

## FACTORES QUE INCIDEN EN LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES SIN EXPERIENCIA LABORAL EN LA CIUDAD DE PANAMÁ

### FACTORS THAT AFFECT THE RECRUITMENT OF YOUNG PEOPLE WITH NO WORK EXPERIENCE IN PANAMA CITY

AUTORES: VALERIA MENDIVES<sup>1</sup>

TATIANA PALACIOS<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Lic. Administración de Negocios con énfasis en Mercadeo, MBA en Negocios, con énfasis en recursos Humanos. Universidad Latina de Panamá.

<sup>2</sup>Lic. Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos, MBA en Negocios, con énfasis en recursos Humanos. Universidad Latina de Panamá.

Correo: [valeriamendives2297@hotmail.com](mailto:valeriamendives2297@hotmail.com); [tatianapalacios19@hotmail.com](mailto:tatianapalacios19@hotmail.com)

Recibido: 10 de mayo de 2020

Aceptado: 15 de julio de 2020

#### Resumen

#### PALABRAS CLAVE:

Desempleo juvenil, mercado laboral, factores de contratación, actitudes laborales.

El objetivo principal de este proyecto es analizar sobre la situación que muchos jóvenes están viviendo, algunas organizaciones no contratan personas sin experiencia, esta situación afecta a todos los jóvenes de la Ciudad de Panamá, ya que no pueden desarrollar sus conocimientos dentro del ámbito laboral. La razón de este proyecto es buscar los factores, habilidades o actitudes que las organizaciones necesitan para contratar a jóvenes en distintos puestos que ofrecen. Según la Contraloría General de la República de Panamá y el Instituto

Nacional de Estadística y Censo hasta agosto de 2019 la cifra de desempleo juvenil es de 57.1% agrupados entre la edad de 15 a 29 años (Censo, Encuesta de mercado laboral, 2019). El estudio se desarrolló a través del método cualitativo, realizando entrevistas de contenido a reclutadores de grandes y medianas empresas, se establecieron categorías para determinar cuáles son las principales dificultades de los jóvenes al momento de buscar empleo. Los resultados arrojaron que el 69,2% tiene una rotación de 6 a 12 meses, los reclutadores expresaron que la razón principal para contratar sin experiencia es que son abiertos al aprendizaje, entre los factores que inciden se encuentran, la dificultad de expresarse apropiadamente, falta de formación vocacional e inestabilidad emocional.



Este artículo está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

**KEYWORDS:**

Youth  
unemployment,  
labour market,  
recruitment factors,  
job attitudes.

**Abstract**

The main objective of this project is to analyze the situation that many young people are experiencing, some organizations do not hire in-experience people, this situation affects all young people in Panama City, since they cannot develop their knowledge within the workplace. The reason for this project is to look for the factors, skills or attitudes that organizations need to hire young people in different positions they offer. According to the Office of the General Bank of the Republic of Panama and the National Institute of Statistics and Census until August 2019, the number of youth unemployment is 57.1% grouped between the ages of 15 and 29 years (Census, Labour Market Survey, 2019). The study was developed through the qualitative method, conducting content interviews with recruiters from large and medium-sized enterprises, categories were established to determine what are the main difficulties of young people when seeking employment. The results showed that 69.2% have a turnover of 6 to 12 months, recruiters expressed that the main reason for hiring without experience is that they are open to learning, among the factors that affect are, the difficulty of expressing themselves appropriately, lack of vocational training and emotional instability.

**INTRODUCCIÓN**

El desempleo se puede definir como un desajuste en el mercado laboral, donde la oferta laboral (trabajadores) es mayor a la demanda de trabajo (empresas). En la Ciudad de Panamá esta es una de las razones por la cual la desigualdad social y económica cada día es más notable. Se puede señalar que esta problemática no es de ahora, esto viene afectando a los jóvenes, hace varios años atrás, los más afectados están entre 15 a 29 años de edad, ya que es más la cantidad de personas que entran al mercado laboral que los que salen, por lo general las empresas a nivel nacional no contratan a jóvenes, ya sea porque no tiene la experiencia o los estudios necesarios para desarrollarse en distintos puestos laborales o no cuentan con las competencias y aptitudes que requieren y no desean costear los gastos de capacitaciones y cursos para que sean capaces de cumplir con las habilidades que requiere el puesto.

La tasa de desempleo en la comunidad joven es de la más alta actualmente si se divide por edad. Según el reporte de Estimaciones y Proyecciones de la población económicamente activa el 59.1% del total de la población están dentro de los 15 años o más de edad, culminan sus estudios y se insertan en el ámbito laboral de esto un 76.6% son hombres y el 42.0% son mujeres algo peculiar es la diferencia entre mujeres y hombres esto puede ser por el factor de la maternidad y el no volver al ámbito laboral luego de ello. (Censo, Estimaciones y Proyecciones de la población económicamente activa, 2010)

En base a estos números surge la siguiente interrogante ¿Cuáles son los factores que inciden en la contratación de jóvenes sin experiencia laboral en la Ciudad de Panamá?

Esto crea preocupación entre los jóvenes y en los expertos ya que se deben identificar factores o razones por la cuáles se vinculen políticas de empleos con las educativas que les permitan a los jóvenes prepararse para conseguir empleos y que puedan ser competentes en el mercado. Este proyecto estaría enfocado en la búsqueda de factores que le brinden una idea a los jóvenes del perfil de primer empleo, competencias y actitudes que deben tener para ser competitivos en el mercado.

En la Ciudad de Panamá, actualmente se cuenta con más de dos programas y una ley que se refiere a esa primera experiencia laboral de los jóvenes estudiantes entre los 17 y 18 años de edad.

### DESARROLLO

Según la Organización Internacional del Trabajo, define empleo como, el conjunto de actividades Humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (OIT, OIT, 2004)

Según Keynes el desempleo se refiere a una situación en que la cantidad de personas que buscan trabajo supera el número de empleos disponibles y remunerados con el salario corriente, y se explica por la ausencia de una demanda efectiva de bienes y servicios. (OIT, Oficina internacional de trabajo, 2010)

### Tasa de desempleo juvenil en Panamá

Hasta el año 2019, Panamá enfrentaba la crisis más grande de desempleo juvenil en su historia, su crecimiento aumentó de 12.5% a 14.6%. Actualmente en Panamá la tasa de desempleo entre los jóvenes ha aumentado a un 51%, esta situación afecta su bienestar, su desarrollo social y económico. Para los jóvenes es muy importante adquirir su experiencia para poder desarrollarse en el ámbito laboral, es preocupante esta situación, debido que pronto lograrán una independencia de sus padres y van a necesitar subsistir por ellos.

En América Latina entre 2018 y 2019 ocupamos el noveno lugar en las tasas de desempleo más altas, con un porcentaje de 6 y 7.1, esto hasta el tercer trimestre del 2019. (López, 2020). "El nivel educativo parece ser un escudo frente al desempleo y un gran aliciente para la población que se quiere incorporar al mercado de trabajo" (Ibáñez, 2014).

## Importancia de la identificación de los factores determinantes para la contratación de jóvenes sin experiencia

Cuando la correspondencia entre la preparación adquirida por los jóvenes y la que es necesaria para desempeñar exitosamente las ocupaciones a las que ellos aspiran es insuficiente, se genera el problema que se conoce con el nombre de 'desempleo funcional' (o 'friccional'). (Carlos, 2006).

Así mismo, cuando un joven se encuentra sin trabajo durante un tiempo relativamente largo, sin ingresos económicos propios, y sin demasiado apoyo familiar, poco a poco empieza a reducir su círculo de amistades y se va aislando de su fragmento de sociedad, de relaciones sociales. Llegados a este punto puede comenzar a aparecer también algunos aspectos de exclusión cultural. (Espluga Josep, 2005)

En la etapa de la juventud es cuando un individuo realiza la mayor acumulación de capital Humano, debido a las expectativas de obtener un mayor nivel de ingresos a futuro que pueda llegar a ser extendido a lo largo de su vida laboral activa. El joven se ve motivado a prolongar los años de educación curricular ante la posibilidad de desempeñar una actividad que le permita alcanzar mejores niveles de satisfacción tanto en términos de autorrealización personal como en la conformación de un nivel de ingreso adecuado. (Silva, 2002)

Las organizaciones prefieren contratar jóvenes con experiencias laborales frente a los jóvenes que no tienen experiencia o que por primera vez entran al mercado laboral. Las expectativas de las empresas apuntan entonces, a una mano de obra calificada y con cierta experiencia de trabajo. Frente a la alternativa de contratar jóvenes sin experiencia, los empresarios señalan como factores positivos: una mayor capacidad de aprendizaje, u más bajos costos de entrenamiento y la predisposición al trabajo. Además, esto facilita una política de capacitación de la empresa. En cambio, los argumentos de empresarios que prefieren contratar jóvenes con experiencia señalan que éstos tienen habilidades desarrolladas, conocen la nueva tecnología, saben lo que tienen que hacer y se acoplan más rápidamente a las condiciones del cargo. (Martinez, 2006)

Algunos de los factores determinantes en la contratación de jóvenes sin experiencia laboral son:

- **La formación** es uno de los factores más importantes al momento de optar por un puesto de trabajo, ya que se demuestra que se está capacitado para realizar los objetivos necesarios del mismo. Actualmente los jóvenes se están concentrando en optar por títulos universitarios y no por adquirir una experiencia laboral. Al igual que hay jóvenes que no les interesan seguir educándose y por ende tienen un obstáculo al momento de aplicar por una plaza laboral. Según Goethe, la formación como un

viaje hacia el conocimiento y la cultura cuyo objetivo va cambiando en la medida en que cambian los umbrales del viaje de tal modo que siempre se está en proceso de formación y nunca formado. (Duran, 2008).

- **Estabilidad laboral:** Dado que los jóvenes realizan sus primeras experiencias en el mercado de trabajo y aún no conocen la naturaleza de los puestos disponibles, o los campos de estudio que tienen saturación o que no hay nuevos ingresos, como tampoco su afinidad por ellos, intentan, en la medida de sus posibilidades, buscar el empleo que se adapte de mejor forma a sus capacidades y expectativas. Para ello estarían dispuestos a cambiar voluntariamente de empleo hasta encontrar “su lugar”, generando una mayor rotación en sus inserciones, y, por tanto, mayores índices de inestabilidad laboral. (Mariana Busso, 2015).
- **Visión de las empresas respecto al personal joven** según a lo que se dedique la organización es la actitud o habilidades que necesita de la mano obrera joven. Según Martínez, en las industrias los factores más importantes es la capacidad de aprendizaje y les siguen las habilidades, si hablamos de servicio destaca el nivel de educación. (Martínez, 2006).
- **Exclusión social:** los sectores pobres y excluidos son los que enfrentan mayores problemas en la inserción laboral. Cuando se trata de jóvenes pertenecientes a esos sectores, la situación se agrava por las dificultades propias que presenta la inserción de los miembros más jóvenes de la población activa. Los hogares encabezados por jóvenes de estas edades (sobre todo entre 20 y 24 años), son altamente vulnerables a situaciones de desempleo y bajos ingresos. (Silva, 2002)

#### Base legal para la disminución del desempleo juvenil en Panamá

En el año 2015 la Organización Internacional de Trabajo (OIT), crea un informe de investigación sobre el desempleo en los jóvenes de América Latina, la estructura de este se basa en los siguientes hechos, la alta rotación laboral entre los jóvenes, alto índice de desempleo y un porcentaje de la población joven no estudia ni trabaja.

A finales del año 2019, se establece una nueva ley, la misma trata de darles la oportunidad a los jóvenes de un primer empleo. La ley N° 121 de 30 de diciembre de 2019, Mitradel será la entidad encargada de este proyecto, llamado Aprender Haciendo, el objetivo principal de esta ley es disminuir la tasa de desempleo en la comunidad joven, esto sería logrado aplicando pasantías laborales, bajo la supervisión de un especialista, esta pasantía tiene un período de tres meses, donde el gobierno se encarga de realizar el pago a los jóvenes que participen de la misma.

Esta ley tiene un tiempo estipulado de 10 años y fue creada para que los jóvenes tengan su primera experiencia laboral y ser competitivo en el mercado. (Gaceta Oficial, 2019)

En el año 2015 la Organización Internacional de Trabajo (OIT), crea un informe de investigación sobre el desempleo en los jóvenes de América Latina, la estructura del mismo. Este tipo de programas pueden ser una gran herramienta para que los jóvenes desarrollen actitudes de compromiso, responsabilidad y organización.

Actualmente el gobierno de Panamá establece la ley, que estimula a las organizaciones a crear vacantes para los jóvenes sin experiencia laboral, ofreciéndole incentivos significativos a las organizaciones. No es hasta el 2019 que se nota una preocupación por el alto índice de desempleo laboral. Mitradel, tiene distintos programas para los jóvenes que no cuenta con experiencia laboral, le mencionamos algunas de ellas.

### **Programas desarrollados por el Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral en Panamá (MITRADEL) para la inserción laboral.**

**Pro- Joven Panamá:** En el 2015 Mitradel crea el modelo Pro-Joven Panamá, el mismo tiene como objetivo facilitar un buen inicio del itinerario laboral de los jóvenes, promoviendo su empleabilidad a través de pasantías laborales en empresas y de capacitación en habilidades y actitudes que faciliten su acceso a la vida laboral de manera adecuada. El programa está dirigido a jóvenes de último año de los bachilleratos técnicos y vocacionales, que hayan cumplido 17 años al primero de enero del año de inicio de la pasantía laboral. Para participar, los jóvenes deben mostrar buen rendimiento escolar.

Por su parte, las empresas interesadas en participar deben elaborar un plan de pasantías laborales que es evaluado y aprobado por el programa, y deben asignar un tutor que se hará responsable del cumplimiento de dicho plan. Las empresas recibirán un subsidio del Estado para contratar pasantes y se espera que luego de la pasantía contraten al me a 50% de los jóvenes participantes. Se trata de un programa que promueve la formación en empresa para los jóvenes y que reduce los costos de búsqueda de trabajadores a las empresas. (Dema, 2015).

Para participar de este modelo debe tener un bachiller en comercio, Humanidades, turismo, contabilidad y tener un buen promedio, el estudiante que no aplica para este modelo seguirá impartiendo clase de manera regular, estas pasantías tendrán una duración de 3 meses, los jóvenes beneficiarios recibirán un apoyo económico durante la pasantía. Las empresas se encargarán de realizar el pago a los beneficiarios, mismo que será reembolsado a las empresas por el programa.

**PAIL Programa de Apoyo a la Inserción Laboral:** es un programa que involucra al MITRADEL y a la empresa privada en el cual se les brinda la oportunidad a buscadores de empleo a adquirir conocimientos, habilidades, y destrezas a través de la realización de actividades

teóricas y prácticas dentro de una empresa. Cada parte aporta el 50% de la beca, la cual será equivalente al salario mínimo. En el caso de personas con discapacidad el estado pagará el 100% de la beca. El PAIL presenta valores agregados como ahorro de tiempo y dinero en el proceso de dotación y contratación de personal, reconocimiento de participación conjunta con el Estado en categoría de agente económico que desea aportar bienestar general a la población. (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, 2020)

**Programa de mejoramiento a la empleabilidad de las personas con discapacidad:** es un programa que tiene como objetivo seleccionar y proporcionar los servicios de orientación, formación técnica, y de colocación de empleo en el país y ponerlo a su disposición. Promueve los niveles de competencia del capital humano, productividad y calidad entre los trabajadores con las personas con discapacidad en el sector privado. (Ministerio de Trabajo Y Desarrollo Laboral, 2020)

#### **Incentivos para la empresa privada a la contratación de jóvenes sin experiencia**

Estos programas de desarrollo laboral en jóvenes no se podrían hacer posible sin el apoyo de la empresa privada por ello el Estado busca alternativas y maneras de llamar la atención de estas para que formen parte de ellos y puedan cumplir parte de sus objetivos que es la inserción laboral.

Estos son algunos de los incentivos o beneficios al formar parte de los programas del MITRADEL:

- Incentivo fiscal para los empresarios: Mediante el artículo N°14 de la Ley N°1 del 28 de enero de 1992 establece que el Ministerio de Economía y Finanzas, reconocerá al empleador que contrate personas con discapacidad, el doble del salario devengado por las personas con discapacidad hasta un mínimo equivalente a seis (6) meses en cada periodo fiscal, como gasto deducible para la determinación de la renta gravable. (Ministerio de Trabajo Y Desarrollo Laboral, 2020)
- Las empresas accesibles son atractivas a clientes e inversores con discapacidad.
- El reconocimiento de participar con el Estado en un proyecto como agente económico comprometido con el bienestar general de la ciudadanía e interesado en aportar su contribución a la sociedad.
- Sello “Yo si Cumplo” constituye una marca de calidad que reconoce el compromiso con la excelencia de las empresas en tener Buenas Prácticas Laborales con sus trabajadores y viceversa. (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, 2020)
- Ahorro en tiempo y dinero en el proceso de dotación y contratación de personal.
- Disminuye la carga social e impositiva.  
(Ministerio de Trabajo Y Desarrollo Laboral, 2020)

### Factores actitudinales que influyen en la contratación de jóvenes sin experiencia laboral:

Los factores actitudinales juegan un papel determinante para la contratación de jóvenes sin experiencia laboral. Esta sección involucra indicadores como valores, normas, comportamientos, persistencia, creencias, personalidad y atributos. En un estudio realizado en el 2018 para Universidad Tecnológica de Panamá como indicador determinante en el estudio, los estudiantes manifestaban no estar de acuerdo con las normas y leyes universitarias. (Tejedor De Leon, 2018).

Un factor para tomar en cuenta es la empleabilidad, esta es la capacidad que una persona tiene para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida. La empleabilidad sostenible es la capacidad de acceso al primer empleo, el mantenimiento de este y la obtención de nuevos empleos si fuera necesario. (Gonzales, 2016) Las competencias se entienden como un espacio de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente. También se puede concebir como la habilidad de un individuo que tiene características de su comportamiento y bajo la cual orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y legible. (Gonzalez Maura y Gonzalez Tirados, 2008-2016).

El concepto de actitudinales se basa en la definición de actitud, según Buendía (1994), la actitud la entendemos como una predisposición aprendida, dirigida hacia un objeto, persona o situación, y que incluye dimensiones cognitivas, afectivas o evaluativas y, eventualmente, disposiciones propiamente conductuales. (Pareja, 2002)

Los factores actitudinales son la formación o relaciones que se tienen al convivir en una sociedad a la que sirve, ya sea un lugar de trabajo, supervisores, relaciones familiares.

**Factores actitudinales** entendiendo que son la relación que tenemos con la sociedad se presentan estos siguientes factores:

- **Comunicación** es necesario tener las ideas y pensamientos claros para ser elocuente al momento de hablar o escribir, es importante en todo de tipo de trabajo, debido a que la misma debe ser eficaz.
- **Trabajo en equipo** es la habilidad que toda organización está necesitando actualmente, es el esfuerzo que todos deben realizar en departamento para llegar a un objetivo general.
- **Autogestión** es la disciplina que un trabajador debe tener en una organización, para así entregar todos sus aportes en el tiempo estipulado.
- **Pensamiento creativo** saber cómo voy a resolver los conflictos o problemas en mi lugar de trabajo de la manera más responsable.

### Factores que influyen al momento de la entrevista

- **La vestimenta** es uno de los factores importante al momento de participar en una entrevista laboral, denota profesionalismo, e interés en formar parte de la organización.
- **Formación** hace referencia a los conocimientos académicos que debe tener para ocupar el cargo. Muchas veces la institución académica de procedencia es un factor adicional para la organización
- **Personalidad** como se proyecta el candidato al momento de contestar las preguntas del reclutador, su actitud, manejo de las emociones, el contacto visual y postura durante la entrevista.
- **Experiencia laboral** muchas organizaciones o empresas no contratan a jóvenes por la falta de experiencia laboral, ya que implica un costo por la curva de aprendizaje y experiencia dependiendo del campo de acción de la organización es un factor a considerar por parte del reclutador.
- **Puntualidad** es una de las primeras impresiones que recibe el reclutador, llegar a la hora indicada o uno minutos antes demuestra el interés y compromiso.
- **Conocer la empresa a aspirar** hoy día, es importante conocer todos los aspectos generales de la empresa de la cual desea se parte.

Esto factores se tomó de referencia con el reclutador Ramón Guevara, lo cual para él sería lo primero que observa al momento de realizar entrevista.

### Factores educativos que influyen en la contratación de jóvenes sin experiencia laboral

La Educación es parte de la estructura social global y constituye una herramienta valiosa para promover la movilidad en general, fortalecer la identidad y valores de la cultura nacional; acrecentar la integración social y disminuir las desigualdades de los diferentes sectores de la población. (Castillo, 2003)

En Panamá las Instituciones de Estudios Superiores -IES- son atendidas tanto por el sector público o estatal; como por el sector privado. Pero el aporte del Estado para su Financiamiento no crece al mismo ritmo del incremento de la matrícula y las demandas, aunque eso no impide que su cobertura involucre a toda la población que pueda asistir a la misma sin distinción de raza, credo, situación política y social. (Escobar, 2005-2006)

La deserción educativa es una problemática que tienen todos los colegios a nivel nacional, se define como el abandono de las aulas escolares en cualquier nivel ya sea, primario, secundario o universitario, el índice más alto de deserción educativa se da en la secundaria, ya que, por factores, económicos, sociales, familiares, los jóvenes deciden abandonar las escuelas. Según el Ministerio de Educación para el año 2018 hubo una matrícula estudiantil de 874,688 estudiantes a nivel nacional.

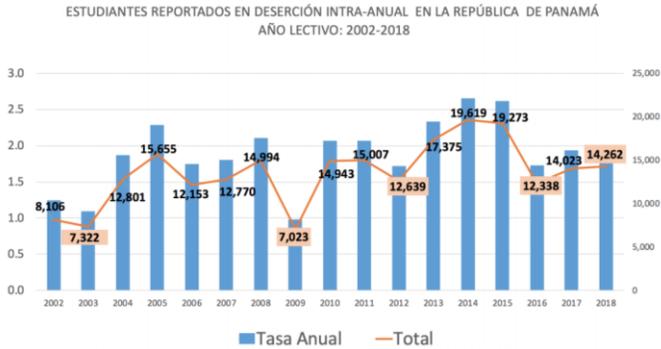
Figura 1. Matrícula de la República de Panamá desde 1992 al 2019



Fuente: Ministerio de Educación (2019)

En ese mismo año 14,262 estudiantes abandonaron las aulas escolares, lo que hace que para el 2019 la matrícula disminuyera en gran porcentaje.

Figura 2. Estudiantes reportados en Deserción Intra-Anual en la República de Panamá desde 2002 al 2018



Fuente: Ministerio de Educación (2019)

MÉTODO:

El tipo de investigación presentado en este proyecto es descriptivo, de campo, no experimental, transversal. El diseño de la investigación es descriptivo tomando en cuenta que se quiere llegar a los factores que inciden en la contratación de jóvenes sin experiencia laboral.

Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, puesto que se necesita obtener la opinión, punto de vista, experiencias de la población a estudiar. Se empleó la encuesta

por ser un instrumento conocido y de fácil manejo para los investigadores y para los encuestados. La encuesta cuenta con 13 ítems de respuesta múltiple, se diseñó en función de las dimensiones que afectan la contratación de jóvenes sin experiencia laboral y el conocimiento de los programas y políticas públicas para promover este tipo de contrataciones, se validó mediante el juicio de tres expertos en la materia, quince realizaron observaciones pertinentes para calibrar el instrumento.

Se utilizó el muestreo por conveniencia, este muestreo se considera no probabilístico y no aleatorio con facilidad de acceso de acuerdo a la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo.

La población a estudiarse estuvo conformada por 13 empresas en la Ciudad de Panamá, se tomaron los siguientes criterios de inclusión: los sujetos a responder deben ser encargados del departamento de Recursos Humanos en las empresas, o encargados de reclutamiento y selección de personal y con más de un año de experiencia en estos cargos.

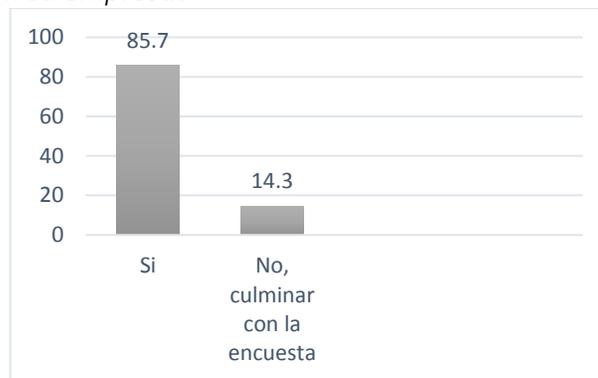
## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Para realizar el análisis y discusión de los resultados se procedieron a recopilar todos los datos, luego tabular y se elaboraron las gráficas y tablas. Los resultados arrojaron lo siguiente:

*Tabla 1* ¿Está usted involucrado con el reclutamiento y contratación de jóvenes sin experiencia laboral en su empresa?

Involucrados en contratación	Porcentaje
Sí	85.7%
No, culminar con la encuesta	14.3%

*Gráfica N°.1* ¿Está usted involucrado con el reclutamiento y contratación de jóvenes sin experiencia laboral en su empresa?



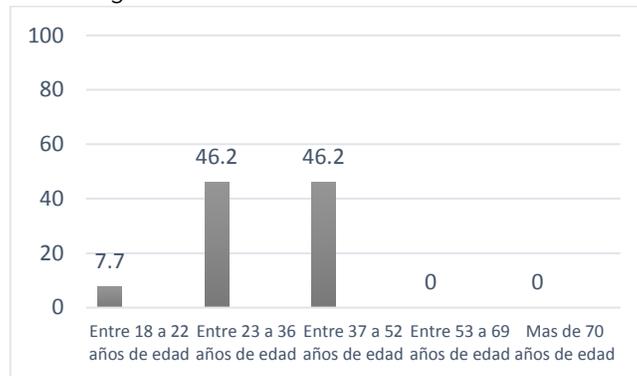
Fuente: Tabla 1 (2020)

En la gráfica, el 85,7% de los encuestados están involucrados con la contratación de jóvenes sin experiencia laboral, el 14,3% de los encuestados no culminaron con la encuesta, ya que no realizan el proceso de contratación de jóvenes sin experiencia laboral dentro de su empresa. Gran parte de los encuestados están implicado en la parte de reclutar jóvenes sin experiencia laboral, por ende, son los sujetos adecuados para buscar esos factores que inciden al momento de contratar jóvenes sin experiencia laboral.

Tabla 2 ¿Cuál es su rango de edad?

Rango de edad	Porcentaje
Entre 18 a 22 años de edad	7,7%
Entre 23 a 36 años de edad	46,2%
Entre 37 a 52 años de edad	46,2%
Entre 53 a 69 años de edad	0,0%
Mas de 70 años de edad	0,0%

Gráfica N°.2 ¿Cuál es su rango de edad?



Fuente: Tabla 2

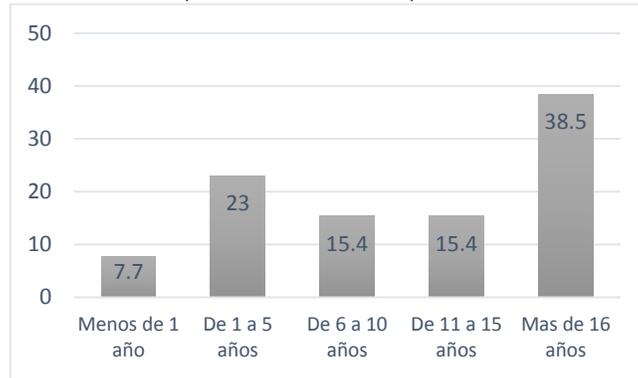
La gráfica indica que el, 7,7% de los encuestados tienen entre 18 a 22 años de edad, el 92,4% (46,2% tienen entre 23 a 36 años de edad y 46,2% tienen entre 37 a 52 años de edad) de los encuestados, esto quiere decir que dentro de la contratación de jóvenes sin experiencia laboral hay un rango de edad entre 23 a 52 años de edad, lo que brinda distintos criterios, para la captación de jóvenes sin experiencia laboral.

Tabla 3 ¿Cuántos años de experiencia laboral posee?

Años de experiencia laboral	Porcentaje
Me de 1 año	7,7%
De 1 a 5 año	23 %

De 6 a 10 años	15,4%
De 11 a 15 años	15,4%
Mas de 16 años	38,5%

Gráfica N°.3 ¿Cuántos años de experiencia laboral posee?



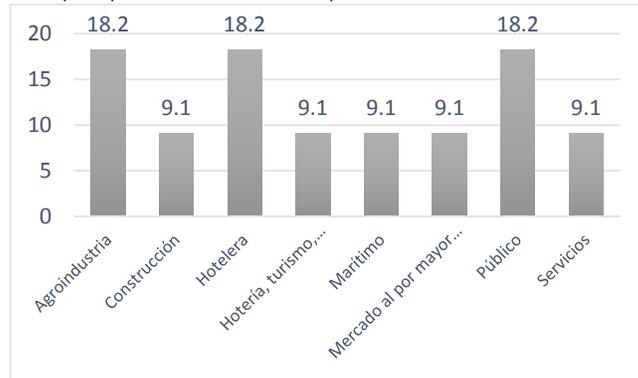
Fuente: Tabla 3

El 7,7% de los encuestados posee me de 1 año de experiencia laboral, el 23.1% tienen entre 1 a 5 años de experiencia laboral, 15,4% posee entre 6 a 10 años, 15,4% posee entre 11 a 15 años de experiencia laboral y 38,5% de los encuestados tiene más de 16 años de experiencia laboral. En los años de experiencia laboral de los encuestados, se observa que la mayoría tiene más de 2 años de experiencia laboral, esto es un indicador importante debido a que la experiencia brinda el criterio o conocimiento necesario para identificar el personal que se necesita en una organización, a su vez reconoce las cualidades o habilidades necesarias para un joven que desea optar por un puesto de trabajo.

Tabla 4 ¿Sector al que pertenece su empresa?

Sectores económicos	Porcentaje
Agroindustria	18,2%
Construcción	9,1%
Hotelería	18,2%
Hotelería, turismo, entretenimiento	9,1%
Marítimo	9,1%
Mercado al por mayor venta	9,1%
Público	18,2%
Servicios	9,1%

Gráfico N°.4 ¿Sector al que pertenece su empresa?



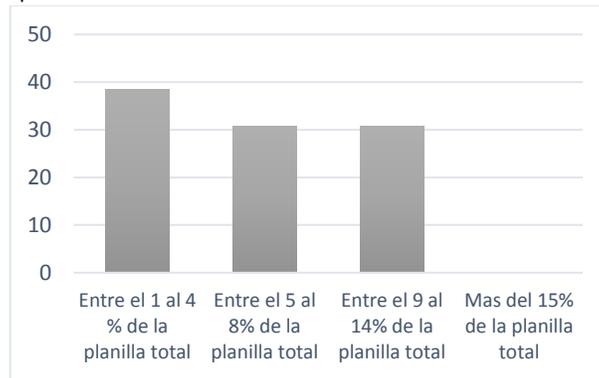
Fuente: Tabla 4

El 18,2% de la encuesta pertenecen al sector agroindustrial, el 9,1% son del sector de la construcción, 18,2% pertenece a hotelería, en hotelería - turismo y entretenimiento tenemos una población de 9,1% encuestado, en el sector marítimo el porcentaje de los encuestados fue de 9,1%, en ventas al por mayor la población encuestada es de 9,1%, el sector público tuvo una población 9,1% encuestados y en servicios el 9,1%. Actualmente en Panamá, se manejan tres sectores económicos, el primario, secundario y terciario, dentro de los encuestados se puede mencionar que todos forman parte de los sectores, lo que indica un panorama amplio de la contratación de jóvenes sin experiencia laboral en los distintos sectores que conforma la economía de Panamá.

Tabla 5 ¿Indique el porcentaje aproximado de jóvenes sin experiencia laboral contratados en su empresa?

Porcentaje de jóvenes sin experiencia	Porcentaje
Entre el 1% al 4% de la planilla total	38,4%
Entre el 5% al 8% de la planilla total	30,8%
Entre el 9% al 14% de la planilla total	30,8%
Mas del 15% de la planilla total	0%

Gráfico N°. 5 ¿Indique el porcentaje aproximado de jóvenes sin experiencia laboral contratados en su empresa?



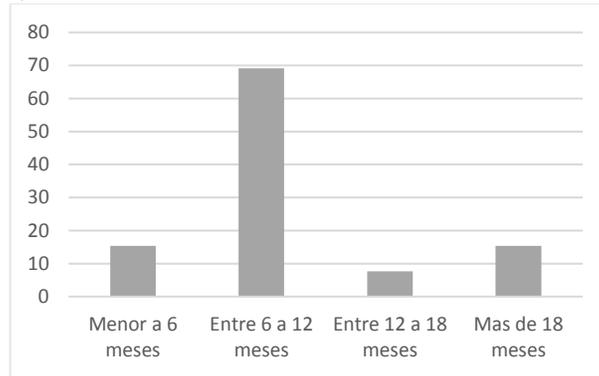
Fuente: Tabla 5

El 38,5% de los encuestados indica que dentro de su empresa tienen una planilla de 1% a 4% total de jóvenes sin experiencia laboral, el 30,8% de los encuestados cumplen con una planilla de 5% a 8% total de jóvenes sin experiencia laboral y el 30,8% tiene una planilla de 9% al 14% en total. En las organizaciones hay poca población de jóvenes sin experiencia laboral, por esta razón las entidades públicas presentan programas y leyes que los incentiven o les brinden la oportunidad de formar parte de una organización. El Meduca y Mitradel tienen programas como PAIL, el cual tiene como objetivo brindarle la primera experiencia laboral a los jóvenes estudiantes que estén cursando el sexto año, el Meduca, tienen un programa de orientación a los jóvenes estudiantes de secundaria, el cual se encarga de brindarles capacitación sobre las plazas de trabajo, los incentiva a conocer sus habilidades y prepararlos para futuras experiencias laborales. Respecto a las empresas, entidades como el Mitradel les brinda incentivos fiscales, para que de esta manera se interesen en estos programas y sean parte de ellos.

Tabla 6 ¿Indique la rotación que presentan los jóvenes sin experiencia laboral contratados en su empresa?

Índice de rotación	Porcentaje
Menor a 6 meses	15,4%
Entre 6 a 12 meses	69,2%
Entre 12 a 18 meses	7,7%
Más de 18 meses	15,4%

Gráfica N°. 6 ¿Indique la rotación que presentan los jóvenes sin experiencia laboral contratados en su empresa?



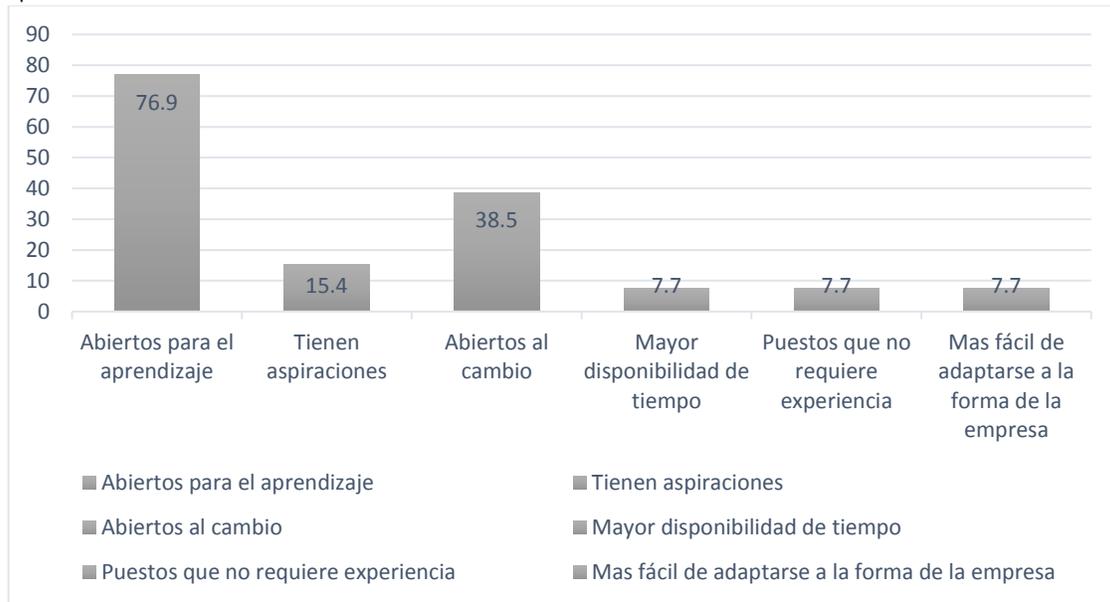
Fuente: Tabla 6

En la gráfica, el 15,4% de los encuestados indica que el nivel de rotación es menor a 6 meses, 69,2% tiene una rotación de 6 a 12 meses, el 7,7% indica que rotan dentro de 12 a 18 meses y el 15,4% de los encuestados indican que el nivel de rotación es más de 18 meses. Como uno de los factores que influyen al momento de contratar jóvenes en una organización es el alto índice de rotación, esta generación es de constante cambio, buscan otras opciones donde le permitan desarrollarse o le brinden mejores oportunidades laborales, esta es una de las razones por la cual las organizaciones o empresas no contratan jóvenes.

Tabla 7 ¿Cuáles son las razones en su empresa para contratar jóvenes sin experiencia?

Contratación de jóvenes	Porcentaje
Abiertos para el aprendizaje	76,9%
Tienen aspiraciones	15,4%
Abiertos al cambio	38,5%
Mayor disponibilidad de tiempo	7,7%
Puesto que no requieren experiencia	7,7%
Más fácil de adaptarse a la forma de la empresa	7,7%

Gráfico N°.7 ¿Cuáles son las razones en su empresa para contratar jóvenes sin experiencia?



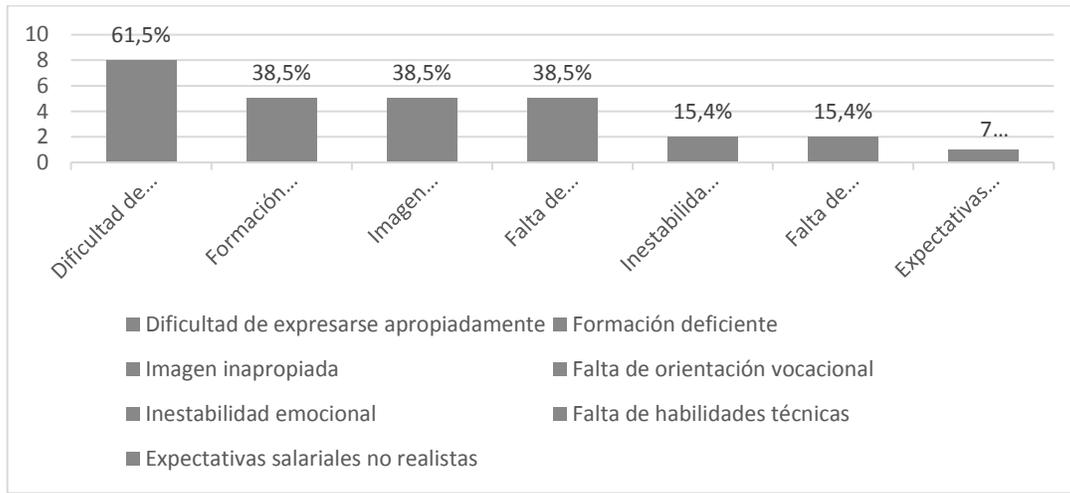
Fuente: Tabla 7

El 76,9% de los encuestados menciona que las razones para contratar jóvenes sin experiencia laboral son porque son abiertos al aprendizaje, sin embargo, el 15,4% indican que tienen aspiraciones a superarse día a día, 38,5% indican que los jóvenes son abiertos al cambio y el 7,7% menciona que tienen mayor disponibilidad de tiempo, 7,7% indican que los puestos no requieren experiencia laboral y 7,7% más fáciles de adaptarse a la forma de la empresa. En la sección se tenía la opción de respuestas múltiples, el 76,9% de los encuestados, mencionan que uno de los motivos por la cual contratan jóvenes sin experiencia laboral dentro de su empresa, es por ser abiertos al aprendizaje, al ser su primera experiencia laboral, van a querer conocer más allá de su lugar de trabajo, están dispuestos a ayudar a resolver los conflictos de este.

Tabla 8. ¿Cuáles son las principales dificultades que presentan los jóvenes sin experiencia al momento de buscar un empleo?

Principales dificultades	Resultados
Dificultades para expresarse apropiadamente	61,5%
Formación deficiente	38,5%
Imagen inapropiada	38,5%
Falta de orientación vocacional	38,5%
Inestabilidad emocional	15,4%
Falta de habilidades técnicas	15,4%
Expectativas salariales no realistas	7,7%

Gráfica 8. ¿Cuáles son las principales dificultades que presentan los jóvenes sin experiencia al momento de buscar un empleo?



Fuente: Tabla 8

En la gráfica presentada, la dificultad de expresarse apropiadamente obtuvo la mayor cantidad de porcentaje con un 61,5% seguida de formación deficiente, imagen inapropiada y falta de formación vocacional con un 38,5% luego con un 15,4% la inestabilidad emocional y con un 7,7% las expectativas salariales no realistas.

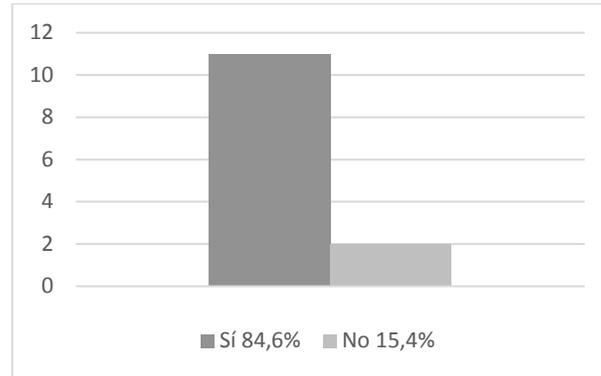
A pesar de la diversidad de respuestas estas dificultades se pueden relacionar con los factores determinantes al momento de contratar a jóvenes sin experiencia laboral en las empresas ya que se puede notar que los encuestados le prestan atención primeramente a el ámbito actitudinal para luego proceder con el ámbito educativo que puede ser un punto que considerar.

La definición de actitud, según Buendía (1994) se entiende como una predisposición aprendida, dirigida hacia un objeto, persona o situación, y que incluye dimensiones cognitivas, afectivas o evaluativas y, eventualmente, disposiciones propiamente conductuales. (Pareja, 2002). En concordancia con los resultados de la gráfica uno de los factores actitudinales es la comunicación ya que es necesario tener las ideas y pensamientos claros para ser elocuente al momento de hablar o escribir con la verdad.

Tabla 9 ¿Se le ofrece retroalimentación de desempeño a los jóvenes sin experiencia contratados en su empresa?

Retroalimentación del desempeño	Porcentaje
Sí	84,6%
No	15,4%

Gráfica 9 ¿Se le ofrece retroalimentación de desempeño a los jóvenes sin experiencia contratados en su empresa?



Fuente: Tabla 9

Con un 84,6% los encuestados indican que, si le dan retroalimentación de su desempeño a los jóvenes sin experiencia laboral dentro de sus empresas, un punto que para los jóvenes es bueno ya que permite tener un panorama de su desempeño general dentro de la misma, evaluar puntos a mejorar y poder medir la evolución y desenvolvimiento del joven.

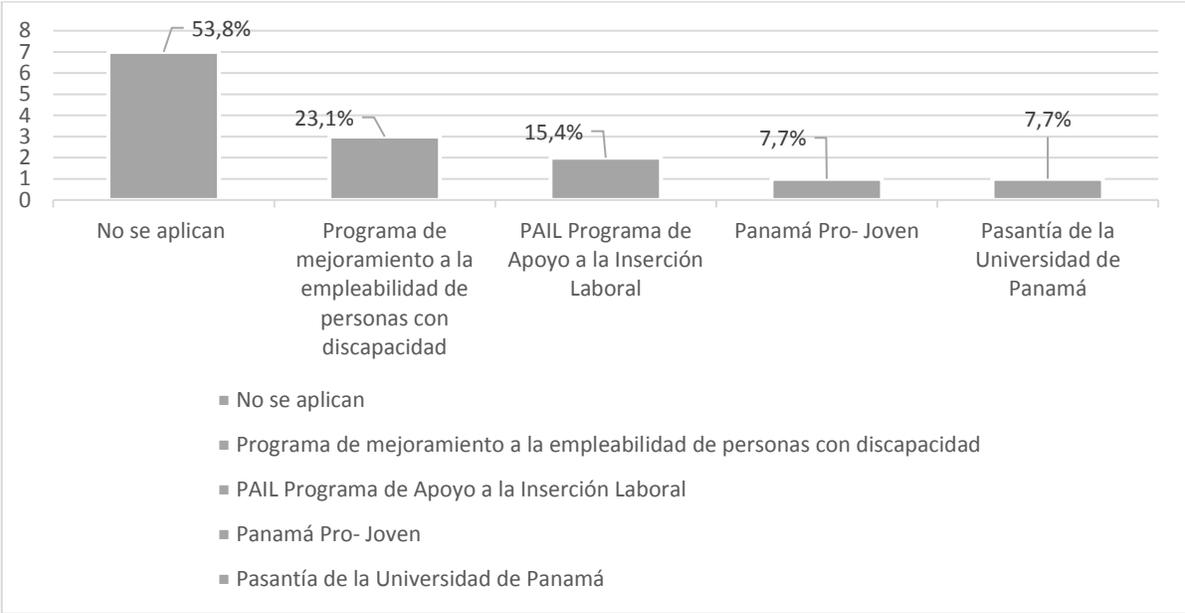
Para ilustrar lo indicado por los encuestados “Afirman que el hombre, como ser social genera el éxito de una organización, el cual viene dado como resultado de las capacidades o competencias de sus miembros. (Palacios Arrieta, 2016).

Concretizando lo antes mencionado el tener una valoración del desempeño laboral ayuda a aumentar la formación que es de los factores que influyen al momento de la contratación y apoya en la estabilidad de mantener el empleo ya que se demuestra que se está capacitado para realizar los objetivos necesarios del mismo.

Tabla 10 Seleccione cuál de estos programas aplican en su empresa para jóvenes sin experiencia laboral, apoyados por el Estado

Programa del Estado	Resultado
No se aplican	53,8%
Programa de mejoramiento a la empleabilidad de las personas con discapacidad	23,1%
PAIL Programa de Apoyo a la Inserción Laboral	15,4%
Panamá Pro-Joven	7,7%
Pasantía de la Universidad de Panamá	7,7%

Gráfica 10 Seleccione cuál de estos programas aplican en su empresa para jóvenes sin experiencia laboral, apoyados por el Estado



Fuente: Tabla 10

Un punto importante en la investigación era conocer si el personal de Recursos Humanos aplicaba dentro de sus empresas los programas apoyados por el Estado para los jóvenes sin experiencia laboral, un 53,8% es decir 7 de 14 de los encuestados no aplican estos programas algo que da sentido al alto grado de desempleo juvenil en el país. El programa que más se aplica en las empresas es el Programa de mejoramiento a la empleabilidad de personas con discapacidad. Esto puede estar relacionado a los proyectos de inclusión de las personas discapacitadas y el porcentaje que debe haber en las empresas.

Estos programas son planteados por el Estado como herramientas de apoyo a la sociedad, pero por falta de promulgación, seguimiento y exposición de estos programas no son aplicados en las empresas y esto se solidifica más con las respuestas a continuación. Estos programas podrían ser una ventana de oportunidades para los jóvenes de tener su primer empleo y presentarse al mercado laboral. Con relación a lo antes mencionado indica “El creciente desempleo de los jóvenes convive en la actualidad con mayores niveles educativos. Si bien se trata de un proceso de larga data, durante la última década la expansión de la obligatoriedad del nivel secundario en numerosos países, en conjunto con la implementación de Programas de Transferencias Condicionadas tuvieron un impacto en la reducción de la brecha en el acceso a la educación entre los jóvenes de menores recursos. (Neidhöfer, 2017)

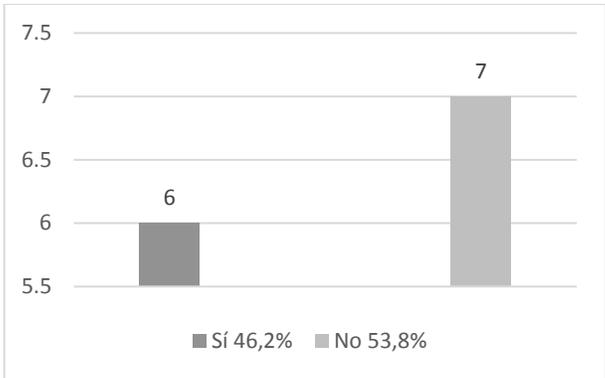
Por último, es conveniente acotar que los programas del gobierno tienen una vigencia hasta el 2024. Estos programas de desarrollo laboral en jóvenes no se podrían hacer posible sin el apoyo de la empresa privada por ello el Estado busca alternativas y maneras de llamar la

atención de estas para que formen parte de ellos y puedan cumplir parte de sus objetivos que es la inserción laboral.

*Tabla 11* ¿Tiene conocimiento de los incentivos fiscales que brinda el Estado a las empresas que participan en los programas de empleo de jóvenes sin experiencia?

Incentivos fiscales	Porcentaje
Sí	46,2%
No	53,8%

*Gráfica 11* ¿Tiene conocimiento de los incentivos fiscales que brinda el Estado a las empresas que participan en los programas de empleo de jóvenes sin experiencia?



Fuente: Tabla 11

Como resultado de la interrogante siete de los encuestados no conocen los incentivos fiscales que ofrecen los programas para jóvenes sin experiencia laboral apoyados por el Estado siendo un 53,8%. No tan lejos con un 46,2% seis de los encuestados si conocen los incentivos fiscales esto puede tener relación a la pregunta anterior que si aplican estos programas en sus empresas a los cuales justo el mismo número de encuestados indicaron que no se aplican una causa de esto puede ser que el Estado no le da la importancia y seguimiento a estos programas que son de gran apoyo y a los que se les ha invertido dinero y tiempo de elaboración, tampoco buscan llamar la atención de las empresas ya que a pesar de que conocen los incentivos fiscales no aplican los programas.

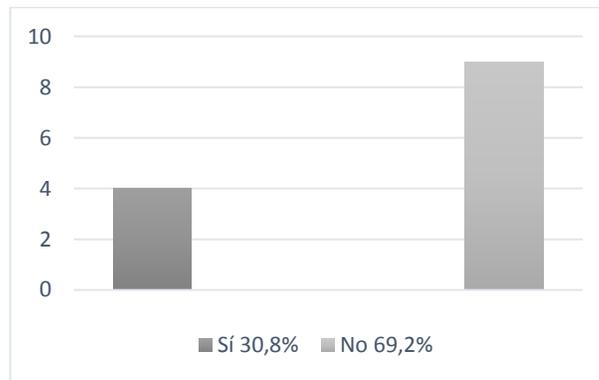
Por consiguiente, se toma esta opinión “El gasto tributario se define como los recursos dejados de percibir por el Estado, por la existencia de incentivos o beneficios que reducen la carga tributaria directa o indirecta de determinados contribuyentes con relación a un sistema tributario de referencia, con el fin de alcanzar ciertos objetivos de la política económica y social.” (CIAT, 2011). Debido a lo antes mencionado cabe destacar que mediante el artículo N°14 de la Ley N°1 del 28 de enero de 1992 establece que el Ministerio

de Economía y Finanzas, reconocerá al empleador que contrate personas con discapacidad, el doble del salario devengado por las personas con discapacidad hasta un mínimo equivalente a seis (6) meses en cada periodo fiscal, como gasto deducible para la determinación de la renta gravable.

Tabla 12 ¿Conoce la ley N°121 “Aprender Haciendo” para jóvenes sin experiencia laboral?

Aprender Haciendo	Porcentaje
Sí	30,8%
No	69,2%

Gráfica 12 ¿Conoce la ley N°121 “Aprender Haciendo” para jóvenes sin experiencia laboral?



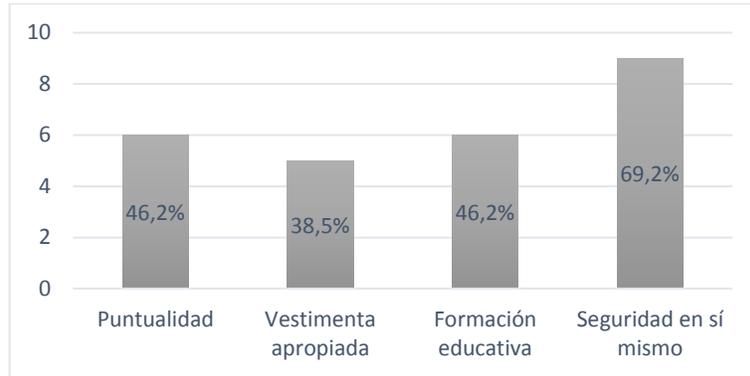
Fuente: Tabla 12

Con un 69,2% nueve de los encuestados indican que no conocen de la ley “Aprender haciendo”. Una razón de este desconocimiento puede ser el poco tiempo de vigencia de esta ley. La ley N°121 de 30 de diciembre de 2019, Mitradel será la entidad encargada de este proyecto, llamado Aprender Haciendo, el objetivo principal de esta ley es disminuir la tasa de desempleo en la comunidad joven, esto sería logrado aplicando pasantías laborales, bajo la supervisión de un especialista, esta pasantía tiene un período de tres meses, donde el gobierno se encarga de realizar el pago a los jóvenes que participen de la misma.

Tabla 13 ¿Cuáles de estos factores les hacen falta a los jóvenes sin experiencia laboral al momento de asistir a la entrevista?

Factores	Resultado
Seguridad en sí mismo	69,2%
Puntualidad	46,2%
Formación educativa	46,2 %
Vestimenta inapropiada	38,5%

Gráfica 13 ¿Cuáles de estos factores les hacen falta a los jóvenes sin experiencia laboral al momento de asistir a la entrevista?



Fuente: Tabla 13

Como se indica en la siguiente gráfica el factor que más les hace falta a los jóvenes sin experiencia laboral al momento de asistir a la entrevista según los encuestados es la seguridad en sí mismo con un 69,2% seguido por la formación educativa con un 46,2% al igual que la puntualidad con 46,2% y por último sigue la vestimenta apropiada con un 38,5%.

Por medio de estos resultados se puede notar que los factores actitudinales como la seguridad en sí mismo influyen más al momento de asistir a una entrevista esto va relacionado con la proyección que el joven presenta y como se vende ante la empresa y como logra convencer mediante palabras que tiene la empleabilidad suficiente para desarrollarse dentro de la empresa para luego demostrarlo en acciones. “Un factor para tomar en cuenta es la empleabilidad, esta es la capacidad que una persona tiene para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida. La empleabilidad sostenible es la capacidad de acceso al primer empleo, el mantenimiento de este y la obtención de nuevos empleos si fuera necesario”. (Gonzales, 2016) Por lo cual es importante considerar que la personalidad es un factor determinante al momento de asistir a una entrevista, ya que es como se proyecta el candidato al momento de contestar las preguntas del reclutador, su actitud, manejo de las emociones, el contacto visual y postura durante la entrevista.

## CONCLUSIONES

Al conocer la alta tasa de desempleo juvenil y observar que cada día va en aumento, se investiga que factores inciden en la contratación de jóvenes sin experiencia laboral en la Ciudad de Panamá, con relación a la problemática expuesta se crea una guía; la cual ayuda a los jóvenes a informarse respecto al ámbito laboral.

Para culminar con la encuesta se le solicitó al personal de Recursos Humanos que en base a su experiencia en contratación y reclutamiento brindarán recomendaciones a los jóvenes antes de asistir a una entrevista laboral, fue una pregunta abierta pero algunas tienen relación entre ellas, estas recomendaciones están basadas en experiencias personales y sirven como enseñanzas a los jóvenes que deseen entrar al mercado laboral, o que no han tenido buenos resultados en sus entrevistas para no repetir los mismos errores y mejorar su proyección en sus entrevistas y tener mejores resultados.

Como se puede notar en la tabla 13 las recomendaciones entran dentro del ámbito actitudinal, siendo el factor predominante de la encuesta dando a entender que la actitud y proyección es lo que puede hacer la diferencia al momento de buscar el primer empleo.

En relación con lo antes mencionado seis de los encuestados dentro de sus recomendaciones mencionaron demostrar interés en aprender, algo importante ya que puede ser un punto a favor si aún no cuentan con la experiencia, pero tienen la disposición de aprender.

También se destaca el creer en sí mismo que tiene que ver con la seguridad y autoconfianza algo mencionado anteriormente en la encuesta y siendo de las opciones más votadas. Luego le sigue el vestirse apropiadamente para una entrevista. También un punto importante a destacar es que una recomendación fue el investigar sobre el lugar al que se está aplicando que puede ser una fortaleza de conocimiento al momento de la entrevista y puede marcar la diferencia, ya que algo importante para Recursos Humanos es crear el sentido de pertenencia en el personal de la empresa, y por último están las recomendaciones como ser puntual, respetuoso y cordial, podemos concluir que la actitud da un valor agregado a cada persona.

Al implementar esta guía, se busca que los jóvenes tengan una idea de cómo poder elaborar una hoja de vida, a su vez se le presenta distintas universidades de la Ciudad de Panamá, la cual pueden investigar al momento que inicien una carrera universitaria, adicional se les brindan herramientas para conocerse, identificar sus habilidades, fortalezas y oportunidades que pueden utilizar para proyectar al momento de presentarse a una entrevista, educarse sobre el puesto a aplicar y sobre la empresa y poder así demostrar seguridad en sí mismos.

En el 2019 se crea la ley N°121 llamada “Aprender Haciendo”, la cual tiene como objetivo principal brindarles esa primera experiencia laboral a los jóvenes entre 17 a 24 años, esta ley está amparada por el Ministerio de Trabajo, además de apoyar a los jóvenes, les brinda un incentivo a las organizaciones que participan de ella.

El Ministerio de Trabajo, cuenta con distintos programas de ayuda a jóvenes que estén buscando su primera experiencia laboral, estos se les ofrecen a jóvenes desde el que están en bachiller. Además de brindar estos programas, el Ministerio de Trabajo, tiene un programa especial para los jóvenes con discapacidad, el mismo le brinda su primera experiencia e inclusión en el mundo laboral.

El Ministerio de Educación en coordinación con el Ministerio de Trabajo, establecen un programa llamado Pro-Joven, que tiene como objetivo que todos los jóvenes que estén cursando el último año de bachiller y obtengan buenas calificaciones le brindan la oportunidad de realizar su práctica profesional remunerada en el sector privado.

Las nuevas generaciones que están entrando al mercado laboral, buscan otro estilo de trabajo, las organizaciones no se dan cuenta de este gran cambio. Dentro de los resultados de la investigación se observó que los jóvenes tienen un alto índice de rotación y esto se debe a que esta generación, busca un lugar donde sentirse cómodo, el dinero no es el principal incentivo para ellos, por ende, si no se siente bien aun generando un buen salario buscarán otras opciones. Con esto no se está diciendo que las organizaciones tienen que cambiar, si no adaptarse a esta nueva generación, que están dispuestos a dar la milla extra en su lugar de trabajo.

#### AGRADECIMIENTO:

Agradecemos el apoyo brindado a la asesora del proyecto de investigación realizado en la Maestría en Negocios con énfasis en Recursos Humanos, la Dra. Gianna Frassati.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. L. (2012). spentamexico.org. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v7-n3/7\(3\)123-130.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n3/7(3)123-130.pdf)
- Busso, Mariana M. E. (5 de febrero de 2015). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2821/282131704005.pdf>
- Castillo, N. & Arrue, Á. (2003) Informe Nacional de Educación Superior de Panamá. Consejo de Rectores de Panamá: Universidad Tecnológica de Panamá. 135 p.
- Castillo, N. &. (2003). *Informe Nacional de Educacion Superior de Panamá* . Obtenido de [revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/1966/2903](http://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/1966/2903)
- Cauas, D. (2015). *Academia.edu*. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/l-Variables.pdf?1425133203=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3Dvariables\\_de\\_Daniel\\_Cauas.pdf&Expires=1592546443&Signature=bbf~lm98kYSzj9nmQekiCFLOLIQjEO7UvxBpWIK4QbVy57xVlaawzuxzzj3x2zX9m289HIO](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/l-Variables.pdf?1425133203=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3Dvariables_de_Daniel_Cauas.pdf&Expires=1592546443&Signature=bbf~lm98kYSzj9nmQekiCFLOLIQjEO7UvxBpWIK4QbVy57xVlaawzuxzzj3x2zX9m289HIO)
- Censo, I. N. (2010). *Estimaciones y Proyecciones de la poblacion econòmicamente activa*. Obtenido de <https://www.inec.gob.pa/archivos/P7751Monograf%C3%ADa%20-%20Proyeccion%20de%20%20la%20PEA.pdf>

- Censo, I. N. (Agosto de 2019). *Encuesta de mercado laboral*. Obtenido de <https://www.inec.gob.pa/archivos/P0705547520191127125136COMENTARIOS.pdf>
- CIAT. (2011). Obtenido de [repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44787/S1900605\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44787/S1900605_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, P., & Tejedor De León, A. (2018). Programas De Análisis Y Prevención De La Deserción Estudiantil Universitaria Dirigidos Al Contexto Panameño. *Congresos CLABES*. Recuperado a partir de <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/1966>
- Educacion, (. d. (2019). Obtenido de [http://www.meduca.gob.pa/sites/default/files/editor/49/15042020\\_Tabla4-1\\_media\\_2019.pdf](http://www.meduca.gob.pa/sites/default/files/editor/49/15042020_Tabla4-1_media_2019.pdf)
- Escobar, V. (2005-2006). *Estudio sobre la desercion y repitencia en la educacion superior en Panamá*. Obtenido de <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/1966/2903>
- Espluga Josep, B. J. (2005). *ucm.es*. Obtenido de C:/Users/valer/Downloads/8452-Texto%20del%20artículo-8533-1-10-20110531.PDF
- Gonzales, P. Z. (2016). *Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral*. Obtenido de <file:///C:/Users/valer/Downloads/4292-Texto%20del%20art%C3%ADculo-14543-1-10-20170615.pdf>
- Gonzalez Maura y Gonzalez Tirados, A. L. (2008-2016). Obtenido de C:/Users/valer/Downloads/4292-Texto%20del%20artículo-14543-1-10-20170615.pdf
- Guerrero, J. R. (noviembre de 2002). Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-desempleo-juvenil-un-problema-estructural-y-global-El-papel-de-las-organizaciones-de-la-sociedad-civil.pdf>
- Hernandez - Sampieri, R. F.-C.-L. (2014). Obtenido de [http://metabase.uaem.mx:8080/bitstream/handle/123456789/2775/506\\_5.pdf?sequence=1](http://metabase.uaem.mx:8080/bitstream/handle/123456789/2775/506_5.pdf?sequence=1)
- Lasso, M. (27 de Abril de 2020). *La Estrella de Panamá*. Obtenido de <https://www.laestrella.com.pa/economia/200426/200427-tasa-desempleo-panama-aumentar-14-20-covid-19>
- Martinez, L. (2006). En *Jovenes y Mercados en el trabajo del Ecuador* (pág. 63). Quito.

- M. I. Carlos, (Jul/Sep de 2006). *Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252006000300004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252006000300004&script=sci_arttext)
- Ministerio de Educacion. (2019). Obtenido de <http://www.meduca.gob.pa/sites/default/files/editor/49/PASO%20A%20PASO%20INFORME%20FINAL%202019%20WEB.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (2020). Obtenido de <https://www.mitradel.gob.pa/programa-de-apoyo-a-la-insercion-laboral/>
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (2020). Obtenido de <https://www.mitradel.gob.pa/yo-si-cumplio-reconocimiento-a-buenas-practicas-laborales/>
- Ministerio de Trabajo Y Desarrollo Laboral. (2020). Obtenido de <https://www.mitradel.gob.pa/programa-mejoramiento-la-empleabilidad-las-personas-discapacidad/>
- Mujica, V. (23 de abril de 2018). *El Observador*. Obtenido de <https://www.elobservador.com.uy/nota/como-se-perciben-los-jovenes-y-que-esperan-de-las-empresas-2018423500>
- Neidhöfer, G. J. (2017). *Modelos para mejorar la alineación entre las entidades de formación y la empresa privada*. Obtenido de Educational Inequality and Intergenerational Mobility in Latin America: <https://www.iyfnet.org/sites/default/files/library/Oferta%20Demanda%20NEO%20Resumen.pdf>
- OIT. (9 de Agosto de 2004). *OIT*. Obtenido de [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustentamiento%20necesarios%20para%20los%20individuos](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustentamiento%20necesarios%20para%20los%20individuos).
- OIT. (mayo de 2010). *Oficina internacional de trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_563303.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf)
- Palacios Arrieta, R. G. (2016). *Gestión de valoración como estrategia de reconocimiento laboral del talento clave en empresas sociales del estado*. Obtenido de <file:///C:/Users/valer/Downloads/2730-Resultados%20de%20la%20investigaci%C3%B3n-4729-1-10-20180425.html>
- Panamà, U. d. (28 de Febrero de 2020). *Boletín No. 95 correspondiente al segundo semestre del año académico de 2019*. Obtenido de [up.ac.pa/sites/default/files/2020-06/PRESENTACIÓN%20BOLETIN%2095.pdf](http://up.ac.pa/sites/default/files/2020-06/PRESENTACIÓN%20BOLETIN%2095.pdf)

- Pareja, E. D. (2002). Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/14992/rev61COL3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (SIDE) Sistema de Integración de Datos, M. d. (2019). Obtenido de [http://www.meduca.gob.pa/sites/default/files/editor/49/15042020\\_Tabla4-1\\_media\\_2019.pdf](http://www.meduca.gob.pa/sites/default/files/editor/49/15042020_Tabla4-1_media_2019.pdf)
- (SIDE) Sistema de Integración de Datos, M. d. (2019). Obtenido de [http://www.meduca.gob.pa/sites/default/files/editor/49/15042020\\_Tabla4-7\\_media\\_2019.pdf](http://www.meduca.gob.pa/sites/default/files/editor/49/15042020_Tabla4-7_media_2019.pdf)
- (SIDE) Sistema de Integración de Datos, M. d. (2019). Obtenido de [http://www.meduca.gob.pa/sites/default/files/editor/49/18042020\\_Tabla6-2\\_graduandos\\_2019.pdf](http://www.meduca.gob.pa/sites/default/files/editor/49/18042020_Tabla6-2_graduandos_2019.pdf)
- (SIDE) Sistema de Integración de Datos, M. d. (2019). Obtenido de [meduca.gob.pa/sites/default/files/editor/49/18042020\\_Tabla6-4\\_graduandos\\_2019.pdf](http://www.meduca.gob.pa/sites/default/files/editor/49/18042020_Tabla6-4_graduandos_2019.pdf)
- Tejedor De Leon, J. L. (2018). Programas de Análisis y prevención de la deserción estudiantil universitaria dirigidos al contexto panameño. Obtenido de <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/1966/2903>