

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE ECONOMÍA**

Disertación de Grado previa a la obtención del título de Economista

Los jóvenes como un grupo vulnerable dentro del mercado laboral y análisis del Proyecto Mi Primer Empleo, como componente de la política pública para el empleo juvenil en el Ecuador, en el periodo 2007-2013.

María José Cabrera Troya
majoktro8@hotmail.com
Director: Edwin Buenaño
edwinbh_ec@hotmail.com

Quito, abril de 2016

Resumen

El presente trabajo analiza la situación de los jóvenes en lo que respecta a su inserción laboral en el Ecuador, para lo cual, se revisan los factores que influyen para que este grupo no pueda encontrar un trabajo digno. Uno de estos factores es la falta de educación propicia de los países en desarrollo, es por esto, que también se estudia las actuales políticas para fomentar el desarrollo del capital humano en el país. Los jóvenes, como se demuestra en esta investigación, se encuentran en claras desventajas frente al resto de la población, para este análisis se construyeron los indicadores laborales para este grupo etario. También se analiza el proyecto Mi Primer Empleo, el mismo que se creó a partir del año 2007 a través del Ministerio de Trabajo como componente de la política pública para promover el empleo juvenil en el Ecuador, el fin es determinar si este proyecto cumple o no con los objetivos para los que fue creado, además de establecer su aporte a la solución de la problemática laboral de los jóvenes.

Palabras claves: *Mi Primer Empleo, Desempleo Juvenil, Educación, Trabajo Digno, Estado*

Abstract

This paper analyzes the situation of young people in regard to their employment in Ecuador, for which, the factors that influence this age group can not find a decent job. One of these factors is reviewed is the lack auspicious education in developing countries, it is for this reason that current policies are also looking to promote the development of human capital in the country. Young people as demonstrated in this research, are in clear disadvantage compared to the rest of the population, for this, labor indicators for this group were built. the Mi Primer Empleo is also analyzed, that was created from 2007 through the Ministry of Labour as a component of public policy to promote youth employment in Ecuador, the aim is to determine whether the program meets or not with the objectives for which it was also to establish their contribution to the solution of the labor problem of young people created.

Key words: *my first employment, youth unemployment, education, decent job, government.*

A Dios ante todas las cosas

*A mis padres por su apoyo incondicional en todo este tiempo de
carrera,*

A Santiago por ser el empuje para sacar adelante este trabajo,

A Martín por ser el motivo y la razón de superación día a día,

*Y mi agradecimiento muy especial para Edwin Buenaño por ser mi
guía y apoyo en la elaboración de este trabajo.*

Los jóvenes como un grupo vulnerable dentro del mercado laboral y análisis del Proyecto Mi Primer Empleo, como componente de la política pública para el empleo juvenil en el Ecuador, en el periodo 2007-2013.

Abreviaturas.....	8
Introducción.....	9
Metodología de la Investigación.....	11
Fundamentos teóricos	13
Precariedad laboral	13
Segregación ocupacional	17
Estratificación Juvenil.....	18
Teoría Nekeynesiana: Intervención Estatal	19
Capítulo I.....	20
Situación laboral de los jóvenes en América Latina.....	20
Políticas para promover el empleo juvenil en el Ecuador	29
Los jóvenes de 18 a 29 años en el Ecuador antes del 2007.....	36
Capítulo II.....	40
El Mercado de Trabajo en el Ecuador	40
Mercado de Trabajo de los Jóvenes en el Ecuador	44
Capítulo III.....	57
Mi Primer Empleo.....	57
Análisis Cualitativo de Mi Primer Empleo	59
Análisis Cuantitativo de Mi Primer Empleo	61
Conclusiones	71
Recomendaciones	73
Referencias Bibliográficas	74
Anexo A.....	76
Apartado Metodológico: Construcción de indicadores laborales para los jóvenes de 18 a 29 años.	76
Anexo B.....	79
Conceptos de los Indicadores de Empleo en el Ecuador según la ficha metodológica de la ENEMDU.....	79
Anexo C.....	81

Formato de la ficha que se utilizó para realizar la entrevista a los pasantes.....	81
Anexo D	82
Entrevista a la persona encargada de Mi Primer Empleo en el Ministerio de Trabajo	82

Lista de gráficos

Gráfico 1: Tasa de Participación Juvenil	20
Gráfico 2: Actividad Juvenil en América Latina	22
Gráfico 3: Aportación social juvenil en América Latina	23
Gráfico 4: Aportación Social por Quintil América Latina	24
Gráfico 5: Nivel de educación juvenil en América Latina	25
Gráfico 6: Ocupación por sector según sexo año 2004	37
Gráfico 7: Participación de los jóvenes según sector y ocupación año 2004	38
Gráfico 8: Nivel de instrucción por sector año 2004	39
Gráfico 9: Grupos de la PEA en el Ecuador a nivel nacional	40
Gráfico 10: Tasa de empleo adecuado, inadecuado y desempleo a nivel nacional %.	41
Gráfico 11: Empleo adecuado por género a nivel nacional	42
Gráfico 12: Empleo inadecuado por género a nivel nacional	42
Gráfico 13: Empleo adecuado por tipo de empleador a nivel nacional	43
Gráfico 14: Empleo inadecuado por tipo de ocupación	43
Gráfico 15: PEA de los jóvenes y el resto de la población	47
Gráfico 16: Empleo adecuado de los jóvenes vs el resto de la población	47
Gráfico 17: Empleo inadecuado de los jóvenes vs el resto de la población	48
Gráfico 18: Desempleo de los jóvenes vs el resto de la población	48
Gráfico 19: Empleo adecuado para los hombres jóvenes vs los hombres del resto de la población	50
Gráfico 20: Empleo adecuado para las mujeres jóvenes vs las mujeres del resto de la población	50
Gráfico 21: Empleo inadecuado para los hombres jóvenes vs los hombres del resto de la población	51
Gráfico 22: Empleo inadecuado para las mujeres jóvenes vs las mujeres del resto de la población	51
Gráfico 23: Empleo adecuado en número de personas para los jóvenes y resto de la población en el sector público	52
Gráfico 24: Empleo adecuado en número de personas para los jóvenes y resto de la población en el sector privado	53
Gráfico 25: Jóvenes beneficiados en el Proyecto Mi Primer Empleo	62
Gráfico 26: Jóvenes en modalidad académica y de excelencia	62
Gráfico 27: Presupuesto Asignado para Mi Primer Empleo	63
Gráfico 28: Jóvenes beneficiados por ciudades principales	63
Gráfico 29: Número de pasantes que son contratados vs pasantes beneficiados por las Instituciones Públicas 2007-2013	68
Gráfico 30: Número de jóvenes con desempleo de 2007-2013	69

Lista de cuadros

Cuadro 1: Tasa de Ocupación y Desempleo.....	21
Cuadro 2: Presupuesto de becas/Monto otorgado en becas anual	36
Cuadro 3: Empleo adecuado, empleo inadecuado, subempleo y desempleo por ciudad	49
Cuadro 4: Participación de las y los jóvenes en el sector agrícola vs el resto de la población	54
Cuadro 5: Participación de las y los jóvenes en el sector industrias vs el resto de la población	54
Cuadro 6: Participación de las y los jóvenes en el sector comercio vs el resto de la población	55
Cuadro 7: Participación de las y los jóvenes en el sector servicios vs el resto de la población	55
Cuadro 8: Carreras con mayor demanda por parte de las Instituciones Públicas.....	64
Cuadro 9: Participación de las Instituciones de Educación Superior en Mi Primer Empleo 2007 - 2013	65
Cuadro 10: Instituciones Públicas con más pasantes insertados 2007 – 2013	67
Cuadro 11: Número de jóvenes con empleo adecuado en el sector público y en el sector privado de 2007-2013	69
Cuadro 12: Número de jóvenes con desempleo de 2007-2013.....	69

Abreviaturas

CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
ENEMDU	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo
EPS	Economía Popular y Solidaria
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
LOES	Ley Orgánica de Educación Superior
LOSEP	Ley Orgánica del Servidor Público
MIES	Ministerio de Inclusión Económica y Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de la Naciones Unidas
PNBV	Plan Nacional del Buen Vivir
SENESCYT Innovación	Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e

Introducción

Las políticas que tiene el Estado ecuatoriano para fomentar el empleo juvenil a partir del año 2007 se han incrementado comparadas con las que tenía antes de dicho año; si bien es cierto que se ha intentado crear políticas que fomenten el empleo juvenil en los diferentes sectores, aun existen problemas que dificultan la correcta inserción de los jóvenes en el mercado laboral.

Antes del 2007 no había una política que vaya en pro de fomentar el empleo juvenil, en ese periodo el Ecuador estaba inscrito a una serie de compromisos internacionales que garantizaban los derechos para los jóvenes, a los cuales el Ecuador estaba en obligación de acatar como Estado miembro. Entre estos compromisos estaba la Resolución sobre el Empleo Juvenil adoptada en 1998 en la Conferencia Internacional del Trabajo y la Declaración del Milenio.

En el marco de la Constitución de 1998 del Ecuador, se garantizaba el trabajo sin discriminación, pero no se hacía una alusión especial a los jóvenes a comparación de la Constitución del 2008, en donde hay un artículo especial que garantiza el empleo como un derecho para las y los jóvenes en el país.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) en su informe sobre el Panorama Laboral 2013, muestra la situación de empleo de este grupo etario teniendo en cuenta varios factores, los cuales afectan directamente al momento de buscar empleo. Para la OIT el 55,50% es la ocupación para los hombres jóvenes y un 34,1% para las mujeres jóvenes, mientras tanto la desocupación está alrededor del 15% según este informe (OIT, Panorama Laboral, 2013).

Para hacer un análisis de la situación laboral de los jóvenes en el Ecuador se tomó en cuenta el grupo objetivo de esta disertación que son los jóvenes de 18 a 29 años, y se hizo una comparación con el resto de la población que no es joven, para de esta manera tener una perspectiva clara de las condiciones de este grupo etario en el país.

Dentro del proceso de construcción de variables que se realizó, se tiene que para Diciembre 2013 un 47% de la población joven tiene empleo adecuado, mientras que el empleo adecuado para la población que no es joven es de 49%. La tasa de desempleo presenta una diferencia considerable entre los dos grupos; teniendo en la población joven un 8,6% de desempleados comparado con un 2,4% de desempleo para el grupo no joven (INEC, Encuesta Trimestral de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2013) .

La creación del proyecto Mi Primer Empleo, está basada en el objetivo de “Promover el trabajo juvenil en condiciones dignas y emancipadoras que potencie sus capacidades y conocimientos” y “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas” del Plan Nacional del Buen Vivir en su objetivo 9.

El Ministerio de Trabajo con su política Mi primer Empleo, brinda acceso a una primera experiencia laboral, mediante pasantías pagadas en el sector público únicamente, lo cual se convierte en una limitante ya que no abarca al sector privado, siendo este el principal promotor de empleo en una economía.

El proyecto Mi Primer Empleo ha dado la oportunidad a jóvenes ecuatorianos de acceder al mercado laboral, uno de sus objetivos es dar prioridad a grupos vulnerables como las mujeres, así como, a jóvenes que estén cursando carreras técnicas, esto debido al cambio de la matriz productiva que está viviendo el país; cuando se analice el proyecto se demostrará si esto se cumple o no, además del cumplimiento de otros objetivos que rigen el mismo.

La estructura del presente trabajo analiza como primer capítulo la situación de los jóvenes en América Latina, considerando los factores que influyen de manera positiva o negativa para que los jóvenes se inserten en el mercado de trabajo. También en esta sección se estudia lo que se ha hecho en Ecuador para promover el trabajo joven y se revisa las políticas emprendidas en pro de esta problemática antes y después del año 2007.

Para tener un análisis del mercado laboral, en el segundo capítulo se lo estudia primero a nivel general, esto ayuda a tener una perspectiva amplia del sector trabajo en el país antes de entrar a analizar el empleo joven. Para analizar el mercado de trabajo juvenil, se realizó la construcción de los indicadores laborales, ya que el INEC no cuenta con esta información, lo cual se obtuvo de las bases de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) en el periodo 2007 – 2013. Con la construcción de dichos indicadores, se pudo realizar un análisis amplio del mundo laboral juvenil en el Ecuador. Como tercer capítulo se analiza el proyecto Mi Primer Empleo, se evalúa de forma cualitativa y cuantitativa el cumplimiento de sus objetivos.

En conclusión, el presente trabajo evidencia la desventaja laboral que tienen los jóvenes de 18 a 29 años comparada con el resto de la población que no es joven, siendo varios los factores que influyen para que este grupo etario no pueda encontrar un trabajo digno. El proyecto Mi Primer Empleo si bien es parte de la política pública creada por el Estado para la inserción laboral juvenil, no ataca de manera efectiva la problemática actual en el mercado de trabajo.

Metodología de la Investigación

El tipo de investigación que se utilizó para el presente estudio fue, en primer lugar de tipo descriptiva, para lo cual, se revisaron diversas teorías que abordan la problemática. Si bien la teoría del objeto de estudio es limitada, existen diversos estudios que fueron utilizados para el análisis aquí expuesto.

Se realizó un análisis de la situación de los jóvenes en América Latina, donde se evidenció las condiciones que estos tienen en su ámbito natural y por qué se les dificulta entrar al campo laboral, para esto se analizaron varios factores que impactan de manera directa en el problema de la inserción al mundo laboral de los jóvenes en nuestra sociedad.

Por otra parte, está el análisis de las políticas públicas que tiene el Estado para aminorar el problema del desempleo juvenil, para esto, se hizo énfasis en la Agenda de Igualdad de la Juventud 2012 – 2013, ya que es el documento soporte del Estado ecuatoriano, para la creación de políticas encaminadas para los jóvenes.

Para poder obtener la información del grupo de interés de la disertación que son los jóvenes de 18 a 29 años, se realizó la construcción de esta variable, junto con esto se construyeron las tasas de empleo para este grupo, de esta manera se pudo apreciar la situación laboral frente al resto de la población que no es joven.

Se realizó un análisis descriptivo comparativo entre los periodos de interés del proyecto Mi Primer Empleo teniendo en cuenta las principales variables e indicadores que intervienen en dicho proyecto, las cuales entran en el cumplimiento de los objetivos planteados por los creadores del mismo.

Para la obtención de la información fue imprescindible la elaboración, análisis, e interpretación estadística para precisar resultados, es por esto, que en primera instancia se utilizó información de varios actores que se han interesado en la falta de oportunidades que tienen los jóvenes para ingresar al campo laboral, como la OIT y el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), los cuales mediante aportes literarios han evidenciado este problema social que involucra directamente al desarrollo económico de los países.

Es muy importante la información que se obtuvo de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), la misma que se realiza trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Se utilizó las bases de datos para el aporte cuantitativo de esta disertación.

La información de Mi Primer Empleo fue proporcionada por el Ministerio de Trabajo, la Dirección de atención a grupos prioritarios es la encargada de manejar dicha información en la institución.

Para el análisis cualitativo de la disertación, se elaboró una entrevista, la cual fue realizada a los jóvenes que participaron en Mi Primer Empleo, y también, se realizó una entrevista a la persona encargada del proyecto en el Ministerio de Trabajo.

El periodo de análisis está comprendido entre los años 2007 al 2013, siendo el año 2007 en el que se creó Mi Primer Empleo, de ahí en adelante se han insertado a jóvenes para realizar pasantías en el sector público.

Pregunta general

¿Cuál es la situación de los jóvenes en el mercado laboral y cuáles han sido los efectos del Proyecto Mi Primer Empleo en la generación de empleo juvenil en el Ecuador en el periodo 2007-2013?

Preguntas específica

- ¿Cuáles son las políticas públicas que tiene el Estado Ecuatoriano para la inserción laboral de los jóvenes?
- ¿Cómo están los principales indicadores del mercado laboral en general y los jóvenes en el Ecuador?
- ¿Cuáles son los resultados de la evaluación cualitativa y cuantitativa del proyecto Mi primer Empleo?

Objetivo general

Analizar la situación de los jóvenes en el mercado laboral y los efectos del proyecto Mi Primer Empleo en la generación de empleo juvenil en el Ecuador en el periodo 2007-2013.

Objetivos específicos

- Analizar las políticas públicas que tiene el Estado Ecuatoriano para la inserción laboral de los jóvenes.
- Analizar los principales indicadores del mercado laboral en general y de los jóvenes en el Ecuador.
- Realizar un primer análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados del proyecto Mi primer Empleo.

Fundamentos teóricos

Precariedad laboral

El término precario proviene del latín *precarius*, que se refiere a aquello que se obtiene por medio de la petición, de las súplicas y el ruego (Valenzuela, 2014). Es evidente que la etimología del sustantivo precariedad y del adjetivo precario es reveladora, pues se la asocia con la pobreza, la carencia de recursos propios, a la falta de autosuficiencia, lo cual hace que tenga que pedir favores para poder autosustentarse.

Arne Kalleberg (2012), sostiene que el trabajo precario es “aquel que es frágil, impredecible e inseguro”. Por su parte Robert Castel y Klaus Dörre (2009) plantean que “una relación laboral es precaria si el trabajador, en virtud de sus actividades laborales, cae bajo estándar socialmente reconocido de ingreso, seguridad, y/o nivel de inclusión social”.

Guerry Rodgers (1989) especialista de la OIT sostuvo que debido a que el trabajo tiene consecuencias más allá de la forma de empleo, su conceptualización y análisis debería tomar en cuenta a la amplia gama de factores que exponen al trabajador a la inestabilidad de empleo, falta de protección legal y sindical, y vulnerabilidad social y económica.

Así mismo Rodgers (1992), señala que se tiende a considerar precarias las formas de trabajo cuando se desvían de la norma del trabajo estable. Este economista distingue cuatro dimensiones de precariedad: a) el grado de certidumbre respecto a la continuidad del trabajo, por lo tanto serían precarios los trabajos a corto plazo, o con alto riesgo de pérdida, b) cuanto menos control por parte del empleador el trabajo se vuelve más inseguro, c) la protección legal, individual y colectiva del trabajador; y por último d) la insuficiencia de ingresos.

Pero la precariedad laboral no es únicamente analizada por enfoques contemporáneos, Karl Marx (1844) ya hacía alusión a la precarización de trabajo y a la flexibilización como las principales consecuencias de la forma que asumió la acumulación de capital. Es por esto que se dieron las leyes capitalistas (leyes del valor, de la plusvalía y de la tasa de ganancia sobre procesos específicos de acumulación y reproducción del capital en escala global). Así es como la restructuración del trabajo y del capital constituyeron los soportes reales de la historia reciente del proceso de formación de la globalización (Sotelo, 2003).

A continuación se realizará un análisis que permitirá ver tres enfoques los cuales tratan a la precariedad laboral como un problema latente a nivel mundial:

Un Nuevo Mundo Feliz del Trabajo “El fin del trabajo asalariado formal de tiempo completo y la expansión de la inseguridad laboral”.

Jeremy Rifkin (1995) anunció que el mundo del trabajo enfrentaría en años venideros un cambio revolucionario en las economías avanzadas que afectaría al trabajo asalariado formal de tiempo completo característico del desarrollo capitalista en las

economías avanzadas. Rifkin ya estimaba que los empleos se destruirían como fruto del desarrollo de la tecnología (automatización e informatización), lo cual generaría un efecto positivo para cierta parte de la población que sería beneficiada por el cambio tecnológico, mientras otro grupo que constituye la mayoría constituida por grupos medios (jóvenes) y clases populares se verían incluidos en la inseguridad social.

Por otra parte, Becker (2000) sostiene que la sociedad del trabajo tal como se la conoce está llegando a su fin, ya que los trabajadores están siendo remplazados por tecnología inteligente, según este autor estos cambios lo estarían asimilando las economías avanzadas básicamente las Europeas, a la experiencia de los países del Tercer Mundo en los cuales predomina la desprotección social.

Becker a este fenómeno lo llamo “brasilianización” con este término se refiere a que las grandes economías mundiales están adquiriendo atributos propios del régimen laboral característico de las economías en desarrollo del Tercer Mundo, cuyo mayor ejemplo es Brasil.

Becker también planteó el aumento del subempleo, y del empleo por cuenta propia los cuales serian formas atípicas de trabajo, en donde su principal característica es la inseguridad del ingreso, la flexibilización de la fuente laboral y la precarización del trabajo. Por lo tanto la contratación a tiempo parcial y los trabajos atípicos según Beck tendería al alza, se multiplicarían la práctica de subcontrato, el empleo se vuelve más flexible por lo que disminuye el trabajo dependiente lo que ocasionaría que el trabajo independiente o por cuenta propia aumente.

La “brasilianización” para Becker hace que identifique la aparición de cuatro grupos sociales 1) los verdaderos ganadores de la globalización 2) los trabajadores precarios de altas posiciones 3) los trabajadores precarios pobres y 4) los excluidos (Valenzuela, 2014).

El retroceso del estado social, la desaparición de las formas de trabajo estables, y, la erosión de las relaciones laborales que tenían grandes regulaciones, las cuales eran características de las grandes economías; ha hecho que se no sea visible la situación de grupos vulnerables como los jóvenes y las mujeres los mismos que tienen formas de trabajo precarios, estos grupos viven en un futuro incierto ya que no tienen seguridad socioeconómica.

El régimen laboral “Fordista” según este autor combina regímenes laborales en donde se caracteriza la negociación colectiva y alta sindicalización, un estado de bienestar que ofrecía una buena seguridad social, políticas económicas keynesianas, y un trabajo asalariado estable, lo antes dicho es más bien una excepción con lo que en verdad pasa en un mundo globalizado. La real situación ha sido la inseguridad y vulnerabilidad que han enfrentado los trabajadores asalariados en la mayor parte del mundo.

Becker tenía fascinación por la globalización y la expansión del emergente régimen laboral, lo que lo ha llevado a dejar de lado contextos institucionales en donde tienen lugar experiencias concretas de mercantilización y flexibilización laboral, este último es de mucha importancia ya que es una tendencia que se instala a nivel mundial.

También para este autor, los riesgos sociales que ha su criterio se han instalado a partir de la globalización, no afecta a todos los grupos en una sociedad lo que puede explicarse como una dimensión más de los ejes de división social dominantes y de la estructura social inequitativa.

La Corrosión del Carácter como síntoma de precariedad.

Para Richar Sennett (2000) en su libro “Corrosion of Character” el capitalismo flexible hace que los trabajadores se acomoden a trabajar con conceptos y prácticas laborales nuevas, como son: el trabajo flexible, trabajo en equipo temporal, subcontratación y externalización (outsourcing), la organización en red, la práctica de construcción de redes de trabajo y comerciales (networking), descentralización, re-estructuración, re-ingeniería, riesgo. Junto a estas prácticas laborales se impone un nuevo estilo de administración que demanda de los trabajadores compromisos y adaptación al cambio organizacional. Para Sennett esta nueva forma de trabajar genera inseguridad, deslealtad, y poca estabilidad.

Sennett (2002: 22), destaca la nueva forma de organizar el tiempo y, en especial el tiempo de trabajo, el lema “nada es a largo plazo” hace que se dé una aceleración del ritmo de cambio. Cambian tecnologías, la estructura de la organización empresarial, los colegas, las reparticiones de tareas, los lugares de trabajo, las estrategias para conectarse con los clientes, los mercados, etc. Esta situación permanente de fluidez hace que se produzca una angustia asociada a la inseguridad que se genera cuando se experimenta el desafío a un cambio.

La inseguridad, desorientación, y corrosión de sentido de identidad que detecta Sennet, reflejan aspectos subjetivos a la experiencia individual y colectiva de la precariedad; y así ser concebida como un síntoma de precariedad laboral.

El Nuevo “Precariado”

El economista británico Guy Standing (2011), en su libro “El Precariado la Nueva Clase”, critica los excesos de mercantilización que han llevado a la formación de una sociedad de mercado, Standing hace una dura crítica a la “comodificación” de la vida en general y especialmente a la “re-comodificación” por medio de la liberalización del mercado laboral bajo la influencia de políticas laborales.

Para entender estos términos Karl Polanyi (1992) presenta una teoría del desarrollo del capitalismo en la que el proceso de *comodificación* vendría a ser la mercantilización la cual juega un rol importante en la expansión del capitalismo, este autor planteó que las sociedades capitalistas crean mercados auto-regulados que “comodifican” es decir vuelven en mercancías transables incluso la tierra, el trabajo y el dinero, que no son bienes o servicios, transformándolos así en “mercancías ficticias” (Polanyi 1992: 68-76).

Por otro lado, el término *demodificación* se refiere al proceso por medio del cual un objeto ya mercantilizado es “sacado” del mercado, de este modo según Polanyi el capitalismo se estabiliza gracias a este doble movimiento pendular, con fases de *comodificación* dominadas por el libre mercado y su expansión hacia aspectos de la

vida social antes no mercantilizados; y fases de *demodificación* o regulaciones de aspectos de la vida social que son protegidos de los efectos de la mercantilización.

Standing mientras tanto, se refiere a la actual coyuntura histórica como un proceso de *remodificación*, término con el que se describe el más reciente repliegue de las políticas de bienestar y de la negociación colectiva que han vuelto a mercantilizar el trabajo es decir lo han *comodificado* bajo la influencia de la economía liberal. (Standing, 2009).

Por lo tanto, luego de décadas de *demodificación* en las grandes economías, donde los trabajadores gozaban de mayores beneficios como un trabajo estable e ingresos, el trabajo ha sido *remodificado* por medio de políticas de desregulación y flexibilización del mercado laboral y de limitación de los beneficios sociales antes asegurados, por lo que el retroceso del estado de bienestar explicaría una alta precariedad laboral especialmente para los grupos más vulnerables como los jóvenes, las mujeres, entre otros.

Flexibilidad del Mercado de Trabajo

Según Standing (2011), la flexibilidad del mercado de trabajo tiene varias dimensiones que son necesarias de considerar si se quiere explicar los mecanismos que producen la precariedad, estos son: 1) flexibilidad salarial se refiere a la posibilidad de ajustar el precio de la mano de obra según los cambios de la demanda, 2) flexibilidad del empleo, se refiere a la capacidad de la empresa de contratar o despedir trabajadores sin mayores costos para la empresa según sus necesidades 3) flexibilidad en la organización del trabajo, se refiere a la capacidad de cambiar de estructura de la empresa y las funciones de los trabajadores a discreción 4) flexibilidad de las competencias y habilidades, se refiere a la capacidad de la empresa de ajustar y demandar el desarrollo de capacidades y habilidades por parte de sus trabajadores según sus habilidades (Standing G. , 2011).

Otro efecto de la flexibilización del trabajo es la fragmentación de la estructura de clases ocupacionales y su reconfiguración. Standing (2011) plantea que esta nueva estructura de clases estaría constituida por siete grupos como 1) una elite económica de individuos ricos, 2) el *salariat* que son personas que tienen trabajos estables bien remunerados, 3) los profesionales y técnicos sin seguridad de empleo, pero ya que tienen alto conocimiento pueden obtener buenos ingresos, 4) el *proletariado* el cual lo constituyen la clase trabajadora que fue el centro de la industrialización en las economías avanzadas las cuales gozan de seguridad social y mayores beneficios laborales en comparación con el resto de clases ocupacionales, 5) el *precariado*, que son los trabajadores que tienen tareas altamente inseguras, 6) los desempleados, mano de obra barata y 7) *lumproletariado* que son los marginados de una sociedad entre los que están (drogadictos, enfermos mentales, criminales, etc).

“El Precariado”

Según Standing la nueva clase característica del capitalismo financiero actual es el precariado, el término precariado es una combinación de las palabras precario y proletariado, dicho término introducido recientemente hace referencia a un estrato

social particular que ha aparecido en sociedades capitalistas de régimes laborales crecientemente desregulados y de trabajo flexible.

Este grupo incluye a migrantes, mujeres, jóvenes, trabajadores maduros dados tempranamente de baja, y viejos con pensiones que les obligan a regresar al trabajo, según este autor esta heterogeneidad hace que el precariado no pueda organizarse fácilmente.

Para América Latina antes de ser una excepción que se dio a partir de la expansión del capitalismo, más bien ha sido una constante en la situación laboral de la mayoría trabajadores por las condiciones sociales y económicas que estos viven.

Segregación ocupacional

La segregación ocupacional es una característica presente en los distintos mercados de trabajo y un rasgo fundamental de la inserción laboral de ciertos colectivos (como mujeres, inmigrantes o jóvenes) en las sociedades desarrolladas. Dicho concepto puede ser aplicado siempre que se estudien dos colectivos de individuos y se pretenda comparar si se encuentran en igualdad de oportunidades a la hora de formar parte del mercado de trabajo (Bárbara Noriega, 2010).

La segregación ocupacional puede ser horizontal o vertical (Bárbara Noriega, 2010). La primera se presenta cuando un colectivo de personas se concentra principalmente en un número relativamente pequeño de ramas de actividad y se encuentran total o parcialmente ausentes de las demás (segregación sectorial). La segregación vertical tiene lugar cuando un determinado colectivo de personas se concentra en los niveles inferiores de la escala ocupacional existiendo otros grupos que se reparten en las demás categorías, o se concentran sólo en los niveles ocupacionales superiores (segregación profesional).

Ambos tipos de segregación provocan la separación de los mercados de trabajo en dos colectivos (hombres y mujeres, jóvenes y adultos, inmigrantes y autóctonos) de manera que cada grupo se encuentra en distintas ocupaciones y/o distintas ramas de actividad. El hecho de que hombres y mujeres o jóvenes y adultos, se sitúen en lugares distintos de la escala ocupacional no resulta discriminatorio en sí mismo. Pero lo será sí, como resultado de este proceso de segmentación del mercado laboral, un colectivo acaba en una situación más desventajosa de manera sistemática y sin que ello lleve distintas preferencias a la hora de buscar empleo.

La segregación ocupacional y la discriminación en el mercado de trabajo tienen también efectos dinámicos pues afectan las decisiones de formación de las nuevas generaciones (Krause, 2007). Las oportunidades y limitaciones presentes en el mercado son antecedentes considerados por los padres y los propios jóvenes al momento de tomar decisiones sobre su educación y formación profesional, lo que a su vez, contribuye a perpetuar la desigual distribución de funciones entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y en sus hogares.

Estratificación Juvenil

Para tratar el tema de la estratificación juvenil es necesario partir analizando la posibilidad de educarse que tienen los jóvenes de acuerdo a su origen social, y como esto influye al momento de que este grupo decida empezar a trabajar.

Según Bowles y Gintis (1976) el sistema educativo socializa de diferente forma de acuerdo a los niveles educativos, es decir en los niveles inferiores de la escuela se caracterizan las cualidades de sumisión y obediencia (que suponen realizar un trabajo basado en normas externas impuestas), en el nivel medio se caracteriza la seriedad y la fiabilidad (que suponen un trabajo sin supervisión constante en normas externas impuestas), y por último en los niveles superiores se estimula la iniciativa y la autonomía (realizan un trabajo en el que se controla el proceso y las normas son internas).

Breen y Goldthorpe (1997) sostienen que los jóvenes toman la posición social de sus padres como referencia a sus propias aspiraciones, a partir de allí postulan que el mecanismo de aversión al riesgo relativo (RRA) es central en las decisiones de los jóvenes hasta donde continuar con la educación. Los jóvenes van a estudiar lo necesario para evitar una movilidad social descendente, es decir mientras más alta sea la posición social de sus padres más lejos deberán llegar en el sistema educativo para evitar descender en la estructura social.

La participación en la actividad económica de los jóvenes, muestra en cierta medida, las decisiones de los hogares en los que cada miembro debe participar en el mercado de trabajo para lograr los recursos necesarios y así cubrir las necesidades que tenga ese hogar. En este sentido se aprecia una mayor participación laboral en la clase obrera frente a la clase media y más aun a la clase alta, ya que la elección no es estudiar sino aportar al hogar con recursos económicos.

Para Eckert (1999) el origen social afecta de dos formas las posibilidades de los jóvenes para acceder a un puesto de trabajo. En primer lugar, al igual que el nivel de formación, no todos los jóvenes acceden a iguales posiciones en el mercado de trabajo, dado que las posibilidades de aquellos de origen social humilde de valorizar su formación son menores que la de los jóvenes de estratos altos. En segundo lugar este autor señala que el origen social interviene más contundentemente y produce las mayores desigualdades.

A pesar de que la falta de empleo afecta de manera general a todos los jóvenes, es importante evidenciar que dependiendo de la clase social de donde estos provengan, se diferencia la calidad de empleo que consiguen. La informalidad es un mal que acoge en mayor nivel a los jóvenes de estratos bajos que no tienen un nivel educativo "adecuado" para conseguir un trabajo decente con todos los beneficios.

Teoría Neokeynesiana: Intervención Estatal

Keynes considera que el mercado no dispone de mecanismos autoreguladores (Pachecho, 2003), razón por la cual es necesario es indispensable la intervención del Estado en la economía a través de la política económica.

Para Keynes el desempleo de cualquier grupo de la sociedad es un fenómeno involuntario que requiere la intervención del Estado en dos maneras: creando empleos dentro del sector público y emitiendo ciertas regulaciones dentro del mercado para estimular la ampliación del empleo dentro del sector privado.

Según Keynes para mantener una ocupación plena es necesaria la Intervención del Estado ya que las fuerzas del mercado no son capaces de lograrlo, el desempleo es una cadena que empieza por la baja de volúmenes de inversión y termina por lanzar a la calle a los trabajadores innecesarios en el área respectiva; con lo cual ellos ven mermadas sus posibilidades de compra y de consumo que a su vez afecta a las empresas. Entonces la economía en su conjunto tiende a buscar nuevos equilibrios sobre la base de una menor producción, menor empleo y salarios más bajos.

Según Keynes no existe fuerza mercantil que pueda evitar este proceso, por lo que se torna necesario la intervención estatal en el orden de reducción de impuestos, baja de las tasas de interés y ampliación del gasto público para subsanar la situación y volver al pleno empleo. Es obligación del gobierno garantizar en la economía la demanda suficiente para mantener el empleo sin caer en la inflación.

Capítulo I

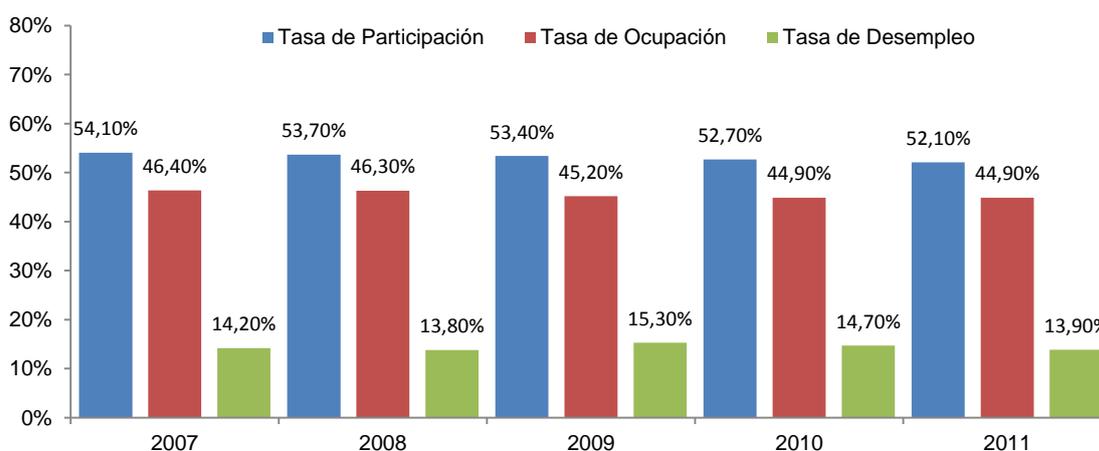
Situación laboral de los jóvenes en América Latina

Hoy en día la mayoría de jóvenes que viven en América Latina y el Caribe cuentan con grandes posibilidades para insertarse de manera adecuada al mercado laboral. Los 108 millones de jóvenes (15 a 24 años) que existen en la región al 2013 parecen disponer de condiciones sumamente favorables para su desarrollo en diferentes ámbitos. Manejo de nuevas tecnologías, más años de educación que las generaciones previas y su mejor adaptación a los cambios propios de la sociedad son algunas de las nuevas condiciones que este grupo cuenta hoy en día. Por lo tanto estos jóvenes tendrían las mayores oportunidades de acceder a mejores condiciones en el mundo laboral y de incorporarse a trayectorias laborales ascendentes.

Sin embargo existen una serie de obstáculos que impiden el aprovechamiento pleno de estas ventajas los mismos que tienen que ver con las características propias de los trabajadores en este caso los jóvenes, y, sus condiciones socio económicas. La población juvenil se encuentra muy afectada por el desempleo y la incertidumbre, existiendo una brecha evidente de desempleo e incertidumbre entre la población de jóvenes y adultos (OIT, Panorama Laboral, 2013).

Las tasas de participación laboral juvenil tuvieron una tendencia decreciente en la región entre 2007 – 2011. Es por esto, que la participación en el 2007 fue de 54.1% y en el 2011 fue de 52.1% (Gráfico 1). Esta tendencia a nivel regional no fue interrumpida por el crecimiento económico que se dio en la región en los años 2005 – 2008 que podría haber incentivado una mayor inserción laboral, ni por el problema de la crisis que se dio en el 2009 que hubiera causado que los jóvenes dejen sus estudios por buscar trabajo en esta situación.

Gráfico 1: Tasa de Participación Juvenil



Fuente: Panorama Laboral 2013, OIT

Elaboración: María José Cabrera

La tasa de desempleo juvenil se comportó de acuerdo al crecimiento económico en la región, las tasas de ocupación de los jóvenes de ambos sexos mejoraron entre el 2007

al 2008; la tasa de ocupación juvenil se incrementó del 46,1% en 2005 (OIT, Panorama Laboral, 2013) a 46,3% en el 2008 dando cuenta así a la expansión del PIB regional en este periodo de tiempo el cual creció a una tasa anual del 4,8%, esto permitió una caída de la tasa del desempleo del 16,4% al 13,8% (Gráfico 1) en el mismo periodo.

Cuadro 1: Tasa de Ocupación y Desempleo

	2007	2008	2009	2010	2011
Tasa de Ocupación					
Hombres	57,20%	57,10%	55,80%	55,60%	55,50%
Mujeres	35,70%	35,30%	34,50%	34,10%	34,10%
Tasa de Desempleo					
Hombres	11,50%	11,20%	12,60%	12,20%	11,40%
Mujeres	18,20%	17,80%	19,50%	18,70%	17,70%

Fuente: Panorama Laboral 2013, OIT

Elaboración: María José Cabrera

En el cuadro 1 se puede evidenciar que los hombres tienen una tasa de ocupación mucho más alta que la de las mujeres, entre los años 2007 al 2011 para el género masculino está no baja del 55% mientras que para el género femenino no pasa el 35%. Lo mismo ocurre con la tasa de desempleo, por un lado la de los hombres no pasa de 12%, y la de las mujeres no baja de 17%, claramente hay una desigualdad laboral y discriminación de género al momento de buscar un empleo (OIT, Panorama Laboral, 2013).

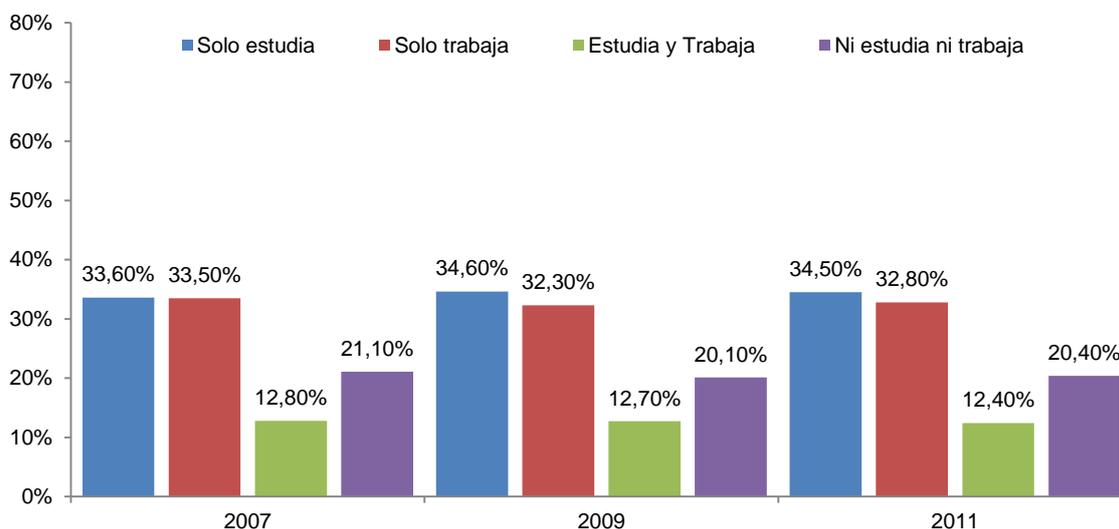
Por otro lado, cabe mencionar que los países en donde se presenta una mayor brecha de género en la tasa de participación juvenil son El Salvador, Honduras y Nicaragua donde la participación de los hombres supera los 30 puntos a la de las mujeres, mientras que los países de menor brecha de género en la tasa de participación juvenil son Bolivia y Perú los mismos que llegan a 13 puntos porcentuales. Mientras tanto los países con mayores brechas en la tasa de desempleo juvenil son Colombia, Guatemala y República Dominicana los cuales están sobre los nueve puntos y las menores brechas de género en la tasa de desempleo juvenil son México y Perú las cuales son inferiores a los dos puntos porcentuales (OIT, Panorama Laboral, 2013).

Los jóvenes en la indecisión de estudiar o trabajar

Una meta de desarrollo personal que tienen los jóvenes al terminar sus estudios secundarios o superiores es acceder al mercado laboral, esto se determina por las necesidades que tienen en sus hogares y las oportunidades que se les presente. En el periodo 2007 – 2009 (véase Gráfico 2) el incremento de la proporción de jóvenes que solo estudian fue comparativamente mayor que el de aquellos que no estudian ni trabajan. Es importante porque esto demuestra que los jóvenes disminuyeron su participación laboral por ingresar en el sistema educacional, como una forma de incrementar sus oportunidades laborales en un futuro.

Es preciso indicar que los jóvenes que solo estudian en este caso son en mayor porcentaje del género femenino, se podría suponer que las mujeres están consientes que tienen menos oportunidades en el mercado de trabajo que los hombres, es por eso, que éstas buscan prepararse más para poder acceder en similares condiciones a un empleo digno.

Gráfico 2: Actividad Juvenil en América Latina



Fuente: Panorama Laboral 2013, OIT
Elaboración: María José Cabrera

Los jóvenes que no estudian ni trabajan son conocidos como los “NINI”, este fenómeno pone de manifiesto los altos costos sociales de la marginación de los jóvenes de los dos principales mecanismos de integración social como son la escuela y el trabajo; claramente es identificable la falta de atención por parte del Estado, la falta de oportunidades y la exclusión social.

En este grupo de los “NINI” se incluyen quienes no trabajan ni estudian pero buscan empleo, a los jóvenes que se encargan de las tareas del hogar (en su mayoría del sexo femenino) y a otros inactivos que no trabajan ni estudian, no buscan empleo y tampoco realizan las tareas del hogar, a estos últimos se los conoce como “núcleo duro” que son aproximadamente 4 millones de jóvenes (OIT, Trabajo decente y Juventud, 2013).

Se estima que cerca de 21.8 millones de jóvenes no estudian ni trabajan en los países de la región, lo que representa el 20% del universo de este grupo que está en edad de trabajar, que lo conforma el 30% mujeres y el 70% hombres (OIT, Trabajo decente y Juventud, 2013). La gran mayoría de los “NINI” que busca empleo han tenido su primera experiencia laboral (66.3%) y la diferencia busca empleo por primera vez. Del total de “NINI” que no busca empleo 11.9 millones se dedican a las tareas del hogar en su mayoría mujeres jóvenes (OIT, Trabajo decente y Juventud, 2013).

Quienes pertenecen a los quintiles menores de ingreso tienen más posibilidades de ser “NINI” comparándolos con los que tienen más ingresos, esto de igual manera es

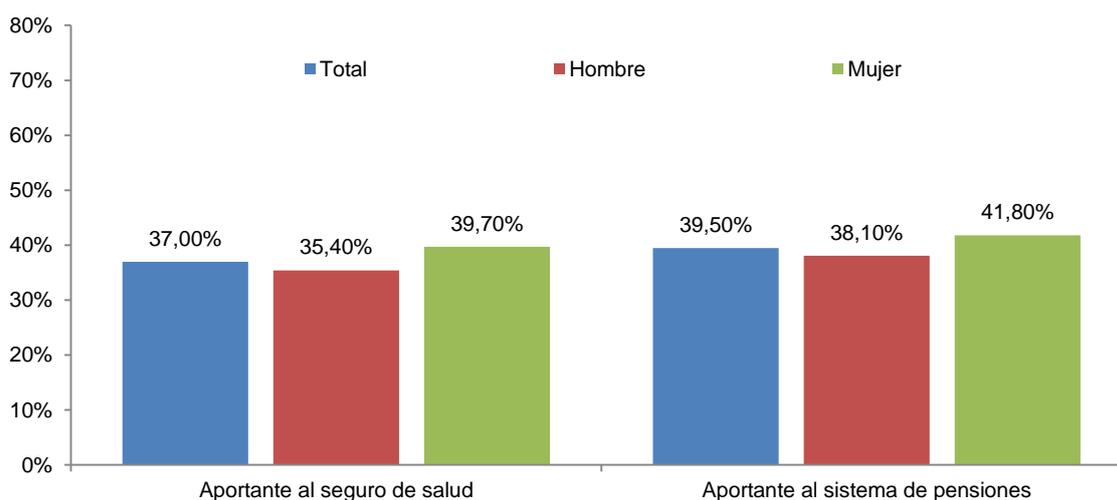
mayor para las mujeres ya que su brecha entre los quintiles de acuerdo al nivel de ingreso de los hogares es de 30 puntos en comparación los 15 puntos de los hombres (OIT, Panorama Laboral, 2013).

La calidad del empleo

Uno de los principales indicadores que permite analizar la calidad de empleo de los jóvenes de ambos sexos, es el acceso a seguridad social y a los sistemas previsionales los mismos que son derechos fundamentales que tienen los trabajadores, sin embargo, en la región no existe el cumplimiento que permita tener acceso universal a los sistemas de protección social.

Según información disponible en los países de la región el 37% de los jóvenes ocupados declararon tener seguros de salud, y el 39.5% a los sistemas de pensiones (OIT, Trabajo decente y Juventud, 2013) (véase Gráfico 3), existe diferencia entre hombres y mujeres, ya que estas últimas tienen un mayor aporte tanto al seguro de salud como al sistema de pensiones.

Gráfico 3: Aportación social juvenil en América Latina



Fuente: Panorama Laboral 2013, OIT
Elaboración: María José Cabrera

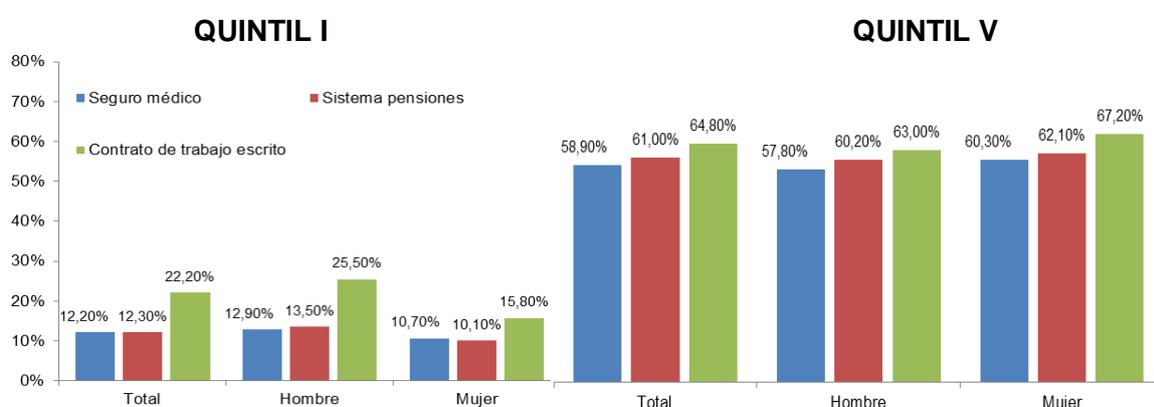
Otro de los componentes que hacen que el trabajador joven tenga una buena calidad de trabajo es el contrato escrito formal, que generalmente conlleva una serie de deberes jurídicos por parte del empleador, como por ejemplo el pago de horas extras, la protección del trabajador frente a despido y las vacaciones.

En ciertos países de la región en donde la información está disponible, la contratación formal de los jóvenes sigue siendo muy baja, en el 2011 cerca del 48% de los jóvenes ocupados tienen relaciones contractuales formales con contratos escritos, cabe indicar que de este porcentaje 46,5% eran hombres y 51% eran mujeres. Confirmando de esta manera que la inserción laboral de los jóvenes se la hace en condiciones sumamente precarias (OIT, Panorama Laboral, 2013).

El nivel de ingreso tiene una estrecha relación con el acceso a una cobertura social, los trabajadores del quintil más rico de la distribución del ingreso, tienen tasas superiores de contribución que los trabajadores del quintil más pobre. Conforme desciende la escala de ingresos, el porcentaje de trabajadores por cuenta propia aumenta, esto da a entender claramente el menor acceso de este grupo a una seguridad social.

Los trabajadores pertenecientes a los quintiles menores de ingreso tienen menos posibilidad de contar con un contrato de trabajo escrito, comparándolos con los trabajadores jóvenes que tienen más ingresos como se observa en el Gráfico 4.

Gráfico 4: Aportación Social por Quintil América Latina



Fuente: Panorama Laboral 2013, OIT
Elaboración: María José Cabrera

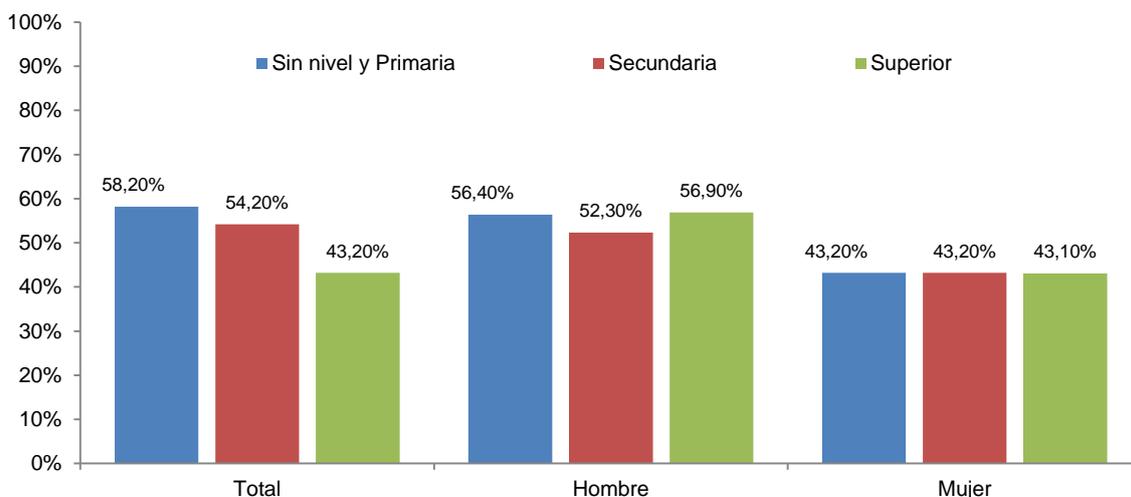
El tercer componente para medir la calidad de trabajo que acceden los jóvenes es el empleo informal, este es el porcentaje de empleos que carecen de protecciones sociales, jurídicas, o beneficios laborales y que se puede encontrar tanto en el sector formal, informal o en los hogares.

Al año 2011 se estima que un 55.6% de los jóvenes ocupados tienen un empleo informal, en contraste con un 45,6% de los ocupados de 25 años y más (OIT, Trabajo decente y Juventud, 2013). Una vez más hay una diferencia marcada entre ambos sexos, se evidencia que las mujeres tienen un mayor empleo informal que los hombres.

Es importante destacar que el empleo informal es mayor en jóvenes de ambos sexos en las edades de 15 a 24 años, disminuye en los jóvenes de 25 a 29 años y vuelve a aumentar en los mayores de 30 años, esto refleja que el 70% de los casos se insertan laboralmente con empleos informales (OIT, Trabajo decente y Juventud, 2013).

A continuación se presenta el nivel de educación de los jóvenes en América Latina donde se tiene diferencias entre ambos géneros (Véase Gráfico 5).

Gráfico 5: Nivel de educación juvenil en América Latina



Fuente: Panorama Laboral 2013, OIT
Elaboración: María José Cabrera

De acuerdo al gráfico anterior, existe un mayor porcentaje de jóvenes que tienen una formación primaria, esto se da sobretodo en el grupo masculino comparado con el femenino, así mismo se evidencia que los jóvenes hombres tienen un mayor nivel de instrucción educativa con una diferencia de más de 10 puntos porcentuales del género opuesto.

Políticas Públicas para el empleo juvenil en América Latina y el Caribe

En América Latina se han hecho algunos acuerdos para la promoción del empleo juvenil, a continuación se citan en orden cronológico las políticas que se han dado en la región tanto por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Resolución sobre el empleo juvenil.- En Junio de 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la resolución sobre el empleo juvenil en la que se pide a los Estados miembros, empleadores, trabajadores, y sus respectivas organizaciones que:

- Consideren políticas y programas nuevos e innovadores con el fin de crear oportunidades de empleo para los jóvenes.
- Aumenten las inversiones en la educación básica con miras a mejorar su calidad y acceso a una educación más completa y de nivel superior para categorías de jóvenes desfavorecidos.
- Adopten medidas con el fin de adecuar la formación y el asesoramiento profesionales a los requisitos del mercado de trabajo para facilitar la transición de los jóvenes entre la escuela y el trabajo.
- Fomenten una mayor participación de los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones.
- Promuevan una organización flexible del trabajo de manera que los jóvenes puedan aprovechar las oportunidades de educación y formación de empleo

y fuera del mismo dentro del marco de acuerdos concertados en el lugar de trabajo.

- Elaboren un marco legislativo y administrativo que proteja el empleo de los jóvenes.
- Inciten a las empresas a desempeñar un papel más activo en el ofrecimiento de una formación continuada a los trabajadores jóvenes
- Adopten y apliquen políticas encaminadas a mejorar la competitividad por medio de las inversiones, incluidas las inversiones en tecnología, el desarrollo de los recursos humanos, la educación y las competencias para promover el crecimiento económico, el desarrollo social y el empleo.

Declaración del Milenio.- La Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre del año 2000 suscribió la declaración del Milenio, que en su numeral 20 se compromete a lo siguiente respecto al empleo juvenil:

- “Promover la igualdad entre sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible.
- Elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes de todo el mundo la posibilidad real de encontrar un trabajo digno y productivo
- (...) (Naciones Unidas No.20).”

Después de estos dos acuerdos en el año 2005 se aprobó la resolución 93ª (OIT, Trabajo decente y Juventud, 2013) en la que se presentó un conjunto amplio de políticas y programas para abordar el problema del empleo de este grupo tan importante de la población. En la resolución se abarca desde políticas macroeconómicas y marcos reglamentarios para aumentar la tasa de crecimiento de empleo, hasta políticas de mercado de trabajo e intervenciones específicas orientadas a los grupos de jóvenes desfavorecidos.

En Junio 2012 la resolución 102ª (OIT, Trabajo decente y Juventud, 2013) que salió de la Conferencia Internacional del Trabajo se realizó una discusión general sobre la base del informe “La crisis del Empleo de los Jóvenes ¡Actuemos ya!” La misma que adoptó una serie de conclusiones que complementan la resolución del 2005 y la hacen operativa.

Durante el periodo 2005 – 2013 los países de la región en su gran mayoría han venido desarrollando políticas de promoción para un empleo decente de la juventud, de acuerdo a esto se puede concluir que no existen soluciones simples y masivas para este problema, sino por el contrario, se requieren intervenciones diversas y fuertes, dirigidas a diferentes problemáticas para afrontar este gran desafío en el que se experimenta situaciones tan complejas y estructurales.

A continuación se describen las políticas de empleo y económicas para promover el empleo juvenil en los países de la región según la Organización internacional del Trabajo (2013):

- Articulación de políticas macro y microeconómicas que impulsen empleabilidad y eleven oportunidades de empleo productivo.
- Políticas macroeconómicas favorables al empleo que refuercen la demanda agregada y mejoren el acceso a la financiación.
- Medidas que promuevan el crecimiento sostenible del sector privado y de las empresas.
- Políticas anticíclicas y programas públicos de empleo, mecanismos de garantía del empleo, subsidios salariales y de información.
- Entorno de políticas orientadas a la transición al empleo formal.

La gran mayoría de los jóvenes están en el sector informal; por ello, es importante tener políticas que ayuden a la correcta transición al sector formal, por lo que en los países de la región deben existir acciones rápidas para terminar con esta problemática e insertar a los jóvenes en trabajos que gocen de todos los beneficios de ley.

Los gobiernos de América Latina han venido implementando políticas que se concentran en: a) Inserción educativa: empleabilidad, transición de la escuela al trabajo, b) programas de capacitación laboral, c) Microemprendimientos y trabajos por cuenta propia, d) legislación específica, e) diálogo social y participación juvenil (OIT, Trabajo decente y Juventud, 2013).

Una de las acciones principales en la que deben hacer énfasis los países para la correcta empleabilidad, productividad, el aumento de ingresos y el desarrollo, es la inversión en educación y aprendizaje; es importante trabajar en esto ya que todavía existen deficiencias en el acceso a la educación, la formación, la calidad y su adaptación a los requisitos en el mercado de trabajo.

Existen varios servicios de aprendizaje en los países de la región como es el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) en Colombia, Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) en el Ecuador, Servicio Nacional de Adiestramiento Industrial (SENATI) en el Perú solo por nombrar algunos, estos han desarrollado programas de aprendizaje que vinculan a las empresas como lugares de formación (formación dual).

Las políticas implementadas al mercado de trabajo pueden facilitar la entrada o la reincorporación de los jóvenes al mercado laboral, con una buena orientación ayudan aquellos jóvenes más desfavorecidos y pueden producir amplios beneficios económicos y sociales, en esta última se incluye más igualdad, integración social y demanda agregada.

Políticas para la inserción laboral de los jóvenes implementadas en los países de América Latina

En los países de la región se han implantado políticas en pro de los jóvenes para que se puedan insertar de una manera adecuada en el mercado laboral, las mismas que están basadas en los derechos que tiene este segmento de la población, siendo parte de estos el trabajo digno. A continuación se detallan algunas de estas políticas

públicas que son implementadas por el Ministerio de Trabajo en cada uno de los países de la región.

En Chile, el Programa Jóvenes Bicentenario está orientado a mejorar la empleabilidad de los jóvenes, encaminándolos hacia el desarrollo de trayectorias de capacitación que les permitan adquirir destrezas necesarias para desempeñarse en el mundo del trabajo a partir del conocimiento de un oficio y está orientado a la población entre 18 y 29 años. La institución encargada de ponerlo en funcionamiento es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En Brasil, el programa Pro Joven¹, está direccionado a jóvenes entre los 15 y 29 años, es un programa nacional integral que pretende el desarrollo de los jóvenes para reducir las desigualdades mediante un proceso de educación, calificación y acción comunitaria. Dicho programa tiene 4 modalidades.

- Pro Joven Adolescente
- Pro Joven Urbano
- Pro Joven Campo
- Pro Joven Trabajador

Este programa pone énfasis en la permanencia en el sistema educativo como estrategia para la calificación profesional, a la vez que plantea un enfoque de participación ciudadana, procurando que los jóvenes que se benefician proyecten sus intereses en el desarrollo de la comunidad.

En Colombia, el programa Jóvenes en Acción busca mejorar la empleabilidad y las oportunidades de inserción laboral y social el mismo que está a cargo de la Presidencia de la República. Colombia también cuenta con programas de desarrollo microempresarial, tal como el programa de Emprendimiento, Empleabilidad, y Productividad que busca que la población entre los 14 y 35 años puedan participar de acciones de articulación y gestión que favorezcan el fortalecimiento de la productividad.

En Perú, el programa Pro Joven² pretende facilitar el acceso a jóvenes de 16 a 24 años de edad de escasos recursos económicos al mercado laboral a través de acciones específicas de capacitación técnica y experiencia laboral, articuladas con servicios de información, habilitación e intermediación laboral, que respondan a los requerimientos del sector empresarial y del mercado de trabajo.

En Argentina, el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo³, tiene el objetivo de generar oportunidades de inclusión social y laboral de los jóvenes a través de acciones

¹ www.projovemurbano.gov.br

www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sec_geral/Juventude/ProJ/

² www.mintra.gob.pe

<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=387&tip=386>

³ www.trabajo.gob.ar

<http://www.trabajo.gob.ar/jovenes/>

integradas, que les permitan identificar el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su colegio, realizar prácticas en ambientes de trabajo, iniciar una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo.

En el Ecuador han sido varios los intentos de generar una política adecuada para general empleo en el segmento juvenil, antes del año 2007 se elaboró un “Plan Nacional de acción para la promoción de empleo juvenil con enfoque de género” que solo quedó en un borrador, nunca se lo emprendió, tal como se va analizar a continuación existe un antes y un después del 2007 en lo que tiene que ver a políticas planteadas para la generación de empleo para este grupo etario.

Políticas para promover el empleo juvenil en el Ecuador

Políticas Públicas en el Ecuador para promover el empleo juvenil antes del 2007

En el Ecuador antes del año 2007 no se tenía una política pública para promover el empleo juvenil. El país como Estado miembro se adhirió a los acuerdos internacionales que estaban vigentes para enfrentar esta problemática, el objetivo central de estas políticas de inserción laboral para los jóvenes trataban de garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo de los jóvenes del país, a través del mejoramiento de su empleabilidad, la creación de nuevas oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas a la juventud.

Un diagnóstico de la inserción laboral de los jóvenes de ambos sexos en este periodo de tiempo permite evidenciar entre los principales inconvenientes, su falta de experiencia, la insuficiencia o inadecuada educación respecto a las demandas actuales del mercado laboral, el poco acceso al crédito para financiar los microemprendimientos juveniles, la discriminación en contra de jóvenes mujeres, las “palancas” para la búsqueda de empleo y la ausencia de políticas públicas (León, 2005).

Esta situación se ve agravada por un contexto económico de creciente apertura comercial y flexibilización laboral que ha provocado una mayor demanda de mano de obra calificada, la ampliación de brechas salariales entre trabajadores calificados y no calificados y la precarización de relaciones laborales.

Un diagnóstico a la situación laboral de los jóvenes en el Ecuador antes del 2007 fue evaluada por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) entre los años 2004 y 2005, a continuación se detallan las características que tenían los jóvenes en el país y su situación al no poder insertarse adecuadamente en el mercado laboral:

- Los jóvenes de 18 a 29 años presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios.
- Una buena parte de los jóvenes que se encuentran ocupados están en el subempleo o en el sector informal.
- La educación de muchos jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios del mercado.

- La falta de experiencia de los jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral.
- La falta de coordinación interinstitucional en el gobierno, especialmente entre el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.
- Existe una baja cobertura de las entidades encargadas de la capacitación laboral.
- No existen políticas de empleo y empleabilidad dirigidas a los jóvenes con poca educación, las iniciativas que existen, como las incubadoras empresariales, están dirigidas principalmente a los jóvenes de educación superior, que son un grupo minoritario.
- No existen iniciativas conjuntas entre empresarios, Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo, universidades para dialogar sobre carreras, curriculum, y pasantías (FLACSO, 2005).

Los jóvenes son el grupo etario de la sociedad que tiene mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral, de acuerdo con la investigación realizada los empresarios ecuatorianos ven en los jóvenes como el grupo que aceptaría una remuneración más baja, que se compromete con la empresa en donde trabajan y tienen facilidad de aprendizaje (FLACSO, 2005).

Así como existen características positivas también están las negativas, entre las que están principalmente, la falta de experiencia lo cual recae en no poder ocupar cargos altos; cabe recalcar que las mujeres jóvenes son más vulnerables a obtener trabajos mal remunerados que no tienen beneficios sociales.

Por otro lado, en el marco constitucional, en el Ecuador no se tenía un artículo específico donde se garantice el empleo para la población joven de 18 a 29 años, a continuación se cita la Constitución la cual en su artículo 35 garantiza el empleo como un derecho y deber social para toda la población:

Constitución Política de la República del Ecuador.- La constitución del Ecuador de 1998 si bien es cierto no tiene un artículo específico para promover el empleo juvenil, recoge varios compromisos en términos de oportunidades de empleo para la población ecuatoriana:

- **Art. 35.-** El trabajo es un derecho y deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:
 1. La legislación del Trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.
 2. El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.
 3. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su aplicación y conocimiento. (Sección Tercera: "De los Derechos

económicos sociales y culturales, Constitución de la República del Ecuador, 1998)

Por otro lado está la Ley de Juventud que está vigente desde el año 2001:

Ley de la Juventud.- Desde octubre del año 2001 el Ecuador cuenta con una Ley para la Juventud, la cual establece los siguientes derechos de los jóvenes en el país en términos de empleo:

- **Art.15.- Políticas de promoción del empleo juvenil.-** Las políticas de promoción para el empleo juvenil se basan en los siguientes aspectos:
 - a) Crear oportunidades de trabajo dirigidas a la población joven, considerando siempre las particularidades de los distintos grupos poblacionales;
 - b) Fomentar el desarrollo de pasantías remuneradas, vinculadas a la formación profesional;
 - c) Conceder créditos para que los y las jóvenes puedan desarrollar sus proyectos productivos individuales y colectivos;
 - d) Asegurar que el trabajo no interfiera en su educación, salud y recreación;
 - e) Asegurar la no discriminación en el empleo y las mejores condiciones laborales a las jóvenes gestantes y a las madres lactantes; y,
 - f) Respetar y cumplir con los derechos laborales y a la seguridad social e industrial.

El trabajo juvenil, en ningún caso podrá ser de aquellos que impidan su educación que les permita desarrollar al máximo sus potencialidades. (Título II: De las Políticas de Fomento de los derechos de las y los jóvenes, Ley de la Juventud, 2011)

Políticas Públicas para promover el empleo juvenil en el Ecuador después del año 2007

Después del año 2007 mediante políticas públicas y programas en beneficio de los jóvenes, se han creado algunas herramientas para la promoción del empleo juvenil en el Ecuador, como se señala a continuación:

Constitución 2008

A diferencia de la Constitución del año 1998, la última aprobada en el año 2008 tiene un artículo dirigido a los jóvenes ecuatorianos en el que se garantiza el poder acceder a un trabajo digno:

Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos

que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a las y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación al deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado garantizará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento” (Título II: Derechos, Sección Segunda: Jóvenes, Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De acuerdo a la constitución vigente es deber del Estado garantizar la incorporación de los jóvenes al trabajo de una forma digna. Una de las políticas públicas creadas para el efecto es la del programa que emprende el Ministerio de Trabajo denominado Mi Primer Empleo la cual se analizará con profundidad en el tercer capítulo.

Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2017

En su objetivo 9 el Plan Nacional del Buen Vivir se enfoca en garantizar el trabajo digno en todas sus formas, basados en los artículos de la Constitución 2008 que tratan sobre el deber del Estado para garantizar un trabajo seguro y acorde a los derechos de los ecuatorianos, este objetivo sintetiza lo que se va a realizar para que este derecho llegue a todas y todos sin importar su condición.

Lo anterior implica la injerencia directa del Estado en los niveles de trabajo como empleador (especialmente como empleador de última instancia), con el objeto de asegurar el acceso al trabajo a las poblaciones en condición de vulnerabilidad económica y garantizar la total aplicación del concepto constitucional del trabajo como un derecho.

Es un deber primordial del Estado garantizar la generación del trabajo digno en el sector privado, incluyendo aquellas formas de producción y de trabajo tanto a nivel urbano como rural, muchos procesos de producción y de dotación de servicios se basan en pequeñas y medianas unidades familiares, asociativas o individuales, que buscan la subsistencia antes que la acumulación.

Por lo tanto, si se quiere cumplir con el objetivo es necesario generar trabajo en condiciones dignas, buscar el pleno empleo priorizando a grupos excluidos, reducir el trabajo informal y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. El objetivo 9 en su inciso 9.2 cita *“Promover el trabajo juvenil en condiciones dignas y emancipadoras que potencie sus capacidades y conocimientos (...)”*, una de las metas que quiere alcanzar el programa es reducir el desempleo de este grupo etario en 15%

Una vez citados los objetivos tanto constitucionales como del Buen Vivir, a continuación, se describe el programa del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) con su Agenda de Igualdad para la Juventud 2012 – 2013 en la cual se plantea políticas para el beneficio social de los jóvenes.

A partir del año 2007 se han mantenido una serie de acciones para el bienestar de los jóvenes en el país, a continuación se detallará cada una de estas que en los últimos años se han puesto en marcha en el Ecuador.

- Gratuidad y mejoramiento de la educación básica y bachillerato como mecanismo para alcanzar la inclusión de niños, niñas, adolescentes y jóvenes.
- Gratuidad y mejoramiento de la educación superior
- Becas para incentivar a los jóvenes a continuar con los estudios de tercer y cuarto nivel.
- Estrategia Nacional de Planificación Familiar enfocada a garantizar el acceso a servicios amigables de salud sexual y reproductiva, métodos anticonceptivos y educación integral para la sexualidad.
- Mi Primer Empleo y Jóvenes Productivos, como estrategias para incorporar a las jóvenes y los jóvenes al mundo laboral.

Con estos antecedentes antes citados, el MIES presenta la Agenda para la Igualdad de la Juventud, la misma que tiene como objetivo socializar los diversos esfuerzos emprendidos por el Estado en materia de juventud, y que contiene varios programas para jóvenes especialmente en las áreas de salud y educación.

Agenda de Igualdad para la Juventud 2012 – 2013

La Agenda de la Juventud fue creada con el propósito de incluir socialmente a este grupo de la población. En el Ecuador según el censo del año 2010 existen 3'043.513 de jóvenes, lo que significa que aproximadamente el 20% de la población ecuatoriana pertenece a este grupo etario (INEC, Censo Poblacional, 2010).

Es fundamental la importancia de la inversión que se debe hacer para las y los jóvenes del país, a partir de la creación de un instrumento que permita ejecutar y gestionar de manera coordinada programas y proyectos desarrollados por el Estado para la población joven.

De acuerdo a lo antes mencionado la agenda se centra en dos políticas principalmente salud y educación, pero no deja de ser importante la política del trabajo, tal como se ha venido haciendo a lo largo de la disertación en esta parte se hará un análisis de la política "Trabajo".

Política: "Trabajo"

Garantizar a las y los jóvenes el acceso al trabajo estable, justo y digno, así como a la capacitación fomentando prioritariamente los emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria (EPS).

- Garantizar las condiciones adecuadas que protejan a las y los jóvenes del trabajo precario y cualquier forma de explotación y discriminación laboral con énfasis en jóvenes con discapacidad.

- Implementar y desarrollar programas de capacitación, formación e inserción laboral: con énfasis en grupos de atención prioritaria.
- Fomentar alianzas y estrategias publico-privadas que promuevan la inserción laboral de las y los jóvenes.
- Contar con jóvenes profesionales para un servicio de excelencia en todos los niveles del sector público.
- Impulsar y apoyar iniciativas de emprendimientos juveniles.
- Garantizar la transparencia en el proceso de selección y la estabilidad laboral de las y los jóvenes incorporados al servicio público. (MIES, 2012 - 2013)

No todos los jóvenes en el país tienen la facilidad para tener un trabajo digno, el desempleo y subempleo afectan principalmente a este grupo de la población, es por eso que se requieren políticas que ayuden a disminuir estos índices.

En el Ecuador existe un alto porcentaje de jóvenes que solo trabaja, y son pocos los jóvenes que estudian y trabajan al mismo tiempo (INEC, Censo Poblacional, 2010).

El gobierno para el cumplimiento de esta política, se planteó programas dirigidos para las y los jóvenes, los cuales serian puestos en marcha a través de diferentes ministerios, a continuación se citan algunos de estos programas:

- Programa Juventud, Empleo y Migración
- Fortalecimiento del Servicio Público y Privado – Red Socio Empleo
- Fortalecimiento del Proyecto Mi Primer Empleo
- Mejoramiento del contenido de la oferta de programas de capacitación y formación técnica.

De los programas antes mencionados Mi Primer Empleo emprendido por el Ministerio de Trabajo es el que se analizará más adelante, donde se podrá ver si se cumplió con los objetivos propuestos en el mismo.

La Educación

Es importante tratar el tema de la educación, ya que al tener el acceso a una educación de calidad en todos los niveles influye al momento de conseguir un empleo digno. Existen millones de jóvenes sin educación que acceden a empleos en condiciones precarias lo cual no les permite salir de la pobreza, mientras que también existen jóvenes que tienen acceso a una educación de calidad lo cual les permite avanzar en economías basadas en el conocimiento.

En el Ecuador a partir del año 2007, se han implementado una serie de políticas públicas en pro de formar capital humano, se ha hecho una gran inversión lo cual permite a los jóvenes prepararse académicamente dentro y fuera del país. A continuación se analiza la política de educación para los jóvenes según la Agenda para la Juventud 2013 implementada por el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) y la inversión que ha hecho el país mediante la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT).

Política: “Educación”

Garantizar el acceso y fomentar la permanencia de las y los jóvenes en los diferentes niveles de educación hasta la culminación.

Los lineamientos para cumplir con esta política son:

- Garantizar el acceso de las y los jóvenes al sistema educativo.
- Impulsar programas de becas completas o su equivalente en ayudas económicas, que garanticen la culminación de estudios primarios, secundarios y superiores.
- Fomentar la continuación de estudios de jóvenes bachilleres en el área técnica/tecnológica y/o superior.
- Ampliar y fomentar modalidades alternativas de educación de calidad, democrática e incluyente, respetando los diferentes ritmos de aprendizaje y la diversidad cultural.
- Promover procesos de promoción y control ciudadano e institucional para la garantía de la gratuidad y calidad de la educación pública y privada.
- Ampliar y diversificar la oferta de carreras. (MIES, 2012 - 2013)

La mayoría de los jóvenes ecuatorianos cuentan con una educación básica terminada, son muy pocos los que han llegado a tener un título universitario, es indispensable que los jóvenes del país cuenten con una formación adecuada para que se les facilite el acceso a mejores oportunidades que les ayuden a desarrollarse de manera óptima en la sociedad.

Inversión del Estado en Educación

Según la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) la vinculación entre el aparato educativo de un país y las características de su oferta laboral resulta evidente, ya que las capacidades construidas en los distintos niveles de educación determinan en gran medida la frontera de posibilidades de producción.

Para esta institución del Estado es importante fomentar el talento humano nacional dentro de carreras que se dirijan a las áreas priorizadas según el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes, ya que éstas se relacionan con el cambio de matriz productiva al que apunta el país.

La SENESCYT otorga becas en áreas relacionadas al cambio de modelo de desarrollo contemplado en la Constitución y requerido en el Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV), cabe recalcar que las becas no son reembolsables y cubren todos los gastos asociados a los estudios de una persona. La institución otorga becas de cuarto nivel, para maestrías, doctorados y postdoctorados, con la condición de que el beneficiario retorne al país y cumpla con un periodo de compensación estipulado.

En el Ecuador el número de becarios ha aumentado con el pasar de los años, teniendo 105 en el año 2009 y se llegó a tener 1.071 en el año 2011. Por otro lado en el año 2011 se postularon 1.713 estudiantes de los cuales accedieron a la beca el 62,5% y si se hace un promedio de los años 2009, 2010 y 2011 se obtiene que 744 se postularon de los cuales se les dio la beca al 61% según datos de la SENESCYT

De acuerdo al siguiente cuadro 2 el porcentaje de becas otorgadas con el pasar de los años es superior al 80%, lo que evidencia que la ejecución es buena, ya que se encuentra dentro de la media para la utilización de recursos públicos. El restante 17% según la SENESCYT se sugiere destinar para cubrir otras herramientas de apoyo al fomento humano como por ejemplo el fondo de compensación de recursos.

Cuadro 2: Presupuesto de becas/Monto otorgado en becas anual

Año	Presupuestado	Desembolsado	Diferencia	%Becas Otorgadas
2007	\$ 2.363.368,25	\$ 1.436.425,25	\$ 926.943,00	60%
2008	\$ 6.516.017,06	\$ 6.618.015,96	-\$ 101.998,90	102%
2009	\$ 4.890.668,26	\$ 3.888.266,95	\$ 1.002.401,31	80%
2010	\$ 12.387.510,68	\$ 11.409.020,33	\$ 978.490,35	92%
2011	\$ 90.436.320,00	\$ 75.407.104,32	\$ 15.029.215,68	83%
2012	\$ 180.872.640,00	\$ 150.814.208,63	\$ 30.058.431,37	83%
2013	\$ 271.308.960,00	\$ 226.221.312,95	\$ 45.087.647,05	83%

Fuente: SENESCYT

Elaboración: María José Cabrera

Es evidente que la inversión del Estado en la formación de talento humano ha venido en aumento desde el año 2007, para éste las políticas en pro de la educación son necesarias para tener potencial humano el cual pueda insertarse de manera adecuada en el campo laboral.

Una vez analizada las políticas que tiene el Estado para el bienestar tanto laboral como en la educación para los jóvenes, a continuación se hará un breve análisis de la situación que tenían los jóvenes en el país antes del año 2007 en base a un estudio realizado por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

Los jóvenes de 18 a 29 años en el Ecuador antes del 2007

En esta parte de la disertación se hará el análisis de un estudio hecho por investigadores de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) denominado "Jóvenes y Mercado de Trabajo en el Ecuador" en el año 2005, en donde se revisará brevemente la situación de los jóvenes en el Ecuador en lo referente al mercado laboral antes del año 2007.

En los jóvenes, las tasa de desocupación afecta en mayor medida a los hombres de 15 a 23 años, pero para los que tienen entre 24 a 28 años, esta situación cambia y aquí es donde se ven afectadas significativamente las mujeres; esto se puede explicar porque el género femenino tiene una mayor estabilidad en la vida estudiantil pero

cuando terminan la etapa de formación tienen mayores trabas para insertarse al mercado laboral (Martínez, 2005).

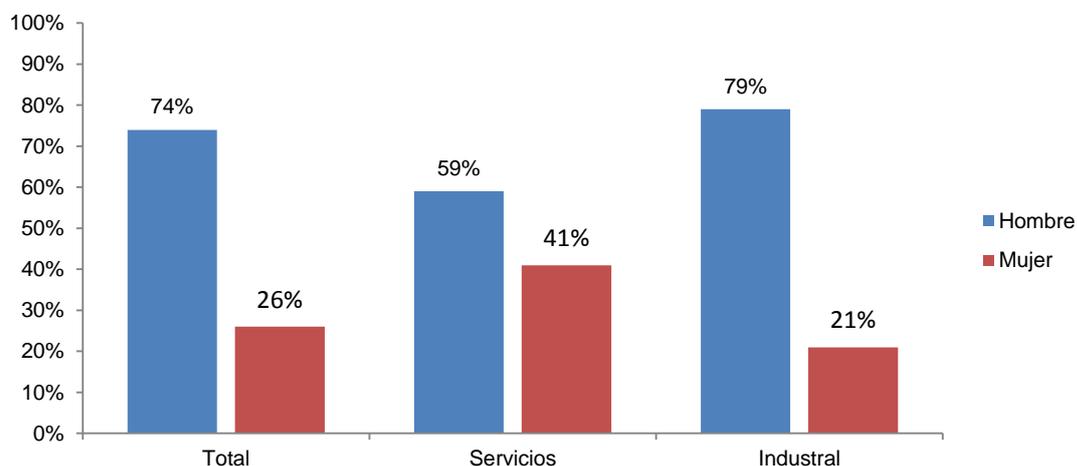
Es más fácil para los hombres mantenerse ocupados que para las mujeres, de abril del 2000 a abril del 2004 un 32% de los jóvenes hombres estuvieron en la ocupación mientras que tan solo el 16% para las mujeres (Martínez, 2005).

En lo que respecta a la rama de actividad, se tiene que las mujeres ocupan en un 18,06% en servicios de enseñanza, sociales, salud y otros servicios mientras que en los hombres esta rama no es significativa. Para ambos sexos el comercio es una actividad que más les ocupa, pero para los hombres es más significativa con un 35,29% mientras que para las mujeres es un 28,39% (BCE, 2004).

Tomando en cuenta a las ocupaciones principales se tiene que las mujeres se ocupan como empleadas de oficina en un 23,23% y como profesionales científicos e intelectuales en un 21,94%, mientras que los hombres como oficiales, operarios de industrias, extractivas, de la construcción en un 22,62% y trabajadores no calificados en un 18,10% (BCE, 2004).

Tal como se evidencia la inserción laboral de los hombres es diferente al de las mujeres lo que confirma el predominio de un patrón tradicional de asignación de roles por sexo en el mundo del trabajo, coherente con una visión empresarial poco moderna (Véase Gráfico 6).

Gráfico 6: Ocupación por sector según sexo año 2004



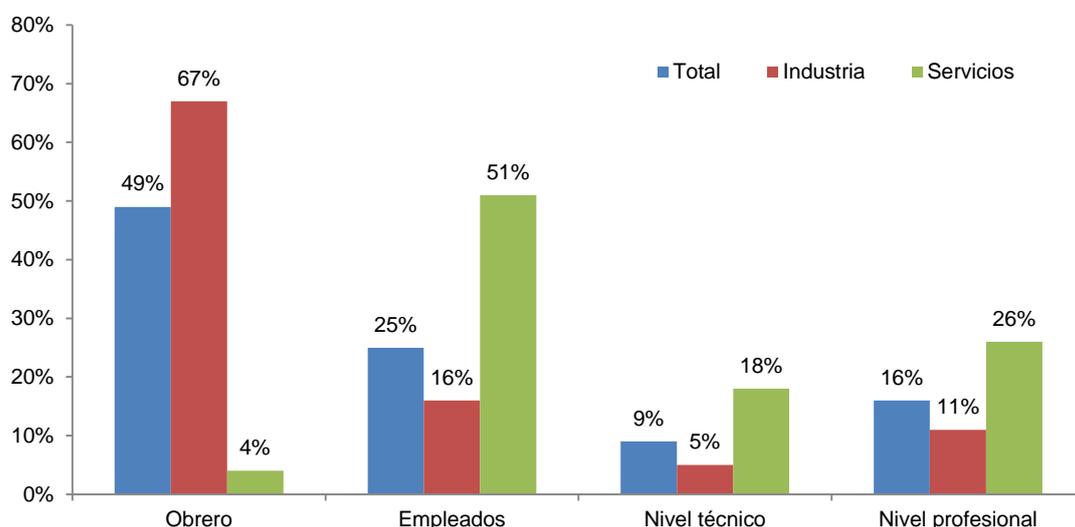
Fuente: Los jóvenes una mercancía buena bonita y barata en el mercado de trabajo, Luciano Martínez 2005

Elaboración: María José Cabrera

Las características de las empresas de servicios generan mayores condiciones para el empleo de las mujeres, esto no ocurre en la industria, donde el empleo femenino se concentra en las tradicionales actividades de contabilidad, secretaría y administración, lo que refleja una situación de exclusión de género de mercado de trabajo.

Si se compara la mano de obra joven entre los dos sectores se demuestra claramente que en la industria la mano de obra se ubica entre los obreros y en menor medida empleados, mientras que en el sector servicios se concentra más los empleados y el nivel profesional (Véase Gráfico 7).

Gráfico 7: Participación de los jóvenes según sector y ocupación año 2004



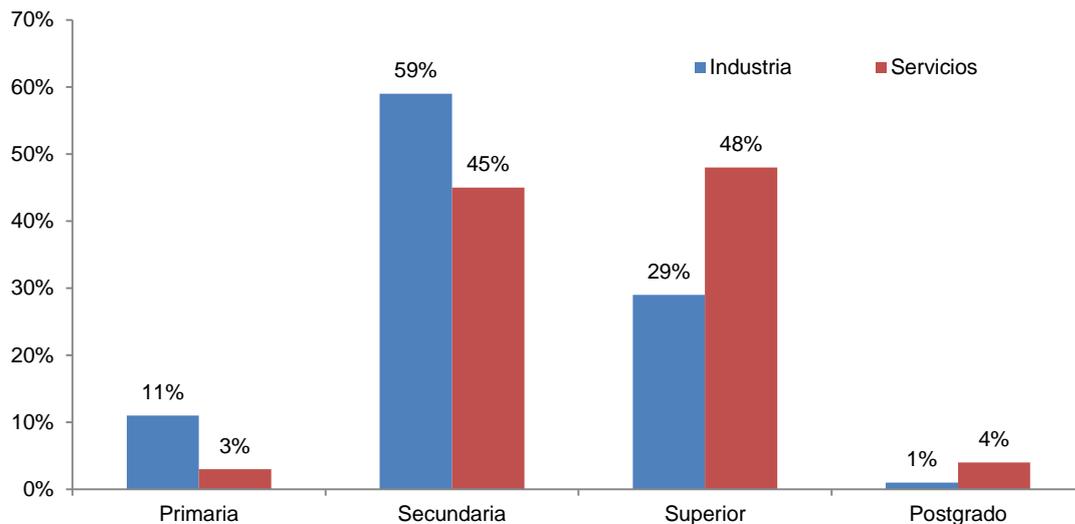
Fuente: Los jóvenes una mercancía buena bonita y barata en el mercado de trabajo, Luciano Martínez 2005

Elaboración: María José Cabrera

Tal como evidencia el gráfico anterior, los jóvenes tienen mayores posibilidades de insertarse en niveles mejor remunerados en el sector servicios, lo cual tiene sentido con la demanda de un mayor nivel educativo, mientras que la industria demanda jóvenes con un perfil más bajo en educación, por otro lado, para ser obrero se requiere básicamente la educación secundaria.

La educación vuelve a ser un importante aporte para que los jóvenes puedan acceder a un mejor empleo, de hecho en el Ecuador, se ha evidenciado que las empresas contratan a jóvenes con un nivel mínimo de bachillerato y mejor aun si tienen instrucción superior (Véase Gráfico 8).

Gráfico 8: Nivel de instrucción por sector año 2004



Fuente: Los jóvenes una mercancía buena bonita y barata en el mercado de trabajo, Luciano Martínez 2005

Elaboración: María José Cabrera

Las diferencias entre los dos sectores se evidencian entre los niveles secundario y superior, las empresas del sector industrial tienen una mayor proporción de trabajadores ubicados en el nivel secundario, mientras que las empresas del sector servicio tienen jóvenes del nivel superior e incluso postgrado.

De acuerdo a lo analizado anteriormente, es evidente que la situación de los jóvenes antes del 2007 al momento de insertarse al mercado laboral no era la esperada, si bien es cierto que acceden a un trabajo, estos en la mayoría de los casos no eran en las condiciones adecuadas, esto se dio porque los jóvenes en comparación con los adultos no tienen un nivel de educación adecuada, no cumplen con las expectativas de las empresas al momento de seleccionar personal.

La falta de intervención estatal sin tener una política pública adecuada para beneficiar a los jóvenes al momento de insertarse en el mercado laboral fue uno de los detonantes para que aumente el desempleo en este grupo etario.

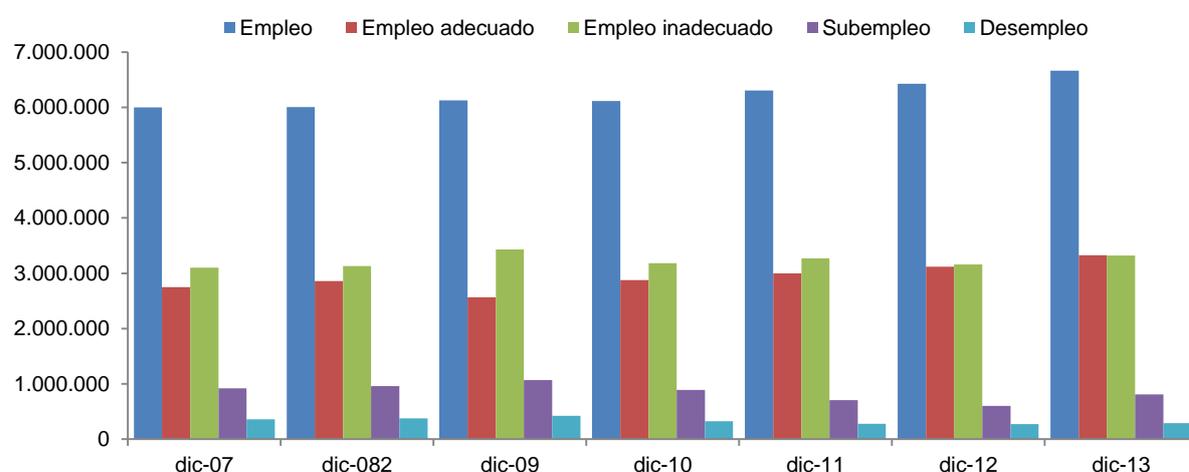
En el siguiente capítulo se realizará el análisis de la situación del mercado laboral en general, para luego entrar al análisis puntual del tema de interés de esta disertación, que es el mercado de trabajo joven, en donde se podrá evidenciar como se encuentra la situación laboral de los jóvenes comparado con el resto de la población.

Capítulo II

El Mercado de Trabajo en el Ecuador entre el 2007 y 2013

En el país la población económicamente activa (PEA) a Diciembre 2013 fue de 6'952.986 y la población en edad de trabajar (PET) fue de 11'200.371 (INEC, Evaluación Trimestral del Mercado Laboral a Diciembre , 2013). La PEA a su vez se divide en los siguientes grupos (Véase gráfico 9).

Gráfico 9: Grupos de la PEA en el Ecuador a nivel nacional



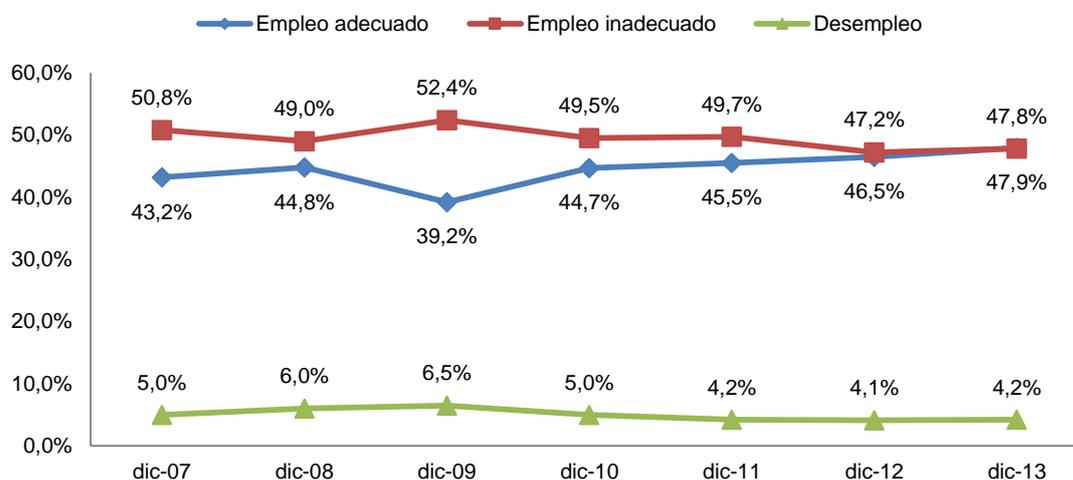
Fuente: Indicadores Laborales Diciembre 2013, ENEMDU

Elaboración: María José Cabrera

De acuerdo a lo que se muestra en el gráfico anterior en el Ecuador el empleo inadecuado es casi igual al empleo adecuado, incluso a partir del 2009 y los dos años siguientes este superó al empleo adecuado en número de personas, llegando a igualarlo en los años 2012 y 2013. Es evidente que la población en nuestro país goza de una ocupación que no cuenta con las condiciones adecuadas, ni con todos los beneficios de ley para un trabajador.

Empleo adecuado, empleo inadecuado y desempleo a nivel nacional

Gráfico 10: Tasa de empleo adecuado, inadecuado y desempleo a nivel nacional
%



Fuente: Indicadores Laborales Diciembre 2014, ENEMDU

Elaboración: María José Cabrera

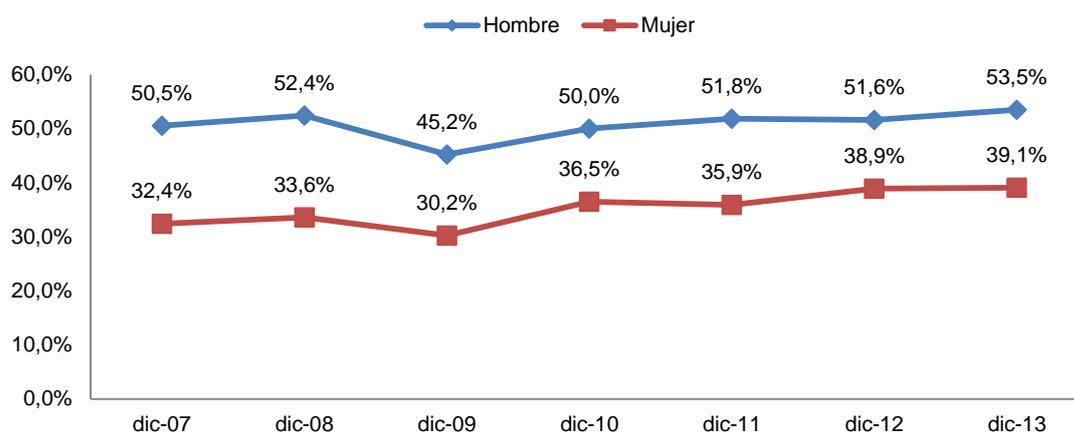
Para diciembre del 2013 la tasa de empleo adecuado es de 47,9% comparada con el año 2012 ha crecido 1,4 puntos mientras que la tasa de empleo inadecuado y la tasa de desempleo se mantuvieron. Además, se puede observar que en el año 2009 existió una caída de la tasa de empleo adecuado y un aumento de la de empleo inadecuado esto debido a la crisis mundial que se dio en el año 2008 con claras repercusiones en el año posterior.

Es importante analizar la tasa de empleo inadecuado a nivel nacional, tomando en cuenta que a diciembre del 2013 el subempleo alcanzó el 12,9% de la PEA, la tasa de otros inadecuados el 26,7% y el empleo no remunerado el 7,1%, la suma de estos tres da una tasa total a nivel nacional de empleo inadecuado de 46,7% (INEC, Evaluación Trimestral del Mercado Laboral a Diciembre , 2013).

Indicadores Laborales por género

La tasa de empleo adecuado por género muestra un incremento anual significativo para los hombres con 1,9 puntos entre diciembre 2012 y 2013, mientras que para el caso de las mujeres la tasa se mantiene en 39% (véase gráfico 11).

Gráfico 11: Empleo adecuado por género a nivel nacional

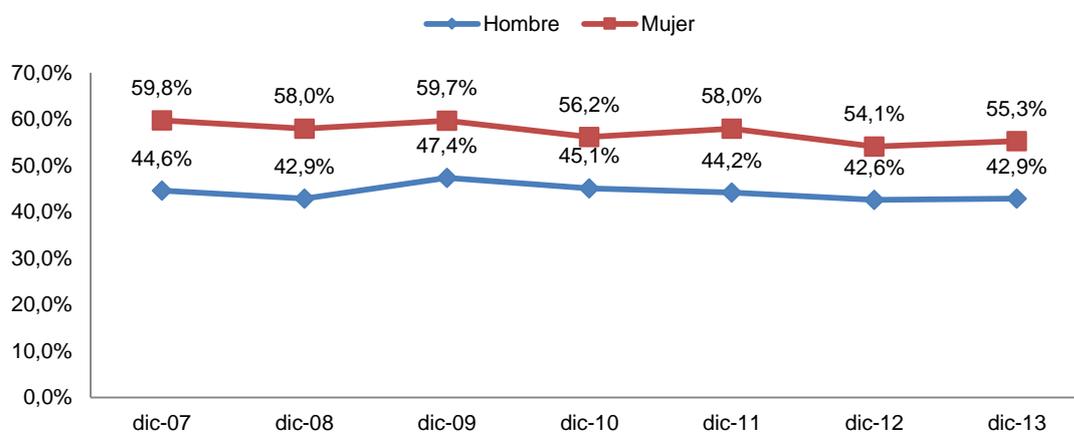


Fuente: Indicadores Laborales Diciembre 2014, ENEMDU

Elaboración: María José Cabrera

La tasa de empleo inadecuado por género muestra una tendencia leve a la baja para hombres y mujeres desde el año 2007. Para las mujeres la tasa de empleo inadecuado es mayor que la de los hombres en todo el periodo, incluso tienen una diferencia significativa al 95% de confianza.

Gráfico 12: Empleo inadecuado por género a nivel nacional



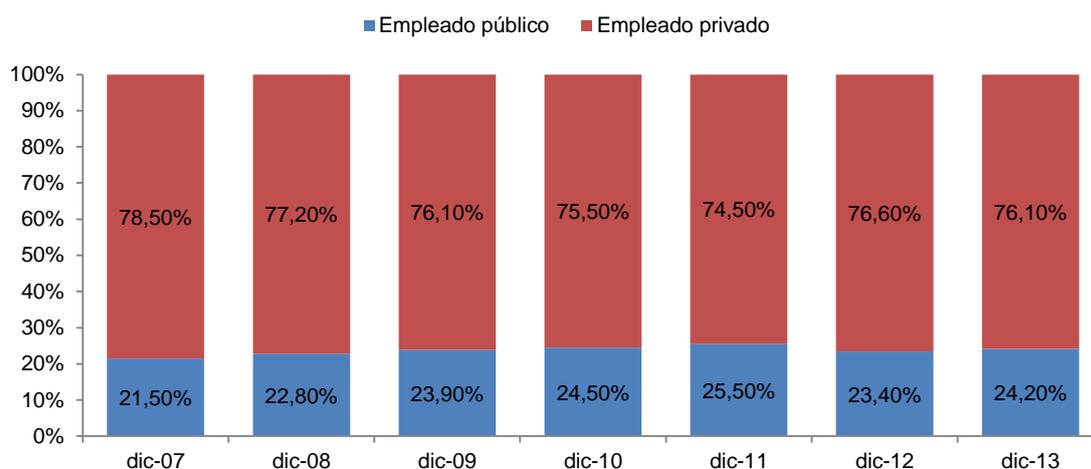
Fuente: Indicadores Laborales Diciembre 2014, ENEMDU

Elaboración: María José Cabrera

Indicadores Laborales por tipo de empleador

Si se analiza la tasa de empleo adecuado por tipo de empleado, se observa una tendencia estable de la composición desde el año 2007. En general, de cada 100 plazas de empleo adecuado 76 las genera el sector privado y 24 el sector público, a diciembre 2013 (véase gráfico 13).

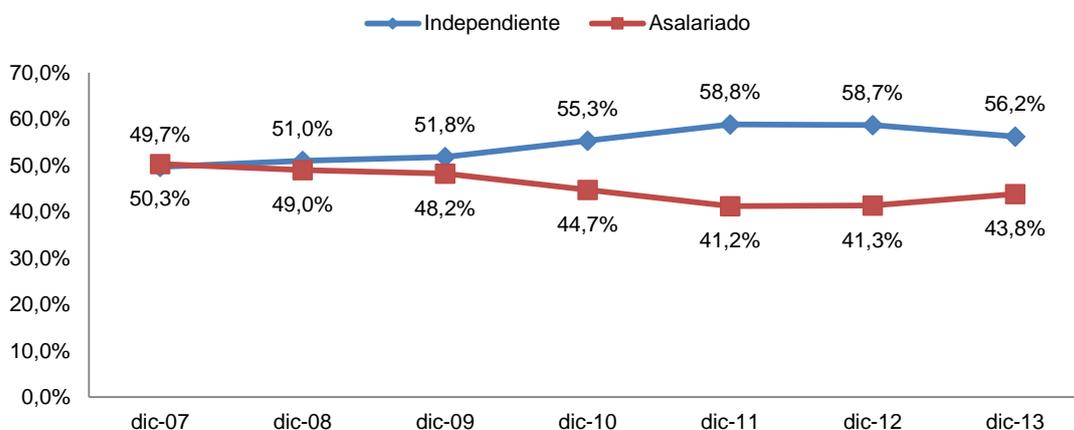
Gráfico 13: Empleo adecuado por tipo de empleador a nivel nacional



Fuente: Indicadores Laborales Diciembre 2014, ENEMDU
Elaboración: María José Cabrera

Por su parte, el empleo inadecuado está compuesto de la siguiente manera: los asalariados y los independientes tal como se muestra en el (Gráfico 14), la participación de los trabajadores independientes se ha incrementado a lo largo del tiempo.

Gráfico 14: Empleo inadecuado por tipo de ocupación



Fuente: Indicadores Laborales Diciembre 2014, ENEMDU
Elaboración: María José Cabrera

Después de haber realizado un análisis del mercado laboral en general, es evidente que la mayoría de la población ecuatoriana tiene un empleo que les permite generar ingresos, la diferencia está en el tipo de empleo que estos gozan ya que en un buen porcentaje no tiene un trabajo que garantice los beneficios y derechos que de por ley les pertenecen, ya que su forma de insertarse al campo laboral es inadecuada.

Mercado de Trabajo de los Jóvenes en el Ecuador

Proceso metodológico para obtener los indicadores laborales del grupo objetivo de la disertación:

Datos:

En el Ecuador según la Ley de Juventud las y los jóvenes son aquellas personas que están entre los 18 a 29 años de edad, sin importar raza, etnia, nivel de ingresos, escolaridad, etc

Para tener una información del grupo de interés se realizó la construcción de variables en las bases de la ENEMDU que es la encuesta trimestral de Empleo, Desempleo y Subempleo que realiza el INEC⁴.

El periodo de análisis en el presente trabajo va desde el año 2007 al 2013, es por esto que para la construcción de las tasas de empleo en la ENEMDU se ha tomado en cuenta estos años, y para poder tener una comparación año con año se escogió el último trimestre, es decir, diciembre de cada uno de los periodos de análisis.

Metodología

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Décima Tercera Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (1982), estableció que cada país debería esforzarse por establecer un sistema completo de estadísticas de la actividad económica de la población. En especial este sistema debería responder a las necesidades relacionadas con el tiempo de trabajo, la magnitud de personas que trabajan y que están disponibles y la evaluación macroeconómica. Es necesario que el sistema contemple la medición de las relaciones entre el empleo, los ingresos y otras características demográficas, sociales y económicas.

Acogiendo las recomendaciones de la OIT⁵, el INEC presenta un nuevo marco conceptual para la clasificación de la población empleada. Los factores tomados en cuenta en esta clasificación son el salario mínimo, las horas de trabajo, el deseo y la disponibilidad para trabajar más horas; estos factores están sustentados en la

⁴ La población objetivo está formada por todos los hogares particulares dentro del territorio ecuatoriano, incluido las zonas “no delimitadas”. Se excluye la población en viviendas colectivas, viviendas flotantes y sectores con población indigente.

La ENEMDU trimestral es de 1379 sectores muestrales: en los que se incluye Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala, Ambato, Resto Sierra Urbana, Resto Costa Urbana, Amazonía Urbana, Sierra Rural, Costa Rural, y Amazonía Rural.

En la encuesta trimestral, la distribución de la muestra por sectores en las 5 ciudades principales: Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala y Ambato y 3 dominios considerados como restos urbanos.

Para la estratificación de la muestra se toman en cuenta dimensiones como: características de la vivienda, acceso a servicios básicos, hacimiento, educación, patrimonio de los hogares, y capacidad de generación de ingreso de los hogares. Ver Anexo Metodológico A

⁵ Ver nuevo marco metodológico en Anexo A

Constitución de la República del Ecuador y en el conjunto de leyes y normas que regulan el ámbito laboral (Feijoo, 2014).

Para fines de esta investigación se construyó un nuevo rango de edad, que son: hombres y mujeres que tengan entre 18 a 29 años de edad, estas son las personas consideradas jóvenes en el Ecuador, a diferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los jóvenes son aquellas personas que tienen entre 15 a 24 años.

Distribución de la PEA en el mercado laboral⁶

Sector Informal: se considera al sector informal como un grupo de unidades de producción que, según las definiciones y clasificaciones del Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas; forman parte de este sector empresas de hogares, es decir, como empresas que pertenecen a los hogares y no están constituidas como sociedad (OIT, Décimo quinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET 15), 1993).

Dentro del sector de hogares, el sector informal comprende: a) las “empresas informales de personas que trabajan por cuenta propia⁷” b) “empresas de empleadores informales”.

El sector informal queda definido con independencia de la índole del lugar de trabajo donde se lleva a cabo la actividad productiva, del grado de utilización del capital fijo; la duración de la actividad de la empresa (indefinida, estacional u ocasional).

Sector Formal: lo componen las personas ocupadas que trabajan en establecimientos con más de 10 trabajadores y aquellas personas que trabajan en establecimientos de hasta 10 trabajadores, que tienen RUC y llevan registros contables.

Dentro de la PEA existe la siguiente clasificación de la población⁸:

Empleo

- Adecuado
- Inadecuado (subempleo, otro empleo inadecuado, no remunerado)
- No clasificado

Desempleo

- Abierto
- Oculto

⁶ La PEA se define como “son todas las personas de 10 años y más que trabajaron al menos 1 hora a la semana de referencia, o aunque no trabajaron tuvieron trabajo (ocupados), o bien aquellas personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar (desocupados).

⁷ Cuenta propia: son aquellas personas que trabajan sin sujeción a un jefe o patrono, es decir, que explota su propia empresa económica o que ejerce por su propia cuenta una profesión, oficio, o comercio sin tener salarios que dependan de él. Pueden trabajar solos, aunque pueden estar auxiliados por trabajadores no remunerados.

⁸ Para ver el significado de los indicadores de la clasificación de la PEA ver Anexo B

Construcción de las tasas de empleo:

Tasa de empleo adecuado:

$$TEA = (EA / PEA) * 100$$

Donde:

EA = Empleo Adecuado

PEA= Población Económicamente activa

Tasa de empleo inadecuado.-

$$TEI = (EI / PEA) * 100$$

Donde:

EI = Empleo Inadecuado

PEA= Población Económicamente activa

Tasa de subempleo.-

$$TSUB_E = (SUB_E / PEA) * 100$$

Donde:

SUB_E = Subempleados

PEA= Población Económicamente activa

Tasa de desempleo.-

$$TD = (D / PEA) * 100$$

Donde:

D = Desempleados

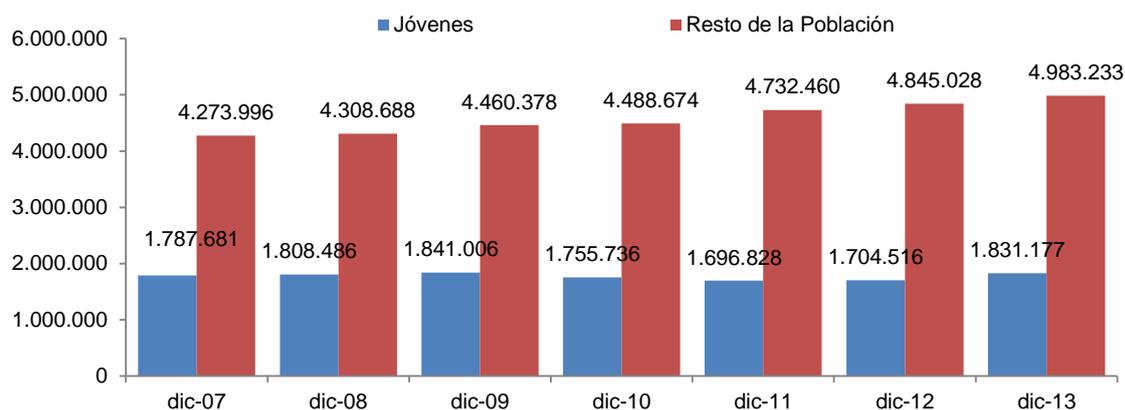
PEA= Población Económicamente activa

Con la obtención de las tasas de empleo para el grupo objetivo, a continuación se hará el análisis del mercado de trabajo de los jóvenes comparado con el resto de la población.

Empleo adecuado, empleo inadecuado y desempleo para los jóvenes vs el resto de la población.

Antes de empezar con el análisis de los indicadores laborales, es importante conocer como está conformada la PEA para los dos grupos de la población, jóvenes de 18 a 29 años y personas de 30 años en adelante (resto de la población).

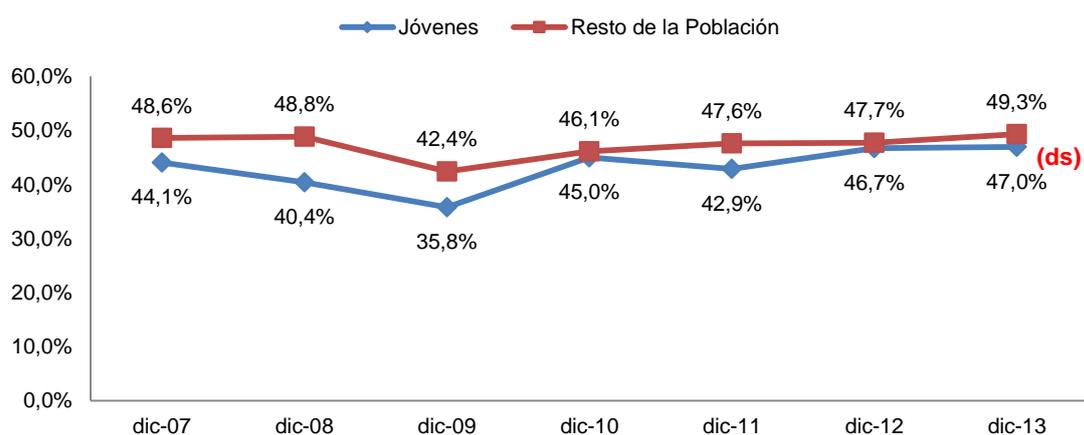
Gráfico 15: PEA de los jóvenes y el resto de la población



Fuente: Información histórica bases de la ENEMDU, INEC
Elaboración: María José Cabrera

La PEA del resto de la población es mucho mayor comparada con la de los jóvenes, esto demuestra que en el Ecuador hay mayor número de personas que exceden los 29 años que están económicamente activas. A continuación se analizarán los indicadores de empleo para los dos grupos de la población.

Gráfico 16: Empleo adecuado de los jóvenes vs el resto de la población

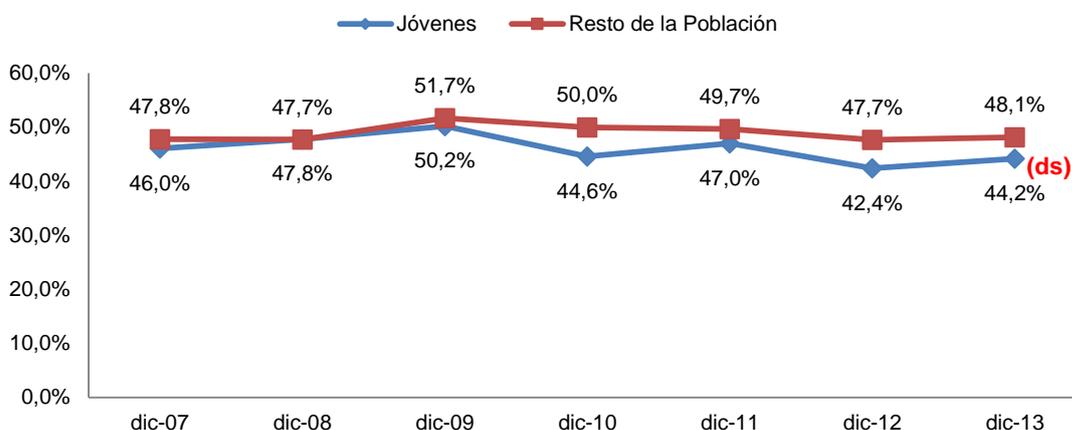


Fuente: Datos de la construcción de indicadores laborales ENEMDU, INEC
Elaboración: María José Cabrera

La tasa de empleo adecuado para el segmento juvenil es menor a la del resto de la población. En el año 2009 se da una baja considerable debido a la recesión mundial que afectó a la mayoría de países, a partir del año 2010 con la recuperación de la

economía se da un alza en la tasa de empleo adecuado para los dos grupos, de ahí en más se mantiene la tendencia. Al 2013 la tasa de empleo adecuado es 2.3% menor para los jóvenes que para el resto de la población (diferencia significativa al 95% de confianza).

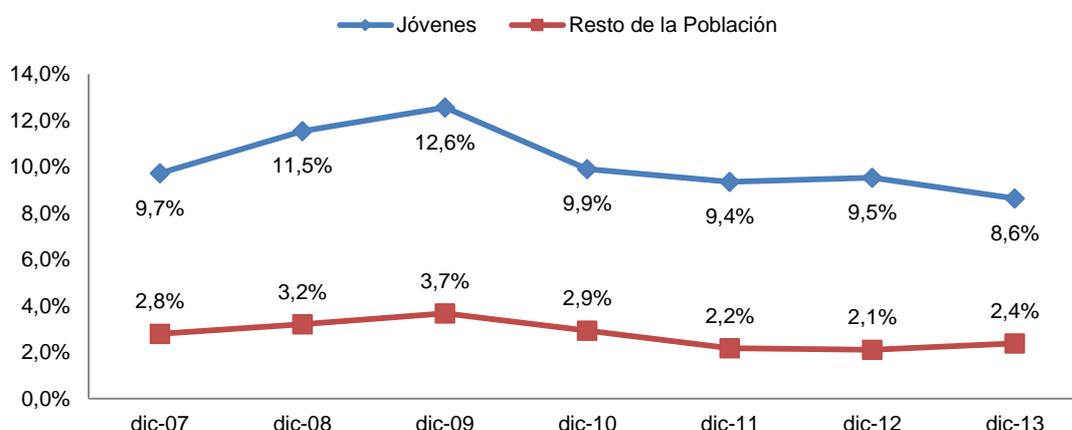
Gráfico 17: Empleo inadecuado de los jóvenes vs el resto de la población



Fuente: Datos de la construcción de indicadores laborales ENEMDU, INEC
Elaboración: María José Cabrera

Contrario a lo que sucedió con la tasa de empleo adecuado, el empleo inadecuado en el año 2009 para los jóvenes creció, llegando a un 50% siendo este grupo el más afectado por la crisis económica que impactó en la mayoría de países. La tendencia a partir del año 2010 para el resto de la población se mantiene, mientras que para los jóvenes, en el año 2011 llega a un 47%, y para el año 2013 desciende a un 44%. Si se compara entre los dos grupos se muestra que los jóvenes tienen una tasa menor de empleo inadecuado, mientras que el resto de la población muestra tasas mayores. Esto último no quiere decir que los jóvenes están mejor laboralmente, ya que, la PEA para este grupo es mucho menor, y existen diferencias significativas al 95% de confianza.

Gráfico 18: Desempleo de los jóvenes vs el resto de la población



Fuente: Datos de la construcción de indicadores laborales ENEMDU, INEC
Elaboración: María José Cabrera

Los años 2008 y 2009 sin duda marcan diferencias si se los compara con el resto de periodos analizados, el empleo adecuado tuvo un descenso para los jóvenes, mientras que el empleo inadecuado creció. El desempleo presenta diferencias en estos dos años, ya que, tal como se muestra en el gráfico 18 estos dos años es en donde se presentan las tasas más altas. Estadísticamente hay diferencias con el resto de la población; pero es importante señalar que entre los periodos del mismo grupo (2009 vs 2010) también existen diferencias significativas al 95% de confianza.

Si se analiza la información por ciudad se tiene que Quito y Cuenca son las que tienen una mayor tasa de empleo adecuado para los dos grupos, mientras que la ciudad de Guayaquil muestra una mayor tasa de empleo inadecuado seguida por Cuenca, esto se puede dar ya que en Quito está la mayor parte de aparato funcional del Estado (véase cuadro 3).

Cuadro 3: Empleo adecuado, empleo inadecuado, subempleo y desempleo por ciudad

		dic-07	dic-08	dic-09	dic-10	dic-11	dic-12	dic-13
QUITO Jóvenes 18 a 29 años	Tasa de Empleo Adecuado	60,6%	59,7%	51,0%	68,7%	59,5%	63,8%	69,9%
	Tasa de Empleo Inadecuado	19,8%	30,0%	32,4%	20,1%	30,1%	20,8%	23,3%
	Tasa de Subempleo	4,1%	8,3%	10,1%	5,7%	4,3%	3,4%	5,1%
	Tasa de Desempleo	8,2%	9,1%	8,8%	8,5%	8,9%	10,0%	6,6%
QUITO Resto de la Población	Tasa de Empleo Adecuado	67,6%	67,7%	52,7%	64,0%	65,9%	62,0%	71,4%
	Tasa de Empleo Inadecuado	26,4%	27,1%	29,3%	28,3%	29,9%	23,1%	24,7%
	Tasa de Subempleo	10,6%	9,3%	9,4%	8,4%	4,8%	4,2%	6,8%
	Tasa de Desempleo	4,1%	4,3%	5,0%	2,8%	2,6%	2,4%	3,0%
GUAYAQUIL Jóvenes 18 a 29 años	Tasa de Empleo Adecuado	54,3%	50,4%	45,8%	55,7%	50,7%	56,8%	55,1%
	Tasa de Empleo Inadecuado	35,0%	31,3%	31,0%	30,3%	35,6%	28,4%	32,2%
	Tasa de Subempleo	12,0%	13,2%	13,9%	11,5%	9,7%	8,4%	9,9%
	Tasa de Desempleo	10,7%	18,3%	22,1%	13,6%	12,7%	12,7%	12,5%
GUAYAQUIL Resto de la Población	Tasa de Empleo Adecuado	53,8%	60,2%	55,9%	56,1%	60,1%	62,6%	59,0%
	Tasa de Empleo Inadecuado	40,0%	34,9%	37,2%	38,5%	35,8%	32,4%	38,1%
	Tasa de Subempleo	20,3%	16,7%	16,7%	13,7%	9,4%	7,2%	9,1%
	Tasa de Desempleo	4,7%	4,8%	6,3%	4,7%	3,0%	2,8%	2,9%
CUENCA Jóvenes 18 a 29 años	Tasa de Empleo Adecuado	62,9%	65,2%	56,3%	66,1%	59,8%	66,8%	68,0%
	Tasa de Empleo Inadecuado	30,9%	28,9%	34,4%	29,2%	31,7%	24,6%	25,8%
	Tasa de Subempleo	6,5%	6,3%	8,7%	4,4%	4,0%	4,2%	2,8%
	Tasa de Desempleo	6,2%	5,9%	7,8%	4,5%	8,5%	7,9%	6,2%
CUENCA Resto de la Población	Tasa de Empleo Adecuado	64,1%	68,0%	63,2%	68,0%	68,5%	68,5%	69,5%
	Tasa de Empleo Inadecuado	31,1%	28,2%	32,0%	30,3%	28,8%	28,5%	28,0%
	Tasa de Subempleo	12,5%	7,6%	7,8%	6,9%	6,7%	3,5%	6,6%
	Tasa de Desempleo	2,8%	3,6%	3,0%	1,6%	2,1%	2,0%	2,5%

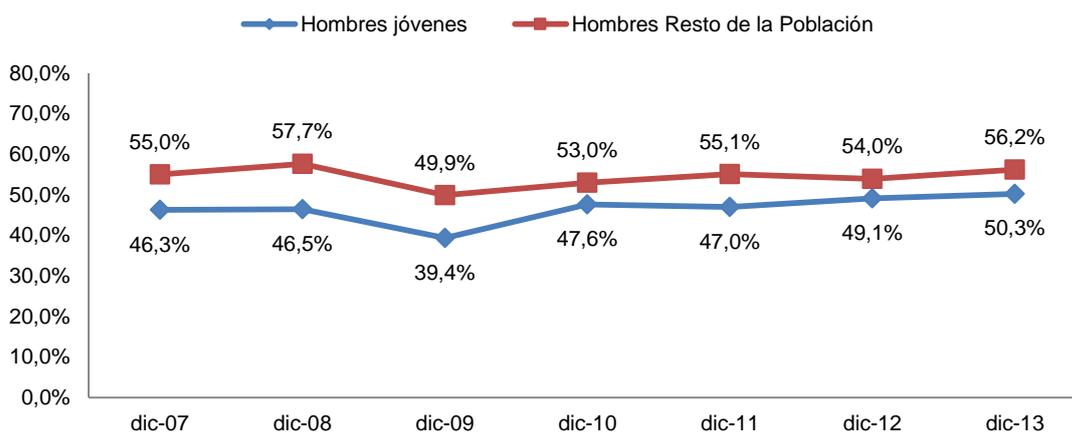
Fuente: Datos de la construcción de indicadores laborales ENEMDU, INEC

Elaboración: María José Cabrera

Como se muestra en el cuadro 3 los jóvenes de 18 a 29 años con respecto al resto de la población presentan una tasa de desempleo mayor en todos los años aquí analizados, la desventaja que tiene este grupo es evidente en todas las ciudades. Así como también la tasa de empleo adecuado es mayor para las personas que no son jóvenes.

Indicadores Laborales por género

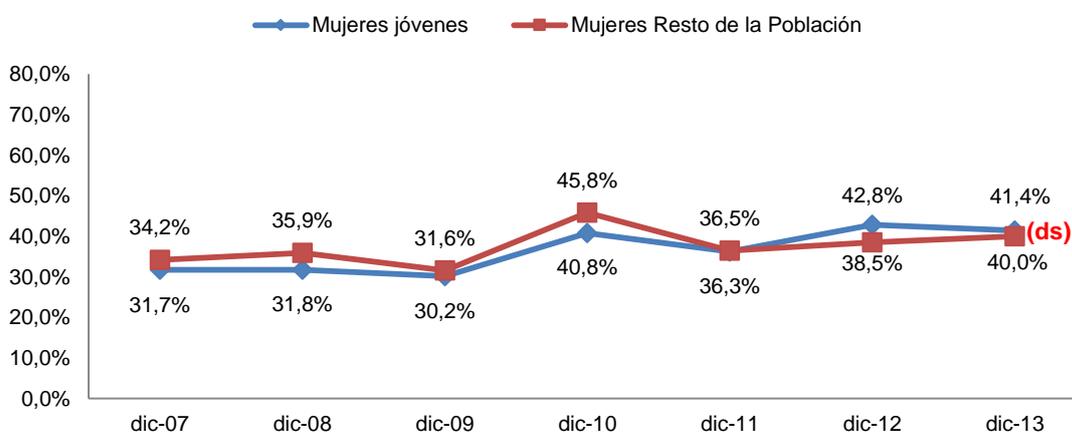
Gráfico 19: Empleo adecuado para los hombres jóvenes vs los hombres del resto de la población



Fuente: Datos de la construcción de indicadores laborales ENEMDU, INEC
Elaboración: María José Cabrera

La tasa de empleo adecuado para los jóvenes del género masculino es menor a lo largo del tiempo en comparación con el resto de la población. Como se puede apreciar en el gráfico 19, esta tasa ha venido en aumento para este grupo etario, pero comparándola con el otro grupo de la población sigue siendo inferior.

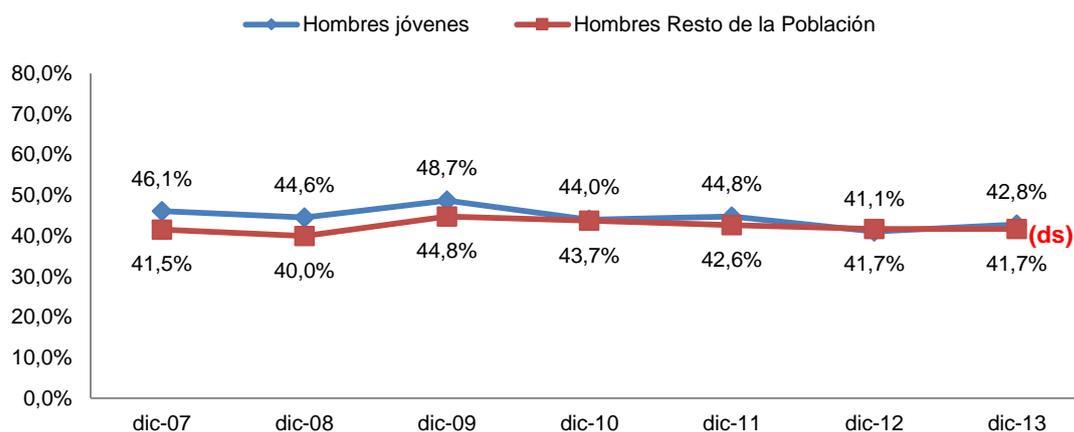
Gráfico 20: Empleo adecuado para las mujeres jóvenes vs las mujeres del resto de la población



Fuente: Datos de la construcción de indicadores laborales ENEMDU, INEC
Elaboración: María José Cabrera

El gráfico 20 demuestra que las mujeres tanto jóvenes como las del resto de la población tienen una tasa de empleo adecuado inferior si se la compara con la tasa de empleo adecuado del género masculino, lo que indica que sigue existiendo una discriminación al momento de encontrar un empleo con todos los beneficios por parte del género femenino. Existe diferencia significativa al 95% de confianza entre los dos grupos.

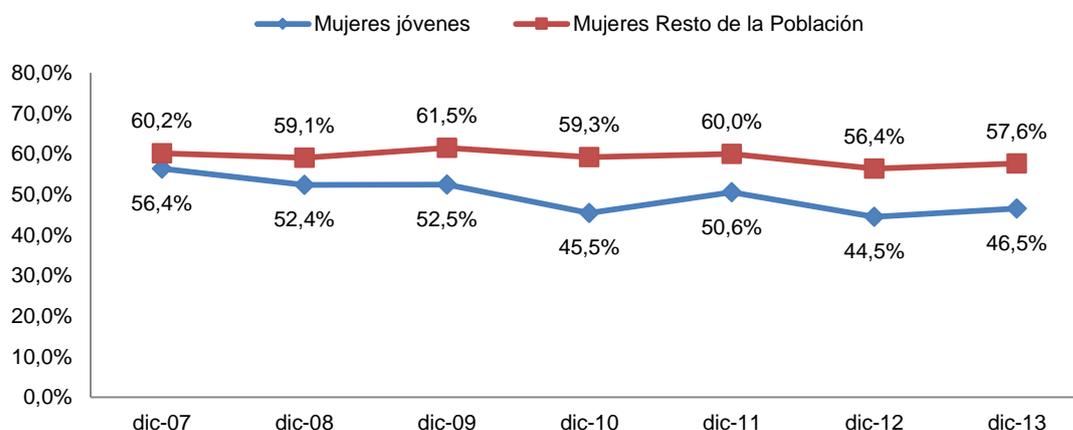
Gráfico 21: Empleo inadecuado para los hombres jóvenes vs los hombres del resto de la población



Fuente: Datos de la construcción de indicadores laborales ENEMDU, INEC
Elaboración: María José Cabrera

Tanto para los hombres jóvenes como para los hombres del resto de la población, la tasa de empleo inadecuado en el año 2009 fue mayor que el resto de años, para los jóvenes el año en el que tuvo una tasa de empleo inadecuado menor fue el 2012, mientras que para el otro grupo fue en el 2008. Existe diferencia significativa al 95% de confianza entre los dos grupos.

Gráfico 22: Empleo inadecuado para las mujeres jóvenes vs las mujeres del resto de la población



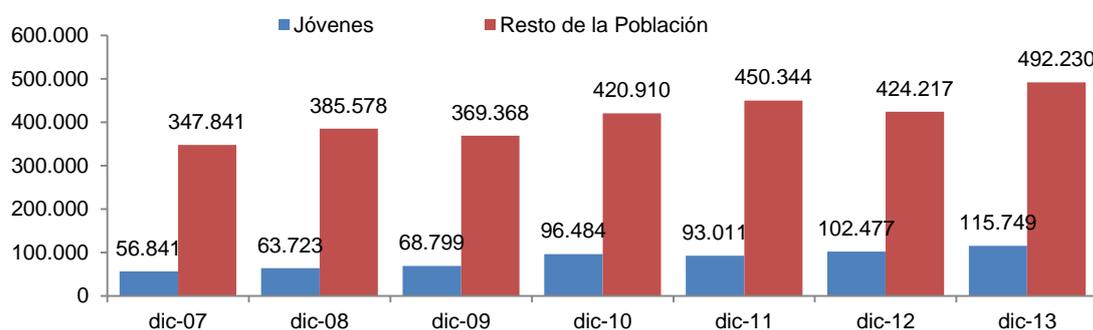
Fuente: Datos de la construcción de indicadores laborales ENEMDU, INEC
Elaboración: María José Cabrera

Si se compara el empleo inadecuado de los hombres vs el de las mujeres se demuestra que para la mujer se dificulta en mayor medida encontrar un trabajo adecuado con todos los beneficios, conforme la edad avanza para al género femenino se torna complicado la obtención de un empleo adecuado; además, que en este grupo se encuentran las amas de casa que no son remuneradas, es por eso, que en este caso las jóvenes tienen tasas de empleo inadecuado menor. Aunque la tasa para el grupo femenino de 18 a 29 años es menor, si se la compara con el resto de las mujeres que no pertenecen a ese rango de edad sigue siendo alta ya que para el año 2013 alcanzó el 46,5%.

Indicadores laborales por tipo de empleador para los jóvenes vs el resto de la población.

Como es de conocimiento en una economía el generador principal de empleo es el sector privado, mientras que el sector público genera empleo en un porcentaje mucho menor, en el caso de los jóvenes esto no es la excepción, a continuación en el gráfico 23 se puede evidenciar en número de personas los indicadores laborales para este grupo de la población.

Gráfico 23: Empleo adecuado en número de personas para los jóvenes y resto de la población en el sector público



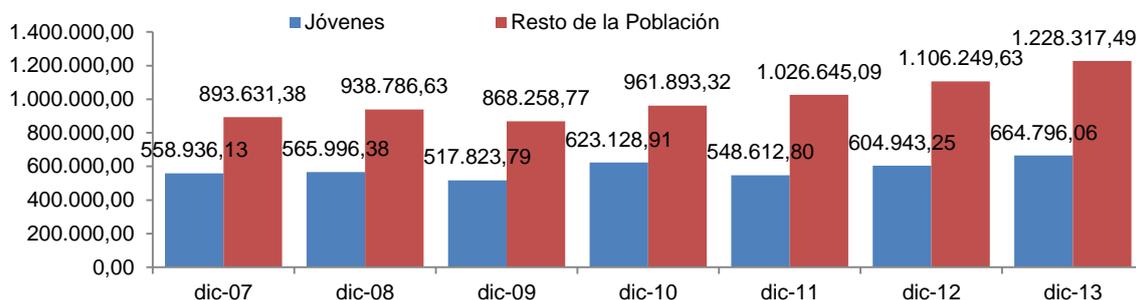
Fuente: Datos de la construcción de indicadores laborales ENEMDU, INEC

Elaboración: María José Cabrera

Tal como se muestra en el gráfico 23, en el sector público la participación de los jóvenes con empleo adecuado es mínima, la falta de experiencia es una de los factores que influyen al momento de ser contratados, y tanto en las instituciones del Estado como en el sector privado es un requisito indispensable para formar parte de la nómina.

Por otro lado, es importante hacer una comparación con el sector privado, ya que como se mencionó anteriormente es el principal generador de empleo en una economía, por obvias razones el número de personas que están en este sector es mucho mayor a la del sector público tal como lo muestra el gráfico 24.

Gráfico 24: Empleo adecuado en número de personas para los jóvenes y resto de la población en el sector privado



Fuente: Datos de la construcción de indicadores laborales ENEMDU, INEC

Elaboración: María José Cabrera

Aunque la participación de los jóvenes con empleo adecuado en el sector privado es mucho mayor a la del sector público, es importante evidenciar que sigue siendo menor que la del resto de la población.

Jóvenes y el resto de la población por rama de actividad.

Dependiendo de la rama de actividad⁹ a la que se dedican los jóvenes en el país, varía la tasa de empleo, ya sea adecuado o inadecuado tal como se apreciará en esta sección.

A lo largo del tiempo, los sectores que han tenido más participación por parte de las y los jóvenes son comercio e industria, lo cual no se aleja de la realidad ya que estos dos sectores son los que generan mayor empleo en la economía de acuerdo a cifras del Banco Central del Ecuador (BCE), el sector servicios aporta el 60%¹⁰ al PIB, además el Banco Mundial consideró que desde el 2001 hasta el 2011 los servicios contribuyeron con 2,3 puntos porcentuales al crecimiento del valor bruto agregado, mientras que el sector industria lo hizo con 1,6 puntos porcentuales en el mismo periodo.

Por otro lado, es importante conocer la participación por género en cada uno de los sectores a lo largo del tiempo, como se mostrará en el cuadro a continuación, en la mayoría de los sectores con el pasar de los años el género femenino es el que más problemas tiene para encontrar un empleo adecuado.

⁹ En lo que tiene que ver con la rama de actividad para los jóvenes y para un mejor análisis de la información se ha agrupado a las distintas ramas en cuatro sectores, ver anexo metodológico A

¹⁰ Informe económico del BCE, diciembre 2013

Cuadro 4: Participación de las y los jóvenes en el sector agrícola vs el resto de la población

		Sector Agrícola													
		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
18 a 29 años		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Tasa de Empleo Adecuado		22,4%	12,3%	21,9%	11,6%	17,9%	8,1%	21,5%	13,5%	21,0%	9,5%	23,4%	11,5%	22,3%	13,4%
Tasa de Empleo Inadecuado		77,6%	87,7%	78,1%	88,4%	82,1%	91,9%	78,5%	86,5%	79,0%	90,5%	76,6%	88,5%	77,7%	86,6%
		Sector Agrícola													
Resto de la Población		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Tasa de Empleo Adecuado		28,8%	7,8%	29,7%	8,1%	25,3%	6,0%	27,2%	7,2%	25,8%	7,3%	26,2%	10,0%	26,1%	10,4%
Tasa de Empleo Inadecuado		71,2%	92,2%	70,3%	91,9%	74,7%	94,0%	72,8%	92,8%	74,2%	92,7%	73,8%	90,0%	73,9%	89,6%

Fuente: Datos de la construcción de indicadores laborales ENEMDU, INEC
Elaboración: María José Cabrera

Como se puede apreciar en el cuadro 4, la tasa de empleo inadecuado para las mujeres jóvenes es mayor comparada con la tasa de empleo inadecuado de los hombres jóvenes, lo mismo sucede con la del resto de la población, se puede evidenciar que el sector agrícola no emplea a las personas adecuadamente, su manera de emplear es informal, muchos de los trabajos que se realiza es por horas por lo tanto no brindan las garantías necesarias al trabajador.

Los hombres jóvenes presentan una tasa de empleo adecuado menor si se la compara con la de los hombres del resto de la población, lo contrario pasa con el género femenino, las mujeres del resto de la población presentan menor tasa de empleo adecuado, que las mujeres jóvenes.

Cuadro 5: Participación de las y los jóvenes en el sector industrias vs el resto de la población

		Sector Industrias													
		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
18 a 29 años		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Tasa de Empleo Adecuado		59,2%	39,6%	62,2%	46,8%	54,5%	44,1%	62,9%	53,0%	63,3%	46,1%	59,4%	52,6%	63,0%	56,2%
Tasa de Empleo Inadecuado		40,8%	60,4%	37,8%	53,2%	45,5%	55,9%	37,1%	47,0%	36,7%	53,9%	40,6%	47,4%	37,0%	43,8%
		Sector Industrias													
Resto de la Población		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Tasa de Empleo Adecuado		67,1%	37,1%	71,1%	33,9%	60,9%	32,5%	63,3%	35,5%	66,1%	39,8%	64,7%	42,7%	67,7%	40,0%
Tasa de Empleo Inadecuado		32,9%	62,9%	28,9%	66,1%	39,1%	67,5%	36,7%	64,5%	33,9%	60,2%	35,3%	57,3%	32,3%	60,0%

Fuente: Datos de la construcción de indicadores laborales ENEMDU, INEC
Elaboración: María José Cabrera

En el sector industrias se mantiene la tendencia de una mejor condición laboral para los hombres del resto de la población, es importante destacar que las mujeres no

jóvenes presentan una mayor tasa de empleo inadecuado que las mujeres jóvenes, hay que hacer hincapié que en este sector está la construcción y manufactura, lo que indica que en este tipo de empleos a las personas se las contrata por horas incrementando el empleo inadecuado lo que afecta en mayor medida a las mujeres.

Cuadro 6: Participación de las y los jóvenes en el sector comercio vs el resto de la población

	Sector Comercio													
	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
18 a 29 años	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Tasa de Empleo Adecuado	55,2%	33,1%	54,3%	33,5%	48,4%	34,0%	57,1%	47,1%	49,7%	34,9%	60,8%	45,2%	55,7%	46,0%
Tasa de Empleo Inadecuado	44,8%	66,9%	45,7%	66,5%	51,6%	66,0%	42,9%	52,9%	50,3%	65,1%	39,2%	54,8%	44,3%	54,0%
Resto de la Población	Sector Comercio													
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Tasa de Empleo Adecuado	58,5%	35,3%	60,0%	37,2%	53,7%	28,8%	54,3%	33,0%	61,0%	29,8%	55,9%	32,3%	60,7%	31,4%
Tasa de Empleo Inadecuado	41,5%	64,7%	40,0%	62,8%	46,3%	71,2%	45,7%	67,0%	39,0%	70,2%	44,1%	67,7%	39,3%	68,6%

Fuente: Datos de la construcción de indicadores laborales ENEMDU, INEC

Elaboración: María José Cabrera

En el sector comercio, las mujeres jóvenes hasta antes del año 2008 presentan una tasa de empleo adecuado menor que la de las mujeres del resto de la población, a partir del año 2009 está se empieza a incrementar, manteniendo esta tendencia hasta el año 2013, mientras que los hombres del resto de la población tienen tasas de empleo adecuado superior a la de los hombres jóvenes en la mayoría de periodos aquí analizados

Cuadro 7: Participación de las y los jóvenes en el sector servicios vs el resto de la población

	Sector Servicios													
	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
18 a 29 años	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Tasa de Empleo Adecuado	66,0%	49,4%	68,4%	50,5%	57,9%	47,7%	67,2%	57,8%	68,0%	58,8%	70,6%	62,4%	72,5%	56,7%
Tasa de Empleo Inadecuado	34,0%	50,6%	31,6%	49,5%	42,1%	52,3%	32,8%	42,2%	32,0%	41,2%	29,4%	37,6%	27,5%	43,3%
Resto de la Población	Sector Servicios													
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Tasa de Empleo Adecuado	76,8%	54,9%	81,8%	57,6%	72,5%	55,7%	77,1%	60,4%	80,3%	65,9%	78,3%	65,8%	82,6%	58,8%
Tasa de Empleo Inadecuado	23,2%	45,1%	18,2%	42,4%	27,5%	44,3%	22,9%	39,6%	19,7%	34,1%	21,7%	34,2%	17,4%	41,2%

Fuente: Datos de la construcción de indicadores laborales ENEMDU, INEC

Elaboración: María José Cabrera

En el sector servicios que es el más grande de la economía, las mujeres jóvenes presentan una desventaja en la tasa de empleo adecuado frente a las mujeres del resto de la población, cabe señalar que aquí se encuentran empleos como el servicio doméstico, que de acuerdo a la ley laboral goza de todos los beneficios de un empleo

normal, es por esto que muchas mujeres se han beneficiado de la ley y pasaron a estar del sector informal en un empleo adecuado. Para los hombres la tendencia de empleo no es diferente a la de los demás sectores, se mantiene un mayor empleo adecuado para los hombres que no son jóvenes.

Como se ha podido apreciar existen diferencias en las tendencias de las tasas de empleo dependiendo al sector al que se pertenezca, las mujeres ya sean jóvenes o no jóvenes presentan tasas de empleo adecuado inferior a las del género masculino, lo que sigue evidenciando una discriminación por parte de los distintos sectores que existen en la economía.

Es por esto que es importante tener políticas públicas orientadas a la capacitación, preparación, e instrucción de los jóvenes para que de esta manera no tengan trabas al querer insertarse en el mercado laboral. En el Ecuador existe Mi Primer Empleo el cual tiene el objetivo de brindar a los jóvenes en el país su primera oportunidad en el mercado laboral en las instituciones del sector público únicamente.

A continuación, se analizará dicho proyecto que está en vigencia desde el año 2007, el cual ha sido implementado en las instituciones públicas del país con el fin de brindar a los jóvenes su primera experiencia como servidores públicos y de esta manera insertarse en el mercado de trabajo en el Ecuador.

Capítulo III

Mi Primer Empleo

Desde el 2007 inicia Mi Primer Empleo como un proyecto emblemático que beneficia a los jóvenes que buscan acceder a pasantías para vencer las dificultades de conseguir un empleo por su falta de experiencia y oportunidades.

El objetivo de Mi Primer Empleo es brindar acceso a una primera experiencia laboral, mediante pasantías pagadas en el sector público, a jóvenes estudiantes de instituciones de educación superior, lo que contribuye a mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Este objetivo se alinea al Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, Objetivo 9: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas, y la política 9.2: Promover el trabajo juvenil en condiciones dignas y emancipadoras que potencie sus capacidades y conocimientos.

Mi Primer Empleo está enfocado a los jóvenes entre 18 y 29 años de edad que se encuentren cursando estudios o estén egresados de instituciones de educación superior. La pasantía la realiza una sola vez y con este proyecto los pasantes pueden conocer de cerca el sector público y generar planes y proyectos conforme a actividades que están encaminadas a su carrera o especialidad.

Al estudiante que ingresa a realizar las pasantías en las instituciones del sector público se le asigna una pasantía que tiene la duración de 6 meses, el pasante recibe una remuneración la misma que consta de un salario mínimo vital, y tienen el beneficio de la afiliación al seguro social ecuatoriano.

Se implementa mediante un análisis técnico donde se da prioridad a la participación de jóvenes estudiantes en condición de vulnerabilidad tales como: mujeres embarazadas, personas con discapacidad, pueblos y nacionalidades, diversidad sexual y de género, entre otros. Asimismo, se favorece la participación de las instituciones de educación superior que oferten carreras técnicas y tecnológicas. De igual modo, se prioriza la participación de instituciones públicas que fomenten en territorio las actividades productivas y la ejecución de proyectos encaminados a la matriz productiva.

Mi Primer Empleo realiza la socialización a las instituciones públicas de acuerdo a un mapeo previo en territorio, con esto se da a conocer los lineamientos del proyecto a las Unidades de Talento Humano, las cuales que serán las responsables de llenar la matriz de requerimiento para ser consideradas en un análisis técnico y posterior colocación de pasantes.

Como mérito al esfuerzo académico se ha implementado desde el año 2010 las pasantías de excelencia académica encaminadas a jóvenes entre 22 a 29 años de edad, que no hayan participado con anterioridad en este proyecto, estudiantes de último semestre, nivel, o año de estudios y egresados en instituciones de educación superior reconocidas por el organismo competente que no tengan historia laboral en el

sector público. Estos jóvenes realizarán sus pasantías junto a las máximas autoridades, ministros, viceministros y subsecretarios.

Se convocan a dos aspirantes por un cupo de pasantías, donde la o el mejor puntuado ingresa.

Lo que se debe dar a conocer del proyecto a los interesados es:

- Conocer de cerca el sector público y ser parte del cambio.
- Adquirir experiencia pre-profesional en el campo de acción de acuerdo a la carrera o especialización.
- Recibir capacitaciones en habilidades blandas.
- Seguimiento y apoyo psicológico durante las pasantías.
- Recibir un reconocimiento económico a la labor dentro del Sector Público.
- Obtener un certificado de culminación de pasantías y de participación en el taller de capacitación.

Capacitación para los jóvenes que están dentro del Proyecto

El objetivo de la capacitación es preparar en el ámbito personal y profesional a los pasantes con la finalidad de que puedan relacionarse con los demás y tengan un buen desempeño en el período de su pasantía, así como en la búsqueda de un empleo y en la permanencia del mismo (Dirección Grupos Prioritarios, 2013).

Se han capacitado a los jóvenes que pertenecen a la modalidad de excelencia académica.

La capacitación tiene 2 temáticas:

1. **Acceso y sostenibilidad al empleo:** La capacitación en habilidades blandas es un eje fundamental. Se abordan temas como estrategias para el desarrollo personal enfatizando valores como: autoestima, liderazgo, respeto y estrategias para el buen desempeño laboral. De igual manera, se hace un énfasis en la preparación a lo laboral.
 - Hoja de vida: se direccionará a las y los pasantes sobre la manera correcta de realizar su hoja de vida.
 - Entrevista: se indicará a las y los participantes tips para desempeñarse de manera adecuada en una entrevista de trabajo.
2. **Derechos y deberes fundamentales del trabajo:** se da a conocer los derechos y obligaciones de las y los trabajadores empleadores con un enfoque inclusivo.

Análisis Cualitativo de Mi Primer Empleo

La metodología que se utilizó en esta parte del análisis fue realizar entrevistas a hombres y mujeres jóvenes que participaron en el Proyecto, las provincias de donde provienen son (Azuay, Chimborazo, Guayas, Napo, Manabí, Pichincha). Se realizó 5 entrevistas por cada una vía telefónica y vía correo electrónico para un total de 25 entrevistas.

La muestra fue de tres mujeres y dos hombres en cada provincia, esto debido a que el 60% de las participantes son mujeres y 40% hombres; se tomó en cuenta estas provincias ya que son las que más pasantes aportan.

Los jóvenes que fueron entrevistados, realizaron sus pasantías en instituciones públicas como el Ministerio de Salud, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y los Municipios de sus Provincias, los pasantes tienen como formación carreras tradicionales como Administración de Empresas, Derecho, Ingeniería en Sistemas e Ingeniería Comercial y las áreas a las que se les asignó corresponden a sus carreras.

En la elaboración de la entrevista¹¹ se estructuraron cuatro preguntas, las mismas que están relacionadas con su experiencia dentro del proyecto, y de qué opinan los jóvenes de la creación de la política por parte del gobierno. A continuación se detallan las preguntas, y las respuestas que dieron a cada una de ellas:

1. ¿Cuál fue su motivación para inscribirse en Mi Primer Empleo?

Una de las principales razones por la que los jóvenes optan en inscribirse al proyecto es la experiencia, debido a que para que lo contraten en un futuro en cualquier otra dependencia ya sea pública o privada se requiere como mínimo 3 años de experiencia. Otra de las razones es que en los Institutos o Universidades solicitan de manera obligatoria como requisito para obtener el título profesional es que realicen pasantías, la parte económica es otro de los motivos ya que los jóvenes consideran que si logran entrar en el sector público ganarían mejor que en el sector privado. Y por último dijeron que se les dificultó que los acepten en otra empresa o institución para realizar sus prácticas pre profesionales.

Considerando lo anterior, se puede apreciar que los jóvenes consideran al proyecto como una oportunidad para entrar al sector público, y vieron en este una buena opción para realizar su pasantía.

2. ¿Está de acuerdo con el área de trabajo a la que se le asignó, pudo poner en práctica los conocimientos adquiridos en el Instituto o Universidad?

¹¹ Ver Anexo C: Ficha que se utilizó para las entrevistas cualitativas

A los pasantes los ubicaron en las áreas de trabajo que corresponde según lo que estudiaron en el Instituto o Universidad, pero en su mayoría las mujeres jóvenes no están de acuerdo con el trabajo que se les asignó, ya que consideran que las tareas no iban acorde con la pasantía que aplicaron, y menos con los conocimientos adquiridos, ya que las tenían haciendo trabajos como sacar copias, servir café, limpiar, etc. Mientras que los hombres pudieron poner en práctica sus conocimientos aunque las tareas asignadas no tenían un grado de dificultad mayor, en otras palabras hacían lo más sencillo del trabajo, dudando así de sus capacidades como ellos lo consideran.

De acuerdo a lo que mencionaron las mujeres en esta pregunta, no se les dio el trato que ellas esperaban al momento de realizar la pasantía, lo que es un problema ya que al no darles las funciones que estas deberían cumplir no están desarrollando su potencial lo cual no les permite adquirir una experiencia que les sirva en un futuro. Por otro lado los hombres tampoco están contentos ya que sienten que su capacidad no fue valorada.

Es importante dar la oportunidad para que los jóvenes puedan desenvolverse correctamente poniendo en práctica sus conocimientos, el proyecto es una herramienta para que esto se cumpla, pero según el testimonio de las personas aquí entrevistadas esto no se cumple a cabalidad.

3. ¿Las personas a su mando le brindaron la confianza necesaria para que usted se pueda desarrollar correctamente en el trabajo asignado?

Para los jóvenes tanto hombres como mujeres su experiencia con las personas que estaban al mando en la mayoría eran amables, les brindaron la confianza necesaria para poder desarrollarse, el problema según los entrevistados se da ya que sus “jefes” no les tienen la confianza que se requiere para asignarles trabajo con un nivel de dificultad alto, entonces se sienten menospreciados y sub valorados.

Lo que se describió en el párrafo anterior es la muestra de que este grupo etario no trabaja en las mismas condiciones que el resto de la población, es decir no tiene las mismas oportunidades para poder desenvolverse en el campo laboral. Es necesario brindar la confianza para que estas personas realicen trabajos igual al resto, no por el hecho de ser joven quiere decir que no se tenga la capacidad para enfrentar retos que requieran un mayor nivel de responsabilidad.

4. ¿Cree que el Estado a través de este proyecto está creando oportunidades laborales para los jóvenes?

La respuesta para esta pregunta en la mayoría de las personas entrevistadas fue negativa, ya que este grupo considera que el proceso para inscribirse en el proyecto y ser aceptado es demoroso, la selección depende de las solicitudes de las instituciones públicas, hay mucha demanda de pasantes para la poca oferta que se genera, afirman

también que deberían abrir la posibilidad de participar en el sector privado ya que hay más empresas en donde se podrían ubicar y el tiempo de la pasantía es muy corto. Pero no todo es negativo, ya que consideran al proyecto como la oportunidad que se les dio para conocer el campo laboral, y que sería beneficioso si se tomaría en cuenta lo que se describió en la primera parte de este párrafo.

Es importante destacar, que las y los jóvenes entrevistados afirman que si el proyecto abarcaría también al sector privado tendrían más oportunidades para desenvolverse de una mejor manera, ya que existen más empresas privadas que públicas, esto se da en los jóvenes que pertenecen a las provincias donde el aparato público es mínimo.

En conclusión, la percepción que tienen los jóvenes que fueron parte de Mi Primer Empleo no es buena, si bien es cierto mediante esta política el Estado está brindando una oportunidad para que se inserten en el sector público como su primera experiencia laboral, las instituciones que solicitan a los pasantes no generan un ambiente propicio para el aprendizaje, ni para la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en las aulas.

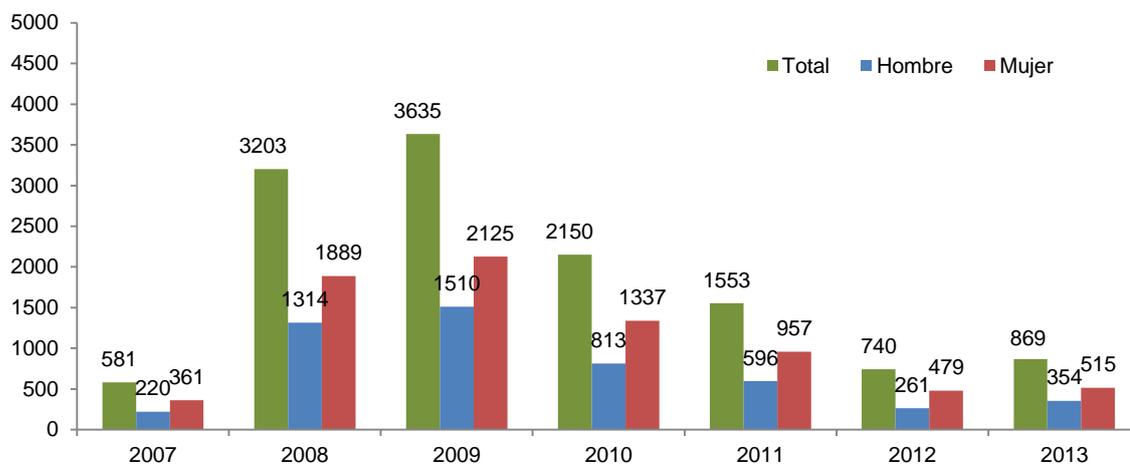
Uno de los impedimentos para que más jóvenes entren al proyecto es el proceso de inscripción ya que este es muy demoroso, además para que tengan oportunidad de participar es primordial que una institución pública lo solicite, y muchas veces es muy poca la oferta para que los jóvenes puedan acceder a un cupo.

Análisis Cuantitativo de Mi Primer Empleo

Jóvenes Beneficiados

En el proyecto Mi Primer Empleo del 2007 al 2013 han sido beneficiados 12.731 jóvenes ecuatorianos en todo el Ecuador. El siguiente gráfico muestra que en su mayoría los beneficiarios son mujeres, es decir, que se cumple uno de los objetivos del proyecto que es dar prioridad a grupos vulnerables como el género femenino ya que es el 60% mientras que el género masculino el 40% (Dirección Grupos Prioritarios, 2013).

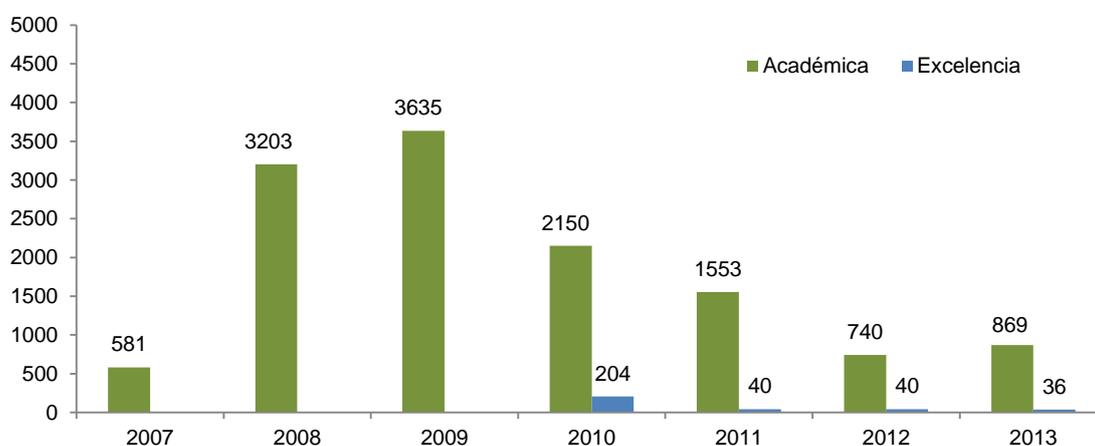
Gráfico 25: Jóvenes beneficiados en el Proyecto Mi Primer Empleo



Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, MINISTERIO DE TRABAJO Base: 12.731
Elaboración: María José Cabrera

Cabe recalcar que los pasantes que entran en la modalidad de excelencia académica son menos, ya que este tipo de pasantía está vigente desde el año 2010, en total han sido beneficiados 320 jóvenes de ambos sexos siendo el género femenino el más favorecido con 197 (Dirección Grupos Prioritarios, 2013) pasantes ubicados en las diferentes instituciones del sector público (Véase gráfico 26).

Gráfico 26: Jóvenes en modalidad académica y de excelencia

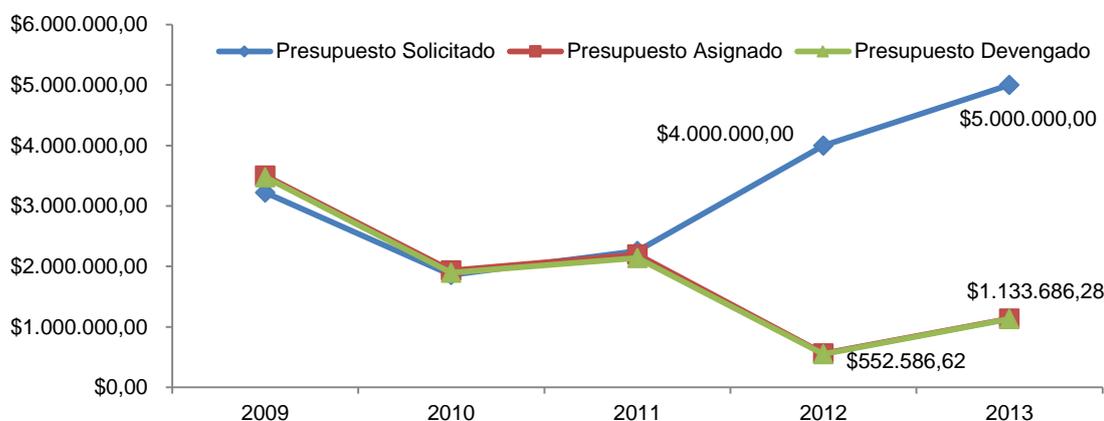


Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, MINISTERIO DE TRABAJO
Base: 12.731
Elaboración: María José Cabrera

En los años 2008 y 2009 se evidencia que hubo un mayor número de jóvenes de ambos sexos que fueron beneficiados, esto se dio ya que en estos dos años hubo una mayor asignación de presupuesto que en el resto de años, sobretodo en el año 2009, tal como se puede ver en el siguiente gráfico 27 el presupuesto asignado que ha tenido el proyecto Mi Primer Empleo tiene sus variaciones de un año a otro, y esto sin

dudarlo influye en la capacidad del Ministerio de Trabajo para poder colocar a los pasantes.

Gráfico 27: Presupuesto Asignado para Mi Primer Empleo



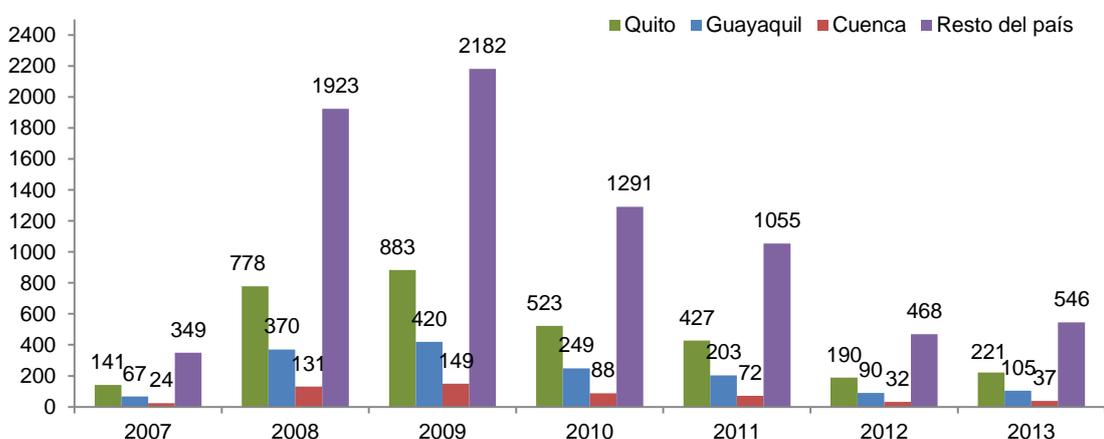
Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, MINISTERIO DE TRABAJO
Elaboración: María José Cabrera

El presupuesto solicitado comparado con el asignado tienen una brecha considerable en los años 2012 y 2013, en donde la diferencia entre uno y otro es de más de \$3'000.000, esto ocasionó que Mi Primer Empleo tenga el menor número de jóvenes beneficiados en dichos años.

Por otro lado, tanto el presupuesto asignado como el devengado son iguales esto quiere decir que el Ministerio de Trabajo utilizó todo el dinero que el Estado le asigna para que ponga en marcha el proyecto Mi Primer Empleo en todas las provincias del país.

En las principales ciudades como Quito y Guayaquil la cobertura del proyecto es mayor que en el resto del país (Véase gráfico 28), si bien es cierto por número de población es evidente que en estas dos ciudades el proyecto abarque a más jóvenes.

Gráfico 28: Jóvenes beneficiados por ciudades principales



Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, MINISTERIO DE TRABAJO
Elaboración: María José Cabrera

Tal como se muestra en el gráfico anterior la ciudad que más ha sido beneficiada con jóvenes ubicados en las instituciones del sector público para su primera experiencia laboral es Quito seguida de Guayaquil, y Cuenca es la tercera ciudad beneficiada, esto se da ya que los jóvenes que se registran para realizar su pasantía en estas ciudades es mayor que en el resto del país.

Carreras con mayor demanda por parte de las Instituciones Públicas.

Si bien en el Ecuador se está haciendo una reestructuración de la Matriz Productiva, aún en las Instituciones Públicas las carreras que mas demanda tienen siguen siendo las tradicionales. Para un total de 12.731 jóvenes beneficiados el 57% se relacionan con carreras como Derecho, Computación y Sistemas, Administración de Empresas y Contabilidad y Auditoría. Como se muestra en el siguiente cuadro, carreras como Ingeniería Agropecuaria o Ambiental apenas alcanzan el 1% de demanda en el sector público.

Cuadro 8: Carreras con mayor demanda por parte de las Instituciones Públicas

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total	% de participación
Derecho	756	706	419	383	183	150	2597	20%
Computación, Informática o sistemas	499	585	458	404	118	134	2198	17%
Administración de empresas	492	489	300	283	146	138	1848	15%
Contabilidad y auditoría	316	419	196	179	33	59	1202	9%
Ingeniería Comercial	79	59	74	40	20	24	296	2%
Economía	95	114	49	21	15	14	308	2%
Administración Pública	83	86	58	42	11	5	285	2%
Ingeniería civil	73	81	54	18	15	19	260	2%
Trabajo social	80	78	29	18	11	39	255	2%
Comunicación	78	95	37	18	6	7	241	2%
Psicología clínica	30	91	58	18	12	28	237	2%
Psicología industrial/ del trabajo	42	73	35	37	24	21	232	2%
Finanzas/ banca y finanzas	45	59	19	22	22	22	189	1%
Turismo y hotelería	59	56	23	14	6	7	165	1%
Ingeniería agropecuaria	46	49	13	18	19	25	170	1%
Ambiental	44	53	21	18	11	11	158	1%
Arquitectura	28	59	16	18	19	30	170	1%

Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, MINISTERIO DE TRABAJO
Elaboración: María José Cabrera

De acuerdo a la oferta académica existente en el país, solo el 27% se ajusta al cambio de la matriz productiva según la SENESCYT (Universia, 2013), es por eso que es fundamental aumentar la oferta de carreras que se ajusten a dicho cambio, estas son: minería, transporte, software, seguridad ciudadana, plásticos, tecnología de desarrollo infantil, entre otros. Se planea que los cursos duren dos o tres años y se trabajará en conjunto con las empresas para que se realicen las prácticas (Universia, 2013).

Universidades de las que vienen los pasantes beneficiados en el proyecto

Según la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), los y los estudiantes previo a la obtención del título deberán realizar lo siguiente:

Art.87.- Requisitos previos a la obtención de título.- Como requisito previo a la obtención del título, las y los estudiantes deberán acreditar servicios a la comunidad mediante prácticas y pasantías pre profesionales, debidamente monitoreadas, en los campos de su especialidad, de conformidad con los lineamientos generales definidos por el Consejo de Educación Superior.

Dichas actividades se realizarán en coordinación con organizaciones comunitarias, empresas e instituciones públicas y privadas relacionadas con la respectiva especialidad. (Capítulo II: De la Garantía de Igualdad de Oportunidades, LOES)

De acuerdo a la normativa legal descrita anteriormente, las y los estudiantes deben cumplir con una actividad que les genere un conocimiento real de lo que van a ejercer al momento que se gradúen, para esto el proyecto Mi Primer Empleo cuenta con la participación de varias Instituciones de Educación Superior a nivel nacional.

En total el proyecto Mi Primer Empleo cuenta con la participación de 147 Instituciones de Educación Superior, a continuación en el siguiente cuadro se muestra las que cuentan con mayor participación a nivel nacional.

Cuadro 9: Participación de las Instituciones de Educación Superior en Mi Primer Empleo 2007 - 2013

UNIVERSIDAD BENEFICIADA	% DE PARTICIPACIÓN
Universidad Central del Ecuador	13%
Universidad de Guayaquil	7%
Universidad Técnica de Ambato	5%
Universidad Técnica de Machala	5%
Universidad Regional Autónoma de los Andes	5%
Universidad Técnica Luis Vargas de Esmeraldas	4%
Pontificia Universidad Católica del Ecuador	4%
Universidad Laica Eloy Alfaro Manabí	4%
Universidad Nacional de Loja	4%
Universidad Técnica de Cotopaxi	3%
Universidad Técnica de Babahoyo	3%
Universidad Estatal de Bolívar	3%
Universidad Técnica de Manabí	3%
Otras	37%

Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, MINISTERIO DE TRABAJO
Elaboración: María José Cabrera

Como se evidencia en el cuadro anterior, la participación de Instituciones de Educación Superior como la Técnica de Ambato y la Técnica de Machala están entre las que mayor número de pasantes aportan al proyecto Mi Primer Empleo, no sale de la lógica que la Universidad de Guayaquil y la Universidad Central del Ecuador sean las que más pasantes aportan ya que estas son las más grandes del país.

Es importante destacar la participación de universidades técnicas dentro del proyecto Mi Primer Empleo, aunque aun se sigue demandando por parte de las Instituciones Públicas carreras tradicionales en su mayoría, estos centros educativos ofrecen carreras que involucran lo que el país esta buscando para el cambio de la matriz productiva, en estas están carreras como mecatrónica, biotecnología, técnicos en transporte, minería, entre otras.

Instituciones Públicas Beneficiadas

De acuerdo al artículo 59 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), las instituciones públicas:

Art. 59.- podrán celebrar convenios o contratos de pasantías con estudiantes de institutos, universidades y escuelas politécnicas, respetando la equidad y paridad de género, discapacidad y la interculturalidad, así mismo, las instituciones del Estado podrán celebrar convenios de práctica con los establecimientos de educación secundaria.

Para estos convenios o contratos no se origina relación laboral ni dependencia alguna, no generan derechos ni obligaciones laborales o administrativas, se caracterizan por tener una duración limitada y podrán recibir un reconocimiento económico, establecido por el Ministerio de Trabajo. (Título V: De la Administración Técnica del Talento Humano, LOSEP).

Según la norma jurídica descrita anteriormente, los jóvenes en el Ecuador acceden a realizar su pasantía como primera experiencia laboral en el sector público, de acuerdo a esto se tiene que la institución que más se beneficia es el Ministerio de Trabajo con un total desde el año 2007 hasta el 2013 de 1429 pasantes, seguida del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) con 729 pasantes ubicados a los largo del tiempo.

En el cuadro 10 se detallan las instituciones públicas que han sido beneficiadas con pasantes desde el año 2007 hasta el 2013:

Cuadro 10: Instituciones Públicas con más pasantes insertados 2007 – 2013

INSTITUCIONES PÚBLICAS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	TOTAL
MINISTERIO DEL TRABAJO	5	563	313	195	217	102	34	1429
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL	0	187	244	122	138	28	10	729
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	10	133	255	181	59	16	30	684
MUNICIPIO	0	10	279	189	72	43	15	608
MINISTERIO DEL INTERIOR	0	139	145	95	79	19	8	485
MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL	22	175	119	60	40	32	19	467
MINISTERIO DEL AMBIENTE	25	113	140	57	36	14	15	400
BANCO DE FOMENTO	0	59	106	95	106	22	15	403
SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL	0	141	104	63	39	29	23	399
MINISTERIO DE EDUCACIÓN	20	130	148	41	46	10	12	407
MINISTERIO DE TURISMO	0	162	113	48	15	13	8	359
MINISTERIO DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA	13	158	84	34	16	12	22	339
MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA	7	45	118	58	44	18	12	302
MINISTERIO DE RECURSOS NATURALES NO RENOVABLES	36	139	81	26	17	8	9	316
FUERZA AÉREA ECUATORIANA	14	133	94	16	3	0	2	262
CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIDADES	0	101	52	22	33	17	19	244
GOBERNACIÓN	0	79	25	21	34	14	21	194
CONSEJO NACIONAL DE CONTROL DE SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES Y PSICOTRÓPICAS	11	11	74	47	34	31	5	213
INSTITUTO ECUATORIANO DE CRÉDITO ESTUDIANTIL Y BECAS	0	38	49	27	38	20	19	191
INSTITUTO NACIONAL DE LA NIÑEZ Y LA FAMILIA	0	0	83	66	25	16	1	191
OTROS	378	647	965	647	626	276	570	4109

Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, MINISTERIO DE TRABAJO

Elaboración: María José Cabrera

De acuerdo a lo mostrado anteriormente, las instituciones públicas que más se benefician de la inserción de pasantes están relacionadas con el manejo de personas en el país, mientras que instituciones como la Fuerza Aérea Ecuatoriana y el Instituto de la Niñez y Familia están entre los que menos pasantes insertan entre sus colaboradores.

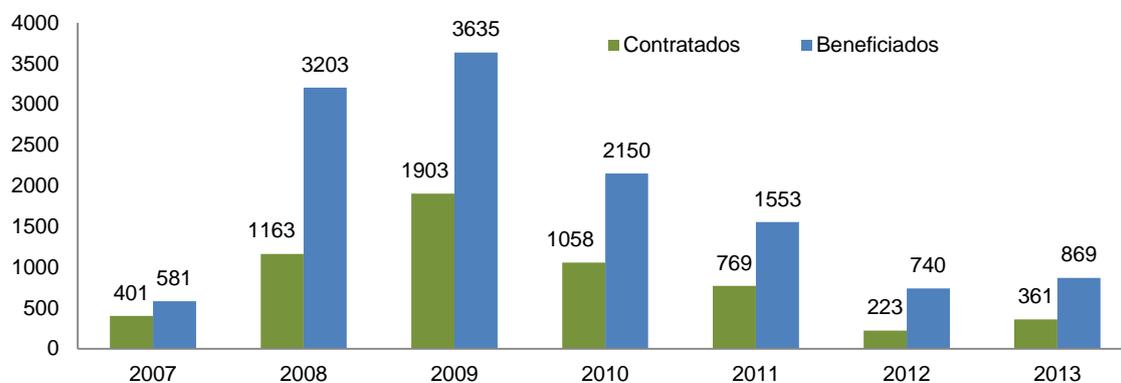
Uno de los alcances que tiene el proyecto según la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo, es dar prioridad a la solicitud de Instituciones que fomenten el cambio productivo que está teniendo el país mediante la Matriz Productiva, pero como se puede apreciar en el cuadro anterior, se esta dando prioridad a Instituciones que tienen que ver con el manejo de personas como el Ministerio de Salud Pública, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Municipio, y el Ministerio de Trabajo.

Jóvenes contratados en el proyecto Mi Primer Empleo 2007-2013

De acuerdo a su desenvolvimiento los jóvenes son contratados en las diferentes Instituciones Públicas que han sido beneficiadas con pasantes, el siguiente gráfico

muestra la inserción que hay en el país para este grupo etario que participa en el proyecto Mi Primer Empleo.

Gráfico 29: Número de pasantes que son contratados vs pasantes beneficiados por las Instituciones Públicas 2007-2013



Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, MINISTERIO DE TRABAJO
Elaboración: María José Cabrera

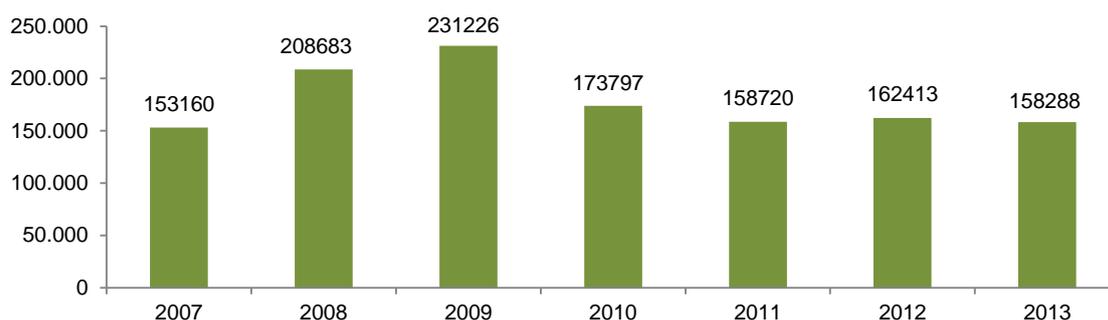
Base: 12.731

El nivel de inserción en el sector público por parte de los jóvenes que participan en el proyecto Mi Primer Empleo varía conforme al número de beneficiados por año, es por esto que para el 2007 se tuvo 581 pasantes que ingresaron al proyecto de los cuales fueron contratados 401 por lo que su nivel de inserción es del 69%, mientras que para el año 2011 el nivel de inserción es del 35% ya que el total de beneficiados para ese año fue de 1.757 con 769 contratados.

A nivel de ciudad el nivel de contratación para la ciudad de Quito es de 1.081 jóvenes contratados, seguida de Guayaquil con 658 y Cuenca con 306, desde el año 2007 que inició el proyecto hasta el año 2013 (Dirección Grupos Prioritarios, 2013). Esto evidencia que la capital del Ecuador es la más beneficiada seguida del puerto principal por ser las más grandes del país.

Si bien es cierto el objetivo del proyecto Mi Primer Empleo no es disminuir el desempleo de los jóvenes en el Ecuador no se puede dejar de lado la situación real de este segmento de la población en lo que se refiere al desempleo. De acuerdo a la información obtenida de la ENEMDU para el grupo objetivo que se está analizando el siguiente gráfico muestra las cifras de desempleo a nivel nacional (véase gráfico 30).

Gráfico 30: Número de jóvenes con desempleo de 2007-2013



Fuente: ENEMDU, INEC
Elaboración: María José Cabrera

Por otro lado es importante evidenciar que existen más jóvenes que están empleados en el sector privado que en el sector público (véase cuadro 11)

Cuadro 11: Número de jóvenes con empleo adecuado en el sector público y en el sector privado de 2007-2013

	Jóvenes 18 a 29 años Sector Público	Jóvenes 18 a 29 años Sector Privado
2007	87.635	511.683
2008	95.033	564.613
2009	108.114	618.405
2010	324.634	839.674
2011	359.537	885.695
2012	341.746	818.895
2013	387.157	908.029

Fuente: ENEMDU, INEC
Elaboración: María José Cabrera

Es sustancial que el proyecto Mi Primer Empleo tenga un convenio con el sector privado, para de esta manera generar una participación que vaya acorde con la realidad de la economía, de esta manera se convertiría en un proyecto más inclusivo y un medio por el cual los jóvenes se inserten en el mercado laboral.

Por otro lado, en el proyecto Mi Primer Empleo se inscriben un número de jóvenes mucho mayor al que en realidad es beneficiado, en el siguiente cuadro se evidencia lo antes dicho de los años 2010, 2011 y 2012, hay que tomar en cuenta que dicho proyecto según su alcance da prioridad a grupos vulnerables de la sociedad.

Cuadro 12: Número de jóvenes con desempleo de 2007-2013

Año	Inscritos	Beneficiados	%
2010	17.940	2.150	12,0%
2011	26.282	1.757	6,7%
2012	22.579	780	3,5%
Total	66.801	4.687	7,0%

Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, MINISTERIO DE TRABAJO
Elaboración: María José Cabrera

Si bien el nivel de beneficiados depende de cómo sean solicitados por las instituciones públicas, el porcentaje de jóvenes que se benefician del proyecto sigue siendo mínimo.

A lo largo del capítulo se pudo analizar el proyecto Mi Primer empleo en función del cumplimiento de los objetivos que fueron planteados al momento de su creación. La inserción prioritaria a grupos vulnerables se cumple, ya que las mujeres se benefician en mayor cantidad que los hombres, por otro lado, la demanda de carreras técnicas como se pudo apreciar en la información aquí presentada no se cumple ya que siguen siendo las de mayor demanda por parte de las instituciones públicas las carreras tradicionales, y por último, no se está dando prioridad a las instituciones de educación superior que ofrecen carreras que vayan en pro del cambio de la matriz productiva. Esto último se da ya que el país está viviendo un proceso de cambio en la oferta académica.

El Ministerio de Trabajo no cuenta con un estudio de Mi Primer Empleo, por lo que se realizó una entrevista a la persona encargada de llevarlo a cabo en el Ministerio de Trabajo¹², en donde se le planteó los resultados de esta disertación, haciendo énfasis en las limitantes encontradas.

En resumen, para la persona encargada de Mi Primer Empleo, este es de suma importancia para el Estado ya que es el único que va destinado a la creación de empleo juvenil. Cuando se le plantearon las limitantes encontradas, supo manifestar que están consientes que al proyecto le faltan instrumentos para ser más inclusivo, haciendo énfasis en el financiamiento.

Si bien es una ventaja para el gobierno tener una política enfocada en la generación de empleo joven, es importante que esta sea efectiva en su aplicación. Mejorar las limitantes será útil para poder tener una participación inclusiva de los jóvenes dentro del proyecto.

¹² Para ver la entrevista completa ir Anexo D

Conclusiones

En América Latina los jóvenes representan lo que significaría un cambio positivo en nuestra sociedad, sin embargo no pueden insertarse de manera adecuada en el mercado laboral, y los que logran insertarse lo hacen de manera inadecuada cayendo en condiciones precarias y corren el riesgo de ser excluidos socialmente.

El desempleo y el subempleo entre los jóvenes conlleva a un elevado costo socioeconómico lo cual representa una amenaza en el desarrollo de los países, los gobiernos de América Latina todavía no han logrado implementar una política pública capaz de generar empleo decente para este grupo de la población.

Las mujeres jóvenes tanto en América Latina como en el Ecuador, tienen más dificultades al momento de insertarse en el mercado laboral, si bien es cierto con el pasar de los años se ha venido imponiendo la equidad de género, todavía no se ha logrado parar con la discriminación en el trabajo, ya que aún sigue siendo subestimada al momento de ocupar un cargo alto, de recibir un salario que vaya acorde a su formación y en las tareas asignadas.

La tasa de desempleo juvenil en el Ecuador comparada con la población que no es joven, es cuatro veces mayor, lo que demuestra la dificultad que tiene este grupo para insertarse en el mercado de trabajo.

En el Ecuador antes del 2007, no existía una política pública como tal para la inserción laboral de los jóvenes, si bien el país estaba sujeto a acuerdos internacionales, a partir del año 2007 se implementó como principal política pública el proyecto Mi Primer Empleo promotor del empleo joven a través de pasantías pagadas en el sector público.

Tal como se evidenció en esta disertación el Estado a partir del año 2007 pone un mayor énfasis en la inversión del sector educativo, lo que le preocupa, es formar capital humano para que estos puedan ser un pilar fundamental en el desarrollo socioeconómico y político del país, razón por la cual el proyecto Mi Primer Empleo aquí analizado no cuenta con una cantidad de recursos que le permita expandirse y abarcar todos los sectores de la economía, para llegar a ser una política pública efectiva, la misma que ataque un problema general de la sociedad como el desempleo joven.

Si bien es cierto dicho proyecto está respaldado por la Constitución del 2008 y el Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2017, los pasantes pueden aplicar solamente en el sector público y no en el privado, teniendo en cuenta que el principal generador de empleo en la economía es justamente este último tal como se lo demostró en este trabajo.

La aceptación de los jóvenes en este proyecto es mínima comparada con el número de solicitudes que reciben, están a la espera de que algún ministerio solicite un joven o una joven para que vaya de apoyo en cualquier área en la que se los requiera.

Los jóvenes entrevistados en esta disertación, en su mayoría no están contentos con su experiencia en el proyecto ya que consideran que al momento de ingresar a

cualquier Institución Pública las actividades que realizan no van acorde a su conocimiento adquirido en las aulas; o muchas veces el trato que reciben no es el mismo que cualquier servidor público.

Existe el ofrecimiento de un contrato para ciertos jóvenes que participan en el proyecto, si bien es cierto, se insertan en el mercado laboral de manera adecuada con todos los beneficios de ley, el porcentaje sigue siendo mínimo comparado con la PEA de este grupo.

El proyecto Mi Primer Empleo fue creado para brindar la primera experiencia laboral a jóvenes de 18 a 29 años en el sector público, es importante destacar su creación como política pública en pro del empleo joven, ya que brinda acceso en su mayoría a mujeres las mismas que son consideradas como un grupo vulnerable de la sociedad, pero por otro lado, no logra cumplir con los alcances planteados en lo que se refiere a carreras e instituciones que fomenten el cambio de la Matriz Productiva.

Recomendaciones

Encontrar medios sostenibles desde la perspectiva presupuestaria para poder intervenir específicamente en los jóvenes, como las medidas anticíclicas y las medidas que inciden en la demanda, programas públicos de empleo, mecanismos de garantía de empleo, infraestructura intensiva en empleo, subsidios salariales y de formación; lo mencionado anteriormente debería garantizar la igualdad en el trato de los trabajadores jóvenes.

Es importante trabajar en conjunto todos los sectores con el fin de crear políticas industriales y sectoriales que puedan facilitar la transformación estructural, esto con el objetivo de impulsar una mayor inversión pública y privada en sectores que generen empleos decentes para los jóvenes en el país.

Una acción colectiva entre todos los actores mundiales podría mejorar la situación de los jóvenes en los mercados de trabajo, tener políticas públicas adecuadas que vayan en pro de crear nuevos empleos decentes las mismas que abarquen a todos los sectores de la economía.

Garantizar el empleo decente y con las mismas condiciones para las mujeres es de suma importancia para el desarrollo de una economía, es por esto que se debe contar con leyes incluyentes que permitan que esto se cumpla y así mermar toda clase de discriminación en el mercado de trabajo para el género femenino.

Es importante que el proyecto Mi Primer Empleo abarque también al sector privado, si esto no ocurre se convierte en una política limitada al sector de la economía que no genera la mayor tasa de empleo como lo es el sector público, si esto se da todos los jóvenes que quedan excluidos de participar en el proyecto tendrían una mayor oportunidad para poder trabajar.

Se debería tener un plan para poder insertar a los jóvenes en las instituciones públicas de manera que no se tenga que esperar una solicitud por parte de la institución, sino más bien generar puestos de trabajo que puedan ser ocupados por los jóvenes de esta manera el proyecto fluiría y permitiría que más jóvenes puedan beneficiarse.

Aunque el objetivo con el que fue creado el proyecto Mi Primer Empleo no fue con la intención de disminuir el desempleo joven, es importante no dejar de lado la problemática actual que hace que un gran número de jóvenes no estén trabajando, atacar las fuentes que lo generan harían de esta una política más efectiva.

Referencias Bibliográficas

- Abdala, E. (2002). *Jóvenes, educación y Empleo en América Latina*.
- Bárbara Noriega, M. H. (2010). *Mercado de Trabajo y Juventud: análisis de la segregación laboral*. Madrid, España.
- BCE. (2004). *Cifras Mercado Laboral*.
- Camacho, (2012). *Empleo, Migración Laboral de Jóvenes en el Ecuador*.
- Dirección Grupos Prioritarios, M. d. (2013). *Programa Mi Primer Empleo*. Quito.
- Eurosocial, (2011). *Inserción Laboral de los Jóvenes: Estrategias Innovadoras para facilitar la transición escuela - trabajo*.
- Feijoo, E. (2014). *Indicadores Laborales*. Quito.
- FLACSO. (2005). *Políticas, Programas y Proyecto de Fomento de la Inserción Laboral de los Jóvenes en el Ecuador*.
- INEC. (2010). *Censo Poblacional*.
- INEC. (2013). *Encuesta Trimestral de Empleo, Desempleo y Subempleo*.
- INEC. (2013). *Evaluación Trimestral del Mercado Laboral a Diciembre*.
- Krause, Á. (2007). *Discriminación y Segregación Laboral*. Santiago de Chile.
- León, M. (2005). *Políticas, Programas, y Proyectos de Fomento de la Inserción Laboral de las y los Jóvenes en el Ecuador*. CEPAL.
- Martínez, J. (2005). *La rotación, movilidad y trayectoria de la fuerza de trabajo de los jóvenes*. Quito.
- Martínez, L. (2005) *Los jóvenes: una mercancía "buena, bonita y barata en el mercado de trabajo"*.
- MIES. (2012 - 2013). *Agenda para la Igualdad de la Juventud*.
- Narváez, N. M. (2010). *Discriminación salarial y segregación laboral por género*. Colombia.
- OIT. (1993). Décimo quinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET 15). *Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal*, (pág. 4).
- OIT, (2012). *La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción*.
- OIT. (2013). *Panorama Laboral*.

- OIT. (2013). *Trabajo decente y Juventud*.
- Pachecho, L. (2003). *Política Económica: Un estudio desde la Economía Política*. Quito: Cuarta.
- Revista Ekos. (2011). Mercado Laboral en Cifras. *Revista Ekos*, 66-67.
- Román, (2011). *Políticas Públicas sobre juventud en Ecuador desde 1980*.
- Schkolnik, (2005). *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. CEPAL
- Standing. (2009). *Work After Globalization, Building Occupational Citizenship*. Cletenham.
- Standing, G. (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. Nueva York, Londres.
- Stiglitz, (1988). *La Economía del Sector Público*.
- Universia. (11 de Diciembre de 2013). Ecuador en el cambio de la Matriz Productiva. *Comercio*.
- Valenzuela, H. C. (2014). *Precariedad, Precarización y Trabajo Precario*. Santiago de Chile.
- Weller, J. (2007). *Inserción Laboral de los Jóvenes*.
- Weller, J. (2006). *Los Jóvenes y el Empleo en América Latina*.

Anexo A

Apartado Metodológico: Construcción de indicadores laborales para los jóvenes de 18 a 29 años.

Diseño de la muestra ENEMDU

El diseño de la muestra de la ENEMDU es probabilístico-bietápico, se lo realiza en dos etapas: sectores censales (2.586) y viviendas ocupadas (12 viviendas ocupadas por sector censal).

Estratificación de la muestra

La estratificación se refiere a la subdivisión de una población determinada en subconjuntos con características propias. Esta acción se lleva a cabo como una etapa previa a la selección de la muestra y las variables utilizadas para ello contienen información acerca de todas las unidades de población.

Las variables deben ser altamente correlacionadas con aquellas utilizadas para la determinación del tamaño de muestra. Por lo tanto los estratos son homogéneos en su interior, lo que establece una diferencia fundamental respecto a las características de los conglomerados.

Los dominios de estratificación del MMM¹³ son cada una de las 23 provincias continentales, divididas en sus componentes urbanas y rurales. De esta forma quedan determinados 46 dominios de estratificación. Las unidades estratificadas son los sectores censales.

Contar con una clasificación previa de los sectores censales del país de acuerdo a la similitud de los fenómenos descritos anteriormente permite generar muestreos eficientes. Estas variables permiten agrupar los sectores censales de acuerdo a cierto grado de marginación o bienestar de la población. Desde un punto de vista de “bienestar” mientras más existan estas condiciones en los sectores censales, tenderán a ser consideradas de estrato “alto”, por el contrario, mientras los sectores censales tiendan a la ausencia de estas características (en conjunto) serán considerados de estrato “bajo”.

La ENEMDU trimestral es de 1379 sectores muestrales:

¹³ La estratificación del MMM consiste en agrupar de acuerdo a ciertas similitudes, las Unidades Primarias de Muestreo (UPM) creadas previamente en base a la información del Censo de Población y Vivienda 2010.

Quito	113
Guayaquil	125
Cuenca	75
Machala	66
Ambato	92
Resto Sierra Urbana	141
Resto Costa Urbana	141
Amazonía Urbana	148
Sierra Rural	227
Costa Rural	177
Amazonía Rural	74
Total	1379

Fuente: Ficha Metodológica ENEMDU, INEC
Elaboración: María José Cabrera

Nuevo Marco Metodológico ENEMDU

La decisión de marco conceptual y metodológico se fundamenta en tres aspectos:

1. La preocupación por la actualización de las estadísticas del INEC en consonancia con las nuevas recomendaciones del CIET de la OIT.
2. La Armonización realizada en el marco de producción estadística para la integración regional de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), cuyas “Decisiones” se constituyen en mandatos luego de la firma de los ministros o de los propios Presidentes de los países miembros; entre ellas existe una que constituye la armonización de las estadísticas sociales, como parte del Programa Estadístico Comunitario (PEC), amparado en la decisión 488 de la CAN.
3. Las preocupaciones nacionales ha sido la producción de cifras sobre empleo de fuentes distintas y con distintos resultados, como es el caso de coyuntura del Banco Central (BC), que publica indicadores de desempleo y participación económica en forma mensual. La diferencia está en los algoritmos que se usan tanto en el INEC como en el BC, en general las tasas del INEC son algo menores que las de BC.

A raíz de las principales observaciones y de comparación del marco conceptual aplicado por el INEC y las resoluciones y recomendaciones de las CIET de la OIT y de las decisiones y armonizaciones de la CAN, las recomendaciones fueron:

- Homogenizar las definiciones y los algoritmos que permitan en lo posible una continuidad de los indicadores, bajo el paraguas de la OIT y la CAN.
- Revisar los documentos de captación de información (cuestionarios y manuales) y ajustarlos con base en los requerimientos de información, de tal forma que permitan la construcción de indicadores.
- Controlar en el campo que se cumpla las normas y procedimientos definidos para esta clase de investigación, en particular mejorar la captación de los ingresos por cuenta propia.

En las reuniones de expertos gubernamentales de la sección estadística de la Secretaría Técnica de la CAN se han definido ciertas condiciones de operatividad y cálculo de indicadores. En este proceso se han amortizado 31 indicadores entre los cuales consta el desempleo abierto, subempleo e informalidad, por lo que, en armonía con las recomendaciones de las CIET/OIT, se han recogido también esas bases conceptuales y metodológicas, así como las recomendaciones para el cálculo y presentación de indicadores.

Agrupación de rama de actividad

Para fines de esta investigación se agrupó la rama de actividad de acuerdo al sector que pertenece, los sectores se los muestra a continuación:

Sector Agropecuario:

Agricultura, ganadería, caza y pesca.

Sector Industria:

Explotación minas y canteras,

Manufactura,

Suministro de electricidad, gas y agua

Construcción.

Sector Comercio:

Comercio,

Reparación vehículos,

Transporte y almacenamiento.

Sector Servicios:

Hoteles y restaurantes,

Intermediación financiera,

Actividades inmobiliarias,

Empresariales y de alquiler,

Administración pública, defensa y seguridad social,

Enseñanza,

Servicios sociales y de salud,

Artes, entretenimiento y recreación,

Otras actividades de servicios,

Actividades en hogares privados con servicio doméstico,

Actividades de organizaciones extraterritoriales.

Anexo B

Conceptos de los Indicadores de Empleo en el Ecuador según la ficha metodológica de la ENEMDU

- **“Empleo.-** Las personas en empleo son todas aquellas en edad de trabajar que, durante la semana de referencia, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de una remuneración o beneficios. Se clasifican en dos categorías:
 - a) Las personas empleadas y (trabajando), es decir, que trabajaron en un puesto de trabajo por lo menos una hora, y
 - b) Las personas empleadas pero (sin trabajar) debido a una ausencia temporal del puesto de trabajo o debido a disposiciones sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo (como trabajo en turnos, horarios flexibles y licencias coMi Primer Empleosatorias por horas extraordinarias) (OIT, 2013)”.

- **“Empleo adecuado.-** Este grupo está conformado por aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, y trabajan igual o más de 40 horas semanales, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas en empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales”.

- **Empleo inadecuado.-** Lo conforman aquellas personas en empleo, que no satisfacen las condiciones mínimas de horas o ingresos y, que durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales menores al salario mínimo y/o trabajan menos de 40 horas a la semana y pueden o no desear estar disponibles para trabajar horas adicionales. Constituye la suma de subempleo, otro empleo inadecuado y empleo no remunerado.
 - a) Subempleados.- personas con empleo que durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y por insuficiencia de ingresos.
 - b) Otro empleo inadecuado.- son personas con empleo que, durante la semana de referencia percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y no tiene el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales.
 - c) Empleo no remunerado.- lo conforman aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia, no perciben ingresos laborales. En esta categoría están los trabajadores no remunerados del hogar,

trabajadores no remunerados en otro hogar y ayudantes no remunerados de asalariados/jornaleros.

- **Empleo No Clasificado:** son aquellas personas empleadas que no se pueden clasificar como empleados adecuados, inadecuados o no remunerados por falta de información en los factores determinantes. Se construye como el residuo del resto de categorías.
- **Desempleados:** personas que en el periodo de referencia, no estuvieron empleados y presentan ciertas características. a) no tuvieron empleo, no estuvieron empleados la semana pasada y están disponibles para trabajar b) buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores. Se distinguen dos tipos de desempleo: abierto y oculto.
 - a) **Desempleo abierto.-** personas sin empleo, que no estuvieron empleados la semana pasada y que buscaron trabajo e hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores a la entrevista.
 - b) **Desempleo oculto.-** personas sin empleo, que no estuvieron empleados la semana pasada, que no buscaron trabajo y no hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer un negocio en las cuatro semanas anteriores a la entrevista. (INEC, Encuesta Trimestral de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2013)

Anexo C

Formato de la ficha que se utilizó para realizar la entrevista a los pasantes

Mi Primer Empleo	
Nombre:	
Género:	
Provincia	
Año en el que participó en el programa:	
Carrera:	
Ministerio o Institución Pública:	
Área a la que fue asignado:	
1. ¿Cuál fue su motivación para inscribirse en el programa?	
2. ¿Esta de acuerdo con el área de trabajo a la que se le asignó, pudo poner en práctica los conocimientos adquiridos en el Instituto o Universidad?	
3. ¿Las personas a su mando le brindaron la confianza necesaria para que usted se pueda desarrollar correctamente en el trabajo asignado?	
4. ¿Cree que el Estado a través de este programa está creando oportunidades laborales para los jóvenes?	

Anexo D

Entrevista a la persona encargada de Mi Primer Empleo en el Ministerio de Trabajo

- 1. Según su criterio, ¿cree que Mi Primer Empleo ataca de manera efectiva la problemática actual de empleo juvenil que existe en el país?**

Si, ya que el proyecto se enmarca en la política pública de juventudes, es por ello que desde el año 2007 ha mejorado las condiciones de acceso al primer empleo mediante la incorporación de los jóvenes en pasantías reconocidas económicamente, se ha contratado alrededor del 46% de los beneficiarios. Si bien es cierto el número de desempleados jóvenes es alto, el Ministerio de Trabajo está beneficiando a una parte de este grupo para que tenga su primera experiencia laboral en el sector público.

- 2. ¿Qué le hace falta a Mi Primer Empleo para que sea más inclusivo?**

A Mi primer Empleo le hace falta incorporar acciones efectivas de cofinanciamiento nacional e internacional, así como el accionar en cada uno de los territorios a través de los Gobiernos Autónomos descentralizados. La priorización de dicha política está vigente hasta el año 2017, por lo que se lo debe empezar a institucionalizar como un proceso del Ministerio de Trabajo a través de la Norma Técnica de Pasantías.

- 3. ¿De qué depende la asignación del presupuesto que se le da cada año a Mi Primer Empleo?**

Depende de la situación que cada año se presenta en el país, y del análisis que realizan los organismos competentes para la asignación de recursos a cada proyecto emprendido por el gobierno.

- 4. Para el Estado, ¿qué importancia tiene Mi Primer Empleo?**

Es de gran importancia ya que es la única política enfocada a los jóvenes y que actualmente realiza acciones en cada territorio de acuerdo a las competencias del Ministerio de Trabajo, se lo ha reconocido como una de las buenas prácticas de empleo juvenil.

- 5. Uno de los objetivos de Mi Primer Empleo es dar prioridad a carreras técnicas por el cambio de la matriz productiva, pero en la práctica las carreras tradicionales son las que tienen mayor participación, ¿qué hacer para que no se de esta contradicción?**

Si bien es cierto desde las instituciones se están demandando en mayor cantidad las carreras tradicionales, Mi Primer Empleo con el fin de cumplir con el cambio de la matriz productiva, está dando paulatinamente una mayor participación en las solicitudes a carreras que tienen que ver con petróleo, química, laboratorio, geología, sistemas, parvulario, ambiente, entre otras. Es un proceso, ya que, también depende de la implementación de carreras técnicas por parte de los principales centros de

educación superior, debido a que existe muy poca oferta de dichas carreras por parte de los institutos o universidades

6. Es una limitante para Mi Primer Empleo no tener acceso al sector privado, ¿por qué no se lo incluye?

Para el Ministerio de trabajo es importante contar con el sector privado, al ser el principal generador de empleo en una economía, pero no se lo ha podido incluir ya que no cuenta con la respectiva normativa legal que permita hacerlo, se está trabajando en ello. Es una limitante para el proyecto.