

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

**Plan de Disertación previa a la obtención del título de Economista**

*Análisis del empleo de los jóvenes profesionales  
ecuatorianos en 2015 y 2019*

Daniela Rivadeneira  
dany\_rivalo13@hotmail.com

Jose Luis Fuentes  
fuentes.josluis@gmail.com

Quito, mayo 2021

## ***Resumen***

Esta investigación tiene como objetivo principal el análisis de la situación de empleo de los jóvenes que cuentan con estudios superiores culminados. Para realizar esto, se empezó con el levantamiento de información para posteriormente analizar los datos estadísticos disponibles relacionados a los indicadores que conforman el mercado laboral, esto mediante la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) que se encuentra disponible en el banco de información del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Esto para observar la evolución de los indicadores de empleo a nivel nacional, de jóvenes y de jóvenes con título de educación superior. Se ejecuta un modelo econométrico Logit para identificar los factores que inciden en la satisfacción laboral, esto se hizo mediante la relación de la variable dependiente que en este caso es la probabilidad de estar satisfecho en el empleo con las variables independientes como lo es el género, condición laboral, tipo de contrato y disfrutar de ciertos beneficios que figuran en la ENEMDU. Los resultados del modelo evidencian que jóvenes profesionales en situación de empleo no remunerado disminuye la probabilidad de estar satisfechos en relación con los jóvenes que se encuentran asalariados o por cuenta propia, asimismo jóvenes profesionales con beneficios como vacaciones, seguro médico y capacitación tienen mayor probabilidad de estar satisfechos con su situación de empleo. Por último, se hace una revisión de los instrumentos de política que se han emitido en torno a la política de empleo de juventudes, esto incluye leyes, organizaciones y datos oficiales sobre jóvenes en el mercado laboral.

***Palabras clave:*** Jóvenes, educación superior, mercado laboral, satisfacción laboral, modelo Logit.

## *Abstract*

The main objective of this research is the analysis of the employment situation of young people who have completed higher education. To do this, it began with the gathering of information to later analyze the available statistical data related to the indicators that structure the labor market, this through the National Survey of Employment, Unemployment and Underemployment (ENEMDU) that is available in the information bank of the National Institute of Statistics and Censuses (INEC). This is to observe the evolution of employment indicators at the national level, of young people and of young people with a higher education degree. An econometric Logit model is run to identify the factors that affect job satisfaction, this was done through the relationship of the dependent variable, which in this case is the probability of being satisfied in employment with the independent variables such as gender, labor condition, type of contract and enjoy certain benefits that appear in the ENEMDU. The results of the model show that young professionals in a situation of unpaid employment decrease the probability of being satisfied in relation to young people who are salaried or self-employed, likewise young professionals with benefits such as vacations, health insurance and training are more likely to be satisfied with your employment situation. Finally, a review is made of the policy instruments that have been issued regarding the youth employment policy, this includes laws, organizations and official data on young people in the labor market.

**Keywords:** Youth, higher education, labor market, job satisfaction, Logit model.

*Dedico este trabajo a mi familia que ha sabido acompañarme en este trayecto incierto que es la vida y que ahora puedo decirles que con su paciencia logramos concluir un capítulo más.*

*A las personas que ahora puedo llamar amigos, hermanos, que esta carrera me regaló, aquellos que han demostrado y han sabido simplemente, estar.*

*A todos los jóvenes que alguna vez se preguntan si una profesión les da oportunidades. A todos ustedes no pierdan la fe.*

*Agradezco a mi familia por su paciencia y amor, y a mis amigos por su compañía e incondicionalidad.*

*Agradecimientos especiales al “profe” José Luis Fuentes y a los economistas Esteban Cabrera, Nicolás Vallejo, Carolina Patiño y Lorena de la Torre, quienes supieron guiarme en el proceso de esta investigación.*

*Gracias a la vida, que me dio la oportunidad de estudiar, entender y vivir una experiencia que no cambiaría: la universidad.*

## ***Tabla de contenido***

Resumen.....	2
Abstract.....	3
Introducción.....	12
Planteamiento del Problema.....	12
Justificación del Problema.....	14
Metodología de la investigación.....	15
Preguntas de investigación.....	15
General.....	15
Específicas.....	15
Método de investigación.....	15
Alcance de la investigación.....	16
Diseño de la investigación.....	16
Variables.....	17
Fuentes de información.....	18
Fundamentos Teóricos.....	19
Teoría Keynesiana.....	19
Teoría del Estado y Políticas Públicas.....	22
Teoría del Estado del Bienestar.....	24
Teoría del Capital Humano.....	26
Teorías Políticas de empleo.....	28
Teorías de Calidad del empleo.....	29
Dimensiones de calidad del empleo.....	31
Contexto Latinoamericano.....	33
Teoría del Modelo econométrico Logit.....	36
Capítulo I: Evolución de los principales indicadores laborales de los jóvenes de 24 hasta 29 años en los últimos diez años a nivel nacional.....	39
Análisis de la clasificación de la Población Económicamente Activa por variable.....	39
Evolución de indicadores laborales.....	39
Análisis de los principales indicadores del mercado laboral a nivel nacional.....	40
Análisis de los principales indicadores del mercado laboral que conforman los jóvenes de 24 a 29 años.....	43
Análisis de los principales indicadores del mercado laboral que conforman los jóvenes de 24 a 29 años con educación superior.....	49

Capítulo II: Factores asociados a tener un trabajo adecuado en los jóvenes de 24 hasta 29 años con instrucción superior medido a través de indicadores de satisfacción laboral .....	66
Análisis de satisfacción laboral .....	66
Análisis de la satisfacción laboral a nivel nacional.....	66
Análisis de la satisfacción laboral de jóvenes de 24 a 29 años.....	67
Análisis de la satisfacción laboral de jóvenes de 24 a 29 años con educación superior .....	69
Modelo econométrico Logit aplicado a la probabilidad de estar satisfecho en el empleo en la población joven profesional ecuatoriana.....	71
Estimación econométrica.....	73
Resultados .....	74
Efectos marginales .....	75
Capítulo III: Las políticas de empleo juvenil y sus instrumentos en el Ecuador.....	77
Instrumentos de Nodalidad.....	78
Plan Nacional del Buen Vivir.....	79
Instrumentos de Autoridad .....	80
Constitución de la República del Ecuador .....	80
Ley de la Juventud.....	81
Ley Orgánica para la promoción del Trabajo Juvenil, Regulación de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo .....	82
Contratación de Jóvenes .....	83
Instrumentos de Organización .....	83
Mi Primer Empleo.....	83
Secretaría Técnica de Juventudes .....	84
Instrumentos de Tesoro .....	85
Empleo Joven .....	85
Conclusiones.....	87
Recomendaciones.....	88
Bibliografía .....	89
Anexos .....	96
Anexo 1: Ley de la Juventud .....	96
Anexo 2: Ley Orgánica para la promoción del Trabajo Juvenil, Regulación de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo .....	96
Anexo 3: Contratación de jóvenes.....	97
Anexo 4: Mi primer empleo .....	98
Anexo 5: Empleo joven.....	99

## ***Índice de Gráficos***

Gráfico 1: Clasificación de la población en el Ecuador .....	16
Gráfico 2: Enfoque keynesiano del mercado laboral .....	21
Gráfico 3: Función logística Logit.....	37
Gráfico 4: Clasificación de la población en el mercado laboral.....	40
Gráfico 5: Porcentaje de Población Económicamente Activa y Población Económicamente Inactiva 2009 - 2019 .....	41
Gráfico 6: Evolución del Empleo y Desempleo. 2009-2019.....	42
Gráfico 7: Evolución del Empleo Adecuado, Inadecuado y No clasificado. 2009-2019 .....	43
Gráfico 8: Porcentaje de Población Económicamente Activa y Población Económicamente Inactiva de jóvenes. 2009-2019 .....	45
Gráfico 9: Evolución del Empleo y Desempleo en los jóvenes. 2009-2019 .....	46
Gráfico 10: Empleo Adecuado, Inadecuado y No clasificado en los jóvenes. 2009-2019 .....	46
Gráfico 11: Empleo Adecuado por rama de actividad de jóvenes. 2019.....	47
Gráfico 12: Categoría de ocupación de jóvenes en situación de empleo adecuado. 2019.....	48
Gráfico 13: Empleo Inadecuado por rama de actividad de jóvenes. 2019 .....	48
Gráfico 14: Categoría de ocupación de jóvenes en situación de empleo inadecuado. 2019.....	49
Gráfico 15: Porcentaje de jóvenes profesionales en la Población Económicamente Activa. 2009-2019 .....	50
Gráfico 16: Porcentaje de participación de género en la Población Económicamente Activa joven profesional. 2019.....	50
Gráfico 17: Evolución de los jóvenes profesionales en situación de empleo. 2009-2019.....	51
Gráfico 18: Evolución de los jóvenes profesionales en situación de Empleo Adecuado. 2009-2019 ...	52
Gráfico 19: Empleo Adecuado por rama de actividad de jóvenes profesionales. 2019.....	52
Gráfico 20: Categoría de ocupación de jóvenes profesionales en situación de empleo adecuado. 2019 .....	53
Gráfico 21: Porcentaje de jóvenes con educación superior en empleo adecuado por género.....	54
Gráfico 22: Evolución de jóvenes profesionales en situación de Empleo Inadecuado. 2009-2019.....	55
Gráfico 23: Empleo Inadecuado por rama de actividad de jóvenes profesionales. 2019 .....	56
Gráfico 24: Categoría de ocupación de jóvenes profesionales en situación de empleo inadecuado. 2019 .....	56
Gráfico 25: Porcentaje de jóvenes con educación superior en empleo inadecuado por género. 2009-2019 .....	57
Gráfico 26: Evolución de jóvenes profesionales en situación de subempleo. 2009-2019.....	58
Gráfico 27: Subempleo por rama de actividad de jóvenes profesionales 2019.....	58

Gráfico 28: Porcentaje de jóvenes con educación superior en subempleo por género. 2009-2019 .....	59
Gráfico 29: Evolución de Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo. 2009-2019 .....	60
Gráfico 30: Porcentaje de jóvenes con educación superior en subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo por género. 2009-2019 .....	60
Gráfico 31: Evolución de Subempleo por insuficiencia de tiempo ingresos. 2009-2019 .....	61
Gráfico 32: Porcentaje de jóvenes con educación superior en subempleo por insuficiencia de tiempo ingresos por género. 2009-2019 .....	62
Gráfico 33: Evolución de Otro empleo inadecuado. 2009-2019 .....	62
Gráfico 34: Porcentaje de jóvenes con educación superior en otro empleo inadecuado por género. 2009-2019 .....	63
Gráfico 35: Evolución de empleo no remunerado. 2009-2019 .....	64
Gráfico 36: Porcentaje de jóvenes con educación superior en empleo no remunerado por género. 2009-2019 .....	64
Gráfico 37: Evolución satisfacción laboral. 2015-2019.....	67
Gráfico 38: Evolución satisfacción laboral población joven. 2015-2019.....	67
Gráfico 39: Razones por insatisfacción laboral joven. 2015-2019.....	68
Gráfico 40: Ratio de probabilidad de registrar estar contento en el trabajo entre los que reciben o no un beneficio laboral en la población joven. 2015-2019 .....	69
Gráfico 41: Evolución satisfacción laboral población joven profesional. 2015-2019 .....	70
Gráfico 42: Razones por insatisfacción laboral joven profesional. 2015-2019.....	70
Gráfico 43: Ratio de probabilidad de registrar estar contento en el trabajo entre los que reciben o no un beneficio laboral en la población joven profesional. 2015-2019 .....	71

## Índice de Tablas

Tabla 1: Variables e Indicadores .....	17
Tabla 2: Población Económicamente Activa y Población Económicamente Inactiva 2009-2019 .....	41
Tabla 3: Población Económicamente Activa y Población Económicamente Inactiva de jóvenes y jóvenes profesionales. 2009-2019 .....	44
Tabla 4: Total de jóvenes y jóvenes profesionales. 2009-2019.....	49
Tabla 4: Total jóvenes profesionales (Género) 2009-2019.....	54
Tabla 5: Variables para el modelo Logit.....	72
Tabla 6: Estimación del Modelo Logit .....	73
Tabla 7: Efectos marginales del Modelo Logit.....	75
Tabla 8: Metas Empleo Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 y Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021 .....	80

## ***Índice de Anexos***

Anexo 1: Ley de la Juventud .....	96
Anexo 2: Ley Orgánica para la promoción del Trabajo Juvenil, Regulación de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo .....	96
Anexo 3: Contratación de jóvenes.....	97
Anexo 4: Mi primer empleo .....	98
Anexo 5: Empleo joven.....	99

## *Introducción*

### *Planteamiento del Problema*

El empleo es uno de los factores fundamentales de la economía, en los últimos años ha sobresalido la importancia del análisis de la situación, en términos de calidad, de este factor. La Organización Internacional de Trabajo ha implementado varias estrategias para contribuir con el desarrollo de Latinoamérica, que se suman a los Objetivos de Desarrollo Sostenible donde se presentan lineamientos con los cuales los Estados miembros podrían basarse para consolidar propuestas de política laboral enfocada en la generación de empleos de calidad o empleo decente.

Desde los principios constitucionales establecidos en la Carta Magna (2008), se considera prioritario la formulación de políticas que regulen los procesos de tercerización, disminuyan la informalidad laboral y fomenten el empleo adecuado, por lo que es importante elaborar un proceso en el que toda la población pueda contribuir al desarrollo, en este caso para que los jóvenes puedan ser parte fundamental en el contexto económico.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 “Toda una Vida” se pudo identificar condiciones inadecuadas del empleo, entre las poblaciones más vulnerables se encuentra el sector rural. En el periodo 2015-2019 el empleo se encuentra en niveles bajos, en un promedio de 4,4%. Dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), la población ocupada o con empleo supera el 95,6% de acuerdo con la Encuesta de Empleo, Desempleo, y Subempleo (ENEMDU). Según el Informe de Economía Laboral presentado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), la tasa de participación global es la PEA sobre la Población en Edad para Trabajar (PET), a diciembre de 2019 fue de 65,3% en comparación con el año 2018 la variación no fue estadísticamente significativa.

En este sentido, se afirma que la población ecuatoriana no ha tenido problemas en los últimos años en lo que se refiere a la demanda laboral (ídem), por lo que se requiere analizar cuáles son las condiciones del empleo de la población económicamente activa, se considera a los jóvenes de 24 a 29 años que cuentan con un título de educación superior como objeto de este estudio. Se puede identificar que el mercado laboral reconoce la escolaridad de la población por lo que se afirma que el retorno a la educación superior es mayor que el de la educación secundaria (Montenegro, 2015).

El objetivo de esta investigación es el análisis de la situación de empleo de los jóvenes ecuatorianos con título de educación superior. De acuerdo con la encuesta señalada anteriormente, realizada por el INEC, los niveles de empleo inadecuado se encuentran en el 58,9% hasta el 2019, eso representa más de la mitad de la población empleada.

Los niveles de desempleo y subempleo juvenil son temas de preocupación para todo tipo de economías, pues en términos socioeconómicos se entiende como una subutilización del capital humano, siendo los jóvenes una parte importante para la activación de cualquier economía (Weller, 2006). Es importante dar a conocer que la inversión en capital humano se puede traducir en el desarrollo de habilidades y capacidades con el propósito de mejorar la eficiencia productiva (Montenegro, 2015).

En el proceso de mejoras presentadas de la ENEMDU, el INEC, conjuntamente con la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), propusieron en octubre del 2014 un nuevo marco conceptual para clasificar a la PEA. Por esto, la PEA se clasifica en personas con empleo y desempleo; las personas con empleo a su vez se dividen en tres grupos: empleo adecuado, empleo inadecuado y empleo no clasificado.

En esta clasificación el empleo adecuado y el inadecuado se definen por dos condiciones: el cumplimiento de una jornada legal de trabajo y el ganar al menos el salario básico unificado. También se considera el deseo y la disponibilidad para trabajar. Se conoce, entonces, como empleo inadecuado a la población que presenta alguna deficiencia por horas trabajadas o por ingresos. El empleo inadecuado está conformado por la sumatoria de las personas en condición de subempleo, otro empleo inadecuado y no remunerado (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019). Es interesante el análisis de la clasificación de otro empleo inadecuado, ya que son personas que ganando menos del mínimo y trabajando menos de 40 horas a la semana no tienen el deseo y la disponibilidad de trabajar más horas.

De acuerdo con esta nueva clasificación en la que está levantada la información de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU (2019), la tasa de ocupación adecuada para diciembre de 2019 se ubicó en el 40,4% y la ocupación inadecuada en 58,9%. Dentro de los tres subgrupos que se divide el empleo inadecuado, se conoce que el nivel de subempleo se ubica en 18,5%, otros ocupados inadecuados en 29,1% y no remunerados en 11,3% (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019).

La juventud está caracterizada por personas en diversos procesos de constante búsqueda de una identidad por lo que las experiencias pueden ser muchas y en periodos de tiempos cortos, forman parte de dinámicas propias de cada economía o contexto social. Es un conjunto de personas con características diferentes entre ellas, por lo que la forma más adecuada de identificar a esta población para efectos de esta investigación es el rango de edad en el que frecuentemente se obtiene el título de educación superior. De esta manera se puede contar con estadísticas y así conocer las ventajas y desventajas de esta población (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador, 2006).

Es importante el papel de los jóvenes como dinamizadores de la economía ya que con la participación profesional de esta población en el mercado laboral se puede facilitar el proceso de transición hacia una economía sostenible, este estudio permite reflejar la situación de los jóvenes que ya concluyeron sus estudios y están en situación de empleo mediante los datos recogidos por la ENEMDU.

## *Justificación del Problema*

Este tema surge para estudiar el estado en el que se encuentra la situación de los jóvenes en el mercado laboral y la probabilidad de encontrarse en situación de empleo adecuado medidos por niveles de satisfacción, al tener un nivel de instrucción superior.

En términos porcentuales el desempleo juvenil se encuentra en 7,9% en contraste a la tasa de desempleo nacional que se encuentra en 3,8% niveles relativamente bajos para el año 2019, esto resalta la importancia de analizar no solo las tasas de desempleo, sino las condiciones en las que se encuentran las personas empleadas, para el caso de esta investigación, las condiciones de los jóvenes con nivel de instrucción superior en situación de empleo.

Es importante que el Ecuador conozca la situación actual en términos laborales y saber cuál es la realidad de los jóvenes empleados, ya que no existe información actualizada de este tipo que pueda aportar a la presentación de alternativas que puedan dinamizar el empleo y por ende la economía del país. Asimismo, desde la corriente del capital humano el trabajo es un factor importante para el crecimiento económico. Con este estudio se puede obtener claridad sobre la realidad del empleo ecuatoriano, siendo las personas de 24 a 29 años con instrucción superior, el universo de estudio.

La calidad de empleo se entiende como un fenómeno multidimensional por lo que es importante conceptualizar y comprender la evolución de estas dimensiones, de esta manera poder contextualizar la situación de los jóvenes en situación de empleo en el año 2015 y 2019.

El estudio realizará una evaluación de los principales indicadores a nivel nacional para contrastar la situación de la población juvenil en el Ecuador y conocer a detalle sobre los indicadores que conforman el mercado laboral. Asimismo, se realizará un modelo Logit para calcular la probabilidad de que los jóvenes profesionales en el Ecuador se encuentren en situación de empleo adecuado medido mediante indicadores de satisfacción en el empleo, para eso se realizará la revisión de los factores que se encuentra en la sección de satisfacción laboral de la ENEMDU.

En el Ecuador se realizó un estudio en el que se logra identificar los factores asociados a la satisfacción laboral, tiene como resultados evidencia de asociación entre el fortalecimiento del sistema de seguridad social, mejoras en condiciones laborales y aumento del ingreso con el incremento de satisfacción laboral. Resultados que pueden guiar a fortalecer decisiones de política laboral enfocados en satisfacción laboral como parte del desarrollo del país (Grijalva, Patiño, Palacios, & Drichelmo, 2017).

Borra y Gómez (2012), estudian la relación entre satisfacción en el trabajo y salarios, esto lo hacen ya que cuentan con la Primera Encuesta de la Calidad del Empleo en la ciudad de Sevilla (2006), los resultados de este estudio reflejan que, existe un trade-off importante entre el salario y distintos aspectos del trabajo. Es observable la importancia de las demás aristas del trabajo aparte del salario.

Por eso se quiere incluir estadísticas en un periodo de tiempo, que demuestre la situación laboral de los jóvenes y analizar información que permita conocer niveles de satisfacción laboral. La situación ecuatoriana se encuentra en una situación de vulnerabilidad, se debe analizar cada alternativa para poder mejorar nuestra realidad nacional por lo que es importante evidenciar la situación real de los jóvenes para desarrollar propuestas para un contexto actual (Proaño, 2015).

## ***Metodología de la investigación***

### ***Preguntas de investigación***

#### ***General***

¿Cuál es la situación de los jóvenes de 24 hasta 29 años con nivel de instrucción superior en el mercado laboral ecuatoriano en el año 2019?

#### ***Específicas***

¿Cómo ha sido la evolución de los principales indicadores laborales de los jóvenes de 24 hasta 29 años en el periodo 2009-2019?

¿Cuáles son los factores asociados a tener un trabajo adecuado en los jóvenes de 24 hasta 29 años con instrucción superior en el año 2019 y cómo estos han variado en el tiempo?

¿Qué instrumentos de política juvenil se han aplicado para fomentar el empleo digno en el periodo 2015-2019?

#### ***Método de investigación***

El método de investigación para el presente estudio es inductivo, ya que parte de lo particular, hasta llegar a lo general, al no existir un estudio similar se realizará una descripción de conceptos de diferentes indicadores como el empleo inadecuado y variables como el ingreso laboral, la satisfacción laboral, entre otros, para de esta manera conocer la situación de los jóvenes profesionales empleados.

Se analizarán las variables que componen el empleo: empleo adecuado e inadecuado y a su vez las variables que componen el empleo inadecuado: subempleo, otro empleo inadecuado y no remunerado de la población ecuatoriana joven con nivel de instrucción superior.

## *Alcance de la investigación*

Para el desarrollo de los objetivos de la investigación, el procedimiento metodológico será descriptivo. Ya que se va a estimar la probabilidad de tener un empleo de calidad en jóvenes con nivel de educación superior. Se describirá las variables que forman parte de la PEA que son el empleo y desempleo y se analizará el grupo etario que tienen un nivel de educación superior. Finalmente se realizará una revisión exhaustiva de la normativa y de planificación que incluye esta población como actores estratégicos en el desarrollo y de programas ejecutados por el ministerio rector.

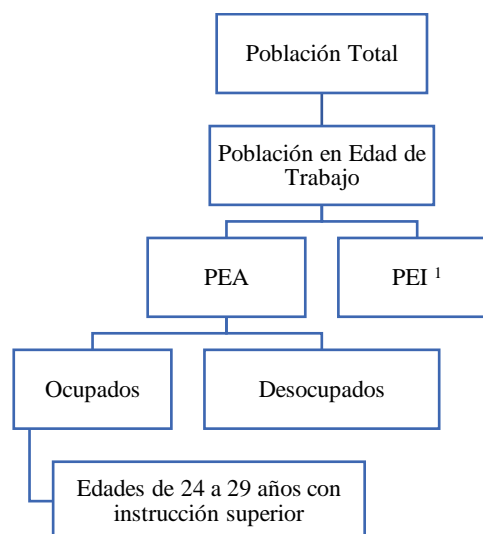
## *Diseño de la investigación*

Para definir el diseño de la investigación se realizará un estudio de caso, ya que es un método que tiene como objetivos la reproducción de razonamiento inductivo, a partir del levantamiento de información, la descripción de estadística, encontrar y establecer un diagnóstico de un contexto actual.

Para efectos de la presente disertación, el diseño de investigación es de carácter cuantitativo ya que analizará los principales indicadores que conforman el mercado laboral de los jóvenes de 24 a 29 años y la probabilidad de que los jóvenes profesionales se encuentren en situación de empleo adecuado.

A continuación, se presenta un esquema de la población objetivo:

**Gráfico 1: Clasificación de la población en el Ecuador**



**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

---

<sup>1</sup> Población Económicamente Inactiva: Personas con más de 15 años que no tienen empleo, no lo buscan y no están disponibles para trabajar como estudiantes, jubilados, entre otros (ENEMDU)

En primer lugar, se realizará un análisis de la evolución histórica de las diferentes estadísticas que componen el empleo de la población juvenil profesional desde el año 2015 al 2019, tales como empleo adecuado e inadecuado, subempleo, otro empleo inadecuado y no remunerado, para tal efecto se considerarán las bases de datos de la Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

Posteriormente, se utilizará el programa estadístico STATA para realizar un análisis probabilístico mediante la aplicación de un modelo Logit y calcular los factores asociados a encontrarse en situación de empleo de calidad con tener un nivel de instrucción superior en la población joven.

Por último, se realizará una revisión bibliográfica de la normativa legal vigente y una descripción de las políticas públicas y programas en torno a la situación de empleo de los jóvenes que se han realizado en los últimos años para revisar cuales fueron los objetivos planteados y en qué situación se encuentran actualmente.

## ***Variables***

Las variables para esta investigación son las que componen la Población Económicamente Activa (PEA) para determinar su evolución, así también, para la construcción del modelo, se utilizará como variable dependiente a la satisfacción laboral y como variables independientes a todas aquellas descritas en la sección de condición laboral, tipo de contratos y beneficios que se mencionan en la literatura escogida; por último, se considerará también los instrumentos de política pública que están entorno al empleo juvenil. De tal forma, se presenta, a continuación, una descripción de variables, indicadores y las fuentes a utilizarse.

**Tabla 1: Variables e Indicadores**

<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Fuente</b>
Componentes del mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleo adecuado: Número de jóvenes entre 24 a 29 años con nivel de instrucción superior en situación de pleno empleo</li> <li>• Empleo inadecuado: Número de jóvenes entre 24 a 29 años con nivel de instrucción superior en situación de pleno empleo inadecuado</li> <li>• Subempleo: Número de jóvenes entre 24 a 29 años con nivel de instrucción superior en situación de subempleo</li> <li>• Otro empleo inadecuado: Número de jóvenes entre 24 a 29 años con nivel de instrucción superior en situación de empleo inadecuado</li> <li>• Empleo no remunerado: Número de jóvenes entre 24 a 29 años con nivel de instrucción superior en situación empleo no remunerado</li> </ul>	ENEMDU

<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Fuente</b>
Condición de actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción laboral</li> <li>• Tipo de contrato</li> <li>• Ingresos</li> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Posibilidades de progresar</li> <li>• Seguro social</li> <li>• Relación laboral</li> </ul>	ENEMDU
Instrumentos de política pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución, estadísticas y leyes sobre empleo juvenil en el mercado laboral</li> <li>• Programas dirigidos a la calidad de empleo juvenil</li> <li>• Instituciones y organizaciones especializadas en política laboral para jóvenes</li> </ul>	MDT, INEC, OIT, SETEJU

**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

### ***Fuentes de información***

La investigación abordará fuentes de información primarias que evidencien información relacionada con el tema de forma general y específica, para eso se estudiarán fuentes secundarias como fuentes de información que tengan bases de datos y análisis relacionado con el empleo como el Ministerio del Trabajo (MDT), Secretaría Técnica de Juventudes (SETEJU), facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador (FLACSO), Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La información cuantitativa será principalmente obtenida por la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU, realizada por el INEC.

## ***Fundamentos Teóricos***

El diferente desarrollo histórico de las sociedades ha dado a lugar diferentes enfoques que pretenden estudiar la estructura del mercado laboral; economistas como Adam Smith plantaron la teoría de que el sistema económico tiende siempre al equilibrio, sin embargo, Keynes en su obra “*Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*” Hace una crítica a estos postulados, sobre todo al que defiende que la economía tendía de manera espontánea hacia una situación de empleo pleno (Keynes, 1936).

Por esta razón este estudio se centrará en el planteamiento de la teoría keynesiana y post-keynesiana ya que es un aporte al pensamiento teórico de base para la generación de propuestas de política pública. Se expondrán teorías del mercado de trabajo, capital humano, economía del bienestar, calidad del trabajo y dimensiones de calidad laboral. De esta forma poder plantear la discusión económica en la que se centra esta investigación que es la calidad laboral de jóvenes titulados.

### ***Teoría Keynesiana***

La teoría económica que servirá de base al desarrollo de la fundamentación teórica de esta investigación es la keynesiana, y sus avances conocidos como corriente post-keynesiana, los cuales han sido de gran influencia en el diseño de las políticas públicas.

La teoría Keynesiana se fundamentó con las ideas que Keynes propuso al estudiar las características del mercado laboral para ofrecer una solución a la recesión que sufría Estados Unidos en los años 30. La Gran Depresión fue uno de los ejemplos más conocidos donde se pudo observar que la intervención del Estado significó resultados positivos para la economía en la crisis (Keynes, 1936). Keynes plasmó estos estudios en su obra, la cual es una de las referencias más importantes cuando se habla de política pública y política laboral.

La época de la Gran Depresión fue uno de los hechos históricos en el que se puede ver como la influencia de Keynes a la teoría económica es sustancial ya que fue capaz de identificar instrumentos que economistas anteriores no pudieron hacerlo, en escenarios de fuerte desequilibrio de los mercados conjuntamente con índices altos de desempleo (Ruiz Ramírez, 2013). En tiempos en los que se creía que el mercado tiende al equilibrio se evidenciaba altas tasas de desempleo que, sin la intervención del Estado con una política pública laboral enfocada, puede ser de importancia para superar una crisis económica.

El mercado laboral puede definirse como el espacio de intercambio de servicios, en el que las personas ofrecen su fuerza laboral para el proceso productivo; y los demandantes de trabajo contratan a las personas a cambio de un salario que representa el precio de las actividades y servicios que ejecutan las

personas en la sociedad, según la corriente neoclásica, el salario se fija cuando el mercado laboral está en equilibrio (Barro, 1986). Las técnicas, capacidades, habilidades que desempeñan las personas son factores importantes al momento de ofertar trabajo, sin embargo, no se puede obviar el hecho de que la humanidad no se puede reducir a curvas de oferta y demanda en la que se llega al pleno empleo.

El equilibrio al que teóricamente tiende el libre mercado no necesariamente significa pleno empleo, lo que se puede explicar por la existencia de más mano de obra disponible ocupada en un determinado periodo de tiempo a un salario nominal vigente. En adición a esto, explica que el nivel de empleo de la economía moderna depende de la demanda agregada que exista en el mercado y al mismo tiempo de los ingresos familiares (Keynes, 1936). Las personas tienden a emplearse en trabajos que pueden no satisfacer a las necesidades básicas de una familia por lo que se les consideran personas en situación de subempleo, situación en la cual las personas se encuentran empleadas, pero no se cumple con las características adecuadas para considerarse empleo adecuado o decente.

El trabajo es la cantidad de obreros que elevan la producción, mientras que el capital humano está formado por las cualificaciones y conocimientos encerrados en la mente y las manos de la población, es decir la productividad de cada individuo (Such & Berenguer, 1995). Es importante hacer una distinción entre trabajo y capital humano.

Samuelson y Nordhaus (2010), dicen que los insumos del trabajo consisten en la cantidad de trabajadores y en las habilidades de la fuerza laboral, además consideran el concepto de calidad del trabajo<sup>2</sup> como el elemento más importante, y en algunas ocasiones el único en el crecimiento económico de un país. De tal forma que es uno de los determinantes del crecimiento económico y la productividad, en el que se invierte tiempo, energía y dinero, por lo que se basa en un análisis de costos y beneficios para la contratación de personal cualificado a determinada actividad económica (Bernanke & Frank, 2007).

La demanda de trabajo  $L^D$  viene dada por la función  $L^D = L^D(w, K, T)$  en donde se supone que el capital y el trabajo son fijos, por lo tanto, un salario real más alto generará una menor demanda de trabajo. Al mismo tiempo, con un  $w$  fijo, un mayor stock de capital o una mejor tecnología generará una mayor demanda de trabajo.

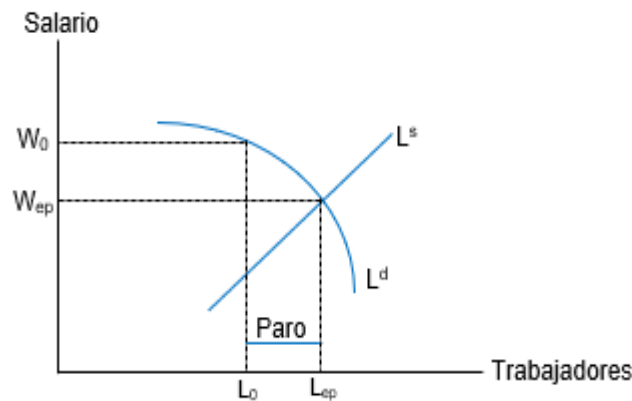
En cuanto a la oferta de trabajo, suponemos que las familias encontrarán una solución intermedia entre trabajo y ocio, de acuerdo al salario de mercado. Como resultado se obtiene una función de oferta de trabajo en donde la cantidad ofrecida de trabajo es una función del salario real (Sachs & Larrain, 2012).

Como se muestra en el siguiente gráfico, al igualarse las curvas de oferta y demanda de trabajo ( $L_s$  y  $L_d$ ) se llega a una situación de pleno empleo, con una fuerza laboral de  $L_{pe}$  a un salario nominal  $W_{pe}$ . Sin embargo, esta situación no ocurre en la realidad y el nivel efectivo de empleo se encuentra en  $L_0$ , generando así una brecha entre  $L_{pe}$  y  $L_0$ , esta es la que indica el nivel de desempleo en la sociedad.

---

<sup>2</sup> Habilidades, conocimiento y disciplina de la fuerza laboral

**Gráfico 2: Enfoque keynesiano del mercado laboral**



**Fuente:** (Monchón, 2001: 194)  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

Haciendo un análisis de las curvas del trabajo. De tal forma que la oferta de trabajo se refiere al número de horas que la población desea trabajar en actividades lucrativas. Los tres elementos clave de la oferta de trabajo son: horas por trabajador, participación de la fuerza laboral e inmigración (Samuelson & Nordhaus, 2010, págs. 257-258). Esto es importante tomar en cuenta al momento de analizar las características laborales de los jóvenes profesionales empleados en el Ecuador, como lo son las horas trabajadas.

Por su parte, la demanda de trabajo según Samuelson y Nordhaus (2010, págs. 255-256) está determinada por su productividad marginal para producir el producto nacional, la curva de la demanda de trabajo puede expandirse al largo plazo por la acumulación de capital, avances tecnológicos y mejoras en la calidad del trabajo. Esquivel (2001, pág. 322) por su parte, establece que pueden existir cambios en la demanda de trabajo, dependiendo de tres factores: el precio de la producción de la empresa, los precios de otros recursos productivos y la tecnología.

Cabe destacar que, el trabajo puede ser medido por el capital humano, como el cálculo de capacidades de personas, sean cognitivas o facultativas, reflejadas en el empleo de la sociedad, ya que el aporte del capital humano al crecimiento se encuentra condicionado por el contexto institucional (Rosende, 2000: 119). Las instrucciones y capacitaciones como generadora o potenciadores de habilidades son factores importantes al momento de analizar la situación de empleo de los jóvenes profesionales.

Adicionalmente se puede decir que, no basta con que un trabajador tenga un buen equipamiento, también tiene que saber cómo utilizarlo, de tal forma que el capital humano se refiere a la mejora del trabajo debido a la educación y al conocimiento incorporado a la fuerza laboral (Krugman, Wells, & Graddy, 2015, pág. 383). Son elementos interesantes de analizar, la relación que tiene el nivel de instrucción con el empleo o la situación de empleo en la que se encuentran los jóvenes con instrucción superior.

La productividad marginal del trabajo (PMgL) se muestra como una función de trabajo en la empresa, esta curva tiene pendiente negativa porque cada trabajador extra genera un incremento en la producción cada vez menor. Dado que la empresa que maximiza utilidades contrata trabajo hasta el punto donde se igualan PMgL y el salario real ( $w$ ), puede usarse la curva PmgL para relacionar la demanda de trabajo con el nivel de los salarios reales (Sachs & Larrain, 2012).

Haciendo un análisis de la política gubernamental, las medidas de los gobiernos que apoyan la educación y la formación contribuyen directamente al crecimiento y a la productividad. Desde la perspectiva de la política fiscal, el dinero que se gasta en escuelas y en formación tiene un doble rendimiento: ya que estimula la economía a corto plazo y aumenta la capacidad a largo plazo para producir (Schiller B. , 2008). La educación y el empleo son ejes importantes y estrechamente relacionados, las capacidades y habilidades que son desarrolladas en los diferentes niveles de educación son imprescindibles para la ejecución de cualquier trabajo. Esta investigación examinará las características que puede tener el empleo de los jóvenes profesionales en el Ecuador.

### ***Teoría del Estado y Políticas Públicas***

El proceso de globalización considerado como un hecho imparable resaltado por la revolución tecnológica que trajo con él, no obstante, tanto la globalización neoliberal como los socialismos planificados no pueden ser considerados como el destino o una metódica forma de gobierno (Ibisate, 2000). Son procesos que no pueden ser detenidos ya que surgieron de la necesidad por solucionar los problemas de cada contexto donde fueron originados, sin embargo, sí pueden ser modificados, actualizados, reformados para que puedan ser aplicados a las coyunturas económicas actuales.

Es importante recalcar que el capital sin conocimiento o instrucción no se desarrolla y puede hasta desaparecer, el conocimiento y tecnología generan capital. En este sentido se debe entender que el desarrollo de habilidades y capacidades es trascendental al momento de pensar en productividad. La información y la tecnología son factores que pueden considerarse globalizados al tener la posibilidad de estar interconectados a tiempo real en cualquier parte del mundo (Castells, s/f). Con este tipo de procesos se resaltan las relaciones laborales y la importancia de institucionalizar los procesos para garantizar la eficacia de estos.

El Estado según Hegel se causa de forma natural dentro de un proceso natural histórico por la dialéctica en la que se encuentra inmersa el ser humano, los conflictos y la búsqueda de solución de los mismos permite que la sociedad se desarrolle o evolucione según las necesidades que se van presentando (Gurdián, 2015). El Estado, entonces se convierte en un administrador de poderes para de esta manera garantizar el acceso de recursos mediante la unión de la sociedad y sobre todo con la participación del pueblo. Se visualiza la importancia de la intervención de un ente administrador que pueda generar, ejecutar y evaluar programas en beneficio de la sociedad.

El Estado según Weber es una asociación de carácter institucional que ha monopolizado los medios materiales para ejercer la dominación a través de las jerarquías (Weber, 1979). Es importante resaltar la diferencia entre Estado y gobierno, Estado es la representación de las funciones institucionales y gobierno se entiende como las personas que están gobernando en un periodo determinado. En efectos de esta investigación, se realizará una revisión de los programas y políticas relacionadas con la estabilidad laboral de los jóvenes profesionales ecuatorianos para examinar la coyuntura política desde el 2015 al 2019.

El Estado no se puede entender como un simple instrumento de canalizaciones y concentraciones, es un centro organizador que tiene la función, con una llamada conciencia colectiva, de ser funcional para la sociedad. Al ser una representación de ella misma, el Estado necesita de la organización de la sociedad para cumplir con el objetivo de aplicar programas y marcos normativos (Almeida Garzón, 2015). Una buena organización de parte del Estado puede significar un desarrollo socio-económico importante, por esta razón, la revisión de las políticas que se han efectuado en materia de empleo juvenil puede ayudar a visualizar que es lo que está hecho y que es lo que falta por hacer.

Entiéndase entonces, al Estado como un ente que representa a la sociedad y simultáneamente se encarga de establecer orden de la misma a través de diferentes poderes que se manifiestan a través de marcos normativos con los cuales se implanta niveles de control y regulación. Desde éste, debe plantearse la provisión de bienes y servicios públicos mediante los medios de producción (Almeida Garzón, 2015). Por esta razón se entiende que, para que exista una administración eficiente es necesario que los diferentes poderes y niveles de gobierno estén en una misma planificación con los mismos objetivos.

El ganador de premio nobel de economía Joseph Stiglitz (Stiglitz & Greenwald, 1993) propone que la intervención del Estado sea enfocada a la solución de las fallas de mercado y la administración de recursos públicos mediante la institucionalidad que, con objetivos claros podría significar la solución de problemas económicos y sociales, siempre y cuando se tenga la información completa para la ejecución de políticas. Al no existir mano invisible que regule el mercado, es necesario un Estado cuya intervención sea para solucionar los conflictos que pueden surgir en la competencia de mercados, sin embargo, es necesario resaltar que sin información completa no se puede dar soluciones eficientes, por lo tanto, la información incompleta es consecuentemente antidemocrática (Galarza, 2012). El objetivo de esta investigación es revelar que programas y políticas se han realizado en materia de empleo de jóvenes se refiere.

La historia ha mostrado que no existen recetas para aplicar en los diferentes problemas de cada economía, sin embargo, la necesidad de desarrollo permite a la institucionalidad representar una forma de organización con la cual se puede alcanzar objetivos de desarrollo. Esto quiere decir que son necesarias instituciones fuertes que representen cada sector de la sociedad y puedan responder de forma eficiente a los conflictos que se puedan presentar (North, 1998). Sin instituciones que funcionen de manera correcta, no se llegarán a los objetivos que se planteen, por eso, el estudio del comportamiento humano llevó a concluir que, a pesar de los intereses individuales que puedan existir, no se puede llegar al desarrollo sino se atiende a los intereses colectivos. En ese sentido North define a las instituciones como las limitaciones que surgen de la inventiva humana para regular las interacciones políticas, económicas y sociales (North, 1993)

Las políticas públicas pueden entenderse como las respuestas que da el Estado a las diferentes situaciones que se dan en una sociedad, estas respuestas son intervenciones que tienen como objetivo dinamizar las economías (Proaño, 2015). Es importante definir qué tipo de políticas públicas se considerarán para efecto de esta investigación, al abordar temas laborales se tomará en cuenta lo que Lowi (1964) establece como una política de carácter social regulatorio, ya que principalmente se define por la regulación por medio de instrumentos jurídicos para establecer deberes y derechos que normen la conducta social y represente la protección de intereses sociales. Es importante recalcar que Lowi también evidencia un incremento en la complejidad de las actividades estatales.

Esta investigación realizará un análisis de las políticas públicas laborales que fomenten la estabilidad laboral, promuevan la contratación de grupos de atención como los jóvenes, mejorar el entorno laboral, ampliar las posibilidades de acceso a capacitaciones, aumento de remuneración y programas a jóvenes que ayuden a reducir el indicador de empleo inadecuado en el Ecuador.

### ***Teoría del Estado del Bienestar***

La teoría del Estado de bienestar se define como el papel eficiente que realiza el Estado dentro del marco de una economía mixta, donde existe un sector público y un sector privado; y que mediante su intervención logra un bienestar social. Se empieza a hablar de Estado de Bienestar tras la Segunda Guerra Mundial y con relación a las condiciones laborales, el surgimiento de ideologías como el liberalismo y el socialismo-demócrata impulsa a la búsqueda de una solución intermedia que pueda encontrar una economía estable (Pedrosa, 2019).

La toma de decisiones se debería basar en el diseño de las políticas públicas en las que se evalúe las consecuencias de cada política, en ese sentido no se puede liberar al mercado laboral a las fuerzas del mercado ya que no existiría una forma de evaluar y dar seguimiento a los resultados en los que los principales afectados son los trabajadores (Stiglitz J. , 2002). La política económica debe enfocarse en alcanzar la justicia social y el bienestar de cada país por lo que se debe estructurar las instituciones nacionales e internacionales y de esta manera estar alineados a los mismos objetivos.

Begg, Fischer y Dornbusch (2006) explican que la economía del bienestar se ocupa de cuestiones normativas o juicios de valor. Se basa en los criterios de equidad y eficiencia, la eficiencia es medida a través de Pareto, mientras que la equidad puede darse de dos maneras: la equidad horizontal que trata a todos por igual y la equidad vertical en la que se puede generar desigualdad, esto se refiere a la distribución del bienestar entre los individuos, sin embargo, el grado deseable de equidad es un juicio de valor. La economía se ha centrado en los conceptos en términos de eficiencia como la distribución de recursos, en el caso de la equidad se debe entender que se debe sacrificar un porcentaje de eficiencia ya que la equidad es la búsqueda del equilibrio del bienestar, existe una cantidad infinita de óptimos eficientes mientras que para medir la equidad se debe plantear conceptos sociales como el beneficio y se introduce la función de bienestar social con Abraham Bergson y Paul Samuelson en 1947 utiliza esta teoría para formar las bases de la economía del bienestar (Herrera Daza, 2013).

El objetivo principal de la economía del bienestar es formular reglas para la asignación óptima de recursos escasos a disposición de la comunidad, en la que suelen converger conflictos entre los aspectos de eficiencia y equidad distributiva que deben ser resueltos en función del bienestar social (Porto, 1989). Mientras que, para Begg, Fischer y Dornbusch (2006) el objetivo de la economía del bienestar no es describir cómo funciona la economía, sino valorar el funcionamiento de la misma.

Apoyando esta teoría, Pigou (1946) menciona que la economía del bienestar trata de solucionar las fallas del mercado a través del Estado, en otros términos, el Estado busca generar una situación en donde la ganancia privada no afecte el bienestar social; para lo cual, estableció métodos de regulación estatal a través del cobro de impuestos en el caso de externalidades negativas y subsidios en el caso de externalidades positivas.

Los bienes públicos, las externalidades y el poder de mercado provocan una asignación incorrecta de los recursos. Además de la cuestión de qué producir se debe contestar a la interrogante para quién producir, distribuyendo una parte mayor de la producción total de las personas que tienen más renta, aunque este resultado es eficiente, no resulta equitativo. Por tanto, el Estado debe buscar la manera óptima de financiar bienes públicos, a través de la distribución de la renta, con impuestos y transferencias; así los impuestos progresivos se convierten en la manera más eficiente de dar transferencias a la sociedad vulnerable que así lo necesita (Schiller B. , 2008).

El mercado laboral se puede considerar como cualquier mercado en el que se debe tomar en cuenta los fallos, uno de ellos es la asimetría en la capacidad de negociación; cuando una persona deja de trabajar está expuesta al alcoholismo, separación familiar e incluso suicidio, cuando un empleado pierde un trabajador puede ser traducido en una pérdida de renta (Stiglitz J. , 2002). Este artículo explica la importancia de la intervención del Estado a través de políticas de empleo en las que se pueda reglamentar las condiciones laborales mediante índices de bienestar. La satisfacción laboral o bienestar dentro del contexto laboral se puede traducir como un precursor de productividad y desarrollo de una sociedad por el contrario una legislación que se basa en la precarización laboral sin garantía de derechos y bienestar provoca desconfianza, inseguridad y perjudica a las asociaciones más frágiles (Merino Segovia, 2014).

Es importante recalcar la modernización del Estado para poder llegar a un mejor manejo de gestión de políticas públicas, eso se puede traducir en la profesionalización y especialización de los gobiernos del país. Para poder generar programas y políticas de calidad, aplicables y actuales debe darse una “profesionalización de la gerencia estatal”, de esta forma poder entrar en un proceso de desarrollo importante (Encalada-Encarnación, 2017).

Se puede decir que se dificulta la medición del bienestar al ser subjetivo lo que hace bien a cada individuo por lo que se expondrán conceptos de bienestar con el que se puede relacionar el objeto de esta investigación, la cual es la satisfacción laboral de los jóvenes en el Ecuador. Es imperante entender que el equilibrio es un supuesto para la realización de modelos con los cuales tener una referencia al momento de aportar a la creación de política, el Estado es el ente que garantiza el cubrimiento de necesidades que las fuerzas del mercado no alcanzan (Moon & Dixon, 1985). El bienestar se puede definir como la satisfacción de necesidades y gustos de la población. Al hablar de bienestar laboral se

debe contemplar características del empleo que satisfagan las necesidades de los trabajadores dentro de un marco legal en el que empleado y empleador estén de acuerdo.

El bienestar social y el bienestar económico son conceptos estrechamente relacionados ya que es el ingreso la herramienta con la cual las personas pueden satisfacer necesidades básicas. El bienestar social entonces, se entiende, como el conjunto de factores con el que las personas pueden participar de una calidad de vida decente, el bienestar económico se define como la situación de las personas pueden considerarse en bienestar social con crecimiento económico (Reyes Blanco & Oslund Rains, 2014).

Según el ganador del premio nobel Amartya Sen, el desarrollo de las capacidades, oportunidades, ventajas son conceptos que permiten valorar el bienestar de la sociedad, con esta valoración se puede intuir el nivel de bienestar de las personas y la libertad con la que se desenvuelven en sociedad ya que está estrechamente relacionado con las habilidades que las personas desarrollan a lo largo de su vida. Desde el enfoque de capacidades se puede realizar el análisis de desigualdad, pobreza o calidad de vida ya que se realizan demandas de bienestar desde una sociedad que se pregunta si es capaz de ser o hacer (Urquijo Angarita, 2014). En esta investigación se analizará el nivel de bienestar laboral de los jóvenes profesionales por lo que es interesante observar las características del empleo de jóvenes que se consideran capacitados en situación de empleo.

En contradicción a la teoría del Estado del Bienestar y la teoría Keynesiana se encuentra Claus Offe (1990) quien expone la crisis de dichas teorías ya que éstas no están proporcionando las soluciones a los nuevos problemas, así como también la intervención estatal paso de ser un representante y el precursor de normas y marcos legales para el funcionamiento de los procesos económicos y sociales a ser una de las responsabilidades de la economía de una población convirtiendo a la burocracia en una “nueva clase” a la que hay que sostener mediante el presupuesto de las familias.

### ***Teoría del Capital Humano***

La importancia del estudio del capital humano se introdujo con Schultz (1960) que lo relaciona con el crecimiento económico y el capital humano. Por otro lado, Tokman (2004) relaciona el capital humano con la educación (Acaro, Sarango, & León, 2016). El conocimiento sumado al imparable desarrollo tecnológico está relacionado al crecimiento económico así también con la cualificación de las capacidades. La educación de los jóvenes está estrechamente relacionada con tasa de desempleo ya que jóvenes menos educados con menos experiencia representa menor capital humano (Tokman, 2003). Estos autores evidencian la importancia de la educación o capacitación al momento de analizar la situación del mercado laboral. Asimismo, se revisa la intervención del Estado como un importante aporte al momento de corregir las desigualdades o fallas del mercado.

A través de la historia se va dando importancia a los conceptos de salud y conocimiento en relación con la productividad y el crecimiento económico, por lo que en los años 60 Schultz (1960), Becker (1964)

y Mincer (1958) dan aportaciones sobre el retorno de la escolaridad y la importancia de la experiencia profesional, variables que pueden influir en el ingreso (Perez Fuentes & Castillo Loaiza, 2016). Estos son importantes para el desarrollo de la investigación ya que refleja la relación que tiene las capacidades con la productividad en el trabajo, se podría entonces decir que mejor productividad, mayor crecimiento y más desarrollo.

Se recalca la importancia de la salud ya que está estrechamente relacionado con el tiempo en el que las personas van a producir tanto bienes como servicios, y el conocimiento como generador de eficiencia en los procesos de producción, mejorar el factor humano significa mejorar las ideas, habilidades, metas, lo que quiere decir que, al contrario, sin educación el desarrollo social y económico se verán ralentizados y estancados (Perez Fuentes & Castillo Loaiza, 2016). Es importante el análisis de la situación de empleo de los jóvenes que cuentan con estudios para visualizar cual es la realidad que está atravesando el Ecuador.

En la misma línea de pensamiento se encuentra Amartya Sen ya que la libertad del individuo tiene que ver con la eficiencia de las instituciones de su contexto ya que con sistemas de salud y educación funcionales se puede garantizar un sistema productivo en el que la sociedad pueda desarrollarse tanto personalmente como colectivamente lo que se traduciría en mejores oportunidades y mejor calidad de vida (Perez Fuentes & Castillo Loaiza, 2016). El objetivo de este estudio es justamente examinar si la educación de los jóvenes está representando en el mercado laboral como factor de crecimiento y desarrollo.

Lasibille y Navarro (2004) exponen que la acumulación de capacidades se puede traducir en una mejora de la productividad, por lo que se afirma que entre más educada este la sociedad, mejores serán ingresos, esto puede justificar la inversión a la educación (Trávez Monje, 2016). Esto solamente se puede lograr si existe un sistema educativo que sea administrado por una buena institución, lo que resalta la importancia de un sistema institucional consolidado.

Una de las ventajas del capital humano es que puede ser cuantificable, por ende, pueden ser evaluados los beneficios de invertir en educación, esto es importante ya que se puede entender que a mayor instrucción educativa aumentará la producción marginal de los trabajadores lo que se traduce en un aumento de productividad (Trávez Monje, 2016). Una buena educación conjuntamente con instituciones eficientes en sus ejecuciones podría significar un importante desarrollo tanto económico como social.

Aportes de Thomas Malthus quien hizo énfasis en la importancia de la educación como solución a una sociedad pobre son significativos ya que reflejan que las asistencias directas no son tan eficientes como una población educada que pueda subsistir y utilizar sus recursos de manera eficiente (Cardona Acevedo, Montes Gutiérrez, Vásquez Maya, Villegas González, & Brito Mejía, 2007). De esta manera se evidencia que el ser humano es un factor indispensable para el desarrollo, pero una sociedad preparada que participe con conocimientos representa más para apoyar en el desarrollo social y económico de un país.

## *Teorías Políticas de empleo*

Las relaciones laborales se originan en diferentes contextos económicos donde se organizan movimientos sindicales caracterizados por conformarse por trabajadores cualificados. Los objetivos de este tipo de organizaciones era alcanzar los derechos básicos que puedan proteger al trabajador, el papel del Estado en este sentido es la institucionalidad de estos objetivos, de esta manera articular asociaciones, sindicatos y empresarios. Este periodo se caracteriza por el origen de las relaciones laborales entre los agentes que participan en el mercado laboral (Artiles, 2003). Se empieza a tener relaciones entre agentes de mercado y Estado, para que se puedan hacer cumplir estos derechos también se resalta la importancia de las instituciones para poder enmarcar legalmente las reglas de estas interrelaciones.

La organización Internacional de Trabajo es el organismo rector que ha venido normando y sugiriendo programas para los Estados miembros en torno a políticas de empleo. Estos son programas de cooperación técnica con el objetivo de lograr el pleno empleo productivo, asegurar el acceso a los trabajadores a obtener y mantener un trabajo de calidad OIT (2009). Como los acontecimientos históricos se manifiestan, después de la Primera Guerra las instituciones debieron ser reforzadas para poder cumplir con eficiencia las interacciones entre trabajadores, sindicatos y Estado. La transformación del trabajo que trajo la revolución industrial también revolucionó el sindicalismo ya que no era un sindicato de oficio y profesión sino un ente de mediación entre trabajadores empresarios y Estado.

Se conocen los aportes de Sidney y Beatrice Webb, fundadores de la London School of Economics (1895) quienes estudiaron la historia sindicalista y postulan que las organizaciones sindicales son parte de la construcción de mecanismos de regulación del orden social que facilitan con alternativas las relaciones humanas dentro del mercado laboral. Después de la Segunda Guerra Mundial la institucionalización de las relaciones laborales se fortalece y proporciona un marco de estabilidad y continuidad en la economía, uno de los principios para este proceso es el marco de política emitido por Theodore Roosevelt que reconocía derechos laborales como el seguro de desempleo, derechos básicos de pensiones y derechos de negociación colectiva. Los derechos de ciudadanía se extienden con Alfred Marshall (1950) como derechos pasivos y activos. Lo que se refiere a derechos pasivos son todo lo relacionado con bienestar y seguridad económica y con las instituciones del Estado de Bienestar (Artiles, 2003). Esta etapa es caracterizada por la consolidación de los sindicatos como actores sociales y por la intervención del Estado como proponente de un marco legal para la regulación de las relaciones laborales, la teoría keynesiana y el Estado de Bienestar son significativos para corregir las desigualdades sociales que causa el mercado laboral.

Las políticas de empleo son un eje fundamental para dinamizar la economía, al focalizar hacia grupos de atención como los jóvenes se puede contextualizar como el conjunto de decisiones que el Estado toma para fomentar la calidad del empleo, protección de condiciones laborales favorables y factores que garanticen un trabajo decente (Proaño, 2015). Los jóvenes son un grupo que en los últimos años han sido foco de análisis por lo que se ha encontrado que existen jóvenes con situaciones en las que, estudiando y trabajando no pueden alcanzar una calidad de vida decente, el subempleo de los jóvenes significa costos sociales y económicos altos que representan un proceso lento en el crecimiento y

desarrollo económico (OIT, 2005). El capital humano, la educación y las capacidades son características que pueden observarse en el grupo etario que termina la educación básica y que cuenta con empleo como análisis de esta investigación.

El contexto institucional es imperante para poder implementar todas las políticas y programas que sean enfocadas para mitigar las diferentes necesidades de la población. La tecnología y el desarrollo de capacidades son factores que se suman al desarrollo económico y social del país. Se entiende entonces, que la generación de capacidades mediante estudios complementarios permite a la sociedad dar un paso a la mejora de la calidad de vida (Coraggio , y otros, 2001). Autores como Castells, Coraggio y Stiglitz evidencian el reto de adaptar el régimen laboral definido por el Estado a las condiciones cambiantes que plantea la globalización en materia de empleo y condiciones de trabajo.

Es importante entender que el subempleo no permite aprovechar el potencial que tiene una generación que cuenta con educación, en el caso de este estudio jóvenes que cuentan con instrucción superior. Por esta razón es necesario explorar cuales son las características que tiene un empleo decente y si las políticas públicas amparan a esta población como impulso para el desarrollo social y económico del país. Para eso se revisa literatura sobre la calidad de empleo y metodologías de medición de la misma.

### ***Teorías de Calidad del empleo***

Se presenta literatura que examine conceptos de calidad del empleo relacionados a la presente investigación y que se pueda acercar a la economía ecuatoriana.

En la compilación de Farné (2012, pág. 280) se menciona que la OIT al ser un organismo tripartito conformado por representantes del gobierno, empresas y sindicatos, ha propuesto varios concepto e indicadores, sin embargo, las economías de los países pertenecientes son heterogéneas por lo que no se puede proponer un solo indicador de trabajo decente ya que las características objetivas y subjetivas son diferentes (Sehnbruch, 2012). Esto evidencia la dificultad que se tiene al momento de medir la calidad del empleo, sin embargo, es complementario con la revisión de políticas y programas que se hayan enfocado en la estabilidad laboral de los jóvenes.

El trabajo es un factor determinante del crecimiento económico, así mismo es importante reconocer que el empleo es fundamental ya que constituye un gran porcentaje del tiempo de las personas, esto forma y direcciona las experiencias de vida de la sociedad. De manera que, para la calidad de empleo están autores como Pineda y Acosta (2011). Para el estudio de las dimensiones del trabajo los estudios de Weller (2011), Farné (2002) y Segurado y Agulló (2002) son significativos para su comprensión.

Frey y Stutzer (2002, pág. 424) afirman la existencia de factores subjetivos como la felicidad de los individuos, que originan percepciones de bienestar en la población. Para esto se toma en cuenta la

heterogeneidad de las personas y las diferentes percepciones de calidad de vida. Con respecto a esto, Ansa (2008, pág. 8) señala que hay una correlación fuerte entre el ingreso y la felicidad sin embargo existen datos en países desarrollados en los que se puede observar que a partir de algunos niveles de ingreso el aumento de los mismos no significa aumento de la felicidad. Por esto, se puede decir que los estudios de las dimensiones del empleo son de relevancia para el desarrollo de este estudio ya que contribuyen a la conceptualización que se usará en esta investigación sobre la calidad y satisfacción laboral de los jóvenes con educación superior.

El concepto de calidad de empleo empieza a tomar importancia en 1999 en la 87<sup>o</sup> Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en la que se toman en cuenta temas políticos concernientes al mercado laboral, se evidencia la importancia de una nueva conciencia mundial en la que se humanice a la economía a través de políticas enfocadas en prioridades y objetivos que quieran alcanzar el bienestar común y para esto se necesita la introducción de una finalidad como lo es el “trabajo decente” (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

En este sentido la Organización de Naciones Unidas deciden modificar los Objetivos del Milenio en el 2008 y se incluye la Meta 1.B: “*Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes*” con esto se reafirma que empleo debe ser medido en base a indicadores de bienestar en el que pueda reflejarse un calidad laboral, la misma que no es solo importante para el bienestar de los trabajadores ya que también puede convertirse en un círculo donde a mayor calidad laboral consecuentemente se tendrá mayor productividad y viceversa, una de las maneras de reflejar esta relación es la satisfacción de un trabajador respecto a un entorno laboral (Weller & Roethlisberger, 2011). Esta investigación tiene como objetivo la medición de la satisfacción laboral de los jóvenes profesionales considerando los parámetros que se han revisado.

La calidad de empleo es una combinación de características relacionadas con la salud y la seguridad que juntamente con el salario aporta al bienestar social (Green, 2009). El trabajo es una parte importante y casi central en la vida del ser humano, representa un indicador de bienestar social, de este modo el autor escoge cinco aspectos relevantes como la remuneración, habilidades, autonomía, esfuerzo y seguridad para definir el estado de la estructura laboral en Inglaterra.

Por otro lado, Jiménez, et al (2014, pág. 62) hace la relación entre salud-enfermedad-trabajo en el que considera a la salud un factor determinante de un empleo de calidad al ser un factor que influye en el rendimiento del trabajador, con mejor condición de salud se obtendrá mejores rendimientos productivos lo que aportará al bienestar de los empleadores y empleados. De esta manera también se obtiene la importancia de una buena implementación de política en seguridad social.

Segurado & Agulló (2002, pág. 829) señalan la importancia de la calidad de vida laboral desde una perspectiva de salud psicológica abordando teorías en las que se consideran el bienestar del trabajador como prioridad al de la organización o ente en el que trabaja, considera importante la percepción de los jóvenes con un nivel de instrucción superior a la calidad del entorno laboral. En el caso del Ecuador la seguridad social es un aspecto importante ya que refleja la condición de los individuos en términos de salud, protección en caso de muerte, cesantía entre otros, en sus entornos laborales.

La OIT utiliza el concepto de trabajo decente, en el que señala cuatro componentes: el empleo, seguridad social, los derechos laborales y el diálogo social los cuales están intrínsecamente relacionados. El ingreso, el tipo de trabajo son componentes del empleo. La seguridad social ampara la salud, el riesgo laboral, así como los derechos laborales son las garantías que tienen los trabajadores y el diálogo social permite a los individuos relacionarse compartiendo sus puntos de vista. Todos estos componentes son características fundamentales de la calidad de empleo y es importante ya que ayuda a tener un concepto unificado de la calidad de empleo (Pineda & Acosta, 2011, pág. 64)

Se propone evaluar la calidad de empleo desde la perspectiva de bienestar humano mediante el levantamiento de información, ya que, a pesar de ser características subjetivas, son aspectos del ser humano que permiten llegar a la realización profesional, personal, se puede alcanzar reconocimiento, seguridad y complementan el concepto de calidad de empleo (Calvo & González, 2013, pág. 5). Esto permite considerar áreas de la vida distintas al trabajo y comparar empleos de mala calidad con otras alternativas al empleo. Con esto se explica como el entorno es influyente para el proceso productivo, y como puede resultar beneficioso para el desarrollo y bienestar humano.

Un empleo de calidad debe cumplir características específicas a nivel nacional e internacional, salario digno, horas trabajadas, seguridad social son aspectos significativos al momento de definir un empleo de calidad. Los jóvenes son un grupo vulnerable pero asimismo se considera la fuerza laboral más importante en la economía por lo que se considera estudiar la situación de empleo y así identificar si se encuentran en situación de empleo adecuado.

### ***Dimensiones de calidad del empleo***

El estudio de la calidad de empleo ha empezado a tener importancia en los últimos años, especialmente en países de América Latina. Varios autores han propuesto su medición mediante dimensiones que pueden ser objetivas y subjetivas ya que se ha planteado que la calidad del trabajo depende de varios aspectos.

Para poder explicar algunos determinantes de la calidad de empleo se puede dividir en tres aspectos: económicos, como el contexto productivo; de calidad como las características de la mano de obra y del puesto de trabajo y aspectos institucionales que tiene que ver con las normas de seguridad, relaciones laborales, capacitaciones, salud, entre otras (Weller, 2011). Son algunas de las características que se pueden tomar en cuenta al momento de elegir que variables influyen directamente en la calidad de empleo de los jóvenes profesionales del Ecuador.

Lasso y Frasser (2013, pág. 5) demuestran que los resultados de una estimación en la que se evidencia que la satisfacción laboral es parte del concepto de calidad empleo, se encuentra que el deseo de trabajar menos horas o trabajar en una actividad que implique alto grado de dificultad afecta negativamente respecto a la satisfacción laboral (Clark, 2005). Esto ejemplifica la importancia de conocer las diferentes caracterizaciones que puede tener la calidad del empleo para poder conceptualizarlo.

En la literatura actual se puede encontrar autores como Farné, Rodríguez Guerrero, & Carvajal (2013), quienes para Colombia realizan un indicador compuesto de la calidad de empleo, para esto definen diferentes dimensiones con su conjunto de indicadores correspondiente. Estas dimensiones son: ingresos adecuados, estabilidad y seguridad del trabajo, seguridad social y horas trabajadas. Es importante recalcar la importancia de reconocer dimensiones objetivas y subjetivas para este estudio y así poder caracterizar al mercado laboral.

Hay una relación muy fuerte entre la calidad de empleo y productividad, el entorno laboral influye directamente en la satisfacción laboral por lo que estimula la respuesta de los individuos de manera positiva, esto sugiere la importancia de dimensiones subjetivas al momento de conceptualizar la calidad de empleo. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), la Unión Europea y el Banco Mundial han propuesto marcos de conceptualización para el trabajo decente en el que mediante agrupaciones generales se exponen indicadores como el salario, beneficios no salariales, tipos de contrato, la salud, jubilación, maternidad, intensidad del trabajo, riesgos ocupacionales, participación, ambiente del trabajo, capacitaciones, entre otros (Weller y Roethlisberger, 2012), se cita en Farné (2012, pág. 50). Son algunos ejemplos de los indicadores que se toman en cuenta al momento de proponer una medición o estimación del trabajo decente.

Existe una definición del trabajo decente que se menciona en la compilación de Farné (2012, pág. 232): “oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Anker, 2003). En esta cita se puede evidenciar algunos aspectos importantes como la dignidad laboral que, después de asegurar condiciones como la productividad y la seguridad, hace relevancia al respeto al ser humano como tal con espacios en el que pueda participar compartiendo tanto sus ideas y pensamientos como en la toma de decisiones dentro del entorno laboral.

Se quiere conocer la relación que existe entre educación y un empleo, y asimismo si un nivel de educación superior tiene relación con calidad de empleo. Se sabe que el conocimiento se puede constituir como un nuevo factor acumulable que contribuye al crecimiento productivo (Encalada-Encarnación, 2017). El grupo etario que se está analizando se caracteriza porque en su mayoría son jóvenes que terminaron los estudios superiores, cuentan con capacidades y experiencia laboral por lo que se traduciría en estabilidad laboral y trabajo decente, lo que se busca con esta investigación es analizar esta situación.

El Ministerio de Inclusión Económica y Social (2012) indica que la población joven está inmersa en un proceso de construcción psicosocial en el que se encuentra también la búsqueda de identidad, se desarrollan relaciones y prácticas sociales, culturales y socioeconómicas, esto proceso implica un nivel de heterogeneidad entre las personas. Los jóvenes se encuentran en una constante búsqueda de objetivos y cumplir retos que desafíen su realidad y su contexto (Comisión Económica para América Latina, 1998). Se analiza hasta los 29 años porque la Ley de Juventudes del Ecuador señala que se considera joven a las personas desde los 18 hasta 29 años.

El estudio de los “Jóvenes y el mercado de trabajo en el Ecuador” realizado por la FLACSO evidencia un contexto de crisis laboral en la que los jóvenes son parte de la estadística ya que presentan altas tasas de desempleo, asimismo se encuentra que los jóvenes empleados no se encuentran en situación de empleo adecuado, con remuneraciones bajas, situaciones de desigualdad y son parte del alto índice de desempleo (Ehrenberg & Smith, 2003). Son documentos que examinan estos temas en un contexto internacional y latinoamericano, asimismo aplicable para el caso ecuatoriano. Esto podrá ser de ayuda para la comprensión de la estructura del mercado laboral que tiene el Ecuador y el nivel de calidad del empleo en el que se encuentran los jóvenes en el periodo de estudio, esto contribuye en la aplicación de políticas públicas con el objetivo de observar en que aspectos del mercado laboral de la población juvenil se puede reforzar para obtener un nivel de calidad de empleo que refleje el bienestar social del país.

Se considera esta literatura ya que aborda temas importantes para el desarrollo de esta investigación como son la teoría de bienestar, el retorno a la educación, la calidad de empleo en economías en vías de desarrollo como algunos países de Latinoamérica. En este sentido se aporta con herramientas para el entendimiento de las diferentes realidades y contextos económicos para el análisis de la calidad del empleo de los jóvenes con instrucción educativa superior mediante el levantamiento de información y la descripción de variables que se asocian a la satisfacción laboral.

### ***Contexto Latinoamericano***

En los años 70 se dio a lugar en el Ecuador un proceso de reorganización en el que el papel del Estado se vio afectado por la privatización y procesos de liberación del mercado que puede calificarse como una expansión del neoliberalismo. Esto tuvo como consecuencia una contracción en el mercado laboral por lo que se comenzó a investigar sobre temas transversales al mercado de trabajo como las capacitaciones, emprendimiento y desarrollo local (Espinosa, Esteves, & Pronko, 2008, pág. 12). Se puede observar la importancia de investigaciones relacionadas a temas diferentes a los indicadores tradicionales como el desempleo o el ingreso.

La Organización Internacional de Trabajo creó el Programa Intensivo de Empleo (PIE) en respuesta a los cambios que se estaba sufriendo en la década de los 70 los cuales causaron un desgaste en el mercado laboral en los países en desarrollo, la creciente población y los altos niveles de desempleo y subempleo tuvo como consecuencia la reducción de salarios o en su defecto, que la población decida emplearse en trabajos en situación de precariedad. El PIE tiene como uno de sus objetivos la creación de espacios en todos los niveles y sectores, tanto públicos como privados (de Veen & Tajgman, 2000, pág. 2). Este documento recalca la importancia de la existencia de programas que se enfoquen en reformas a normas laborales y seguridad social.

En ese sentido es necesario conocer cómo se conforma el mercado laboral para comprender cuales son las deficiencias y poder enfrentarlas. El desempleo es una de las variables de análisis del mercado laboral, sin embargo, en países en vías de desarrollo se puede encontrar empleos que no cumplen las

condiciones para que se considere un empleo decente.<sup>3</sup> Para poder contextualizar de mejor manera la situación del mercado laboral del Ecuador y conocer la situación del empleo de los jóvenes profesionales a fondo se realiza una revisión del escenario en Latinoamérica sobre temas relacionados al trabajo decente y la situación de los jóvenes.

Existen investigaciones que pueden ayudar a la comprensión de la situación a nivel regional ya que abarcan temas como el ingreso laboral, la jornada laboral, la seguridad social, entre otros. Estas investigaciones difieren dependiendo de la variable que se escoja y a su vez por género o por la categoría de ocupación (Weller & Roethlisberger, 2011, pág. 31). Históricamente se conoce la desigualdad que existe en Latinoamérica, por lo que se recomienda hacer el análisis respectivo diferenciando las características principales de cada país.

Se puede hablar de la calidad del empleo desde dos enfoques, analizando las características objetivas relacionadas con el individuo, el empleo, el ingreso laboral y las características subjetivas relacionadas con el entorno laboral, la salud, la seguridad, por lo que se puede decir que abarca una gran parte de la vida de los individuos (Gorjup, Ryan, & Valverde, 2007, pág. 29). Se puede observar que son conceptos que se consideran en la mayoría de literatura como también, son sugeridos por organismos internacionales como es la OIT.

Medidas como la redistribución de recursos dejan de ser eficaces el momento en el que no existe una estructura en la que se pueda establecer y posteriormente evaluar las mismas medidas. Las iniciativas que se han venido dando en países de Latinoamérica tampoco son efectivas ya que se basan en la infraestructura institucional carente, fallida o contaminado de una conocida corrupción que caracteriza a los países de esta región (Coraggio, 1999). Una investigación que evidencia la poca eficacia que significaría librar al mercado laboral a las fuerzas del mercado ya que el cambio solamente puede darse mediante el cambio de estructuras.

En la compilación de Farné (2012) se encuentra el estudio de Carmen Rosa Marull en el que quiere analizar la calidad de empleo en Bolivia y Ecuador mediante un índice compuesto, para esto, define cinco dimensiones objetivas y subjetivas principales con un indicador o variable que pueda ayudar a describir la calidad del empleo. En su investigación se evidencia que en el periodo 2001 - 2007 existe una mejora global en el indicador de empleo en los países Bolivia y Ecuador.

En el caso de Bolivia se encontró varios cambios en los factores como la mejora en las remuneraciones, la caída del subempleo, mejoras en el ambiente laboral como el tema de salubridad y seguridad social. Sin embargo, en el Ecuador se encontró que la inestabilidad laboral se incrementó, pero existió un significativo aumento de ingresos laborales, se evidenció mejora en la cobertura de seguridad social y hubo adelantos en el empleo independiente en aspectos como la salud, ingresos y seguridad (Farné, 2012, pág. 22). Los resultados dependerán de las dimensiones que se escojan analizar y la forma en la

---

<sup>3</sup> Se analizan a fondo cuatro elementos para considerar al trabajo decente: el empleo, la seguridad social, los derechos de los empleados y el diálogo social (Ghai D. , 2003)

que se va a procesar la información por eso se escogen economías que pueden ser consideradas como similares.

Por otro lado, Gamero elabora un índice de déficit de trabajo decente, constituido por dos grupos de indicadores en los años 2009 y 2010 donde se evidencia que existe una mejora de la calidad de empleo en Perú por el crecimiento de la población ocupada en este periodo (Farné, 2012, pág. 23), esta medición se complementa con el análisis que hace en base a la evolución de indicadores de calidad de empleo de la última década.

El estudio que hace Kirsten Sehnbruch se basa en la construcción de un índice que se realiza para comprobar si el mercado es capaz de propiciar equidad social y mejorar las oportunidades laborales, se compone por cuatro componentes relacionados con las funciones y capacidades de los individuos empleados, estos ejes que son: la categoría ocupacional y la cobertura de la seguridad social, la estabilidad del trabajo que varía por el tiempo en el puesto de trabajo, la especialización o formación en el trabajo y los ingresos laborales, como resultado se obtiene cuatro niveles de calidad de empleo. Este estudio se realizó para el caso de Chile en donde los resultados evidenciaron que la calidad de empleo sufrió un estancamiento entre 2000 y 2006, ya que hubo una contracción en los indicadores de ingreso y la categoría ocupacional (Farné, 2012, pág. 25).

Jürgen Weller y Claudia Roethlisberger realizan un estudio de empleo para 18<sup>4</sup> naciones latinoamericanas escogiendo grupos de países a estudiar en los que se puedan aplicar los mismos indicadores. En otros grupos se tomó en cuenta el ingreso laboral, de manera que el indicador es el porcentaje de trabajadores que perciben salarios menores a la línea de la pobreza, esta metodología se aplicó a 16 países. También toman en cuenta indicadores como los beneficios no salariales, esto se aplica en grupos de 8 y 5 países. Entre otros indicadores están la protección social, la jornada laboral, la organización de intereses colectivos y la capacitación los cuales son aplicados a diferentes grupos escogidos por los autores. Hubo una desagregación en algunos indicadores por sexo y categorías ocupacionales (Farné, 2012, pág. 26).

En promedio los resultados en el periodo 2002-2007 arrojados fueron que, para algunas economías existió una mejora en la calidad de empleo ya que aumentó el porcentaje de trabajadores con un ingreso por encima de la línea de pobreza, la protección social aumentó su cobertura tanto como hombres como para mujeres, la población percibe beneficios no salariales y más número de trabajadores afiliados a sindicatos sin embargo se encontró que no hubo mejora en el indicador de capacitación (Farné, 2012, pág. 26).

Estos son ejemplos que se pueden encontrar en la compilación de Stefano Farné (2012), donde se evidencia que, a pesar de las diferentes investigaciones hechas en diferentes países de Latinoamérica, existe una relación positiva entre la calidad y cantidad de trabajo (Davoine, 2008). Se evidencia

---

<sup>4</sup> Los países son: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Bolivia, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Venezuela, República Dominicana y Uruguay

claramente que existen varias dimensiones para analizar la calidad de empleo y metodologías para procesar resultados.

Se puede afirmar que existe relación entre los ingresos laborales y el crecimiento económico, ya que el aumento salarial es una de las características objetivas del empleo con el cual los individuos pueden mejorar su calidad de vida, esto se muestra en los ejemplos de Ecuador, Colombia, Perú entre otros países de Latinoamérica con excepción de Chile que evidenció un estancamiento de sus indicadores en la década de los 2000 (Farné, 2012, pág. 27). Estos son algunos de los estudios que se tiene de la medición y la conceptualización de la calidad del empleo en América Latina.

En el caso de Colombia Farné y Vergara (2007), hacen un estudio en el que se muestra que las horas de trabajo y el ingreso son factores importantes en la satisfacción en el trabajo, en Brasil se evidencia un aumento de puestos y el nivel de ocupación a causa principalmente de la inserción de la mujer en el mercado laboral (Weller & Roethlisberger, 2011). Son estudios importantes que reflejan la dificultad de la medición de trabajo decente y en la conceptualización de calidad del empleo.

Los diferentes enfoques que se han visto, se diferencian por las características que tienen las dimensiones que se han escogido para el estudio ya que pueden ser objetivas o subjetivas, cuantitativas o cualitativas. El desarrollo histórico difiere entre naciones por lo que es importante recalcar que el concepto de calidad de empleo es aplicable en países en desarrollo como también en países desarrollados (Weller & Roethlisberger, 2011, pág. 19), como ejemplo tenemos los estudios realizados en la Unión Europea en el que las dimensiones y los resultados son diferentes que los Latinoamericanos ya que son enfoques diferentes.

Los estudios o investigaciones que analizan a la calidad del empleo no pueden verse desde en solo enfoque ya que para desarrollarse se debe tomar en cuenta varios componentes y dimensiones sobre los cuales en algunas economías hay diferencias considerables, o no existe disponibilidad de información lo que no permite una medición o un índice generalizado para todas las regiones. Por esa razón se ha tomado literatura relacionada a Latinoamericana la cual es parte la economía ecuatoriana sobre el análisis de trabajo decente, sin embargo, no se encuentra un análisis de la situación de empleo o de la satisfacción laboral de los jóvenes o jóvenes profesionales.

### ***Teoría del Modelo econométrico Logit***

Para efectos de esta investigación se correrá un modelo econométrico Logit que es capaz de medir la probabilidad de satisfacción laboral de los jóvenes que cuentan con instrucción superior. Este modelo fue introducido en 1944 por Joseph Berkson como una analogía del modelo econométrico Probit. Los dos modelos son de elección binaria, sin embargo, la principal diferencia es que el modelo Probit tiene como objetivo una distribución normal acumulada mientras que el modelo Logit se ajusta a una distribución logística acumulada, esto quiere decir que tiene mayor rapidez el ajuste de las curvas a los

extremos (Wooldridge, 2009). Se elige este modelo porque tiene un nivel menor de complejidad, asimismo la literatura relaciona este modelo con estudios similares a esta investigación.

El modelo Logit parte del análisis de la variable dependiente binaria, Wooldridge (2010) define a las variables binarias a aquellas cuyo rango de valores está restringido, pues esta se arma de dos valores, el cero y el uno, el modelo Logit parte en la probabilidad de respuesta.

$$P(y = 1 \parallel x) = P(y = 1 \parallel x_1, x_2, \dots, x_k)$$

Donde  $x$  denota el conjunto total de variables explicativas.

El modelo Logit supone una probabilidad de respuesta no lineal, en un conjunto de parámetros  $\beta$  de la forma

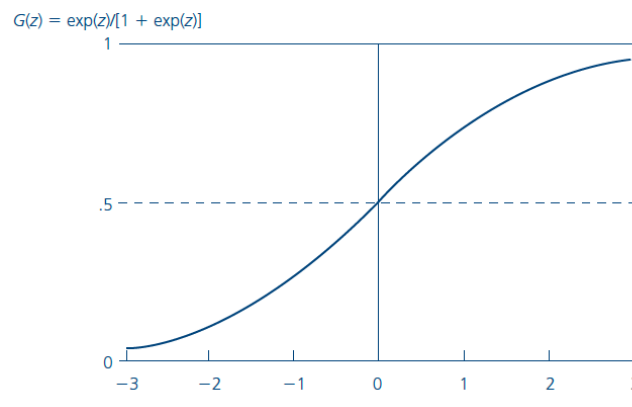
$$P(y = 1 \parallel x) = G(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k) = G(\beta_0 + X\beta)$$

Donde  $G$  es una función que asume valores estrictamente entre cero y uno:  $0 < G(z) < 1$ , para todos los números reales  $z$ . Esto asegura que las probabilidades de respuesta estimada sean estrictamente cero y uno. Específicamente, en el modelo Logit se utiliza la función logística:

$$G(z) = \exp(z) / [(1 + \exp(z))] = \Lambda(z)$$

La función  $G$  es una función creciente que aumenta con más rapidez en  $z = 0$ ,  $G(z) \rightarrow -\infty$ , y  $G(z) = 1$  a medida que  $z \rightarrow \infty$ . Es decir, gráficamente, se representaría de la siguiente manera:

**Gráfico 3: Función logística Logit**



**Fuente:** (Wooldridge, Introducción a la Econometría: Un enfoque moderno, 2010)

A partir de los supuestos mencionados, se puede calcular la probabilidad de respuesta para  $y$ :

$$P(y = 1 \parallel x) = P(y^* > 0 \parallel x) = P[e > -(\beta_0 + X\beta) \parallel x] = 1 - G[-(\beta_0 + X\beta)] = G(\beta_0 + X\beta)$$

Para hallar el efecto parcial de las variables aproximadamente continuas sobre la probabilidad de respuesta, es necesario recurrir al cálculo. Así, si  $x_i$  es una variable aproximadamente continua, su efecto parcial sobre  $P(x) = P(y = 1 \parallel x)$  se obtiene la derivada parcial

$$\frac{\partial p(x)}{\partial x_j} = g(\beta_0 + X\beta)\beta_j, \text{ donde } g(z) = \frac{\partial G}{\partial z}(z)$$

Debido a que  $G$  es la fda de una variable aleatoria continua,  $g$  es una función de densidad de probabilidad estrictamente creciente, por tanto  $g(z) > 0$  para todo  $z$ . Por consiguiente, el efecto parcial de  $x_j$  sobre  $p(x)$  depende de  $x$  a través de la cantidad positiva  $g(\beta_0 + x\beta)$ , lo que significa que el efecto parcial tendrá siempre el mismo signo que  $\beta_j$ .

Tratando a  $x_j$  como una variable explicativa binaria, entonces el efecto parcial de cambiar  $x_1$  de cero a uno, manteniendo todas las demás variables fijas es:

$$G(\beta_0 + \beta_1 + \beta_2x_2 + \dots + \beta_kx_k) - G(\beta_0 + \beta_2x_2 + \dots + \beta_kx_k)$$

Resume Wooldridge (2010) que este modelo con interacciones entre las variables explicativas puede ser un tanto delicados, pero se deben calcular las derivadas parciales y después evaluar los efectos parciales resultantes en valores interesantes. Para la presente investigación este análisis de regresión considera variables que se obtienen por medio de la base de datos de la Encuesta de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU).

## ***Capítulo I: Evolución de los principales indicadores laborales de los jóvenes de 24 hasta 29 años en los últimos diez años a nivel nacional***

Se resalta la importancia de hacer un análisis estadístico descriptivo para conocer la realidad en términos porcentuales del mercado laboral, de esta forma obtener un diagnóstico y brindar la información necesaria para la planificación en base a datos y coyunturas actuales. En este sentido, se expone la evolución de los indicadores más importantes del periodo 2009-2019 para que se pueda apreciar el cambio en el tiempo y se escoge hasta el año 2019 ya que la estadística de los años que siguen es diferente al cambiar la metodología de levantamiento de información por el contexto de la pandemia causada por la COVID-19.

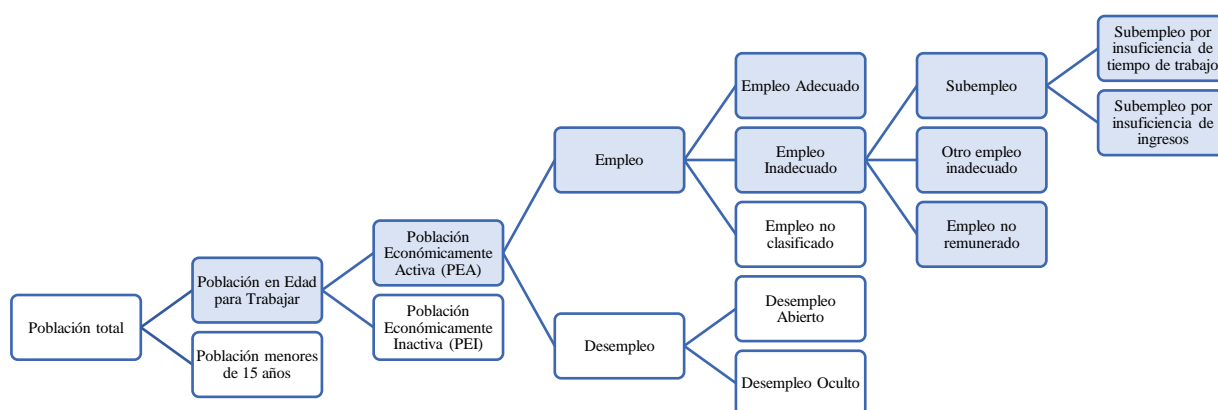
Para una planificación efectiva, toma de decisiones y dar seguimiento a los programas actuales es esencial la noción sobre la realidad y el contexto en el que se trabaja por lo que, primeramente, se va a realizar un análisis de la estadística con relación al mercado laboral de la población nacional luego de los jóvenes de 24 a 29 años y posteriormente de los jóvenes de la misma edad que ya han culminado algún nivel de educación superior.

### ***Análisis de la clasificación de la Población Económicamente Activa por variable***

#### ***Evolución de indicadores laborales***

El mercado laboral se entiende como las interacciones que surgen entre los agentes económicos con la capacidad de ofrecer o demandar trabajo. En la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos actualizada trimestralmente se encuentra las diferentes definiciones que se manejan en el mercado laboral del Ecuador. Según el documento metodológico de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) se entiende como Población en edad para trabajar (PET) por todas las personas de 15 años en adelante y como Población Económicamente Activa (PEA): "...todas las personas de 15 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia, o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (ocupados), o bien aquellas personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desempleados)." (INEC).

**Gráfico 4: Clasificación de la población en el mercado laboral**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

Para efectos de esta investigación se tomará en cuenta la clasificación que se encuentra señalada de color azul en el gráfico anterior, enfocándose en el análisis de los jóvenes de 24 a 29 años ya que es la edad en la que, en su mayoría, obtienen el título superior de educación. De esta forma poder examinar la situación de los jóvenes que invirtieron en su educación y la situación de empleabilidad en la que se encuentran.

Entendiéndose esto, se exponen los indicadores que conforman la Población Económicamente Activa en tres secciones, la primera parte se centrará en indicadores a nivel nacional, la siguiente se considera a los jóvenes de 24 a 29 años y por último se presenta la estadística de los jóvenes profesionales de 24 a 29 años. Para el análisis de esta investigación se le llamará PEA, PEA juvenil y PEA juvenil profesional.

### ***Análisis de los principales indicadores del mercado laboral a nivel nacional***

Se puede observar en la siguiente tabla la tasa de crecimiento de la población nacional ecuatoriana por año y se evidencia que la población crece en una tasa promedio de 2,19%. La población desde el año 2009 al 2019 ha crecido en un 23,96%.

**Tabla 2: Población Económicamente Activa y Población Económicamente Inactiva 2009-2019<sup>5</sup>**

Años	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
PEA	6.548.937	6.436.257	6.581.622	6.701.014	6.952.986	7.194.521	7.498.528	7.874.021	8.086.047	8.027.130	8.099.030
PEI	7.532.123	7.843.429	7.896.508	7.981.542	8.919.769	8.954.127	8.906.002	8.840.908	8.875.879	9.196.412	9.355.530
Total Nacional	14.081.060	14.279.686	14.478.130	14.682.557	15.872.755	16.148.648	16.404.530	16.714.929	16.961.926	17.223.542	17.454.560
tasa de crecimiento		1,41%	1,39%	1,41%	8,11%	1,74%	1,58%	1,89%	1,48%	1,54%	1,34%

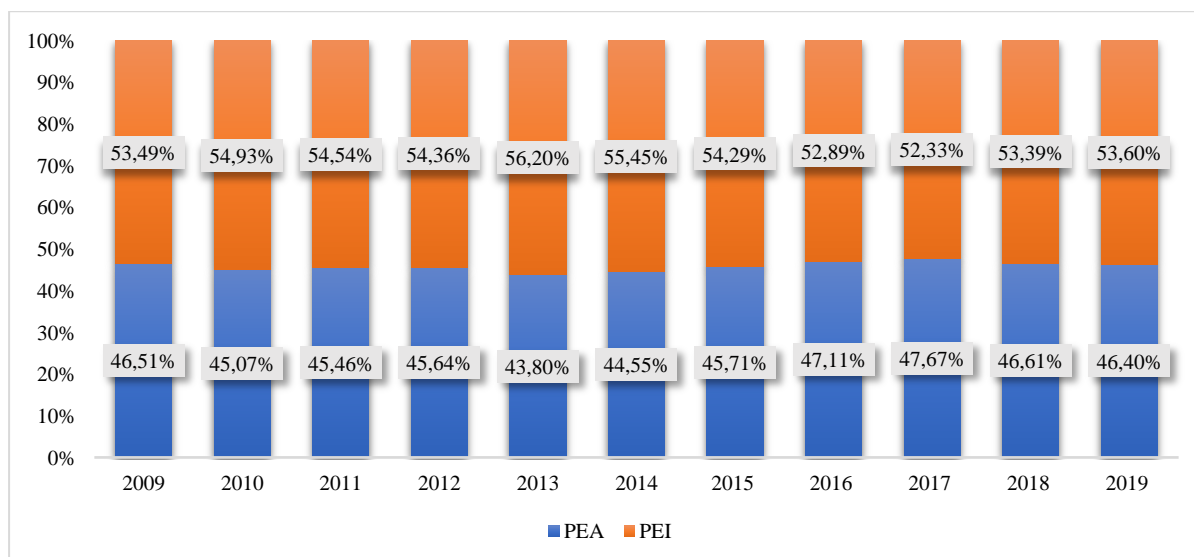
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

Elaboración: Daniela Rivadeneira

En el siguiente gráfico se evidencia el porcentaje de Población Económicamente Activa, es importante resaltar que la Población Económicamente Inactiva típicamente es la suma de estudiantes, rentistas, jubilados que no están en situación de empleo y menores, son personas que no están buscando trabajo o que no están disponibles para trabajar.

Se observa que no existe mayor variación en los últimos años y que la PEA representa menos de la mitad de la población. En el año 2017 es cuando la PEA asciende a 47,67% el porcentaje más alto en el periodo de análisis, esto puede darse a la mayor participación y actividad de la población que pudo acceder a un empleo, por el contrario, en el año 2013 fue cuando llegó a su porcentaje más bajo con el 43,80%

**Gráfico 5: Porcentaje de Población Económicamente Activa y Población Económicamente Inactiva 2009 - 2019**



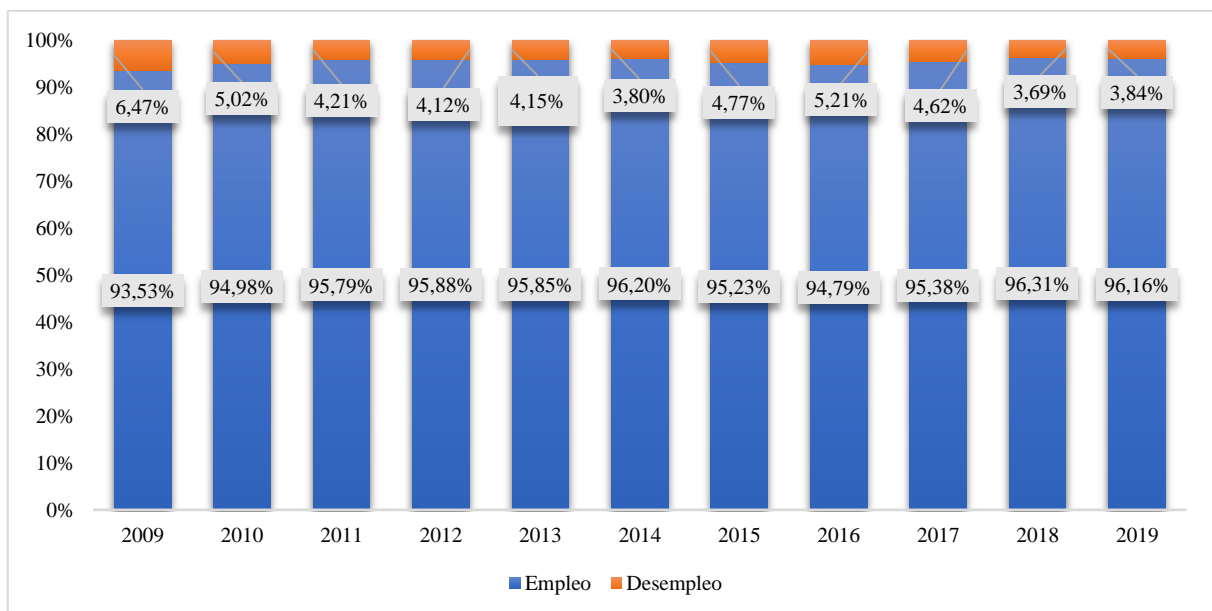
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

Elaboración: Daniela Rivadeneira

Proyección realizada mediante la metodología de levantamiento de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo.

Es necesario conocer los indicadores que forman parte del mercado laboral para poder entender el contexto de una economía y así contrastar con las tasas juveniles y juveniles profesionales. Se presentará la desagregación del empleo con la misma metodología del INEC ya que de esta forma será más fácil la comparación de las diferentes categorías que establece este ente oficial. Esta clasificación se compone de: empleo adecuado o pleno y empleo inadecuado. Además, se analizarán datos de la evolución del desempleo nacional y de esta forma estar al tanto de la evolución del mercado laboral en el Ecuador en los últimos diez años.

**Gráfico 6: Evolución del Empleo y Desempleo. 2009-2019**



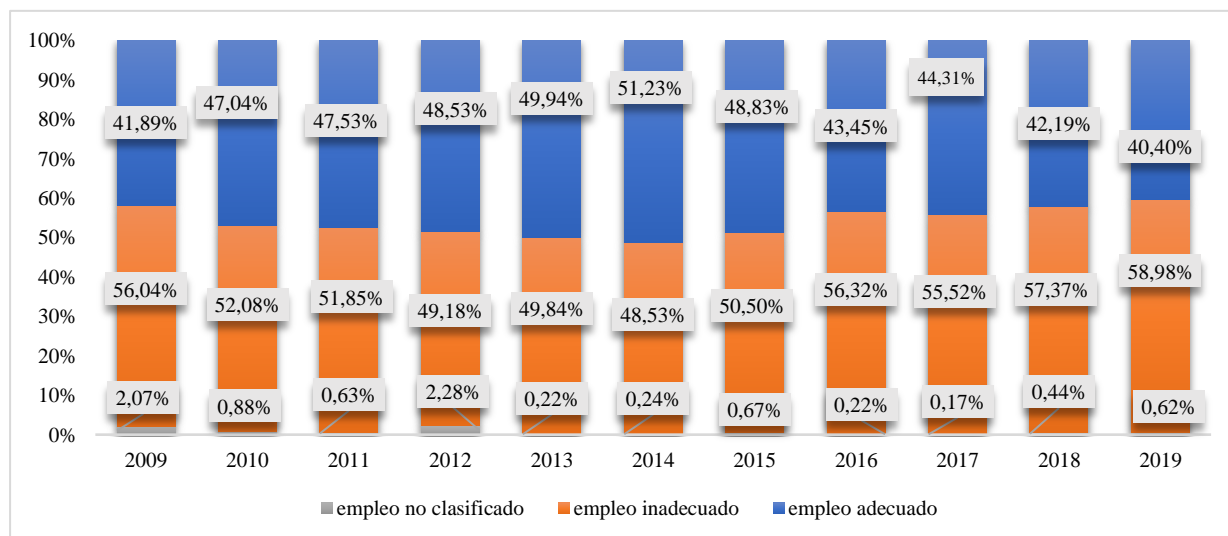
**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

Como se muestra en el anterior gráfico, la tasa de empleo se ha mantenido en el tiempo ya que del 2009 al 2019 ha aumentado en 2,63 puntos porcentuales esto a su vez quiere decir que el desempleo ha disminuido en el mismo porcentaje. Esto refleja cierta estabilidad en la economía ecuatoriana ya que el desempleo es un indicador macroeconómico, pero no siempre puede ser comparable entre países (Pollack, 1997). Como consecuencia este estudio se centra en la composición del empleo en primera instancia. La ENEMDU clasifica a la población con empleo adecuado o pleno como a los individuos que tienen 15 años y más que, durante la semana de referencia, trabajan 40 horas semanales o más y perciben ingresos laborales mayores al salario mínimo y al empleo inadecuado como la suma de las categorías, subempleo, empleo no remunerado y otro empleo inadecuado (INEC).

A continuación, se presentan datos del empleo adecuado e inadecuado, categorías que se desprenden de las personas en situación de empleo. Se puede decir que independiente de las políticas de cualquier gobierno este indicador a continuación responde a las condiciones económicas del país ya que la tasa de empleo inadecuado tiene un descenso constante hasta el 2015 donde empieza a incrementar y por

consiguiente el empleo adecuado tiende a descender hasta llegar al 40,40% en el 2019, aún más abajo que en el 2009 donde se encontraba en 41,89%.

**Gráfico 7: Evolución del Empleo Adecuado, Inadecuado y No clasificado<sup>6</sup>. 2009-2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

### **Análisis de los principales indicadores del mercado laboral que conforman los jóvenes de 24 a 29 años**

Al centrarse en la población joven y la población joven profesional, para diciembre del 2009 la población joven de 24 a 29 años se encuentra en 1.143.395 personas de los cuales 885.369 son personas que tienen empleo o activamente están buscando empleo, es decir, PEA juvenil. Esto quiere decir que 258.026 jóvenes se consideran como Población Económicamente Inactiva (PEI). De la PEA juvenil 361.465 jóvenes son los que se encuentran con estudios de educación superior es decir el 31.61% de la PEA juvenil, son profesionales. (ENEMDU, 2009). Al comparar con la población en general es evidente que la PEA es más representativa cuando se trata de la población joven ya que representa más de la media de esta población.

<sup>6</sup> Empleo no clasificado es una categoría donde se encuentran las personas que no pueden clasificarse como empleo adecuado o inadecuado ni en ninguna categoría (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2015).

**Tabla 3: Población Económicamente Activa y Población Económicamente Inactiva de jóvenes y jóvenes profesionales. 2009-2019<sup>7</sup>**

Años	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
PEA jóvenes	885.369	892.468	889.013	895.321	985.301	1.056.363	1.162.574	1.212.186	1.220.412	1.048.626	1.034.800
PEI jóvenes	258.026	263.835	274.573	272.527,07	333.999	355.513,67	365.991	354.419	360.730	317.737	336.646
<b>Total jóvenes</b>	<b>1.143.395</b>	<b>1.156.303</b>	<b>1.163.585</b>	<b>1.167.848</b>	<b>1.319.300</b>	<b>1.411.877</b>	<b>1.528.565</b>	<b>1.566.605</b>	<b>1.581.142</b>	<b>1.366.363</b>	<b>1.371.446</b>
		1,13%	0,63%	0,37%	12,97%	7,02%	8,26%	2,49%	0,93%	-13,58%	0,37%
<b>Total jóvenes profesionales</b>	361.465	398.384	393.589	431.102	417.365	407.652	448.127	<b>472.939</b>	<b>481.153</b>	<b>430.319</b>	<b>444.434</b>
		10,21%	-1,20%	9,53%	-3,19%	-2,33%	9,93%	5,54%	1,74%	-10,56%	3,28%

**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

En la anterior tabla se puede observar la tasa de crecimiento de la población joven y a su vez de la población joven profesional. En promedio la tasa de crecimiento de la población joven es de 2,06%. Del año 2009 al 2019 la tasa de crecimiento es de 19,95%. No obstante, se puede ver que desde el año 2017 al 2019 ha habido una disminución de la población joven con una tasa de crecimiento negativa de -13,26%. Asimismo, se puede observar un incremento en los jóvenes profesionales, del año 2009 al 2019 la tasa de crecimiento es de 22,95%. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2015).

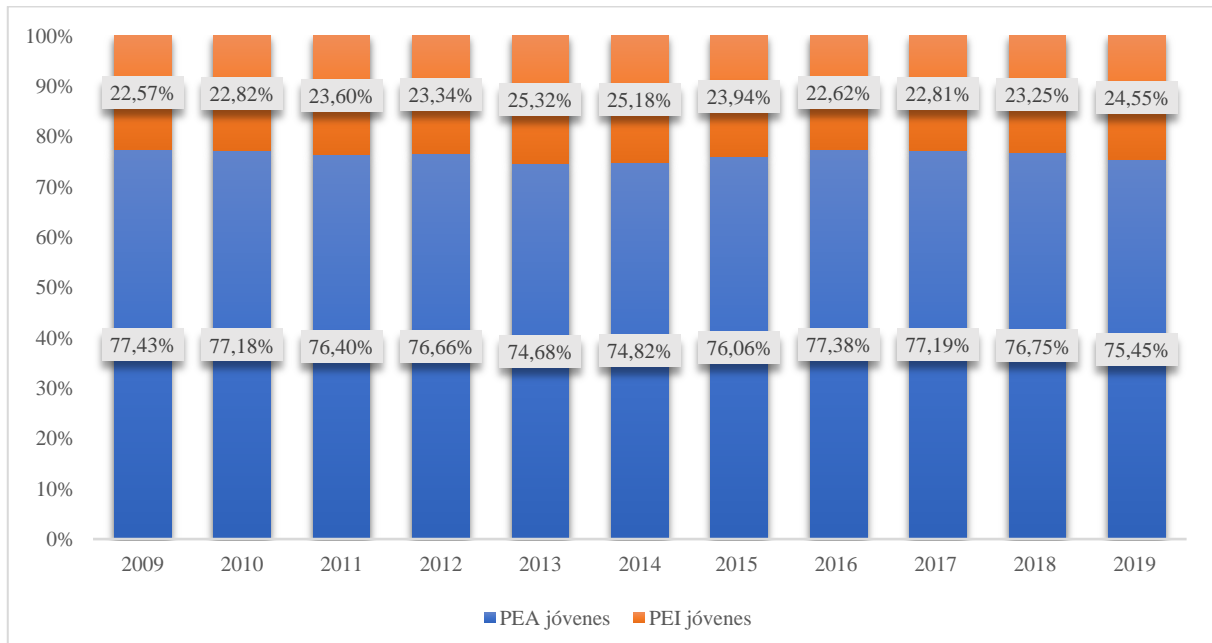
La reducción de la población joven se traduce como una reducción del Bono Demográfico, un concepto muy interesante ya que se construye a partir de dos disciplinas la demografía y la economía. El Bono Demográfico hace referencia a una etapa en el que la estructura de edades en una población puede ser beneficiosa para la sociedad, esto porque existe una mayor concentración de personas en un determinado grupo etario que puede significar una oportunidad de desarrollo y crecimiento. Esto se da ya que “cambia favorablemente la relación de dependencia entre la población en edad productiva (jóvenes y adultos) y aquella en edad dependiente (niños y personas mayores), con un mayor peso relativo de la primera en relación con la segunda” (Saad, Miller, Martínez, & Holz, 2009). Sin embargo, para el aprovechamiento de esta etapa son necesarias estructuras con bases eficientes para aplicar cualquier programa que resulte en beneficio.

En el siguiente gráfico se puede analizar el porcentaje de PEA juvenil; lo atrayente de este análisis es el porcentaje de PEI juvenil, ya que eso quiere decir que existen jóvenes que no están empleados, no están buscando empleo, no tienen disponibilidad para trabajar, en esta categoría se puede considerar a rentistas, jubilados, amas de casa y estudiantes. Se puede intuir que para este rango etario el porcentaje que representan pueden ser jóvenes estudiantes. En los años de análisis, el promedio de estudiantes que representan la PEI es de 23,64%. Como se expuso anteriormente es evidente que en la población juvenil existe mayor representatividad en la PEA que en la población en general, esto se debe a que en la población general se toma en cuenta a menores, que no forman parte de la población en edad para

<sup>7</sup> Es una proyección realizada mediante la metodología de levantamiento de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo.

trabajar y jubilados, rentistas y estudiantes que no tienen la disponibilidad para formar parte de la Población Económicamente Activa.

**Gráfico 8: Porcentaje de Población Económicamente Activa y Población Económicamente Inactiva de jóvenes. 2009-2019**

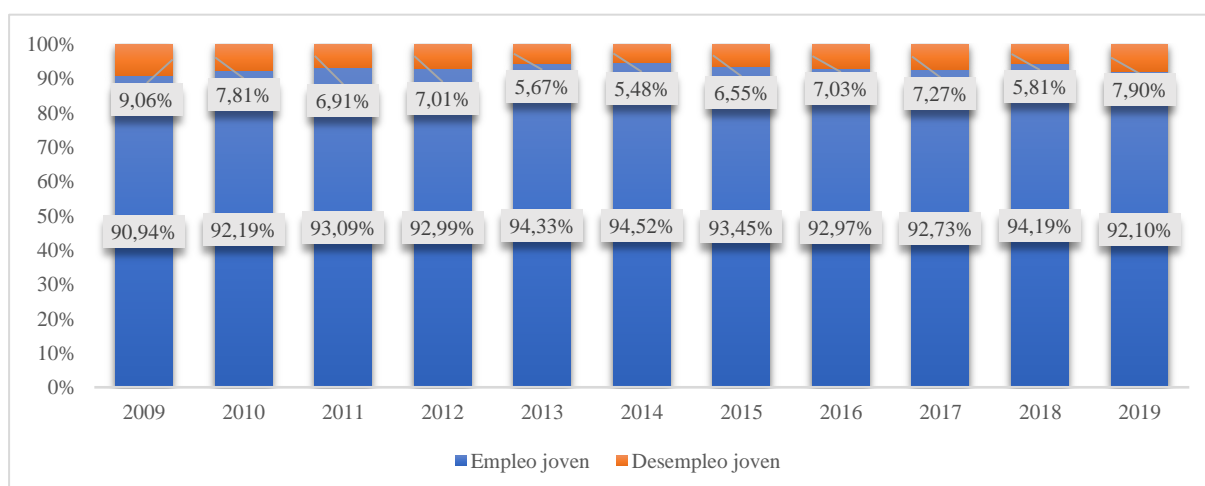


**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

Una de las formas de aprovechar el Bono Demográfico es impulsar la educación de los grupos etarios que pueden representar un crecimiento económico para cualquier sociedad y se puede evidenciar que el incentivo de becas de los últimos años ha funcionado ya que existe un crecimiento del número de jóvenes con titulación superior. Estas políticas públicas enfocadas en la promoción de la educación superior son muy importantes en el momento de alcanzar objetivos relacionados con el desarrollo o crecimiento tanto social como económico (Eras, 2017).

En el siguiente gráfico se puede observar la evolución del empleo de los jóvenes en los últimos diez años. Se evidencia que el año con una mayor tasa de desempleo es el año 2019, mientras que el año con una tasa menor en el desempleo es el año 2014 con 5,48% de jóvenes en situación de desempleo.

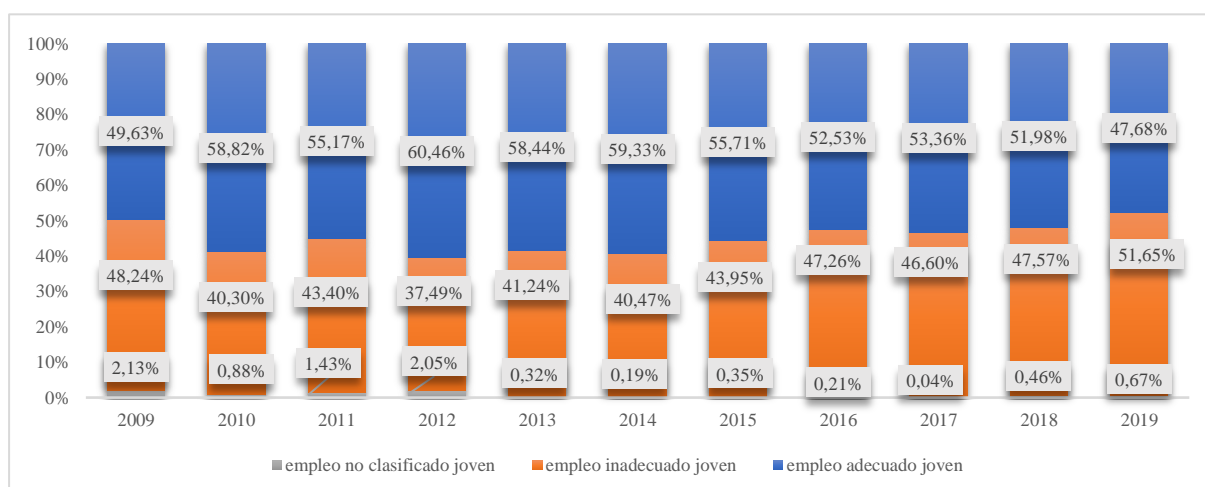
**Gráfico 9: Evolución del Empleo y Desempleo en los jóvenes. 2009-2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

A continuación, se presentan datos del empleo adecuado e inadecuado, categorías que se desprenden de las personas en situación de empleo. Se evidencia en el año 2012 la mayor tasa de jóvenes en situación de empleo adecuado ya llega más de la media (60,45%). Mientras que en el 2019 se presenta la menor tasa de empleo adecuado en los jóvenes con el 47,68%. Existe una tendencia ascendente del empleo inadecuado desde el año 2014 hasta el 2019 que responde a la crisis económica en la que la población joven se vio claramente afectada por lo que es necesaria su atención urgente a las políticas planteadas y proponer con conocimiento de datos, programas que respondan a la realidad.

**Gráfico 10: Empleo Adecuado, Inadecuado y No clasificado<sup>8</sup> en los jóvenes. 2009-2019**



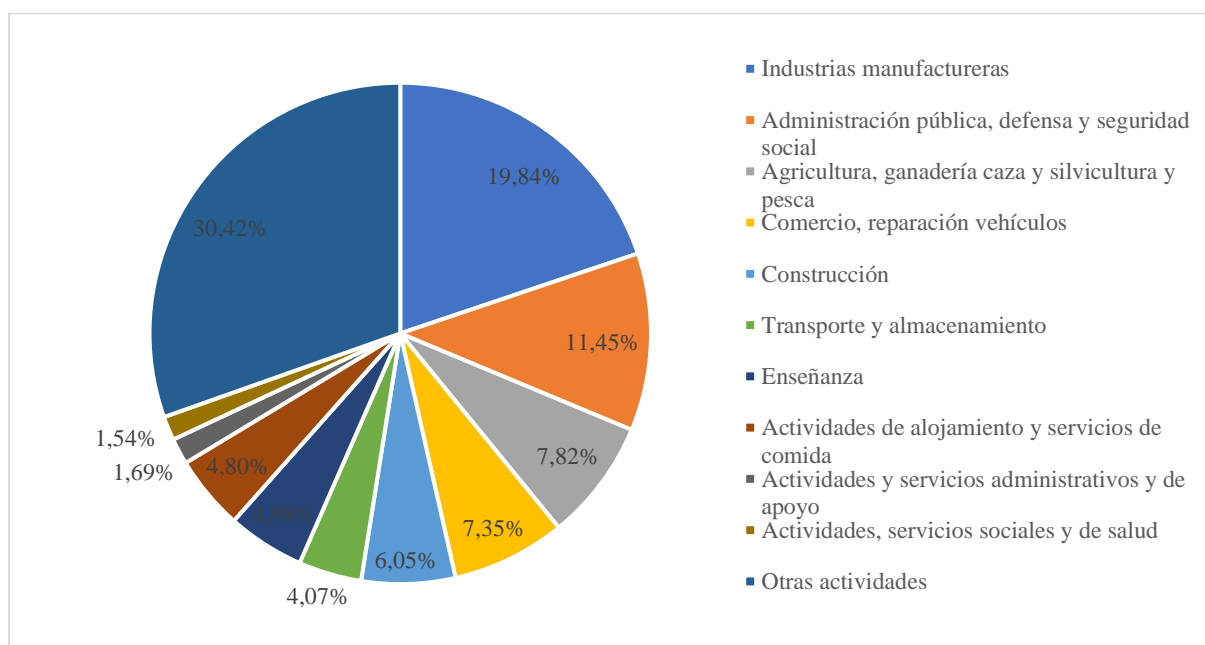
**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

<sup>8</sup> Empleo no clasificado es una categoría donde se encuentran las personas que no pueden clasificarse como empleo adecuado o inadecuado ni en ninguna categoría (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2015).

La ENEMDU clasifica a la rama de actividad conforme a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU) – Tercera Revisión (Gordillo Pasquel), con la cual es más fácil el análisis ya que puede homologarse con investigaciones y bases de datos que utilicen la misma clasificación de las actividades de la población.

Para efectos de esta investigación se analiza a los jóvenes de 24 a 29 años y en qué actividades se encuentran concentrados en el año 2019. Se puede observar que los jóvenes se dedican a industrias manufactureras, administración pública, defensa y seguridad social y a la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, actividades que pueden no requerir estrictamente un tiempo de experiencia para su inserción, al igual que las que representan el 19,8%, 11,4% y 7,8% respectivamente. En la categoría de otras actividades se encuentran actividades científicas y técnicas, actividades financieras, actividades dedicadas a la explotación y minas, actividades de artes, entretenimiento, distribución de agua y otras actividades de servicios que cada una representa menos del 10%.

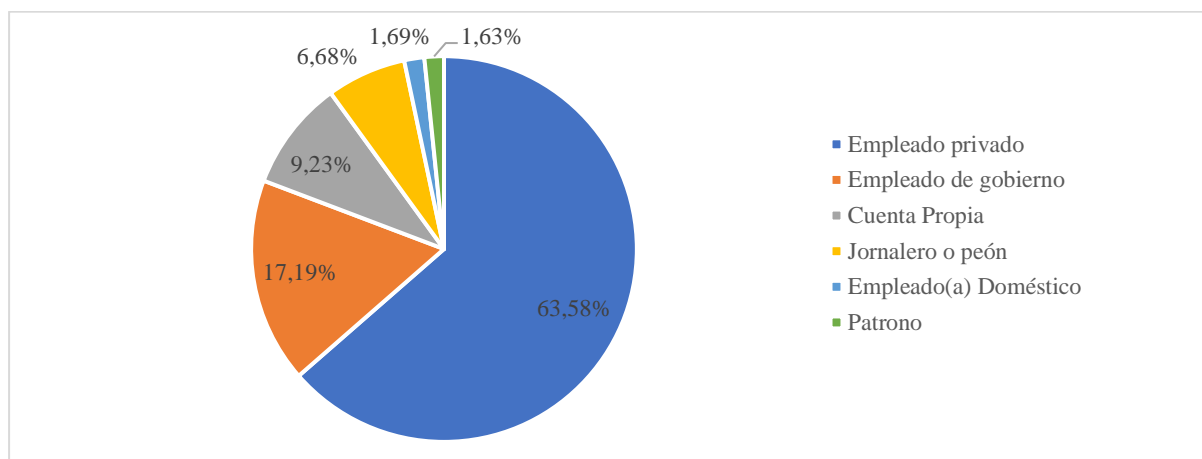
**Gráfico 11: Empleo Adecuado por rama de actividad de jóvenes. 2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

De igual forma se puede conocer la categoría de ocupación en la que se encuentra concentrada la población joven en el 2019. Es interesante observar que más de la mitad de este sector de la población se encuentra en el empleo privado, esto puede ser por la reducción que se ha venido dando en otros sectores y por las opciones de emprendimiento en la que los jóvenes han podido incluirse como el programa Impulso Joven de la Secretaría Técnica de Juventudes en la que se prestaba servicios financieros a los jóvenes de 18 a 29 años, para el año 2018 se conoce que 267 jóvenes lograron acceder a un crédito para emprendimiento que en total suma \$1.957.685 (Secretaría Técnica de Juventudes, 2019).

**Gráfico 12: Categoría de ocupación de jóvenes en situación de empleo adecuado. 2019**

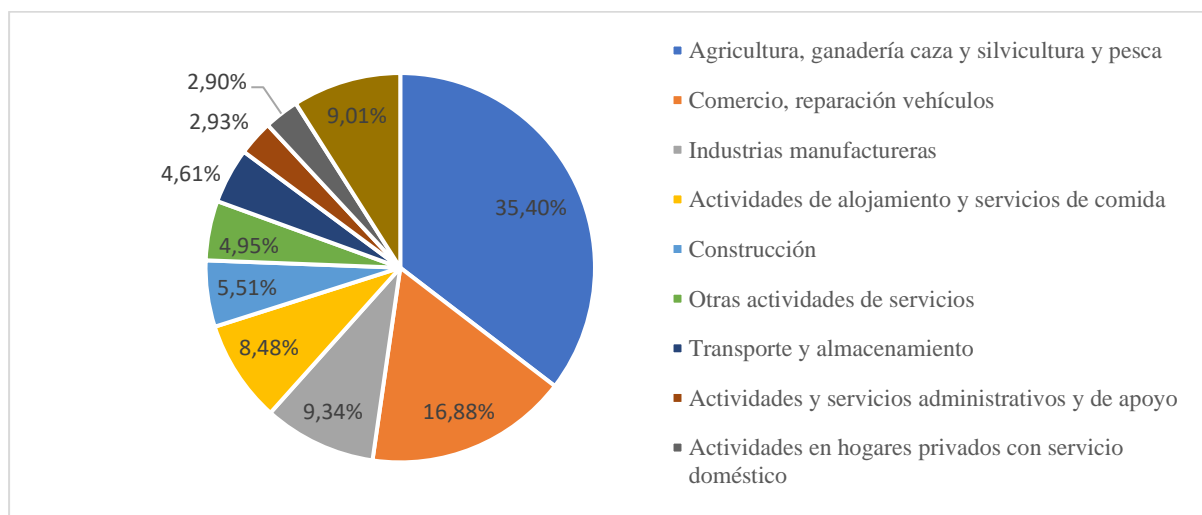


**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

Por otro lado, se puede analizar la concentración de las actividades a las que se dedican los jóvenes en situación de empleo inadecuado, al observar el gráfico a continuación, se evidencia que son jóvenes dedicados a la agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca, comercio, reparación de vehículos e industrias manufactureras, representa el 61,62% de este sector de la población.

Son actividades que no necesariamente cumplen con las condiciones de un empleo formal ya que no se encuentran enmarcadas en una base legal que garantice los derechos y beneficios de los trabajadores. Estas actividades se dan principalmente en el sector rural, se entendería que un porcentaje del empleo inadecuado está concentrado en los jóvenes del sector rural.

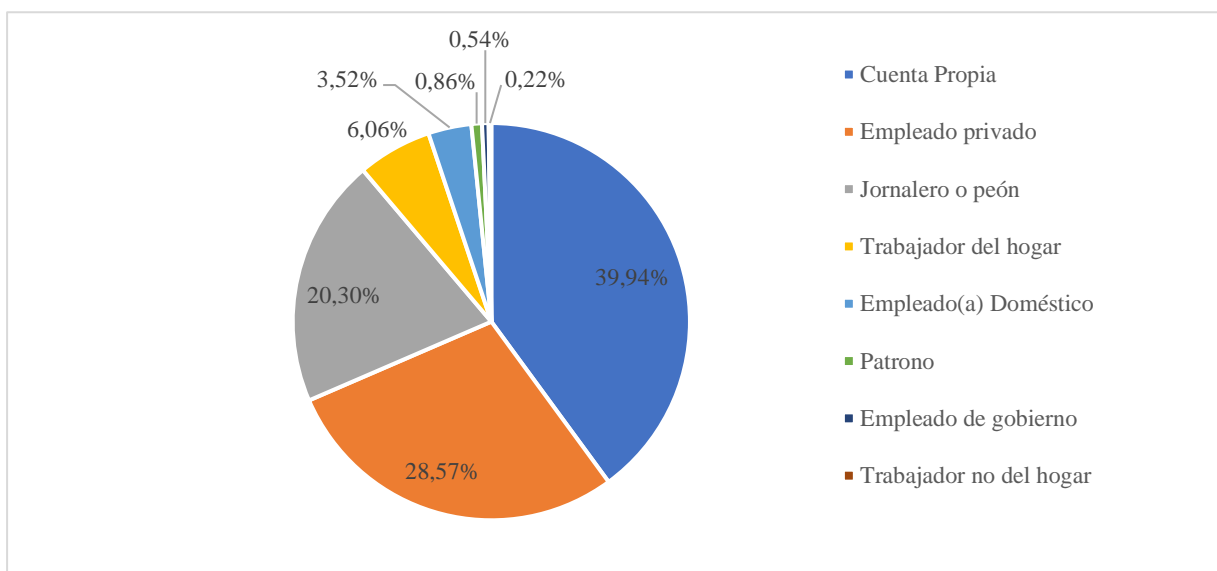
**Gráfico 13: Empleo Inadecuado por rama de actividad de jóvenes. 2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

La población joven en situación de empleo inadecuado se encuentra concentrada en la categoría de cuenta propia o independiente, ya que es aproximadamente el 40% de los jóvenes que han decidido emprender y dedicarse a actividades en pequeñas y medianas empresas, que por su condición no puedan cumplir con las características para estar en situación de empleo adecuado. Hay que tomar en cuenta que en estas categorías no necesariamente existe la afiliación al seguro social obligatoria.

**Gráfico 14: Categoría de ocupación de jóvenes en situación de empleo inadecuado. 2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

### *Análisis de los principales indicadores del mercado laboral que conforman los jóvenes de 24 a 29 años con educación superior*

En la siguiente tabla se encuentra la correspondencia del total de jóvenes y el total de jóvenes profesionales a nivel nacional para luego hacer la misma relación y análisis con los indicadores que conforman la Población Económicamente Activa.

**Tabla 4: Total de jóvenes y jóvenes profesionales. 2009-2019<sup>9</sup>**

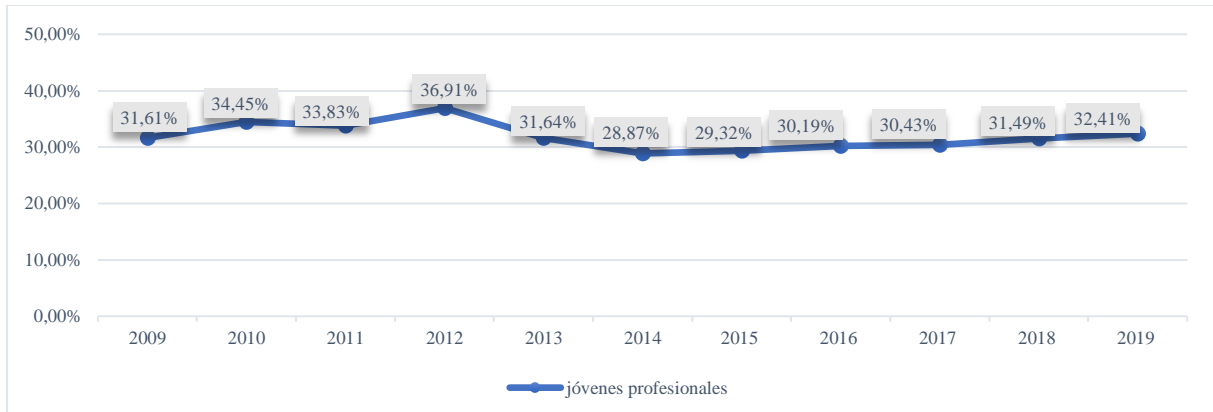
Años	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total jóvenes	1.143.395	1.156.303	1.163.585	1.167.848	1.319.300	1.411.877	1.528.565	1.566.605	1.581.142	1.366.363	1.371.446
Total jóvenes profesionales	361.465	398.384	393.589	431.102	417.365	407.652	448.127	472.939	481.153	430.319	444.434
		10,21%	-1,20%	9,53%	-3,19%	-2,33%	9,93%	5,54%	1,74%	-10,56%	3,28%

**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

<sup>9</sup> Es una proyección realizada mediante la metodología de levantamiento de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo.

En el siguiente gráfico se puede observar que, a pesar de que la población de 24 a 29 años ha disminuido al igual que la PEA juvenil en los dos últimos años, al contrario, el porcentaje de jóvenes con educación superior ha aumentado en el tiempo, esto puede ser ya que existen proyectos y programas gestionados por la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), destinadas a ofertar becas para los jóvenes que cumplen ciertos requisitos y de esta manera poder acceder a la educación superior (Eras, 2017).

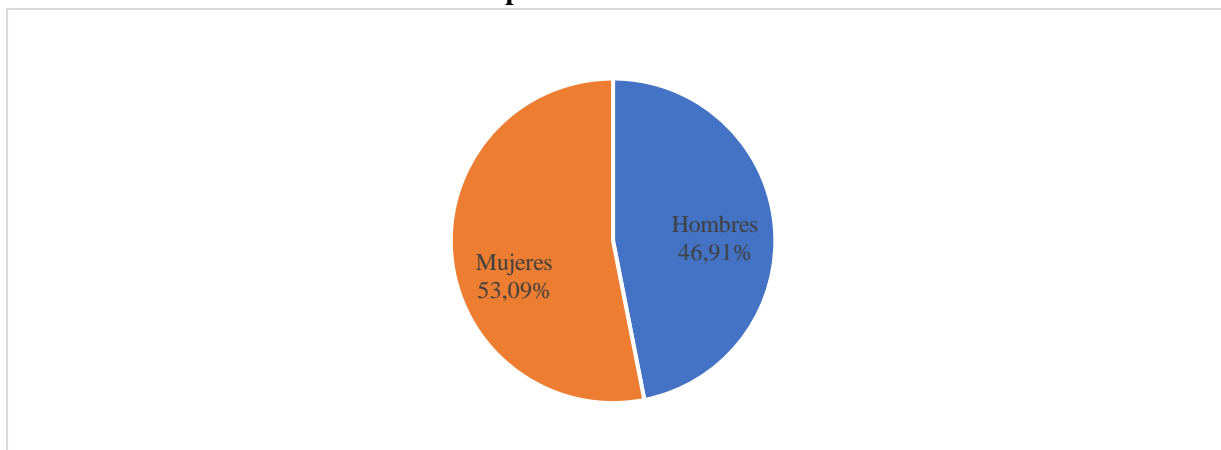
**Gráfico 15: Porcentaje de jóvenes profesionales en la Población Económicamente Activa. 2009-2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

Para el 2019 la población de 24 a 29 años con educación superior es de 444.434, de este total se puede observar que 208.479 personas son hombres y 235.955 son mujeres, esto se refleja en el siguiente gráfico. El mayor porcentaje de personas profesionales para el último año son mujeres con el 53,09% de los jóvenes. En el momento de observar en porcentaje de la población joven por género se puede observar que en el último año las mujeres han tenido mayores oportunidades de culminar sus estudios profesionales.

**Gráfico 16: Porcentaje de participación de género en la Población Económicamente Activa joven profesional. 2019**

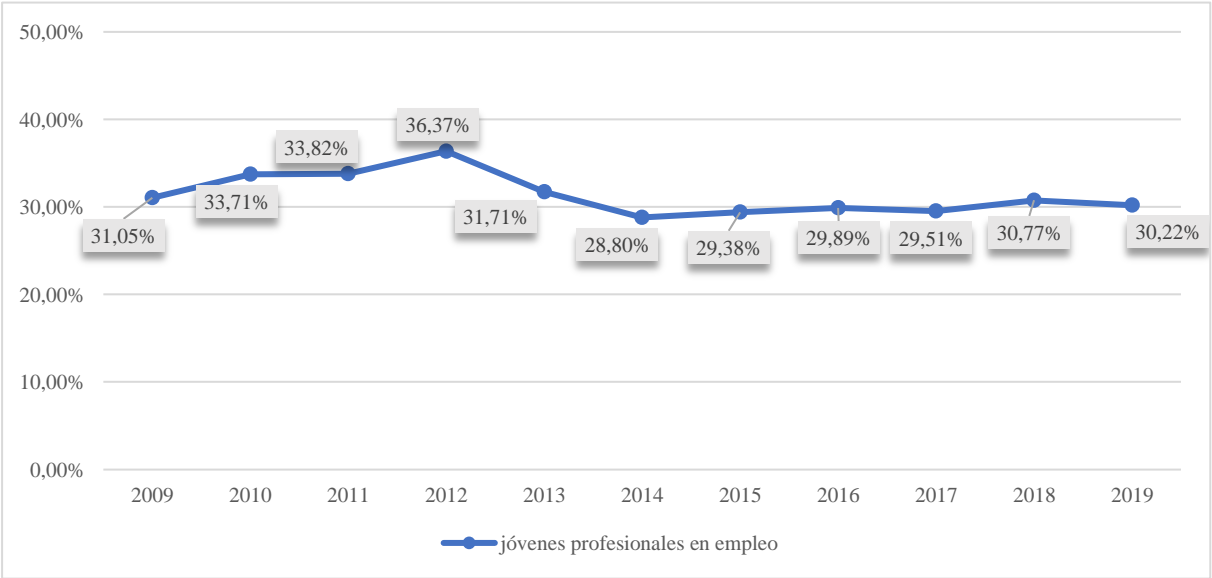


**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

A continuación, se puede observar la evolución de indicadores a nivel de jóvenes profesionales, esto es necesario para poder conocer el contexto de la población con educación superior. En esta sección se realizará también, la desagregación del empleo según el INEC, así como del empleo inadecuado que se conforma de las categorías, subempleo, otro empleo inadecuado y empleo no remunerado. Además, se presentará estadística de la desagregación de la categoría de subempleo que se divide en subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y subempleo por insuficiencia de ingreso.

En el siguiente gráfico se puede observar el porcentaje de jóvenes con educación superior que se encuentran en situación de empleo, de esta forma podemos decir que de la población joven con empleo para el año 2009 el 31,05% tenía estudios de educación superior. Esta tasa se incrementa en el año 2012 al llegar al 36,37% pero decrece hasta el 2019. Esto quiere decir que del 92% de jóvenes que se encuentran en situación de empleo, el 30,22% tienen título de educación superior una tasa que ha venido creciendo desde el año 2014. Desde el 2012 se evidencia un decrecimiento significativo que puede responder a la creación del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión en el mismo año, este es un proyecto que se desarrolló en dos fases, de admisión y nivelación con el que se implementó el Examen Nacional de Educación Superior (ENES) (Eras, 2017). Se puede decir que desde el 2012 los jóvenes se encuentran en un posible estancamiento en cuanto a la posibilidad de estudiar y a la necesidad de trabajar.

**Gráfico 17: Evolución de los jóvenes profesionales en situación de empleo. 2009-2019**

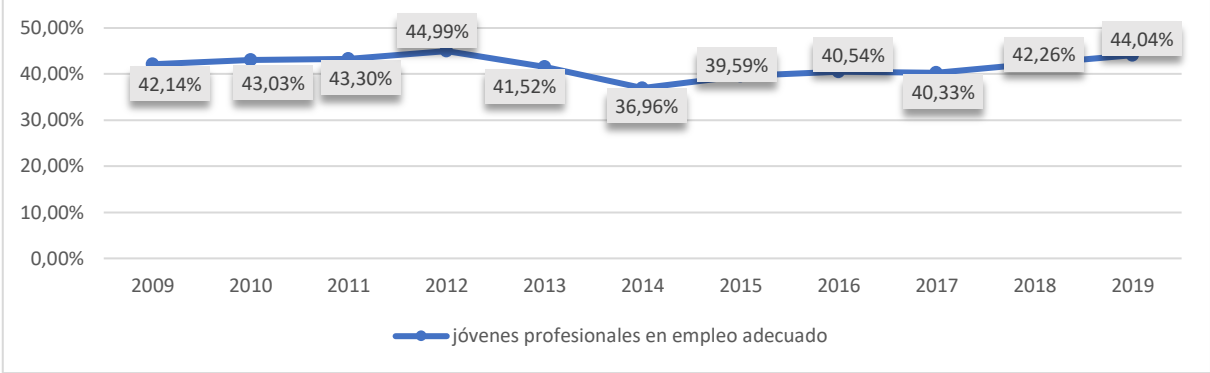


**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

En el gráfico de jóvenes profesionales en situación de empleo adecuado se puede apreciar que desde el año 2014 ha habido un incremento de los jóvenes con educación superior en situación de empleo adecuado. Es coherente creer que existe una relación entre las capacidades e instrucción educativa con tener un empleo digno con beneficios, estabilidad y seguridad ya que permite a las personas tener más posibilidades al momento de insertarse al mercado laboral (Eras, 2017).

En el gráfico a continuación se evidencia que la preparación de los jóvenes les permite acceder a un empleo con características que le permitan ser clasificado como empleo adecuado ya que para el año 2019 se encuentra en 44,04% siendo la segunda tasa más alta después del 2012.

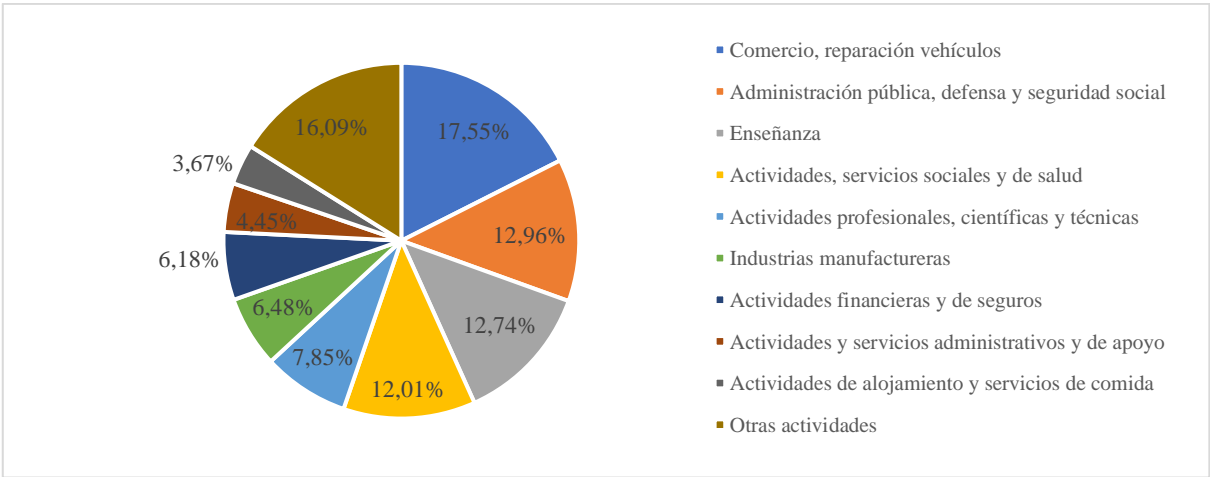
**Gráfico 18: Evolución de los jóvenes profesionales en situación de Empleo Adecuado. 2009-2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

Según la ENEMDU (2019) los jóvenes profesionales en situación de empleo adecuado están concentrados en actividades relacionadas al comercio y reparación de vehículos (17,55%) y administración pública, defensa y seguridad social (12,96%). Se puede percibir que se concentran en este tipo de actividades ya que no requieren años de experiencia anteriores lo que facilita la inserción laboral de estos jóvenes, es también evidente que los jóvenes con preparación superior optan por actividades dedicadas a la administración pública, algo que no se veía en la clasificación joven no profesional. En el siguiente gráfico se puede observar la clasificación de las actividades de los jóvenes en empleo adecuado.

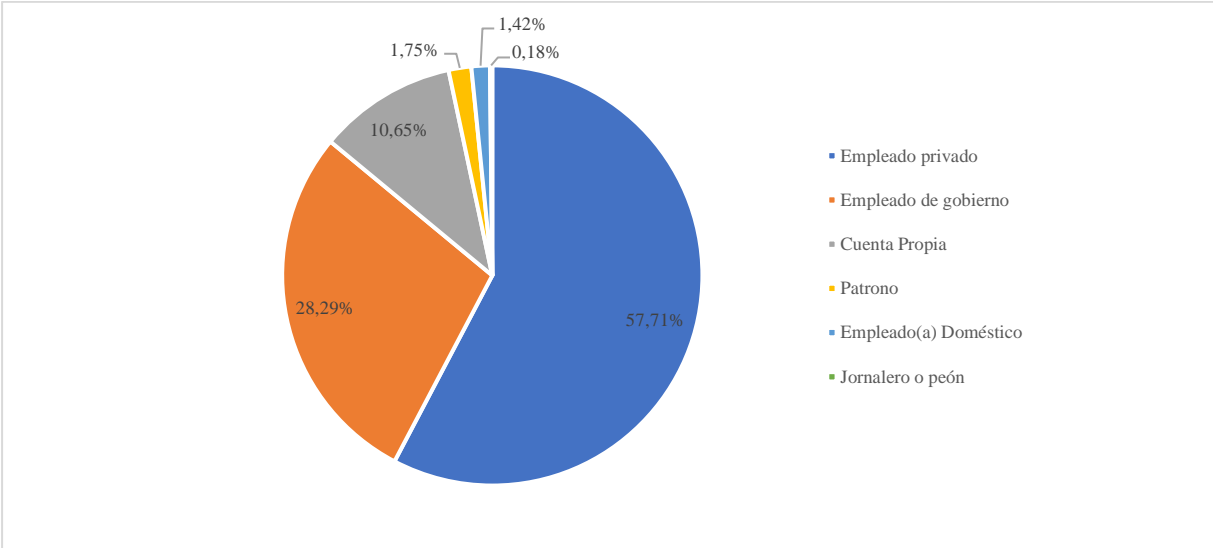
**Gráfico 19: Empleo Adecuado por rama de actividad de jóvenes profesionales. 2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

La categoría de ocupación en el empleo adecuado de los jóvenes profesionales evidencia que los jóvenes se encuentran en su mayoría en empleos privados, sin embargo, la población joven profesional también decide enrolarse en cargos del gobierno ya que entre los dos sectores concentran el 86% de este sector de la población, esto puede ser ya que son sectores regularizados que entran dentro del marco conceptual de un empleo formal con las garantías y características apropiadas de un empleo adecuado.

**Gráfico 20: Categoría de ocupación de jóvenes profesionales en situación de empleo adecuado. 2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

Para efectos de esta investigación se conoce que los jóvenes profesionales están en situación de empleo adecuado en el sector privado el 57,71%, en el sector público se encuentra el 28,29%, por cuenta propia está 10,65% y patrono y empleado doméstico están el 1,75% y 1,42% respectivamente. Así también, se puede conocer el tipo de contrato con el que se encuentran los jóvenes profesionales en situación de empleo adecuado, en este sentido se evidencia que el 49,91% con contrato permanente, el 36,93% con contrato temporal, el 12,65% con nombramiento.

Como se puede ver en la siguiente tabla, del total de jóvenes profesionales en los últimos diez años, en un mayor número son mujeres las que han terminado algún tipo de educación superior.

**Tabla 5: Total jóvenes profesionales (Género) 2009-2019<sup>10</sup>**

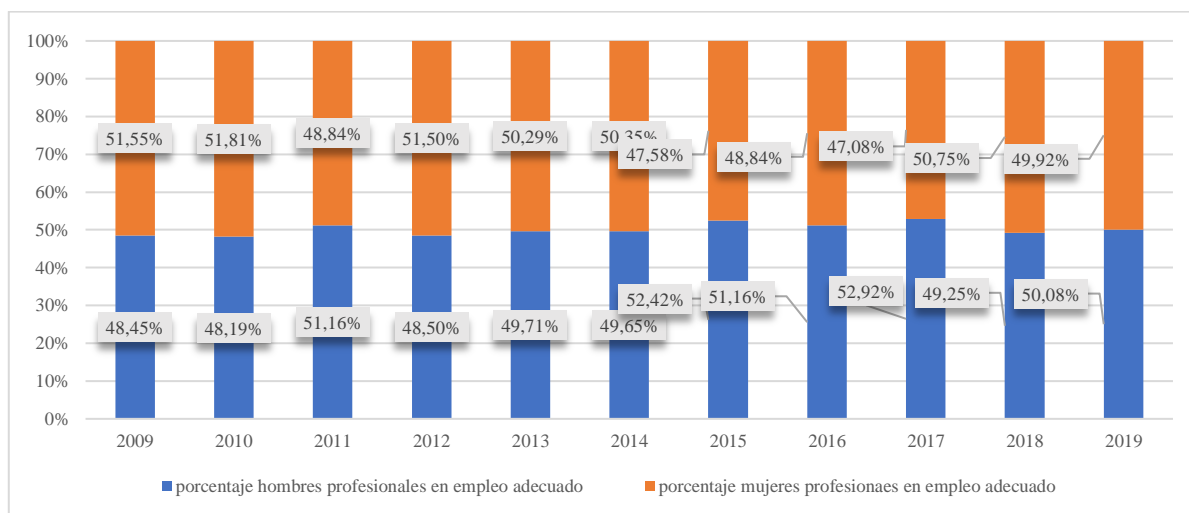
Años	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total jóvenes profesionales hombres	167.659	182.725,70	168.986	197.085	187.668	180.917,90	202445,7	213179	217905,8	207060,3	208478,6
Total jóvenes profesionales mujeres	193.806,10	215.658,51	224.603	234.017	229.697	226.734,20	245681,6	259759,7	263246,97	223259	235954,9
Total jóvenes profesionales	361.465	398.384	393.589	431.102	417.365	407.652	448.127	472.939	481.153	430.319	444.434

**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

Como se puede identificar en el siguiente gráfico de empleo adecuado por género, la brecha ha disminuido siendo el 2018 el único año en el periodo de análisis en el que las mujeres jóvenes con educación superior son el porcentaje más alto de la población con empleo adecuado.

**Gráfico 21: Porcentaje de jóvenes con educación superior en empleo adecuado por género. 2009-2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

El empleo inadecuado es la suma de las categorías, subempleo, empleo no remunerado y otro empleo inadecuado, son personas que no cumplen con las suficientes horas en la semana laboral establecida, no tienen un ingreso mayor al salario básico unificado y que en algunas categorías no tienen el deseo de trabajar por lo que no lo están buscando de forma activa, según la clasificación que da el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), de esta manera se puede analizar a la población joven profesional que no se encuentra en empleo pleno de forma conjunta, posteriormente se realizará la desagregación para analizar a profundidad el empleo inadecuado.

<sup>10</sup> Es una proyección realizada mediante la metodología de levantamiento de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo.

Es importante observar que de la población joven profesional en situación de empleo inadecuado solamente el 17% en promedio, son profesionales, siendo el 2018 el año en el que más jóvenes registran haber terminado los estudios de educación superior, es importante recalcar que es un porcentaje bajo al ser una población en edad para estudiar o trabajar.

**Gráfico 22: Evolución de jóvenes profesionales en situación de Empleo Inadecuado. 2009-2019**

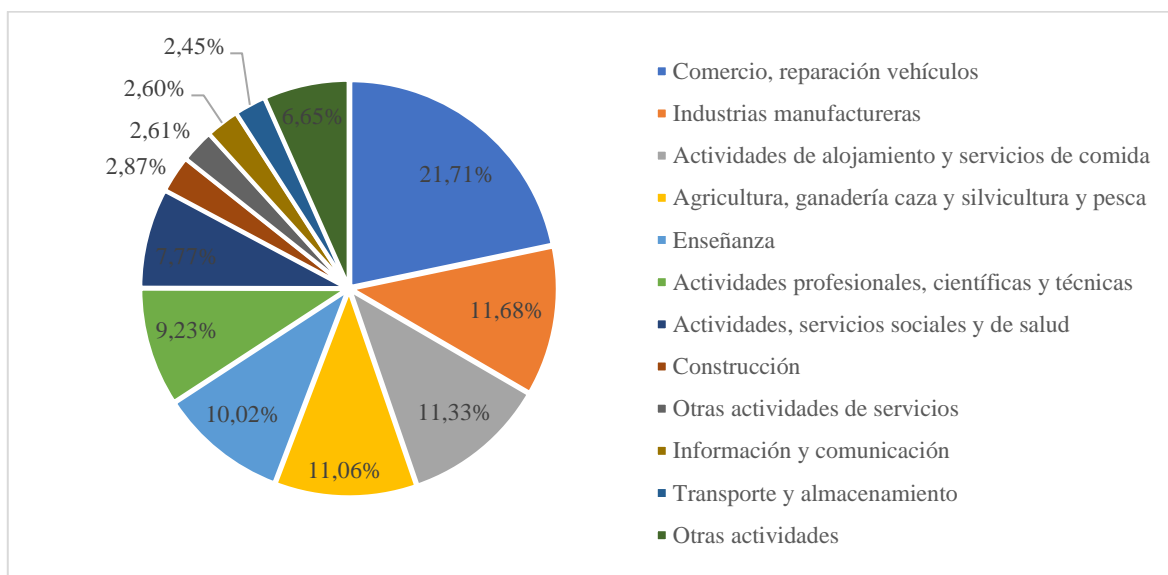


**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

En el Gráfico 22 se puede observar que los jóvenes profesionales en situación de empleo inadecuado han ido en aumento respecto a los años anteriores con excepción del 2019 que baja en un punto porcentual aproximadamente en relación con el año anterior, se puede decir que, al entrar en tiempos de recesión y crisis políticas, el empleo es el que más se ha visto afectado. Es decir que las políticas podrían enfocarse en programas para mejorar la empleabilidad y aprovechar las capacidades y habilidades de la población y más aún de jóvenes capacitados.

Las actividades donde se concentran los jóvenes profesionales en situación de empleo inadecuado se relacionan con el comercio y reparación de vehículos (21,71%), seguido por las industrias manufactureras (11,68%), actividades de alojamiento (11,33%), como se puede observar en el siguiente gráfico (INEC, 2019). Igualmente, son actividades que no requieren una exigencia de experiencia para su inmediata contratación por lo que es coherente ver a jóvenes en estas actividades, a diferencia de los jóvenes en general que se encontraban concentrados en actividades relacionadas a la agricultura y ganadería.

**Gráfico 23: Empleo Inadecuado por rama de actividad de jóvenes profesionales. 2019**

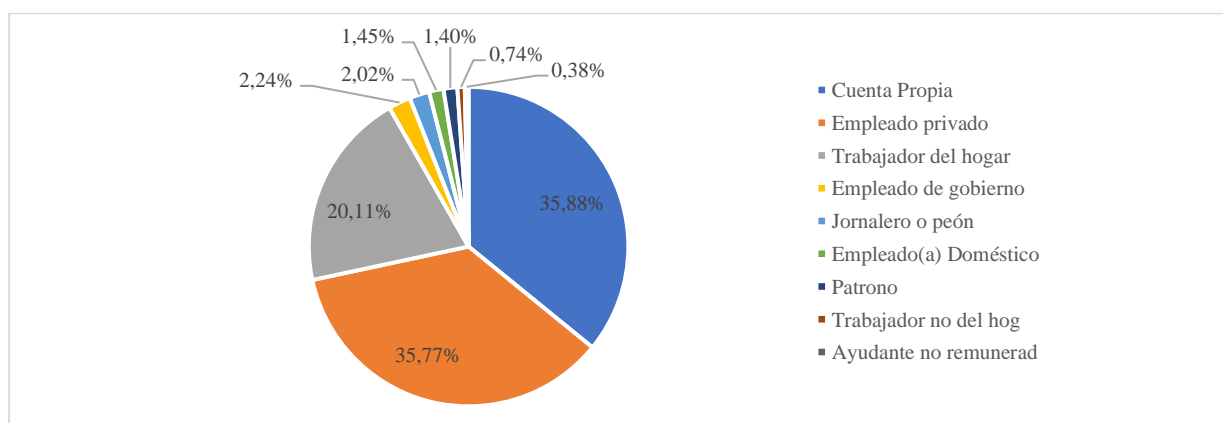


**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

En el siguiente gráfico se observa la categoría de ocupación de los jóvenes en situación de empleo inadecuado en el año 2019. En este caso se puede evidenciar que los jóvenes en situación de empleo inadecuado están concentrados en actividades independientes o de emprendimiento lo que se puede intuir es por la opción de un profesional joven en escoger entre varias actividades y una de ellas es la de emprender por lo que se refleja que el 35,88% escogen esta opción.

A penas el 2,24% de jóvenes profesionales que se encuentran en situación de empleo inadecuado se encuentran empleados de gobierno, la mayoría de este sector se concentra en ocupaciones independientes, empleados privados o trabajadores del hogar.

**Gráfico 24: Categoría de ocupación de jóvenes profesionales en situación de empleo inadecuado. 2019**

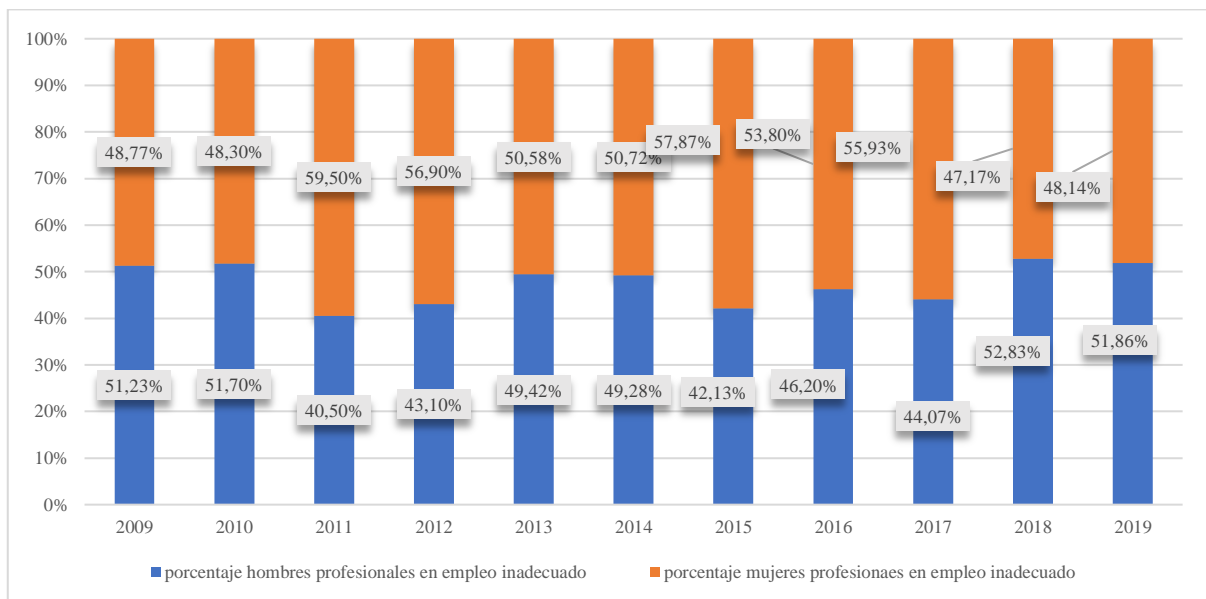


**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

Se conoce que el 35,88% están por cuenta propia, el 35,77% están en empleos privados, el 20,11% son trabajadores domésticos y apenas el 2,24% están empleados en el gobierno, el 6% restante se divide entre jornaleros, peones, ayudantes no remunerados y empleados domésticos. A diferencia de la categoría de empleo adecuado, en empleo inadecuado se conoce que el 63,63% de jóvenes profesionales están en modalidad de contratos temporal, el 29,55% con contrato permanente, el 5,77% por jornal y horas y el 1,05% con nombramiento.

En el siguiente gráfico se evidencia que son las mujeres en promedio quienes en el periodo de análisis se han venido preparando, la brecha se ha reducido en los años siendo en el 2019 una diferencia de 3,7 puntos porcentuales. Se evidencia que, menos de la mitad de la población en esta categoría del empleo se encuentra con educación superior culminada.

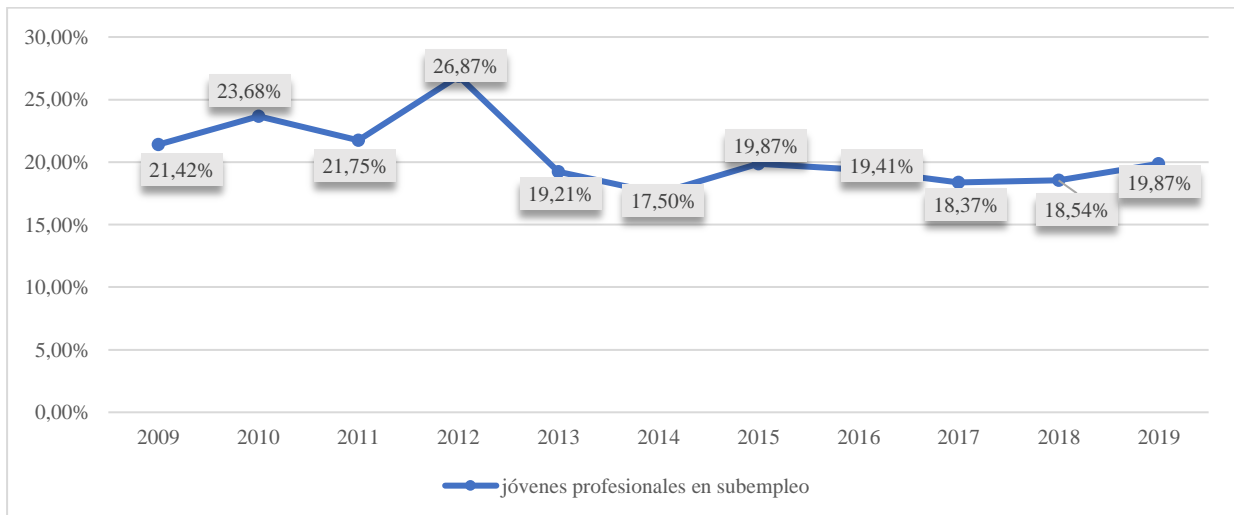
**Gráfico 25: Porcentaje de jóvenes con educación superior en empleo inadecuado por género. 2009-2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

El subempleo se entiende como la situación en la que las personas trabajaron menos del tiempo legal, en el caso del Ecuador son 40 horas semanales, perciben ingresos inferiores al salario básico establecido y tienen tanto deseo como disponibilidad de trabajar horas complementarias. En el Gráfico 26 se puede evidenciar que la tasa de subempleo joven es mayor a la tasa nacional. En esta categoría no más del 20% de los jóvenes en subempleo son profesionales (2019).

**Gráfico 26: Evolución de jóvenes profesionales en situación de subempleo. 2009-2019**

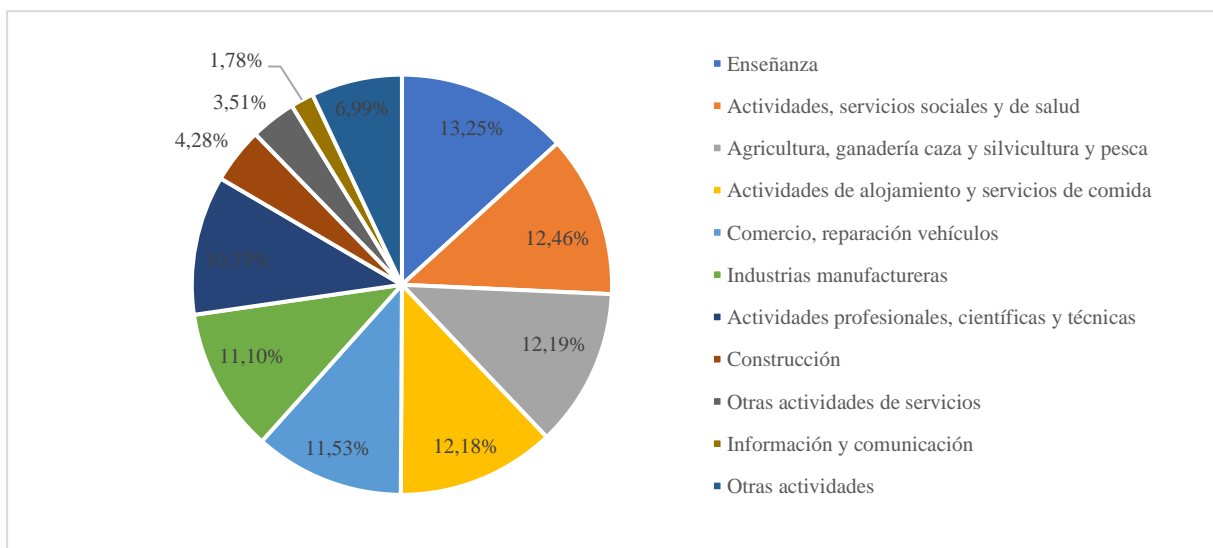


**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

En el gráfico anterior se puede observar que desde el año 2017 la tasa de subempleo ha bajado a pesar de que en el 2019 tiende a crecer nuevamente. Jóvenes profesionales no llegan a representar las tasas que llegaron en los años 2012 lo que refleja un claro descenso del subempleo.

Las actividades donde se concentran los jóvenes profesionales en situación de subempleo se relacionan con enseñanza (13,25%), seguido por las actividades de servicios sociales y de salud (12,46%), agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (13,19%), como se puede observar en el siguiente gráfico (INEC, 2019). Esto puede ser por lo que estas actividades no exigen un nivel de experiencia, pero sí de tecnificación y conocimiento específico.

**Gráfico 27: Subempleo por rama de actividad de jóvenes profesionales 2019**

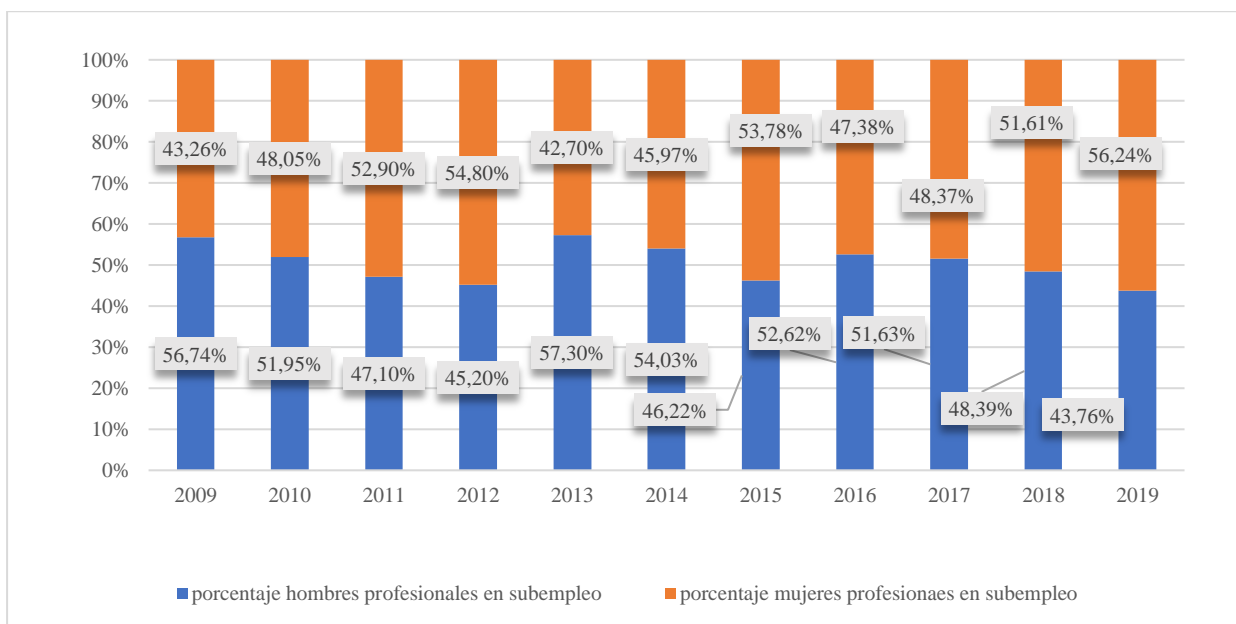


**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

En la categoría de ocupación de los jóvenes en situación de subempleo se conoce que el 42,76% están por cuenta propia, el 32,20% están en empleos privados, el 11,45% son trabajadores del hogar y apenas el 3,56% están empleados en el gobierno, el 7% restante se divide entre jornaleros, peones, ayudantes no remunerados y empleados domésticos. A diferencia de la categoría de empleo adecuado, en subempleo se conoce que el 67,73% de jóvenes profesionales están en modalidad de contrato temporal, el 22,53% con contrato permanente, el 7,52% por jornal y horas y el 2,22% con nombramiento.

Al analizar esta categoría por género se encuentra que del porcentaje de jóvenes que se encuentra en situación de subempleo son mayor hombres ya que en promedio en el periodo de análisis el 49% de jóvenes en situación de subempleo son hombres.

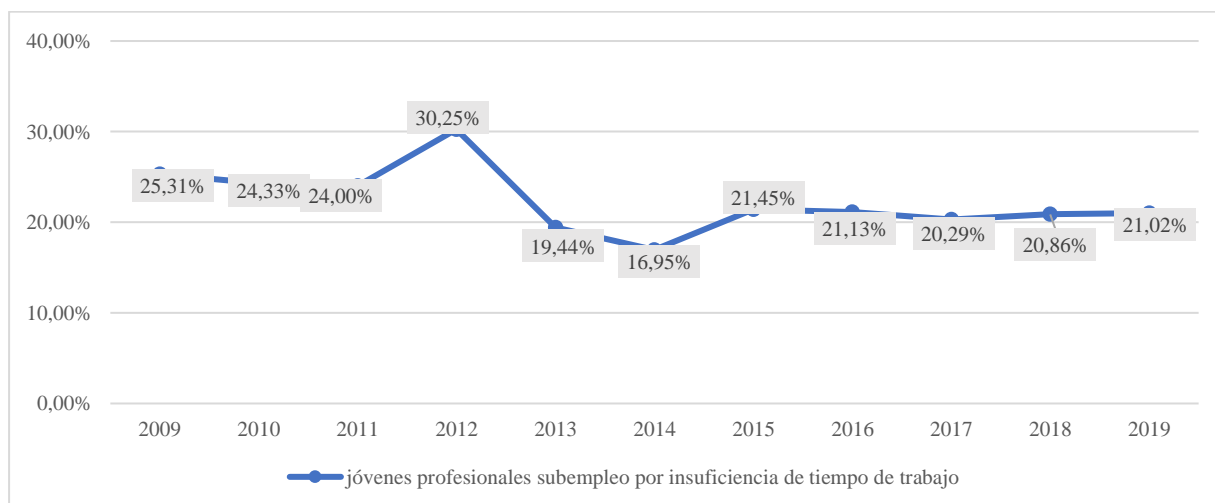
**Gráfico 28: Porcentaje de jóvenes con educación superior en subempleo por género. 2009-2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

En la clasificación de subempleo se encuentra la situación de subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo que son las personas que trabajaron menos de las 40 horas, tienen el deseo y la disponibilidad de trabajar más horas, perciben el salario mínimo o menos, en ese caso se encuentra la clasificación que se evidencia posteriormente. En el 2012 se encuentra un decrecimiento importante de los jóvenes profesionales en situación de subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo, puede ser una respuesta generacional a los ciclos económicos que responden a ese periodo.

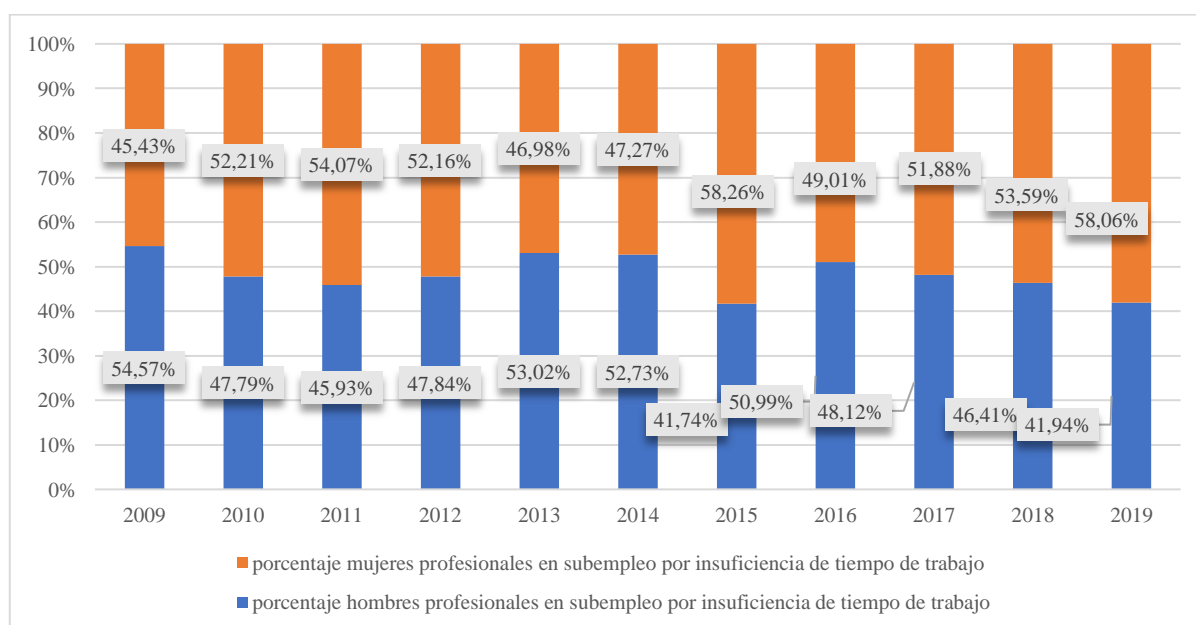
**Gráfico 29: Evolución de Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo. 2009-2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

Se puede observar en el Gráfico 29 que la tasa de subempleo en el tiempo no ha llegado a sobrepasar el 25% con excepción del 2012, sin embargo, es importante recalcar el porcentaje bajo de jóvenes profesionales en esta categoría. Es necesario enfocarse en la tecnificación y capacitación para poder encontrarse en una situación de empleabilidad de mejor calidad.

**Gráfico 30: Porcentaje de jóvenes con educación superior en subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo por género. 2009-2019**

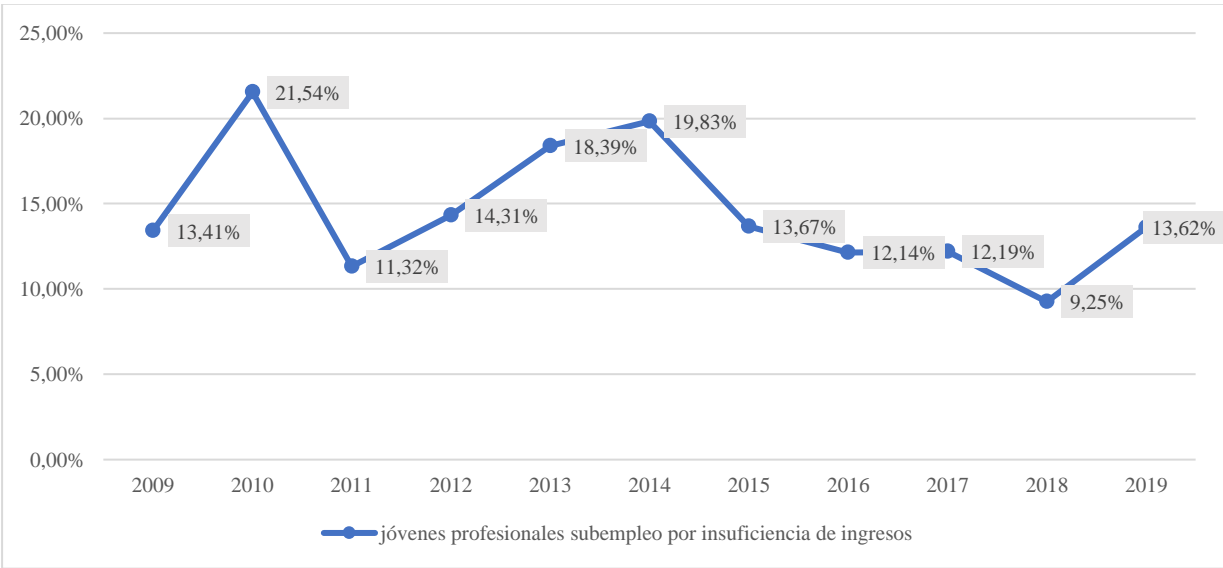


**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

En el Gráfico 30 se puede evidenciar el porcentaje de jóvenes con estudios superiores por género que se encuentran en situación de subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo en el que las mujeres son las que tienen mayor porcentaje de tener estudios superiores frente a los hombres, en el 2019 el 58% de las mujeres en esta categoría tienen estudios superiores.

En la siguiente categoría se encuentra el subempleo por insuficiencia de tiempo de ingresos que se define como la situación en la que las personas trabajan 40 horas o más a la semana, pero percibe ingresos inferiores al mínimo. Se puede observar en el siguiente gráfico que la tasa de esta categoría es relativamente baja, tanto la joven como la nacional tienden a disminuir. En el porcentaje de jóvenes con estudios profesionales se puede observar de igual forma que tiende a aumentar lo que quiere decir que más jóvenes pudieron tener acceso a terminar sus estudios.

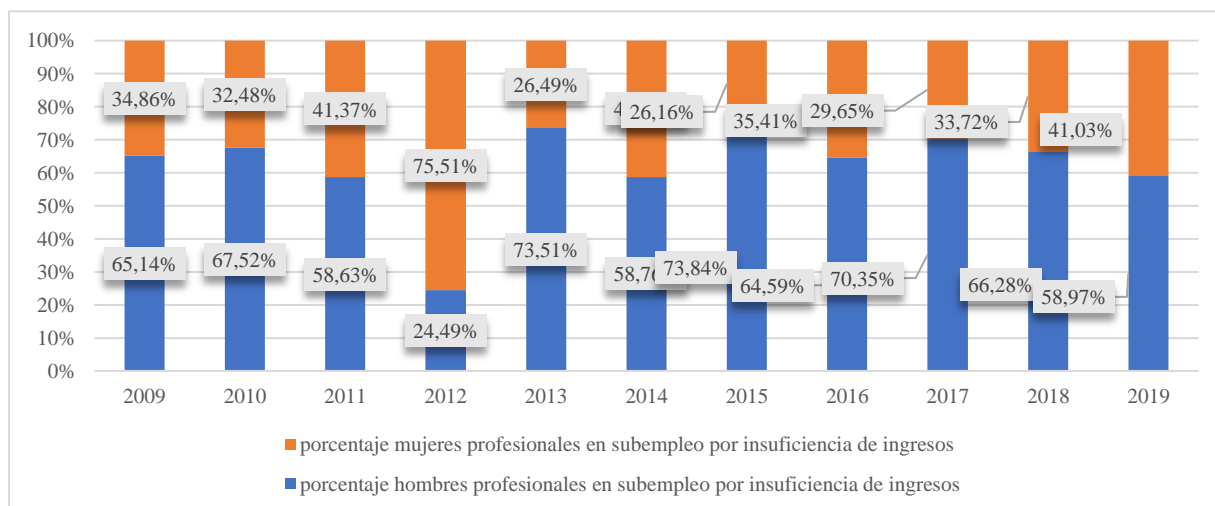
**Gráfico 31: Evolución de Subempleo por insuficiencia de tiempo ingresos. 2009-2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

Se puede evidenciar que las tasas de subempleo tienden a decrecer, pero se puede observar que el porcentaje de personas jóvenes con estudios superiores es bajo ya que no pasa del 22% aproximadamente en el periodo de análisis. Es importante buscar la forma de que las personas puedan acceder a educación para de esa forma puedan tener acceso a un empleo decente que pueda satisfacer las necesidades básicas de la población.

**Gráfico 32: Porcentaje de jóvenes con educación superior en subempleo por insuficiencia de tiempo ingresos por género. 2009-2019**

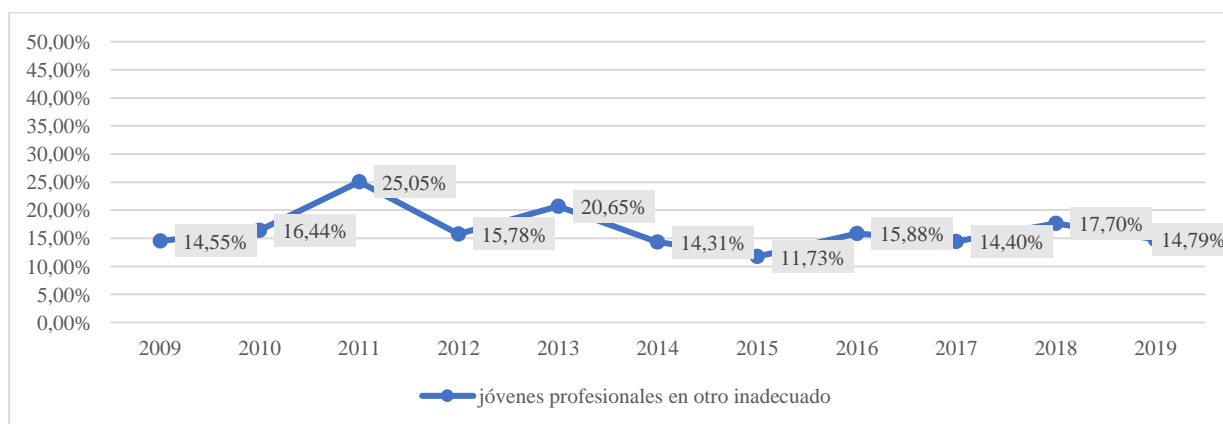


**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

En el Gráfico 32 se puede observar que el porcentaje de jóvenes mujeres en esta categoría que tienen estudios profesionales es menor al de los hombres, se puede evidenciar una disminución de la brecha en el tiempo al quedar en 17 puntos porcentuales, una brecha aun considerable. Es importante enfocarse en la igualdad de derechos y oportunidades al momento de encontrarse en el mercado laboral.

En la siguiente categoría se puede encontrar a las personas que trabajaron menos horas de las que reglamenta la ley, perciben ingresos inferiores al mínimo, y no tienen deseo o disponibilidad de trabajar más horas adicionales. Es decir, son personas que no cumplen con las 40 horas semanales, tienen ingresos bajos, pero no tienen deseo de trabajar más horas (INEC, 2019).

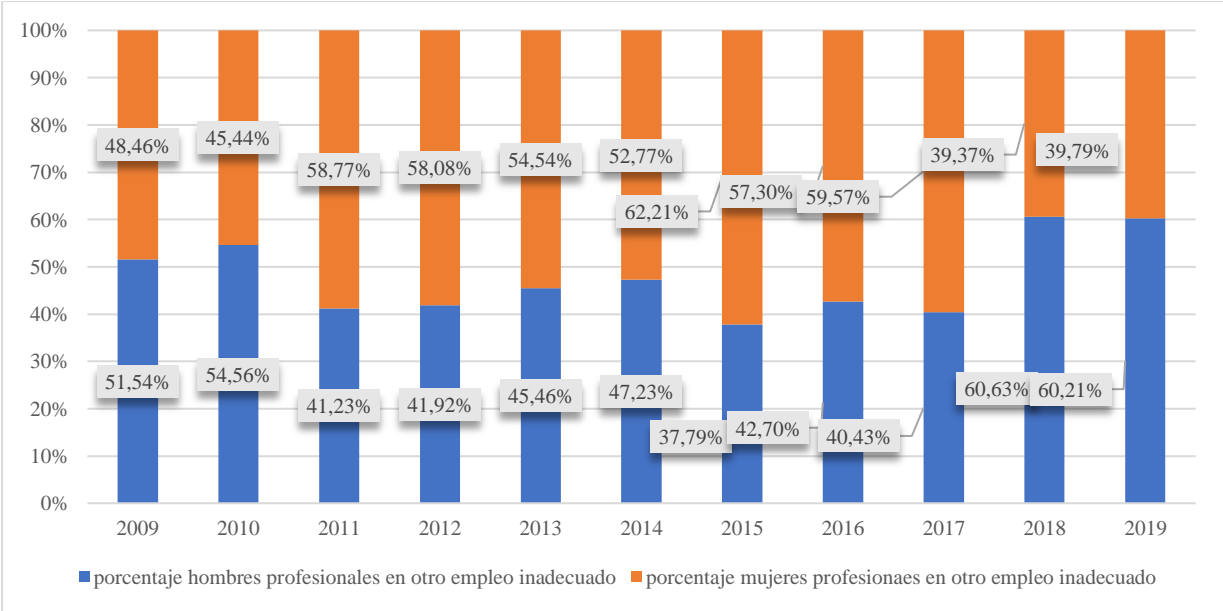
**Gráfico 33: Evolución de Otro empleo inadecuado. 2009-2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

En el Gráfico 33 se observa que la tasa de otro empleo inadecuado nacional es mucho mayor que la tasa de otro empleo inadecuado de los jóvenes se puede evidenciar que el 14,8% de los jóvenes en situación de otro empleo inadecuado tienen estudios superiores, para el caso del año 2018 es donde se registra el mayor porcentaje de jóvenes con estudios superiores (17,7%).

**Gráfico 34: Porcentaje de jóvenes con educación superior en otro empleo inadecuado por género. 2009-2019**

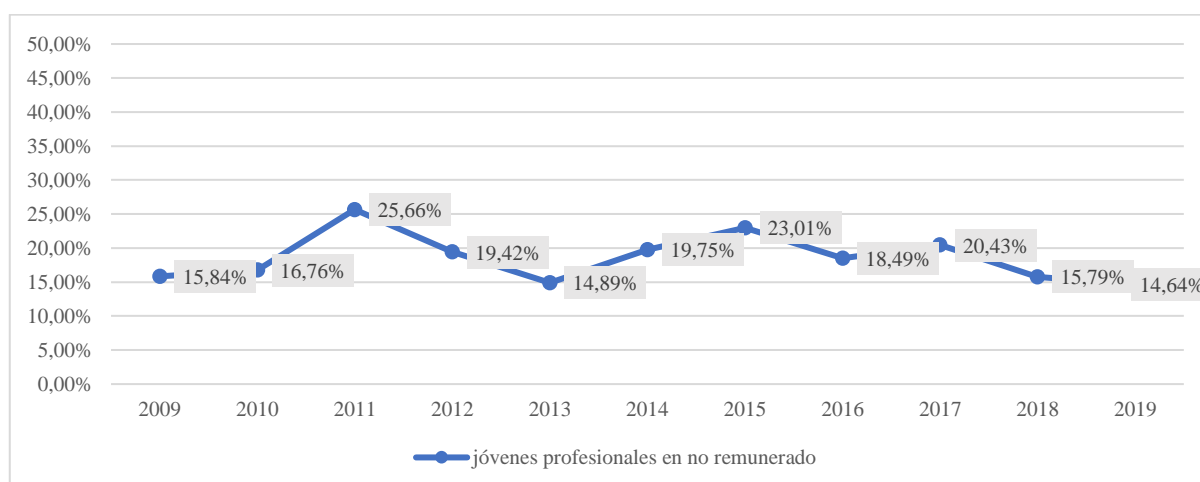


**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

Nuevamente se puede observar en el Gráfico 34 que las mujeres tienen el mayor porcentaje en el momento de ser quienes han culminado sus estudios de educación superior. Con excepción de los dos últimos años en los que los hombres representan el 60,4%. En esta categoría se puede observar una brecha aún más grande que en las anteriores ya que llega 20,4 puntos porcentuales.

En la categoría de empleo no remunerado se encuentran las personas que con empleo no perciben ingresos laborales, es decir pueden estar aquí, trabajadores de hogar no remunerados, ayudantes de personas asalariadas o jornaleros (INEC, 2019).

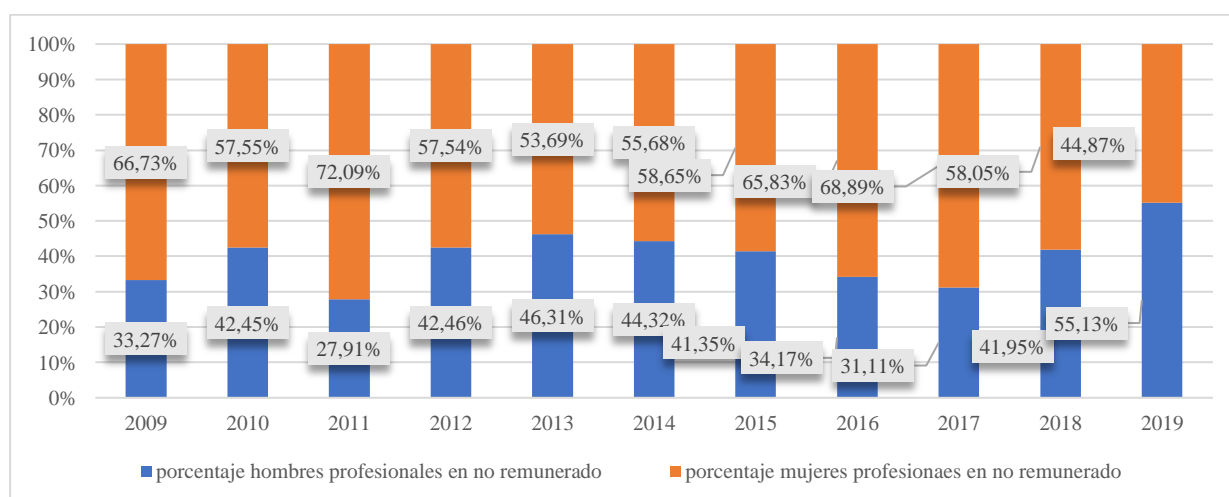
**Gráfico 35: Evolución de empleo no remunerado. 2009-2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

Se puede observar en el Gráfico 34 las tasas tienen una tendencia a aumentar, sin embargo, lo que más se puede evidenciar es que el porcentaje de jóvenes con estudios superiores está disminuyendo en el tiempo, en el 2011 se puede ver que los jóvenes profesionales representaban el 25,66% y en el 2019 es el 14,6%.

**Gráfico 36: Porcentaje de jóvenes con educación superior en empleo no remunerado por género. 2009-2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

De los jóvenes con estudios superiores en esta categoría se puede ver que es en mayor porcentaje la población femenina la que ha culminado con sus estudios. Al igual que en anteriores gráficos se puede ver que la brecha disminuye en el tiempo. Las estadísticas reflejan que la mitad de la población joven que se encuentra empleada no ha terminado los estudios de educación superior siendo el promedio del

periodo 2009-2019 un 32% aproximadamente, de población joven profesional a lo largo de periodo analizado.

Los jóvenes con título de educación superior tienen más opciones al momento de enrolarse en una actividad económica, sin embargo, no dejan de existir índices de subempleo altos incluso para la población joven preparada.

La estadística refleja que la preparación tienen un impacto positivo esto debido a que existe mayor porcentaje de jóvenes preparados en situación de empleo adecuado, asimismo es positivo en relación con el género ya que existe mayor porcentaje de mujeres con nivel de instrucción superior que hombres para este grupo poblacional.

Los jóvenes en situación de empleo inadecuado se concentran en actividades relacionadas a la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca a diferencia de los jóvenes profesionales que están en empleo inadecuado se concentran en actividades relacionadas al comercio y reparación de vehículos. Es necesario conocer cuáles son los niveles de satisfacción laboral para evidenciar cuales son los beneficios que están aprovechando la población joven y cuál de estos es más efectivo e influye más para calificar a un empleo como decente o adecuado.

## ***Capítulo II: Factores asociados a tener un trabajo adecuado en los jóvenes de 24 hasta 29 años con instrucción superior medido a través de indicadores de satisfacción laboral***

Comprender la importancia de la satisfacción laboral es un objetivo que se ha estado planteando para llegar a diseñar programas de política pública en el mercado laboral, esto es, ya que la satisfacción en el trabajo permite al individuo alcanzar de mejor manera todo su potencial generando una mejor experiencia que puede mejorar su calidad de vida y su calidad laboral, esto se puede traducir en una mejora en la productividad (Grijalva, Patiño, Palacios, & Drichelmo, 2017).

El bienestar social y la productividad son conceptos estrechamente relacionados, el bienestar social se entiende como el conjunto de factores con los que se caracteriza a la población cuando cumple con factores en los que entra dentro de una vida digna o decente (Reyes Blanco & Oslund Rains, 2014). Según Amartya Sen existe un enfoque de capacidades en el que se puede analizar a la desigualdad o calidad de vida en el que se realiza la cuestión de si la población es capaz de ser o hacer (Urquijo Angarita, 2014). En esta investigación la población a analizar se refiere a los jóvenes con educación superior.

Para cumplir este objetivo se plantea la siguiente sección de la investigación de la siguiente manera: se comenzará mostrando estadística relacionada con la satisfacción laboral para luego determinar mediante el modelo econométrico Logit los factores asociados a la satisfacción laboral utilizando el *pool* de datos que se construyó a través de la ENEMDU.

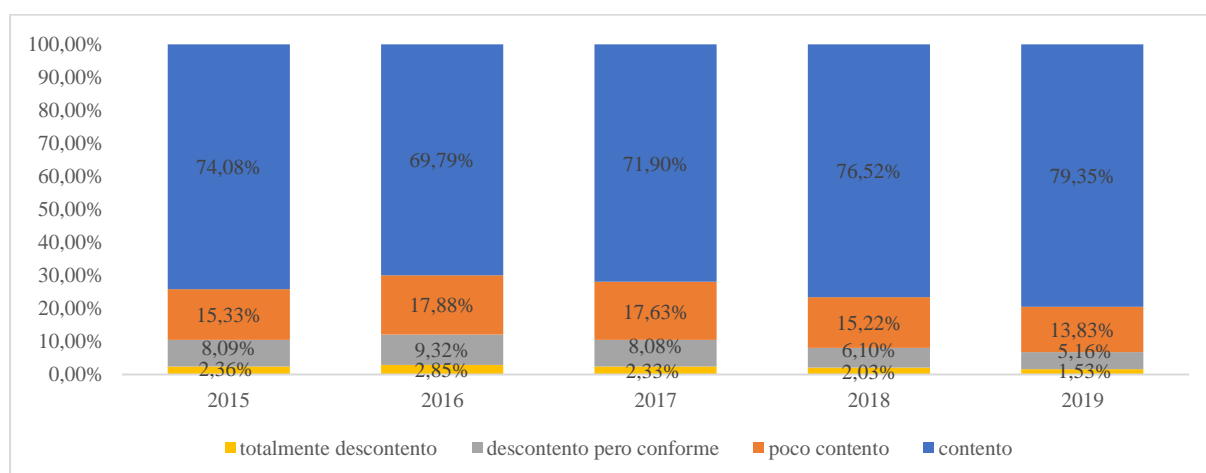
### ***Análisis de satisfacción laboral***

Se presentan entonces estadísticas de los últimos cinco años ya que es el periodo al analizar en el modelo probabilístico Logit. En esta sección se presentarán los datos en tres componentes, a nivel nacional, estadística de jóvenes de 24 a 29 años y de jóvenes profesionales.

#### ***Análisis de la satisfacción laboral a nivel nacional***

Esta sección se basa en una pregunta que se realiza a la población sobre si está satisfecho en su empleo y tiene cuatro opciones para contestar. En el periodo de análisis se puede encontrar que a nivel nacional el nivel de contento de la población ha aumentado en 6 puntos porcentuales, mientras que el 1,53% se encuentra en total descontento en cuanto a su situación laboral para el año 2019. Se evidencia que las reformas laborales y los beneficios por ley tienen un efecto en el estado y entorno de la población analizada.

**Gráfico 37: Evolución satisfacción laboral. 2015-2019**

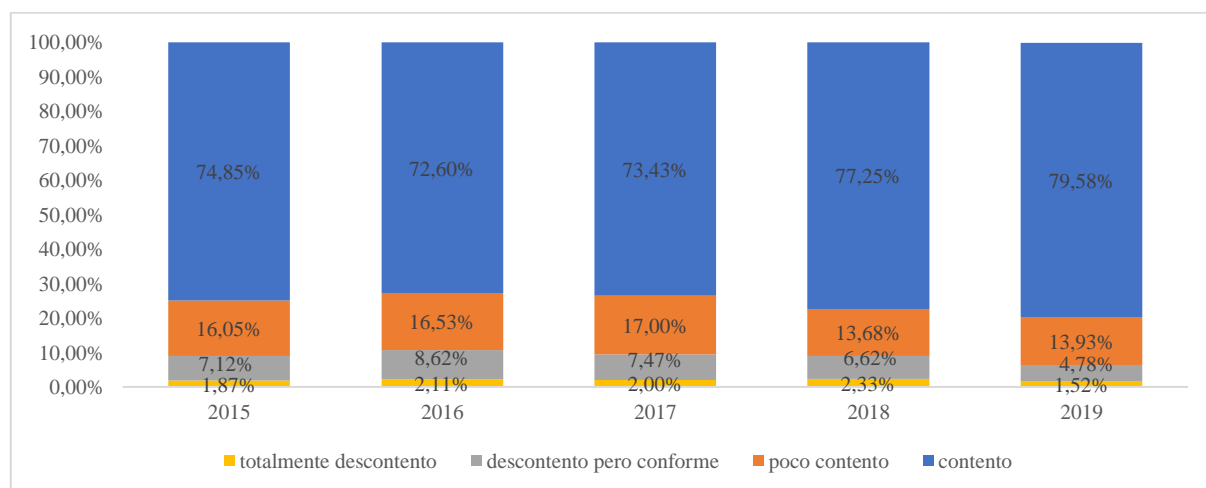


**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

**Análisis de la satisfacción laboral de jóvenes de 24 a 29 años**

Haciendo el mismo análisis para la población joven se puede encontrar que desde el 2015 al 2019 la satisfacción laboral ha aumentado en 5 puntos porcentuales. En el último año se puede evidenciar que existe mayor satisfacción laboral en la población joven llegando al 79,58%. El porcentaje de jóvenes que se encuentran en descontento es relativamente bajo, presentado una tasa menor en el año 2019 en comparación a los años anteriores estando en 1,52%. En comparación con la tasa nacional se puede ver que no existe mayor diferencia lo que puede ser consecuente con las medidas aplicadas en la reforma laboral.

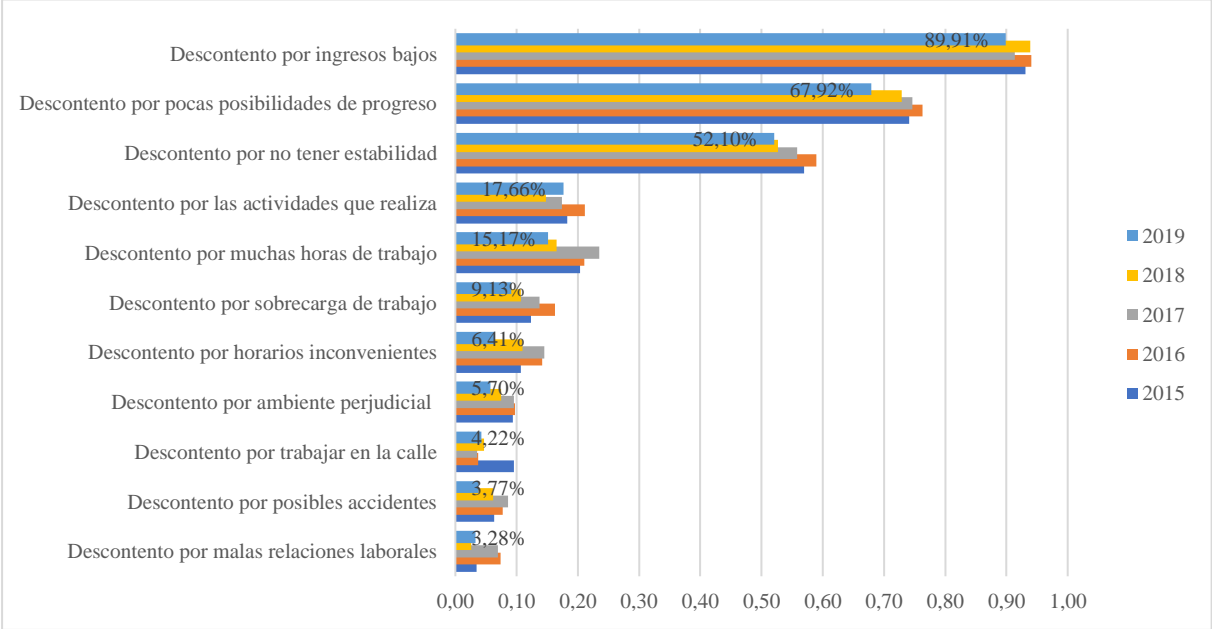
**Gráfico 38: Evolución satisfacción laboral población joven. 2015-2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

En la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo se puede encontrar las razones de descontento de la población, por lo que el en Gráfico 38 se presentan las razones de insatisfacción laboral de la población joven. Con esto se puede observar cuales son las aristas por tratar el momento de diseñar un programa de política laboral.

**Gráfico 39: Razones por insatisfacción laboral joven. 2015-2019**



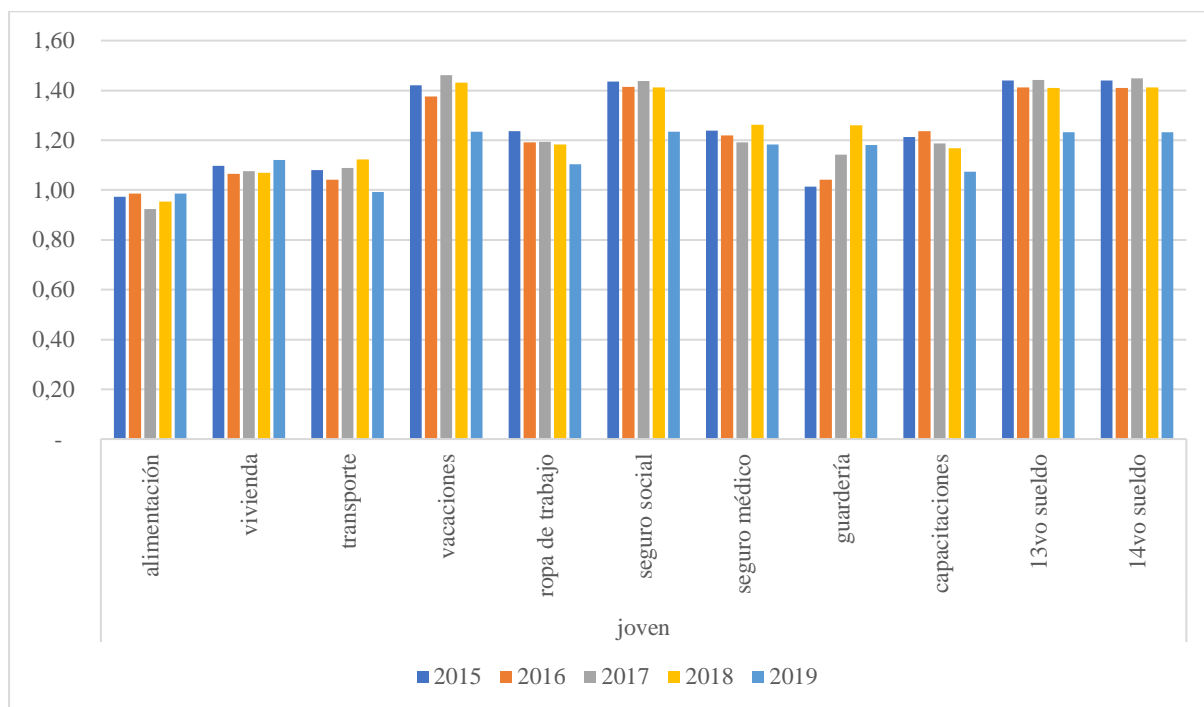
**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

En el Gráfico 39 se puede observar que la principal razón para estar descontento son los ingresos bajos, siguiendo las pocas posibilidades de progreso.

Para conocer los niveles de satisfacción asociados a los beneficios que se brindan por parte el empleador se realizó “odds ratio”<sup>11</sup> para cada uno de los beneficios que se consideran en esta investigación en el periodo de análisis. Al ser beneficios que son exclusivos de los empleados en relación de dependencia por lo que las siguientes estadísticas se realizarán solo para los jóvenes asalariados y jóvenes asalariados profesionales.

<sup>11</sup> Los odds ratio son ratios de probabilidades. Esto es, la probabilidad de que algún evento suceda dividido para la probabilidad de que no suceda

**Gráfico 40: Ratio de probabilidad de registrar estar contento en el trabajo entre los que reciben o no un beneficio laboral en la población joven. 2015-2019**



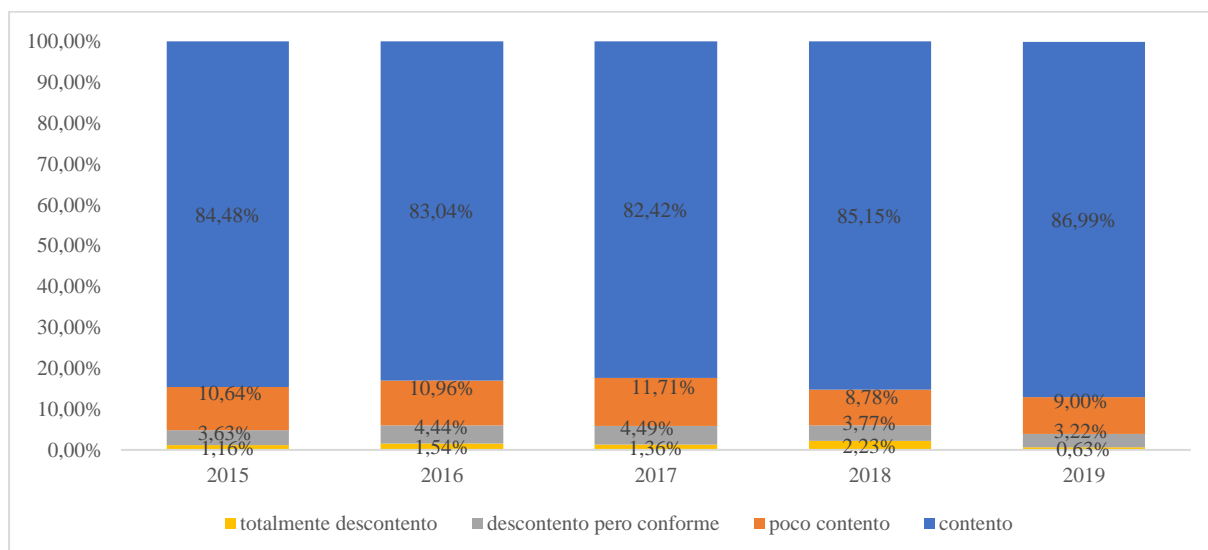
**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

En el Gráfico 40 se puede observar que beneficios como vacaciones, seguro social, recibir el 13vo y 14vo sueldo representan mayor probabilidad de registrar estar satisfechos en el trabajo. Sin embargo, en este análisis se puede ver que en el 2019 se presentan menos probabilidades de estar contento por estos mismos beneficios a diferencia de años anteriores. Al igual que en las estadísticas de empleo adecuado, tienen una tendencia a la baja llegando al 2019 con 47,68% de los jóvenes en situación de empleo adecuado y 44,04% de jóvenes profesionales que están en situación de empleo adecuado.

#### ***Análisis de la satisfacción laboral de jóvenes de 24 a 29 años con educación superior***

En el caso de la población joven profesional se puede observar que las tasas son mayores en contraste con la nacional. Sin embargo, no existe una mayor fluctuación en la población satisfecha ya que ha aumentado en 2 puntos porcentuales al registrar 86,9% en el año 2019.

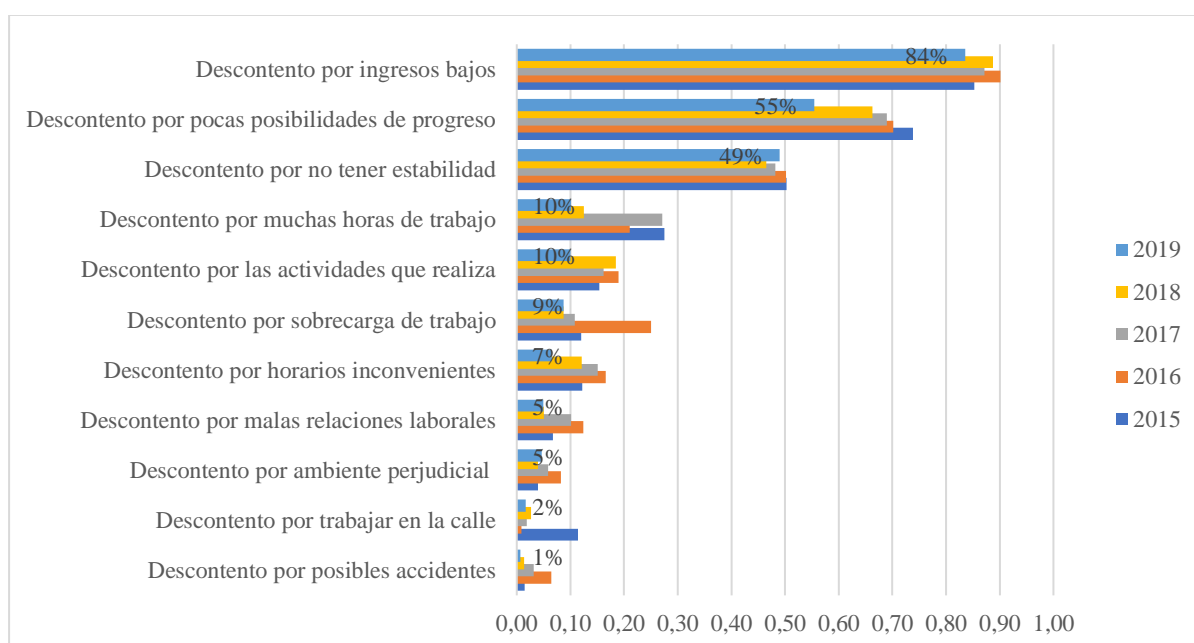
**Gráfico 41: Evolución satisfacción laboral población joven profesional. 2015-2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

Se presentan las razones de insatisfacción laboral de la población joven profesional. Se puede observar que la población con estudios superiores se encuentra insatisfecha principalmente por ingresos bajos, seguido por las pocas posibilidades de progreso y no tener estabilidad laboral son las principales razones en los años 2015-2019.

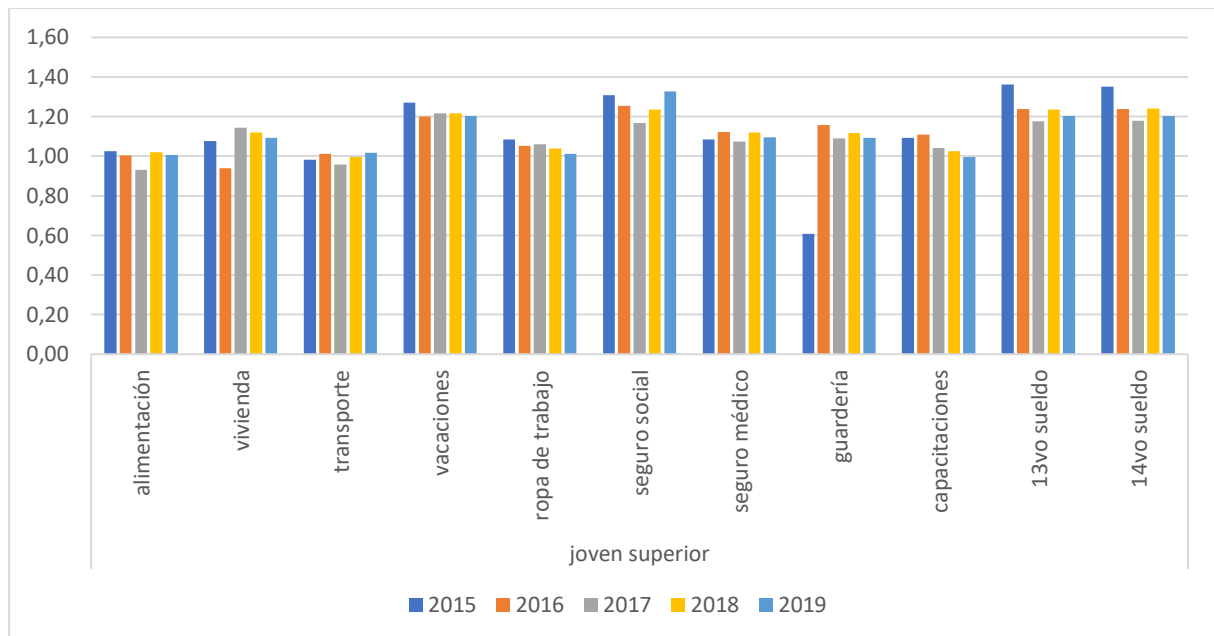
**Gráfico 42: Razones por insatisfacción laboral joven profesional. 2015-2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

En la población joven profesional se presentan porcentajes bajos y se puede encontrar razones de descontento por ambiente perjudicial, trabajar en la calle o por posibles accidentes. Al igual que la población joven existe una relación en satisfacción laboral por ingresos, posibilidades de progreso y estabilidad.

**Gráfico 43: Ratio de probabilidad de registrar estar contento en el trabajo entre los que reciben o no un beneficio laboral en la población joven profesional. 2015-2019**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo  
**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

En el gráfico anterior se puede observar que la probabilidad de reportar estar contento dado que recibe vacaciones, seguro social y los 13vo y 14vo sueldos disminuye con relación a la población joven en general. No obstante, las estadísticas son similares ya que los beneficios que siguen representando mayor satisfacción son vacaciones y seguro social para el año 2019. Que tienen relación con la estadística que se evidencia en jóvenes que no cuentan con título de educación superior.

### ***Modelo econométrico Logit aplicado a la probabilidad de estar satisfecho en el empleo en la población joven profesional ecuatoriana***

Para determinar la incidencia de los principales factores que influyen en estar satisfecho en un trabajo en la población joven profesional se realiza un modelo econométrico Logit que permita identificar los factores asociados en la probabilidad de estar más contento en el empleo.

Para realizar el modelo se debe determinar una variable dependiente que en este caso es la probabilidad de satisfacción laboral en los jóvenes profesionales de 24 a 29 años en el mercado laboral que se conocerá como *jovsati* y con esa nomenclatura se correrá el modelo en STATA. El siguiente cuadro muestra la clasificación de las variables que se usarán para el modelo. Las variables son del tipo Dummy, esto quiere decir que el indicador puede ser 1 ó 0 para señalar el resultado del análisis (Wooldridge, 2009).

**Tabla 6: Variables para el modelo Logit**

	VARIABLE	ABREVIATURA	TIPO DE VARIABLE	INDICADOR	FUENTE
<b>Variable dependiente</b>					
Satisfacción laboral	Probabilidad de satisfacción laboral en los jóvenes profesionales de 24 a 29 años en el mercado laboral ecuatoriano	jovsati	Dummy (D1)	1 contento 0 descontento	ENEMDU
<b>Variables independientes</b>					
área	Rural, urbano	rn	Dummy (D2)	1 urbano 0 rural	ENEMDU
Relación laboral	contrato permanente	p43	Dummy (D3)	1 contento 0 descontento	ENEMDU
	contrato temporal		Dummy (D4)		
	por obra a destajo por horas por jornal		Dummy (D5)		
Clasificación del mercado laboral	condición laboral	condactn	Dummy (D7)	1 contento con su condición laboral 0 caso contrario	ENEMDU
Asalariados, cuenta propia, no remunerados	categoría de ocupación	p42	Dummy (D9)	1 contento en el sector donde trabaja 0 caso contrario	ENEMDU
Público, privado	sector de ocupación	p42	Dummy (D9)	1 contento en el sector donde trabaja 0 caso contrario	ENEMDU
beneficios laborales	alimentación	p44a	Dummy (D10)	1 contento con el beneficio 0 caso contrario	ENEMDU
	vivienda	p44b	Dummy (D11)	1 contento con el beneficio 0 caso contrario	ENEMDU
	transporte	p44c	Dummy (D12)	1 contento con el beneficio 0 caso contrario	ENEMDU
	vacaciones	p44d	Dummy (D13)	1 contento con el beneficio 0 caso contrario	ENEMDU
	ropa de trabajo	p44e	Dummy (D14)	1 contento con el beneficio 0 caso contrario	ENEMDU
	seguro social	p44f	Dummy (D15)	1 contento con el beneficio 0 caso contrario	ENEMDU
	seguro médico	p44g	Dummy (D16)	1 contento con el beneficio 0 caso contrario	ENEMDU
	recibe guardería	p44h	Dummy (D18)	1 contento con el beneficio 0 caso contrario	ENEMDU
	capacitación	p44i	Dummy (D19)	1 contento con el beneficio 0 caso contrario	ENEMDU

**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

## Estimación econométrica

Para el presente estudio se utilizaron los datos levantados por INEC a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de los años 2015 y 2019. Esta encuesta tiene como finalidad proporcionar información sobre el mercado laboral, en una de las secciones del formulario incluye información sobre satisfacción laboral, esta es la que vamos a utilizar para ejecutar el modelo econométrico.

Para poder realizar el modelo econométrico se construyó un *pool* de datos de las encuestas trimestrales (marzo, junio, septiembre y diciembre) de los años 2015 y 2019. La población de referencia son los jóvenes de 24 a 29 años con educación superior. Las rondas utilizadas permiten realizar un análisis de la satisfacción laboral de esta determinada población.

El modelo Logit se agrupará de la siguiente forma:

1. Sociodemográfica.- comprende el género de la población
2. Condición de empleo.- comprende a que categoría del mercado laboral según la clasificación del INEC en la que pertenece la población
3. Categoría de empleo.- comprende si es asalariado, independiente o no remunerado, tipo de contrato, y si es público o privado
4. Beneficios.- comprende los beneficios que contempla la ENEMDU
5. Área.- comprende si pertenece al área urbano o rural
6. Año .- es una variable dicotómica que es igual a 1 si la observación pertenece al periodo 2019

El modelo cuenta con variables dummy que al simbolizarlas con la letra D, puede resumirse por medio de la siguiente fórmula:

$$D1 (\text{insert1}) = \beta_0 + \beta_1 D2 + \beta_2 D3 + \beta_3 D4 + \beta_4 D5 + \beta_5 D6 + \beta_6 D7 + \beta_7 p03 + \beta_8 p01$$

Los  $\beta_i$  con  $i=1, 2...$  mostrarán los efectos parciales que las distintas variables utilizadas en el estudio tendrán sobre la probabilidad de satisfacción de los jóvenes en el mercado laboral ecuatoriano (Hernández, 2011).

**Tabla 7: Estimación del Modelo Logit**

Variable	insert1	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
genero	hombre	-.0436945	.0773929	-0.56	0.057	-.1953818	.1079929
categoría de empleo	no remunerados	-.8864885	.3500876	-2.53	0.011	-1.572648	-.2003294
tipo de contrato	contrato temporal	-.4777539	.0861636	-5.54	0.000	-.6466315	-.3088763
	contrato por obra, hora, jornal	-.7144232	.1846154	-3.87	0.000	-1.076263	-.3525836
condición de empleo	empleo inadecuado	-.5602751	.1057035	-5.30	0.000	-.7674502	-.3531001

sector de empleo	empleado público	.460134	.1036801	4.44	0.000	.2569248	.6633432
alimentación	Si	-.1769569	.0951808	-1.86	0.063	-.3635078	.0095941
vivienda	Si	.7767085	.3805319	2.04	0.041	.0308796	1.522537
transporte	Si	-.0421494	.1522337	-0.28	0.078	-.340522	.2562233
vacaciones	Si	.3188042	.1605969	1.99	0.047	.0040401	.6335683
ropa de trabajo	Si	-.0737905	.0943087	-0.78	0.043	-.2586321	.1110511
seguro social	Si	.5050227	.1725044	2.93	0.003	.1669203	.843125
seguro médico	Si	.3083496	.3399826	0.91	0.036	-.358004	.9747032
guardería	Si	-.9483532	.4298875	-2.21	0.027	-1.790917	-.1057892
cursos de capacitación	Si	.0942108	.0980186	0.96	0.033	-.0979023	.2863238
área	Rural	-.4611186	.0963908	-4.78	0.000	-.6500412	-.2721961
		.3793958	.0832003	4.56	0.000	.2163261	.5424654
año	_cons	1.686.526	.1371549	12.30	0.000	1.417708	1.955345

**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

## **Resultados**

La tabla 6 presenta la estimación de los factores asociados a la probabilidad de estar satisfecho en el trabajo de la población de 24 a 29 años de edad con título de educación superior. Los coeficientes presentan la dirección de la incidencia de las variables independientes sobre la variable dependiente.

Con respecto a las variables sociodemográficas, se observa que ser hombre disminuye la probabilidad de estar satisfecho con el empleo en relación con las mujeres.

En cuanto a la categoría de empleo se puede observar que encontrarse en situación de empleo no remunerado disminuye la probabilidad de los jóvenes en estar satisfechos, en relación con los jóvenes que se encuentran asalariados y que están trabajando por cuenta propia. De la misma forma se analiza la situación del tipo de contrato, lo que nos arroja el modelo es que la modalidad de contrato temporal, por obra, hora o jornal disminuye la probabilidad a estar satisfechos en relación con tener una relación de dependencia de forma permanente. Es interesante observar que para este grupo estar empleado en el sector privado disminuye la probabilidad de estar satisfechos en relación con las personas que se encuentran empleados en el sector público.

En cuanto a la condición de empleo se observa coherentemente con la literatura y las estadísticas que los jóvenes profesionales que encontrarse en situación de empleo inadecuado, es decir subempleo, otro empleo inadecuado y empleo no remunerado, disminuyen la probabilidad de estar satisfechos con la condición de empleo en la que están.

Al analizar los beneficios se puede observar que los jóvenes que reciben beneficios como vacaciones, seguro social, seguro médico y alimentación tienen una mayor probabilidad de estar satisfechos con su

trabajo. Al analizar el modelo, en cuanto al área se puede ver que la población analizada es menos probable de estar satisfecha al encontrarse en áreas rurales.

En cuanto al año es interesante exponer que en el periodo 2019 es más probable que los jóvenes se encuentren satisfechos con su trabajo, esto puede intuirse a las garantías y beneficios que el Estado ha venido prestando mediante leyes que apoyen el desarrollo de la sociedad enfocándose en la población joven.

### *Efectos marginales*

Los efectos marginales se obtienen realizando la derivada al modelo, esto para definir los efectos y las variaciones en la variable dependiente al efectuar un cambio en las variables independientes (Wooldridge, 2009).

En este sentido se presentan los efectos marginales de las variables que se consideran en esta investigación y los resultados.

**Tabla 8: Efectos marginales del Modelo Logit**

Variable	insert1	dy/dx	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]
género	hombre	-.0041048	.0072765	-0.56	0.057	-.0183665 .0101569
categoría de empleo	no remunerados	-.1098661	.0545377	-2.01	0.044	-.2167582 -.0029741
tipo de contrato	contrato temporal	-.0449262	.0081426	-5.52	0.000	-.0608855 -.0289669
	contrato por obra, hora, jornal	-.0730551	.0226743	-3.22	0.001	-.1174959 -.0286142
condición de empleo	empleo inadecuado	-.0598496	.0127453	-4.70	0.000	-.08483 -.0348693
sector de empleo	empleado público	.0409355	.0087091	4.70	0.000	.0238659 .0580051
alimentación	Si	-.0171602	.0095287	-1.80	0.072	-.0358361 .0015158
vivienda	Si	.0565537	.0206338	2.74	0.006	.0161122 .0969952
transporte	Si	-.0040034	.01463	-0.27	0.078	-.0326777 .024671
vacaciones	Si	.031843	.0170607	1.87	0.062	-.0015953 .0652813
ropa de trabajo	Si	-.0069771	.0089812	-0.78	0.043	-.0245799 .0106258
seguro social	Si	.0529252	.0201265	2.63	0.009	.013478 .0923724
seguro médico	Si	.0261915	.025968	1.01	0.031	-.0247048 .0770878
guardería	Si	-.1193478	.0685472	-1.74	0.082	-.2536979 .0150022
cursos de capacitación	Si	.008743	.008991	0.97	0.033	-.008879 .026365
área	rural	-.0481861	.01111	-4.34	0.000	-.0699613 -.026411
año	_cons	.0343273	.0072396	4.74	0.000	.020138 .0485166

**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

En este caso se explica el modelo con la derivada lo cual nos permite saber en qué porcentaje identificarse como género masculino disminuye la probabilidad de estar satisfecho, no obstante, no es un porcentaje significativo ya que es menos del 0,005%.

En el cuadro anterior se observa que el hecho de estar en situación de empleo no remunerado disminuye la probabilidad de estar satisfecho en 0,1098 lo que se explica evidentemente ya que los jóvenes profesionales tienen una inversión en la educación lo que no recibir remuneración disminuye en 10% la probabilidad de satisfacción en el empleo.

Por otra parte, los jóvenes de 24 a 29 años con título de educación superior disminuyen la probabilidad de estar satisfechos en 0,05% al estar en situación de empleo inadecuado, sin embargo, aumentan la probabilidad de estar satisfecho al recibir derechos como seguro social y seguro médico que se observa que aumenta la probabilidad de estar satisfechos en 0,05% y 0,02% respectivamente.

Los jóvenes con educación superior que se encuentran empleados en el sector público aumentan la probabilidad de estar satisfechos en 0,04%, en relación con los jóvenes profesionales que se encuentran empleados en el sector privado, esto es, a pesar de que el 28,29% se encuentra en situación de empleo adecuado en el sector público y el 57,71% están en enrolados en el sector privado (INEC, 2019).

Se evidencia que la satisfacción laboral está relacionada con los beneficios que los jóvenes aprovechan en situación de empleo. Esto quiere decir que existe una incidencia en sentirse satisfecho cuando se encuentran en un entorno donde se cumple con las condiciones adecuadas para considerarlo un empleo adecuado. Por esa razón, en el siguiente capítulo se realiza la revisión de instrumentos de política que se ha venido implementado en los años de análisis y así evidenciar que instrumento ha podido ser aprovechado de forma eficiente.

### ***Capítulo III: Políticas de empleo juvenil y sus instrumentos en el Ecuador.***

El Ecuador en cuanto a políticas, lo que se entiende por las acciones del Estado para resolver un problema, en este caso para incentivar el empleo adecuado o empleo digno ha aplicado políticas que pueden ser analizadas desde el año 2001 con la creación de la Ley de la Juventud (2001), que fue la primera intervención del Estado en cuanto a política de juventudes. Según el análisis descriptivo se puede evidenciar que los jóvenes profesionales en situación de empleo adecuado han aumentado en el tiempo.

Es importante recordar las teorías que evidencian que la participación del Estado desempeña un papel significativo en la economía, cuando el mercado no llega al equilibrio y existe desigualdad, brechas, escasez, desempleo, son necesarios los programas y lineamientos que se propone desde la parte estatal para el desarrollo y crecimiento social, institucional y económico (Ordóñez Tovar, 2012).

Para elaborar un proceso en el que los jóvenes puedan ser parte del contexto económico, social, cultural, participativo, se considera al empleo un eje prioritario, puesto que parte de los derechos fundamentales de un Estado de Bienestar consiste en garantizar un trabajo estable, justo y digno (Proaño, 2015). Los instrumentos de políticas públicas son herramientas con las cuales la autoridad hace cumplir sus programas, el análisis de instrumentos es importante ya que se puede revisar la acción del Estado al resolver problemas y evaluar a los actores involucrados en política. En este sentido se presentan varios instrumentos de política pública con relación a la situación de los jóvenes en empleo.

Para muchos organismos como la OIT (2012). Uno de los retos más importantes para la economía es el fenómeno del subempleo juvenil. Según datos de este organismo en economías en desarrollo se encuentra la población juvenil con propensión a convertirse en trabajadores pobres en comparación con la población adulta. Se puede decir que la economía del Ecuador está en proceso de desarrollo por lo que es importante tomar en cuenta todos los sectores de la población que puedan aportar y encontrar políticas y programas públicos que garanticen los derechos y que fomenten situaciones de empleabilidad dignas y justas como los que ofrecen organismos como este que alinean a los Objetivos de Desarrollo.

La Declaración de Lisboa aprobada en la I Conferencia Mundial Responsables de Juventud representa el marco normativo y de cooperación internacional con relación a temas en lo que la juventud se refiere. En 1998 en Lisboa, Portugal se reúnen los representantes tomadores de decisiones para respaldar los lineamientos presentados por el Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica donde se comprometen al apoyo bilateral, regional e internacional para la formulación, implementación y tanto seguimiento como evaluación de las políticas con relaciona a las juventudes. En esta Convención se refleja el compromiso del Ecuador desde el año 1998 para fomentar y garantizar derechos para la población joven (2005).

Teniendo en cuenta varias conclusiones desde el Foro Mundial de Juventud del Sistema de Naciones Unidas y varios órganos que resaltan la importancia de focalizar e impulsar acciones que apoyen el desarrollo de los jóvenes a través de la protección de derechos, promoción de posibilidades y nuevas perspectivas de libertad, se puede afirmar que los jóvenes conforman un sector social con características singulares por tratarse de un periodo de vida donde se forma y se consolida la personalidad, es frecuentemente el periodo de tiempo donde se adquiere los conocimientos que representarán la herramienta para el futuro de cada persona (2005).

Igualmente se debe recordar que el Estado mediante una estructura institucional eficiente es el ente que representa las decisiones de la población y efectúa su poder a través de instrumentos con los que se aplican los diferentes programas de intervención para el desarrollo social y económico (Tokman, 2003). En este sentido se da a conocer información relevante sobre los instrumentos de política pública y programas con los que el Estado ha estado implementando modificaciones en cuanto al fomento de la estabilidad laboral de los jóvenes en el Ecuador, estos instrumentos se presentan clasificados por categorías como son: nodalidad, autoridad, tesoro y organización (Howlett, 2008).

### ***Instrumentos de Nodalidad***

Como instrumento de nodalidad, se entiende como la forma de intervención del Estado cuando éste tiene la posición central (Howlett, 2008). Por lo que maneja la información oficial estadística con la que se realizó esta investigación como es la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo que la administra el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Asimismo se encuentran instrumentos de información como es el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 “Toda una Vida” en el que se pudo identificar condiciones inadecuadas de empleo juvenil condicionando a esta población a ser una de las más vulnerables ya que las condiciones de empleo no cumplen para ser considerado pleno empleo o empleo adecuado, por lo que una de las políticas que se plantea incrementar el porcentaje de las personas en el Ecuador que tengan un empleo adecuado, digno y de calidad (2017). Por ello, para el Gobierno Nacional, es fundamental apoyar todo proceso de creación de empleos de calidad a través de la atención a una mejor educación, la formación de capacidades y habilidades, el acceso a información adecuada y actualizada sobre el mercado laboral, es necesario integrar a los jóvenes tanto en las políticas públicas como en las estrategias globales de ocupación y desarrollo profesional.

En el 2018 la Secretaría Técnica de Juventudes<sup>12</sup> publica una revista con la cual pone a disposición estadística enfocada en las personas de 18 a 29 años ya que ese es el rango de edad que la Ley de Juventud considera una persona joven (2001). Esta revista tiene como objetivo brindar datos que puedan contextualizar la realidad de los jóvenes en el Ecuador ya que son estadísticas relacionadas a la distribución territorial, discapacidades, nivel de instrucción, educación, emprendimiento y la situación de empleo para el año 2017 (Secretaría Técnica de Juventudes, 2018). No se encuentran actualizaciones

---

<sup>12</sup> El Ministerio de Inclusión Económica y Social transfiere a la Secretaría Técnica de Juventudes todas las atribuciones y responsabilidades en relación a materias de programas y políticas de juventud mediante Acuerdo Ministerial (2018) mismo que fue derogado mediante decreto Ejecutivo 1044

de este documento lo que puede evidenciar que la política de juventudes no tiene un seguimiento o evaluación.

### ***Plan Nacional del Buen Vivir***

El Buen Vivir es una noción que nace desde el modelo de desarrollo conocido como Sumak Kawsay como alternativa de planificación al desarrollo el cual se centra en la sociedad y conocimientos ancestrales para la convivencia en comunidad en el que se busca el equilibrio y la satisfacción de las necesidades, la consecución de una vida y una muerte digna, así como la continuidad cultural y ambiental (Arteaga Cruz, 2017).

Se toma en cuenta este instrumento ya que es donde se enlistan las estrategias, programas, proyectos y lineamientos políticos y la planificación del Estado, sin embargo, no están focalizadas a mejorar la situación de los jóvenes o un análisis a profundidad de su situación en el mercado laboral. A continuación, se enlistan programas que pueden ser acoplados a programas focalizadas en el desarrollo de los jóvenes.

El fomento al desarrollo de capacidades en la población joven es significativo ya que contribuye a la competitividad sistemática al tener mejor talento humano, promover la participación capacitada y con acceso a información adecuada y acorde a las necesidades de la población. La generación de capacidades permite el aprovechamiento de oportunidades.

Dentro de las políticas del Plan de Desarrollo 2017-2021 se encuentra estas tres políticas focalizadas en el trabajo y empleabilidad de la población

- Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas.
- Generar trabajo y empleo dignos fomentando el aprovechamiento de las infraestructuras construidas y las capacidades instaladas.
- Fomentar el trabajo y el empleo digno con énfasis en zonas rurales, potenciando las capacidades productivas, combatiendo la precarización y fortaleciendo el apoyo focalizado del Estado e impulsando el emprendimiento.

En esta línea se han encontrado en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 y en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021 ocho metas que se relacionan con la ocupación de la población. Entre ellas se encuentra la empleabilidad de las diferentes etnias del país, alcanzar un nivel de ocupación en la población, la disminución del subempleo y la informalidad laboral. Asimismo, abarca temas como la seguridad social y la capacitación de los trabajadores.

**Tabla 9: Metas Empleo Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 y Plan Nacional del Buen Vivir 2017- 2021**

<b>Metas PNBV 2013 – 2017</b>	<b>Metas PNBV 2017 – 2021</b>
Meta 9.3: Reducir el desempleo juvenil en 15%	Reducir del 10,4% al 7,6% la tasa de desempleo juvenil de 18 a 29 años a 2021.
Meta 1.6: Alcanzar el 14% de ocupados afro ecuatorianos, indígenas y montubios en el sector públicos.	
Meta 9.1: Alcanzar el 55% de la PEA con ocupación plena	Reducir la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres del 33,5% al 28,7% a 2021.
Meta 9.2: Disminuir el subempleo de la PEA al 40%	Incrementar la tasa de empleo adecuado en el área rural del 27,8% al 35,2% a 2021.
Meta 9.7: Aumentar la PEA afiliada a la seguridad social contributiva al 60% y al nivel rural al 50%	Incrementar el porcentaje de personas cubiertas por alguno de los regímenes de seguridad social pública contributiva del 47% al 51,2% a 2021.
Meta 9.4: Reducir la informalidad laboral al 42%	Incrementar la tasa de empleo adecuado del 41,2% al 47,9% a 2021.
Meta 9.5: Erradicar el trabajo infantil de 5 a 14 años	Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres del 21,9% al 18,4% a 2021.
Meta 9.6: Alcanzar el 21% de trabajadores capacitados	Incrementar el número de empleos turísticos de 137 647 a 202 762, para 2021.

**Elaboración:** Daniela Rivadeneira

Las medidas enfocadas a los jóvenes son escasas, este instrumento a pesar de ser enfocado a toda la población puede evidenciar de igual forma, la falta de atención que tiene esta población ya que no son medidas específicas para los jóvenes.

### ***Instrumentos de Autoridad***

Se conocen también instrumentos de autoridad como lo son las leyes, reglamentos y disposiciones (Howlett, 2008). Como es el caso de la Constitución (2008) ecuatoriana donde, se considera prioritario la formulación de políticas que regulen los procesos de tercerización, disminuyan la informalidad laboral, fomenten el empleo adecuado y desconcentren las actividades. Con la garantía del empleo digno se quiere llegar a un modelo de inclusión social, en el que los jóvenes sean un eje importante para el desarrollo del mercado laboral, tomando en cuenta la demanda y propuestas de la juventud.

### ***Constitución de la República del Ecuador***

El Ecuador en su constitución amparan los derechos de los jóvenes como se puede observar a continuación:

Art. 39.-El Estado garantizará los derechos de las jóvenes 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 jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará 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 (Constitución del Ecuador, 2008)

Este marco normativo es resultado de las reformas constitucionales realizadas en el año 1998 en donde se recoge los derechos y deberes que tienen las personas, en efectos de esta investigación se toman en cuenta las secciones que amparan a la juventud en relación con el mercado laboral y su entorno como el 329 donde se especifica la garantía a un trabajo digno sin discriminación y con oportunidades de promoción, así como formar parte del sistema de protección social: “Art. 329.-Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin...”

### ***Ley de la Juventud***

En el Ecuador existe vigente la Ley de la Juventud, un instrumento el cual: “reconoce las particularidades de las y los jóvenes ecuatorianos y la necesidad de establecer mecanismos complementarios a los ya existentes en el sistema jurídico, que promuevan el goce y ejercicio efectivo de sus derechos y garanticen el cumplimiento de los deberes y obligaciones.” (Ley de la Juventud, 2001).

Esta ley se crea a partir de la reforma que se realiza al Código del Trabajo donde se establecen medidas específicas para gestionar la situación de empleo en los jóvenes, se basa en mecanismos de promoción de derechos que complementa cualquier otro base legal vigente. De esta forma es posible focalizar derechos y obligaciones para este determinado sector de la población. Se pueden encontrar algunos acápites importantes para la promoción de políticas a nivel de empleo juvenil en el Anexo 1.

Esta base legal reconoce a la juventud como un grupo etario de 18 a 29 años de edad, así, se puede proporcionar los programas adecuados que permita el desarrollo de las personas en todas las etapas de su vida incluida la juventud que es cuando en su mayoría las personas tienen las oportunidades para desarrollar las habilidades y capacidades que les permitirá desenvolverse tanto en el mercado laboral como en los ámbitos personales.

Asimismo, se recalca que la Ley de la Juventud no ha tenido mayores efectos en la política ecuatoriana por lo que es imperante la operativización y gestión de los mecanismos que existen y están vigentes en el país y para eso es muy necesario la institucionalización de cada proceso que permita el crecimiento y desarrollo económico y social.

Uno de los retos más grandes de todos los gobiernos es el mejoramiento de la calidad de vida, para esto se han tomado varias acciones, mecanismos y políticas. El cumplimiento y continuidad de las políticas laborales son importantes para garantizar el bienestar de la población. La generación de nuevas plazas de trabajo se ha traducido en un incremento en el tamaño estatal por lo que es importante el análisis y evaluación de programas como la “Ley Orgánica para la promoción del Trabajo Juvenil, Regulación de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo”.

### ***Ley Orgánica para la promoción del Trabajo Juvenil, Regulación de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo***

Anteriormente los empleadores no tenían motivos para emplear a una persona en tiempo indefinido. A raíz de la profundización de la crisis en el 2016 la intervención del gobierno se presenta con esta Ley en el 2016 ya que hace una reforma al Código de Trabajo ya que contiene Artículos en los que mejora las condiciones laborales de los jóvenes como la reforma de las modalidades de contratos y se inserta la modalidad de Trabajo Juvenil con el que se vincula laboralmente a un joven en condiciones dignas para incentivar el empleo de los jóvenes (Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, 2016).

Esto se puede traducir en el fortalecimiento y sostenibilidad del sistema económico, el cual brindará condiciones adecuadas para la estabilidad de la economía local, así como para la política de incentivos y regulación. Por ello, se requiere involucrar a todos los actores de la economía nacional (públicos, privados o comunitarios), para buscar el incremento de las plazas de trabajo en condiciones estables, justas y dignas. Esta intervención promueve que se redistribuya con solidaridad en la sociedad, mediante la implementación de mecanismos innovadores con el objetivo de crear fuentes de trabajo eficientes sin discriminación, y la mejora progresiva dentro de los procesos productivos.

Esto puede ser posible con las acciones coordinadas y articuladas de varias instituciones, que se relacionen estrechamente con uno de los ejes de “Impulso Joven”: el empleo ya que se encarga de la promoción de incentivos contractuales y tributarios que fomenten la contratación de los y las jóvenes, impulsar programas para la adquisición de experiencia laboral, fortalecer las capacidades y habilidades y por último promover espacios de información laboral coherente con la realidad nacional.

En materia de Empleo, el Ministerio del Trabajo y la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales han liderado ciertos programas para impulsar, para “Ocupación y Desarrollo Profesional”. En este contexto se ha hecho una identificación de los programas para las prácticas preprofesionales, pasantías y capacitaciones en donde el Ministerio del Trabajo y la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales han liderado la política para la inclusión de los jóvenes. En esta línea para mantener la ocupación profesional, el Ministerio de Trabajo como rector de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano, promueve los siguientes programas y servicios:

## ***Contratación de Jóvenes***

En el 2020 se emiten mediante Acuerdo Ministerial No. MDT – 2020 – 223, “Las directrices para regular el régimen especial de contratación para el acceso de los jóvenes al mercado laboral y su formación” con objetivo de cumplir las metas de las leyes propuestas y acercarse a las metas de desarrollo económico y social que se plantea en la planificación del Estado por lo cual en los Artículos<sup>13</sup> que contemplan derechos de contratación para los jóvenes de hasta 26 años de edad donde se pueda impulsar el empleo, estabilidad laboral, generar conocimiento profesional. Asimismo, se garantiza que el trabajador no perciba remuneración menor al salario básico. Se garantiza la formación del joven por la modalidad de contratación donde se pueda emplear a personas que estén en formación profesional o en cualquier nivel educativo (Ministerio del Trabajo, 2020).

Esto refleja las recientes intervenciones del Estado a través de normativa legal que tiene como objetivo la estabilidad de los jóvenes en el mercado laboral garantizando las condiciones adecuadas en el mercado laboral.

## ***Instrumentos de Organización***

Los instrumentos de organización son los que constituyen una estructura administrativa para resolver algún problema (Howlett, 2008). En este caso se presenta la formación del programa Mi Primer Empleo y la Secretaría Técnica de Juventudes.

### ***Mi Primer Empleo***

El proyecto Mi Primer Empleo inicia su ejecución en el año 2007 en el mes de septiembre el cual se encuentra vigente ya que tiene el plazo de ejecución hasta diciembre 2021 (2018). Es un programa dirigido a jóvenes estudiantes que se encuentren cursando el último año de carrera y egresados en Instituciones de Educación Superior, para acceder a pasantías remuneradas en el Sector Público, a fin de obtener su primera experiencia laboral bajo las modalidades de pasantía académica y excelencia. El Ministerio de Trabajo es el ente rector a cargo de ejecutar este Proyecto de Inversión Pública Mi Primer Empleo con el fin de repotenciar pasantías remuneradas y prácticas pre-profesionales en el sector público. (Ministerio del Trabajo Proyecto de Inversión Pública Mi Primer Empleo, 2018)

Es un proyecto que se financia a través del Presupuesto General del Estado fue analizado y se encontró que tuvo éxito en las etapas iniciales pero se evidencia que tiene deficiencias en temas relacionados a la oferta de pasantías para la población juvenil lo que consecuentemente deja a los jóvenes sin la oportunidad de acceder a su primera experiencia laboral lo que quiere decir que no encuentran la experiencia profesional necesaria para desenvolverse en el mercado laboral (Proaño, 2015).

---

<sup>13</sup> Ver Anexo 3

Se puede evidenciar que existen garantías del tipo de contrato, así como también la afiliación obligatoria del empleador a la seguridad social y es estipendio son el tipo de condiciones que asegura la estabilidad y satisfacción laboral en este caso de los jóvenes que logran acceder a este proyecto.

### *Secretaría Técnica de Juventudes*

El Ministerio de Inclusión Económica y Social transfiere a la Secretaría Técnica de Juventudes todas las atribuciones y responsabilidades en relación con materias de programas y políticas de juventud mediante Acuerdo Ministerial (2018) mismo que fue derogado mediante decreto Ejecutivo 1044. En el país no se encuentran mayormente programas específicos para jóvenes. Al no contar con una política de juventudes, los jóvenes son beneficiarios de políticas universales. Por esta razón se crea la Secretaría Técnica de Juventudes la cual inició un proceso de levantamiento de los programas y proyectos a los que pueden beneficiarse los jóvenes, de manera que se logre un proceso de articulación y enfoque homogéneo de la política pública para este segmento.

Uno de los programas que son pertinentes a esta investigación es “Impulso Joven” que se alinea a los objetivos de la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes, instrumento que esta acoplada a la ley nacional. Uno de los conceptos importantes para lograr entender la importancia del análisis de esta población es el “Bono Demográfico” conocido como el grupo etario con el potencial de aportar al crecimiento económico ya que se conoce como la población “...que genera una oportunidad para el desarrollo. Ocurre cuando cambia favorablemente la relación de dependencia entre la población en edad productiva (jóvenes y adultos) y aquella en edad dependiente (niños y personas mayores), con un mayor peso relativo de la primera en relación con la segunda. De esta forma, una mayor proporción de trabajadores no solo representa una reducción del gasto en personas dependientes, sino que tiende a impulsar el crecimiento económico a través del incremento en el ingreso y la acumulación acelerada del capital...” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2013).

Como se puede observar en el programa existen varios ejes en los cuales se está enfocado, sin embargo, en materia de empleo se postula una de las alternativas para mejorar las condiciones de empleo de los jóvenes.

Entre las principales soluciones que se plantean para generar un proceso de dignificación del empleo está la implementación de un servicio público de empleo enmarcado en el fortalecimiento de la bolsa de empleo nacional que integre demandas públicas y privadas; de unidades de fomento productivo desconcentradas o descentralizadas, la identificación de actividades económicas prioritarias, y un sistema de compras públicas vinculado a necesidades emergentes y reactivación económica, así como al fortalecimiento de la economía popular y solidaria. Las políticas de empleo deben transversalizar y /o tener enfoques de derechos, género, generacionales, étnicos, socioeconómicos, de inclusión en contextos de discapacidad, diversidad sexual, considerando las prioridades del país. (Secretaría Técnica Plan Toda una Vida, 2018)

Se puede ultimar que la política de empleo no tuvo mayor atención ya que en temas de empleabilidad solamente se realizó un diagnóstico estadístico mediante la publicación de la revista “Dieciocho veintinueve en números” (Secretaría Técnica de Juventudes, 2019).

## ***Instrumentos de Tesoro***

Los instrumentos de tesoro se enfocan en los incentivos económicos o restricciones para cumplir los objetivos planteados en los programas que se proponen (Howlett, 2008).

### ***Empleo Joven***

Es un proyecto dirigido a jóvenes estudiantes y para empresas que puedan tener Incentivos tributarios y contractuales de la modalidad "Contrato Juvenil". En esta modalidad se encuentran incentivos como la inscripción de Instituto de Seguridad Social como también la garantía de no recibir menos del Salario Básico Unificado o el salario sectorial según corresponda. En el 2018, mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-207 se emite la Norma Técnica de Implementación del Proyecto Empleo Joven en la cual se encuentran diferentes Artículos<sup>14</sup> dedicados al incentivo para emplear y afiliarse a la seguridad social a la población joven (Ministerio del Trabajo, 2018).

Los principales objetivos de este programa es la promoción de contratación juvenil esto es a través de un esquema de incentivos tanto para las empresas como para los jóvenes ya que el sector privado puede ser parte del desarrollo del mercado laboral; y fortalecer las capacidades y conocimientos de la juventud que esté vinculado al proyecto.

Respecto a política juvenil, en el Ecuador se evidencia que es escasa ya que se presentan instrumentos que salen del periodo de estudio ya que son los que se pudo encontrar desde el año 2001 que se crea la Ley de Juventudes. Se puede concluir que no existe una focalización de programas para la población joven de forma holística como un elemento importante para el desarrollo de una sociedad.

Se encuentra que la mayoría de instrumentos surgen desde el año 2016 con la Ley Orgánica de promoción del Trabajo Juvenil, lo que en las estadísticas del 2016 se reflejan como un ascenso en la satisfacción laboral en los jóvenes profesionales. En el 2018 se encuentra el mayor porcentaje de jóvenes profesionales desde el 2012 llegando a ser el 30,77% de jóvenes profesionales en situación de empleo, esto puede ser debido a la implementación del Proyecto Empleo Joven y por la implementación de un ente de organización con objetivos hacia el desarrollo de la juventud ecuatoriana como pretendió ser la Secretaría Técnica de Juventudes quienes emitieron estadísticas oficiales de jóvenes a través de la revista

---

<sup>14</sup> Ver Anexo 5

“Dieciocho veintinueve en números”, que puede contar como un instrumento al momento de exponer datos y dar un diagnóstico, sin embargo, hace falta una actualización de estos datos.

La situación de los jóvenes profesionales en empleo que podría categorizarse como de calidad o digno, presenta una relación directa con la preparación de los jóvenes a pesar de que no es una garantía para acceder a los beneficios que categoriza un empleo adecuado.

## *Conclusiones*

El objetivo de esta investigación consiste en presentar de forma sistemática estadística relacionada a la situación del empleo de los jóvenes de 24 a 29 años con estudios de educación superior para luego estimar la relación que existe entre beneficios y satisfacción laboral y ultimar con la revisión de las políticas de empleo juvenil y sus instrumentos. En este sentido se presentan las siguientes conclusiones.

Como se evidencia en la literatura escogida, la intervención del Estado es importante al momento de corregir fallas de mercado, en este caso el mercado laboral. El Estado puede encargarse del desarrollo de la población el momento de evidenciarse problemas que el mercado por sí solo no puede resolver. El Estado es el ente institucional que garantiza los derechos de la población, esto mediante instrumentos de política que pueden ser aplicados en una economía solo si existe un marco institucional y legal que respalde estas decisiones.

Como se puede ver mediante la estadística comparativa, tener educación superior está directamente relacionado con encontrarse en situación de empleo adecuado, que cuente con garantías y derechos que caracterizan a un empleo digno. Un título de educación superior permite a los jóvenes tener la posibilidad de estar en situación de empleo adecuado. La población que accede a la educación superior se ha mantenido en los años desde el año 2012. Hay que tomar en cuenta que en el año 2012 se introdujo el Sistema de Nivelación y Admisiones que pudo ser una causa de esta tendencia.

Se encuentra que gran parte de los jóvenes en situación de empleo inadecuado están concentrados en actividades características del sector rural, como es la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, mientras que los jóvenes profesionales en situación de empleo inadecuado se encuentran concentrados en actividades relacionadas al comercio y reparación de vehículos. Estas actividades también son consideradas en la categoría de cuenta propia donde no tienen un nivel de protección que tienen otras categorías de empleo.

Se puede evidenciar que, para el caso ecuatoriano, los jóvenes de 24 a 29 años presentan índices de satisfacción laboral altos en relación con la existencia de garantías y derechos que se presentan mediante las herramientas de política como leyes y reforma a leyes. Instrumento de organización como la creación de la SETEJU no tuvo una coherencia con el cumplimiento de las leyes propuestas enfocados a la empleabilidad de los jóvenes ya que solo se emitió un diagnóstico estadístico del año 2017 a través de la publicación de la revista “Dieciocho veintinueve en números”.

No se existe una correspondencia entre los estados de situación de empleabilidad de los jóvenes con los diferentes instrumentos analizados, a pesar de haber presentado en esta investigación, instrumentos desde el año 2001 que fue la creación de la Ley de Juventudes. No ha existido una mayor preocupación por parte del Estado para este grupo de la población

## *Recomendaciones*

Se evidencia que existe aún un camino extenso por gestionar al momento de hablar de juventudes en el Ecuador, a pesar de las políticas propuestas no se ha llegado a implementar un instrumento o una institución formal que apoye al desarrollo de las juventudes lo que ha desencadenado en la subutilización de la fuerza laboral.

Es importante que se recalque y exija el cumplimiento de los derechos y garantías a través de cualquiera modalidad que el Estado disponga, es necesario que exista una preocupación más acentuada por parte del Estado que se enfoque en una mayor alineación entre instrumentos con el escenario del mercado laboral y con la satisfacción laboral de los jóvenes profesionales en el Ecuador

Es necesario mantener una estadística actualizada y accesible para poder desarrollar en base a los datos actuales y reales una política aplicable y coherente con la coyuntura. En este sentido el manejo y conocimiento de datos es significativo al momento de plantear un programa político enfocado en un sector de la población.

La participación activa de jóvenes al momento de exigir calidad en el entorno laboral es importante en el desarrollo de una sociedad ya que permite tanto al gobierno como administrador como al sector privado, de estar al tanto de las necesidades de este sector poblacional y poder plantear soluciones a problemas reales de un tiempo analizado.

Es importante el seguimiento y estudio de cada sector de la población, pero al ser los jóvenes un factor importante al momento de desarrollo y productividad sin sostenibilidad del Estado es imperante la investigación continua de como focalizar programas de beneficio y garantía de derechos para los jóvenes.

Se evidencia que existen políticas e instrumentos pero se encuentra que no existe una relación directa con los datos, no hay una correspondencia entre los estados de situación con las políticas propuestas, por lo que sería importante establecer mecanismos para incluir de mejor manera a la juventud en categorías de empleabilidad digna y brindarle una oportunidad de transición de empleo inadecuado a empleo adecuado, esto podría lograrse con la inclusión a la seguridad social mediante rigidez en los tipos contratos para este grupo específico y de esta manera poder aportar al grado de protección y subir el grado de satisfacción, bienestar y productividad.

## ***Bibliografía***

- Acaro, L., Sarango, D., & León, J. (2016). Relación entre el crecimiento económico y el capital humano en Ecuador, Chile y Alemania. *Revista Económica*, 46-54.
- Aguado Correa, R., Martín Navarro, J. L., & Rodríguez Ramos, A. (2009). Aproximaciones al concepto de calidad en el empleo y su medición. En R. Aguado Correa, J. L. Martín Navarro, & A. Rodríguez Ramos, *Aproximaciones al concepto de calidad en el empleo y su medición* (págs. 77-97). Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Almeida Garzón, G. V. (2015). *Análisis y proyección de sostenibilidad fiscal en el Ecuador*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Ansa, M. (2008). *Economía y felicidad: Acerca de la relación entre bienestar material y bienestar subjetivo*. Bilbao: Eco Cri.
- Arteaga Cruz, E. (2017). *Buen Vivir (Sumak Kawsay): definiciones, crítica e implicaciones en la planificación del desarrollo en Ecuador*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Artiles, A. M. (2003). Capítulo II. En A. M. Artiles, *Teoría sociológica de las relaciones laborales* (págs. 151-263). España: UOC.
- Barro, R. (1986). *Futures markets and the fluctuations in inflation, monetry growth, and asset returns*. New York: Journal of Business.
- Begg, D., Fischer, S., & Dornbusch, R. (2006). *Economía* (8va edición ed.). Madrid: McGraw Hill.
- Bernanke, B., & Frank, R. (2007). *Principios de economía* (3ra ed.). Madrid: McGraw Hill.
- Bertranou, F., Casanova, L., Jiménez, M., & Jiménez, M. (2013). *Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina*. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo 2013.
- Borra Marcos, C., & Gómez García, F. (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿Compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? *Revista de Economía Aplicada*, 25-51.
- Calvo, E., & González, P. (2013). *Calidad del empleo desde los enfoques del bienestar subjetivo y el desarrollo humano*. Santiago de Chile: Instituto de Políticas Públicas.
- Cardona Acevedo, M., Montes Gutiérrez, I., Vásquez Maya, J., Villegas González, M., & Brito Mejía, T. (2007). *Capital humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Colombia: EAFIT.
- Castells, M. (s/f). *Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa*.
- Coloma, F. (1996). Seguro de desempleo: Teoría, evidencia y una propuesta. Cuadernos de Economía.
- Comisión Económica para América Latina. (1998). *América Latina: proyecciones de población 1970-2050*. Chile: Boletín Demográfico.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2013). *Notas de la CEPAL*. Obtenido de [https://www.cepal.org/notas/75/EnFoco\\_3.html](https://www.cepal.org/notas/75/EnFoco_3.html)
- Constitución del Ecuador*. (2008). Quito: Registro Oficial.
- Coraggio, J., Espinosa, P., Guerrero, R., Larrea, C., León, M., Orbe, J., . . . Velasco, M. (2001). *Empleo y Economía del Trabajo en el Ecuador*. Quito: Organización Internacional del Trabajo.

- Coraggio, J. (1999). *Política social y economía del trabajo*. Madrid.
- de la Fuente Fernández, S. (2011). *Portal Estadística Aplicado*. Obtenido de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiM7v2HvqLgAhWG2FkKHXF8Ck0QFjAAegQIChAC&url=http%3A%2F%2Fwww.estadistica.net%2FMaster-Econometria%2FComponentes\\_Principales.pdf&usg=AOvVaw1fXjifsmZ84NADKeC-9H1v](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiM7v2HvqLgAhWG2FkKHXF8Ck0QFjAAegQIChAC&url=http%3A%2F%2Fwww.estadistica.net%2FMaster-Econometria%2FComponentes_Principales.pdf&usg=AOvVaw1fXjifsmZ84NADKeC-9H1v)
- de Veen, J., & Tajzman, D. (2000). *Programas de Infraestructura Intensivos en Empleo. Políticas y Prácticas Laborales*. Ginebra: Organización Internacional de Trabajo.
- Delgado Alvarado, S. (2006). *Una aplicación del análisis de componentes principales categóricas para determinar el posicionamiento de ESPOL en el contexto de los estudiantes de 3er año de bachillerato*. Quito-Ecuador: Escuela Superior Politécnica del Litoral.
- Díaz, Á., Ficapal, P., & Torrent, J. (2015). *Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo. Evidencia empírica para España*. Obtenido de <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/612/647>
- Ehrenberg, R., & Smith, R. (2003). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. Inglaterra: Pearson Education.
- Encalada-Encarnación, V. R. (2017). Desarrollo social-económico inclusivo hacia la modernización. *Santiago*, 721-737.
- Eras, A. K. (2017). "Factores que determinaron que los jóvenes de 17 a 30 años de edad aceptaran un cupo, fuera de su lugar de residencia, en la Educación Superior en el Ecuador, año 2015". Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Espinosa, B., Esteves, A., & Pronko, M. (2008). *Mundos del Trabajo y políticas públicas en América Latina*. Quito: FLACSO.
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador. (2006). *Jóvenes y mercado de trabajo en Ecuador*. Quito.
- Farné, S. (2012). La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. En J. Weller, & C. Roethlisberger, *La Calidad del Empleo en América Latina: Un análisis de conjunto* (pág. 50). Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Farné, S. (2012). La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. En K. Sehnbrunch, *La calidad del empleo en Chile: teoría y medición*. Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Farné, S. (2012). La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. En J. Gamero, *Auge económico y tarabajo decente en el Perú*. Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Farné, S. (2012). La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. En C. Marull, *La calidad del empleo en Bolivia y Ecuador* (pág. 200). Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Farné, S. (2012). La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. En S. Farné, *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI: Una mirada especial a los casos de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú* (pág. 30). Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Farné, S. (2012). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Universidad Externado de Colombia.

- Farné, S. (2012). La Calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. En S. Farné, C. Vergara, & N. Baquero, *La calidad de empleo y la flexibilización laboral en Colombia* (pág. 156). Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Farné, S., Rodríguez Guerrero, D., & Carvajal, C. (diciembre de 2013). La calidad del empleo en 23 ciudades colombianas. *Boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social*, 14.
- Frey, B., & Stutzer, A. (Junio de 2002). What can economist learn from happiness research? *Journal of Economic Literature*, 40, 402-435.
- Galarza, F. T. (2012). *STIGLITZ Y LA INTERVENCION DEL ESTADO EN LA ECONOMIA*. Colombia.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125-160.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del trabajo*, 126-160.
- Gordillo Pasquel, L. (s/f). *Metodología del Índice de Nivel de Actividad Registrada (INA-R)*. Quito: INEC.
- Gorjup, M. T., Ryan, G., & Valverde, M. (2007). ¿Cómo medir la calidad del trabajo? Generación de índice para la detección de bueno y malos trabajos en el sector de call centers. *Metodología de Encuestas*, 9, 27-42.
- Green, F. (2009). *Job Quality in Britain*. London: UK Commission for Employment and Skills.
- Grijalva, A., Patiño, C., Palacios, J., & Drihelmo, T. (2017). *Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito: INEC.
- Gurdián, M. E. (2015). Teoría del Estado en los Fundamentos de la Filosofía del Derecho de Hegel. *Revista Estudios*, 1-26.
- Hernández, N. (2011). *Determinantes de la participación femenina en el mercado laboral: caso Cartagena*. Cartagena: Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cartagena.
- Herrera Daza, R. (2013). *La eficiencia y la equidad en los sectores público y privado: economía distributiva y justicia social*. Administración y Desarrollo.
- Howlett, M. (2008). *Managing the "hollow state": procedural policy instruments and modern governance*. Canadian Public Administration.
- Ibisate, F. J. (2000). *Teoría General del Subempleo, el Desinterés y la Moneda*. Guatemala: CAMJOL.
- INEC. (2019). ENEMDU. *La Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo*. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- INEC. (s.f.). *Documento Metodológico de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito: INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2015). *ENEMDU - Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Obtenido de [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Presetacion\\_Epleo\\_Marzo\\_2015.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Presetacion_Epleo_Marzo_2015.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019). *ENEMDU - Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Obtenido de INEC:

[http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Presetacion\\_Epleo\\_Marzo\\_2015.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Presetacion_Epleo_Marzo_2015.pdf)

- Jiménez , A., Mago, G., Sifontes, C., Sánchez, L., Mata, J., & Vidal, G. (2014). *Fundamentos teóricos-metodológicos para la investigación y análisis del proceso salud-trabajo-enfermedad: importancia y desafíos*. Maracay.
- Keynes, J. M. (1936). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económico.
- Krugman, P., Wells, R., & Graddy, K. (2015). *Fundamentos de Economía* (3ra ed.). España: Editorial Reverté.
- Lasso , F., & Frasser, C. (2013). Calidad de empleo y bienestar: Un análisis con escalas de equivalencia. *Borradores de Economía*, 791.
- Laurell, A. C. (2000). *Para la Investigación sobre la salud de los trabajadores*. Santa Fe de Bogotá: Organización Panamericana de la Salud.
- Lowi, T. (1964). *American Business, Public Policy, Case-Studies, and Political Theory*. Estados Unidos: Worl Politics.
- Merino Segovia, A. (2014). Los efectos de la crisis en el empleo. Integración económica, Estado de bienestar y medidas de fomento del empleo. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 59-76.
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2018). Acuerdo Ministerial. Quito.
- Ministerio de Inclusión Enómica y Social. (2012). *Agenda de igualdad para la juventud 2012-2013*. Ecuador.
- Ministerio de Trabajo. (2018). *Proyecto Mi Primer Empleo. Periodo 2007 - 2021*. Quito: Ministerio de Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2018). Norma Técnica de Implementación del Proyecto Empleo Joven. Quito.
- Ministerio del Trabajo. (2018). Norma Técnica del Proyecto Mi Primer Empleo. Quito.
- Ministerio del Trabajo. (2020). Directrices para regular el régimen especial de contratación de los jóvenes. Quito.
- Monchón, F. (2001). *Introducción a la macroeconomía* (2da ed.). España: McGraw Hill.
- Montenegro, E. T. (2015). El capital humano y los retornos a la educación en Ecuador. *Estudios de la Gestión*, 82-94.
- Moon, B., & Dixon, W. (1985). *Politics, the State, and Basic Human Needs: A Cross-National Study*. Midwest Political Science Association.
- Nacional, C. (2001). Ley de la Juventud. Quito.
- North, D. (1998). *La teoría económica neo-institucionalista y el desarrollo Latinoamericano*. Barcelona: PNUD.
- Nortn, D. (1993). *Instituciones*.
- Offe, C. (1990). *Democracia y capitalismo: una tensa relación. El pensamiento de Claus Offe*. Madrid: Alianza.
- OIT. (2005). Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, 93.<sup>a</sup>. Ginebra.

- OIT. (2012). *La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!* Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012.
- Ordóñez Tovar, J. (2012). *Teorías del desarrollo y el papel del Estado. Desarrollo humano y bienestar, propuesta de un indicador complementario al Índice de Desarrollo Humano en México*. México: Scielo Analytics.
- Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica. (2005). *Convección Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes*. España.
- Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Trabajo decente. 87° Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Las reglas de Juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*. OIT.
- Parkin, M., & Esquivel, G. (2001). *Microeconomía. Versión para Latinoamérica*. México: Pearson Education.
- Pedrosa, S. (2019). *Estado de Bienestar*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/estado-del-bienestar.html#:~:text=Origen%20del%20Estado%20de%20Bienestar,nacimiento%20de%20os%20partidos%20socialdem%C3%B3cratas>.
- Perez Fuentes, D., & Castillo Loaiza, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, Sociedad y Territorio*, 651-673.
- Pigou, A. (1946). *La Economía del Bienestar* (4ta edición ed.). Madrid: M. Aguilar Editor.
- Pineda, J., & Acosta, C. (Junio de 2011). Calidad del Trabajo: Aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre Política Económica*, 29, 60-105.
- Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021*. (2017). Quito: Registro Oficial.
- Pollack, M. (1997). *Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Porto, A. (1989). *Economía del Bienestar. Teoría y Política Económica*. Recuperado el 01 de 06 de 2020, de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/9343/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/9343/Documento_completo.pdf?sequence=1)
- Presidencia de la República. (2018). Ministerio del Trabajo Proyecto de Inversión Pública Mi Primer Empleo. Quito.
- Presidencia de la República del Ecuador. (2016). Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo. Quito.
- Proaño, G. (2015). *Análisis de la inserción de los jóvenes de 15 a 29 años en el mercado laboral ecuatoriano en el periodo 2010-2012*. Quito: PUCE.
- Reyes Blanco, O., & Oslund Rains, F. (2014). Teoría del Bienestar y el Óptimo de Pareto como problemas microeconómicos. *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas Abriendo Camino al Conocimiento*, 217-234.
- Ruiz Ramírez, H. (2013). *Keynes y el empleo*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Saad, P., Miller, T., Martínez, C., & Holz, M. (2009). *Juventud y bono demográfico en Iberoamérica*. CEPAL.

- Sachs, J., & Larrain, F. (2012). *Macroeconomía en la Economía Global* (3ra ed.). Argentina: Pearson Education.
- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2010). *Economía con aplicaciones a Latinoamérica*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Schiller, B. (2008). *Principios de economía* (6ta ed.). Madrid: McGraw Hill.
- Schiller, B. (2008). *Principios de economía* (6ta ed.). Madrid: McGraw Hill.
- Schiller, B. (2008). *Principios de economía* (6ta edición ed.). Madrid: McGraw Hill.
- Secretaría Técnica de Juventudes . (2018). *Dieciocho veintinueve en números*. Quito: SETEJU.
- Secretaría Técnica de Juventudes. (febrero de 2019). *Informe de Rendición de Cuentas. Periodo 2018*. Obtenido de ISSU: [https://issuu.com/seteju/docs/informe\\_de\\_gestio\\_n\\_seteju\\_18-02-20](https://issuu.com/seteju/docs/informe_de_gestio_n_seteju_18-02-20)
- Secretaría Técnica Plan Toda Una Vida. (2018). *Intervención Emblemática Misión Impulso Joven*. Quito: Secretaría Plan Toda una Vida.
- Secretaría Técnica Plan Toda una Vida. (2018). *Misión Impulso Joven*. Quito.
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Oviedo: Psicothema.
- Semovía, J. (2014). *El trabajo decente: Una lucha por la dignidad humana*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Sen, A. (1997). Inequality, unemployment and contemporary Europe. *International Labour Review*, 136(2), 155-171.
- Stiglitz, J. (2002). Empleo, justicia social y bienestar. (págs. 1-17). Organización Internacional de Trabajo.
- Stiglitz, J. (2002). Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad. *Revista Internacional del Trabajo*, 10-31.
- Stiglitz, J., & Greenwald, B. (1993). *New and Old Keynesians*. The Journal of Economic Perspectives.
- Such, D., & Berenguer, J. (1995). *Introducción a la economía* (2da ed.). España: Ediciones Pirámide.
- The Guardian. (5 de febrero de 2015). *Fair wage, decent wage, living wage... 'Six things you need to know'* . Obtenido de <https://www.theguardian.com/sustainable-business/sustainable-fashion-blog/2015/feb/05/fair-wage-living-wage-fashion-six-things-you-need-to-know>
- Tokman, V. (2003). *Desempleo Juvenil en el Cono Sur. Causas, Consecuencias y Políticas*. . Chile: ProSur Opciones.
- Tokman, V. (2007). Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina. (S. P. Sociales, Ed.) *CEPAL*, 130.
- Trávez Monje, A. (2016). *Capital Humano y Tasa de retorno de la Educación para Ecuador durante el periodo 1990-2014*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Urquijo Angarita, M. (2014). La Teoría de las Capacidades en Amartya Sen. *EDETANIA*, 63-80.
- Valenzuela, M., & Reinecke, G. (2000). *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Santiago de Chile : Organización Internacional de Trabajo.
- Weber, M. (1979). *El Político y el Científico*. Madrid: Alianza.

- Weller, J. (Marzo de 2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Recuperado el abril de 2020, de [https://www.oei.es/historico/etp/insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller.pdf](https://www.oei.es/historico/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf).
- Weller, J. (18 y 19 de Octubre de 2011). *Vulnerabilidad, expulsión y calidad de empleo: una perspectiva latinoamericana*. (CEPAL, Editor) Recuperado el 26 de noviembre de 2018, de Seminario Internacional: Medición de grupos sociales vulnerables: [file:///C:/Users/DANY/Desktop/TESIS/Vulnerabilidad\\_JurgenWeller.pdf](file:///C:/Users/DANY/Desktop/TESIS/Vulnerabilidad_JurgenWeller.pdf)
- Weller, J., & Roethlisberger, C. (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Wooldridge, J. (2009). *Introducción a la econometría. Un enfoque moderno*. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Wooldridge, J. (2010). *Introducción a la Econometría: Un enfoque moderno*. Santa Fe: 4ta edición.

## ***Anexos***

### ***Anexo 1: Ley de la Juventud***

Art. 15.- Políticas de promoción del empleo juvenil.- Las políticas de promoción del empleo juvenil se dirigen al logro de los siguientes objetivos: 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 realizar sus proyectos productivos individuales o 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 una educación que les permita desarrollar al máximo sus potencialidades. (Ley de la Juventud, 2001).

### ***Anexo 2: Ley Orgánica para la promoción del Trabajo Juvenil, Regulación de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo***

Art. 34.1.- Trabajo Juvenil. - El contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos. El número o porcentaje mínimo de trabajadores entre 18 y 26 años en las empresas será regulado por el Ministerio del Trabajo en función del tipo de actividad y el tamaño de las empresas. (Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, 2016)

Art. 34.2.- Condiciones del trabajo Juvenil. - La contratación del empleo juvenil no implica la sustitución de trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, por lo que la utilización de esta modalidad contractual siempre implicará aumento del número total de trabajadores estables del empleador. (Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, 2016)

Art. 34.3.- Aporte a la Seguridad Social. - El pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado Central hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, conforme establezca el IESS, siempre que el número de contratos juveniles no supere el 20% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa. Si el salario es superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general, la diferencia de la aportación la pagará el empleador, y si el número de trabajadores es superior al 20% de la nómina de trabajadores estables, la totalidad de la aportación patronal de aquellos trabajadores que superen dicho porcentaje la pagará el empleador. Solo el valor pagado al trabajador por concepto de remuneración se considerará gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta del empleador, cuando el aporte patronal lo cubra en su totalidad el Estado

Central; más cuando el empleador pague al trabajador por concepto de remuneración un valor mayor a los dos salarios básicos unificados, se considerará gasto deducible y a la diferencia de la aportación mencionada en el inciso anterior, únicamente cuando esta última la haya cubierto el empleador. (Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, 2016)

Art. 34.4.- Verificación y Control. - Los contratos de trabajo de empleo juvenil deberán celebrarse por escrito y en cualquiera de la clase de contratos señalados en el artículo 19 de este Código; sin embargo, la obligación del Estado Central para el pago del aporte del empleador será cubierta siempre y cuando el trabajador tenga estabilidad al menos doce meses. Los empleadores, una vez suscritos cada uno de estos contratos, deberán cumplir con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo, la autoridad laboral competente velará por el cumplimiento de esta obligación. (Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, 2016)

### ***Anexo 3: Contratación de jóvenes***

Art. 3.- Del contrato para jóvenes.- Es la modalidad de contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus habilidades, permitiendo la generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador (Ministerio del Trabajo, 2020).

Art. 4.- De la remuneración del contrato para jóvenes. - La remuneración que perciba el trabajador señalado en el artículo 4 del presente Acuerdo Ministerial, no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo. Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas. Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado (Ministerio del Trabajo, 2020).

Art. 5.- Del contrato para jóvenes en formación.- Es la modalidad de contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad que se encuentren cursando estudios de formación o en cualquier nivel educativo, con el objetivo de generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus habilidades, permitiendo la generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador (Ministerio del Trabajo, 2020).

Art. 6.- Del derecho a la formación del trabajador. - En el contrato para jóvenes en formación, los empleadores deberán permitir que los trabajadores sujetos a esta norma que se encuentren cursando estudios de formación o en cualquier nivel educativo, puedan continuarlos en horarios adecuados y de la

manera convenida entre las partes. Los empleadores podrán impartir, patrocinar, formar o generar convenios para que sus trabajadores jóvenes reciban cursos de formadores certificados o instituciones educativas; lo cual permitirá enlazar la formación profesional como un camino para conseguir la estabilidad laboral, formando a sus trabajadores jóvenes de manera estratégica según las necesidades del negocio (Ministerio del Trabajo, 2020).

Art. 7.- Del tiempo de formación del trabajador. - En el contrato para jóvenes en formación, el curso recibido deberá tener un plazo de al menos el cincuenta por ciento (50%) del tiempo convenido en el plazo de duración del contrato de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2020).

Art. 8.- De la remuneración del contrato para jóvenes en formación. - La remuneración que perciba el trabajador en el contrato de formación para jóvenes, por jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, no podrá ser menor al resultado de multiplicar el valor de la pensión establecida en el artículo 7 de la reforma a la Ley de Pasantías para el Sector Empresarial publicada en el Registro Oficial Suplemento No.689 de fecha 28 de marzo de 2016, por 2.5.

Culminada la duración del contrato joven o su renovación, la remuneración que perciba el trabajador, no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para Jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo. Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratase de labores estables y continuas.

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Bajo ningún concepto se podrá disminuir la remuneración a los trabajadores de hasta 26 años que mantengan contratos vigentes a la fecha de suscripción de este Acuerdo Ministerial (Ministerio del Trabajo, 2020).

#### ***Anexo 4: Mi primer empleo***

Art. 12.- Del estipendio. - El sector privado pagará mensualmente al pasante por concepto de estipendio, al menos un tercio del Salario Básico Unificado vigente. Art. 13.- De la afiliación al Seguro Social. - El sector privado afiliará a la Seguridad Social a los pasantes que participen en el Proyecto "Mi Primer Empleo", desde el primer día de sus pasantías conforme lo determina la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial y normativa emitida por la autoridad nacional de seguridad social. Al culminar la pasantía por cualquier motivo, el sector receptor privado deberá realizar el aviso de salida del joven o jóvenes según sea el caso (Ministerio del Trabajo, 2018).

Art. 17.- De la contratación bajo relación de dependencia al joven beneficiario. - Al concluir la pasantía, el sector receptor privado que participe en el Proyecto "Mi Primer Empleo" y en atención al convenio que se suscriba, podrá contratar bajo relación de dependencia laboral al joven beneficiario. Por lo tanto, dar el aviso de salida en el IESS por efecto de la pasantía y de manera inmediata dar el aviso de entrada con

la relación de trabajo bajo cualquier modalidad contractual de las prescritas en el Código de Trabajo; caso contrario, deberá restituir los valores correspondientes al incentivo económico otorgado por parte del Estado ecuatoriano, descrito en el literal a) o c) según sea el caso, del artículo 11 de la presente Norma, en un término máximo de 30 días. El sector privado deberá informar mediante la plataforma del Proyecto "Mi Primer Empleo", sobre la contratación bajo relación de dependencia laboral del joven beneficiario para que la Coordinación General Administrativa Financiera del Ministerio del Trabajo, con el correspondiente informe y orden de pago, proceda a reembolsar el otro 50% contemplado en el literal b) o d) según sea el caso, del artículo 11 de la presente Norma, previo a la verificación del registro del contrato en el Sistema Único de Trabajo o el sistema creado para el efecto (Ministerio del Trabajo, 2018).

Art. 18.- Efectos de la terminación del contrato- El sector privado deberá restituir en el término de 30 días, los valores recibidos por concepto de Incentivo Económico otorgado por el Ministerio del Trabajo, si terminare el contrato al joven o los jóvenes beneficiarios durante los tres primeros meses de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018).

### ***Anexo 5: Empleo joven***

Art. 12.- De la Contratación de los jóvenes beneficiarios. - El sector privado obligatoriamente, informará al Proyecto de Inversión Pública Empleo Joven, a través de la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec) sobre el o los jóvenes seleccionados según sea el caso. El sector privado, deberá suscribir con el joven seleccionado un contrato de trabajo al tenor del primer inciso del artículo 14 del Código del Trabajo, el cual deberá registrarlo en el Sistema Único de Trabajadores o el sistema creado para el efecto (Ministerio del Trabajo, 2018).

Art. 13.- De la Inscripción al Instituto de Seguridad Social del joven beneficiario. - El sector privado deberá Inscribir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social al joven contratado conforme lo determina el numeral 31 del artículo 42 del Código de Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018).

Art. 14.- De la notificación al proyecto sobre el joven beneficiario.- El sector privado, una vez; que cumpla con lo establecido en los artículos 12 y 13 de la presente Norma Técnica, deberá obligatoriamente en el lapso de 48 horas, notificar al proyecto "Empleo Joven" al correo electrónico [empleojoven@trabajo.gob.ec](mailto:empleojoven@trabajo.gob.ec), los datos del joven seleccionado en la oferta laboral, adjuntando el aviso de entrada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Ministerio del Trabajo, 2018).

Art. 15.- Del salario del joven beneficiario. - El sector privado pagará al joven contratado la remuneración según el puesto a ocupar, que no podrá ser menor al Salario Básico Unificado de un trabajador en general o el salario sectorial según corresponda (Ministerio del Trabajo, 2018).

Art. 16.- Del incentivo económico Estatal para el sector privado: Previo a la transferencia del incentivo el sector privado, deberá cumplir con todas sus obligaciones laborales respecto del trabajador joven y en el término de 10 días posteriores al mes cumplido de trabajo, solicitará al Ministerio del Trabajo el reembolso del incentivo, a la cuenta de ahorros/corriente del sector privado que determine para el efecto, conforme el siguiente detalle:

- a) 50% de un Salario Básico Unificado vigente de un trabajador en general.
- b) 100% de un aporte patronal de un Salario Básico Unificado vigente de un trabajador en general.
- c) 100% de vacaciones sobre la base de un Salario Básico Unificado vigente de un trabajador en general.

El Ministerio del Trabajo, a través del proyecto "Empleo Joven", ajustará el incentivo económico Estatal, según la variación del Salario Básico Unificado y reembolsará al siguiente mes de trabajo del joven, hasta por un año a partir del cumplimiento del Artículo 14 de la presente norma técnica.

Si el joven beneficiario se lo ubicare en cualquier día del mes, el reembolso que realice el Ministerio del Trabajo corresponderá al valor proporcional del Salario Básico Unificado y aporte al IESS será conforme los mecanismos determinados para el efecto (Ministerio del Trabajo, 2018).

Art. 17.- Documentos habilitantes para el incentivo económico Estatal. - El sector privado deberá enviar mediante Oficio dirigido al Gerente del Proyecto dentro del término señalado en el Artículo 16 de la presente Norma, los siguientes documentos, que serán habilitantes para la transferencia del incentivo económico:

- a) Rol de pagos de él o los jóvenes contratados con firmas de responsabilidad;
- b) Pago de planilla del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o comprobante de pago;
- e) Certificado de no tener saldos pendientes con IESS; y,
- d) Certificado de no tener saldos pendientes con SRI (Ministerio del Trabajo, 2018).