



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

## **ESCUELA DE DERECHO**

### **TEMA:**

### **GARANTÍA DEL ACCESO AL DERECHO DE TRABAJO Y LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES EN ECUADOR**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogada

### **Línea de Investigación:**

Derecho, participación, gobernanza, regímenes políticos e institucionalidad

### **Autora:**

Diana Michelle Villarreal Carrasco

### **Director:**

Danny Fabián Hallo Montesdeoca, Ab. Mg.

**Ambato – Ecuador**

**Marzo 2023**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO  
HOJA DE APROBACIÓN

**Tema:**

**GARANTÍA DEL ACCESO AL DERECHO DE TRABAJO Y LA EMPLEABILIDAD  
DE LOS JÓVENES EN ECUADOR**

**Línea de Investigación:**

Derecho, participación, gobernanza, regímenes políticos e institucionalidad

**Autora:**

Diana Michelle Villarreal Carrasco

Danny Fabián Hallo Montesdeoca, Ab. Mg.

**CALIFICADOR**

f. 

Galo Iván Masabanda Analuiza, Dr.

**CALIFICADOR**

f. 

Edwin Iván Gavilanes Paredes, Ab. Mg.

**CALIFICADOR**

f. 

Edgar Santiago Morales Morales, Ab. Mg.

**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE JURISPRUDENCIA**

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

**SECRETARIO GENERAL PUCESA**

f. 

Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador  
**SECRETARIA GENERAL  
PROCURADURÍA**

**Ambato – Ecuador**

**Marzo 2023**



BIBLIOTECA

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, **DIANA MICHELLE VILLARREAL CARRASCO**, con **CC. 185006875-8**, autora del trabajo investigativo de graduación titulado: "GARANTÍA DEL ACCESO AL DERECHO DE TRABAJO Y LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES EN ECUADOR", previa la obtención del título profesional de **ABOGADA**, en la escuela de **DERECHO**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entrar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, marzo 2023



Diana Michelle Villarreal Carrasco  
CC. 1850068758

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a los miembros de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato; al mismo tiempo, a los docentes de mi querida escuela de jurisprudencia, por su esfuerzo y dedicación para transmitir sus conocimientos, gracias por formar a la gran profesional que aspiro ser, pero sobre todo por enseñarme que una persona íntegra con principios y valores es fundamental para la vida.

Agradezco de todo corazón al Mg. Danny Fabián Hallo Montesdeoca, director de este trabajo de investigación, por toda la paciencia y guía brindada durante todo este proceso de aprendizaje, gracias por ser el gran docente que me permitió compartir conocimientos y aprender del gran ser humano que se caracteriza por buscar el bienestar de la gente que estima, un dios le pague por todo.

De manera especial, agradezco al Dr. Galo Masabanda por ser parte fundamental de este trabajo de titulación, quedo eternamente agradecida por la ayuda que me fue proporcionada, espero algún día poder dominar la materia laboral como usted, que gratificante fue haber sido aprendiz de un excelente profesional.

Y, agradezco a cada persona que estuvo conmigo durante la vida universitaria, cada momento vivido lo llevo en el corazón. A mis amigos, por hacer que los días turbulentos se trasformen en días de paz y de muchas risas, infinitas gracias por haberme permitido tener y seguir teniendo esas amistades puras y valiosas.

Diana Michelle Villarreal Carrasco

## DEDICATORIA

A Dios, por permitirme tener una familia extraordinaria, quienes me han educado con humildad y perseverancia, pero que han creído en mí en todo momento.

A mi madre Ana Carrasco, por ser la persona que me acogió en sus brazos sin dudarle para aceptarme, guiarme y apoyarme en el arduo camino de la vida, que, a pesar de las adversidades, es ella quien siempre está sin importar las consecuencias. No me alcanza esta vida para agradecerte por todo lo vivido y aprendido.

A mi padre Gerardo Villarreal, por ser un apoyo constante, que me enseña día a día afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento.

A mi abuela Mercedes Echeverría, por ser mi motor inquebrantable durante este proceso de aprendizaje, ahora puedo decirle que el sacrificio valió la pena. Se dice que madre solo hay una, pero tengo la fortuna de tener dos, y una de ellas es usted.

A mi bisabuela Mercedes Turusina, por haberme permitido crecer junto a usted, aprendiendo de la vida por medio sus enseñanzas y anécdotas, hoy valoro cada vivencia que tuve a su lado.

A mi bisabuelo Luis Echeverría, por haber sido aquella persona que me amó como si fuese su hija; y a pesar que, hoy ya no este conmigo, es mi inspiración para salir adelante, por lo que todos mis logros son para mi ángel de la guarda, a quien siempre amaré y llevaré en mi corazón.

A mi querida alma mater PUCESA, por ser mi segunda casa y permitirme desarrollar habilidades que me harán ser una gran profesional.

Diana Michelle Villarreal Carrasco

## RESUMEN

La población juvenil ecuatoriana enfrenta diversos problemas dentro del mercado laboral, porque en este sistema las condiciones de acceso a un trabajo digno no son suficientes. Con fundamento a lo mencionado, el Ministerio de Trabajo en su resumen ejecutivo de empleabilidad joven MDT-DIEST-0111-2021, determina que, en marzo del año 2021, el 64,9% de los jóvenes tiene un empleo no pleno y el 9,6% se encuentra desempleado. No obstante, en junio, se evidencia un incremento del 67,9% respecto al empleo no pleno; mientras que, el nivel de desempleo juvenil es de 9,4%. De esta manera, la investigación posee una importancia jurídica por las limitaciones que conserva la relación de trabajo para esta colectividad en el sector privado. El objetivo de la investigación es analizar la garantía del acceso al derecho de trabajo respecto a la empleabilidad de jóvenes en Ecuador. Además, para la constitución de esta indagación se emplea un estudio descriptivo-exploratorio; junto con la metodología cuantitativa respecto a los rangos de edad, género y grupo ocupacional del estudio. Bajo estas premisas, por medio de los instrumentos que protegen las oportunidades laborales para este grupo poblacional, se plantea como resultado que, los jóvenes entre 18 a 26 años de edad, no son sujetos de empleabilidad como lo regula el Código de Trabajo. Por lo que, se concluye de esta manera que, la norma jurídica ecuatoriana no es eficaz ni eficiente para salvaguardar el derecho vulnerado en la presente disertación.

**Palabras claves:** garantía, derecho, trabajo, jóvenes, empleabilidad.

## **ABSTRACT**

The Ecuadorian youth population faces various problems within the labor market, due to the fact that in this system the conditions for access to decent work are not sufficient. Based on the aforementioned, the Ministry of Labor in its executive summary of youth employability MDT-DIEST-0111-2021, determines that, in March 2021, 64.9% of young people have a non-full employment and 9.6% are unemployed. However, in June of the same year, there is evidence of an increase of 67.9% with respect to non-full employment; while, the level of youth unemployment is 9.4%. In this way, the research has a legal importance due to the limitations that the work relationship preserves for this group in the private sector. Similarly, the objective of the research is to analyze the guarantee of access to the right to work with respect to the employability of young people in Ecuador. In addition, a descriptive-exploratory study is used for the constitution of this inquiry; together with the quantitative methodology with respect to the age ranges, gender and occupational group of the study. Under these premises, by means of the instruments that protect labor opportunities for this population group, the result is that young people between 18 and 26 years of age are not subjects of employability as regulated by the Labor Code. Therefore, it is concluded that the Ecuadorian legal norm is neither effective nor efficient to safeguard the right violated in this dissertation.

**Key words:** guarantee, right, work, young people, employability.

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	5
1.1. Garantía del acceso al derecho de trabajo juvenil.....	5
1.2. Condiciones de la empleabilidad juvenil.....	14
1.3. Iniciativas laborales para la promoción del empleo juvenil .....	21
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....	31
2.1. Tipo y método de la investigación .....	32
2.2. Técnicas e instrumentos de investigación .....	34
2.3. Fuentes de la investigación .....	35
2.4. Población y muestra de la investigación.....	36
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	38
3.1. Presentación de resultados .....	38
3.2. Análisis de resultados.....	39
3.3. Análisis general .....	58
CONCLUSIONES.....	60
RECOMENDACIONES .....	62
BIBLIOGRAFIA .....	64
ANEXOS .....	67

**ÍNDICE DE CUADROS**

Cuadro 1. Técnica empleada en la investigación .....	35
Cuadro 2. Matriz de Muestra .....	37

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Centros de trabajo y tipo de trabajadores .....	40
Ilustración 2. Rango y segmentos de edades de trabajadores .....	42
Ilustración 3. Sectores laborales .....	43
Ilustración 4. Género y etnias .....	44
Ilustración 5. Modalidades y tipos de contratación .....	46
Ilustración 6. Obligaciones de los empleadores .....	48
Ilustración 7. Experiencia y conocimientos profesionales.....	49
Ilustración 8. Nivel de aplicación de la empleabilidad juvenil .....	51
Ilustración 9. Fuentes de aplicación de empleabilidad juvenil .....	53
Ilustración 10. Consideraciones de la empleabilidad juvenil.....	55

## INTRODUCCIÓN

La participación juvenil en la fuerza de trabajo es un acontecimiento que, en la actualidad es un grave problema para el mercado laboral. El desempleo de los jóvenes a nivel mundial, es uno de los retos más grandes que enfrenta la humanidad. Históricamente, a finales del año 1929 se produce la Gran Depresión, situación que afectó a los países desarrollados y a la industrialización de las empresas privadas. Otro conflicto que origina esta crisis, se desenvuelve luego de la Segunda Guerra Mundial, a causa de la ambición empresarial, con el propósito de satisfacer la demanda de los consumidores respecto a los bienes y servicios de mayor calidad.

Los distintos sucesos ocurridos a lo largo de los siglos XX y XXI, ocasionan la creación y aplicación de varias herramientas tecnológicas, con la intención de facilitar el trabajo en las compañías de carácter privado, y poseer un ahorro significativo de costos. En este sentido, mientras los empleadores se enriquecen, los trabajadores sufren pérdidas de plazas laborales a grandes cantidades, puesto que, no se requiere tener dos obreros, sino solamente uno, para que únicamente monitoree las máquinas. Por lo tanto, se produce el inicio de la transferencia de trabajo del hombre hacia las nuevas tecnologías.

Ante la falta de plazas laborales y disminución de la participación de la población juvenil, la Organización Internacional de Trabajo (2004), determina que, en América Latina y el Caribe, el desempleo de los jóvenes trabajadores pasó del 12,4% al 16,6%, incrementándose tres veces más respecto a la tasa de los adultos. A su vez, se enfatiza la gravedad de este problema en hombres y mujeres de 18 a 26 años, en el caso de las mujeres con un índice del 20,8%, cifra significativamente superior a la de los hombres jóvenes, que es del 14,0%.

A causa del resultado elevado de la tasa de desempleo juvenil, mediante un estudio estadístico, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2005), dio a conocer que, el nuevo índice de personas desempleadas tiene un alarmante incremento del 33% en Estados Unidos, y es considerado como uno de los países

con la mayor crisis salarial del mundo. Por otra parte, cifras similares se originan en Europa, y cantidades aún más altas en América Latina; mientras que, en África, la población vive con el desempleo como si no se tratara de un problema económico y social. Consecuentemente, la juventud trabajadora alrededor del mundo no cuenta con la garantía de la aplicación de políticas para el acceso a la empleabilidad y la gran mayoría se encuentran sin empleo o con una función temporal no digna.

El alto nivel de desempleo juvenil indica que, el capital fundado con el apoyo de las inversiones sociales estatales se encuentra subutilizado, lo que significa que, no se maneja y tampoco se controla el crecimiento económico de forma adecuada, según las normativas internacionales antes descritas. Por otra parte, la generación de empleos y la educación son históricamente las principales fuentes de productividad social; sin embargo, la falta de aprovechamiento del progreso educativo y la escasez de trabajo, hace que los inminentes problemas de desigualdad de América Latina y del mundo posean una dimensión más amplia con carácter negativo para la colectividad en estudio.

La escasez de mano de obra suele asociarse con las tasas de desempleo, que afectan principalmente a los jóvenes trabajadores; además, a familias que cuentan con pocas posibilidades económicas, lo que provoca el aumento de distintas vulneraciones hacia los derechos de igualdad e inclusión social. En definitiva, la fuerza de trabajo en el ordenamiento jurídico es heterogénea, respecto a las posibilidades de que la población juvenil se beneficie de los cambios en la oferta y demanda laboral. No obstante, estas expectativas se aplican a un porcentaje limitado de cada grupo de edad, y se requiere un entorno macroeconómico propicio.

Esta situación, desarrolla un problema social y jurídico en la investigación. Por tal motivo, se pone en evidencia tanto en la legislación ecuatoriana como en la realidad social que, los jóvenes entre 18 a 26 años se encuentran reconocidos y garantizados para acceder al trabajo juvenil, independientemente de la culminación de los estudios secundarios o universitarios; sin embargo, a este grupo poblacional se les dificulta adherirse a una plaza de trabajo dentro del mercado laboral en el Ecuador, dado muchos factores, como se los da a conocer en el progreso de la

indagación. Inconveniente que es alarmante, puesto que, el Estado ecuatoriano asume la aportación hacia la seguridad social de este grupo de trabajadores; sin embargo, la clase empresarial o los empleadores inobservan lo estipulado en el Código de Trabajo.

En este sentido, se ve perjudicado el derecho al trabajo, consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, porque este derecho permite tener una fuente de realización personal que garantiza el desarrollo de una vida digna, para producir un soporte económico. Por tanto, al transgredir este derecho, la población juvenil no mejora su calidad de vida e inclusión laboral; y, a pesar de que se trata de un grupo de atención prioritaria de protección de derechos constitucionales, la condición en que la se encuentran, se plantea como una desvalorización de la participación de la juventud en la fuerza de trabajo.

### **Hipótesis de la investigación**

Demostrar si en la actualidad, las empresas del sector privado aplican la normativa laboral que permite poseer plazas de empleo a la población juvenil de 18 a 26 años, y así, asegurar la protección del derecho al trabajo por medio de herramientas innovadoras para la estabilidad económica y social de esta colectividad.

### **Objetivo general**

- Analizar la garantía del acceso al derecho de trabajo respecto a la empleabilidad de jóvenes en el Ecuador.

### **Objetivos específicos**

1. Examinar desde los fundamentos doctrinarios y jurídicos la garantía del acceso de trabajo respecto a la empleabilidad de jóvenes en el Ecuador.
2. Establecer cómo la empleabilidad de jóvenes garantiza el acceso al derecho de trabajo.

3. Identificar herramientas que garanticen el acceso de trabajo respecto a la empleabilidad de jóvenes en el Ecuador.

El diseño metodológico que se aplica en esta indagación, es la ruta cuantitativa. De igual forma, se utiliza dos tipos de investigación que son: descriptiva y exploratoria, junto con una extensión de campo, con el propósito de adquirir información auténtica y efectiva proporcionada por la fuente primaria, que en este caso son los empleadores y trabajadores de distintos sectores laborales de carácter privado, y así, establecer la realidad de la empleabilidad juvenil en el Ecuador frente a la garantía del acceso al derecho de trabajo.

Finalmente, la necesidad de este estudio surge por las deficiencias que tiene el mercado laboral; en otros términos, en el sistema de trabajo del país no existe suficientes condiciones dignas para los jóvenes trabajadores. Por otra parte, esta investigación posee una importancia social y jurídica, porque con las fuentes investigadas, es factible reconocer y analizar cuál es la realidad que actualmente vive la población juvenil respecto a la empleabilidad e incluso de la permanencia dentro de una plaza profesional; además, constatar si hay condiciones de trabajo decentes y dignos para este grupo trabajador.

## CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

### 1.1. Garantía del acceso al derecho de trabajo juvenil

Las garantías jurídicas de la población juvenil implican la protección del derecho de trabajo, con la finalidad de promover la empleabilidad, a través de servicios y programas en el mercado laboral del sector privado. El autor Sempere (2010), reconoce que, “asegurar un empleo determina condiciones decentes para el joven empleador y no solo involucra la satisfacción de gozar de un derecho fundamental o constitucional, sino que instituye un incremento productivo en dicho sistema” (p.45). En otros términos, estas políticas de amparo y defensa otorgan el derecho a los jóvenes de poseer una inclusión laboral, y obtener mayores oportunidades de trabajo, sin que se vea transgredido la dignidad personal y económica de esta colectividad.

Organismos a escala mundial, indican que, es fundamental reconocer el derecho al trabajo para jóvenes. Por tal razón, la Comisión Europea (2011), en la conferencia denominada “*Peer country papers on youth guarantess*”, menciona que, los países nórdicos como Suecia, Finlandia, Noruega y Dinamarca son los pioneros en dar a conocer las garantías juveniles. De igual forma, Australia, Alemania, Holanda, Polonia y Países Bajos se adaptan a los programas de empleo juvenil, que otros Estados ya ofrecen a los jóvenes trabajadores. Sin embargo, en la actualidad los programas vigentes que garantizan el derecho al trabajo a esta colectividad son pocos, en especial en los ámbitos de educación y capacitación laboral.

En definitiva, el propósito fundamental de los gobiernos es garantizar la transición que tienen los jóvenes de estudiantes a trabajadores, para erradicar en un significativo porcentaje el desempleo juvenil. Sin embargo, los criterios de selección, remuneraciones, estrategias, servicios y programas de empleo, la relación contractual; y, demás iniciativas laborales dentro del sector público y privado poseen grandes diferencias, y a pesar que, las normativas internacionales y regionales afirman que no es correcto vulnerar estos derechos a ningún grupo

trabajador, las empresas dentro del mercado laboral, no cumplen con la aplicación adecuada de las leyes.

### **Políticas para la protección juvenil en el mercado laboral**

La crisis del desempleo y subempleo juvenil en el mundo genera graves complicaciones, en especial en los ámbitos económico y social dentro del mercado laboral. En varios países de América Latina, esta situación es alarmante, porque un gran porcentaje de jóvenes se encuentran involucrados en empleos mal remunerados, no dignos y con relaciones laborales no lícitas, por lo que, este grupo tiende a renunciar y trata de conseguir mejores fuentes de trabajo, con el deseo de que no se les vulnere sus derechos. En ese sentido, este problema conduce a elevados índices de pobreza y grandes pérdidas de plazas laborales respecto al desarrollo productivo dentro del área profesional.

El Pacto Mundial para el Empleo es un conjunto de políticas que pretende reducir la problemática del desempleo, razón por la cual, es aprobada por la Organización Internacional de Trabajo en junio de 2009. Este régimen posee estrategias orientadas a la protección social, el empleo y la inversión junto con la inclusión laboral, para el crecimiento de la economía de los Estados. No obstante, la Organización Internacional de Trabajo (2009), señala que, la aplicación de este pacto depende de las medidas adoptadas a nivel nacional e internacional por gobiernos, empresas y demás instituciones que posean la capacidad de generar relaciones contractuales con la sociedad civil.

En este sentido, esta moderación tiene por finalidad beneficiar a los jóvenes trabajadores por medio de la fuerza social, para promover una responsabilidad cívica en el sistema laboral. En otros términos, las empresas del sector público y privado, tienen la obligación de realizar una contribución nacional e internacional con la búsqueda de posibles soluciones respecto a la problemática del desempleo de la población juvenil. De esta forma, los ordenamientos jurídicos junto con otras organizaciones se convierten en entes protectores y garantistas de un mercado laboral justo y sostenible.

Otro de los organismos internacionales que busca reconocer el derecho al trabajo juvenil es el Consejo de la Unión Europea (2013), y manifiesta que, el desarrollo del sistema de garantía juvenil se lo realiza con la finalidad de proporcionar herramientas que ayuden a los jóvenes en la formación profesional y la adaptación dentro del mercado laboral, para que ningún nuevo trabajador quede excluido. Además, esta política se proyecta en garantizar las múltiples oportunidades laborales, sin tener que categorizar los rangos de edad, género y grupo ocupacional a nivel nacional y local. Por tanto, este sistema integrador consigue que, los jóvenes accedan a un empleo digno, a pesar que, no han terminado sus estudios o que no gocen de gran experiencia laboral.

Ante la falta de empleo de los jóvenes tanto en América como en Europa, se origina varias políticas garantistas para obtener la mayor efectividad posible sobre las oportunidades laborales. Estos regímenes buscan asegurar la salida de este grupo social del sistema educativo con habilidades profesionales necesarias para ser parte del mercado laboral. Y, en lo que respecta a la recomendación de la Comisión Europa, se tiene que crear y establecer programas de inclusión laboral, para que esta población juvenil disfrute de mayores ofertas de trabajo a corto plazo, sin que se denigre sus derechos como personas aptas para laborar.

No obstante, las políticas y programas para el acceso juvenil a un trabajo decente, enfrentan desafíos por la falta de empleabilidad de este grupo marginado. Por lo que, la aplicación de estas herramientas tiene que ser absoluto, con la finalidad de adoptar enfoques integradores y coherentes, en conjunto con las intervenciones micro y macroeconómicas, para lograr un resultado equilibrado y justo tanto en la oferta como en la demanda de la mano de obra, y dignificar la calidad del trabajo decente con la garantía y protección de los derechos de este grupo trabajador. Sin embargo, para que estas medidas sean ejecutoriadas, se tiene que regular y controlar estas políticas, a través de los Estados y autoridades competentes de los países.

De tal forma, las políticas comerciales, fiscales, monetarias, laborales y de seguridad social tienen que ser precisas y poseer una correlación entre ellas, a

razón de que, con estas normativas se logra promover el empleo digno a jóvenes trabajadores, que son mal remunerados o que incluso no tienen la oportunidad de laborar. Además, estas políticas de fomento tienen como objetivo buscar que, las compañías del sector privado tengan iniciativas laborales, para reducir los riesgos empresariales respecto al crédito y capital, que necesitan justificar antes las autoridades de regulación.

### **Impacto jurídico del derecho de trabajo juvenil**

El derecho al trabajo es fundamental para todo trabajador; sin importar el género, rango de edad o a que grupo ocupacional pertenece; además, las personas cuentan con garantías para acceder a distintas oportunidades laborales, para que esta colectividad posea condiciones de vida satisfactorias y equitativas. En este sentido, este derecho es una de las principales fuentes para la constitución de un Estado garantista. De esta forma, la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos (1978), menciona que, los derechos en materia laboral prohíben la extorción, el trabajo forzoso; y accede a la libertad de una asociación, siempre que sean con propósitos laborales. Sin embargo, también señala que, se tiene que incorporar otros derechos conforme se presentan las circunstancias de trabajo de esta sociedad.

Este derecho tiene un gran impacto jurídico en distintos países, incluido Ecuador, por tal motivo, el autor Caldera (2017), menciona que, “se deriva del derecho civil con la obligación de proteger los salarios, empleos dignos e igualdad laboral para la clase obrera” (p.25). En este sentido, al momento de respetar y cumplir con el derecho en estudio, las circunstancias de trabajo tienen un nivel seguro, saludable, y, en especial, el ambiente laboral se vuelve equitativo y no discriminatorio. No obstante, también se reconoce que, es necesario mantener la estabilidad de los trabajadores, de acuerdo con las políticas internas de las industrias del sector privado, para que, en caso de que surja un despido injustificado, la clase obrera goce del derecho a una justa indemnización o a la readmisión en el puesto de trabajo.

En lo que respecta el impacto jurídico que tiene el acceso al derecho de trabajo juvenil, el Estado ecuatoriano desarrolla normativas para este grupo de atención prioritaria, con el propósito de asegurar el uso y goce de sus derechos para que no transgreda la dignidad humana. Además, con estos regímenes también se pretende controlar las plazas laborales con justas remuneraciones. Por tal razón, se detalla las principales leyes que favorecen a la población juvenil en el campo laboral, como lo es la Constitución de la República del Ecuador, en la sección II respecto a los jóvenes, el Art.39 establece que:

El Estado deberá garantizar los derechos de los jóvenes; además, es su obligación promover el efectivo ejercicio de estos derechos por medio 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. Además, se tiene que reconocer a 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. Finalmente, fomentará la 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 (CRE, 2008, p.10).

Esta Carta Magna es la norma suprema que se rige en el Ecuador, que tiene por finalidad asegurar y garantizar los derechos humanos, las libertades indispensables para hombres y mujeres; y, la eficacia de la seguridad social. A razón de esto, busca garantizar la promoción del desarrollo integral de los jóvenes trabajadores en el ejercicio pleno de sus derechos. De esta manera, se encarga de regular que se cumpla el uso y goce de estos derechos, a causa de que son un requisito indispensable para la mejora de la productividad dentro del mercado laboral y la evolución de la sociedad económicamente activa del país.

Posteriormente, en años anteriores, el Estado ecuatoriano al observar que varios organismos internacionales promueven la creación de nuevas oportunidades laborales, a causa de la grave crisis salarial de los jóvenes trabajadores, desarrolla

la Ley de la Juventud del Ecuador, con un enfoque jurídico específico respecto al ámbito de aplicación de los derechos de la población juvenil. De esta manera, en el Art.1 determina que:

Se 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. Para los efectos de la presente ley se considera joven a todas las personas comprendidas entre 18 y 29 años de edad (LJ, 2001, pp.1-2).

Sin embargo, para que cada disposición tenga una adecuada aplicación en el ordenamiento jurídico y en el mercado laboral, es necesario que posean una correlación; por tal razón, respecto al reconocimiento y garantía del derecho al trabajo de los jóvenes trabajadores dentro del sistema privado del país, esta normativa prescribe en el Art.4 la igualdad ante la ley y no discriminación del grupo en estudio; y, menciona que:

Las normas, los derechos y garantías, se aplicarán a todos los y las jóvenes, de manera independiente a su condición familiar, social, cultural, religiosa, económica, racial, étnica, filiación política, opción sexual o cualquier otra condición personal o la de sus padres, representantes legales o responsables (LJ, 2001, pp.1-2).

Por otra parte, para que la titularidad de todos los derechos de los jóvenes que buscan tener un empleo digno y pleno sea reconocida ante el sistema jurídico ecuatoriano, es imprescindible que se detalle una disposición rigurosa, con el propósito de que se valide ese reconocimiento; por tal razón, en esta normativa antes descrita, en el Art.6, se afirma que:

Los y las jóvenes son titulares de todos los derechos reconocidos en la Constitución Política de la República, en los instrumentos internacionales vigentes y en otras normas legales, por lo que, se reafirma su derecho al pleno goce y disfrute de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, tanto a

nivel individual como colectivo. Los límites a los derechos de los y las jóvenes deben estar expresamente establecidos en la ley y deben encaminarse a lograr el bien común, para garantizar la paz, la seguridad pública y los derechos de terceros. (LJ, 2001, pp.1-2).

Evidentemente, la Ley de la Juventud del Ecuador se encuentra vigente, y tiene por objetivo reconocer la necesidad de instaurar políticas que garanticen el acceso de la población juvenil a plazas laborales dignas, para disminuir los índices de pobreza, exclusión y discriminación que, durante años y en la actualidad viven internamente en la sociedad ecuatoriana. De igual forma, se garantiza el goce y la ejecución respectiva de los derechos que les corresponde a los jóvenes, a través de la promoción del desarrollo humano, en los principales ámbitos que forja a una sociedad económicamente activa.

Cabe destacar que, para el año 2005, el gobierno del Ecuador se preocupa por la mano de obra y tutela a los todos los trabajadores, tanto del sector público, como también privado. En este sentido, se crea como ley garantista de la clase obrera al Código de Trabajo, con el propósito de efectuar y asegurar una mejora en los ámbitos económico, social y profesional. A causa de esta nueva normativa, la población juvenil trabajadora también cuenta con sus derechos; y, en el Art.34 numeral 1, se tipifica que:

El contrato de trabajo para la población 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 (CT, 2005, pp. 10-11).

Para la continuación de la garantía de los derechos de los jóvenes en este régimen, en el Art.34 numeral 2 respecto a las condiciones de trabajo del grupo en investigación, determina que, “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” (CT, 2005, pp. 10-11).

Por tanto, se deduce que, esta normativa es la más importante para los trabajadores del país, a razón de que determina leyes específicas encargadas de regular la aplicación de las modalidades y restricciones de las condiciones de trabajo. Además, controla la libertad del empleo y la relación contractual de este grupo; junto con el valor inalienable de los derechos de la clase obrera. En consecuencia, las empresas de carácter privado tienen que regirse a la normativa descrita, con el propósito de obtener un equilibrio laboral entre el trabajador y el empleador, para evitar que se cometa algún acto ilícito o que se transgredan los derechos juveniles.

La importancia del derecho al trabajo de los jóvenes, se origina ante la necesidad de establecer mecanismos que regulen la aplicación de este derecho dentro del ámbito profesional. De este modo, el derecho en materia laboral permite orientar a las instituciones del sector privado en situaciones de conflictos en las distintas áreas de trabajo; y, con esta guía jurídica, las compañías mejoran su calidad empresarial y rentabilidad. El autor Neves (2020), menciona que, “la importancia del derecho laboral se da por la aplicación de principios y valores éticos dentro del ambiente de trabajo, que cada trabajador debe preservar” (p.60). Tal es la situación que, tener una plaza de empleo comprende un rol esencial para la vida de una persona, en este caso los jóvenes, porque atiende las necesidades económicas y psicosociales.

Por otra parte, esta rama del derecho a su vez permite la formación de sindicatos, que tiene como obligación mantener buenas relaciones entre las partes, mediante la celebración de contratos de beneficio mutuo. Finalmente, estas leyes de empleo en el país contienen beneficios que, forzosamente el empleador tiene que otorgar a los trabajadores, a través de una relación de dependencia como son: décimo tercero, décimo cuarto, fondos de reserva, remuneraciones justas, vacaciones e incluso utilidades durante el periodo de trabajo. En este sentido, los jóvenes trabajadores al poseer una relación contractual, también son reconocidos en estas políticas; y, por tanto, son capaces de acceder a los beneficios de ley.

## **Importancia de la regulación y control del acceso al derecho de trabajo**

La regulación y control del acceso al derecho de trabajo para la población juvenil tiene como finalidad garantizar los derechos y obligaciones, por medio de mecanismos eficaces dentro del ordenamiento jurídico que, se desarrollan al momento de establecer relaciones contractuales entre los empleadores y los trabajadores en el sistema laboral privado. En este sentido, la importancia de una inspección de calidad dentro de este mercado, define las modalidades y las limitaciones de las circunstancias de este grupo trabajador; además, permite mantener un equilibrio propicio en el ambiente de trabajo en el Ecuador.

Se reconoce que, la normativa que se encarga de controlar y proteger los derechos y la empleabilidad de la población juvenil es el Código de Trabajo. Esta ley se caracteriza por sus normas especiales respecto a los preceptos de orden público y privado del sistema laboral; además, garantiza que los trabajadores, sin importar el rango de edad se desarrollen plenamente, se integren verdaderamente a la sociedad y respeten plenamente las obligaciones que se crea entre empleador y trabajador, para obtener como resultado positivo armonizar la relación de trabajo y mejorar las condiciones de vida de los jóvenes trabajadores.

En lo que respecta la intervención de la población juvenil en la fuerza de trabajo, el autor Nermalceff (2017), señala que, “las autoridades estatales, son responsables del control, supervisión y solución en caso de que existan conflictos en las relaciones entre los privados; además, regula las relaciones contractuales, los derechos y obligaciones que nacen a partir del contrato de trabajo” (pp.43-46). En efecto, el derecho al acceso al trabajo se encarga de la protección de todos los derechos del trabajador y del emperador; además, de la relación contractual entre las partes, que tiene que ser monitoreada por la autoridad administrativa encargada de regular y sancionar aquellos actos que transgredan el cumplimiento de la normativa ecuatoriana.

## 1.2. Condiciones de la empleabilidad juvenil

La inserción de la población juvenil en el mercado laboral, a través de los años asume una evolución significativa; sin embargo, aún en la actualidad, se transgrede el derecho al trabajo de este grupo vulnerable. Históricamente, entre los años 1990 y 1999, el desempleo juvenil se encuentra con un índice de 4,8% en Guatemala; mientras que, en Colombia la cifra aumenta a un 36.6%, cifra que supera el nivel de Costa Rica, México y Uruguay. En definitiva, América Latina tiene una de las mayores crisis de desempleo de jóvenes. En varios países, la falta de empleabilidad es más grave para las mujeres jóvenes, con un incremento del 22,2% y para los hombres es del 17,6% respectivamente. (OIT, 2000).

La transición de los jóvenes de estudiantes a trabajadores representa una etapa imprescindible para la vida profesional. A razón de esto, el derecho al trabajo permite a esta colectividad ser parte del desarrollo y la producción de una comunidad económicamente activa. Es por este motivo que, el propiciar fuentes de empleo a la población juvenil trae consigo resultados gratificantes, puesto que, se demuestra que las personas de 18 a 26 años son individuos que poseen valores junto con principios éticos y morales, que únicamente intentan ser un aporte y sustento para cada una de las familias que tiene a cargo.

De este modo, se considera que, se trata de un problema social y jurídico, las precarias condiciones de empleo en que se encuentran los jóvenes trabajadores. Por lo que, los autores González -Velosa, Ripani & Rosas (2012), mencionan que, “la inapropiada inserción en los inicios de la vida laboral tiene efectos negativos y persistentes sobre la trayectoria de los individuos y sus ingresos en el mediano y largo plazo” (pp.130-131). En este sentido, la disminución de la fuerza de trabajo juvenil junto con la constante informalidad de las relaciones contractuales entre el joven trabajador y el empleador, instituye un desafío para el sistema laboral del continente, por la ausencia de medidas de regulación para el sector laboral.

En América Latina, los jóvenes representan aproximadamente el 24% de la población que se encuentran en capacidad de trabajar. Sin embargo, la

Organización Internacional de Trabajo, afirma que, la tasa de desempleo de este grupo está triplicada respecto a la de los adultos, durante las últimas décadas. Además, cabe destacar que, las menores tasas de empleo tienen las mujeres, lo que significa que, sufren altos índices de discriminación y mayores niveles de empleos precarios. Esta significativa diferencia surge por varios motivos, como la educación familiar, diferencias de género, el cuidado que proporcionan las mujeres y los hombres; y, la realización de tareas del hogar. (OIT, 2019).

La mujer tiene varias desventajas en el mercado laboral alrededor del mundo. En la actualidad, la discriminación de género aún se encuentra presente en la sociedad. En otros términos, este grupo de atención prioritaria, a pesar de trabajar jordanas completas, su salario es menor al de los hombres, e incluso la relación contractual para las mujeres es nula. En efecto, este fenómeno persiste tanto en países desarrollados como en los subdesarrollados; además, el sistema laboral categoriza a estos seres completamente distintos en ámbitos de trabajo, industria, educación e incluso en la capacidad de procrear, puesto que, el periodo de lactancia se convierte en un problema interno para empresas privadas o públicas.

Las condiciones de empleabilidad de los jóvenes trabajadores, en el pasado y en la actualidad son un grave problema; por lo que, el autor Ulrich Beck (2010), menciona que, “la degradación del modelo de empleo que han vivido los jóvenes tiene una mayor incertidumbre y, de alguna forma, las protecciones brindadas por el pleno empleo dejan al trabajador librado al cuidado de sí mismo” (p.34). Por consiguiente, el desempleo es considerado como el mayor desajuste del mercado laboral, donde predomina únicamente la oferta de mano de obra y se declina la demanda de trabajo. Este problema requiere de una especial atención no solo de los gobiernos o empresas, sino también de la sociedad en la que la población juvenil coexiste.

En este sentido, las condiciones de los jóvenes de 18 a 26 años de edad, a través de los años tanto para América Latina como para el Ecuador tienen un deterioro en la demanda de las compañías del sector privado respecto a la capacitación y relación contractual de la población juvenil, este gran problema económico, social

y jurídico, provoca que, la inserción laboral de esta colectividad sea escasa y no digna; además, se debilita la posibilidad de mejorar el desarrollo macroeconómico del país.

### **Los jóvenes trabajadores en el ámbito laboral**

La población juvenil y sus condiciones de empleabilidad es un grave problema que está en discusión por organizaciones internacionales y nacionales. Por tal razón, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (2004), menciona que, el hombre tiene una mayor participación en el mercado laboral porque desempeña cargos como operario de industrias o empleado de oficina; mientras que, la mujer simplemente accede a empleos de oficina. Lamentablemente, para el año 2004, los jóvenes entre 18 y 26 años que cuentan con un empleo, no son remunerados adecuadamente, especialmente las mujeres.

Son varios los factores que origina el desempleo juvenil, como la escasa educación, la falta de experiencia o incluso la falta de tecnificación y preparación de los jóvenes trabajadores. De este modo, la estabilidad laboral se ve transgredida, porque los empleadores no definen la permanencia de los jóvenes en un puesto determinado, lo que genera que se vulnere el derecho del trabajador, respecto a poseer un ingreso económico constante. Por otra parte, las diferencias respecto a los salarios de hombres y mujeres son evidentes, lo que provoca que, se incremente el rechazo de género en el sistema laboral del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador, en el Art.39, establece que, “los jóvenes tienen el derecho de hacer efectivo el uso de recursos que aseguren y mantengan de modo permanente la participación e inclusión en todos los ámbitos y el Estado garantizará estos derechos”. (CRE, 2008). En este sentido, se afirma que, los jóvenes trabajadores a partir de esta reforma constitucional, son reconocidos como individuos con capacidad para trabajar y ser parte de la sociedad económicamente activa. No obstante, este grupo es considerado insignificante en el entorno social, a causa de la cultura y creencias que la población ecuatoriana aplica en su diario vivir.

En teoría, el acceso al derecho de trabajo juvenil consta en las principales leyes del país; por lo que, el jurista Borrajo (2014), menciona que, “el derecho al trabajo se reconoció como parte de un derecho ligado a la economía y al desarrollo que permita que las personas puedan obtener los recursos que mejoren las condiciones de vida de las personas” ( p.56). A nivel nacional, regional y local, los jóvenes de 18 a 26 años son apreciados como una de las mayores fuerzas que tiene el país, para el desarrollo y productividad del mercado laboral; sin embargo, el incumplimiento de las garantías para el acceso al derecho de trabajo hacia este grupo provoca que existan varias vulneraciones como la discriminación, la exclusión y elevados índices de pobreza.

Por otra parte, el derecho al trabajo tiene una estrecha relación con el derecho a poseer una vida digna y, consecuentemente con el buen vivir, puesto que, estos preceptos son parte de los derechos fundamentales de las personas que son reconocidos por la normativa suprema del Ecuador. Con estos derechos la población juvenil busca el desarrollo y mejora de las condiciones socio-económicas; además, la correcta aplicación de las garantías dentro del ordenamiento jurídico. En conformidad con lo mencionado, los autores De Sousa & Sena (2019), afirman que, “la dignidad de la persona en ejercicio de sus derechos se representa a través de la justicia, inclusión y disponer de los recursos de supervivencia por medio del trabajo en condiciones que permitan el bienestar de cada individuo” (p.77).

En definitiva, la dignidad humana es fundamental para garantizar los derechos de las personas, puesto que, se ve implicado el trato igualitario dentro del sistema jurídico del Ecuador. Sin embargo, los jóvenes aptos para trabajar, por la necesidad económica que tienen, terminan por aceptar cualquier tipo de trabajo, sin importar que, este empleo no sea decente y, que el empleador vulnere los derechos como trabajador. Esta situación conlleva a que las condiciones laborales de esta colectividad sean deplorables e inadecuadas, por tanto, la productividad del mercado laboral se ve perjudicada y los índices de desempleo juvenil incrementan a grandes escalas.

El buen vivir depende de las circunstancias tanto personal como profesional de este grupo en investigación, pero, si los jóvenes no poseen oportunidades de trabajo, su vida social, económica y laboral decaen, y las necesidades básicas son consideradas como insatisfechas. Además, el sistema jurídico del país tiene que controlar de forma estricta que, tanto el sector público como el privado apliquen y establezcan normas, principios y garantías de forma justa y equitativa para sus trabajadores juveniles sin categorizarlos.

### **Disminución de la participación juvenil en la fuerza de trabajo**

La situación laboral de los jóvenes ecuatorianos de 18 a 26 años, en las últimas décadas es considerado como una crisis social; y, pese a que la Constitución de la República del Ecuador reconoce a la población juvenil como un grupo estratégico para la productividad y desarrollo del país, las garantías para acceder a un trabajo decente se ven quebrantadas, porque esta población no goza de condiciones justas y dignas dentro del mercado laboral. No obstante, este suceso tiene mayor impacto en las mujeres que en los hombres, lo que origina una grave discriminación laboral, problema que se intenta disminuir a través de programas de inclusión social; sin embargo, la realidad que vive el país es distinta.

En el año 2018, según los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística y Censos, respecto a la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, el trabajo digno tiene un incremento del 38,5% al 41,1 % en el periodo de marzo 2017-2018; mientras que, el empleo no digno posee una disminución del 21,4% al 18,3%. Por otra parte, la tasa de desempleo no tiene ninguna variación, y se mantiene en un 4,4% en el Ecuador. En lo que respecta los índices de la falta de empleo de la población juvenil, representa un incremento del 14,1%, respecto a la variación anual. (INEC, 2018, pp.1-25).

La población de jóvenes con capacidad para ser económicamente activos, afronta distintos desafíos al momento de ingresar al mercado laboral en el Ecuador. Consecuentemente, este grupo que encuentra un empleo, no cuenta con las suficientes garantías de un trabajo digno, y las remuneraciones no son justas, lo que genera que sean despedidos o incluso que renuncien por las malas

circunstancias de empleabilidad. En definitiva, el entorno macroeconómico y las posibilidades de mejorar las condiciones laborales de los jóvenes trabajadores dependen de las iniciativas y recursos que el sector público y privado bridan.

En el año 2019, el Instituto Nacional de Estadística y Censos informa que, en el país habitan cerca de 3 millones de jóvenes con un rango de edad de 18 a 26 años, que representan el 25% de la población que es digna para acceder a un trabajo en Ecuador; sin embargo, el 21% de este grupo no cuentan con una fuente de empleo, lo que provoca que no posean los suficientes ingresos económicos. El desempleo de los jóvenes tiene un alcance del 37,6%, categorizándose como un índice más alto que el promedio nacional del año pasado. Por tanto, se deduce que, por cada 100 jóvenes con la edad descrita, 57 poseen un trabajo no digno y 43 viven con la falta de empleabilidad. (INEC, 2019, pp.15-18).

El Ecuador durante este periodo, sin duda alguna registra el más alto índice de nivel de falta de educación y de desempleo respecto de la población juvenil, con factores que propician esta problemática como la distinción de género, nivel educativo, localidad sea rural o urbana, e incluso la situación del hogar de esta colectividad descrita. En este sentido, los jóvenes muchas de las veces deciden disminuir su participación en la fuerza de trabajo, lo que provoca una inactividad significativa dentro del mercado laboral. Por tanto, la escasez de empleabilidad no satisface las condiciones mínimas para la existencia de la juventud dentro de una sociedad con recursos económicos activos constantes.

En el año 2020, a causa de una crisis sanitaria originada por el virus covid-19, la población ecuatoriana mantiene confinamiento estricto, puesto que, el gobierno ecuatoriano determina un estado de excepción junto con la restricción de libre movilidad. Consecuentemente, el mercado laboral tiene déficits, según lo indica la ENEMDU del Instituto Nacional de Estadística y Censos, en especial los jóvenes trabajadores, a causa de una reducción de empleos del 25,8%. En este sentido, el sector privado reconoce una de las mayores pérdidas de puestos de trabajos con un índice del 37,9%, lo que representa un incremento en la tasa de desempleo juvenil. (ENEMDU, 2020, pp.5-22).

La emergencia sanitaria desarrolla varias transgresiones a los derechos de los trabajadores, como el incremento de la carga laboral, sin remuneración alguna para hombres y aún más para las mujeres. Consecuentemente, la población juvenil sufre grandes pérdidas de plazas de trabajo; y, a razón de esto, el sector privado opta por la suspensión emergente de la jornada laboral. El ámbito económico y social, a nivel mundial se ven afectados; en especial en Ecuador, puesto que, esta realidad provoca la falta de ingresos adquisitivos en las familias ecuatorianas por la ausencia temporal de empleos.

En el año 2021, el Ministerio de Trabajo, en el Resumen Ejecutivo del Estudio de Empleabilidad Juvenil MDT-DIET-0111-2021, establece que, en Ecuador en el periodo de marzo cerca del 64,9% de la población juvenil posee un empleo no digno; a su vez, el 9,6% restante se encuentra sin empleo. Mientras tanto, en junio, se demuestra que, existe un incremento del 67,9% del trabajo no pleno; y, el índice de desempleo es del 9,4%. Por otra parte, respecto a las remuneraciones, se determina que, los jóvenes trabajadores ganan 30% menos que los adultos, realidad que representa una grave vulneración del derecho de igualdad salarial. (Ministerio de Trabajo, 2021, pp.1-8).

Para repotenciar la empleabilidad juvenil, es fundamental que se implementen varios programas, no solo de aprendizaje sino también, capacitaciones profesionales para los jóvenes, y cumplir con las necesidades del mercado laboral. Los empleadores son los organismos encargados de evaluar y supervisar las ventajas y/o desventajas que surgen al momento de aplicar las distintas políticas y medidas de reducción del desempleo juvenil. No obstante, en Ecuador en 2021 las cifras de desempleo juvenil no son alarmantes como la de los años 2019 y 2020.

Finalmente, en el año 2022, el Instituto Nacional de Estadística y Censos menciona que, hasta el mes junio el 18,5% de los jóvenes ecuatorianos no estudian, pero tampoco trabajan, y únicamente el 10% de esta población cuentan con estudios universitarios. No obstante, la discriminación de género sigue presente con el 26,5% de mujeres sin empleo, mientras que el índice de hombres sin trabajo es del 11,2%. De esta forma, se determina que el porcentaje de desempleo juvenil en el

presente periodo tiene un incremento respecto al 2021; sin embargo, el porcentaje descrito posee menor incidencia frente al 2019. (INEC, 2022, pp.1-10).

El desempleo genera desequilibrio económico de la población juvenil, problemática que limita la protección y eficiencia del derecho al trabajo, igualdad e inclusión social y laboral de los jóvenes. A causa de la falta de contratación en el sector privado, origina que los jóvenes opten por intentar lucrar por cuenta propia a través de micronegocios, con el propósito de no generar aún más desempleos. Por tanto, se afirma que, la juventud crea sus propias fuentes de empleo; sin embargo, estas actividades llegan a ser manejadas ilícitamente por el desconocimiento de la normativa dentro del ordenamiento jurídico del país.

### **1.3. Iniciativas laborales para la promoción del empleo juvenil**

La falta de empleabilidad de los jóvenes trabajadores dentro del sector privado en el mercado laboral, en la actualidad se ratifica como una grave situación de desempleo a nivel universal; y, pese a que la Organización Internacional de Trabajo promueve el trabajo decente y el crecimiento económico, la colectividad juvenil por su rango de edad y género sufre de vulneraciones respecto al acceso al derecho de trabajo. Sin embargo, el impulso de empleo para este grupo social, en América Latina surge como una estrategia entre Estados, empresas e instituciones internacionales, con la finalidad de garantizar el desarrollo económico y el empleo juvenil pleno.

En los últimos años, la divulgación del empleo juvenil depende de la conducta de los empleadores, junto con la valoración económica y social de la estabilidad de los trabajadores; además, de la solvencia de las industrias dentro del sector privado. Con fundamento a lo mencionado, la Organización Internacional del Trabajo en el Pacto Mundial para el Empleo afirma que, uno de los principios fundamentales de esta entidad es aumentar el apoyo a la población juvenil, a través de la creación de nuevas iniciativas laborales (OIT, 2009). En este sentido, los instrumentos internacionales permiten la colaboración entre Estados y empresas para el fomento de la empleabilidad juvenil de calidad.

El desarrollo de nuevas oportunidades laborales es fundamental para el progreso de las sociedades económicamente activas de las próximas décadas. Además, los jóvenes de 18 a 26 años de edad tienen el derecho a obtener plazas de trabajo, que permitan a este grupo generar una independencia social. No obstante, este suceso es un reto tanto para el sector público como para la industria privada en América Latina y en especial en Ecuador, puesto que, la falta de formación y experiencia de la población de jóvenes trabajadores en el mercado laboral es escasa y no digna. De esta forma, crear nuevos empleos, forjar ingresos y oportunidades decentes en función de la formación profesional y técnica cede a la mejora de la igualdad de trabajo para esta colectividad.

### **Estrategias de crecimiento y empleo de los jóvenes ecuatorianos**

El empleo de la población juvenil sin duda alguna cumple un papel fundamental en la sociedad, porque a través de estas plazas de trabajo, este grupo aporta significativamente al crecimiento económico de las industrias privadas. En este sentido, la legislación ecuatoriana apoya a la promoción de estrategias para que los jóvenes tengan una mayor influencia en la participación de la fuerza de trabajo. Sin embargo, existe varios desafíos tanto para el sector público como privado a lo largo de la historia, como la recesión a nivel mundial de los años 2008-2009 e incluso la grave crisis sanitaria del año 2020 que origina altos índices de desempleo de los jóvenes de 18 a 26 años.

Con referencia a lo mencionado, la autora Morales (2016), señala que, “algunos de los programas de inserción laboral son las pasantías, primer empleo, programas de segunda oportunidad e incluso programas de participación juvenil” (pp.89-121). En este sentido, se evalúa los elementos que al fomento de la oferta y demanda de la mano de obra dentro del sector privado del Ecuador. Las entidades reguladoras tienen que identificar cuáles son las situaciones que limitan al joven trabajador desempeñarse en un puesto de trabajo; y con fundamento a los resultados, se desarrollan algunas estrategias técnicas para lograr la empleabilidad de este grupo vulnerable a mayores porcentajes.

En el Ecuador, se implementa varias estrategias de crecimiento para la divulgación del acceso a empleos dignos para los jóvenes trabajadores, con la finalidad de erradicar el aumento contundente de la falta de empleabilidad de la población juvenil respecto al mercado laboral ecuatoriano. De este modo, se produce un cambio significativo en los países industrializados, donde las prioridades se fundamenta en la consolidación de empleos decentes no improcedentes, y así descartar el riesgo de una nueva recesión. Por tanto, las medidas adoptadas son: pasantías, empleo joven y mi primer empleo.

### **Pasantías**

En el sistema de educación superior de Ecuador existe esta modalidad para aquellos jóvenes que cursan una carrera universitaria y se tiene que cumplir con este mecanismo para obtener un título profesional. No obstante, para Guillermo Cabanellas de las Torres (2014), las pasantías son prácticas profesionales que un estudiante realiza para demostrar sus capacidades y lograr obtener conocimientos dentro de la materia respectiva (p.284). De tal manera, el pasante es un aprendiz dentro del mercado laboral, adquiere experiencia para su vida profesional. En este sentido, estas prácticas resultan fundamentales a razón de que, las actividades encaminadas para el fomento del aprendizaje profesional, brindan apoyo respecto al desarrollo de las habilidades que el estudiante posee para un desempeño óptimo en la profesión que ejerza.

En el Ecuador, en años pasados, se crearon varias normativas espaciales para que los jóvenes estuantes. La Ley de Pasantías en el Sector Empresarial (1995), en el Art.1 determina que se tiene por objeto “la creación, funcionamiento y mantenimiento de puestos de pasantía en el sector privado” (p.8). Con fundamento a lo descrito, es fundamental, que exista el en ordenamiento jurídico ecuatoriano la respectiva regularización sobre el sistema de pasantías para aquellos jóvenes con un rango de edad de 18 a 26 años que cuentan con la capacidad para ser económicamente activos a través de empleos dignos; y as, impulsar el desarrollo de la confianza profesional de este grupo vulnerado.

Por otra parte, esta normativa que en la actualidad se rige en Ecuador, respecto a las facultades de los jóvenes estudiantes, aspirantes a una pasantía, en el Art.5 tipifica que:

Los centros de Educación de nivel superior del país presentarán la nómina de los estudiantes que se hagan acreedores a los beneficios del régimen de pasantías, y la selección de los pasantes se realizará, mediante convenios suscritos entre la máxima autoridad de dichos centros educativos y las empresas. Las empresas podrán celebrar por escrito contratos individuales de pasantía de naturaleza civil con los pasantes hasta su incorporación o graduación en los términos señalados en esta Ley, con carácter facultativo para que las partes puedan iniciar una relación laboral por tiempo indefinido, una vez incorporado o graduado el pasante (Ley de Pasantías, 1995, p.8).

Por lo que, se afirma que, este régimen permite enriquecer las distintas propuestas curriculares de los pasantes, por medio de la obtención de conocimientos y habilidades que se encuentren vinculados con las circunstancias reales del mercado laboral; a razón de esto, los jóvenes trabajadores si en algún momento poseen una participación favorable en la fuerza de trabajo, ellos se convierten en sujetos independientes que ayudan a contribuir a la productividad empresarial del Ecuador.

Respecto a la reforma jurídica de las pasantías, la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, en su Art.3 tipifica que:

Podrán acogerse a las disposiciones de la presente Ley, las empresas del sector privado, instituciones y fundaciones; así como todos los estudiantes de las instituciones del Sistema de Educación Superior que hayan optado y opten por una carrera o profesión que requiera una formación mínima de tres años. Dichas pasantías para los estudiantes serán coordinadas por las Instituciones de Educación Superior de conformidad con los arts. 87 y 88 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Se excluye del régimen de pasantías creado por

esta Ley, a los organismos públicos y semipúblicos. (Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, 2016, p.1).

Esta normativa es creada con el propósito de establecer reformas a distintas leyes para que se desarrolle mayores posibilidades de empleos justos para los jóvenes; de igual forma, este régimen pretende con carácter obligatorio que, las industrias privadas del Ecuador ejecuten acuerdos lícitos respecto a las jornadas laborales para esta colectividad. Por tales razones, este estatuto desde que entró en vigencia reconoce los alcances del ordenamiento jurídico ecuatoriano, para identificar cuáles son los vicios en la aplicación de estas leyes respecto a la empleabilidad de la población juvenil.

Para garantizar la aplicación de las leyes descritas, el Ministerio de Trabajo del Ecuador, mediante el Acuerdo Ministerial 109 sobre el instructivo de pasantías MDT-2017-0109 menciona que, el principal propósito es regular las prácticas profesionales conocidas como pasantías, a través los organismos competentes junto con la norma técnica. A su vez, se alude que, las actividades que se desenvuelven tanto en las instituciones públicas como privadas únicamente son ejecutadas por medio de un convenio, para que los jóvenes posean una igualdad de oportunidades en el pleno ejercicio de sus derechos laborales (Ministerio de Trabajo , 2017).

### **Empleo joven**

El empleo joven es una estrategia creada por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, con el objetivo de promover la inclusión laboral de jóvenes que no cuentan con experiencia, para fomentar condiciones laborales iguales y dignas. Además, este proyecto es considerado como una fuente propicia para potenciar las capacidades y conocimientos de esta colectividad, a través de la formación profesional junto con los estímulos que determinan las compañías del sector privado, siempre que se encuentre validado por medio del contrato juvenil, tipificado en el Código de Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2018). Por tanto, esta medida pretende dar atención a los jóvenes trabajadores, y así, esta colectividad obtiene una mejora en su calidad de

vida, y dejar de ser personas excluidas por el factor de la discriminación social y laboral, que hasta ahora viven.

El proyecto en estudio es, creado en el año 2018 como un plan a largo plazo para fomentar el desarrollo profesional de los jóvenes, a través de los años hasta diciembre del 2022. El Ministerio de Trabajo afirma que, dentro de los primeros cuarenta y dos meses de ejecución, se afianza un vínculo respecto a la relación contractual entre el joven trabajador y los empleadores del sector privado; mientras que, en los otros doce meses se ejecuta el control, seguimiento y acompañamiento estricto hacia las industrias comprometidas con la inclusión laboral juvenil mediante informes periódicos.

En este sentido, sistema laboral privado es supervisado por el Ministerio de Trabajo, y en su Acuerdo Ministerial MDT-2018-0207 (2018), respecto a la Norma Técnica de Implementación y Ejecución del Proyecto de Inversión Pública “Empleo Joven”, en el Art.1, tipifica que, se tiene por objeto regular la implementación y ejecución del proyecto a cargo del Ministerio del Trabajo. Mientras que, el Art.2, determina que, la aplicación es de manera obligatoria para el sector privado, que suscriba un convenio para la contratación de jóvenes. (pp.1-8). En definitiva, se ratifica que la entidad encargada de ejecutar y hacer cumplir el proyecto descrito es el Ministerio de Trabajo, con la finalidad de que este organismo autorizase transferencias de recursos fiscales al sector empresarial privado para que adopte esta estrategia en las respectivas políticas internas para aplicar el proceso de reembolsos a las industrias que formen parte de esta táctica.

El Acuerdo Ministerial en el Art.5 señala los requisitos mínimos de selección dentro del sector privado, “no tener obligaciones pendientes con las Instituciones del Sector Público; estar al día con las obligaciones tributarias; cumplir las obligaciones laborales; y, mantener vigente un convenio con el proyecto “Empleo Joven” del Ministerio del Trabajo”. (pp.1-8). Por tanto, existe posibilidades de crear y fomentar nuevas expectativas respecto a la estabilidad de los jóvenes dentro del mercado laboral para el desarrollo profesional de este grupo en el sector privado del Ecuador.

El impacto social y jurídico que tiene el proyecto “Empleo Joven” en la colectividad ecuatoriana es de carácter positivo, puesto que, la primera fase de esta estrategia demuestra que, un porcentaje elevado de jóvenes pasan de la subordinación social a la autosuficiencia, lo que permite que, la pobreza disminuya; y que, la población juvenil sea un aporte para el progreso del país. Por tanto, con la inserción de esta estrategia en el mercado laboral, no solo se benefician los jóvenes con capacidad de trabajar, sino aquella juventud que se encuentra en condición de vulnerabilidad en los ámbitos social y económico.

### **Mi primer empleo**

Mi primer empleo es otra estrategia desarrollada por el ordenamiento jurídico del Estado ecuatoriano con el objetivo de promover condiciones decentes, a través de la ubicación de jóvenes que posean un título de nivel superior en distintas plazas de trabajo para que sean parte de la sociedad trabajadora del país y así poder incrementar la tasa de empleabilidad a nivel nacional. Este proyecto busca que el sector privado otorgue incentivos lícitos a la población juvenil de 18 a 26 años como parte de la cooperación entre el Ministerio de Trabajo y las instituciones privadas. En este sentido, la importancia de tener un primer empleo, significa poseer mejores oportunidades en el área profesional.

La motivación dentro del mercado laboral de la población juvenil es un papel fundamental en el Ecuador; es por ello que, los autores Barbero, Carretero, García & Tejeda (2021), afirman que, las relaciones sociales y la autoestima generadas en este contexto influyen más en el grado de satisfacción laboral que el prestigio y el tipo de tarea que se realiza. En definitiva, para los jóvenes en el inicio su vida laboral, la estimulación se concentra en las relaciones contractuales y en la búsqueda de nuevas formas de aumentar la productividad de la industria privada, así como también, el desarrollo integral de los jóvenes.

El Decreto Ejecutivo No. 489 emitido en el 2018 por el aquel presidente constitucional el Lcdo. Lenin Moreno, dispuso que se ratifique al Ministerio de Trabajo como la entidad que ejecutara el proyecto “Mi primer empleo” con el

propósito de disminuir en el Ecuador los porcentajes de la falta de empleabilidad de la población juvenil. Además, el enfoque fundamental radica en el fomento de la colocación de los jóvenes trabajadores en distintas plazas de empleo en el sector privado; a razón, de que se tiene que considerar las condiciones de trabajo con un incentivo por medio de retribuciones económicas por parte del Estado hacia las industrias privadas involucradas.

Por otra parte, respecto a la norma técnica del proyecto descrito, el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0183, estipula que, el Ministerio de Trabajo por sus facultades y atribuciones para impulsar la divulgación de las plazas de empleo para la población juvenil del Ecuador (Ministerio del Trabajo, 2018). Con el presente plan junto las pasantías y prácticas preprofesionales se logra la inclusión en los primeros empleos de la juventud mediante la contratación del sector privado. Se reconoce que, para lograr que este proyecto sea efectivo al 100% se tiene que garantizar la protección integral de los derechos de esta población juvenil.

### **Tendencias mundiales tecnológicas para grupos juveniles**

A través de los años la evolución tecnológica favorece a la sociedad, puesto que, se desarrolla un nivel de conectividad poblacional distinto al que se conocía. Por tal razón, las nuevas tecnologías digitales promueven mayores oportunidades laborales para los jóvenes trabajadores, con la finalidad de poder mejorar la oferta y demanda de trabajo. En este sentido, la transformación digital fomenta la participación de la población juvenil en la fuerza de trabajo, con el propósito de mejorar la productividad y competitividad entre las industrias del sector privado dentro del mercado laboral. Consecuentemente, entre las nuevas tendencias de empleo se encuentran el teletrabajo y el trabajo híbrido.

### **Teletrabajo**

Esta modalidad de trabajo es una nueva iniciativa laboral tecnológica que permite generar nuevas condiciones para el empleador y el trabajador. En lo que respecta a la población juvenil, el teletrabajo brinda la oportunidad de la incorporación de

este grupo al mundo laboral, puesto que, cuentan con mayores conocimientos sobre tecnología. El autor Chaparro (2021), menciona que, “los jóvenes poseen la capacidad de soportar las distintas condiciones del trabajo en jornadas ordinarias o especiales que el empleador disponga” (p.13). En este sentido, los jóvenes tienen más probabilidades de ser contratados porque necesitan desarrollar con facilidad y habilidad temas como la preparación para videoconferencias y la creación y edición de archivos digitales.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo, afirma que, tras la crisis sanitaria del año 2020 aproximadamente 23 millones de personas en América Latina y el Caribe prefieren optar por trabajar bajo esta modalidad debido a los contagios de covid-19 (OIT, 2021). De esta forma, el teletrabajo garantiza la continuidad de la productividad de la industria desde la óptica tecnológica; sin embargo, al presentar oportunidades también surgen desafíos laborales. Pese a ello, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo contribuye a la integración de los jóvenes en la vida laboral, esto permite que, muchos jóvenes encuentren trabajo sin tener un título profesional.

### **Trabajo híbrido**

Esta nueva normalidad aún se encuentra en etapa de prueba en el sector empresarial, a razón de que alrededor del mundo, los trabajadores quieren mantener un modelo de trabajo híbrido en el que más de la mitad de su tiempo se trabaje de forma remota y el resto del tiempo en el sitio de trabajo. Respecto a lo mencionado, la autora Martínez (2021), señala que, “los jóvenes trabajadores esperan pasar el 56% de su tiempo de trabajo en la oficina, es así que, cuanto más jóvenes son los trabajadores, es más probable que pasen mayor tiempo en su lugar físico de trabajo” (p.67).

En este sentido, el trabajo híbrido es un modelo de trabajo que combina herramientas digitales con formatos de trabajo tradicionales para ofrecer la capacidad de trabajar desde la distancia y en las instalaciones físicas de la empresa. Esta modalidad de trabajo permite a los empleados llevar a cabo parte

de la firma remota y fuera del entorno de trabajo normal. Por tanto, en esta modalidad, los jóvenes profesionales se especializan en actualizar equipos y bases de datos y mantener redes de información.

De esta forma, se señala que, estas estrategias implementadas tienen la finalidad de fomentar el crecimiento y desarrollo de empleos dignos para los jóvenes trabajadores de 18 a 26 años, para la mejora del desarrollo productivo del mercado laboral, pero sobre todo para aquella población que merece tener nuevas oportunidades laborales que sean invocadoras y de acuerdo a las capacidades de esta colectividad.

## CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño del marco metodológico en todo estudio es fundamental, a razón de que este mecanismo permite determinar el tipo, enfoque, fuentes, población y muestra que se pretende utilizar para establecer si se da cumplimiento o no a las variables planteadas dentro de la investigación. En este sentido, la metodología de la investigación es considerada como aquel procedimiento que el investigador necesita para desarrollar una posible solución del problema y acreditar la autenticidad de la hipótesis. La autora Cabrera (2020), señala que, al diseño de investigación se lo define como la estructura a seguir para ejercer el control del estudio, a fin de encontrar resultados confiables. Por lo tanto, es un plan integral que permite contrastar los sucesos con teorías para la comprobación de los objetivos y técnicas que se empleen dentro de la investigación.

El desarrollo de la metodología está relacionado con la naturaleza y el propósito que posee el tema propuesto para la respectiva investigación. No obstante, es fundamental reconocer que este precepto es de gran importancia para el investigador a razón de que se determina la posición de este sujeto frente a la realidad y comprobación de las variables establecidas. Por tanto, con el diseño metodológico se procura validar la hipótesis y los objetivos específicos a través del alcance investigativo que este esquema logre evidenciar.

El diseño metodológico en el área investigativa cumple con un rol imprescindible respecto al campo práctico y experimental. A razón de esto, para la realización de la presente indagación, se propone analizar la importancia de este esquema para las variables que están planteadas. Se pretende reconocer que tipo y método es transcendental aplicar dentro del trabajo de titulación. Por tal juicio, es fundamental detallar la conceptualización de este mecanismo en base a las necesidades del investigador.

## 2.1. Tipo y método de la investigación

Dentro del diseño metodológico existen tipos de investigación con el objetivo de que el investigador opte por un mejor mecanismo investigativo para desarrollar una solución o crear un nuevo conocimiento sobre el caso en estudio. Es por ello que, la presente investigación se fundamenta en un enfoque socio-crítico, por tal razón, es imperativo utilizar dos tipos de investigación que son: descriptiva y exploratoria; además, posee una extensión investigativa de campo con la finalidad de analizar y determinar si los empleadores dentro del sector laboral privado del Ecuador, protegen y garantizan la empleabilidad de los jóvenes trabajadores de 18 a 26 años de edad.

La investigación exploratoria se entiende como aquel procedimiento que pretende evidenciar un punto de vista general acerca de la realidad que suscita un fenómeno en indagación. En tal sentido, el autor Granjales (2020), menciona que, “los estudios exploratorios se efectúan cuando el objetivo es examinar un problema poco trabajado o que no se ha tenido conocimiento antes al respecto”. El autor antes mencionado considera que “el propósito de la investigación descriptiva es identificar las características, propiedades, dimensiones y regularidades del problema que percibe un tema en estudio” (pp.156-158).

Por consiguiente, en este estudio se utiliza la investigación descriptiva porque permite recopilar datos estadísticos de la muestra poblacional; y, en este caso, se pretende demostrar la falta de empleabilidad de los jóvenes trabajadores de 18 a 26 años dentro del sector laboral privado del Ecuador. De este modo, se convierte en una herramienta necesaria para la comparación y optimización de los resultados. En este sentido, se deduce que, permite poseer una mayor flexibilidad en la comparación de datos y resultados en comparación con otras modalidades.

Es necesario este mecanismo para la investigación, porque mediante la descripción y el análisis se evidencia las características y las propiedades de los datos obtenidos; y, así poder clasificarlos y posteriormente profundizar en la realidad de la empleabilidad juvenil para dar una correcta interpretación jurídica; así también,

se logra descubrir las razones por las que se origina el fenómeno antes determinado.

Por otra parte, para complementar este estudio, se utiliza la investigación exploratoria puesto que, la empleabilidad juvenil y la falta de oportunidades laborales para esta colectividad es un tema desconocido para la sociedad, y con este mecanismo se descubre que, las principales causas del problema planteado y determinar que estrategias se desarrollen para combatir con la vulneración dentro del ordenamiento jurídico. En definitiva, el propósito de esta es enfatizar varios puntos problemáticos que afectan la realidad de un segmento de población.

No obstante, por el alcance poblacional de jóvenes trabajadores, se aplica una investigación de campo porque esta sirve de apoyo respecto a la información que proporcionen los sujetos involucrados. De este modo, es posible obtener datos o muestras de estadísticas reales, sin necesidad de que exista una manipulación de las variables. En síntesis, estos tipos de investigación son herramientas de recopilación de datos que en este caso permiten identificar las condiciones en las que se encuentran los jóvenes trabajadores, y los patrones de conductas que tienen los empleadores del sector laboral privado respecto al temor de crear relaciones contractuales con el grupo en estudio. A través de estos mecanismos, se da a conocer información nunca antes revelada para ajustar las variables.

En una investigación existen varios tipos de métodos, considerados como procedimientos con carácter racional y objetivo con el propósito de encontrar fuentes necesarias para el desarrollo de una investigación de calidad. De esta manera, el método que se utiliza en esta investigación es cuantitativo puesto que, la recolección de los datos proporciona una información clara, precisa y objetiva respecto a la realidad en la que se encuentran los jóvenes trabajadores de 18 a 26 años de edad respecto a la empleabilidad o falta de la de 18 a 26 años de edad; además, esta técnica sirve principalmente por los métodos estadísticos que se emplean para una mejor comprensión del tema de estudio.

Con fundamento a las teorías sobre el diseño metodológico, el autor Sampieri (2018), manifiesta que, “el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio que refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de la investigación” (p.124). Por lo cual, en este estudio se utiliza el método cuantitativo por la demostración de las variables de manera real, por medio de técnicas e instrumentos que tengan un carácter cuantificable, porque se observa y se evalúa la naturaleza del segmento poblacional en estudio que, en la actualidad sufren de varias situaciones problemáticas como es las graves vulneraciones dentro del mercado laboral privado del país.

En efecto, este tipo de metodología es fundamental para obtener, procesar y agrupar información cuantificable respecto a la falta de empleo de los jóvenes; y así, llevar a cabo el respectivo análisis con fundamento a la relación que existe entre causa y efecto. Por tanto, la ruta cuantitativa es aplicada con el propósito de desarrollar una posible solución respecto a la problemática, por medio de las respuestas que los sujetos establecidos otorgan a las interrogantes establecidas.

## **2.2. Técnicas e instrumentos de investigación**

Se trata de una investigación descriptiva y exploratoria con una extensión de campo, la técnica que se utiliza es la encuesta, mecanismo que es necesario aplicar a través del instrumento investigativo denominado cuestionario diseñado con preguntas abiertas y cerradas; además, se encuentra estructurado con fundamento a los objetivos específicos de este estudio, con la finalidad de plasmar una serie de interrogantes, que facilitan la obtención de la información que se requiere para esta investigación. De esta manera, mediante esta técnica que es proporcionada a diferentes trabajadores y empleadores del sector laboral privado del Ecuador, se logra reconocer la realidad del acceso al derecho de trabajo y la empleabilidad de los jóvenes en el país.

Por consiguiente, la técnica de la encuesta resulta de suma importancia para esta investigación a razón de que se mide el compromiso que tienen los empleadores o una empresa en específico respecto a la empleabilidad de los jóvenes trabajadores.

En este sentido, los datos obtenidos aportan a la validez y veracidad de las variables del tema en estudio. También, se señala que, la encuesta responde a preguntas que satisfagan el tema de esta investigación, por lo que, en la siguiente tabla se describe la técnica empleada:

Cuadro 1. Técnica empleada en la investigación.

<b>Técnica o estrategia</b>	<b>Esencia de las preguntas de investigación</b>	<b>Control de eventos</b>
Encuesta	¿Qué? ¿Cómo? ¿Quién? ¿Dónde? ¿Por qué?	No

Fuente: Elaboración propia

### 2.3. Fuentes de la investigación

Las fuentes son un mecanismo de información que satisfacen las necesidades de una situación problemática establecida dentro de una investigación. De esta manera, el objetivo de este elemento investigativo es averiguar y difundir los datos que determinada población posee para la adquisición de tácticas respecto a hechos inciertos en una sociedad. Por otra parte, existen diferentes tipos de fuentes, entre los principales se encuentran las primarias, secundarias y terciarias, que son utilizadas de acuerdo al esquema metodológico que el investigador se haya planteado en el principio de la investigación en desarrollo.

En el presente estudio, al tener un enfoque cuantitativo, la fuente que se utiliza es la primaria, puesto que, se aplica la técnica de la encuesta a empleadores y trabajadores de distintos centros de trabajo del sector privado del Ecuador. En otros términos, comprende a todos los sujetos a quienes se les emplea un instrumento de investigación, en este caso, los datos se obtienen directamente de las personas que viven la realidad de la situación en estudio. Además, posee información real, que no es publicada, evidencia o filtrada, lo que permite ser interpretada y evaluada por primera vez con veracidad.

## **2.4. Población y muestra de la investigación**

En la presente investigación, se determina que, los individuos encuestados que son 322 aproximadamente, representan al universo total poblacional en estudio, con el propósito de obtener datos estadísticos para la adecuada interpretación del tema. Por lo cual, es fundamental señalar que la población objetivo de este trabajo de titulación son los trabajadores y empleadores de los distintos centros de carácter privado que comprenden el mercado laboral en el Ecuador como lo son el sector financiero, educativo, industrial, comercial y artesanal, en referencia a la garantía del acceso al derecho de trabajo de los jóvenes de 18 a 26 años.

En este sentido, la población en esta investigación es representativa y cuantificable, y al poseer un volumen elevado, se considera determinar una población finita en la muestra para realizar los estudios detallados y precisos. La aplicación de fórmulas para el respectivo proceso de tabulación de los resultados que se lleguen a obtener es de carácter obligatorio porque la población dentro de la investigación no se limita, por lo que se pretende utilizar la media aritmética para agrupar la información y poder ponderar ponderación de los respectivos valores numéricos.

La muestra dentro de esta investigación es representada por un subconjunto de sujetos que pertenecen a la población total en estudio. Por consiguiente, es considerada como una pequeña parte significativa de un numeroso grupo poblacional; además, esta parte de la investigación se fundamenta en las respuestas por ser precisas y exclusivas para que los resultados sean accesibles, entendibles, pero sobre todo reales. Por lo tanto, la muestra es indispensable para determinar el nivel de precisión que se desarrolle en la investigación, además, mientras sea mayor la muestra, es más representativa la población.

En lo que respecta a esta investigación, el tamaño de la muestra se determina a través de algunos parámetros como la ausencia de trabajadores juveniles en los distintos sectores privados del mercado laboral con mayor indecencia en el país como el sector financiero, educativo, industrial, comercial y artesanal; así también la condición de urbanidad y localidad que se encuentran los centros de trabajos

mencionados; y, finalmente el índice de rezago social respecto a la población juvenil. Este segmento poblacional permite tener un muestreo probabilístico, particularidad que garantiza la eficacia de las deducciones estadísticas.

A continuación, se determina la matriz de la muestra y el modelo de las encuestas tanto de trabajadores como de empleadores, que se utiliza para la autenticidad de la investigación, con información general de los trabajadores y empleadores encuestados:

Cuadro 2. Matriz de Muestra

<b>Tipo de muestra</b>	<b>Conformación de la muestra</b>	<b>Formas de contacto</b>	<b>Cuestionario aprobado</b>	<b>Aplicación del cuestionario</b>
Encuesta	Encuestas dirigidas a empleadores de distintos centros de trabajo del Ecuador	Vía Internet	Aprobado por el director Abg. Danny Hallo Montesdeoca, Mg.	La aplicación del cuestionario tiene como fecha de inicio el 28/10/2022, y la fecha de finalización es el 01/11/2022
Encuesta	Encuestas dirigidas a trabajadores de distintos centros de trabajo del Ecuador	Vía Internet	Aprobado por el director Abg. Danny Hallo Montesdeoca, Mg.	La aplicación del cuestionario tiene como fecha de inicio el 28/10/2022, y la fecha de finalización es el 01/11/2022

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

### **3.1. Presentación de resultados**

El presente estudio es un tipo de investigación descriptivo-exploratorio, con una extensión de campo, y al tener un enfoque cuantitativo fundamentado con un punto de vista socio-crítico, se emplea la técnica de la encuesta con el propósito de recopilar datos numéricos y estadísticos óptimos; y así, analizar cuál es la situación real que viven los jóvenes trabajadores del rango de edad de 18 a 26 años respecto al acceso al derecho de trabajo y la respectiva empleabilidad dentro del sector laboral privado en el Ecuador.

Para la validación de este estudio se trabaja con una población universal de 322 personas laboralmente activas, de las cuales se toma una muestra de 100 trabajadores y de 5 empleadores de varias empresas privadas del país de distintos sectores laborales como: financiero, artesanal, industrial, educativo y comercial. Se considera a esta población como fuente primaria dentro de la investigación, a razón de que por medio de este grupo se obtiene información real y de primera mano sobre la realidad de la empleabilidad juvenil.

En lo que respecta al instrumento, se realiza dos ejemplares de encuestas con preguntas abiertas y cerradas, tanto para empleadores como para trabajadores, con la finalidad de justificar de manera práctica la investigación, conforme lo estipulado en los objetivos; además, el uso de esta herramienta permite que los trabajadores y empleadores respondan a las interrogantes de forma clara y precisa, sin necesidad de ocultar información.

Por otra parte, para realizar la respectiva tabulación de las interrogantes planteadas en las encuestas tanto de empleadores como de trabajadores se utiliza la fórmula estadística conocida como Chi cuadrado ( $\chi^2$ ). Este procedimiento es fundamental para la correcta interpretación de las cantidades obtenidas en el estudio, a razón de que, la distribución de la probabilidad permite poner a prueba la hipótesis respecto a las variables planteadas; y así, alcanzar una ponderación de todos los

valores proporcionales respectivamente. En este sentido,  $X^2$  es parte de una prueba descriptiva, permite evaluar e indicar las frecuencias de la muestra poblacional.

### **3.2. Análisis de resultados**

Por medio de la encuesta se logra cumplir con los objetivos específicos planteados en un principio para el desarrollo de la presente investigación, debido a que, la muestra poblacional es el acceso directo hacia aquella información que no es filtrada o interpretada. Mediante la aplicación de la fórmula Chi cuadrado ( $X^2$ ), se logra determinar la siguiente hipótesis: La falta de empleabilidad de la población juvenil depende de los empleadores del sector laboral privado

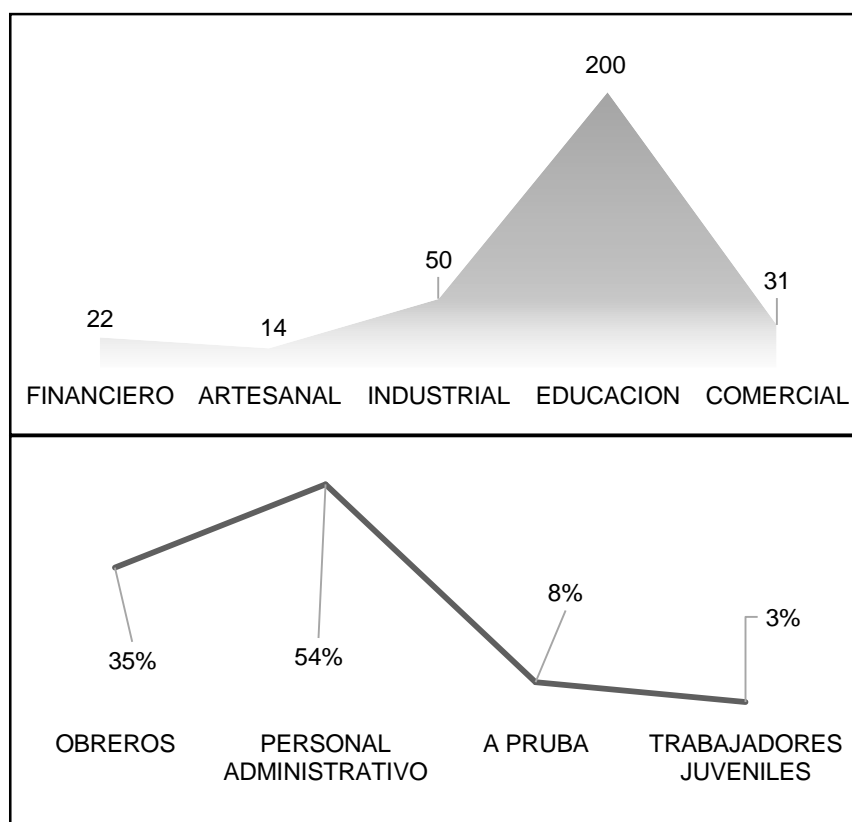
En efecto, el uso de esta fórmula, la prueba estadística es de carácter cuantificable, y, se establece que la hipótesis es cierta, puesto que, en el sector laboral privado del Ecuador, no se cumple con la garantía del acceso al derecho de trabajo y la empleabilidad de los jóvenes de 18 a 26 años, suceso que se verifica con el intervalo y la frecuencia estadística. Por otra parte, las repeticiones se obtienen de aquella distribución del total de los encuestados con 100 trabajadores de un total de 322 de trabajadores y 5 empleadores de los sectores privados del mercado laboral investigados.

Esta proporción, se consigue de los dos grupos encuestados, de esta manera, el cálculo responde a este razonamiento: si de las 322 personas, 100 son trabajadores de distintos rangos de edad, ¿Cuántos jóvenes de 18 a 26 años son parte de estos centros de trabajo? En efecto, la respuesta a la interrogante universal se obtiene con la aplicación de  $x^2$ , procedimiento que se repite en todas las frecuencias de cada pregunta específica. Por consiguiente, se logra establecer los siguientes resultados:

## Garantía del acceso del trabajo de los jóvenes

En la investigación de campo se determina con las frecuencias de 100 trabajadores que, las garantías del acceso al derecho de trabajo de los jóvenes de 18 a 26 años, no se cumplen según lo determinado por el ordenamiento jurídico ecuatoriano. En este sentido, de la muestra interpretada se logra evidenciar que:

Ilustración 1. Centros de trabajo y tipo de trabajadores



Fuente: Elaboración propia

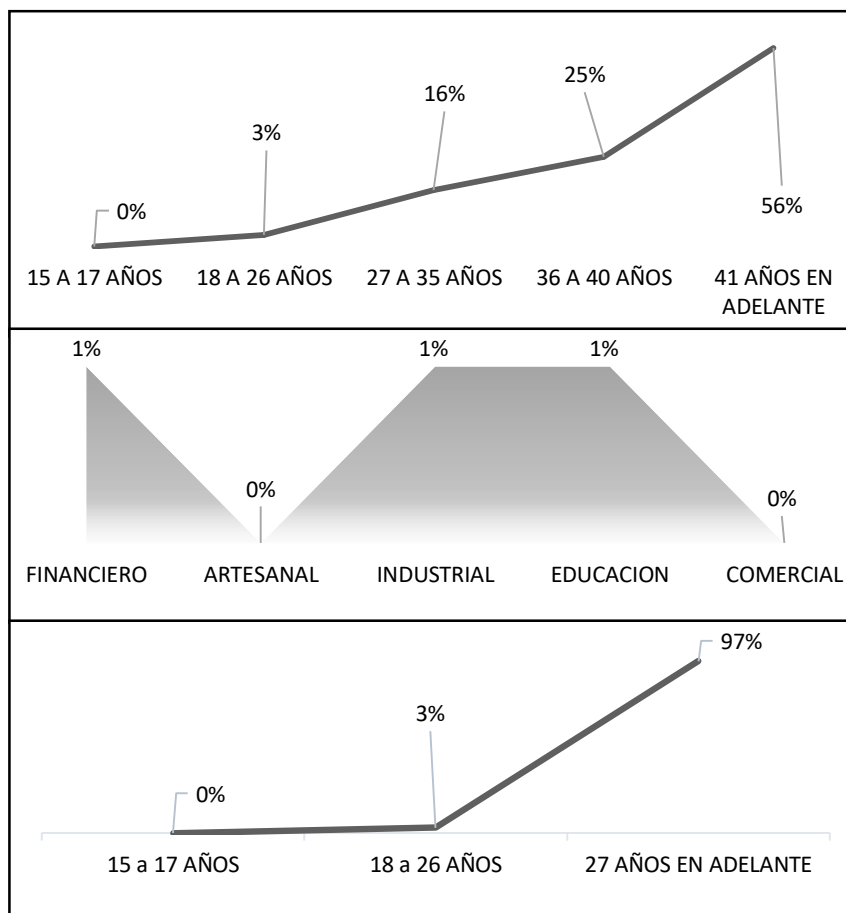
En lo que respecta a los tipos de trabajadores y a la cantidad que labora en cada uno de los centros encuestados, se determina que, en el sector financiero cuentan con 22 trabajadores, seguido del sector artesanal con apenas 14 trabajadores, el área industrial con 50 trabajadores; además, se encuentra el sector educativo que cuenta con 200 personas trabajadoras; y, finalmente el área comercial con una cantidad de 31 trabajadores. En este sentido, las cantidades de trabajadores son: 35% obreros, 54% personal administrativo, 8% a prueba; mientras que, tan solo el 3% corresponde a trabajadores juveniles.

La población juvenil a pesar de que es reconocida por la Constitución de la República del Ecuador, sin distinción ante el resto de la sociedad económicamente actividad del país, presenta varios desafíos para tener una plaza de empleo pleno. Con fundamento a lo mencionado, y por medio del levantamiento de datos se evidencia que, la garantía del acceso al derecho de trabajo de esta colectividad es vulnerada debido a que los empleadores son muy inflexibles con los requisitos para establecer una relación laboral con los jóvenes; también, por la rigurosidad de la ley en cuanto a este grupo se refiere, estos prefieren ofrecer escasas oportunidades de trabajo a los trabajadores juveniles.

Otro de los factores para que no se cumpla la garantía de este derecho, es que los jóvenes desconocen cuáles son sus derechos como trabajadores, lo que genera una constante vulneración y en muchos de los casos explotación y abusos a este grupo por parte de empleadores dentro mercado laboral privado. En efecto, todas estas causas originan nuevas barreras que limitan el desarrollo profesional pleno de los jóvenes, lo que provoca el decrecimiento económico y social de un país que necesita de la fuerza y capacidad que los jóvenes poseen.

Tras el grave problema de la falta e inadecuada aplicación de la garantía laboral de los jóvenes trabajadores, surge la necesidad de establecer estrategias jurídicas a través de políticas inclusivas y legislaciones pro juventud que integran a esta colectividad juvenil en el mercado laboral privado del Ecuador, sin restringir el acceso al derecho de trabajo por edad, carencia de experiencia o por desconocimiento de lo que establece el ordenamiento jurídico del país.

Ilustración 2. Rango y segmentos de edades de trabajadores



Fuente: Elaboración propia

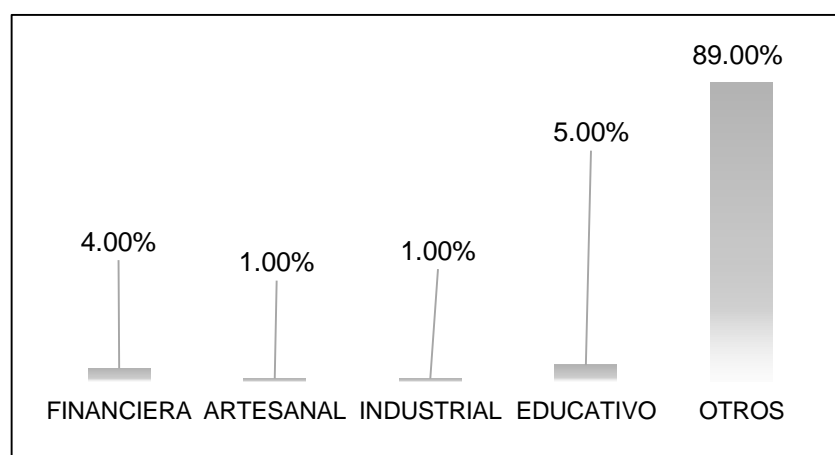
El rango de edad de los trabajadores encuestados, permite determinar si se da cumplimiento o no a la garantía del acceso al derecho de trabajo para los jóvenes. Por tanto, se logra evidenciar que, las edades del personal en los distintos sectores laborales son: 56% de 41 años en adelante, 25% de 36 a 40 años; mientras que, 16% de 27 a 35 años; y, finalmente tan solo el 3% pertenece a la población juvenil de 18 a 26 años. Se alude que, los jóvenes trabajadores de 18 a 26 años en el sector financiero, industrial y de educación cubre a penas el 1% de las plazas de empleo; sin embargo, en los otros sectores: artesanal y comercial, no cuentan con ningún joven trabajador en sus empresas. Por otra parte, también se determina que, ingresar por primera vez a laborar en los centros de trabajos, la edad de ellos era variada. En definitiva, el 97% de los trabajadores tienen 27 años en adelante, mientras que, tan solo el 3% es de 18 a 26 años.

Con relación a los resultados del rango de edad, se reconoce que, los jóvenes, aunque poseen derechos, el tener acceso a estos, se convierte en una dificultad. Es por ello que, los jóvenes de 18 a 26 años no son considerados como agentes de cambio en el ámbito social y económico, pese a que son de gran utilidad para el mercado laboral del sector privado; además, la necesidad de tener una mejora en la inserción juvenil laboral aún se posiciona como uno de los más grandes problemas en el desarrollo industrial del Ecuador.

Lo que se pretende con este estudio es conocer que, el Estado a través de su jerarquía y alcance constitucional, exige a los empleadores del sector privado cumplir con la correcta inserción de los jóvenes trabajadores que tienen un rango de edad de 18 a 26 años con sus respectivas garantías y derechos, con la finalidad adquirir la oportunidad de desarrollar sus capacidades y conocimientos a favor de la productividad del mercado laboral; además, poseer una calidad de vida tanto profesional como personal.

Por lo tanto, los jóvenes trabajadores del rango de edad de 18 a 26 años, son un grupo que se encuentra protegido por el ordenamiento jurídico ecuatoriano, tienen que hacer uso y goce del derecho del acceso a diferentes oportunidades laborales, garantizados por los empleadores, para el mantener el bienestar de las empresas, y generar una mejora al desarrollo económico y productivo del mercado laboral del sector privado del Ecuador.

Ilustración 3. Sectores laborales

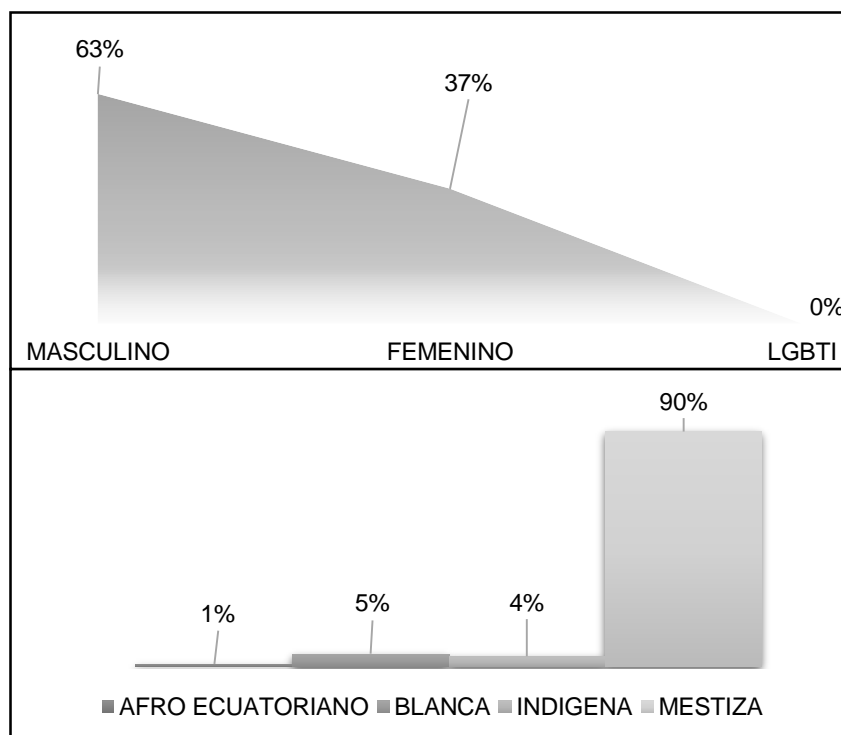


Fuente: Elaboración propia

Se encuesta en distintos tipos de sectores laborales, y se obtiene como resultado que, los trescientos diecisiete trabajadores se encuentran con: 4% sector financiero, 1% respectivamente en los sectores artesanal e industrial; seguido del 5% en el sector educativo; mientras que, con el 89% se encuentran trabajadores en los sectores comercial y agrícola; sin embargo, en el levantamiento de los datos se establece que, el sector agrícola no cuenta con los suficientes trabajadores para el tema en estudio.

Las empresas del sector privado contribuyen a la sociedad en varios aspectos, por ejemplo, ayuda al desarrollo económico del país; además, permiten que las personas accedan a puestos de trabajo y así forjar una estabilidad laboral. Por otra parte, los centros de trabajo brindan a la población una variedad de opciones de consumo, con el propósito de establecer una mejor calidad de vida junto con la promoción del progreso de la productividad del mercado empresarial de una nación.

Ilustración 4. Género y etnias



Fuente: Elaboración propia

Un factor muy grave que afecta a la garantía del acceso a un empleo pleno es la desigualdad de género en el mercado laboral privado, y se logra evidenciar que, el 63% del género masculino domina las tasas de empleabilidad en los centros de trabajo investigados; mientras que, con apenas un 37% el género femenino cuenta con oportunidades de trabajo. Sin embargo, la inclusión de la comunidad LGBTI es nula. Por tanto, la desigualdad laboral en la actualidad es un grave problema que afecta tanto a la población juvenil como al resto de la sociedad que no cuentan con una estabilidad laboral.

La población juvenil se encuentra inmersa en la mejora de la construcción social del país; sin embargo, aspectos como la orientación sexual, la desigualdad de género o la discriminación laboral son componentes que vulneran los derechos que poseen esta colectividad. En este caso, con los datos obtenidos, se alude de forma clara y precisa que la vida profesional de las mujeres jóvenes y de la comunidad LGBTI enfrenta obstáculos que limitan el desarrollo y el progreso de esta parte de la sociedad. En definitiva, esta problemática genera que los hombres dominen el campo laboral con mejores remuneraciones y ofertas de empleo, mientras que las mujeres optan por labor doméstica.

Por otra parte, la inclusión de las personas de diversidad étnica tiene indicios muy bajos en los centros de trabajo en el sector privado; esto en definitiva, genera una discriminación laboral. Por consiguiente, el perfil profesional de las poblaciones indígenas y afro ecuatorianas no poseen igual en la calidad que el resto de la sociedad. La exclusión de estos pueblos, se convierte en un problema aún más grave, debido a que por solo el hecho de ser un joven trabajador y de diferente etnia, se incrementa las difíciles condiciones para obtener oportunidades laborales.

A pesar de que la igualdad de las personas es la fuente principal para mantener a una sociedad de forma democrática, la realidad que viven los jóvenes de distintas etnias, las mujeres y la comunidad LGBTI en el mercado laboral del sector privado es completamente distinta. La exclusión, la desigualdad e incluso la discriminación en el ámbito de trabajo son las principales causas para que se genere una

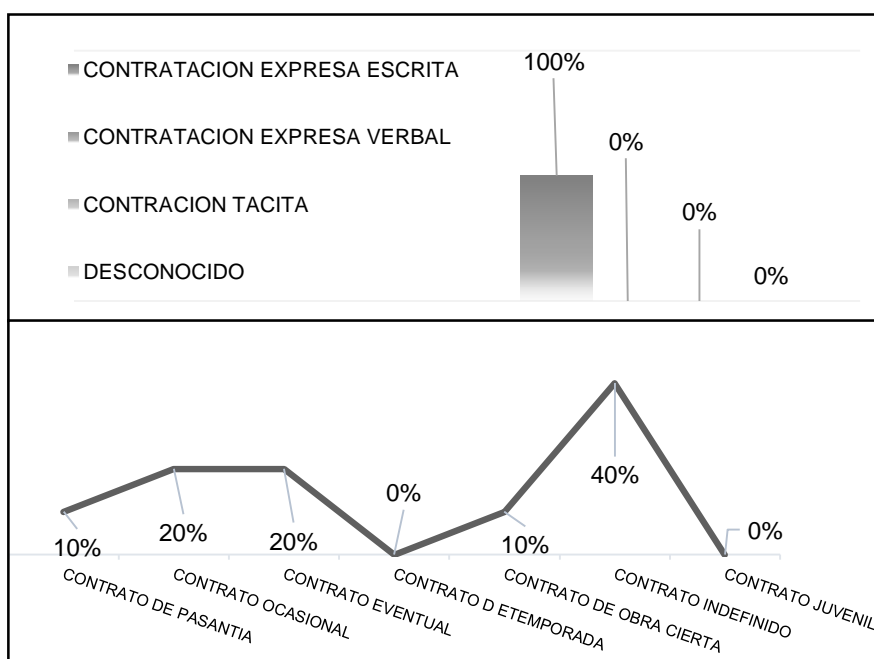
arbitrariedad, lo que incita que exista un decrecimiento en la evolución social y en el desarrollo empresarial del Ecuador.

A pesar de que existe un mínimo porcentaje de jóvenes que poseen oportunidades de trabajo, la garantía del acceso de trabajo respecto a la empleabilidad en la legislación ecuatoriana aún se encuentra vulnerada por los emperadores del sector laboral privado, por varios factores como la inestabilidad social y económica; además, de la gran insatisfacción política que se encuentra el país. En definitiva, todo esto genera que los jóvenes trabajadores no sean económicamente activos de forma lícita, por lo que este grupo poblacional tiene la necesidad de buscar nuevos mecanismos para poder generar una estabilidad antes la sociedad.

### Empleabilidad y protección al derecho de trabajo juvenil

En la investigación de campo se logra comprobar que existe en altos índices la falta de empleabilidad de los jóvenes y la protección al acceso a un trabajo. En este sentido, de la muestra interpretada se determina según los resultados analizados que:

Ilustración 5. Modalidades y tipos de contratación



Fuente: Elaboración propia

La relación contractual que se crea entre emperador y trabajador es fundamental para el desarrollo productivo de un centro de trabajo, a razón de esto, los empleadores de las empresas encuestadas manifiestan que, el tipo de modalidad de contratación que aplican es la contratación expresa escrita con un 100%. Por otro lado, en lo que respecta los tipos de contratos, las respuestas son variadas, con el 40% predomina el contrato indefinido, el contrato eventual y ocasional con un 20% respectivamente; mientras que, con un 10% se encuentra el contrato de obra cierta y el contrato de pasantía. No obstante, el contrato de temporada y el contrato juvenil no son parte de la contratación en las empresas de estudio.

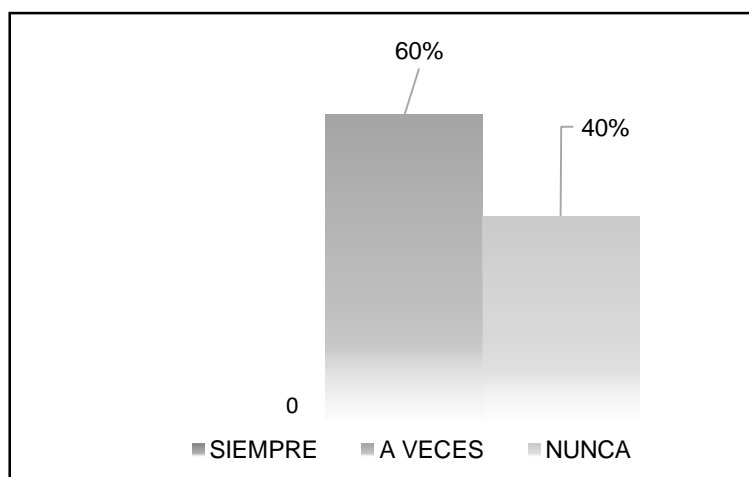
La relación contractual en cualquier empresa es trascendental, a razón de que el contrato es considerado como aquel documento que asegura el cumplimiento de acuerdos y beneficios para ambas partes involucradas. Por lo señalado, las empresas encuestadas ratifican que mantener una contratación expresa escrita es de mayor beneficio para el desarrollo industrial pues se deja constancia de los derechos y obligaciones generados; además, esta modalidad permite que los empleadores junto con los trabajadores establezcan acuerdos respecto a las condiciones laborales, que son plasmadas por escrito.

A pesar de que, existen una variedad de tipos de contratación, los empleadores desconocen que el ordenamiento jurídico ecuatoriano implementa el contrato juvenil, para aquellos trabajadores que se encuentran en el rango de 18 a 26 años. En otros términos, el contrato juvenil es aquella operación jurídica que genera una relación laboral de un joven; además, este tipo de formalidad tiene como propósito impulsar la empleabilidad juvenil en condiciones dignas y justas. Este factor pone en desventaja a la población juvenil trabajadora, porque los empleadores prefieren no contratar bajo esta modalidad o incluso no trabajar con este grupo, debido a que las empresas son los sujetos jurídicos que se ocupan de la remuneración, afiliación patronal y demás beneficios de ley que les corresponde a los trabajadores jóvenes.

De tal forma, en el presente estudio se determina que, los emperadores prefieren contratar a los jóvenes por medio de un contrato eventual con la finalidad de incrementar la demanda en la producción de cada uno de los sectores

empresariales por un cierto tiempo, lo que provoca una inestabilidad laboral y económica para la colectividad juvenil. Es por ello que, la empleabilidad de jóvenes y su protección al acceso al derecho de trabajo es escasa y al existir un mínimo porcentaje de plazas laborales para los jóvenes, se vulneran las condiciones decentes de este trabajado.

Ilustración 6. Obligaciones de los empleadores



Fuente: Elaboración propia

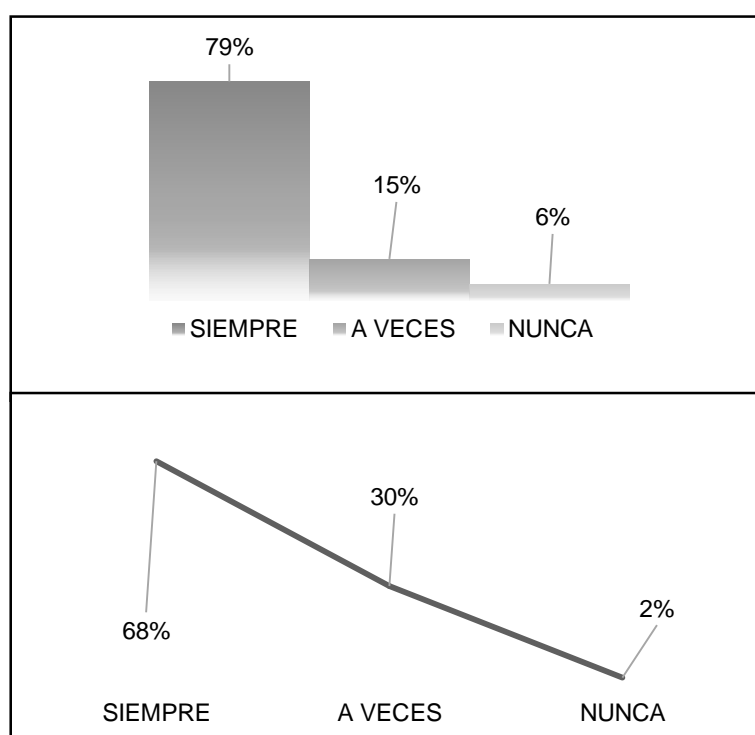
Los empleadores tienen obligaciones laborales que cumplir respecto a los trabajadores que se encuentren con una relación contractual en los centros de trabajo; sin embargo, en muchos de los casos estos sujetos desconocen de sus deberes y más aún sobre las oportunidades hacia jóvenes trabajadores. En la encuesta de los empleadores sobre el tema mencionado, manifiestan que, con un 60% a veces se les informa sobre las obligaciones, mientras que el 40% nunca han escuchado nada al respecto de este compromiso laboral.

Los empleadores encuestados desconocen sobre sus obligaciones laborales respecto a los trabajadores, se reconoce que, algunas de estas dentro del mercado laboral se encuentran establecidas en una relación contractual, para cumplir con las prestaciones a las que todos los trabajadores tienen derecho, junto con la debida inclusión laboral de jóvenes y discapacitados de acuerdo al número de trabajadores que posea la empresa; además, brindar seguridad en las distintas actividades y áreas de trabajo a través de los planes de gestión de riesgos que

tiene que registrarse dentro del reglamento interno cada una de las industrias del sector privado.

En efecto, se genera varias consecuencias por el incumplimiento de las obligaciones laborales ya sea por desconocimiento o por falta de recursos, como la imposición de multas de carácter financiero al empleador. Por lo que, para evitar sanciones, estos sujetos tienen que conocer lo que establece el ordenamiento jurídico y cuál es el alcance del Ministerio de Trabajo respecto a las inspecciones laborales.

Ilustración 7. Experiencia y conocimientos profesionales



Fuente: Elaboración propia

Un factor que sin duda alguna afecta a la empleabilidad de los jóvenes trabajadores de 18 a 26 años es la falta de experiencia laboral, a razón de esto los trabajadores encuestados manifiestan que, con un 79% siempre las empresas del sector laboral privado exigen que el trabajador cuenta una experiencia previa al ingreso a la nueva plaza de empleo, seguido del 15% que, a veces estas empresas solicitan tal

requisito; y, finalmente el 6% de estas compañías no requieren que sus trabajadores cuenten con lo mencionado anteriormente.

La insuficiente empleabilidad de los jóvenes se agrava con la falta de experiencia laboral; así también, buscar ofertas de trabajo en el mercado laboral privado del país. Para la población juvenil que posee un título universitario ni siquiera las actividades extracurriculares que realizan en su época estudiantil como prácticas pre profesionales o pasantías sirven para los empleadores. Esta situación problemática crece aún más para aquellos jóvenes que no poseen una carrera universitaria. Estos factores provocan que el desempleo de esta colectividad sea un más; además, esto genera que la Juventus realice actos ilícitos con la finalidad de conseguir la mínima cantidad de dinero y así poder sobrevivir.

La experiencia laboral se convierte en una contradicción hacia las estrategias que el Estado ha implementado como los programas de empleo joven o mi primer empleo. En este sentido, los jóvenes a pesar de que cuentan con los conocimientos y habilidades necesarias para la mejora de la productividad del mercado laboral, no se les da las suficientes oportunidades laborales y los emperadores del sector privado optan por no contratarlos a pesar que estos necesiten de la fuerza de trabajo que un joven trabajador posee. Tras esta lamentable situación, una gran cantidad de la población juvenil prefiere desarrollar su propio proyecto de negocio para poder ser un agente de cambio en la sociedad.

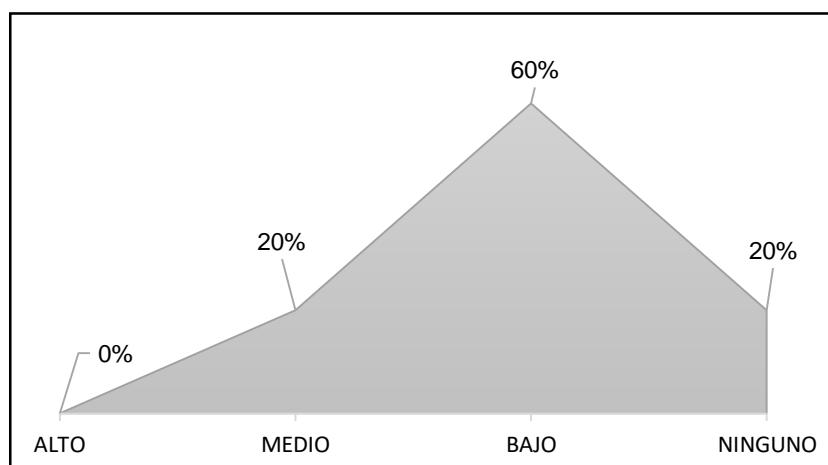
La empleabilidad de jóvenes y su protección al acceso al derecho de trabajo está vulnerado a altos índices en el sector laboral privado. Por consiguiente, se deduce que, las tasas de desempleo juvenil sobrepasan al promedio de los últimos años debido a que los emperadores no generan oportunidades laborales a los jóvenes por la falta de experiencia laboral. En este sentido, los derechos laborales de la población juvenil, en especial de aquellos que se encuentran en el rango de edad de 18 a 26 años, tiene que ser exigidos al Estado y a los empleadores, para crear e implementar nuevas estrategias, mecanismos de aprendizaje y experiencia laboral, con el propósito de que se garantice el desarrollo pleno de los conocimientos, habilidades y competencias de ese grupo social; y, así, esta

colectividad sea integrante económicamente activa en la sociedad y en el mercado laboral del sector privado del Ecuador.

### Herramientas para la garantía del trabajo juvenil

En el desarrollo de investigación, se evidencia que, existen varias herramientas para que se cumpla y se aplique la garantía al acceso de trabajo respecto a la empleabilidad de jóvenes en el sistema jurídico ecuatoriano, y en los resultados obtenidos, se determina que:

Ilustración 8. Nivel de aplicación de la empleabilidad juvenil



Fuente: Elaboración propia

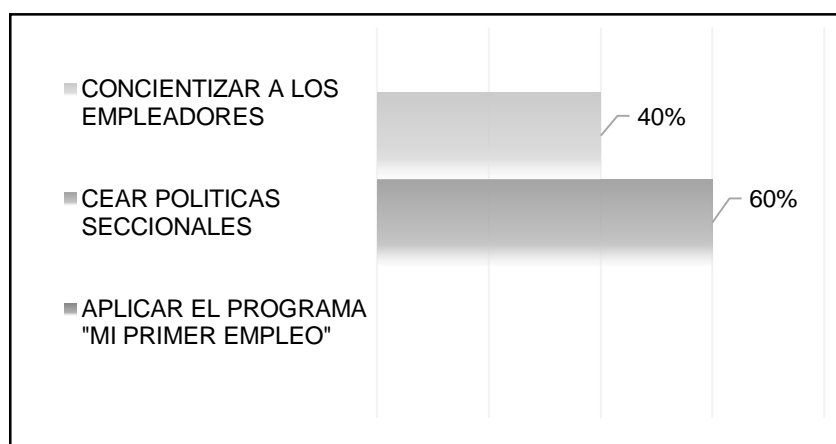
En lo que respecta al desarrollo productivo de los centros de trabajo, los empleadores tienen un alto desconocimiento sobre la aplicación de la empleabilidad juvenil. En este sentido, el 60% de los encuestados manifiestan que, no tienen ningún conocimiento, mientras que, con un 20% se encuentran en nivel medio y bajo respectivamente a aquellos empleadores que conocen que el emplear a jóvenes es beneficioso para las empresas del sector privado. En otros términos, El 60% de estos emperadores consideran que la empleabilidad juvenil contribuye en un nivel bajo al desarrollo de las empresas, seguido del 20% con un nivel medio e incluso el otro 20% señala que, no se benefician en nada con los jóvenes trabajadores.

El desconocimiento respecto a la aplicación de la empleabilidad de los jóvenes trabajadores en el Ecuador es alarmante, porque la sociedad considera que las nuevas generaciones no son aptas para mantener el ritmo de vida laboral que llevan el resto de trabajadores. Esta situación, genera que exista una gran disminución de la participación juvenil en el mercado laboral. Además, los empresarios son personas adultas que cuenta con experiencia laboral, prefieren mantener su estructura empresarial tal y como la diseñaron; y, si llegan a tener una relación contractual con jóvenes, el cambio en sus planes estratégicos va surgir debido a los nuevos conocimientos tecnológicos que esta colectividad posee.

Por otra parte, la mayoría de empleadores a pesar de que necesitan vincular a cierta cantidad de jóvenes para el desarrollo operativo de sus empresas, estos no cuentan con suficientes argumentos comerciales y productivos para proporcionar ofertas de trabajo a esta colectividad. Este suceso junto con el desconocimiento de la debida aplicación del derecho al trabajo juvenil, ayudan de forma negativa al incremento de brechas laborales para aquellos jóvenes trabajadores que desean ser agentes de cambio dentro del mercado laboral en el sector privado del país, pero que, lamentablemente no se logra por las restricciones que la sociedad les impone.

El aporte que brindan los jóvenes trabajadores a los centros de trabajo del sector laboral privado trae grandes beneficios, debido a que esta colectividad posee conocimientos y habilidades que son útiles y proporcionar un carácter positivo a las estrategias empresariales. En este sentido, contratar a jóvenes es aceptar un cambio en la cultura organizacional, a razón de que los empleadores no solo se favorecen con el aumento del progreso productivo, sino también se fomenta un bienestar dentro de las compañías, pero sobre todo esto permitiría que este grupo social logre tener mejores condiciones de trabajo dignas y estables.

Ilustración 9. Fuentes de aplicación de empleabilidad juvenil



Fuente: Elaboración propia

Respecto a las fuentes de motivación para la correcta aplicación de la empleabilidad juvenil, la muestra poblacional manifiesta que, con un 60% crear políticas seccionales de acuerdo a los territorios y la actividad que el Ministerio de Trabajo difunda a través de programas educativos productivos es un buen mecanismo para la inserción laboral de este grupo, el 40% consideran concientizar a los empleadores a través de capacitaciones y charlas de que los jóvenes son de gran aporte a la actividad dentro del mercado laboral; sin embargo, los trabajadores piensan que no es una buena opción la aplicación del programa “Mi primer empleo” debido a que tiene el 0%.

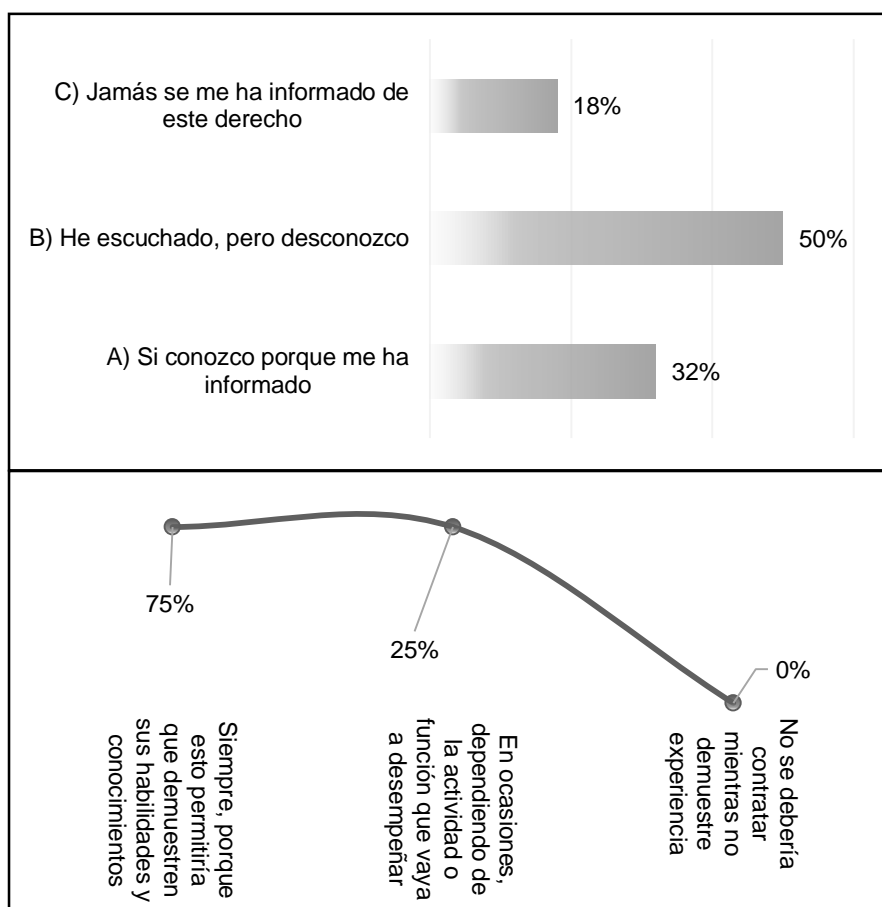
El Estado tiene la obligación de diseñar y establecer políticas públicas que fomenten la protección de las garantías que posee la población juvenil. Así también, los empleadores tienen que asumir la responsabilidad de cumplir e implementar lo que el ordenamiento jurídico disponga, con el propósito de obtener nuevas fuentes de motivación para la empleabilidad juvenil y así generar la debida inserción laboral dentro del sector privado. En este sentido, las leyes pro juventud junto con las políticas estarán estrechamente vinculadas para que sea posible construir una mejora en las condiciones de trabajo que los jóvenes trabajadores por derecho necesitan.

Las estrategias para la empleabilidad juvenil tienen que ser diseñadas con un carácter integral tanto en las áreas de formación, empleo y aprendizaje como también seguridad y salud para así poder proporcionar a los jóvenes trabajadores una estabilidad no solo económica sino también laboral. Por otra parte, para que se cumpla estas medidas, se necesita implementar mecanismos de evolución y control con el propósito de comprobar si las nuevas políticas fomento de la inserción juvenil en el mercado laboral tienen eficiencia y eficacia. De tal manera, por medio del proceso de inclusión de esta colectividad en estudio se logra garantizar el acceso al derecho de trabajo; además, del incremento significativo de la autonomía funcional respecto a la participación activa en la sociedad.

No es suficiente tan solo planificar y diseñar las políticas y leyes pro juventud, puesto que es fundamental y necesario promocionar estas estrategias para que la sociedad en general tenga conocimiento de que los jóvenes trabajadores también poseen derechos que tienen que ser garantizados y no discriminados ni mucho menos excluidos. Por tanto, se menciona que, una de las prioridades del Estado y de los empleadores es la implementación de planes estratégicos para incrementar la empleabilidad de la población juvenil, suceso que requiere de una reestructuración en las actividades públicas y privadas; así como en la normativa ecuatoriana.

En este sentido, la aplicabilidad de políticas estratégicas y leyes para la garantía del derecho al trabajo juvenil es una situación compleja en el Ecuador, a razón de que la sociedad crea varios estereotipos respecto a esta colectividad que prevalecen como una conducta costumbrista, lo que provoca que la identidad del joven trabajador sea discriminada y excluida. La escasa divulgación de información sobre los derechos de este segmento poblacional incrementa las tasas de desempleo y por ende también crece las limitaciones para adquirir oportunidades laborales.

Ilustración 10. Consideraciones de la empleabilidad juvenil



Fuente: Elaboración propia

Según los resultados de las encuestas, los trabajadores de los distintos sectores investigados están: el 50% tan solo han escuchado sobre el trabajo juvenil, pero desconocen cómo garantizar la empleabilidad de esta colectividad. Por otra parte, el 32% de los trabajadores si tienen conocimiento porque en algún momento de su vida profesional se les dio a conocer sobre el temán descrito. Sin embargo, el 18% de estos trabajadores jamás fueron informados por lo que no tienen conocimiento alguno de que significa el empleo de jóvenes.

En lo que respecta a la inserción laboral de los jóvenes que desean ingresar por primera vez a un centro de trabajo, el 75% de trabajadores mencionan que este grupo social tiene esta oportunidad porque esto permite que demuestren sus habilidades y conocimientos. No obstante, el 25% de trabajadores restantes consideran que, tan solo en ocasiones trabajan los jóvenes, y esto depende de la

actividad o función que desempeña en el sector laboral. Por otro lado, ningún trabajador piensa que no se contrata a los jóvenes mientras no demuestre experiencia.

La inserción laboral es fundamental para el desarrollo de los trabajadores debido a esta permite que exista una continua participación activa en las distintas actividades de la producción del mercado laboral; además, se caracteriza por ser un eje de inclusión e integración social. El propósito de este planteamiento es incorporar a distintas personas que son considerados como sujetos de atención prioritaria o que sufren de vulneraciones respecto a sus derechos como es el caso de la población juvenil que tienen un rango de edad de 18 a 26 años que desean ingresar a plazas de empleo pleno, pero no cuentan con suficientes oportunidades de trabajo.

A pesar que se ha incrementado gravemente la tasa de desempleo juvenil en los últimos por la crisis sanitaria y por la desestabilidad política en el Ecuador, este grupo social se mantiene en la lucha para que se les reconozca el derecho a gozar de una debida inserción laboral, con la finalidad de lograr obtener un trabajo pleno y estable, situación que se considera como el principal mecanismo para el acceso a la participación de jóvenes en el desarrollo productivo que rodea a la sociedad ecuatoriana. En definitiva, es transcendental fomentar la inserción laboral de la población juvenil puesto que esto permite que este grupo logre alcanzar la autorrealización en el mercado laboral.

De esta manera, se llega a concluir que, en la actualidad si existen herramientas para la garantía al acceso de trabajo respecto a la empleabilidad de jóvenes en el sistema jurídico ecuatoriano; sin embargo, estas estrategias no son aplicadas en el sector laboral privado. En efecto, la implementación de nuevas políticas a favor de la juventud en el ordenamiento jurídico ecuatoriano no garantiza que en la práctica se dé cumplimiento con la aplicabilidad dentro de los centros de trabajo del sector privado. Por tanto, es fundamental que los legisladores consideren la efectividad de normas que estén relacionadas a la realidad que viven los jóvenes trabajadores ecuatorianos.

En este sentido, con la fórmula Chi cuadrado ( $\chi^2$ ) se comprueba que, la hipótesis es válida, a razón de que, según los datos observados, se demuestra que la falta de empleo para jóvenes de 18 a 26 años sí depende de las empresas del sector laboral privado. A través de esta fórmula se establece que, la población universal es de 322 personas entre trabajadores y empleadores, y se considera que esta población es el 100% de prueba en la investigación, mientras que, la muestra poblacional es de trescientos diecisiete individuos, y, dentro de los 5 sectores laborales a penas 10 trabajadores corresponden al rango de edad de 18 a 26 años, ponderación que es reflejada en porcentaje al despejar  $\chi^2$ . De las interrogantes planteadas, al dividir la población universal con la muestra poblacional y al multiplicar con el 100% mencionado, se logra obtener resultados que afirman la falta de empleo juvenil.

Por tanto, se determina que, la frecuencia total de la investigación cuantificable respecto a la empleabilidad juvenil es apenas el 3% con jóvenes trabajadores del rango de edad de 18 a 26 años de edad que se encuentran en un centro de trabajo. En definitiva, el sector privado no cumple con las disposiciones estatales y prefieren no contratar a esta colectividad. Por lo tanto, los interrogantes y los resultados son estadísticamente significativas para este trabajo de titulación.

### 3.3. Análisis general

Conforme a la investigación descrita, con fundamentos jurídicos, dogmáticos y de campo, se alude que, la garantía del acceso al derecho de trabajo respecto a la empleabilidad de los jóvenes de 18 a 26 años en el sector laboral privado del Ecuador se encuentra vulnerada. En este sentido, durante el proceso de recolección de información, se evidencia varios criterios socio-jurídicos que, describen la realidad actual que viven los jóvenes para buscar una plaza laboral digna para poner en práctica los conocimientos y habilidades, para poder ser parte de la población económicamente activa del país.

El Ecuador es una nación que posee un Estado constitucional que se caracteriza por controlar la protección de los derechos de cada ciudadano, por medio de las distintas herramientas que los poderes públicos crean para el bienestar social. En este sentido, el acceso al derecho de trabajo para los jóvenes con el rango de edad antes descrito, parte de un enfoque garantista, que se encamina a la mejora del desarrollo productivo de empresas privadas, pero sobretodo se busca optimizar la calidad de vida de esta colectividad y de sus familiares para poder ser sujetos que contribuyan y aporten beneficios a la sociedad ecuatoriana.

Sin embargo, uno de los puntos alarmantes respecto al tema de investigación, es el desempleo de los jóvenes de un rango de edad de 18 a 26 años, debido a que los empleadores al desconocer sobre las obligaciones que se tiene que cumplir para hacer valer los derechos de los trabajadores juveniles, prefieren no crear una relación contractual de trabajo con esta colectividad; además, la población juvenil trabajadora omite saber cuáles son sus derechos; por lo que estos acontecimientos origina el desempleo de esta colectividad. Otro factor en contra de esta población es que, las empresas privadas exigen que posean una experiencia laboral. En sentido, la situación problema es evidente, a razón de que, los jóvenes si no cuentan con un adecuado acceso a plazas laborales, no cuentan con experiencia alguna.

Otro factor que demanda falta de empleabilidad de la población juvenil se encuentra focalizado en los sectores rurales marginales. En otros términos, la mayor tasa de desempleo se sitúa en el sector antes mencionado, a razón de que, el Estado como las empresas privadas no trabajan en crear actividades para esta zona, lo que provoca que, no se crea un enfoque laboral digno de este territorio como en áreas de agricultura o ganadería, mercados que, en la actualidad son oportunidades de trabajo con una alta rentabilidad en el país. Por lo que, esta colectividad, se ve en la obligación de inmigrar al sector urbano, situación que provoca una carga sobre poblacional juvenil que no posee una plaza de empleo.

## CONCLUSIONES

- El examen desde los fundamentos doctrinarios y jurídicos de la garantía del acceso de trabajo respecto a la empleabilidad de jóvenes en el Ecuador, indica que, los centros de trabajo del sector laboral privado no garantizan el derecho al trabajo por varios factores, como lo son el rango y segmentos de edades de esta población vulnerada; en otros términos, las empresas prefieren trabajar con personas adultas y no confiar en los nuevos conocimientos que traen consigo los jóvenes. Además, la falta de inclusión de hombres respecto a las mujeres es evidente, debido a que, el género que predomina en la mano de obra es el masculino; y, en lo que concierne a las etnias, se incluyen a un bajo porcentaje la comunidad indígena y afroecuatoriana; mientras que, la población mestiza aborda la mayoría de oportunidades laborales. En efecto, pese a que la norma suprema protege a este grupo social, la realidad que viven es completamente diferente, donde prevalece la discriminación y la exclusión en el mercado laboral.
- El establecimiento de cómo la empleabilidad de jóvenes garantiza el acceso al derecho de trabajo, genera que, no exista un empleo juvenil pleno y digno, a razón de que, los empleadores desconocen de sus obligaciones y de los derechos que tiene esta población para instaurar una relación contractual. Otro factor que es cotidiano y que agrava aún más este problema, es la falta de experiencia laboral, hecho que se vuelve controversial porque si un joven recién graduado o con capacidad para trabajar no tiene la oportunidad de laborar, este individuo claramente no cumple con el requisito descrito. En este sentido, si las empresas no se arriesgan con la contratación juvenil, no solamente el joven trabajador no tendrá experticia, sino también estos centros no aumentan el desarrollo productivo con mano de obra nueva y fuerte.
- La identificación de herramientas que garanticen el acceso de trabajo respecto a la empleabilidad de jóvenes en el Ecuador, indica que, existen programas que fomentan e impulsan la empleabilidad juvenil; sin embargo, la mayoría de entidades privadas desconocen de estos mecanismos, factor que ayuda en

forma negativa al incremento de las tasas de desempleo de jóvenes de 18 a 26 años en el Ecuador. De igual forma, la inserción laboral juvenil pese a que existen en un mínimo porcentaje, aún tienen muchos fracasos en el control por parte del Estado hacia las empresas privadas, estas tienen que cumplir con un índice de empleo juvenil; pero, prefieren no hacerlo.

Para finalizar, el presente trabajo de titulación, no solamente es una fuente de datos estadísticos y de citas bibliográficas, sino también pretende poner en evidencia las falencias que tiene el sistema laboral en el sector privado del Ecuador respecto a la empleabilidad de la población juvenil trabajadora, debido al desconocimiento jurídico por parte de los empleadores y también de los trabajadores. No obstante, estas dificultades no solo recaen en las empresas antes descritas sino también en el Estado, por la falta de evaluación a estas industrias respecto al cumplimiento o no de lo tipificado en el ordenamiento jurídico.

## RECOMENDACIONES

Como se refleja en el presente trabajo de titulación, la falta de empleabilidad de los jóvenes es evidente en el Ecuador, por tal razón, es fundamental reconocer que, esta investigación tiene una importancia social y jurídica, para crear y aplicar programas, herramientas y políticas que permiten el acceso a un empleo pleno para los jóvenes trabajadores, por lo que, se presentan recomendaciones para dar solución al problema de esta investigación, las mismas que son:

- Se recomienda, incrementar programas y nuevas técnicas de trabajo, para los jóvenes trabajadores de 18 a 26 años de edad, a razón de que las distribuciones de las jornadas laborales otorgan la facilidad de poseer modalidades continuas, ya sean en los centros de trabajo o por medio del teletrabajo, conforme se concreta en la relación contractual entre el empleador y el joven aspirante a la plaza de empleo. Además, estas herramientas a más de impulsar la inserción de esta colectividad, garantiza una estabilidad económica y social, que permite al joven trabajador alcanzar uno de los derechos que establece el Código Orgánico de la Producción, que es gozar de una vida digna.
- Se sugiere, crear capacitaciones para empleadores y trabajadores, a razón de que este mecanismo permite que las partes de una relación contractual de trabajo tengan definido de forma clara sus obligaciones y responsabilidades dentro del centro en el que laboran; de esta manera se logra que la dinámica laboral se maneje en un ambiente propicio, armónico y sobre todo equilibrado, y así, aportar a que los índices de desempleo disminuyan significativamente, porque los jóvenes en un trabajo se encuentran con mayor capacidad productiva para el crecimiento de todo el centro empresarial, sin menoscabar los derechos del resto de trabajadores. Situación jurídica con la cual se protege tanto el principio de protección como el derecho a la estabilidad laboral.
- Es menester, desarrollar políticas seccionales de acuerdo a los territorios y la actividad que el Ministerio de Trabajo difunda, para disminuir el desempleo juvenil, con esta herramienta se permite la inclusión de la colectividad

vulnerada; sin embargo, para que sea efectivo la aplicación de estas políticas, el Estado a través de los Gobiernos Autónomos Descentralizados tienen que trabajar de forma conjunta con la cartera central, que es el Ministerio de Trabajo para efectivizar los derechos de los jóvenes trabajadores y así garantizar el acceso al empleo digno tanto en el sector público como en el privado, debido a que, es responsabilidad del Estado por medio de la administración pública responder por el goce de los derechos de la población descrita.

## BIBLIOGRAFIA

Barbero, M., Carretero, A., García, I., & Tejeda, C. (2021). *La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo*. Ecuador: CODEN PSOTEG.

Cabanellas, G. (2003). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: Heliasta S.R.L.

Cabrera, K. (2020). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales*. España: Comisión Sectorial de Enseñanza.

Caldera, R. (2017). *Derecho al trabajo: Prólogo Jair de Freitas de Jesús*. Venezuela: Cyngular.

Chaparro, F. (2021). *Los jóvenes en el teletrabajo*. Madrid: España. Telefónica.

Clavijo, D., Guerra, M., & Yáñez D. (2014). *Método, metodología y técnicas de la investigación aplicada al derecho*. Universidad de Pamplona. Colombia.

Código de Trabajo [CT]. 2005. Registro Oficial, 167, 18 de diciembre del 2005. (Ecuador).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. [CEPAL]. 2005. *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile: Naciones Unidas, pp.1-326.

Comisión Europea. [CE]. 2011. *Peer country papers on youth guarantees*. Bruselas.

Consejo de la Unión Europea. (2013). *Recomendación del Consejo sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil*. Bélgica.

Constitución de la República del Ecuador [CRE]. 2008. Registro Oficial, 449, 20 de octubre del 2008. (Ecuador).

De Sousa, B., & Sena, B. (2019). *El pluriverso de los derechos humanos: la diversidad de las luchas por la dignidad*. México: Akal

ENEMDU junio 2019, ENEMDU septiembre 2019, ENEMDU telefónica de mayo-junio 2020 y ENEMDU septiembre 2020. Quito: INEC.

FLACSO (2005). *Informe sobre los requerimientos de la demanda laboral, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral*, Quito. Ecuador.

González-Velosa, C., Ripani, L. y Rosas, D. (2012). *¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?* Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social, Nota Técnica IDB-TN-345.

Granjales, T. (2020). *Tipos de investigación*. Universidad de Barcelona. España  
Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. 2018. *Informe del mercado laboral*. Ecuador: ENEMDU.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. 2019. *Indicadores de los jóvenes en el mercado laboral*. Ecuador: ENEMDU.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. 2022. *Jóvenes que ni estudian ni trabajan en Ecuador*. Ecuador: ENEMDU.

Ley de la Juventud. [LJ]. 2001. Registro Oficial, 439, 24 de octubre de 2005.

Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo. 2016. Registro Oficial 720, 28 de marzo de 2016. (Ecuador).

Martínez, C. (2021). *El trabajo híbrido: una propuesta orientada al bien común*. Universidad de Jaén: España.

Ministerio de Trabajo. 2017. *Instructivo General de Pasantías*. Acuerdo Ministerial 109. Registro Oficial 51, 04 de agosto de 2017.

Ministerio de Trabajo. 2021. *Resumen Ejecutivo del Estudio de empleabilidad juvenil: MDT-DIET-0111-2021*. Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo. Ecuador.

Nemalceff, B. (2017). *La disminución de las utilidades de los trabajadores en el sector de hidrocarburos*. Universidad San Francisco de Quito USFQ. Ecuador.

Neves, J. (2020). *Introducción al derecho del trabajo*. Pontifica Universidad Católica del Perú. Perú.

Organización Internacional de Trabajo. [OIT]. 2000. *Tasa de desempleo juvenil en los años noventa*, Ginebra.

Organización Internacional de Trabajo. [OIT]. 2004. *Panorama laboral en América Latina y el Caribe*. Lima: Perú.

Organización Internacional de Trabajo. [OIT]. 2009. *Pacto Mundial para el Empleo*, Ginebra.

Sempere, A. (2010). *La política de empleo como instrumento de inclusión social: un análisis jurídico*. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos.

Ulrich, B. (2010). *La sociedad en riesgo: Hacia una nueva modernidad*. Buenos Aires: PAIDÓS.

Vásconez, A., Proaño, F. (2002). *Trabajo infantil y juvenil*. Quito: FLACSO.

## ANEXOS

### Anexo 1.- Cuestionario dirigido a empleadores de distintos centros de trabajo



**Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato**

**Tema: Garantía del acceso al derecho de trabajo y la empleabilidad de los jóvenes en Ecuador**

**Encuestas dirigidas a empleadores de distintos centros de trabajo**

**Objetivo: Analizar la garantía del acceso al derecho de trabajo respecto a la empleabilidad de jóvenes en el Ecuador**

**Instrucción:**

- **Seleccione la opción que considere pertinente**

**1. ¿Con qué tipo de trabajadores cuenta su centro de trabajo?**

- a) Obreros**
- b) Personal administrativo**
- c) A prueba**
- d) Trabajadores juveniles**
- e) Otros (especificar)**

---

**2. Indique el número de trabajadores con los que cuenta su centro de trabajo**

---

**3. ¿Cuál es el rango de edad de los trabajadores que laboran en su centro de trabajo?**

- a) 15 a 17 años**
- b) 18 a 26 años**
- c) 27 a 35 años**
- d) 36 a 40 años**
- e) 41 años en adelante**

**4. Escriba cuantos trabajadores están inmersos en el rango de 18 a 26 años en su centro de trabajo (Especificar en números)**

---

**5. ¿Cuál de los siguientes tipos de modalidad de contratación aplica en su centro de trabajo?**

- a) Contratación expresa escrita**
- b) Contratación expresa verbal**
- c) Contratación tacita**
- d) Desconocido**

**6. ¿Cuál de los siguientes tipos de contratos aplica en su centro de trabajo?**

- a) Contrato de pasantía**
- b) Contrato ocasional**
- c) Contrato eventual**
- d) Contrato de temporada**
- e) Contrato de obra cierta**
- f) Contrato indefinido**
- g) Contrato juvenil**
- h) Otros (especificar)**

**7. ¿Le han informado a usted que, una de sus obligaciones laborales es emplear a trabajadores juveniles? (empleo juvenil)**

- a) Siempre**
- b) A veces**
- c) Nunca**

**8. En el caso de que usted tenga conocimiento y aplique la empleabilidad juvenil. ¿En qué nivel considera que ha sido beneficioso para el desarrollo productivo de su centro de trabajo?**

- a) Alto**
- b) Medio**
- c) Bajo**
- d) Ninguno**

**9. En el caso de que no se estuviese aplicando la empleabilidad juvenil. ¿En qué nivel considera usted que aportaría al desarrollo productivo de su centro de trabajo?**

- a) Alto**
- b) Medio**
- c) Bajo**
- d) Ninguno**

**10. ¿Cuál de los siguientes instrumentos consideraría usted que son fuentes de motivación para aplicar la empleabilidad juvenil?**

- a) Programa “Mi primer empleo”**
- b) Crear políticas seccionales de acuerdo a los territorios y la actividad que el Ministerio de Trabajo difunda a través de programas educativos productivos**

- c) Concientizar a los empleadores a través de capacitaciones y charlas de que los jóvenes son de gran aporte a la actividad dentro del mercado laboral**

## Anexo 2.- Cuestionario dirigido a trabajadores de distintos centros de trabajo



**Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato**

**Tema: Garantía del acceso al derecho de trabajo y la empleabilidad de los jóvenes en Ecuador**

**Encuestas dirigidas a trabajadores de distintos centros de trabajo**

**Objetivo: Analizar la garantía del acceso al derecho de trabajo respecto a la empleabilidad de jóvenes en el Ecuador**

**Instrucción:**

- **Seleccione la opción que considere pertinente**

**1. Indique el tipo de sector laboral de su centro de trabajo**

---

**2. Identifique ¿cuál es su género?**

- a) **Masculino**
- b) **Femenino**
- c) **LGBTI**

**3. ¿A cuál de las siguientes etnias pertenece usted?**

- a) **Afro ecuatoriano**
- b) **Blanca**
- c) **Indígena**

- d) Mestiza
  - e) Otras (especificar)
- 

4. ¿A cuál de los siguientes sectores territoriales pertenece usted?

- a) Urbano
- b) Rural

5. ¿A qué edad entró a laborar al centro de trabajo?

- a) 15 años – 18 años
- b) 26 años en adelante

6. En su centro de trabajo que usted labora, ¿se exige que justifique y que cuente con experiencia laboral la persona que va a ingresar a prestar sus servicios?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

7. En el ejercicio de su actividad laboral, ¿le han permitido desarrollar sus habilidades y conocimientos?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

8. ¿Conoce usted que existe el trabajo juvenil, a fin de que se pueda hacer efectivo la empleabilidad de los jóvenes para el sector laboral privado y garantizar de esta manera su derecho?

- a) Si conozco porque me ha informado
- b) He escuchado, pero desconozco
- c) Jamás se me ha informado de este derecho

9. ¿Considera usted que los empleadores deberían insertar laboralmente a jóvenes que desean acceder por primera vez a un empleo?

- a) Siempre, porque esto permitiría que demuestren sus habilidades y conocimientos
- b) En ocasiones, dependiendo de la actividad o función que vaya a desempeñar
- c) No se debería contratar mientras no demuestre experiencia