



Empleo, subempleo y desempleo juvenil

El caso de los jóvenes de Posorja

Paola Ochoa Pacheco
David Coello Montecel



Con el apoyo de:





— *Informe* —

EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO JUVENIL

El caso de los jóvenes de Posorja

Paola Ochoa Pacheco
David Coello Montecel

FEBRERO, 2020

Con el apoyo de:



JBSP2 OCHOA PACHECO, Paola & COELLO MONTECEL, David

Informe “*Empleo, Subempleo y Desempleo Juvenil: El caso de los jóvenes de Posorja*”
1ra. Ed. Guayaquil: ESPAE Graduate School of Management, 2020

48 pp.

ISBN: 978-9942-8830-0-1

1. Empleo juvenil en Posorja. 2. Percepción sobre el mercado laboral. 3. Empleabilidad juvenil.

Informe “*Empleo, Subempleo y Desempleo Juvenil: El caso de los jóvenes de Posorja*”

© Paola Ochoa Pacheco, David Coello Montecel, 2020

© ESPAE Graduate School of Management, 2020
Campus ESPOL Las Peñas, Malecón 100 y Loja, Guayaquil – Ecuador
www.espae.espol.edu.ec

© Banco Guayaquil, 2020
Panamá y Víctor Manuel Rendón, Guayaquil – Ecuador
www.bancoguayaquil.com

Primera edición
Guayaquil, febrero de 2020

ISBN: 978-9942-8830-0-1

Todas las opiniones vertidas en este Informe son de exclusiva responsabilidad de los autores, y no representan necesariamente la opinión de ESPAE Graduate School of Management o de ESPOL. No está permitida la reproducción total o parcial de esta obra sin el permiso previo y por escrito de los autores.

Para obtener mayor información sobre este Informe contactar a:

Paola Ochoa Pacheco
Correo electrónico: pjochoa@espol.edu.ec
Teléfono: (04) 208 1084 – 208 1157 Ext.125

David Coello Montecel
Correo electrónico: dacoello@espol.edu.ec
Teléfono: (04) 208 1084 – 208 1157 Ext.125

PROMOCIÓN A LA INVESTIGACIÓN
ESPAE Graduate School of Management, ESPOL

COLABORACIÓN
Tania Tamariz, MSc. – Gerente de Gobierno Corporativo Banco Guayaquil

ASISTENTES DE INVESTIGACIÓN
Paul Vera Gilces, Bruno Miranda Guerra y Ma. Soledad Coppiano García

DIAGRAMACIÓN
David Coello Montecel

Cite este documento así:

Ochoa, P. & Coello-Montecel, D. (2020). *Empleo, Subempleo y Desempleo Juvenil: El caso de los jóvenes de Posorja*. Guayaquil: ESPAE Graduate School of Management, ESPOL.



Somos una escuela ecuatoriana de posgrado en gestión, con estándares de calidad global. Construimos comunidades de aprendizaje, de innovación y de generación de conocimiento, junto a empresarios, profesionales y actores de la sociedad, para un management y emprendimiento éticos y sostenibles.

C

Contenido

Índice de Cuadros	4
Índice de Gráficos	4
Presentación	5
El empleo juvenil en América Latina y Ecuador	7
Realidad y evolución del mercado laboral para los jóvenes en América Latina	7
Condiciones laborales de los jóvenes en Ecuador	9
Metodología	11
Procedimiento	11
Muestra	11
Instrumentos	12
Metodología para la medición del empleo	13
Análisis estadísticos	13
Empleo, subempleo y desempleo en Posorja: Un análisis exploratorio	15
Empleo adecuado	15
Subempleo	17
Desempleo	18
Otros datos sobre empleo juvenil en Posorja	20
Nivel de ingresos	20
Canales de búsqueda de empleo	20
Significado del trabajo	22
Percepción sobre el mercado laboral en Posorja	25
Comparación entre hombres y mujeres	25
Comparación por grupos de edad	27
Comparación por nivel de escolaridad	28
Comparación por condición de empleo	29
Empleabilidad juvenil	33
Empleabilidad externa	33
Competencias relacionadas con la empleabilidad	34
Comparación entre hombres y mujeres	35

Comparación por grupos de edad	35
Comparación por nivel de escolaridad	36
Comparación por condición de empleo	37
Conclusiones	41
Bibliografía	43

Índice de Cuadros

Gráfico 2.1	Caracterización de la muestra	12
Cuadro 3.1	Condiciones laborales de los jóvenes de Posorja	22
Cuadro 3.2	Caracterización de la muestra por condiciones laborales	23
Cuadro 4.1	Percepción sobre el mercado laboral de los jóvenes en Posorja	31
Cuadro 5.1	Empleabilidad y competencias relacionadas por grupos	39

Índice de Gráficos

Gráfico 1.1	Evolución del mercado laboral de los jóvenes (15 a 24 años) en América Latina (2000-2018)	8
Gráfico 1.2	Tasa de desocupación de jóvenes (15 a 24 años) por sexo en América Latina (2000-2018)	8
Gráfico 1.3	Distribución de la población juvenil mundial y de América Latina y el Caribe por participación en educación y empleo (2008)	9
Gráfico 1.4	Evolución de los indicadores del mercado laboral de los jóvenes de Ecuador (2009-2019) por sexo y grupo de edad	10
Gráfico 3.1	Principales indicadores del mercado laboral juvenil nacional y de Posorja	16
Gráfico 3.2	Tasa de empleo adecuado por grupos	16
Gráfico 3.3	Tasa de subempleo por grupos	17
Gráfico 3.4	Tasa de desempleo por grupos	18
Gráfico 3.5	Distribución de la población joven (15 a 35 años) de Posorja por ocupación y condición laboral	19
Gráfico 3.6	Distribución del ingreso mensual de la población joven (15 a 35 años) de Posorja	20
Gráfico 3.7	Brecha de género en la distribución del ingreso de la población joven (15 a 35 años) de Posorja	21
Gráfico 3.8	Canales de búsqueda de empleo utilizados por los jóvenes de Posorja	21
Gráfico 3.9	Significado del trabajo	22
Gráfico 4.1	Percepción sobre el mercado laboral en Posorja	26
Gráfico 4.2	Percepción sobre el mercado laboral entre hombres y mujeres	26
Gráfico 4.3	Percepción sobre el mercado laboral por grupo de edad	28
Gráfico 4.4	Percepción sobre el mercado laboral por nivel de escolaridad	29
Gráfico 4.5	Percepción sobre el mercado laboral por condición de empleo	30
Gráfico 5.1	Empleabilidad externa por grupos	34
Gráfico 5.2	Competencias relacionadas con la empleabilidad juvenil	35
Gráfico 5.3	Competencias relacionadas con la empleabilidad por sexo	36
Gráfico 5.4	Competencias relacionadas con la empleabilidad por edad	37
Gráfico 5.5	Competencias relacionadas con la empleabilidad por nivel de escolaridad	37
Gráfico 5.6	Competencias relacionadas con la empleabilidad por condición de empleo	38

P

Presentación

Durante décadas el mundo laboral latinoamericano ha sufrido problemas como la alta informalidad, limitadas políticas de promoción del empleo y la poca conexión entre empresa y academia. En ese contexto, conocer la situación del empleo juvenil en Ecuador, específicamente de una localidad rural con potencial de crecimiento como Posorja, es necesario para generar datos confiables sobre las características laborales de su población juvenil y sensibilizar al sector empresarial para emprender políticas sostenibles de empleo.

El estudio “*Empleo, Subempleo y Desempleo Juvenil: El caso de los jóvenes de Posorja*” de Ochoa y Coello (2020), ESPAE ESPOL, fue solicitado por la Vicepresidencia Ejecutiva del Banco de Guayaquil, líder de la Mesa de Trabajo del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”, dentro de la iniciativa Líderes por los ODS del Pacto Global Red Ecuador. Este estudio se realizó en alianza con las empresas DP World, Negocios Industriales Real y Consorcio Nobis; y tuvo como objetivo determinar las características del empleo en los jóvenes de Posorja, sus niveles de empleabilidad y la percepción de oportunidades laborales en su lugar de residencia. El presente informe consta de una primera parte donde se contextualiza el empleo juvenil en América Latina y Ecuador, una segunda que ahonda en el método seguido para el estudio y una tercera que incluye resultados y conclusiones generales.

Se pueden destacar tres principales conclusiones de este estudio. En primer lugar, se determinó un alto nivel de subempleo y desempleo, ya que 63.4% de los jóvenes encuestados se encuentran en esta situación. Segundo, existe una brecha de género encontrada en diferentes indicadores de empleo, oportunidades percibidas y empleabilidad de los jóvenes de Posorja; y tercero, se detectó un bajo nivel de percepción de oportunidades de los jóvenes cuando evalúan el mercado laboral de Posorja, que incluye una limitada oferta educativa, poca difusión de oportunidades laborales, el escaso balance en el esfuerzo-recompensa y las insuficientes plazas de trabajo.



Paola Ochoa Pacheco, Ph.D.

Directora Académica

ESPAE Graduate School of Management

Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL)

Contexto del estudio

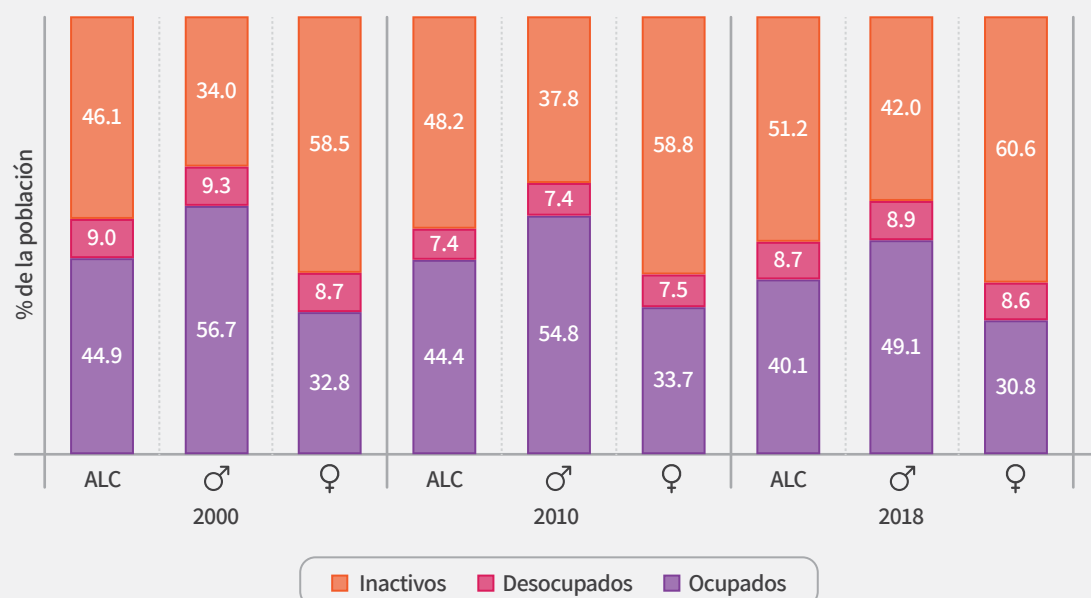
El empleo juvenil en América Latina y Ecuador

Realidad y evolución del mercado laboral para los jóvenes en América Latina

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el mercado laboral en América Latina presenta grandes desafíos que van más allá de la generación de trabajo decente, como la reducción de la desigualdad, ampliación de la cobertura de seguridad social, disminución de la informalidad laboral y de las brechas de género e intergeneracionales, entre otros (OIT, 2019a, 2020).

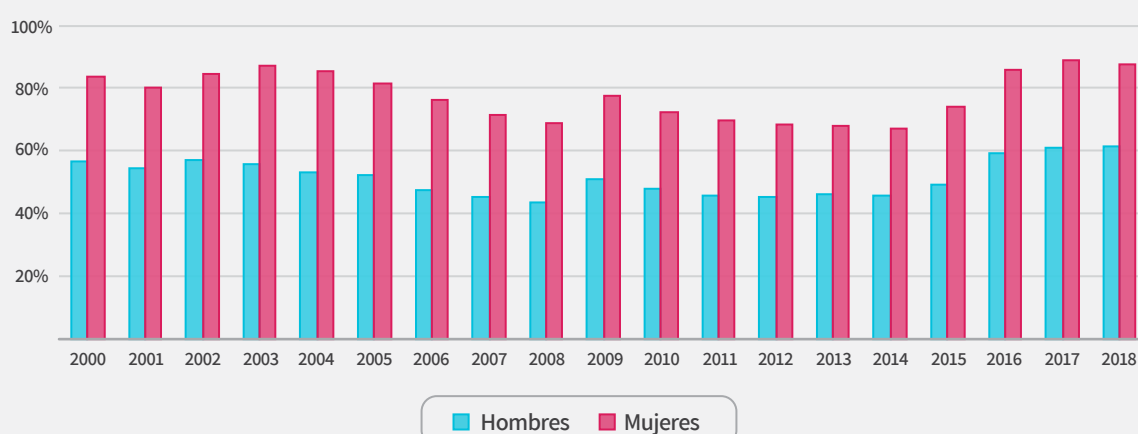
Las metas 8.3, 8.5 y 8.6 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) buscan, entre otros aspectos, mejorar las condiciones laborales de los jóvenes; sin embargo, la inserción de los jóvenes al mercado laboral en América Latina no siempre se da en condiciones que garanticen un adecuado desarrollo profesional, sino que suele darse en empleos precarios (OIT, 2019a). Si bien ha existido una mejora marginal en la calidad de los empleos en América Latina durante los últimos años, los jóvenes están expuestos a enfrentar mayores tasas de desempleo, rotación, salarios más bajos que los de los adultos (BID, 2018a) y altos índices de empleo informal, lo cual es una característica muy marcada en la región (Naciones Unidas, 2019). Se estima que el 62% de los jóvenes encuentra empleo en la informalidad, lo que implica que una porción importante de la población joven se encuentra expuesta a condiciones poco favorables, carencia de protección social y vulneración de ciertos derechos (Naciones Unidas, 2019).

Las cifras regionales de empleo juvenil evidencian la compleja realidad que los países latinoamericanos enfrentan con relación a la inserción laboral de los jóvenes. Las condiciones laborales de este grupo cambiaron significativamente a lo largo de las últimas décadas; mientras que entre 2000 y 2010 la proporción de jóvenes (15 a 24 años) ocupados se mantuvo estable, entre 2010 y 2018 se redujo en un 4% (OIT, 2019a) (Gráfico 1.1). En 2019, de acuerdo con las estimaciones de la OIT (2019b), aproximadamente el 18% de los jóvenes entre 15 y 24 años estuvieron desempleados y representaron un poco más del 40% de los desempleados de la región. Las proyecciones de diferentes organismos como la OIT (2020) y el Foro Económico Mundial (2020) muestran que la tendencia es que las condiciones laborales de este grupo sigan deteriorándose en los próximos años.

Gráfico 1.1 Evolución del mercado laboral de los jóvenes (15 a 24 años) en América Latina (2000-2018)

Fuente: Elaborado por los autores con datos del Panorama Laboral 2019 América Latina y el Caribe (OIT, 2019a).

Este continuo detrimento de las condiciones laborales para los jóvenes en América Latina es un tema de preocupación y requiere especial atención mediante el diseño e implementación de intervenciones efectivas por parte de la empresa y el Estado. Al analizar la evolución del mercado laboral desde una perspectiva de género, la realidad que experimentan las mujeres jóvenes evidencia la situación de desventaja y fragilidad en la que se encuentra este grupo. A lo largo de los últimos años, la probabilidad de que una mujer joven se encuentre desocupada se ha mantenido por sobre un 5% adicional con respecto a la de los hombres (OIT, 2019a) (Gráfico 1.2).

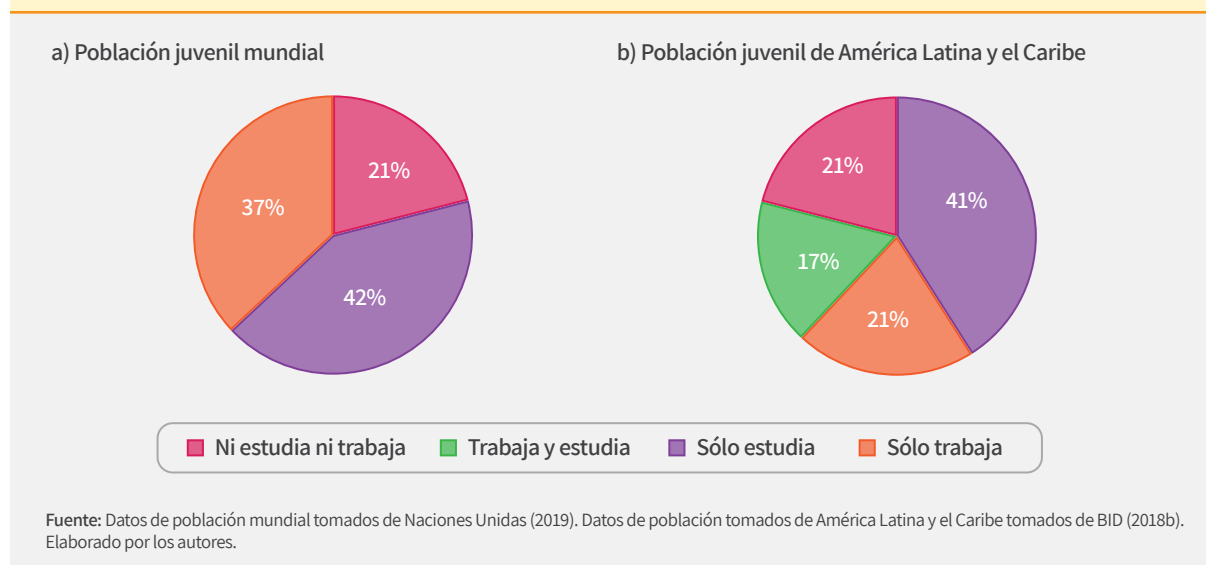
Gráfico 1.2 Tasa de desocupación de jóvenes (15 a 24 años) por sexo en América Latina (2000-2018)

Fuente: Panorama Laboral 2019 América Latina y el Caribe (OIT, 2019a).

Cuando se analizan las tendencias del empleo juvenil hay que considerar que este grupo etario experimenta un período de transición o inserción en el mercado laboral. En América Latina y el Caribe, de acuerdo con las estimaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID; 2018b), el 41% de los jóvenes entre 15 a 24 años se dedican únicamente a actividades relacionadas con el

estudio, desarrollo de habilidades o formación de algún tipo; el 21%, a trabajar; el 17% divide sus esfuerzos entre ambas actividades; y el 21% no realiza ninguna actividad económica ni recibe capacitación o formación alguna (los llamados “*nini*”) (Gráfico 1.3). Las condiciones de este último grupo no sólo representan un panorama poco prometedor en cuanto a expectativas laborales en el futuro, sino también un factor negativo para el crecimiento económico de la región a largo plazo (OIT, 2019a).

Gráfico 1.3 Distribución de la población juvenil mundial y de América Latina y el Caribe por participación en educación y empleo (2018)

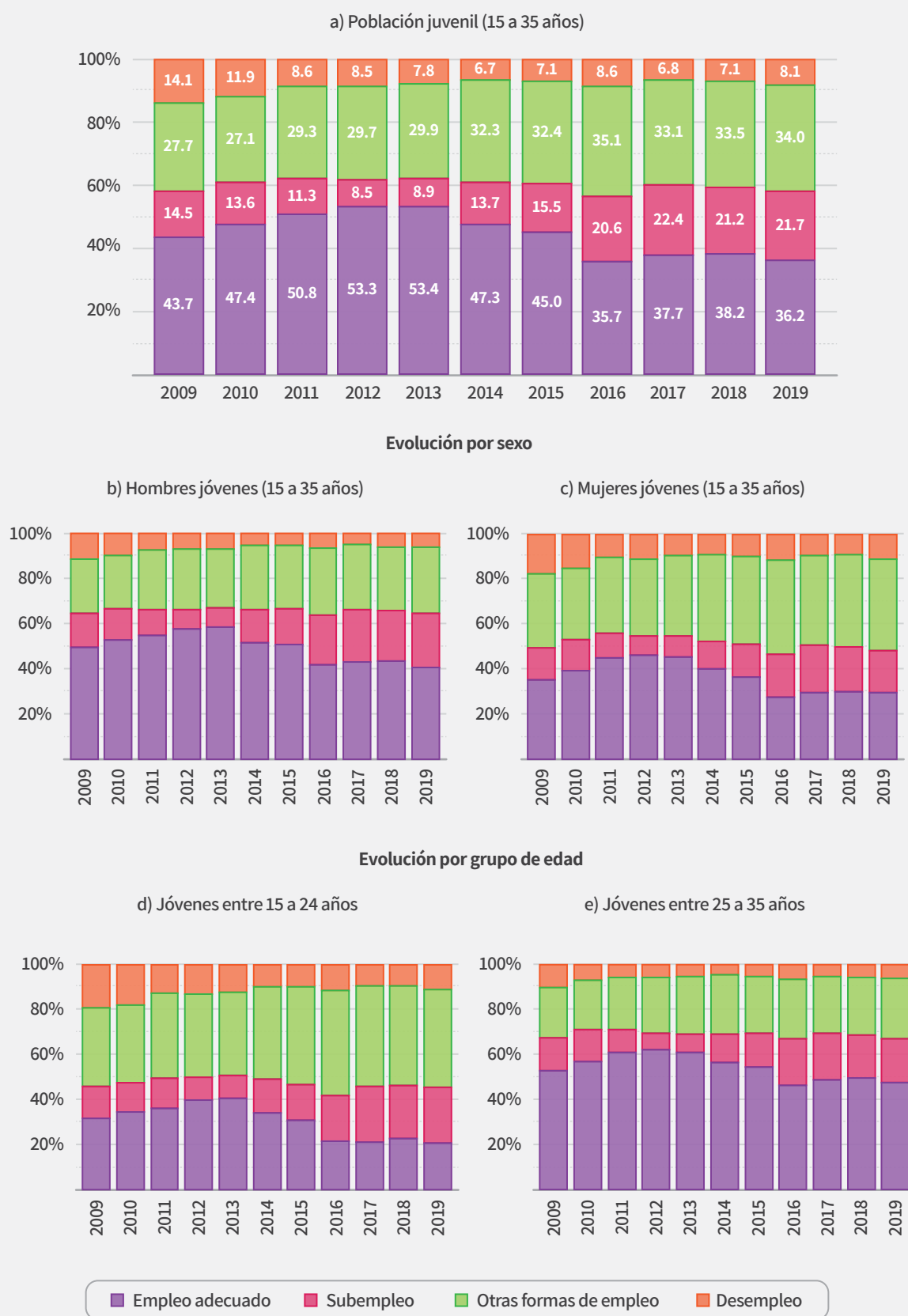


Condiciones laborales de los jóvenes en Ecuador

En Ecuador, los principales indicadores del mercado laboral experimentaron grandes variaciones durante la última década, especialmente para los *millennials*, aquellos jóvenes de entre 15 y 34 años. De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU) (INEC, 2019a), en el período 2009 – 2019, el nivel de empleo adecuado se ubicó alrededor del 44.4%, el de subempleo en 15.6% y el desempleo se mantuvo en aproximadamente 8.7% (Gráfico 1.4). Sin embargo, cabe destacar la dinámica que estos indicadores experimentaron durante este período. En los últimos años, se destruyeron anualmente aproximadamente el 1.5% de los empleos adecuados, el subempleo creció a una tasa del 6.2% anual y el desempleo se mantuvo estable. Cuando se comparan los indicadores laborales entre jóvenes de 15 a 24 años y de entre 25 y 34 años, las condiciones laborales tienden a ser más precarias en los más jóvenes; en parte como consecuencia de la deserción escolar (INEVAL, 2018), insuficientes oportunidades para la inserción laboral (CEPAL, 2019) y la falta de políticas públicas para impulsar la empleabilidad juvenil (Olmedo, 2018). De igual forma, se observa una marcada brecha de género en cuanto a oportunidades laborales.

Posorja

Posorja es una parroquia rural del cantón Guayaquil, provincia del Guayas. Se encuentra ubicada a 120km. de la ciudad de Guayaquil. Aproximadamente el 34.6% de la población de Posorja son jóvenes entre 15 y 35 años. Las principales actividades económicas que se realizan en esta parroquia rural son la industria, la pesca artesanal y las actividades comerciales (INEC, 2010).

Gráfico 1.4 Evolución de los indicadores del mercado laboral de los jóvenes de Ecuador (2009-2019) por sexo y grupo de edad

Fuente: Elaborado por los autores con datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo entre septiembre 2009 y septiembre 2019.

2

Metodología

En esta sección se describe el procedimiento seguido en la investigación, la muestra obtenida, los instrumentos utilizados, la metodología para la medición de las condiciones de empleo y los análisis estadísticos realizados.

PROCEDIMIENTO

El estudio se realizó en la parroquia rural Posorja, provincia del Guayas. Para la realización del estudio se presentó la propuesta a Banco Guayaquil, quienes a través de la Vicepresidencia Ejecutiva y la Gerencia de Gobierno Corporativo aprobaron la iniciativa. El trabajo de campo para la recolección de la información consistió en la aplicación de un cuestionario y se realizó del 2 al 7 de septiembre 2019. El análisis de los datos se llevó a cabo durante los meses de octubre y diciembre 2019. El presente informe se preparó durante los meses de enero y febrero 2020.

MUESTRA

La muestra fue incidental y estuvo conformada por 426 jóvenes de la parroquia rural Posorja. El 62% de los participantes en el estudio fueron hombres y el 38% mujeres. La edad promedio de los participantes fue de 27 años ($SD = 5.76$). Si se segmenta la muestra por rango de edad, el 42% de los jóvenes encuestados tuvo una edad entre 15 y 24 años, y el 58% entre 25 y 35 años. Con respecto al nivel de educación, el 51.6% de los participantes indicó que culminó estudios de bachillerato, mientras que el 48.4% tiene a lo mucho estudios de nivel básico. En cuanto al estado civil de los encuestados, el 57% eran solteros; el 20%, casados; y el 23% indicaron que mantienen una unión de hecho. Por último, el 43% de los jóvenes participantes en el estudio indicaron haber nacido en Posorja; mientras que del 57% restante, el

30.2% era proveniente de distintos cantones de la provincia del Guayas (excepto Guayaquil); el 21.9%, de otras parroquias del cantón Guayaquil; el 11.5%, de diferentes provincias de la Sierra; el 10.7%, de la provincia de Manabí; el 9.1%, de la provincia de Los Ríos; el 6.2%, de la provincia de Esmeraldas; el 4.6%, de la provincia de Santa Elena; el 3.7%, de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas; y el 2.1%, de la provincia de El Oro.

Cuadro 2.1 Caracterización de la muestra



Con respecto a la ocupación a la que se dedica en la actualidad, el 35.5% de los jóvenes encuestados labora en ocupaciones elementales (e.g., auxiliares de limpieza, peones agropecuarios o pesqueros, vendedores ambulantes); el 28.6%, son trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados; el 10.1%, personal de apoyo administrativo; el 7%, oficiales, operarios, artesanos y otros oficios; 5.9%, operadores de máquinas; 5.2%, trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; y 2.8% son profesionales de nivel medio. Cabe mencionar que el 4.9% de los encuestados afirma no haber trabajado nunca.

INSTRUMENTOS

El cuestionario que se utilizó para el levantamiento de información estuvo conformado por seis bloques de preguntas. Los dos primeros bloques consistieron en una adaptación de la sección

Características Ocupacionales de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU), desarrollada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Ambos bloques sirvieron para la construcción de los indicadores de condiciones de empleo, de acuerdo con la metodología de medición de empleo vigente en Ecuador (INEC, 2016).

El tercer bloque del cuestionario estuvo conformado por una escala construida por los autores del estudio para obtener una medida de la percepción sobre el mercado laboral de los jóvenes de Posorja. Esta escala fue tipo Likert de 5 anclajes, del 1 al 5, donde 1 es “*totalmente en desacuerdo*” y 5 “*totalmente de acuerdo*”; y evaluó, entre otros aspectos, la existencia de plazas de trabajo en Posorja, relación trabajo-estudios, balance esfuerzo-recompensa, estabilidad laboral y oportunidades para iniciar un emprendimiento.

Por su parte, el cuarto bloque incluyó dos escalas para obtener una medida de la empleabilidad de los jóvenes participantes. La primera escala correspondió a una selección de ítems correspondientes a la dimensión de empleabilidad externa de la escala de empleabilidad auto percibida de Rothwell & Arnold (2007), los cuales se puntuaron en una escala tipo de Likert de 5 anclajes, del 1 al 5, donde 1 es “*totalmente en desacuerdo*” y 5 “*totalmente de acuerdo*”. La segunda escala fue diseñada por los autores de este Informe basados en el Barómetro de empleabilidad y empleo de los universitarios en España del Observatorio de Empleabilidad y Empleos Universitarios de la Universidad de Salamanca (2015). En este caso, los ítems se midieron en una escala tipo Likert de 7 anclajes, del 1 al 7, donde 1 significa “*muy bajo*” y 7 “*muy alto*”.

Por último, el quinto bloque incluyó ítems del cuestionario de competencias digitales de van Deursen, Helsper y Eynon (2014), correspondientes a las dimensiones operación y navegación. Los ítems se calificaron con una escala tipo Likert de 5 anclajes, del 1 al 5, en la que 1 es “*no muy cierto para mí*” y 5 “*muy cierto de mí*”. Por último, en el sexto bloque se incluyeron datos sociodemográficos.

METODOLOGÍA PARA LA MEDICIÓN DEL EMPLEO

Para la medición de las condiciones laborales de los jóvenes de Posorja, el estudio siguió la metodología establecida por el INEC (2016). De acuerdo con esta metodología, la situación de empleo de una persona puede definirse de acuerdo con tres variables: ingreso laboral, horas de trabajo y la disponibilidad para trabajar horas adicionales. Las condiciones de empleo se pueden agrupar en dos categorías: empleo y desempleo. El empleo puede catalogarse en dos niveles. El primer nivel es el llamado empleo adecuado, que ocurre cuando un individuo percibe ingresos iguales o superiores al salario básico unificado, independientemente de las horas trabajadas durante la semana de referencia. El segundo nivel de empleo se conoce como empleo inadecuado, el cual incluye subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo, subempleo por insuficiencia de ingresos y otro empleo inadecuado. Finalmente, la categoría de desempleo incluye el desempleo abierto y el desempleo oculto. En el estudio se identificaron las siguientes categorías de empleo: empleo adecuado, subempleo y desempleo.

ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Además de la descripción muestral a través de estadísticos descriptivos, se realizaron pruebas de comparación de medias con el objetivo de determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre grupos. Específicamente se realizó la prueba *t* y análisis de varianza (ANOVA). Los contrastes de medias se realizaron en función del sexo (hombres y mujeres); rango de edad (entre 15 y 24 años y entre 25 y 35 años); nivel de escolaridad, para el cual se consideró únicamente si los individuos poseían título de bachillerato; tipo de ocupación laboral, de acuerdo con lo establecido en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) (OIT, 2008).

3

Empleo, subempleo y desempleo juvenil en Posorja

Un análisis exploratorio

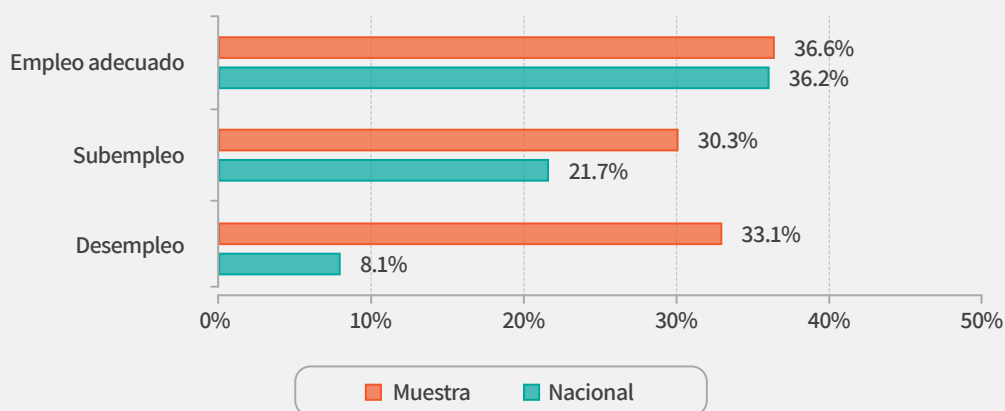
En esta sección se presentan los principales indicadores de empleo juvenil de Posorja. En un primer bloque se reportan los indicadores agregados para la muestra total y se comparan con las cifras nacionales para este grupo etario publicadas por el INEC; y en un segundo bloque se detalla la distribución de cada indicador considerando como variables de agrupación al sexo, edad y nivel de escolaridad. En el tercero, se analizan aspectos relacionados con el empleo juvenil tales como el nivel de ingreso, canales de búsqueda de empleo, significado del trabajo, entre otros.

Siguiendo la metodología propuesta por el INEC (2016) para la medición del empleo en Ecuador, la muestra recogida presentó las siguientes características ocupacionales: el 36.6% de los jóvenes de Posorja se encuentran empleados adecuadamente, el 30.3% trabaja en condiciones de subempleo y el 33.1% está desempleado (Cuadro 3.1). Las estimaciones realizadas presentan similitudes y diferencias con respecto a las cifras a nivel nacional, de acuerdo con los resultados de la ENEMDU al mes de septiembre 2019 (INEC, 2019). Como se muestra en el gráfico 3.1, la tasa de empleo adecuado observado en los jóvenes de 15 a 35 años de Posorja es similar a la tasa de empleo adecuado a nivel nacional (36.2%). No obstante, las tasas de subempleo y desempleo muestran desviaciones estadísticamente significativas con respecto a las cifras nacionales, 21.7% y 8.1% respectivamente.

EMPLEO ADECUADO

En general, el 36.6% de los jóvenes de Posorja tiene un empleo adecuado; sin embargo, existen algunas diferencias importantes de destacar. Por ejemplo, cuando se agrupó a los jóvenes encuestados por sexo, se determinó que la proporción de hombres que cuentan con un empleo pleno (47.2%) es mayor que la de las mujeres en esta misma condición laboral (19.9%) ($t = 5.86$; $p < .01$) (Gráfico 3.2 y Cuadro 3.1).

Gráfico 3.1 Principales indicadores del mercado laboral juvenil nacional y de Posorja

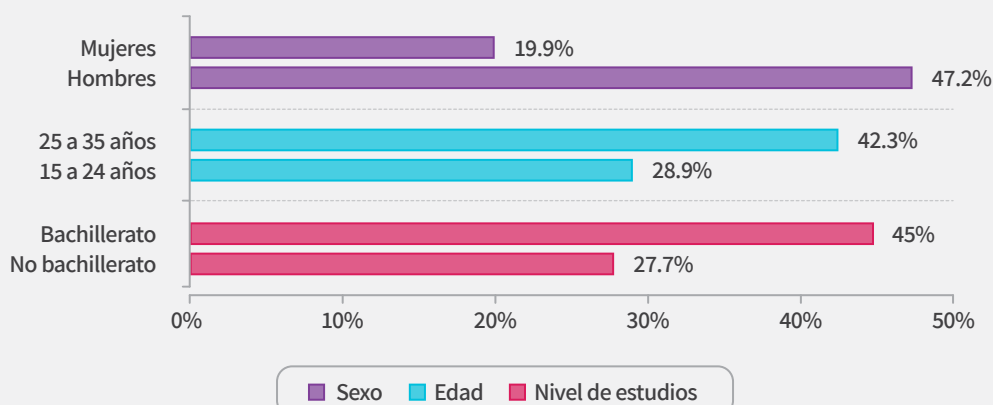


Fuente: Elaborado por los autores con datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (septiembre 2019)

Agrupando a los jóvenes encuestados en dos cohortes, una entre 15 y 24 años y otra entre 25 y 35 años, y realizando una comparación de la proporción de jóvenes con empleo adecuado, se observó que aproximadamente el 28.9% de los jóvenes entre 15 y 24 años tiene un empleo adecuado mientras que esta proporción se incrementa a 42.3% en aquellos jóvenes entre 25 y 35 años (Gráfico 3.2 y Cuadro 3.1). La diferencia encontrada entre ambas cohortes fue estadísticamente significativa ($t = -2.83$; $p < .01$). Al descomponer el análisis de la tasa de empleo adecuado entre ambos grupos etarios, incorporando la comparación entre hombres y mujeres, los resultados del estudio demostraron que en la cohorte de jóvenes entre 15 y 24 años existe una diferencia estadísticamente significativa de 15 puntos porcentuales entre la tasa de empleo adecuado de hombres (34.2%) y mujeres (19.0%) ($t = 2.15$; $p < .05$). De igual manera, en la cohorte de jóvenes entre 25 y 35 años existe una diferencia estadísticamente significativa de 37.1% entre la proporción de hombres (57.5%) y mujeres (20.4%) con un empleo adecuado ($t = 6.16$; $p < .01$).

Al comparar por nivel de escolaridad, los resultados del estudio evidenciaron que la proporción de jóvenes con empleo pleno es 1.6 veces mayor en aquellos con estudios de bachillerato (45%) que en aquellos que no cuentan con estos estudios (27.7%), considerándose una diferencia estadísticamente significativa ($t = -3.76$; $p < .01$) (Gráfico 3.2 y Cuadro 3.1). Procediendo de igual forma que en el análisis anterior, se descompuso el análisis de la tasa de empleo por nivel de

Gráfico 3.2 Tasa de empleo adecuado por grupos



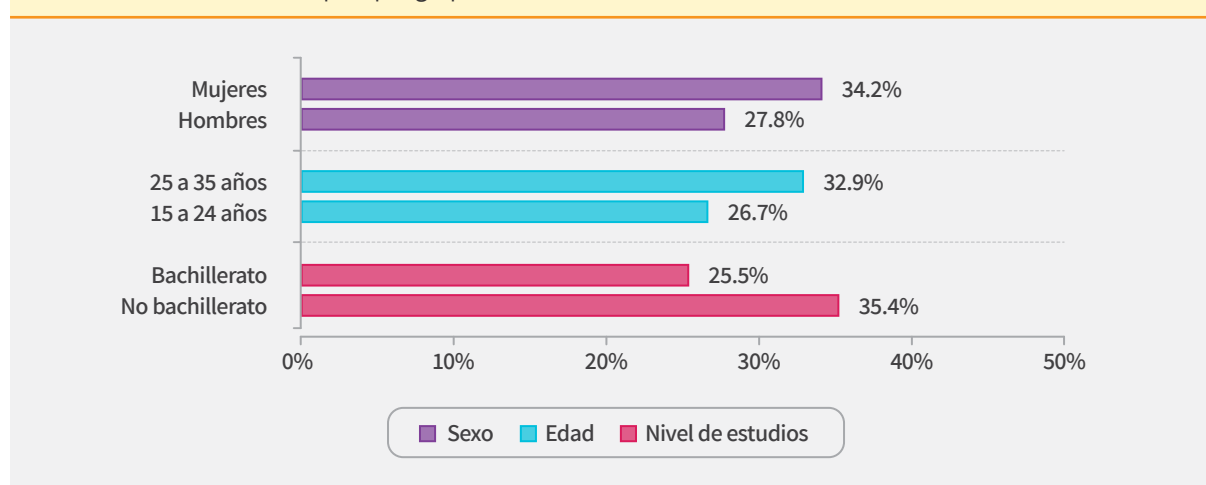
escolaridad tomando en cuenta la desigualdad de género. De acuerdo con los resultados obtenidos, se determinó la existencia de una diferencia estadísticamente significativa de 26.6% entre la proporción de hombres (38.5%) y mujeres (11.9%) sin estudios de bachillerato empleados adecuadamente ($t = 4.37$; $p < .01$), y de 26% entre la proporción de hombres (54.6%) y mujeres (28.6%) con estudios de nivel medio y que cuentan con un empleo pleno ($t = 3.79$; $p < .01$).

Los jóvenes de Posorja con empleo adecuado tienen 27 años en promedio ($SD = 5.54$), en su mayoría estudios de bachillerato culminados (63.5%), 8 años de experiencia laboral en promedio ($SD = 6.62$), y se desenvuelven principalmente en ocupaciones elementales (33.97%), como trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados (33.33%) y como personal de apoyo administrativo (12.82%). Además, la mayoría percibe ingresos mensuales inferiores a US\$ 500.00 (64.1%) (Gráfico 3.5 y Cuadro 3.2).

SUBEMPLEO

Como se muestra en el cuadro 3.1, el 30.3% de los jóvenes de Posorja se encuentran subempleados, los cuales en su mayoría se encuentran en esta condición por insuficiencia de horas de trabajo (74.6%), de acuerdo con la clasificación del INEC (2016). Al contrario de aquellos jóvenes con empleo adecuado, la tasa de subempleo es mayor en las mujeres (34.2%) que en los hombres (27.8%), aunque esta diferencia no es estadísticamente significativa ($t = -1.39$; $p > .05$) (Gráfico 3.3 y Cuadro 3.1). No obstante, esta desigualdad de género se acentúa cuando se analiza este indicador por otros factores.

Gráfico 3.3 Tasa de subempleo por grupos



La comparación de la tasa de subempleo entre jóvenes agrupados en dos cohortes con relación a su edad evidenció que no existen diferencias entre aquellos jóvenes entre 15 y 24 años (26.7%) y los de 25 a 35 años (32.9%) ($t = -1.39$; $p > .05$) (Gráfico 3.3 y Cuadro 3.1). Al desagregar el análisis entre hombres y mujeres, los resultados del estudio determinaron una diferencia de 9.3% no estadísticamente significativa ($t = 1.34$; $p > .05$) entre la proporción de hombres (29.9%) y mujeres (20.6%) entre 15 y 24 años. Sin embargo, entre aquellos jóvenes entre 25 y 35 años existe una diferencia estadísticamente significativa de 16.8% ($t = -2.73$; $p < .01$) en la probabilidad de subempleo entre hombres (26.0%) y mujeres (42.8%) .

Cuando se comparó la tasa de subempleo por niveles de escolaridad, se encontró evidencia suficiente para afirmar que la proporción de jóvenes subempleados sin estudios de bachillerato (35.4%) es mayor que la de aquellos subempleados con estudios de ese nivel (25.5%) (Gráfico 3.3

y Cuadro 3.1). La diferencia encontrada con respecto a la tasa de subempleo entre ambos grupos de jóvenes fue estadísticamente significativa ($t = 2.24$; $p < .05$). Al realizar un análisis más detallado, se evidenciaron otras desigualdades importantes de mencionar. Por un lado, se logró determinar que el culminar estudios de bachillerato está relacionado con una mejora significativa en las condiciones laborales de los hombres, aproximadamente una reducción del 14% en la probabilidad de encontrarse subempleado ($t = 2.54$; $p < .05$); mientras que el contar con este nivel de estudios representa una mejora marginal (3.2%) pero no estadísticamente significativa en las condiciones laborales de las mujeres ($t = .43$; $p > .05$). Por otro lado, no existe una diferencia estadísticamente significativa ($t = -.07$; $p > .05$) entre la proporción de hombres (35.2%) y mujeres (35.7%) subempleados sin estudios de bachillerato, ni entre los hombres (21.3%) y mujeres (32.5%) subempleados que culminaron sus estudios de nivel medio ($t = -1.82$; $p > .05$).

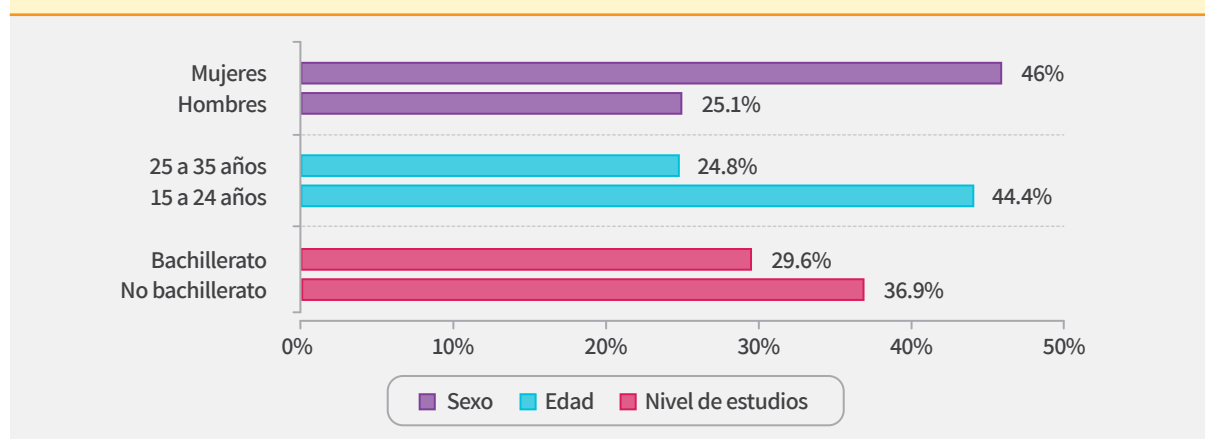
Los jóvenes de Posorja que se encuentran subempleados tienen 27 años en promedio ($SD = 5.95$), culminaron a lo mucho la educación básica en su gran mayoría (50.1%), su experiencia laboral es de 6 años en promedio ($SD = 5.50$) y se dedican principalmente a ocupaciones elementales (35.66%) o son trabajadores de servicios o vendedores en comercios (27.91%). Cabe destacar además que la gran mayoría percibe ingresos iguales o menores al salario básico unificado* (Gráfico 3.5 y Cuadro 3.2).

DESEMPLEO

Por último, un poco más de la tercera parte de los jóvenes de Posorja encuestados se encontraban desempleados al momento de realizar el estudio (33.1%). Esta condición laboral fue observada principalmente en mujeres (46%), las cuales superan en aproximadamente un 20% a la proporción de hombres desempleados (25.1%) (Gráfico 3.4 y Cuadro 3.1). Esta brecha encontrada entre hombres y mujeres fue estadísticamente significativa ($t = -4.53$; $p < .01$).

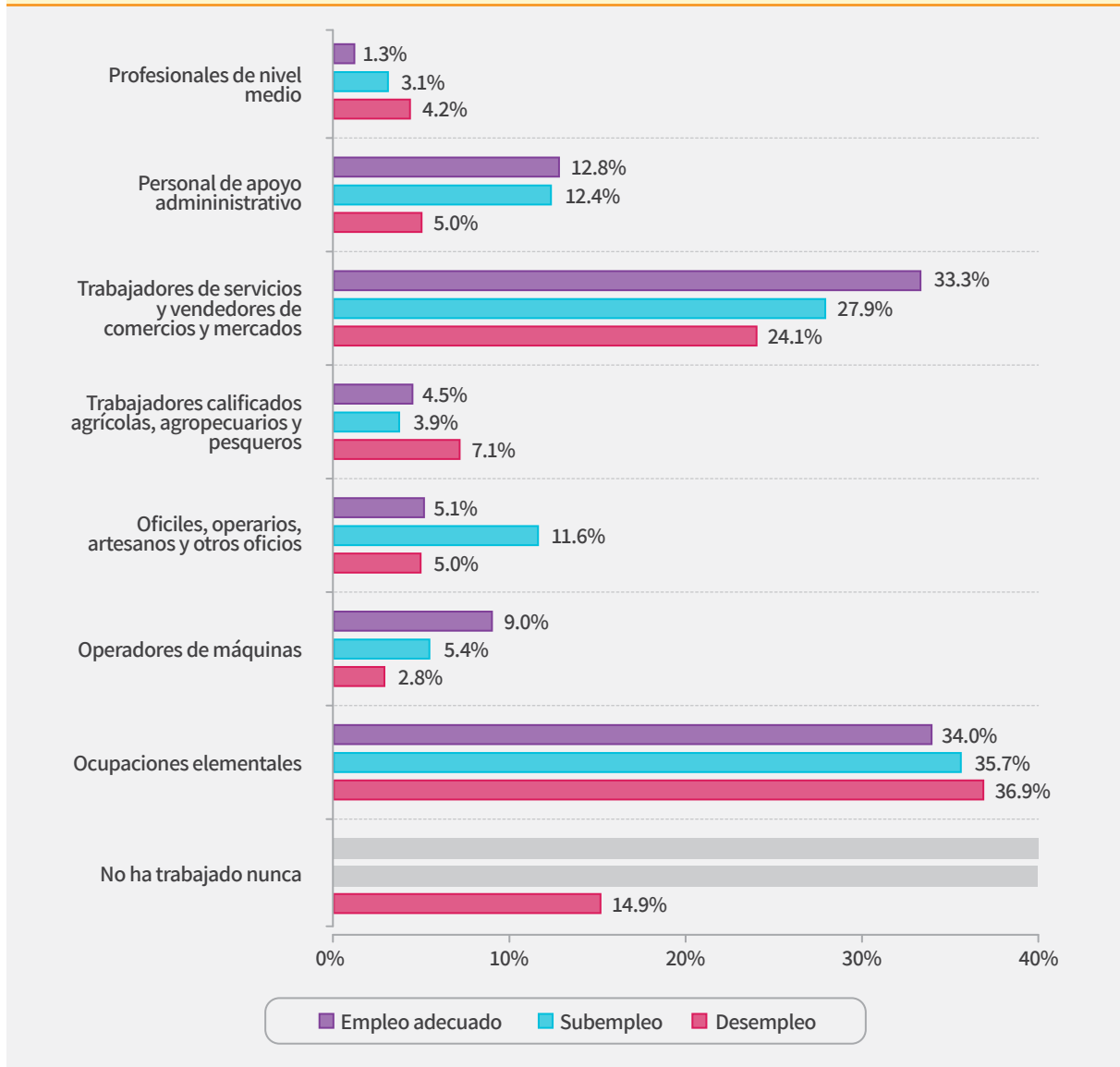
De acuerdo con los resultados del estudio, el 44.4% de los jóvenes entre 15 y 24 años se encontró desempleado, mientras que sus pares de 25 a 35 años experimentaron una mejora en sus condiciones laborales, estimando una tasa de desempleo para esta cohorte de 24.8% (Gráfico 3.4 y Cuadro 3.1). Entre ambas cohortes se determinó la existencia de una diferencia estadísticamente significativa ($t = 4.34$; $p < .01$). Si a este análisis se incorpora la desigualdad de género presente en el mercado laboral de Posorja, las tasas de desempleo revelan disparidades interesantes. Entre los hombres y mujeres de la cohorte de entre 15 y 24 años se determinó la existencia de una diferencia estadísticamente significativa ($t = -3.22$; $p < .05$) en sus probabilidades de encontrarse desempleado. De igual forma, se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre la proporción de hombres (16.4%) y mujeres (36.7%) desempleados entre 25 y 35 años ($t = -3.69$; $p < .01$).

Gráfico 3.4 Tasa de desempleo por grupos



* El salario básico unificado vigente en Ecuador en 2019 fue de US\$ 394.00.

Gráfico 3.5 Distribución de la población joven (15 a 35 años) de Posorja por ocupación y condición laboral



Al comparar este indicador agrupando a jóvenes por niveles de estudios, la proporción de desempleados con estudios de bachillerato (29.6%) es menor que la de aquellos que no cuentan con este tipo de estudios (36.9%). La diferencia estimada de 7.3% entre ambos grupos no fue estadísticamente significativa ($t = 1.61$; $p = > .05$) (Gráfico 3.4 y Cuadro 3.1). Al analizar la dinámica de este indicador laboral entre hombres y mujeres de acuerdo con su nivel de escolaridad, los resultados obtenidos permitieron evidenciar que existen diferencias estadísticamente significativas ($t = -3.95$; $p = < .01$) entre las proporciones de hombres y mujeres desempleados sin estudios de bachillerato, 26.2% y 52.4% respectivamente. Así mismo, se estimó una diferencia estadísticamente significativa de 14.8% en la tasa de desempleo entre hombres (24.1%) y mujeres (38.9%) con estudios de bachillerato ($t = -2.32$; $p = < .05$).

Los jóvenes de Posorja en desempleo tienen 25 años en promedio ($SD = 6.16$), no cuentan con estudios de bachillerato completos en su mayoría (53.9%) y su experiencia laboral es en promedio 4 años ($SD = 4.74$). Los jóvenes desempleados realizaban trabajos relacionados principalmente con ocupaciones elementales (e.g., limpiadores y asistentes domésticos en oficinas) (36.88%), como trabajadores o vendedores en comercios (24.11%), o como trabajadores agropecuarios o pesqueros (7.09%). Cabe mencionar que el 15% respondió que nunca había trabajado (Gráfico 3.5 y Cuadro 3.2).

OTROS DATOS SOBRE EL EMPLEO JUVENIL EN POSORJA



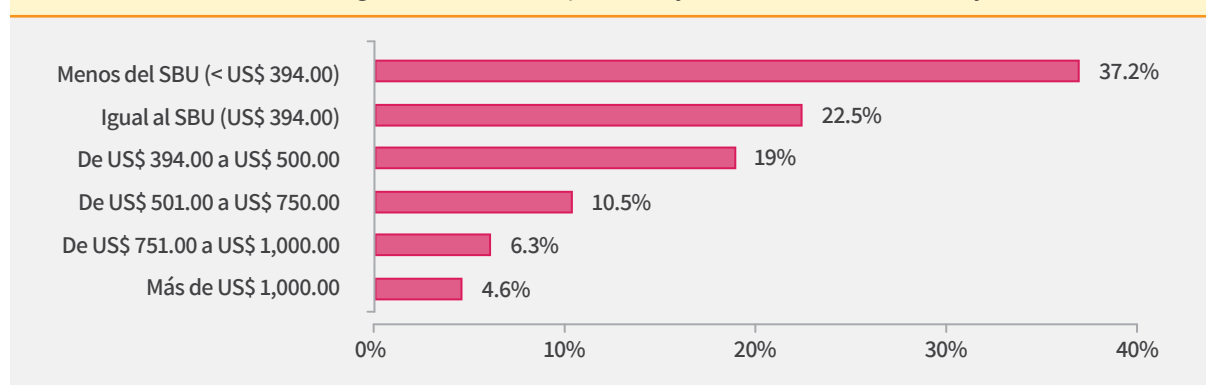
Dato importante

El 57% de los jóvenes participantes en este estudio declaró no haber nacido en Posorja. De acuerdo con los resultados obtenidos, los principales motivos para que este grupo de jóvenes trasladase su domicilio a esta parroquia rural fueron: búsqueda de oportunidades laborales (54.8%), acompañar a un familiar (36.3%), matrimonio (5.4%), entre otros (3.6%).

Nivel de ingresos

Con respecto al nivel de ingresos de aquellos jóvenes que cuentan con un empleo adecuado o que se encuentran subempleados, aproximadamente 6 de cada 10 de ellos percibe un ingreso mensual menor o igual al salario básico unificado, evidenciando una gran desigualdad en el ingreso de este grupo etario. En esta misma línea, 2 de cada 10 jóvenes tienen un nivel de ingresos que oscila entre US\$ 394.00 y US\$ 500.00, mientras que los otros 2 de cada 10 jóvenes alcanzan remuneraciones mensuales superiores a US\$ 500.00 (Gráfico 3.6).

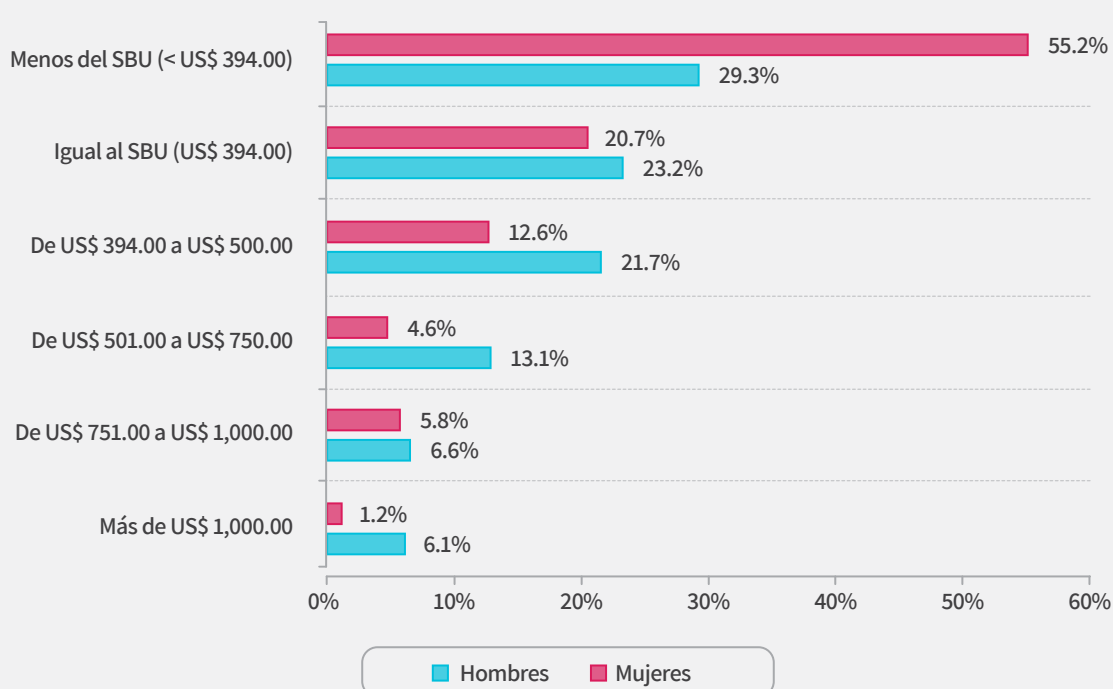
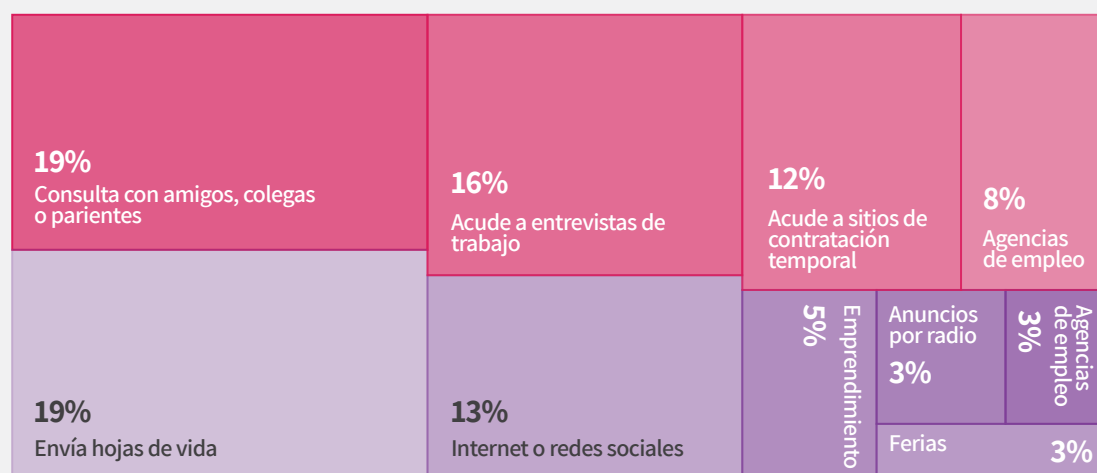
Gráfico 3.6 Distribución del ingreso mensual de la población joven (15 a 35 años) de Posorja



Al analizar la distribución del ingreso entre hombres y mujeres se encontró que el ingreso promedio de los hombres es mayor que el de las mujeres. Para ilustrar mejor las disparidades de género con relación a los ingresos, se comparó los extremos de la distribución del ingreso de hombres y mujeres. Al comparar el extremo inferior de la distribución de ingreso se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre la proporción de hombres y mujeres que perciben un ingreso menor al salario básico unificado ($t = -4.28$; $p = < .01$). Esta diferencia se debe a que el 29.3% de los hombres en Posorja perciben una remuneración mensual por debajo del salario básico unificado, mientras que la proporción de mujeres que alcanzan un nivel de ingresos de esta magnitud es más del 55% (Gráfico 3.7).

Canales de búsqueda de empleo

De acuerdo con los resultados obtenidos, los canales utilizados de manera más frecuente por los jóvenes de Posorja para la búsqueda de empleo son: hablar directamente con amigos, colegas o parientes (19%), enviar hojas de vida a empresas (19%), acudir a entrevistas de trabajo (16%), anuncios en internet o redes sociales (13%), sitios de contratación temporal (12%), acudir a agencias de empleo (8%), entre otros (Gráfico 3.8).

Gráfico 3.7 Brecha de género en la distribución del ingreso de la población joven (15 a 35 años) de Posorja**Gráfico 3.8** Canales de búsqueda de empleo utilizados por los jóvenes de Posorja

También se consultó si actualmente los jóvenes se encuentran en la búsqueda de empleo. En base a la información recolectada, el 50% respondió que se encontraba realizando gestiones relacionadas con la búsqueda de empleo. De este grupo el 26.3% se encuentra en condición de empleo adecuado; el 40.9%, subempleado; y el 32.8%, desempleado. La principal razón por la cual los jóvenes con empleo adecuado o en condiciones de subempleo buscan otro trabajo es porque consideran, en su mayoría (54%), que la remuneración que reciben actualmente no representa una recompensa adecuada con el esfuerzo realizado.

Cuadro 3.2 Caracterización de la muestra por condiciones laborales

		Empleo adecuado	Subempleo	Desempleo
Edad (años)		27.68 (SD = 5.54)	27.41 (SD = 5.95)	24.98 (SD = 6.16)
Bachillerato	Sí	99 (63.46%)	56 (42.41%)	65 (46.10%)
	No	57 (36.54%)	73 (56.59%)	76 (53.90%)
Ocupación	Profesionales de nivel medio	2 (1.28%)	4 (3.10%)	6 (4.26%)
	Personal de apoyo administrativo	20 (12.82%)	16 (12.40%)	7 (4.96%)
	Trabajadores de servicios y vendedores	52 (33.33%)	36 (27.91%)	34 (24.11%)
	Trabajadores agropecuarios y pesqueros	7 (4.49%)	5 (3.88%)	10 (7.09%)
	Oficiales, operarios, artesanos y otros oficios	8 (5.13%)	15 (11.63%)	7 (4.96%)
	Operadores de máquinas	14 (8.97%)	7 (5.43%)	4 (2.84%)
	Ocupaciones elementales	53 (33.97%)	46 (35.66%)	52 (36.88%)
	No ha trabajado nunca	n.a.	n.a.	21 (14.89%)
Experiencia laboral (años)		7.79 (SD = 6.61)	5.82 (SD = 5.50)	3.54 (SD = 4.74)
Nivel de ingresos	Menos del SBU	n.a	106 (82.17%)	n.a
	SBU	54 (34.62%)	10 (7.75%)	n.a
	SBU a US\$ 500	46 (29.49%)	8 (6.20%)	n.a
	US\$ 501 a US\$ 750	27 (17.31%)	3 (2.33%)	n.a
	US\$ 751 a US\$ 1000	17 (10.90%)	1 (.78%)	n.a
	Más de US\$ 1000	12 (7.69%)	1 (.78%)	n.a

4

Percepción sobre el mercado laboral en Posorja

Esta sección comprende el análisis de la percepción del mercado laboral en Posorja por parte de los jóvenes participantes en el estudio. De acuerdo con los resultados obtenidos, los jóvenes de la parroquia Posorja reportaron un bajo nivel de percepción de oportunidades en el mercado laboral ($M = 2.89$; $SD = .64$). En general, todos los aspectos evaluados dentro de este factor presentaron puntuaciones entre 2 y 3, en una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 y 5 representan una baja y alta percepción de oportunidades respectivamente. No obstante, se observaron ciertas diferencias importantes. Por un lado, los aspectos evaluados con puntuaciones más bajas fueron los relacionados con la existencia de escuelas técnicas o universidades ($M = 1.72$; $SD = 1.07$), difusión de oportunidades laborales ($M = 2.34$; $SD = 1.46$), balance esfuerzo-recompensa ($M = 2.72$; $SD = 1.45$) y existencia de plazas de trabajo ($M = 2.71$; $SD = 1.65$). En cuanto a los factores que pueden proporcionar inserción laboral, las puntuaciones fueron mayores para los aspectos relacionados con oportunidades de emprendimiento ($M = 4.06$; $SD = 1.32$), existencia de recursos para minimizar riesgos laborales ($M = 3.53$; $SD = 1.50$) y la relación trabajo-estudios ($M = 3.31$; $SD = 1.46$) (Gráfico 4.1).

A continuación, se presenta una comparación de las oportunidades percibidas por los jóvenes de Posorja agrupados por género, edad, nivel de estudios y condiciones de actividad laboral.

COMPARACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En lo que respecta a percepción respecto a la existencia de plazas de trabajo en Posorja, los hombres reportaron una mayor puntuación ($M = 2.91$; $SD = 1.66$) que las mujeres ($M = 2.39$; $SD = 1.57$). Ocurre la misma situación en el caso de la percepción de las recompensas salariales por el trabajo realizado, cuya valoración fue superior para los hombres ($M = 2.89$; $SD = 1.43$) que para las mujeres ($M = 2.44$; $SD = 1.45$). Los hombres también indicaron una mayor percepción de oportunidades para desarrollar

Gráfico 4.1 Percepción sobre el mercado laboral en Posorja



su carrera laboral ($M = 3.36$; $SD = 1.35$) que las mujeres ($M = 3.08$; $SD = 1.34$). Por último, los hombres señalaron en mayor medida ($M = 3.67$; $SD = 1.48$) que las mujeres ($M = 3.30$; $SD = 1.50$) que las empresas establecidas en Posorja cuentan con recursos para minimizar riesgos laborales (Gráfico 4.2 y Cuadro 4.1). A partir de estos resultados, se determinó que existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en su percepción con respecto a la existencia de plazas de trabajo, balance esfuerzo-recompensa, existencia de recursos para minimizar riesgos laborales en el entorno de trabajo y oportunidades para el desarrollo de una carrera profesional. Estas diferencias se deben a que la autoevaluación en estos aspectos fue mayor en los hombres que en las mujeres (Cuadro 4.1).

Gráfico 4.2 Percepción sobre el mercado laboral entre hombres y mujeres

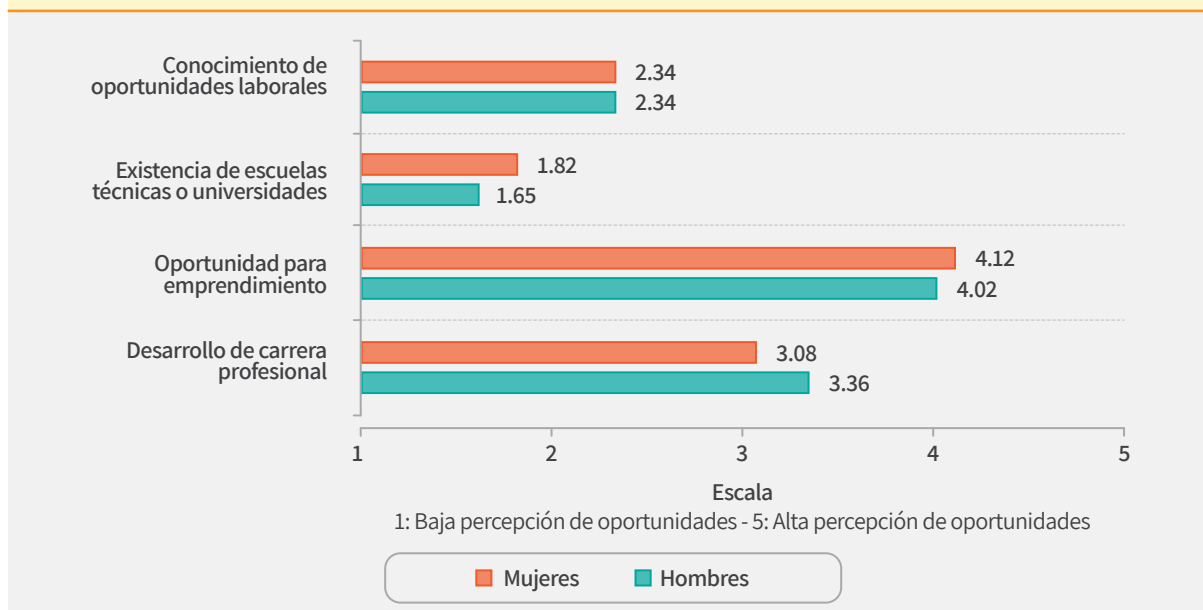
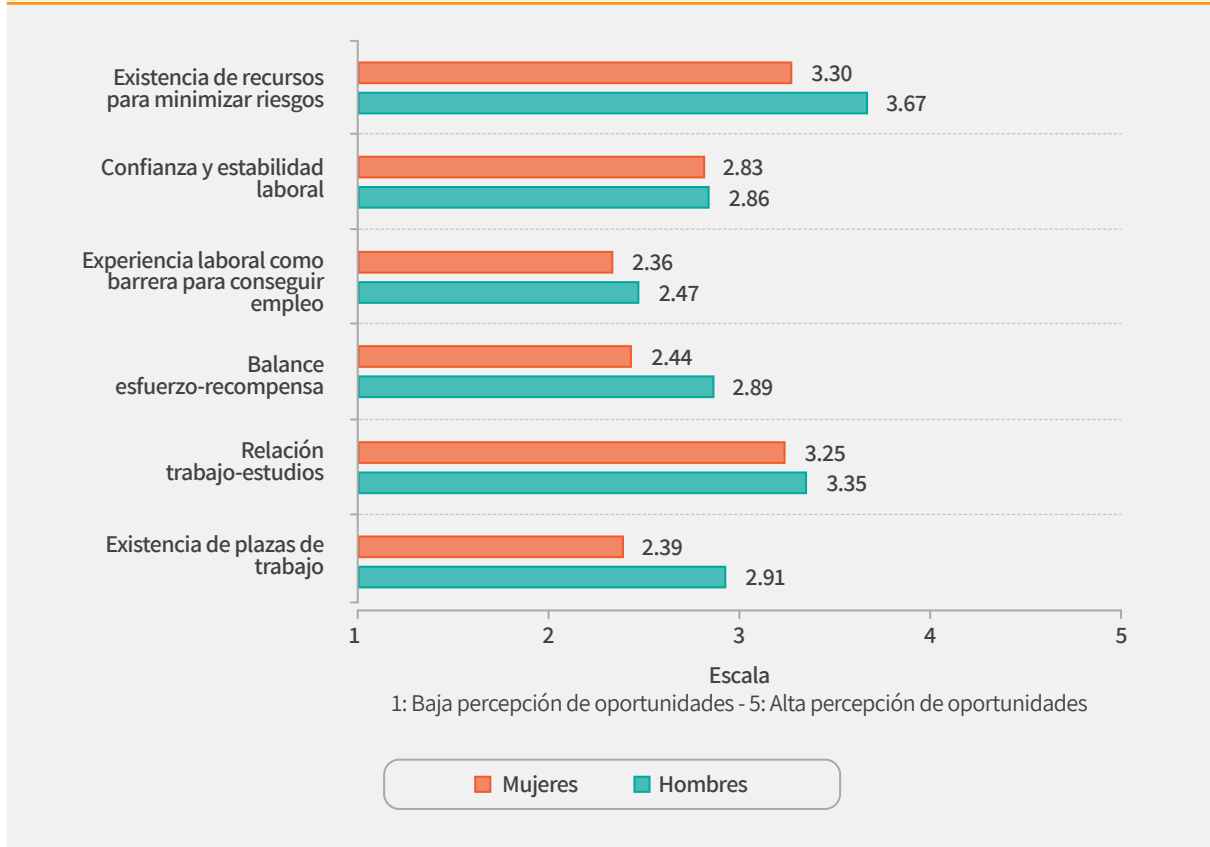


Gráfico 4.2 Percepción sobre el mercado laboral entre hombres y mujeres (continuación)



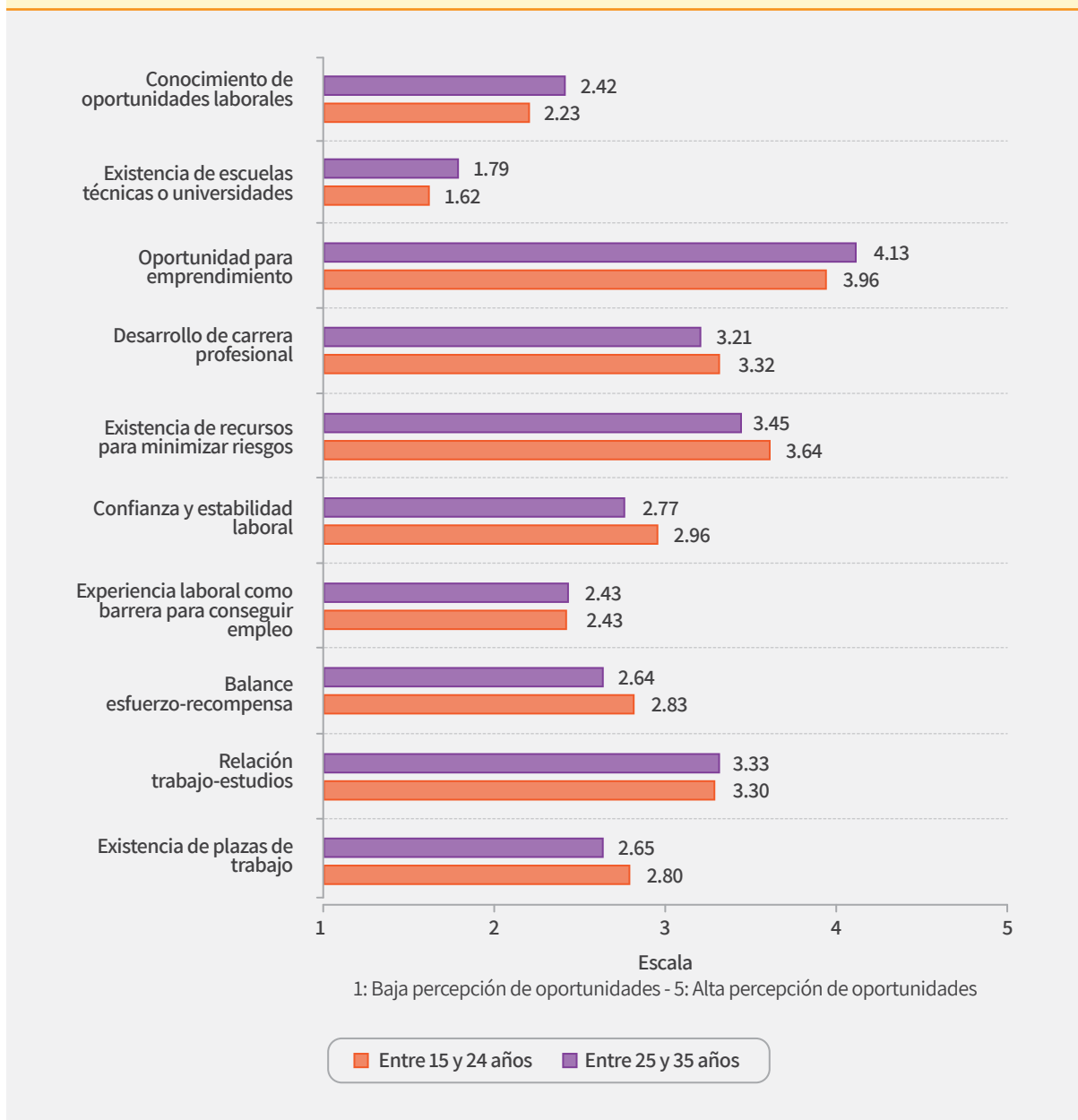
COMPARACIÓN POR GRUPO DE EDAD

Cuando se analizó la evaluación que realizaron los jóvenes a distintos aspectos del mercado laboral de Posorja, se identificó que en promedio la percepción de oportunidades es menor en los jóvenes de entre 25 y 35 años que en aquellos entre 15 y 24 años, aunque destacan algunas diferencias. Las puntuaciones reportadas por jóvenes entre 15 y 24 y entre 25 y 35 años con respecto a la relación de su empleo u ocupación presente o pasada con sus estudios oscilaron entre 3.30 ($SD = 1.46$) y 3.33 ($SD = 1.44$) respectivamente, indicando que las actividades que desarrollan no están relacionadas con su formación académica. Por otro lado, la percepción de que Posorja es un lugar apto para iniciar un emprendimiento fue menor en aquellos jóvenes entre 15 y 24 años ($M = 3.96$; $SD = 1.40$) que en aquellos entre 25 a 35 años ($M = 4.13$; $SD = 1.26$).

El conocimiento de oportunidades laborales en jóvenes entre 15 y 24 años fue menor ($M = 2.23$; $SD = 1.41$) que en aquellos entre 25 y 35 años ($M = 2.42$; $SD = 1.49$). No obstante, los jóvenes de entre 15 y 24 años reportaron una evaluación superior que los de entre 25 y 35 años en cuanto a la existencia de plazas de trabajo ($M = 2.80$; $SD = 1.64$), balance entre el salario percibido y su esfuerzo ($M = 2.83$; $SD = 1.47$), percepción de confianza y estabilidad laboral ($M = 2.96$; $SD = 1.37$) y oportunidades para el desarrollo de una carrera profesional ($M = 3.32$; $SD = 1.40$) (Gráfico 4.3 y Cuadro 4.1).

Al comparar las puntuaciones reportadas por ambos grupos de jóvenes, no se logró determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas en ninguno de los diez aspectos analizados (Cuadro 4.1).

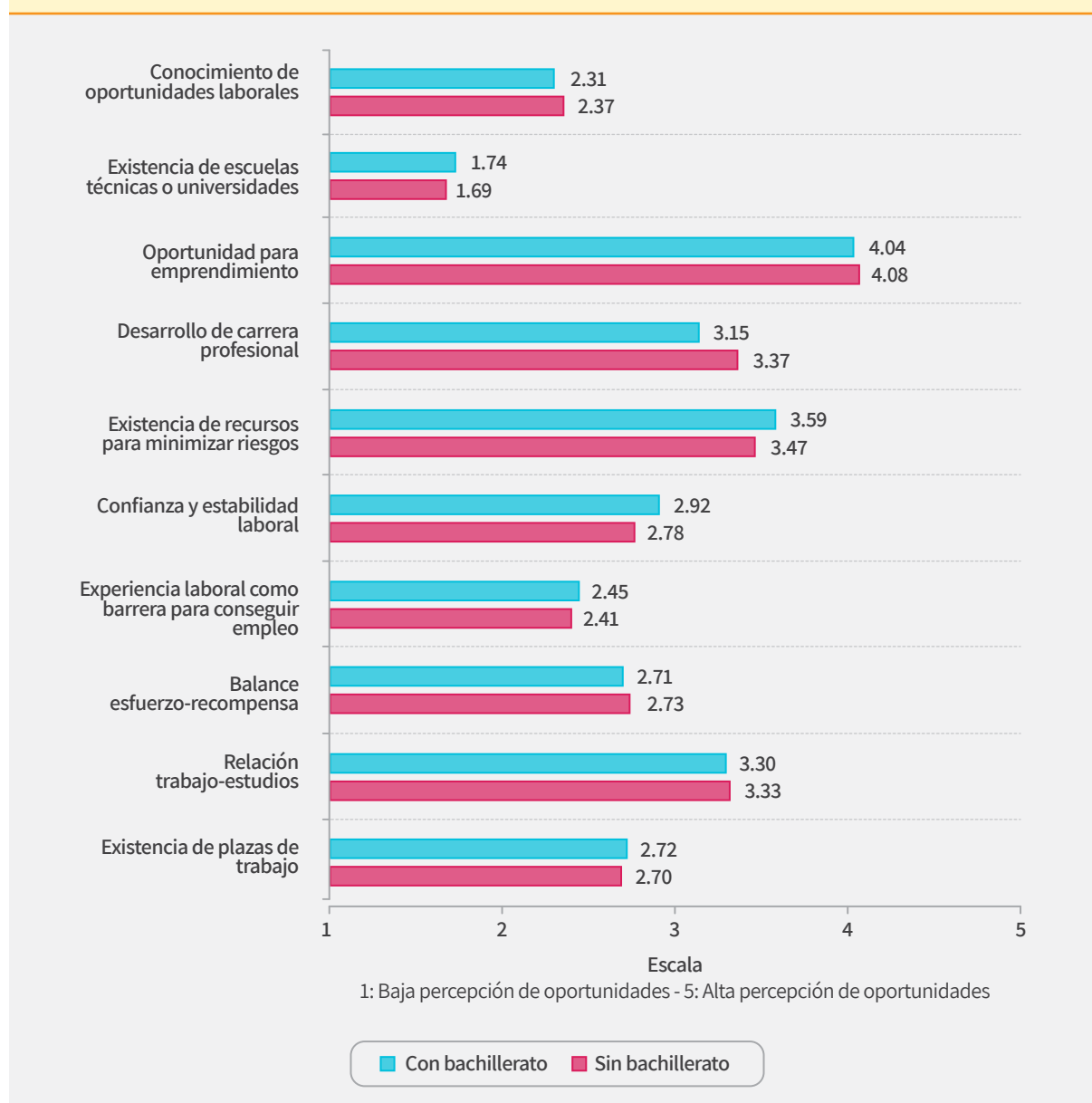
Gráfico 4.3 Percepción sobre el mercado laboral por grupo de edad



COMPARACIÓN POR NIVEL DE ESCOLARIDAD

En general, aquellos jóvenes que culminaron sus estudios de bachillerato evaluaron de mejor manera el entorno laboral en el que se desenvuelven que aquellos con niveles de educación más bajos, pero no se logró determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas (Cuadro 4.1). En cuanto a la existencia de plazas de trabajo en Posorja, tanto los jóvenes con bachillerato como aquellos sin estos estudios reportaron puntuaciones con tendencia a la baja, 2.72 ($SD = 1.65$) y 2.70 ($SD = 1.65$) respectivamente. Con relación a la evaluación de la confianza y estabilidad laboral que ofrecen las empresas establecidas en Posorja, las puntuaciones fueron más altas en aquellos jóvenes con estudios de nivel medio ($M = 2.92$; $SD = 1.41$) que para los que culminaron a lo mucho el nivel de educación básica ($M = 2.78$; $SD = 1.41$). Un aspecto que cabe destacar es la percepción oportunidad para el desarrollo de una carrera laboral en Posorja, en la que los jóvenes con estudios de bachillerato reportaron una puntuación menor ($M = 3.15$; $SD = 1.39$) que aquellos sin estos estudios ($M = 3.37$; $SD = 1.30$) (Gráfico 4.4 y Cuadro 4.1).

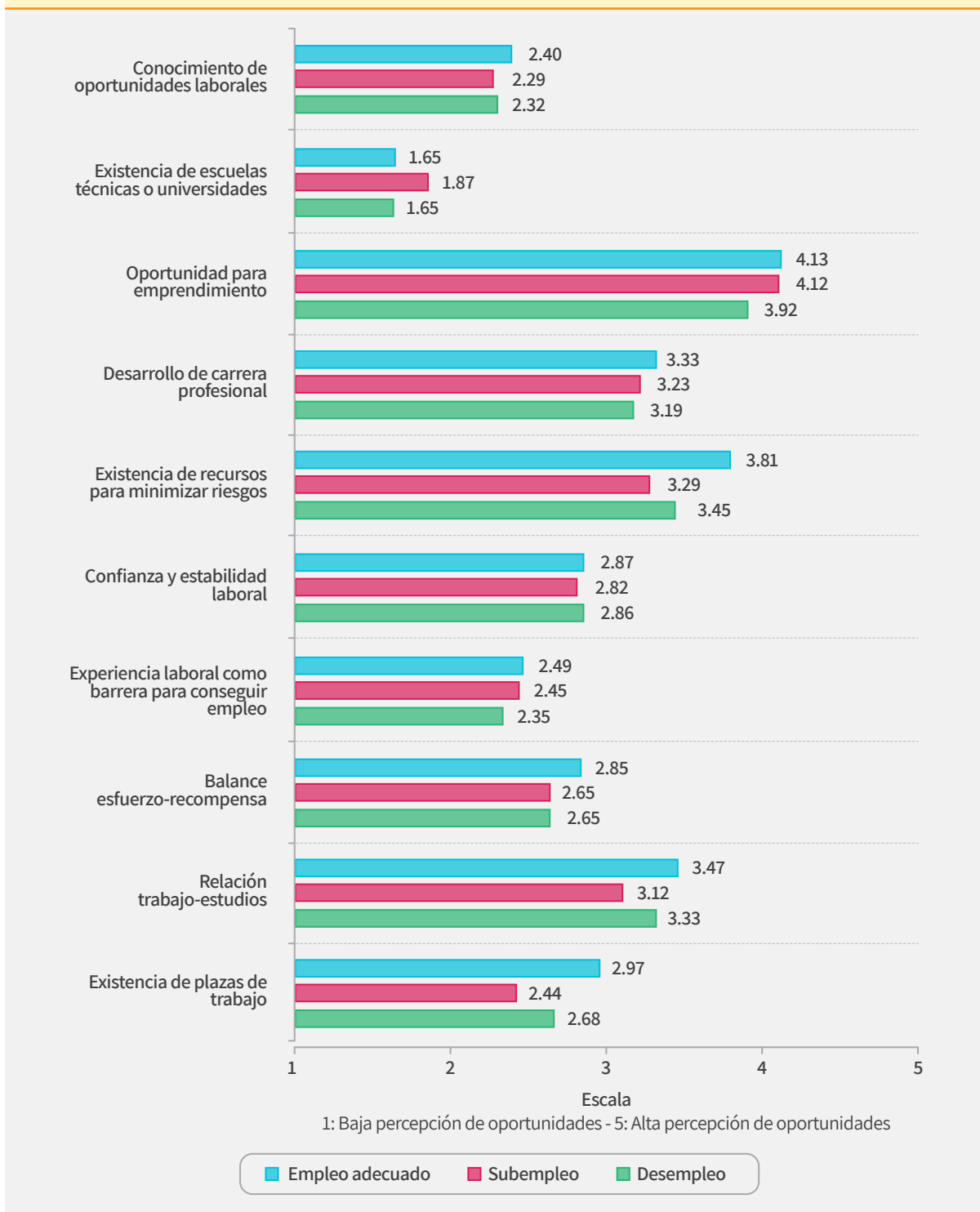
Gráfico 4.4 Percepción sobre el mercado laboral por nivel de escolaridad



COMPARACIÓN POR CONDICIÓN DE EMPLEO

Al analizar las puntuaciones reportadas por jóvenes empleados plenamente, subempleados y desempleados se observó, en general, que aquellos jóvenes que tienen un empleo adecuado perciben mayores oportunidades en su entorno que aquellos que no cuentan con un empleo de este tipo o que no tienen empleo. Cabe destacar que al comparar la evaluación para cada uno de los aspectos analizados se encontraron diferencias estadísticamente significativas con respecto a la existencia de plazas de trabajo. Específicamente se encontraron diferencias estadísticamente significativas al comparar las puntuaciones entre aquellos jóvenes con empleo pleno ($M = 2.97$; $SD = 1.76$) y subempleados ($M = 2.44$; $SD = 1.56$) (Gráfico 4.5 y Cuadro 4.1).

Gráfico 4.5 Percepción sobre el mercado laboral por condición de empleo



Dato importante

El 35% de los jóvenes encuestados indicaron que, de darse la oportunidad, estarían dispuestos a dejar Posorja. Entre las motivaciones que conducirían esta decisión se encuentran la falta de acceso a un empleo (51.7%), malas condiciones de trabajo (17.7%), pocas oportunidades para iniciar un negocio propio (9.5%), inseguridad de la zona (9.5%), continuar con estudios (8.8%), entre otras (2.6%).

Cuadro 4.1 Percepción sobre el mercado laboral de los jóvenes en Posorja

		Existencia de plazas de trabajo	Relación trabajo-estudios	Balance esfuerzo-recompensa
Muestra total		2.71 (1.65)	3.31 (1.46)	2.72 (1.45)
Género	Hombres	2.91 (1.66)	3.35 (1.41)	2.89 (1.43)
	Mujeres	2.39 (1.57)	3.25 (1.54)	2.44 (1.45)
	t (df)	3.24 (424)**	.66 (424)	3.13 (424)**
Edad	Entre 15 y 24 años	2.80 (1.64)	3.30 (1.46)	2.83 (1.46)
	Entre 15 y 35 años	2.65 (1.66)	3.33 (1.46)	2.64 (1.44)
	t (df)	.93 (424)	-.18 (424)	1.37 (424)
Bachillerato	Sí	2.70 (1.65)	3.33 (1.44)	2.73 (1.46)
	No	2.72 (1.65)	3.30 (1.48)	2.71 (1.45)
	t (df)	-.12 (424)	.15 (424)	.17 (424)
Condición laboral	Empleo pleno	2.97 (1.76) ¹	3.47 (1.42)	2.85 (1.43)
	Subempleo	2.44 (1.56) ¹	3.12 (1.49)	2.65 (1.53)
	Desempleo	2.68 (1.57)	3.33 (1.46)	2.65 (1.40)
	F (df)	3.69 (2; 423)**	2.07 (2; 423)	.92 (2; 423)

** Significancia al 1%; * Significancia al 5%.

Las desviaciones estándar se reportan en paréntesis. t: estadístico t resultante del análisis de comparación de medias para muestras independientes para validar la hipótesis nula de igualdad en las puntuaciones reportadas por ambos grupos; F: estadístico F resultados del análisis de varianza (ANOVA) para probar la hipótesis de que las medias reportadas por los jóvenes de distintos grupos son iguales; df: grados de libertad asociados al estadístico de contraste. 1, 2: Entre estos pares de categorías se encontraron diferencias estadísticamente significativas.

Cuadro 4.1 Percepción sobre el mercado laboral de los jóvenes en Posorja (continuación)

		Experiencia laboral impide conseguir empleo	Confianza y estabilidad laboral	Existencia de recursos para minimizar riesgos
Muestra total		2.43 (1.47)	2.85 (1.41)	3.53 (1.50)
Género	Hombres	2.47 (1.50)	2.86 (1.40)	3.67 (1.48)
	Mujeres	2.36 (1.41)	2.83 (1.42)	3.30 (1.50)
	t (df)	.76 (424)	.23 (424)	2.51 (424)**
Edad	Entre 15 y 24 años	2.43 (1.47)	2.96 (1.37)	3.64 (1.48)
	Entre 15 y 35 años	2.43 (1.47)	2.77 (1.43)	3.45 (1.51)
	t (df)	.05 (424)	1.37 (424)	1.35 (424)
Bachillerato	Sí	2.41 (1.46)	2.78 (1.41)	3.47 (1.49)
	No	2.45 (1.47)	2.92 (1.41)	3.59 (1.51)
	t (df)	-.30 (424)	-1.00 (424)	-.86 (424)
Condición laboral	Empleo pleno	2.49 (1.51)	2.87 (1.51)	3.81 (1.46) ^{1,2}
	Subempleo	2.45 (1.48)	2.82 (1.33)	3.29 (1.57) ¹
	Desempleo	2.35 (1.41)	2.86 (1.37)	3.45 (1.43) ²
	F (df)	.35 (2; 423)	.05 (2; 423)	4.69 (2; 423)**

** Significancia al 1%; * Significancia al 5%.

Las desviaciones estándar se reportan en paréntesis. t: estadístico t resultante del análisis de comparación de medias para muestras independientes para validar la hipótesis nula de igualdad en las puntuaciones reportadas por ambos grupos; F: estadístico F resultados del análisis de varianza (ANOVA) para probar la hipótesis de que las medias reportadas por los jóvenes de distintos grupos son iguales; df: grados de libertad asociados al estadístico de contraste. 1, 2: Entre estos pares de categorías se encontraron diferencias estadísticamente significativas.

Cuadro 4.1 Percepción sobre el mercado laboral de los jóvenes en Posorja (continuación)

		Desarrollo de carrera profesional	Oportunidades para el emprendimiento	Existencia de escuelas técnicas o universidades	Conocimiento de oportunidades laborales
Muestra total		3.26 (1.35)	4.06 (1.32)	1.72 (1.07)	2.34 (1.46)
Género	Hombres	3.36 (1.35)	4.02 (1.32)	1.65 (.98)	2.34 (1.46)
	Mujeres	3.08 (1.34)	4.12 (1.34)	1.82 (1.19)	2.34 (1.45)
	t (df)	2.10 (424)**	-.8 (424)	-1.63 (424)	-.03 (424)
Edad	Entre 15 y 24 años	3.32 (1.40)	3.96 (1.40)	1.62 (.95)	2.23 (1.41)
	Entre 15 y 35 años	3.21 (1.31)	4.13 (1.26)	1.79 (1.15)	2.42 (1.49)
	t (df)	.80 (424)	-1.30 (424)	-1.63 (424)	-1.36 (424)
Bachillerato	Sí	3.37 (1.30)	4.08 (1.29)	1.69 (1.05)	2.37 (1.45)
	No	3.15 (1.39)	4.04 (1.36)	1.74 (1.09)	2.31 (1.46)
	t (df)	1.68 (424)	.29 (424)	-.44 (424)	.42 (424)
Condición laboral	Empleo pleno	3.33 (1.38)	4.13 (1.30)	1.65 (.97)	2.40 (1.51)
	Subempleo	3.23 (1.31)	4.12 (1.26)	1.87 (1.26)	2.29 (1.39)
	Desempleo	3.19 (1.36)	3.92 (1.41)	1.65 (.97)	2.32 (1.46)
	F (df)	.44 (2; 423)	1.13 (2; 423)	1.91 (2; 423)	.24 (2; 423)

** Significancia al 1%; * Significancia al 5%.

Las desviaciones estándar se reportan en paréntesis. t: estadístico t resultante del análisis de comparación de medias para muestras independientes para validar la hipótesis nula de igualdad en las condiciones laborales de ambos grupos; F: estadístico F resultados del análisis de varianza (ANOVA) para probar la hipótesis de que las medias reportadas por los jóvenes con distintas condiciones laborales son iguales; df: grados de libertad asociados al estadístico de contraste. 1, 2: Entre estos pares de categorías se encontraron diferencias estadísticamente significativas.

5

Empleabilidad juvenil

En esta sección se presentan los resultados obtenidos con relación a la empleabilidad externa de los jóvenes de Posorja y las competencias asociadas a su empleabilidad. En general, las puntuaciones reportadas por los jóvenes encuestados reflejaron un nivel medio de empleabilidad externa ($M = 3.56$; $SD = .83$) y de competencias para ser empleable ($M = 3.37$; $SD = 1.14$), en una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 y 5 representan una baja y alta empleabilidad respectivamente.

A continuación, se presenta una comparación de los resultados de la autoevaluación de empleabilidad externa y competencias asociadas con la empleabilidad de los jóvenes de Posorja agrupados por género, edad, nivel de estudios y condiciones de actividad laboral.

EMPLEABILIDAD EXTERNA

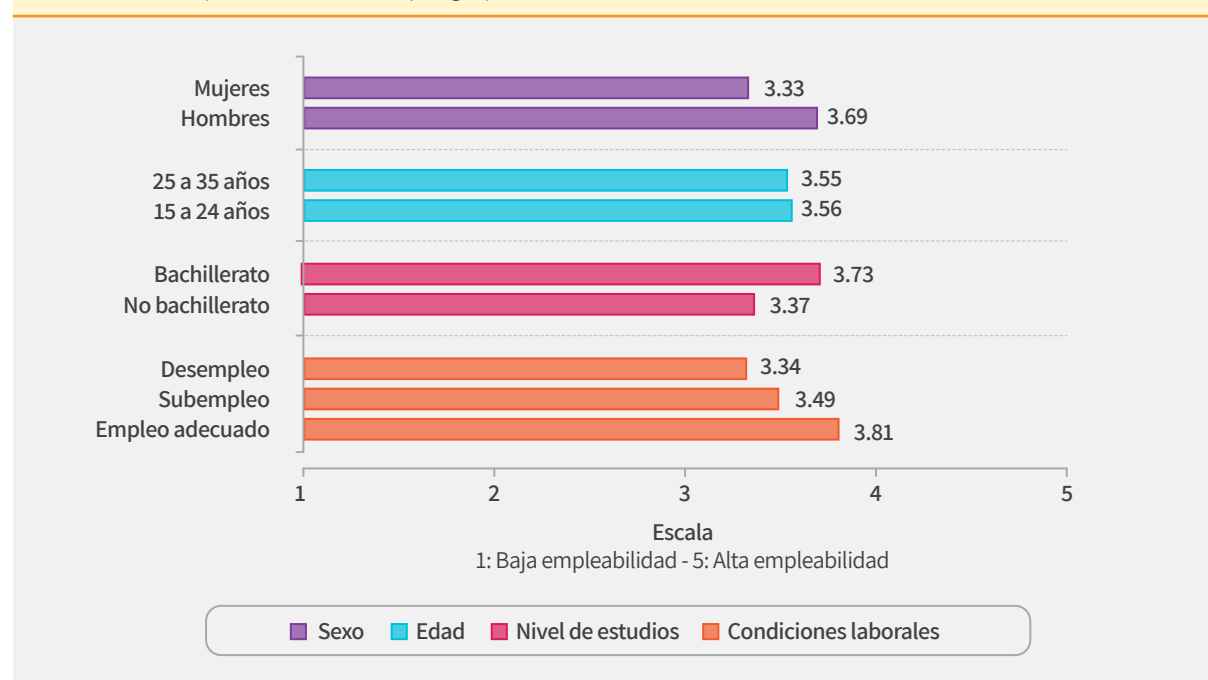
La medición de la empleabilidad externa se basó en cinco indicadores que buscaron conocer la percepción de los jóvenes de Posorja con relación a sus habilidades adquiridas aplicables en cualquier trabajo, interés en capacitarse, conocimiento de oportunidades laborales, facilidad para conseguir empleo, y si considera que cuenta con un perfil laboral deseable por empleadores de la zona.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se determinó que los jóvenes autoevalúan su empleabilidad externa en un nivel intermedio, con una puntuación promedio 3.56 ($SD = .83$). Al comparar esta percepción entre hombres y mujeres, en términos generales los hombres reportaron una mayor empleabilidad externa ($M = 3.69$; $SD = .79$) que las mujeres ($M = 3.33$; $SD = .84$). Entre ambos grupos de jóvenes se encontraron diferencias estadísticamente significativas. De igual forma, se determinó la existencia de diferencias estadísticamente significativas cuando se comparó la autoevaluación de empleabilidad externa por nivel de escolaridad. En este

caso, los jóvenes con bachillerato se autoevaluaron como más empleables ($M = 3.73$, $SD = .79$) que aquellos jóvenes sin estos estudios ($M = 3.37$; $SD = .83$). Por el contrario, no se lograron identificar diferencias estadísticamente significativas entre jóvenes entre 15 y 24 años y entre 25 y 35 años, quienes puntuaron 3.56 ($SD = .83$) y 3.55 ($SD = .82$) respectivamente (Gráfico 5.1 y Cuadro 5.1).

Por último, al comparar el nivel de empleabilidad externa entre grupos de jóvenes con diferentes características ocupacionales, las puntuaciones reportadas en el grupo de jóvenes con pleno empleo fueron las más altas ($M = 3.81$; $SD = 0.76$). En el caso de jóvenes subempleados y desempleados, su autoevaluación fue de 3.49 ($SD = .85$) y 3.34 ($SD = .81$) respectivamente. A pesar de estas disparidades, se logró determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas únicamente entre los jóvenes con empleo adecuado y subempleo, y entre aquellos con empleo adecuado y desempleo (Gráfico 5.1 y Cuadro 5.1).

Gráfico 5.1 Empleabilidad externa por grupos



COMPETENCIAS RELACIONADAS CON LA EMPLEABILIDAD

En general, las puntuaciones reportadas por los jóvenes con relación a las competencias asociadas con su empleabilidad evidenciaron que los jóvenes se autoevalúan con un nivel de dominio intermedio ($M = 3.37$; $SD = 1.14$).

De acuerdo con los resultados del estudio, la competencia en la que los jóvenes se autoevaluaron con las puntuaciones más elevadas fue la relacionada con el conocimiento de debilidades y fortalezas propias ($M = 3.76$; $SD = 1.36$), seguida por la habilidad para desenvolverse en una entrevista laboral ($M = 3.45$; $SD = 1.41$), la capacidad para completar hojas de vida y cartas de presentación ($M = 3.37$; $SD = 1.57$), la capacidad para organizar un plan de búsqueda de empleo ($M = 3.20$; $SD = 1.51$) y el conocimiento de las oportunidades presentes en el mercado laboral en el que se desenvuelven ($M = 3.09$; $SD = 1.50$).

A continuación, se presenta una serie de comparaciones tomando en cuenta como factores de agrupación al sexo, edad, nivel de escolaridad y característica ocupacional (Gráfico 5.2 y Cuadro 5.1).

Gráfico 5.2 Competencias relacionadas con la empleabilidad juvenil



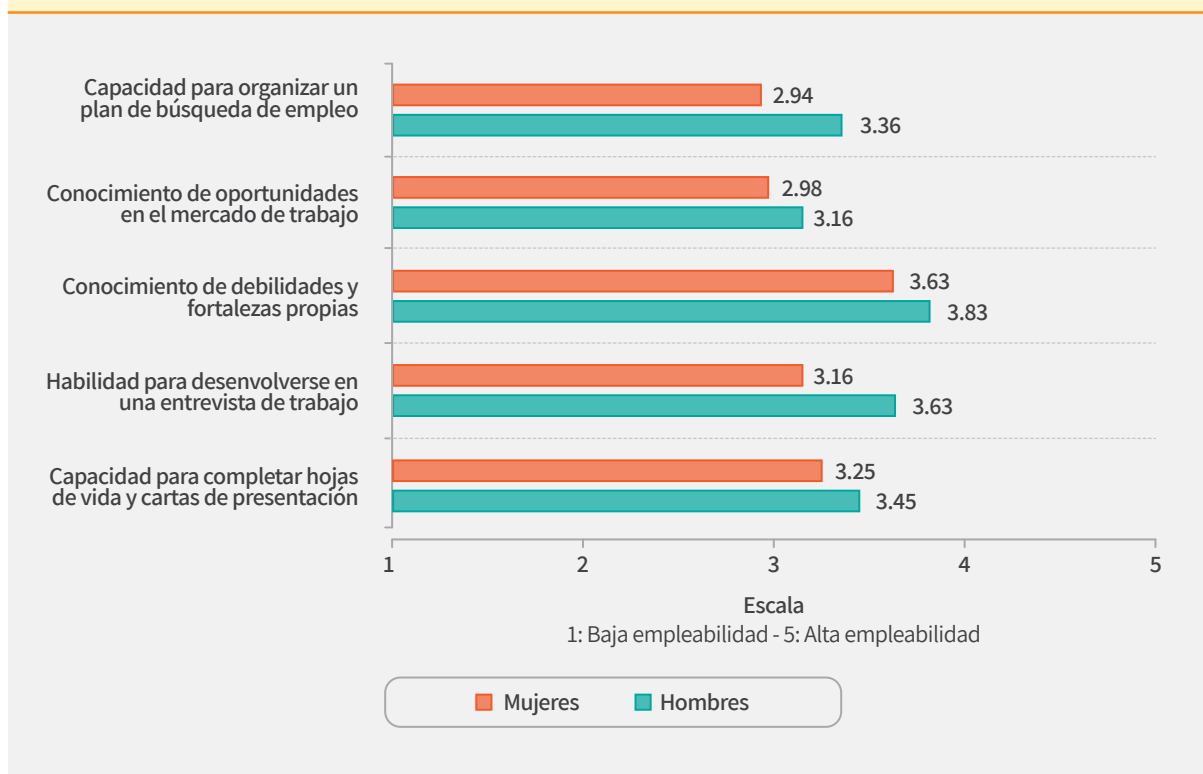
Comparación entre hombres y mujeres

Con respecto a la capacidad para completar hojas de vida, las puntuaciones de los hombres fueron más altas ($M = 3.45$; $SD = 1.54$) que las de las mujeres ($M = 3.25$; $SD = 1.61$). De igual forma, la autoevaluación de los hombres con respecto a sus habilidades para desenvolverse en una entrevista de trabajo fue superior ($M = 3.63$; $SD = 1.34$) que la de las mujeres ($M = 3.16$; $SD = 1.48$). En cuanto al conocimiento de debilidades y fortalezas propias, los hombres reportaron una media superior ($M = 3.83$; $SD = 1.33$) a la de las mujeres ($M = 3.63$; $SD = 1.41$). La autoevaluación de los jóvenes respecto al conocimiento de oportunidades laborales fue más alta en los hombres ($M = 3.16$; $SD = 1.49$) que en las mujeres ($M = 2.98$; $SD = 1.51$). Por último, la percepción de capacidad para organizar un plan de búsqueda de empleo fue mayor en los hombres ($M = 3.36$; $SD = 1.45$) que en las mujeres ($M = 2.94$; $SD = 1.58$). Luego de analizar estos resultados, se logró determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres respecto a sus habilidades para desenvolverse en una entrevista de trabajo y en su capacidad para organizar un plan para la búsqueda de trabajo (Gráfico 5.3 y Cuadro 5.1).

Comparación entre grupos de edad

Para esta comparación se dividió a la muestra en dos cohortes, la primera estuvo formada por jóvenes entre 15 y 24 años y la segunda por jóvenes entre 25 y 35 años. En cuanto a la capacidad para completar hojas de vida, las puntuaciones de los jóvenes entre 15 y 24 años fueron más altas ($M = 3.64$; $SD = 1.47$) que las de aquellos entre 25 y 35 años ($M = 3.18$; $SD = 1.62$). Así mismo, la autoevaluación de los jóvenes entre 15 y 24 años con respecto a sus habilidades para desenvolverse en una entrevista de trabajo se reflejó en una puntuación promedio de 3.56 ($SD = 1.32$), superior que la de los jóvenes entre 25 y 35 años ($M = 3.37$; $SD = 1.47$). Con relación al conocimiento de debilidades y fortalezas propias, aquellos jóvenes entre 15 y 24 años reportaron una media superior ($M = 3.82$; $SD = 1.30$) que sus pares de entre 25 y 35 años ($M = 3.71$; $SD = 1.41$). En el caso de la percepción respecto al conocimiento de oportunidades laborales, las puntuaciones para ambos grupos fueron similares, 3.08 ($SD = 1.47$) para los jóvenes entre 15 y 24 años y 3.10 ($SD = 1.52$)

Gráfico 5.3 Competencias relacionadas con la empleabilidad por sexo

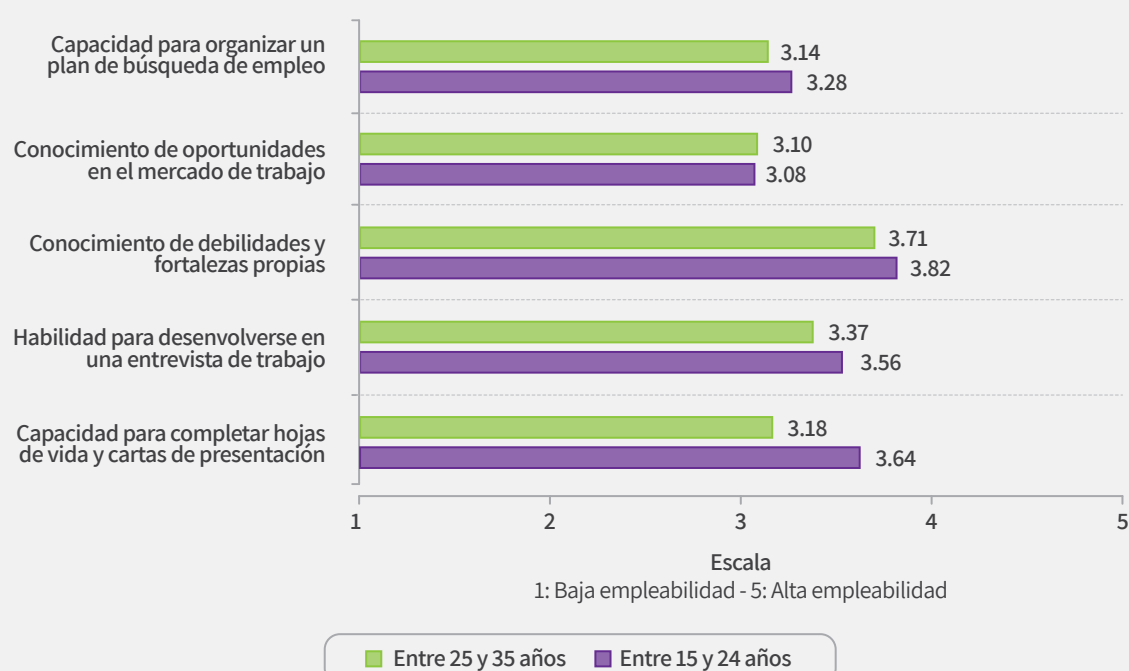
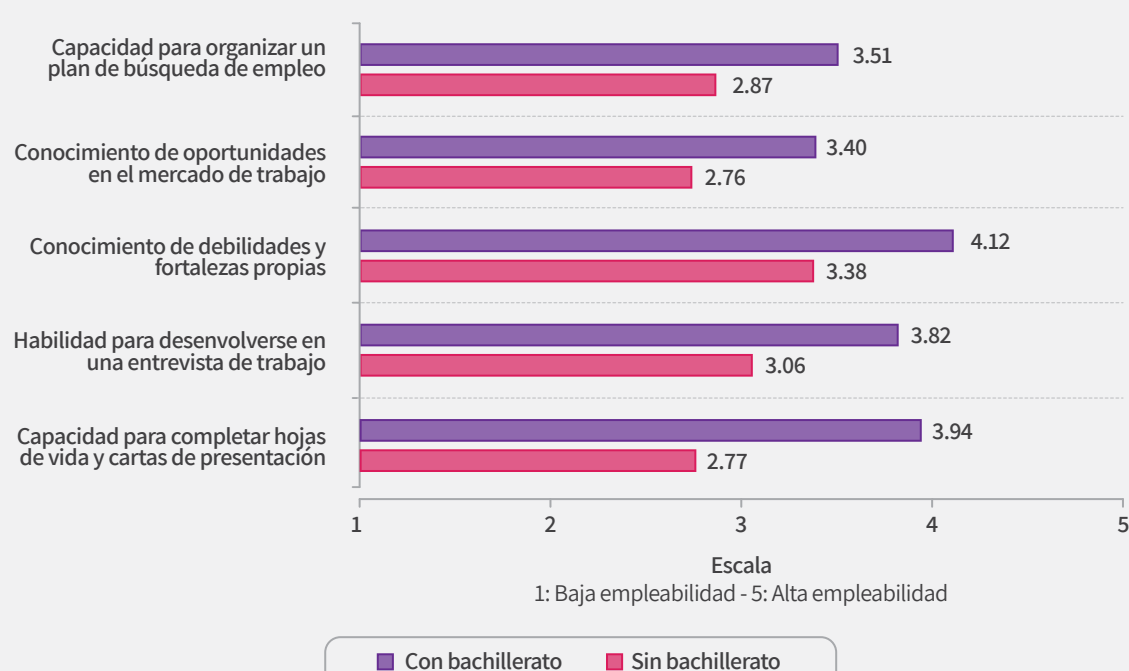


para los jóvenes entre 25 y 35 años. Por último, la capacidad para organizar un plan de búsqueda de empleo fue mayor en la cohorte de jóvenes entre 15 y 24 años ($M = 3.28$; $SD = 1.44$) que en la cohorte de 25 a 35 años ($M = 3.14$; $SD = 1.57$). Posterior al análisis de los resultados, se logró determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambas cohortes de jóvenes respecto a su capacidad para completar hojas de vida, siendo mayores las puntuaciones de los más jóvenes (Gráfico 5.4 y Cuadro 5.1).

Comparación por nivel de escolaridad

A partir de los resultados obtenidos, se logró determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los jóvenes con estudios de bachillerato y aquellos sin este tipo de estudios en todas las competencias analizadas.

Con respecto a la capacidad para completar hojas de vida y presentaciones, los jóvenes con bachillerato alcanzaron una puntuación media de 3.94 ($SD = 1.29$), mientras que aquellos que no han culminado este nivel de formación reportaron puntuaciones alrededor de 2.77 ($SD = 1.62$). En cuanto a la evaluación sobre la habilidad para desenvolverse en una entrevista de trabajo, las medias fueron de 3.82 ($SD = 1.23$) para los jóvenes con bachillerato y de 3.06 ($SD = 1.49$) para los que no tienen estos estudios. De igual forma, las puntuaciones reportadas en cuanto al conocimiento de debilidades y fortalezas propias alcanzaron un promedio de 4.12 ($SD = 1.17$) en el grupo de jóvenes con estudios de nivel medio, mientras que en el grupo de jóvenes con estudios de niveles inferiores las puntuaciones oscilaron en 3.38 ($SD = 1.45$). Según lo afirmado por los jóvenes bachilleres, la percepción sobre el conocimiento de oportunidades laborales fue en promedio de 3.40 ($SD = 1.45$), en comparación con el grupo de no bachilleres, quienes reportaron una puntuación promedio alrededor de 2.76 ($SD = 1.48$). Por último, la capacidad para planificar la búsqueda de empleo fue mayor en los jóvenes sin bachillerato ($M = 3.51$; $SD = 1.46$) que en aquellos jóvenes con estudios de nivel medio culminados ($M = 2.87$; $SD = 1.50$) (Gráfico 5.5 y Cuadro 5.1).

Gráfico 5.4 Competencias relacionadas con la empleabilidad por grupo de edad**Gráfico 5.5** Competencias relacionadas con la empleabilidad por nivel de escolaridad

Comparación según condición de empleo

Cuando se comparó la autoevaluación relacionada con las competencias para la empleabilidad entre cohortes de jóvenes agrupados por su condición de empleo (empleo adecuado, subempleo y desempleo), se logró determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas las cinco competencias analizadas, siendo mayores las puntuaciones reportadas por aquellos jóvenes con

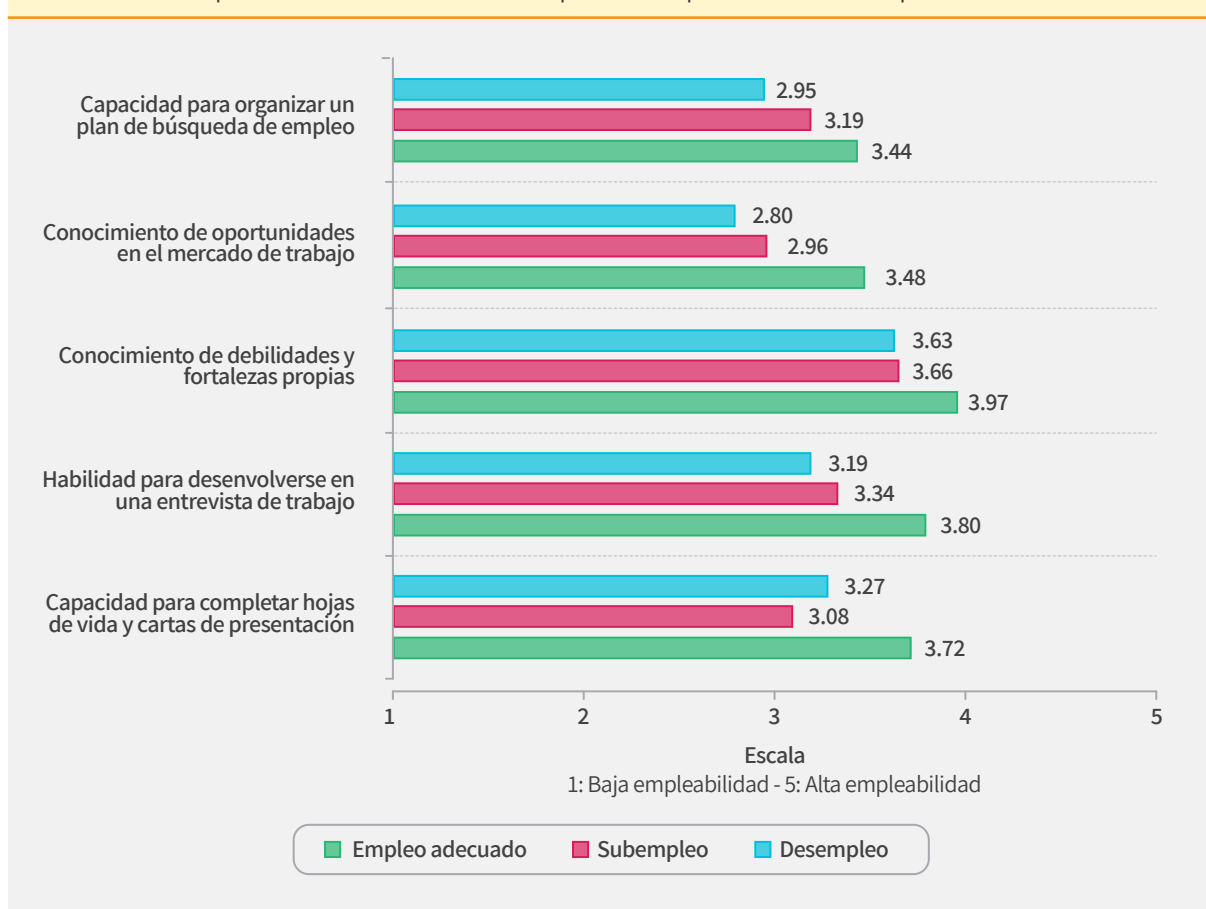
empleo adecuado, seguidas por las de aquellos subempleados y desempleados.

Dentro del grupo de los jóvenes con empleo adecuado, la competencia con mayor puntuación fue la relacionada con el conocimiento de debilidades y fortalezas propias ($M = 3.97$; $SD = 1.35$), seguida de las asociadas con el desempeño en entrevistas de trabajo ($M = 3.80$; $SD = 1.35$), capacidad para completar hojas de vida y presentaciones ($M = 3.72$; $SD = 1.40$), conocimiento de oportunidades en el mercado ($M = 3.48$; $SD = 1.47$) y búsqueda de empleo ($M = 3.44$; $SD = 1.54$).

Por su parte, los jóvenes subempleados otorgaron las puntuaciones más altas a las competencias vinculadas al conocimiento de debilidades y fortalezas propias ($M = 3.66$; $SD = 1.46$) y la habilidad para desenvolverse en una entrevista de trabajo ($M = 3.34$; $SD = 1.47$). Las puntuaciones para este grupo de jóvenes en cuanto a la habilidad para organizar la búsqueda de empleo, la capacidad para elaborar currículums o cartas de presentación, y el conocimiento de oportunidades laborales fueron de 3.19 ($SD = 1.48$), 3.08 ($SD = 1.67$) y 2.96 ($SD = 1.50$) respectivamente.

Por último, aquellos jóvenes desempleados tuvieron puntuaciones más elevadas en las competencias relacionadas con el autoconocimiento ($M = 3.63$; $SD = 1.38$), elaboración de hojas de vida ($M = 3.27$; $SD = 1.62$) y el desempeño en entrevistas de trabajo ($M = 3.19$; $SD = 1.38$), mientras que para las competencias asociadas con la búsqueda de empleo y conocimiento de las oportunidades presentes en el mercado laboral, indicaron puntuaciones promedio de 2.95 ($SD = 1.51$) y 2.80 ($SD = 1.45$) respectivamente (Gráfico 5.6 y Cuadro 5.1).

Gráfico 5.6 Competencias relacionadas con la empleabilidad por condición de empleo



Cuadro 5.1 Empleabilidad y competencias relacionadas por grupos

		Empleabilidad externa	Competencias relacionadas con la empleabilidad	
			Capacidad para completar hojas de vida y cartas de presentación	Habilidad para desenvolverse en una entrevista
Muestra total		3.56 (.83)	3.37 (1.57)	3.45 (1.41)
Género	Hombres	3.69 (0.79)	3.45 (1.54)	3.63 (1.34)
	Mujeres	3.33 (0.84)	3.25 (1.61)	3.16 (1.48)
	t (df)	4.48 (424)*	1,29 (424)	3,38 (424)*
Edad	Entre 15 y 24 años	3.56 (0.83)	3.64 (1.47)	3.56 (1.32)
	Entre 15 y 35 años	3.55 (0.82)	3.18 (1.62)	3.37 (1.47)
	t (df)	0.48 (424)	2,99 (424)*	1,37 (424)
Bachillerato	Sí	3.37 (0.83)	2.77 (1.62)	3.06 (1.49)
	No	3.73 (0.79)	3.94 (1.29)	3.82 (1.23)
	t (df)	-4.64 (424)**	-8.24 (424)**	-5.68 (424)**
Condición laboral	Empleo pleno	3.81 (0.76) ^{1,2}	3.72 (1.40) ^{1,2}	3.80 (1.35) ^{1,2}
	Subempleo	3.49 (0.85) ¹	3.08 (1.67) ¹	3.34 (1.47) ¹
	Desempleo	3.34 (0.81) ²	3.27 (1.62) ²	3.19 (1.38) ²
	F (df)	12.67 (2; 423)**	6.53 (2; 423)**	7.67 (2; 423)**

** Significancia al 1%; * Significancia al 5%.

Las desviaciones estándar se reportan en paréntesis. t: estadístico t resultante del análisis de comparación de medias para muestras independientes para validar la hipótesis nula de igualdad en ambos grupos; F: estadístico F resultados del análisis de varianza (ANOVA) para probar la hipótesis de que las medias reportadas por los jóvenes de los distintos grupos son iguales; df: grados de libertad asociados al estadístico de contraste. 1, 2: Entre estos pares de categorías se encontraron diferencias estadísticamente significativas.

Cuadro 5.1 Empleabilidad y competencias relacionadas por grupos (continuación)

		Competencias relacionadas con la empleabilidad		
		Conocimiento de debilidades y fortalezas propias	Conocimiento de las oportunidades en el mercado de trabajo	Capacidad para organizar un plan de búsqueda de empleo
Muestra total		3.76 (1.36)	3.09 (1.50)	3.20 (1.51)
Género	Hombres	3.83 (1.33)	3.16 (1.49)	3.36 (1.45)
	Mujeres	3.63 (1.41)	2.98 (1.51)	2.94 (1.58)
	t (df)	1.47 (424)	1.22 (424)	2.82 (424)*
Edad	Entre 15 y 24 años	3.82 (1.30)	3.08 (1.47)	3.28 (1.44)
	Entre 15 y 35 años	3.71 (1.41)	3.10 (1.52)	3.14 (1.57)
	t (df)	.86 (424)	-.09 (424)	.93 (424)
Bachillerato	Sí	3.38 (1.45)	2.76 (1.48)	2.87 (1.50)
	No	4.12 (1.17)	3.40 (1.45)	3.51 (1.46)
	t (df)	-5.78 (424)**	-4.46 (424)**	-4.45 (424)**
Condición laboral	Empleo pleno	3.97 (1.27) ¹	3.48 (1.47) ^{1,2}	3.44 (1.54) ¹
	Subempleo	3.66 (1.46)	2.96 (1.5) ¹	3.19 (1.48)
	Desempleo	3.63 (1.38) ¹	2.8 (1.45) ²	2.95 (1.51) ¹
	F (df)	2.73 (2; 423)*	8.59 (2; 423)**	3.90 (2; 423)**

** Significancia al 1%; * Significancia al 5%.

Las desviaciones estándar se reportan en paréntesis. t: estadístico t resultante del análisis de comparación de medias para muestras independientes para validar la hipótesis nula de igualdad en ambos grupos; F: estadístico F resultados del análisis de varianza (ANOVA) para probar la hipótesis de que las medias reportadas por los jóvenes de los distintos grupos son iguales; df: grados de libertad asociados al estadístico de contraste. 1, 2: Entre estos pares de categorías se encontraron diferencias estadísticamente significativas.



Conclusiones

Los hallazgos obtenidos en el presente estudio indican que si bien un 36.6% de los jóvenes se encuentran empleados adecuadamente, la mayoría del grupo encuestado (63.4%) está en condiciones de subempleo (30.3%) y desempleo (33.1%). Esta situación socioeconómica se asemeja a la situacional nacional (INEC, 2019a) y se enmarca en un contexto de limitadas ofertas educativas, baja percepción de oportunidades laborales, y altos niveles de pobreza (INEVAL, 2018; CEPAL, 2019; INEC, 2019b).

Según los resultados, la percepción de empleabilidad de los jóvenes encuestados es intermedia, en dimensiones como su capacidad para detectar fortalezas y debilidades, desenvolverse en una entrevista de trabajo o hacer un plan de búsqueda de empleo, entre otros. Estos hallazgos indican que hay un conjunto de competencias que se pueden desarrollar para aumentar sus posibilidades de tener éxito en el contacto con las empresas de la zona y el proceso de búsqueda de empleo.

Los resultados de la investigación apuntan a existencia de una brecha de género encontrada en diferentes indicadores de empleo, oportunidades percibidas y empleabilidad de los jóvenes de Posorja. En el estudio se reportó que las mujeres jóvenes de Posorja están más desempleadas, perciben menos oportunidades laborales y también se autodefinen como menos empleables. Esta realidad se debe a varios factores explicativos como el limitado acceso educativo (OIT, 2019b), la escasa sinergia entre la universidad y la empresa (Vélez, Afcha & Bustamante, 2019), el comportamiento ineficiente del mercado laboral, que incrementa las inequidades y el poco aprovechamiento del potencial de la fuerza laboral (Olmedo, 2018) y el limitado impacto de las políticas de empleo juvenil (Olmedo, 2018; Carreño & Fuentes, 2018) en los indicadores laborales.

A partir del estudio se reporta un bajo nivel de percepción de oportunidades en el mercado laboral de Posorja, ya que en opinión de los jóvenes hay una escasa oferta de escuelas técnicas o universidades, poca difusión de oportunidades laborales, hay poco balance en el esfuerzo-recompensa y las plazas de trabajo son limitadas. Para compensar esta visión poco esperanzadora de la generación del futuro en Posorja, al mismo tiempo se observa un alto porcentaje de jóvenes que ve oportunidades de emprendimiento en la zona.

Como han constatado instituciones que monitorean el sector juvenil a nivel latinoamericano, como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2018b), los jóvenes que experimentan inestabilidad laboral tienden a concebir al emprendimiento como una fuente alternativa de ingreso ante la existencia de barreras para el acceso a plazas de empleo estables. Los resultados del presente informe respecto a la autopercepción de oportunidades de emprendimiento también son consistentes con los hallazgos de otros estudios realizados en Ecuador, como es el caso del reporte Jóvenes Emprendedores en Ecuador de Zambrano y Lasio (2019), que establece que la mejora de ingresos es la principal motivación de los emprendedores jóvenes en Ecuador.

El estudio plantea grandes retos sociales y económicos para todo el tejido industrial, social, educativo y político de Posorja. Si bien el crecimiento económico es un factor importante en la generación de empleo, este por sí solo no tendrá el impacto deseado sin la implementación de políticas adecuadas. Surge la necesidad de un gran plan juvenil para la región que incluya políticas educativas, de generación de empleo decente, disminución de brechas de género, entre otras. Para mejorar la situación laboral de los jóvenes es necesario mejorar tanto la calidad de la educación, en base al desarrollo de competencias valoradas por el mercado (Ochoa, Jáuregui, Gomes, Ruiz & Lasio, 2018; BID, 2019), como las condiciones de trabajo (OIT, 2019c). El impacto que genere el puerto de aguas profundas debería garantizar el crecimiento sostenible de Posorja, que abarque disminución de pobreza, aumento de la oferta educativa y generación de un empleo decente y productivo.

B

Bibliografía

- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2018a). *¿Qué pasa con el empleo joven en América Latina?*
<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-pasa-con-el-empleo-joven-en-america-latina/>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2018b). *Millennials en América Latina y el Caribe: ¿trabajar o estudiar?*
Disponible en:
https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Millennials_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_trabajar_o_estudiar.pdf
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2019). *El futuro ya está aquí. Habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el siglo XXI*. Disponible en:
https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El_futuro_ya_est%C3%A1_aquí_Habilidades_transversales_de_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_en_el_siglo_XXI_es.pdf
- Carreño, J. & Fuentes, V. (2018). Análisis de la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo y su Reglamento de aplicación. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Disponible en:
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/06/trabajo-juvenil-reglamento.html>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). *Panorama Social de América Latina. Santiago, Chile: Naciones Unidas*. Disponible en:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44969/5/S1901133_es.pdf
- Foro Económico Mundial. (2019). *The Global Risks Report 2020*. Ginebra: Autor. Disponible en:
http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risk_Report_2020.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2010). *Censo Poblacional 2010* [Base de datos]. Disponible en
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/base-de-datos-censo-de-poblacion-y-vivienda-2010/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2016). *Metodología para la medición del empleo en Ecuador*. Quito: Autor. Disponible en
[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Septiembre-2016/Nota%20metodologica%20final%20actualizada%20\(Septiembre-16\).pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Septiembre-2016/Nota%20metodologica%20final%20actualizada%20(Septiembre-16).pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2019a). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo* [Base de datos]. Disponible en <http://aplicaciones3.ecuadorencifras.gob.ec/BIINEC-war/index.xhtml>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2019b). *Indicadores de Pobreza y Desigualdad Diciembre 2019*. Disponible en:
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2019/Diciembre-2019/201912_PobrezayDesigualdad.pdf
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL). (2018). *La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos. Resultados educativos 2017-2018*. Disponible en
https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/CIE_ResultadosEducativos18_20190109.pdf
- Naciones Unidas. (2019). *World Economic Situation and Prospects: April 2019 Briefing*, No. 125. New York, NY: Autor. Disponible en:
https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/wesp_mb125.pdf

- Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitario. (2015). *Barómetro de empleabilidad y empleo de los universitarios en España*. España: Autor. Disponible en https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/127374/Anexos_OEEU_2015.pdf?sequence=5
- Ochoa, P., Jáuregui, K., Gomes, T., Ruiz, B., & Lasio, V. (2018). *Las competencias laborales en el mercado de profesionales de América Latina: ¿Qué destrezas demandarán las empresas del futuro en Chile, Colombia, Ecuador y el Perú?* Lima: ESAN Ediciones.
- Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador – Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019a). *Panorama Laboral 2019 América Latina y el Caribe*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019b). *Tasas de desocupación juvenil: un desafío para el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_715135/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019c). *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*. Ginebra: Autor. Disponible en: <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=135117&token=0fba9bfff378675a79e9e23b8a56c1180801a6ea>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2020*. Ginebra: Autor. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08)*. Ginebra, Suiza: Autor. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *World Employment and Social Outlook – Trends 2019*. Ginebra, Suiza: Autor. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *World Employment and Social Outlook – Trends 2020*. Ginebra, Suiza: Autor. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41. doi:10.1108/00483480710716704
- Van Deursen, A. J., Helsper, E. J., & Eynon, R. (2014). Measuring digital skills. From digital skills to tangible outcomes project report.
- Velez, C. I., Afcha, S. M., & Bustamante, M. A. (2019). Cooperación Universidad-Empresa y su efecto sobre el Desempeño Innovador Empresarial. *Información tecnológica*, 30(1), 159-168.
- Zambrano, J. & Lasio, V. (2019). *Jóvenes Emprendedores en Ecuador 2012 - 2017*. Guayaquil: ESPAE Graduate School of Management, ESPOL. Disponible en: <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50408>

Sobre los autores

Paola Ochoa Pacheco



Ph.D. en Psicología Social de la Universidad Autónoma de Barcelona. Lideró el área de Recursos Humanos en una empresa petrolera venezolana y ha desarrollado su carrera académica en Venezuela, España y Ecuador. Es Profesora y Directora Académica de ESPAE Graduate School of Management, ESPOL. Sus intereses de investigación incluyen el bienestar, los riesgos psicosociales en el trabajo, los valores y el significado del trabajo. Combina su carrera académica con la asesoría en recursos humanos y comportamiento organizacional.

pjochoa@espol.edu.ec

David Coello Montecel



Economista con mención en Gestión Empresarial de ESPOL. Asistente de Investigación en ESPAE Graduate School of Management, ESPOL. Sus intereses de investigación son organización industrial, economía laboral y comportamiento organizacional.

dacoello@espol.edu.ec

NOTAS

NOTAS



ESPAE Graduate School of Management

Escuela Superior Politécnica del Litoral
Campus Las Peñas, Malecón 100 y Loja
Guayaquil - Ecuador

www.espae.espol.edu.ec

ISBN: 978-9942-8830-0-1



9789942883001