

“El Empleo Juvenil y la Generación de Oportunidades en el Ecuador.”

Carlos Javier EUGENIO TORRES

Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez (Agronómico)

Av. Rumiñahui y Pichincha Alta

Ambato - Ecuador

ingcarloseugenio@yahoo.com**Resumen**

Este artículo presenta las estadísticas recientes del Ecuador sobre el empleo, e incluye un análisis basado en dimensiones socioeconómicas: las estadísticas sobre empleo muestran diferencias significativas al desglosarlas por sexo, edad y nivel de estudios alcanzado. Las estadísticas sobre el mercado laboral son fundamentales en muchas políticas del estado. La tasa de empleo, es decir, la relación entre la población en edad de trabajar y la población ocupada, se considera un indicador social clave para fines analíticos a la hora de estudiar la evolución de los mercados laborales. Las estadísticas de empleo pueden servir para distintos tipos de análisis, como los estudios sobre la productividad macroeconómica (es decir, la mano de obra como factor de producción), o la competitividad. También pueden utilizarse para estudiar una serie de aspectos sociales y de comportamiento relacionados con la situación laboral de las personas, como la integración social de las minorías o el empleo como fuente de ingresos de los hogares. El empleo es a la vez un indicador estructural y un indicador a corto plazo. Como indicador estructural, puede arrojar luz sobre la estructura de los mercados de trabajo y los sistemas económicos, medidos según el equilibrio de la oferta y la demanda de trabajo o la calidad del empleo. Además de un análisis de las políticas gubernamentales que buscan promover el acceso a más empleos y mejores condiciones laborales para los jóvenes; que aumenten los incentivos a las empresas para la formalización de las relaciones laborales, incluyendo la creación tanto de mayores incentivos para que empresas registren sus actividades como para afiliar a sus trabajadores a la seguridad social; finalmente, que fortalezcan la capacidad de ejecución de las instituciones de inspección laboral, fiscal y de seguridad social.

Palabras claves: Empleo juvenil, mercados laborales, productividad, competitividad, política gubernamental, incentivos, seguridad social.

1. Introducción

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en su función de proveedor oficial de las estadísticas laborales para Ecuador, pone a disposición de la ciudadanía los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) 1 de marzo del 2016.

Los resultados aquí presentados adoptan el marco conceptual para la clasificación de la población con empleo presentado por el INEC en octubre de 2014. El principal objetivo de este marco es brindar una clasificación exhaustiva y mutuamente excluyente de los grupos que componen a la población económicamente activa. Este ejercicio, además, permite tener una tipología más acorde a los preceptos constitucionales y a las recomendaciones internacionales para la construcción de estadísticas de empleo.

A nivel nacional, en marzo de 2016, el empleo adecuado o pleno es de 40% de la PEA; se observa una disminución estadísticamente significativa de 3,7 puntos porcentuales² con respecto al 43,7% de marzo de 2015. El subempleo a nivel nacional es de 17,1%, en marzo de 2016, a comparación del 13,4% del mismo periodo del 2015; un incremento anual de 3,8 puntos que es estadísticamente significativo. El otro empleo no pleno registra una reducción anual estadísticamente significativa de 2,3 puntos, a nivel nacional, pasó de 29,1% a 26,7%, entre marzo 2015 y marzo 2016. El empleo no remunerado no registra variaciones anuales estadísticamente significativas. Finalmente, la tasa de desempleo nacional, a marzo de 2016, se ubica en 5,7%; la variación de 1,9 puntos, respecto al 3,8% de 2015, es estadísticamente significativa.

A nivel urbano, el empleo adecuado registra una reducción de 4,9 puntos porcentuales entre marzo de 2015 y marzo de 2016, mientras que el subempleo registra un incremento de 5,2 puntos y la tasa de otro empleo no pleno, una reducción de 3,1 puntos; las variaciones anuales en los tres indicadores son estadísticamente significativas. Por su parte, las variaciones anuales en el empleo no remunerado urbano no son estadísticamente significativas. La tasa de desempleo urbano es de 7,4% en marzo de 2016, y respecto a marzo 2015 registra un incremento significativo de 2,5 puntos.

Con referencia a las ciudades auto-representadas (Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala y Ambato), la tasa de desempleo presenta incrementos anuales estadísticamente significativos en Quito y Guayaquil, en 3,4 y 3,5 puntos porcentuales, respectivamente. Con respecto al subempleo, Quito y Guayaquil presentan incrementos estadísticamente significativos de 5,9 y 11,8 puntos, respectivamente; mientras que Cuenca registra una reducción significativa de 4,7 puntos. Guayaquil es la única ciudad que presenta una reducción estadísticamente significativa del otro empleo no pleno, de 5,8 puntos. El empleo no remunerado por ciudades no presenta variaciones estadísticamente significativas en el último año

En 2014 el Instituto Nacional Estadísticas Censos presentó el nuevo marco conceptual para clasificar a la población con empleo en Ecuador a partir de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) (INEC, 2014). Dicho marco tiene por objeto guiar de mejor manera a la política pública y está alineado a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de subempleo (Castillo & Rosero, 2015). [6]

2. Metodología

En 2014 el Instituto Nacional Estadísticas Censos presentó el nuevo marco conceptual para clasificar a la población con empleo en Ecuador a partir de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) (INEC, 2014). Dicho marco tiene por objeto guiar de mejor manera a la política pública y está alineado a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de subempleo (Castillo & Rosero, 2015). [6]

Las definiciones operativas propuestas en el nuevo marco conceptual son las siguientes (INEC, 2014):

Empleo.- Las personas en empleo son todas aquellas en edad de trabajar que, durante la semana de referencia, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de una remuneración o beneficios². Se clasifican en dos categorías:

- a) Las personas empleadas y «trabajando», es decir, que trabajaron en un puesto de trabajo por lo menos una hora, y
- b) Las personas empleadas pero «sin trabajar» debido a una ausencia temporal del puesto de trabajo o debido a disposiciones sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo (como trabajo en turnos, horarios flexibles y licencias compensatorias por horas extraordinarias) (OIT, 2013).

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

Se entiende que los beneficios pueden ser monetarios o no monetarios, por lo que esta definición también comprende a aquellas personas que tienen empleos no remunerados (pues aunque no reciban una remuneración o un beneficio monetario tangible, su actividad es productiva y podría tener una orientación de mercado).

Empleo inadecuado.- Lo conforman aquellas personas en empleo, que no satisfacen las condiciones mínimas de horas o ingresos y, que durante la semana de referencia,

perciben ingresos laborales menores al salario mínimo y/o trabajan menos de 40 horas a la semana, y pueden o no desear y estar disponibles para trabajar horas adicionales. Constituyen la sumatoria de los siguientes grupos:

Subempleo.- Son personas en empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y subempleo por insuficiencia de ingresos.

Subempleo por insuficiencia de ingresos.- Son personas en empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales inferiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales.

Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo.- Son personas en empleo que, durante la semana de referencia, trabajan menos de 40 horas a la semana, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales. También conforman este grupo las personas que además de trabajar menos de 40 horas semanales y tener el deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales, perciben ingresos laborales inferiores al salario mínimo. En estos casos, en que existe tanto una deficiencia de horas como de ingresos, predomina el criterio de horas, con lo cual, este indicador es comparable con el “subempleo por deficiencia de tiempo de trabajo” de OIT (CIET, 19).

Otro empleo inadecuado.- Son personas en empleo que poseen una insuficiencia en horas y/o ingresos y no tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales.

Empleo no remunerado.- Lo conforman aquellas personas en empleo que, durante la semana de referencia, no perciben ingresos laborales. En esta categoría están los trabajadores no remunerados del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y los ayudantes no remunerados de asalariados y jornaleros.

Empleo no clasificado.- Son aquellas personas en empleo que no se pueden clasificar como empleados adecuados, inadecuados, ni empleados no remunerados por falta de información en los factores determinantes. Se construye como residuo de las categorías anteriores.

Los indicadores presentados en este documento corresponden al periodo entre marzo de 2008 y marzo de 2015, y se calculan para la población de 15 años y más. Con los datos de población, las características socio-demográficas y la actividad económica puede obtenerse un gran número de indicadores; este informe se enfoca en aquellos que se utilizan con mayor frecuencia en el análisis de la situación ocupacional, conforme a la nueva clasificación. De forma específica, se reporta cuatro indicadores globales que son: tasa de empleo adecuado, tasa de empleo inadecuado, tasa de subempleo y tasa de desempleo.

3. Análisis y discusión

Según el Ministro de Trabajo del Ecuador Leonardo Berrezueta.

Una de las propuestas que presenta el gobierno ecuatoriano en materia de reforma laboral contempla la creación de una modalidad de contrato juvenil, que busca la inserción en el empleo adecuado de más de 141 mil jóvenes entre 18 y 24 años a nivel nacional, que actualmente se encuentran desempleados.

Cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos muestran que el desempleo en los jóvenes entre 18 y 24 años registra un 12,6%, mientras que en los jóvenes de 25 a 29 años se ubica en el 6,4%. Hasta diciembre de 2015 se reportó 141.664 jóvenes que no tienen trabajo, por lo que el Estado trabaja en “generar políticas públicas para solucionar temas de gran incidencia”.

Según dijo, la propuesta se está construyendo en una sinergia entre los ministerios del sector productivo y Trabajo para crear las condiciones necesarias y precautelar el empleo.

La modalidad de contratos juveniles plantea que las empresas puedan contratar en su nómina a los jóvenes entre 18 y 24 años que por primera vez ingresen al empleo adecuado. Es decir, que su remuneración mensual sea por lo menos un salario básico unificado (366 dólares) y estén afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Como incentivo para que los empresarios incluyan entre sus trabajadores a los jóvenes, se propone que el Estado asumirá el pago del 11,15% (40,80 dólares) por concepto de seguridad social.

Frente a las críticas que se ha recibido de algunos sectores de que el Estado no tiene recursos para financiar el aporte del IESS de los jóvenes trabajadores el ministro manifestó que “el Presidente ha dispuesto que el Ministerio de Finanzas haga las corridas necesarias y los escenarios económicos necesarios para establecer cuál es el impacto”.

En la misma reforma se establece que en la nómina de las empresas que se acojan a ese beneficio, el número de personal contratado no podrá superar el 20% y “no podrán despedir a las personas mayores de 24 años que ya estén trabajando por largo tiempo en la institución”.

En caso de que se acepte dicha reforma, desde el Ministerio de Trabajo se implementarán controles más fuertes para verificar que se cumpla con la disposición gubernamental. Las empresas que no cumplan con la normativa o que despidan a sus empleados con más experiencia “tendrán las multas y las sanciones correspondientes”.

La medida se aplicaría principalmente al sector privado, pues nueve de cada 10 empleos en el país son generados por el sector privado y uno de cada 10 empleos en el país son generados por el sector público.

Pasantías en las empresas

En la misma línea se plantea modificaciones a la Ley de Pasantías que rige actualmente en el país y en la que se establece que las empresas pagarán a los estudiantes un salario básico unificado y los afiliarán a la seguridad social.

En el texto de la nueva propuesta se plantearía que los empresarios permitan a los estudiantes cumplir 400 horas de prácticas pre-profesionales, requisito fundamental para graduarse, en jornadas de no más de seis horas diarias y les reconocerán un monto por conceptos de alimentos y movilización.

Respecto al tema de la afiliación al IESS, el Ejecutivo apunta a que los empresarios cubran el pago de la seguridad social de los pasantes por el equivalente al salario básico unificado.

El Ejecutivo busca con dichas reformas, que se construyen con los criterios de empresarios y trabajadores, que exista una dinamización para reducir las cifras del desempleo, afectado por la situación que afronta el país debido a los bajos precios del petróleo y a la apreciación del dólar. [5]

Promover Empleo de Alta Calidad.

Invertir en educación, competencias y formación continua será fundamental para mejorar la productividad del trabajo y ampliar las oportunidades económicas. Facilitar la entrada de más empresas y trabajadores a la economía formal puede mejorar las condiciones salariales y de trabajo, así como ayudar a cerrar las enormes brechas de productividad que existen entre las pymes y las grandes empresas. Garantizar un ambiente de negocios competitivo y abierto fomentará el comercio y la inversión, y contribuirá a una asignación eficiente de los recursos. Mejorar los marcos de innovación podría también alentar el desarrollo y la difusión de nuevas tecnologías.

En el Ecuador, a través del Plan Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes para el Buen Vivir.

El plan es un instrumento de construcción colectiva que se enfoca en el desarrollo de capacidades del talento humano, la generación, la adaptación, difusión de conocimientos, tecnologías y saberes para acelerar la transformación productiva; promover la sostenibilidad ambiental y mejorar la calidad de vida de las y los ecuatorianos. En este marco se ha construido las siguientes estrategias.

Tabla N°. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes para el Buen Vivir

NECESIDAD/OPORTUNIDAD	POLÍTICAS PÚBLICAS	ESTRATEGIAS
Cultura de innovación poco difundida y practicada en el sector empresarial, el aparato estatal y la ciudadanía.	Incorporar y potencializar la creatividad, la excelencia y la innovación en el sistema educativo para generar capacidades que contribuyan al Buen Vivir.	<p>Generar mecanismos de difusión de conceptos relacionados a la innovación para su comprensión entre líderes empresariales, comunitarios y funcionarios clave del gobierno, que permita un cambio de paradigmas.</p> <p>Desarrollar mecanismos de fomento de la cultura de la innovación empresarial, especialmente en PYMES.</p> <p>Impulsar el uso de medios de comunicación masiva para la difusión de la innovación.</p>
Definición de roles deficiente y desarticulación entre las instituciones vinculadas con la gestión de la innovación.	Promover el uso de la innovación para generar productividad y	<p>Generar un Ecosistema Nacional de Innovación que apoye a la innovación y a los innovadores y/o emprendedores, articule las acciones y defina los roles de los actores que lo conforman, y facilite el proceso de transformación productiva.</p> <p>Impulsar la articulación de la Academia con la comunidad en temas de innovación.</p>
Necesidad de un levantamiento de información e indicadores de innovación que permitan determinar el estado del arte de la innovación.	competitividad sistémica y transformar el régimen de acumulación y re(distribución).	<p>Fomentar y apoyar la generación de mecanismos de levantamiento de indicadores de innovación que permitan realizar prospectiva y vigilancia tecnológica.</p> <p>Crear centros de vigilancia y desagregación tecnológica (ingeniería de reversa).</p> <p>Generar mecanismos de catastro de los innovadores y las innovaciones.</p> <p>Promover mecanismos que permitan la difusión de las innovaciones existentes en el país.</p>

Fuente: SENPLADES

Tabla N°. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes para el Buen Vivir

NECESIDAD/OPORTUNIDAD	POLÍTICAS PÚBLICAS	ESTRATEGIAS
Debilidad de las capacidades institucionales para el manejo y promoción de la innovación.	Incorporar la creatividad, la excelencia y la innovación en el sistema educativo para generar capacidades en la ciudadanía que contribuyan al Buen Vivir.	<p>Fomentar la innovación de procesos desde el Estado.</p> <p>Impulsar la formación de los servidores públicos en temas de innovación, creatividad, servicio y valores.</p> <p>Implementar sistemas de evaluación.</p> <p>Formar capacidades en temas de normativa, calidad, metrología.</p>
Estructura del Sistema educativo limita la creatividad, forma empleados y no innovadores.		<p>Fomentar el desarrollo de capacidades para la creatividad, la calidad y la innovación y su gestión más integral para el Buen Vivir.</p> <p>Generar procesos de capacitación y formación en innovación en todas las etapas del Sistema de Educación.</p> <p>Promover el uso de métodos innovadores de enseñanza que incentiven y estimulen la creatividad y la generación de productos.</p> <p>Realizar campañas que permitan implementar un nuevo modelo del Sistema de Educación.</p> <p>Crear programas de especialización técnica e incentivos para estudiar carreras técnicas.</p> <p>Promover que los estudiantes se incorporen en las empresas antes de culminar los estudios, como parte de su formación, y que los docentes contribuyan y adquieran nuevos conocimientos, a través de pasantías en instituciones públicas o privadas.</p>
Sector empresarial conservador y concentrado en rentas de corto plazo sin inversión en innovación.	Promover el uso de la innovación para generar productividad y competitividad sistémica y transformar el régimen de acumulación y re(distribución).	<p>Mejorar el entendimiento de la innovación entre líderes empresariales.</p> <p>Desarrollar mecanismos de fomento de la cultura de innovación empresarial, especialmente en PYMES.</p>
Insuficientes estímulos/incentivos para la innovación en el Estado, el sector privado, y la economía popular y solidaria.		<p>Potencializar el uso de premios e incentivos tributarios y no tributarios a las innovaciones productivas favorables a los ecosistemas.</p> <p>Fomentar el acceso y el uso adecuado de tecnologías ya existentes, principalmente el internet.</p>
Limitado flujo de recursos orientados para la innovación, para el sector público y privado.		<p>Desarrollar e implementar mecanismos claros y específicos de financiamiento para iniciativas de innovación, con tasas de interés bajas y flexibles, y siguiendo la lógica del negocio.</p>

Fuente: SENPLADES

Tabla N°. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes para el Buen Vivir

NECESIDAD/OPORTUNIDAD	POLÍTICAS PÚBLICAS	ESTRATEGIAS
Marco jurídico no facilita los procesos de innovación.	Promover el uso de la innovación para generar productividad y competitividad sistémica y transformar el régimen de acumulación y re(distribución).	<p>Fomentar un entorno habilitador adecuado de la innovación con marco político, institucional, legal, regulatorio, financiero y cultural.</p> <p>Normar la asignación de recursos destinados a temas de innovación por parte de las diferentes instituciones del sistema.</p> <p>Crear nuevas instituciones para gestionar la calidad.</p>
Procesos operativos en las instituciones dificulta la gestión de la innovación (burocracia).		<p>Desarrollar mecanismos institucionales y sistémicos articulados para colocar a la innovación como motor del cambio social, económico, cultural, político, ambiental y tecnológico.</p> <p>Generar mecanismos que viabilicen la continuidad de los procesos (gestión por procesos).</p> <p>Crear sistemas únicos de trámites (sistema de ventanilla única) para el innovador, que sean manejados por equipos interdisciplinarios, capacitados en la materia.</p>

Fuente: SENPLADES

Tabla N° Plan Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes para el Buen Vivir

NECESIDAD/OPORTUNIDAD	POLÍTICAS PÚBLICAS	ESTRATEGIAS
Insuficientes mecanismos sistemáticos que lleven la innovación desde su captura hasta su aprovechamiento final y difusión de la misma.	Promover el uso de la innovación para generar productividad y competitividad sistémica y transformar el régimen de acumulación y re(distribución).	<p>Impulsar proyectos de innovación que incorporen los resultados disponibles de las investigaciones, para generar productos, servicios, procesos, o modelos de gestión gerencial, que permitan obtener beneficio económico y social.</p> <p>Incorporar el cumplimiento obligatorio de estándares y normas de calidad, manufactura, e información al consumidor.</p>
Desarticulación entre demanda y oferta de innovación.		<p>Promover la incorporación de prácticas de producción más limpia en los sectores productivos.</p> <p>Generar un Ecosistema Nacional de Innovación como motor de transformación sistémica de la matriz productiva que articule las diferentes acciones de los actores sociales, políticos, empresariales y académicos, y cuyo objetivo final será la transformación productiva.</p> <p>Fomentar espacios de intercambio entre la oferta y demanda de innovación para mejorar la productividad, diversificar la industria nacional, y producir cambios sustanciales en la matriz energética.</p>
Necesidad de mecanismos de promoción internacional de innovaciones realizadas en Ecuador.		<p>Generar y aplicar una metodología de levantamiento de demandas de innovación tecnológica y adaptarla a los diferentes sectores.</p> <p>Impulsar la participación en grupos y redes nacionales e internacionales que permitan el intercambio de experiencias de innovación.</p> <p>Generar mecanismos de difusión internacional (a través de Cancillería) de las innovaciones, y sociabilizarlas en el país.</p>

Fuente: SENPLADES

4. Conclusiones

- Dentro de los problemas se encuentra la falta de formación profesional para los trabajadores, siendo así la especialización intensiva en mano de obra y con poca innovación emprendedora.
- Se aprecia que el factor trabajo, es el factor de uso intensivo en el país, y a su vez, genera pocos bienes con valor agregado puesto que su uso se encuentra sobre todo en servicios o empleos en el sector primario, con baja formación técnica-productiva.

- La falta de trabajadores especializados deriva a problemas de escasos encadenamientos productivos, por ello la oferta exportable del país se concentra en materias primas, debido a una insuficiencia en generación de capital.

5. Recomendaciones

- Fortalecer los vínculos entre la educación, la formación y el mercado de trabajo
- Incrementar la inversión en educación para mejorar la infraestructura y la calidad de enseñanza.
- Promover la creación de carreras profesionales atractivas y pertinentes, así como los mecanismos de movilidad.
- Mejorar las condiciones marco para la innovación y el emprendimiento, en coordinación con programas que impulsen la fabricación y la prestación de servicios en el país.
- Otra de las políticas con alto grado de efectividad son las alianzas público-privada, las cuales ayudan a potencia a las empresas locales por medio de la búsqueda de mejores condiciones para el desarrollo de habilidades y especialización; esta política debe ir entrelazada con el aporte de investigaciones avanzadas producidas localmente, para cerrar la brecha de ineficiencia y dependencia a la investigación extranjera.
- Seguir prestando atención al desarrollo de políticas de innovación más inclusivas que permitan a los jóvenes, pequeños empresarios, hogares más pobres y poblaciones indígenas aprovechar las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías.

7. Referencias

[1] Instituto Nacional de Estadísticas y Censo-Ecuador.
www.ecuadorencifras.gob.ec

[2] SENPLADES (2012) Transformación de la Matriz a través del conocimiento y el talento humano, 1a edición – Quito

[3]. Banco Central del Ecuador extraído de <http://www.bce.fin.ec/>
(www.bce.gob.ec)

[4].CEPAL extraído de <http://www.cepal.org/>

[5] <http://www.andes.info.ec/es/noticias/reforma-laboral-empleo-juvenil-beneficiaria-141mil-jovenes-ecuador.html>

[6] Rosales, O. (Abril de 2013). Comercio internacional y desarrollo inclusivo. Recuperado el 19 de febrero de 2015, de CEPAL: <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/27975/S2012927.pdf?sequence=1>

