



LA SITUACIÓN LABORAL JUVENIL EN QUITO *

INVESTIGACIÓN

**Autor:
Modesto Rivas Ayora**

**Quito – Ecuador
Mayo 2007**

* Tomado de: Rivas Ayora Modesto, “La situación laboral Juvenil en el Distrito Metropolitano de Quito y proyecto para promover el empleo en sectores urbano populares y marginales de la Ciudad”. Tomo I. Quito, 2007.

I N D I C E

	Pág.
Objetivo de la Investigación	03
Tamaño de la Muestra y Dominios	03
Cobertura de la Investigación	04
Procedencia de los Encuestados	05
Entrevistados con Discapacidades	06
Interpretación de Resultados de la Encuesta	06
- Ocupación Juvenil	06
- Acatamiento de Leyes Laborales	09
- Satisfacción de Necesidades Básicas	16
- Acceso Laboral	18
- Capacitación y Desarrollo de Destrezas	26
- Desempleo	29
Conclusiones	34
Recomendaciones	41

LA SITUACIÓN LABORAL JUVENIL EN SECTORES URBANO POPULARES Y MARGINALES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO (DMQ)

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Establecer los factores que inciden en el trabajo juvenil en sectores urbano populares y marginales del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ).

TAMAÑO DE LA MUESTRA Y DOMINIOS

La información de la investigación recoge la opinión sobre empleo juvenil de 245 ciudadanos comprendidos entre los 16 y 29 años de edad. La muestra trabajó con 3 dominios y 9 subdominios: 1) rango de edad: a) 15-19 años, b) 20-24 años y c) 25-29 años); 2) sexo: a) masculino y b) femenino; y 3) nivel educativo: a) primaria, b) secundaria, c) superior y d) cuarto nivel. Entre los dominios y subdominios hay una correspondencia sistémica y por lo tanto, interrelaciones.

Debido a que la investigación aborda aspectos relacionados con el empleo, subempleo y desempleo de jóvenes del DMQ, para la estructuración de la muestra, se diseñó una matriz que tomó en consideración los siguientes aspectos para evitar distorsiones:

- Equidad de género. Efectivamente, de la población encuestada el 49.4% fueron hombres y el 50.6% mujeres.
- Límites de edad para la consulta. El rango general de edad establecido para el estudio fue de 16 a 29 años de edad, acatando lo dispuesto en la Ley de la Niñez y Adolescencia en cuanto a la edad mínima para trabajar (16 años) y en la Ley de la Juventud, respecto a los límites de edad para ser calificado como joven (de 16 a 29 años).
- Número de encuestados por rango de edad. Se estableció que los encuestados del grupo de 20-24 años sea el doble de los del rango de 16 a 19 años (90:45) y que los de 25-29 años supere en 20 al del nivel inmediato anterior (110:90). Se asumió esta definición porque hay una relación directa entre la edad del joven, su nivel educativo y las posibilidades de ocupación.
- “Calificación” de encuestas previa la tabulación. Debido a que se empleó el mismo instrumento para jóvenes que trabajan o no, a pesar de las instrucciones dadas a encuestadores y encuestados, fue necesario previa a la tabulación, proceder con una exhaustiva revisión de cada encuesta, por cuanto los jóvenes que no trabajan, en algunos casos respondieron a preguntas de la boleta que no les correspondía; y porque se buscó que exista correspondencia y no contradicciones entre las diferentes contestaciones, por ejemplo, si un entrevistado inicialmente expresó que no trabaja, luego, mal podía contestar que percibe una remuneración o que se encuentra afiliado al IESS por su ocupación en relación de dependencia.

MATRIZ DE DOMINIOS DE LA INVESTIGACIÓN

RANGO DE EDAD	SEXO			INSTRUCCIÓN *							
	T	M	F	PRIMARIA		SECUNDARIA		SUPERIOR		4TO. NIVEL	
				M	F	M	F	M	F	M	F
16-19 años	45	22	23	5	5	10	10	7	8	-	-
20-24 años	90	45	45	3	7	15	15	27	23	-	-
25-29 años	110	54	56	-	-	20	20	21	24	13	12
TOTAL	245	121	124	20		90		110		25	
%	100	49.4	50.6	8.2		36.7		44.9		10.2	

* Hayan concluido o se encuentren cursando el correspondiente nivel.

COBERTURA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se realizó a jóvenes de sectores populares y urbano marginales del DMQ, con capacidad para responder con naturalidad las preguntas formuladas. El levantamiento de la información se realizó en barrios marginales, lugares de trabajo, calles, sitios de concentración, colegios nocturnos y en universidades.

La boleta empleada contiene 55 consultas, de las cuales 49 fueron preguntas o cuerpos de preguntas cerradas y 6 abiertas (Anexo 2); unas y otras en conjunto buscaron sustentar o cumplir con los objetivos de la investigación. El concepto de pregunta abierta utilizado hace referencia aquella que se formula y recibe diversas opiniones de los interrogados, y el de pregunta cerrada es la que presenta varias opciones de respuesta de una lista ofrecida. La intención de las preguntas abiertas para el caso de esta investigación, consistió en ratificar, ampliar o aclarar las respuestas dadas a determinadas consultas cerradas calificadas como sustantivas.

Los temas de investigación que se recogieron en la boleta, en los meses de noviembre y diciembre de 2006, alrededor del empleo juvenil fueron: datos generales de los entrevistados, ocupación juvenil, acatamiento de leyes laborales, satisfacción de necesidades básicas, acceso laboral, capacitación y desarrollo de destrezas y desempleo.

TEMAS DE LA CONSULTA Y NÚMERO DE PREGUNTAS POR TEMA

TEMAS	TOTAL	PREGUNTAS ABIERTAS	PREGUNTAS CERRADAS
Datos de Identificación del (de la) Entrevistado (da)	7	7	-
Ocupación Juvenil	5	5	-
Acatamiento de Leyes Laborales	13	9	4
Satisfacción de Necesidades Básicas	4	4	-
Acceso Laboral	10	10	1
Capacitación y Desarrollo de Destrezas	7	7	-
Desempleo	8	7	1
TOTAL	55	49	6

PROCEDENCIA DE LOS ENCUESTADOS

De los 245 ciudadanos entrevistados, el 55.1% procede del DMQ, en tanto que la diferencia habían arribado desde diferentes ciudades y localidades del país.

El porcentaje de hombres jóvenes consultados fue superior en el DMQ, en tanto que el de las mujeres jóvenes procedentes de otras localidades predominó. La situación presentada deja al descubierto un tema que debe ser considerado con mucha atención, esto es, el peso relativo de inmigrantes en el conjunto de jóvenes de las ciudades grandes del país, especialmente de mujeres, fenómeno que se explica por las oportunidades que ofrece la gran urbe en términos de estudios, ocupación, salarios, distracciones y mejor calidad de vida.

PROCEDENCIA DE ENCUESTADOS

PROCEDENCIA	TOTAL	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
DMQ	135	55.1	72	29.4	63	25.7
Otras localidades	110	44.9	49	20.0	61	24.9
TOTAL	245	100.0	121	49.4	124	50.6

ENTREVISTADOS CON DISCAPACIDADES

El 11% de los consultados presentó algún tipo de discapacidad: física, mental o motriz. La relación entre mujeres y varones con discapacidades fue de tres a uno. A más de que las discapacidades, constituyen un enorme impedimento para acceder a una ocupación en el país, por un problema actitudinal y cultural de la sociedad y de los empleadores, se subraya el alto nivel de jóvenes con estos limitantes, los que a más de problemas hereditarios devienen en un alto porcentaje de la práctica de deportes de riesgo y el consumo de estupefacientes y del alcohol.

NIVEL DE JOVENES ENCUESTADOS CON DISCAPACIDADES

	TOTAL	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Sin discapacidad	218	89.0	110	44.9	108	44.1
Con discapacidad	27	11.0	11	4.5	16	6.5
TOTAL	245	100.0	121	49.4	124	50.6

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Ocupación Juvenil

De una muestra de 245 jóvenes entrevistados, de 16 a 29 años de edad, de ambos sexos, que tienen como residencia habitual el DMQ, el 69.8% de ellos se encuentra laborando; en tanto que, el 30.2% está en plena desocupación. Este registro de jóvenes sin empleo es tres veces superior al que ofrece el INEC a nivel nacional y para la ciudad de Quito a través del Boletín Estadístico del Banco Central.

De acuerdo a los resultados de la investigación el mayor número de jóvenes que laboran y reciben remuneraciones, se encuentra en el rango de los 25-29 años de edad (53.2%), seguido por el grupo de 20-24 años (33.3%), lo que reitera la afirmación de que el segmento de jóvenes con menor edad y nivel educativo se encuentra más distante del mercado laboral. Así mismo, es posible advertir que la ocupación de jóvenes varones es ligeramente superior al de las mujeres; es decir, comparten igualdad de oportunidades ocupacionales.

1. ESTRUCTURA DE JÓVENES VINCULADOS AL MERCADO LABORAL

	TOTAL CONSULTAD	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Jóvenes que trabajan	171	69.8	87	35.5	84	34.3
- 16-19 años	23	9.4	11	4.5	12	4.9
- 20-24 años	57	23.3	30	12.2	27	11.0
- 25-29 años	91	37.1	46	18.8	45	18.4
Jóvenes que no trabajan	74	30.2	34	13.9	40	16.3
- 16-19 años	22	9.0	11	4.5	12	4.9
- 20-24 años	33	13.4	15	6.1	18	7.3
- 25-29 años	19	7.8	8	3.3	11	4.5
TOTAL	245	100.0	121	49.4	124	50.6

Un 70.2% de los jóvenes investigados que están laborando lo hacen en relación de dependencia y un 29.8% por cuenta propia. Curiosamente, casi en igual proporción participan hombres y mujeres alrededor de estos dos segmentos de ocupación, al interior de cada grupo de edad. Los jóvenes del segmento superior en edad, al presentar una mayor vinculación con el trabajo en relación de dependencia, estarían explicando el peso generacional de la educación pública que no logró orientar a los jóvenes por corrientes de emprendimientos productivos o de servicios sociales, generadores de autoempleo y de ocupación a favor de terceros.

2. RELACIÓN DE TRABAJO JUVENIL

TIPO DE TRABAJO	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Por cuenta propia	51	29.8	26	15.2	25	14.6
- 16-19 años	10	5.8	5	2.9	5	2.9
- 20-24 años	19	11.1	9	5.3	10	5.8
- 25-29 años	22	12.9	12	7.0	10	5.8
En relación de depend.	120	70.2	61	35.7	59	34.5
- 16-19 años	13	7.6	6	3.5	7	4.1
- 20-24 años	38	22.2	21	12.3	17	9.9
- 25-29 años	69	40.4	34	19.9	35	20.5
TOTAL	171	100.0	87	50.9	84	49.1

Es el sector formal de la economía el que absorbe al 81.3% de los jóvenes que trabajan, el informal el 12.9% y las ONGs un 5.8%. En el marco del sector formal de la economía es el sector privado el principal generador de empleo (62.6% del total), a pesar de que la oferta ocupacional del aparato productivo nacional no guarda correspondencia con el crecimiento de la población económicamente activa, lo que precisamente promueve la migración al exterior. Al examinar el empleo por áreas de actividad, resulta importante que las ONGs y las organizaciones de la sociedad civil constituyan un espacio interesante de ocupación en crecimiento.

5. AREAS DE ACTIVIDAD LABORAL DE JÓVENES

AREA DE ACTIVIDAD LABORAL	JOVENES QUE TRABAJAN	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Sector Formal de la						

Economía	139	81.3	76	44.4	63	36.8
- Privado	107	62.6	54	31.6	53	31.0
- Público	32	18.7	22	12.8	10	5.8
Sector Informal de la Economía	22	12.9	8	4.7	14	8.2
ONGs	10	5.8	3	1.8	7	4.1
TOTAL	171	100.0	87	50.9	84	49.1

La mayoría de los jóvenes expresan una relación laboral muy corta; efectivamente, un 60.6% tienen menos de doce meses de ocupación y un 81.9% menos de dos años, observándose un mayor peso relativo en el caso de los varones. El registro alcanzado sugiere tres alternativas que explican esta situación: a) una alta rotación ocupacional por salarios bajos, b) una persistente rotación laboral originada en los empleadores para evitar el cumplimiento de leyes laborales (tercerización, contratos de trabajo menores a seis meses, etc.) y c) un incremento paulatino de la oferta laboral por una relativa estabilidad económica, derivada: del esquema de dolarización imperante en el país; de los mayores ingresos fiscales por elevación de los precios del petróleo en el mercado internacional; de las importantes remesas de los migrantes en el exterior; y de un interesante flujo de ingresos en concepto de Inversión extranjera.

4. TIEMPO DE TRABAJO DE LOS JÓVENES

	JOVENES QUE TRABAJAN	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Un mes	7	4.1	5	2.9	2	1.2
Dos meses	16	9.4	7	4.1	9	5.3
De tres a seis meses	39	22.8	20	11.7	19	11.1
De seis a doce meses	42	24.5	26	15.2	16	9.3
De uno a dos años	36	21.1	17	10.0	19	11.1
De dos años y más	31	18.1	12	7.0	19	11.1
TOTAL	171	100.0	87	50.9	84	49.1

Acatamiento de Leyes Laborales

El irrespeto a las leyes laborales en una constante no sólo en el DMQ sino a nivel nacional, situación que afecta especialmente a los jóvenes. La revisión de los resultados obtenidos por la investigación, señalan que siete de cada diez jóvenes que trabajan no están de acuerdo con la remuneración que perciben, por no ser compatible con sus conocimientos, capacitación y aspiración personal, criterio que es más alto alrededor de las mujeres; en tanto que, un 2.4% no se pronuncia. Las manifestaciones de desacuerdo con los montos de remuneración percibida, desde el lado del trabajador se expresa en bajos compromisos laborales y a nivel de unidades productivas, comerciales o de servicios en la calidad de la producción y productividad, de forma que a la larga, el ejercicio de este tipo de políticas no beneficia a los empleadores.

9. REMUNERACIÓN PERCIBIDA VS. CONOCIMIENTOS, CAPACITACIÓN Y ASPIRACIÓN PERSONAL DE JÓVENES

	JOVENES QUE TRABAJAN	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Si está de acuerdo	46	26.9	26	15.2	20	11.7
No está de acuerdo	121	70.7	58	33.9	63	36.8
No se pronuncia	4	2.4	3	1.8	1	0.6
TOTAL	171	100.0	87	50.9	84	49.1

De los 171 jóvenes que se encuentran laborando, solamente 72 están afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), es decir, cuatro de cada diez personas que fueron encuestadas y trabajan. El porcentaje de mujeres afiliadas supera al de varones en un 3.5%. El rango de los 25-29 años de edad presenta al mayor número de afiliados, debido a que también es el grupo con mayores cantidad de ocupados.

El que un 57.9% de jóvenes que trabajando no estén amparados por los beneficios del sistema de seguridad social que opera en el país ni a otro de orden privado, constituye una advertencia dirigida al Gobierno Nacional, a los empleadores y a la sociedad toda, puesto que los trabajadores jóvenes de los sectores urbano marginales y populares del DMQ se encuentran prácticamente desprotegidos de cualquier tipo de atención y sin posibilidad de acceso a determinados servicios básicos, situación que presumiblemente es similar para las restantes ciudades medias y grandes del país.

Los jóvenes que trabajan, tanto hombres como mujeres, no son afiliados al IESS por las razones siguientes: no es política del empleador, lo que supone de su parte, irrespeto a las leyes laborales; la corta temporalidad de la ocupación; la alta rotación laboral; el desconocimiento del empleado de las leyes que lo protegen; la condición del trabajo; el corto tiempo de trabajo para el que fue convocado el joven; o porque siendo autodependiente o autónomo no tiene interés en afiliarse.

10. JÓVENES AFILIADOS AL IESS

	JOVENES QUE TRABAJAN	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Se encuentra afiliado	72	42.1	33	19.3	39	22.8
- 16-19 años	5	2.9	3	1.8	2	1.1
- 20-24 años	19	11.1	10	5.8	9	5.3
- 25-29 años	48	28.1	20	11.7	28	16.4
No se encuentra afiliado	99	57.9	54	31.6	45	26.3
- 16-19 años	18	10.5	8	4.7	10	5.8
- 20-24 años	38	22.2	20	11.7	18	10.5
- 25-29 años	43	25.2	26	15.2	17	10.0
TOTAL	171	100.0	87	50.9	84	49.1

Del conjunto de jóvenes que se encuentran laborando, el 35.1% lo hacen alrededor de actividades que entrañan riesgos laborales, siendo a su interior, más alta la proporción de hombres (56.7%) que la de mujeres (43.3%). Los que mayor riesgo registran en el cumplimiento de su actividad son los trabajadores del rango de 20-24 años, mismo que es mayor en tres veces al

grupo de menor edad, cuando su relación es de 90 a 45; y es apenas inferior al intervalo superior en 15%, cuando su relación es de 110 a 90.

El auge de la delincuencia que afecta los niveles de seguridad ciudadana, pone en peligro la integridad personal de los jóvenes que trabajan alrededor de determinados espacios y actividades informales, situación que en último término anima la deserción laboral a pesar de percibir mayores ingresos. Por otra parte, se encuentran los jóvenes a los que se les delega funciones de riesgo como condición laboral, mismas que no son controladas o supervisadas por el Ministerio de Trabajo, por diferentes razones, entre ellas por el temor de los jóvenes a denunciarlas.

11. TRABAJADORES JÓVENES SUJETOS A RIESGOS LABORALES

	JOVENES QUE TRABAJAN	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Entraña riesgos laborales	60	35.1	34	19.9	26	15.2
- 16-19 años	8	4.7	6	3.5	2	1.2
- 20-24 años	24	14.0	13	7.6	11	6.4
- 25-29 años	28	16.4	15	8.8	13	7.6
No entraña riesgos laborales	111	64.9	53	31.0	58	33.9
- 16-19 años	15	8.8	5	2.9	10	5.9
- 20-24 años	33	19.3	17	10.0	16	9.3
- 25-29 años	63	36.8	31	18.1	32	18.7
TOTAL	171	100.0	87	50.9	84	49.1

Los riesgos laborales, según los resultados de una pregunta abierta de carácter complementario, provienen en un 45.2% de la presencia de la delincuencia (robos, asaltos, etc.), sobre todo en el caso de ocupaciones comerciales de carácter informal que se cumplen en las calles y guardianías de seguridad; en un 25.8% por la ausencia de medidas de seguridad ante riesgos en la producción industrial y agrícola (contaminación por uso de químicos, manipuleo de maquinarias y herramientas, movilización de productos pesados y materias primas empleadas, como metales, maderas, materiales para soldar y demás); y en un 9.7% por movilizaciones a provincias, sectores rurales y barrios marginales, indicador este último en el que hacen hincapié las mujeres.

11.1 RAZONES POR LAS QUE LA ACTIVIDAD LABORAL IMPLICA RIESGO

RAZONES	TOTAL	%	HOMB	%	MUJER	%
Accidentes de tránsito	4	6.5	4	6.5	-	-
Ausencia de medidas de seguridad ante riesgos en la producción empresarial y agrícola	16	25.8	8	12.9	8	12.9
Malos tratos del cliente	3	4.8	2	3.2	1	1.6
Movilizaciones a provincias, sectores rurales y barrios marginales	6	9.7	-	-	6	9.7
Presencia de la delincuencia	28	45.2	15	24.2	13	21.0
Trabajo en alturas	3	4.8	3	4.8	-	-
Otros	2	3.2	1	1.6	1	1.6
TOTAL DE RESPUESTAS	62	100.0	33	53.2	29	46.8

Históricamente, a medida que el movimiento sindical se fortaleció en el país, los trabajadores y aún los empleados, a través de las leyes labores fueron protegiéndose cada vez más. Con la práctica del neoliberalismo y cambios ocurridos en el contexto internacional, los trabajadores han perdido espacios de reivindicación, dado que hoy su preocupación está determinada por la permanencia en el puesto de trabajo antes que en los niveles salariales u otras derechos adquiridos. El indicador que se expone, es una muestra de lo afirmado, pues de 171 empleados, sólo el 54.4% de ellos firmaron un contrato de trabajo, con la circunstancia de que aquellos recogen cláusulas contractuales por las que puede concluir la relación laboral en cualquier momento, exigencia que por cierto no cuenta con asidero legal, pero que en la práctica opera. De los resultados de la investigación se concluye que de los 93 jóvenes que suscribieron contratos u otro instrumento laboral, el 54.8% eran hombres y la diferencia mujeres, lo puede ser entendido como una forma adicional de discrimen al sexo femenino.

12. CONTRATOS QUE AMPARAN LAS RELACIONES LABORALES CON JÓVENES

	JOVENES QUE TRABAJAN	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Firmó un contrato de trabajo	93	54.4	51	29.8	42	24.6
No firmó un contrato de trabajo	78	45.6	36	21.1	42	24.5
TOTAL	171	100.0	87	50.9	84	49.1

Al ser consultados los entrevistados, mediante una pregunta abierta ¿por qué no firmaron un contrato de trabajo u otro instrumento que legalmente le proteja?, respondieron que no lo hicieron porque: es un trabajador independiente o por cuenta propia (40%); es política del empleador o de la empresa que no cumple con las leyes laborales e impone sus condiciones; y por tratarse de un trabajo temporal o a prueba (8.6%).

12.1 RAZONES POR LAS QUE AL INGRESAR A TRABAJAR NO SE FIRMÓ UN CONTRATO QUE PROTEJA AL JOVEN

RAZONES	TOTAL	%	HOMB	%	MUJER	%
Negocio familiar	2	2.9	2	2.9	-	
Política del empleador	26	37.1	9	12.8	17	24.3
Trabajador independiente (actividad propia)	28	40.0	10	14.3	18	25.7
Trabajo temporal o a prueba	6	8.6	4	5.7	2	2.9
Otras razones	8	11.4	8	11.4	-	
TOTAL DE RESPUESTAS	70	100.0	33	47.1	37	52.9

En el DMQ se evidencia un desconocimiento generalizado del alcance de las leyes que rigen las relaciones laborales. La afirmación se confirma al analizar los resultados de la investigación que señalan que del cuerpo total de entrevistados, un 44.1% lo desconoce y un 47.7% dispone de un conocimiento necesario o básico. Las respuestas no marcan diferencias entre hombres y mujeres que se encuentran o no laborando.

Ignorar las leyes laborales que rigen las relaciones de trabajo, en el sector público o privado, facilita de parte de los empleadores la violación de principios consagrados, condiciona los términos de la relación laboral, permite que impere la arbitrariedad en la asignación salarial y reparto de utilidades, que los trabajadores sean desprotegidos de los beneficios de la seguridad social, y que, especialmente los jóvenes, sean ubicados en actividades que entrañan riesgos de carácter personal.

13. CONOCIMIENTO DE LEGISLACIÓN LABORAL

	TOTAL	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Bien	20	8.2	11	4.5	9	3.7
- Jóvenes que laboran	19	7.8	11	4.5	8	3.3
- Jóvenes que no laboran	1	0.4	-	-	1	0.4
Lo necesario	117	47.7	60	24.5	57	23.2
- Jóvenes que laboran	102	41.6	51	20.8	51	20.8
- Jóvenes que no laboran	15	6.1	9	3.7	6	2.4
Desconocen	108	44.1	50	20.4	58	23.7
- Jóvenes que laboran	50	20.4	25	10.2	25	10.2
- Jóvenes que no laboran	58	23.7	25	10.2	33	13.5
TOTAL	245	100.0	121	49.4	124	50.6

De 245 entrevistados, 150 de ellos, es decir, el 61.2%, indica que no hay una aplicación plena y respeto a las leyes laborales; quienes enfatizan alrededor de este criterio son el 51% de jóvenes de ambos sexos que se encuentran trabajando y un 10.2% de quienes buscan laborar. Únicamente un 8.2% de los entrevistados señalan que si cumplen con las leyes.

El irrespeto a las leyes laborales, fractura la relación entre empleadores y dependientes, a nivel de los sectores privado y público, creando un clima de intranquilidad permanente que repercute en la producción, productividad y competitividad de bienes y servicios que genera el aparato productivo, como también afecta las condiciones de vida de los trabajadores y empleados al verse coartadas sus derechos y conquistas laborales.

14. CRITERIOS SOBRE LA APLICACIÓN PLENA Y RESPETO A LAS LEYES LABORALES

	TOTAL	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Se respeta	20	8.2	10	4.1	10	4.1
- Jóvenes que laboran	20	8.2	10	4.1	10	4.1
- Jóvenes que no laboran	-	-	-	-	-	-
No se respeta	150	61.2	79	32.2	71	29.0
- Jóvenes que laboran	125	51.0	66	26.9	59	24.1
- Jóvenes que no laboran	25	10.2	13	5.3	12	4.9
No contesta	75	30.6	32	13.1	43	17.5
- Jóvenes que laboran	26	10.6	11	4.5	15	6.1
- Jóvenes que no laboran	49	20.0	21	8.6	28	11.4
TOTAL	245	100.0	121	49.4	124	50.6

A través de una pregunta complementaria abierta los jóvenes consultados, expresan al menos once criterios centrales que reflejan que no hay una aplicación plena y respeto a las leyes laborales, de los cuales cinco de ellos concentran el 63.8% de los opiniones recogidas: 1) el irrespeto a las leyes

laborales y ausencia de controles sobre su cumplimiento (20.4%); 2) los salarios bajos, menores a los legales e incumplimiento de sus pagos (16.2%); 3) el no reparto de utilidades (9.5%); 4) la explotación e irrespeto a los Derechos Humanos de los trabajadores (9.1%); y 5) la poca o ninguna difusión y desconocimiento de las leyes laborales de parte de trabajadores y empleadores.

Resulta del todo importante, rescatar de la investigación juicios de valor de los jóvenes entrevistados, como los siguientes:

“El irrespeto a la ley es una cuestión moral que se pasa por alto gracias a la superposición del interés económico y de la corrupción”.

“No haya reparto de utilidades porque los trabajadores están tercerizados”.

“Los empresarios protegen sus ganancias y no son socialmente responsables”.

“Se practica una cultura de irrespeto a la ley”.

“Hay una Interpretación antojadiza de la ley”.

A pesar de que el peso específico no alcanza al de las respuestas dadas, los siguientes criterios de por qué no hay una aplicación plena de las leyes, no dejan de ser muy importantes, mismos que hacen referencia a: la práctica de contratos de trabajo condicionados por la actitud impositiva de los empleadores (7.1%); la tolerancia de las instituciones públicas y de jueces ante el incumplimiento de las leyes laborales (6.7%); y la limitada reacción de los trabajadores para presentar denuncias por temor a represalias de parte de los dueños o gerentes de las unidades productivas o de servicios en las que prestan su contingente (6.2%).

Entre los “otros criterios” dados por los jóvenes y que representan un 5.2% de la valoración total, están: la ausencia de igualdad de oportunidades, la falta de protección frente a los riesgos del trabajo, la incorporación de niños a actividades laborales, la baja afiliación de los trabajadores al IESS, el hecho de que no se suscriban contratos de trabajo y demás.

14.1 CRITERIOS DE POR QUÉ NO HAY UNA APLICACIÓN PLENA Y RESPETO A LAS LEYES LABORALES

RAZONES	TOTAL	%	HOMB	%	MUJER	%
Contratos de trabajo condicionados por actitud impositiva del empleador	15	7.1	10	4.7	5	2.4
Explotación e irrespeto de los Derechos Humanos de los trabajadores	19	9.1	5	2.4	14	6.7
Inestabilidad laboral	9	4.3	3	1.4	6	2.9
Intermediación laboral de tercerizadoras	9	4.3	5	2.4	4	1.9
Irrespeto a las leyes laborales y ausencia de control sobre su cumplimiento	43	20.4	19	9.0	24	11.4
Limitada reacción de trabajadores por temor a represalias	13	6.2	5	2.4	8	3.8
No se reparten utilidades	20	9.5	8	3.8	12	5.7

Poca o ninguna difusión y desconocimiento de leyes laborales de parte de trabajadores y empleadores	18	8.6	8	3.8	10	4.8
Salarios bajos, menores a los legales e incumplimiento de pagos	34	16.2	12	5.7	22	10.5
Obligación de trabajar más de lo previsto sin que se paguen horas extras	5	2.4	1	0.5	4	1.9
Tolerancia de instituciones públicas y jueces ante incumplimiento de las leyes laborales	14	6.7	6	2.9	8	3.8
Otros criterios	11	5.2	1	0.5	10	4.7
TOTAL DE RESPUESTAS	210	100.0	83	39.5	127	60.5

Satisfacción de Necesidades Básicas

El promedio de la remuneración mensual percibido por 170 jóvenes que se encuentran prestando sus servicios en el mercado laboral del DMQ, es de US \$ 267, monto que coincidentemente es el mismo para hombres y para mujeres. Al juzgar los resultados por rango de edad se tiene que el grupo de 25-29 años de edad obtiene la más alta remuneración promedio general (US \$ 329) como también a nivel de hombres (US \$ 323) y mujeres (US \$ 336). Efectivamente, en el promedio general, este rango de edad es superior al segmento intermedio en 53% y al inferior en 120.8%; en tanto que las remuneraciones promedio del rango intermedio es mayor en 44.3% al del grupo base.

El grupo de 25-29 años de edad, percibe mayores ingresos por diversas razones, entre ellas: la mayor calificación de la mano de obra y profesionalización alcanzada; la mayor experiencia y experticia lograda; por un mejor conocimiento del mercado laboral para negociar su venta de fuerza de trabajo, y por disponer, en general, de mejores relaciones personales y contactos.

15. NIVELES DE REMUNERACION MENSUAL PROMEDIO DE JÓVENES QUE TRABAJAN En US \$

GRUPO DE EDAD	PROMEDIO	No.	HOMBRES	No.	MUJERES	No.
16-19 años	149	23	179	11	122	12
20-24 años	215	56	212	29	218	27
25-29 años	329	91	323	46	336	45
PROMEDIO	267	170	267	86	267	84

Un 87.1% de los jóvenes trabajadores comparten sus ingresos con las familias; quienes no lo hacen es porque han asumido una relativa independencia personal. El hecho de que los jóvenes colaboren con el ingreso familiar, debe ser entendido como un mecanismo para contrarrestar la situación de pobreza de las familias, por los bajos salarios percibidos y la alta desocupación, indicador este último que también ha sido analizado por esta investigación.

16. DESTINO DE LOS INGRESOS PERCIBIDOS

	JOVENES QUE TRABAJAN	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Comparte con la familia	149	87.1	74	43.3	75	43.8
No comparte con la familia	22	12.9	13	7.6	9	5.3
TOTAL	171	100.0	87	50.9	84	49.1

Para 131 de los jóvenes, es decir, para un 76.6% de aquellos que se encuentran trabajando, el ingreso que perciben no satisface las necesidades básicas familiares, o sea: alimentación y nutrición, educación, salud, vivienda y seguridad social. El pronunciamiento de hombres y mujeres es prácticamente coincidente entre sí, en términos reales (67 y 64, respectivamente). El registro del porcentaje señalado es confiable porque guarda relación con el rango de población nacional bajo la línea de pobreza, que se estima entre el 70% y 75%. De otra parte, este pronunciamiento se ratifica cuando se comprueba que el ingreso promedio de los jóvenes que trabajan representa el ...% del costo de una canasta familiar, establecida para el mes de diciembre de 2006 (US \$...), mes en el que además se realizó el levantamiento de información de la investigación.

17. INGRESOS VS ATENCIÓN DE NECESIDADES BÁSICAS

	JOVENES QUE TRABAJAN	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Satisface	37	21.6	19	11.1	18	10.5
No satisface	131	76.6	67	39.2	64	37.4
No contesta	3	1.8	1	0.6	2	1.2
TOTAL	171	100.0	87	50.9	84	49.1

Una necesidad básica central es el acceso a la educación, porque atiende requerimientos de formación personal, prepara y califica a profesionales para el empleo, vuelve a los ciudadanos más competitivos y asegura mejores salarios. El acceder a un puesto de trabajo en ocasiones interrumpe el que los jóvenes puedan continuar estudiando, encontrándose aquellos ante un verdadero dilema: trabajar o estudiar, sobrevivir o mejorar su calificación personal. De acuerdo a los resultados obtenidos, uno de cada tres jóvenes consultados, no pueden estudiar por encontrarse trabajando. El porcentaje de mujeres que no puede continuar sus estudios es superior al de los varones en cuatro puntos. Esta circunstancia, para este grupo de jóvenes, determina que sus posibilidades de progreso personal sean muy limitadas hacia el futuro.

18. HORARIO DE TRABAJO VS. ESTUDIOS

	JOVENES QUE TRABAJAN	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Si permite	115	67.3	61	35.7	54	31.6
No permite	56	32.7	26	15.2	30	17.5
TOTAL	171	100.0	87	50.9	84	49.1

Acceso Laboral

En el país, realmente no existen programas de empleo, excepción hecha para las grandes ciudades, en las que éstos son embrionarios o de reciente creación.

En el DMQ al menos se cuenta con siete espacios dedicados a este fin; de ellos, tres son los más identificados por los jóvenes: el del Municipio del DMQ (20.8%), los ofrecidos por fundaciones u organizaciones de la sociedad civil (15.6%) y los del Gobierno de la Provincia del Pichincha (12.8%); sin embargo, no deja de llamar la atención que un 26.1% de los 390 pronunciamientos subrayan que desconocen la presencia de entidades que trabajan alrededor del tema, lo cual puede deberse a la falta de información suficiente de parte de esas instituciones, o porque ellas carecen de recursos para difundir sus programas en toda la geografía del DMQ, pero también responde a la poca atención que las comunidades y jóvenes de los sectores populares y urbano marginales prestan a la información que se entrega.

19. IDENTIFICACIÓN DE PROGRAMAS DE EMPLEO DE PARTE DE JÓVENES

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
Fundación u ONG	61	15.6	40	10.3	21	5.4
Gobierno de la Provincia	50	12.8	38	9.7	12	3.1
Gobierno Nacional	20	5.1	15	3.8	5	1.3
Ministerio de Bienestar Social	33	8.5	26	6.7	7	1.8
Ministerio de Trabajo	26	6.7	19	4.9	7	1.8
Municipio del DMQ	81	20.8	54	13.8	27	6.9
Otra institución	17	4.4	10	2.6	7	1.8
Desconoce	102	26.1	64	16.4	38	9.7
TOTAL	390	100.0	266	68.2	124	31.8

El tiempo demandado por parte de los jóvenes para encontrar trabajo, está relacionado con la actividad a cumplirse, siendo mayor el requerido para ocupaciones permanentes que requieren una más alta calificación de la mano de obra. Por cierto, para un nivel de profesionalización alto hay mayores dificultades para lograr una ocupación porque las posibilidades que ofrece el mercado son escasas.

Para un 23.4% de los jóvenes, su acceso laboral se concretó en un lapso de seis a doce meses; un 17% demoraron alrededor de seis meses, y un 12.9% cuatro meses; sin embargo, un 11.7% apenas demoró un mes en conseguir trabajo. Esto último, se explica por cuanto, se trata de ocupaciones que generalmente demandan mano de obra no calificada: servicios domésticos, guardianía, etc., o cuando se vinculan laboralmente los jóvenes con negocios o actividades de carácter familiar.

20. TIEMPO DEMANDADO PARA ENCONTRAR TRABAJO

	JOVENES QUE TRABAJAN	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
--	----------------------	---	---------	---	---------	---

Un mes	20	11.7	11	6.4	9	5.3
Dos meses	17	9.9	6	3.5	11	6.4
Tres meses	13	7.6	6	3.5	7	4.1
Cuatro meses	22	12.9	10	5.9	12	7.0
Cinco meses	14	8.2	7	4.1	7	4.1
Seis meses	29	17.0	12	7.0	17	10.0
De seis meses a un año	40	23.4	21	12.3	19	11.1
De uno a dos años	11	6.4	9	5.3	2	1.1
Dos años y más	5	2.9	5	2.9	-	-
TOTAL	171	100.0	87	50.9	84	49.1

Mediante una pregunta abierta los jóvenes indicaron que entre las razones que provocaron demoras para vincularse a un trabajo están: la alta competencia laboral frente a una oferta limitada del mercado (20.4%), la dificultad misma de encontrar trabajo (17.8%), las exigencias del empleador (14%), la falta de recursos económicos para iniciar una actividad propia (8.9%) y la carencia de experiencia laboral o de conocimientos (7.6%), a los que se suman otras razones no menos importantes.

20.1 RAZONES POR LAS QUE LOS JÓVENES SE DEMORARON EN ENCONTRAR TRABAJO

RAZONES	TOTAL	%	HOMB	%	MUJER	%
Al no encontrar trabajo optó por otra actividad	6	3.8	5	3.2	1	0.6
Baja remuneración	8	5.1	8	5.1	-	-
Difícil encontrar trabajo	28	17.8	9	5.7	19	12.1
Estudiar es un impedimento	8	5.1	5	3.2	3	1.9
Exigencias del empleador	22	14.0	16	10.2	6	3.8
Falta de experiencia laboral o de conocimientos	12	7.6	9	5.7	3	1.9
Falta de recursos económicos para iniciar una actividad propia	14	8.9	3	1.9	11	7.0
Mucha competencia laboral: Limitada demanda y alta oferta laboral	32	20.4	18	11.5	14	8.9
Otras razones	27	17.3	17	10.8	10	6.5
TOTAL DE RESPUESTAS	157	100.0	90	57.3	67	42.7

Del conjunto de jóvenes entrevistados, 127 de ellos, o sea el 51.8% no se encuentran capacitados para responder a una entrevista de trabajo. De este grupo, el 57.5% trabaja y 42.5% no trabaja. Son más numerosas las mujeres que presentan esta carencia (54.3%). Entre las razones que explican este alto porcentaje de jóvenes que no pueden responder a una entrevista están: la falta de preparación, el desconocimiento de los procedimientos, el temor de enfrentar a una entrevista y la inseguridad personal.

21. JÓVENES CAPACITADOS PARA RESPONDER A ENTREVISTAS DE TRABAJO

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
Están capacitados	118	48.2	98	40.0	20	8.2
- Hombres	63	25.7	55	22.4	8	3.3
- Mujeres	55	22.5	43	17.6	12	4.9
No están capacitados	127	51.8	73	29.8	54	22.0

- Hombres	58	23.7	32	13.1	26	10.6
- Mujeres	69	28.1	41	16.7	28	11.4
TOTAL	245	100.0	171	69.8	74	30.2

Para los jóvenes consultados, los medios más frecuentes de identificación de oportunidades de empleo son en su orden: las amistades que transfieren información (31.2%), los periódicos (26.5%) y las agencias de trabajo (13.6%). En un segundo plano se ubican: las bolsas de trabajo (9.7%), los programas gubernamentales (6.8%) y las páginas web (4.9%). Esta estructura refleja que son medios convencionales los pivotes para la identificación de oportunidades laborales; sin embargo, resulta interesante el espacio ganado en poco tiempo por las bolsas de trabajo y la páginas web, métodos asociados con la modernidad de la información.

Al juzgar estos indicadores alrededor de los jóvenes que trabajan y no, encontramos algunas diferencias, así por ejemplo, los primeros reproducen la tendencia de la indicadores generales, en tanto que, los jóvenes que no laboran señalan como el primer medio de identificación de posibilidades de trabajo a los periódicos, seguidos por las agencias de trabajo las amistades y las bolsas de trabajo.

22. MEDIO DE IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
Agencia de trabajo	70	13.6	36	7.0	34	6.6
Amistades	160	31.2	127	24.8	33	6.4
Anuncios, carteles	6	1.2	5	1.0	1	0.2
Bolsas de trabajo	50	9.7	21	4.0	29	5.7
Iniciativas propias	18	3.5	18	3.5	-	-
Páginas web	25	4.9	8	1.6	17	3.3
Periódicos	136	26.5	90	17.5	46	9.0
Programas gubernamentales	35	6.8	21	4.1	14	2.7
Ninguno	13	2.6	5	1.0	8	1.6
TOTAL	513	100.0	331	64.5	182	35.5

De un cuerpo de alternativas presentadas en la boleta de la consulta, que en conjunto recogieron 260 pronunciamientos, los jóvenes que laboran destacan que los medios que les permitieron conseguir empleo fueron las amistades y recomendaciones (48.4%), seguido por los anuncios de prensa (22.3%) y las iniciativas propias o trabajo sin relación de dependencia (8.1%). Estos indicadores permiten concluir que las relaciones personales y familiares juegan un rol determinante para que un joven acceda a un puesto de trabajo en el DMQ a pesar de que provienen de sectores populares y urbano marginales, lo que con seguridad, tiene un peso mayor que la propia formación y destrezas personales.

De otra parte, es importante destacar que, uno de cada cinco jóvenes que concretaron una relación laboral tuvo como medio de acceso a un periódico, convertido en instrumento que viabiliza una relación laboral. Llama la atención que las páginas web no sean mencionadas, a pesar de su importancia en

crecimiento. Al examinar por separado el medio por el que hombres y mujeres consiguieron empleo, prácticamente se observa la misma estructura de la lectura general aunque sus proporciones sean diferentes.

23. MEDIO POR EL QUE LOS JÓVENES CONSIGUIERON EMPLEO

	JOVENES QUE TRABAJAN	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Amistades	98	37.7	52	20.0	46	17.7
Anuncios de prensa	58	22.3	32	12.3	26	10.0
Anuncios, carteles	2	0.8	2	0.8	-	-
Bolsas de empleo	8	3.1	6	2.3	2	0.8
Iniciativa propia	21	8.1	6	2.3	15	5.8
Recomendaciones	28	10.7	20	7.7	8	3.0
Otros	45	17.3	19	7.3	26	10.0
TOTAL	260	100.0	137	52.7	123	47.3

No todos los jóvenes que buscan un empleo lo consiguen, efectivamente, de 245 postulantes sólo 171 lograron concretarlo. De los entrevistados que trabajan, fueron beneficiados el 35.2%, luego de realizar seis o más intentos y el 31.6% después de insistir por cinco ocasiones. De los 74 jóvenes que no concretaron acciones laborales, el 35.1% llevó a cabo seis o más pretensiones y el 31.1% lo hizo por cinco oportunidades. Los intentos están relacionados con las oportunidades, el tiempo empleado y la preparación personal para sostener entrevistas de trabajo. El que los jóvenes hayan realizado cinco o más visitas en busca de trabajo, con resultados positivos o no, descubre entre otros, los siguientes problemas: la limitada oferta laboral del aparato productivo, las condiciones exigidas por el empleador y las características de la actividad laboral a cumplirse; como también, la preparación de los postulantes, su disponibilidad de tiempo y el nivel salarial esperado.

Quienes, luego de pocas pretensiones (de uno a tres) lograron emplearse, fue posible porque incursionaron en actividades que no demandan mayor capacitación de la mano de obra y son además de alta rotación.

24. INTENTOS REALIZADOS POR LOS JÓVENES PARA LOGRAR EMPLEO

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
Uno	18	7.3	17	9.9	1	1.3
Dos	18	7.4	11	6.4	7	9.5
Tres	25	10.2	18	10.5	7	9.5
Cuatro	21	8.6	11	6.4	10	13.5
Cinco	77	31.4	54	31.6	23	31.1
Seis o más	86	35.1	60	35.2	26	35.1
TOTAL	245	100.0	171	100.0	74	100.0

Frente a una pregunta de respuestas múltiples, que sumaron 792 registros de parte del universo total de consultados, las exigencias de los empleadores giraron alrededor de las destrezas y experticias previas en el área de trabajo para la que fue convocado el postulante (24.4%), de la capacitación previa (23.4%), del conocimiento de tecnologías de información y comunicación TICs

(12.6%) y de estudios alcanzados. La capacitación, destrezas y conocimientos son las constantes exigidas por los empleadores para ocupar un empleo. En este contexto el manejo de TICs cada vez asume mayor importancia porque ha pasado a constituir un condicionante del empleo.

En la investigación “Demanda laboral con competencias en TICs medida a través de la prensa” realizada por Modesto Rivas (Quito, noviembre de 2002), se destaca que *“De un total de 402 puestos de trabajo ofrecidos por diferentes agentes económicos (empresas productivas, comerciales y de servicios diversos), 205 plazas a ser ocupadas en Quito exigían que los postulantes tengan competencias en TICs para desempeñarse a tiempo completo y en relación de dependencia, debiendo la diferencia ocupar puestos que no requieren calificación de la mano de obra (guardianías de seguridad, peones para la construcción, peones agrícolas). Clasificada la información por niveles exigidos de profesionalización con competencias en TICs, se obtuvo los siguientes resultados: a) Un 37.6% de los 250 empleos debían ser llenados por profesionales técnicos o tecnólogos y de profesiones universitarias para desempeñarse en una amplia gama de actividades ..., b) Un 24.4% de los empleos debían ser cubiertos por profesionales con títulos universitarios, sobre todo con formación en carreras técnicas ..., c) Un 22.4% para profesionales con instrucción media, es decir, que hayan concluido estudios en colegios con formación técnica o no ... y d) Finalmente, un 15.6% demandaban bachilleres y/o estudiantes universitarios que pudieran asumir responsabilidades de apoyo profesional....”* (Págs. 2 y 3).

25. EXIGENCIAS DEL EMPLEADOR

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
Capacitación previa	185	23.4	132	16.7	53	6.7
Conocimiento de idiomas	23	2.9	15	1.9	8	1.0
Conocimiento de TICs	100	12.6	63	7.9	37	4.7
Destrezas y experticias en el área de trabajo para la que fue convocado	193	24.4	141	17.8	52	6.6
Estudios primarios	85	10.7	69	8.7	16	2.0
Estudios secundarios	72	9.1	45	5.7	27	3.4
Estudios universitarios	72	9.1	53	6.7	19	2.4
Record Policial	50	6.3	41	5.2	9	1.1
Otros	12	1.5	5	0.6	7	0.9
TOTAL	792	100.0	564	71.2	228	28.8

Del grupo de jóvenes que se encuentran laborando, el 22.2% fueron contratados por empresas tercerizadoras, habiendo sido mayor el número de hombres (13.4%) que el de las mujeres (8.8%). El que una de cada cinco personas haya logrado empleo a través de una tercerizadora es preocupante, porque refleja la limitada capacidad de los demandantes y la presión que la

situación de sobrevivencia tiene sobre los ciudadanos que se ven obligados a relacionarse con estas “empleadoras” cuya actividad está caracterizada por permanentes violaciones a las leyes laborales, tanto que el Congreso Nacional analizó su comportamiento, dando lugar a la expedición de la Ley de Intermediación Laboral y Tercerización, expedida el 30 de mayo de 2006, la que busca regular las actividades de estas organizaciones.

27. JÓVENES CONTRATADOS POR TERCERIZADORAS

	JOVENES QUE TRABAJAN	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Fueron contratados	38	22.2	23	13.4	15	8.8
No fueron contratados	133	77.8	64	37.5	69	40.3
TOTAL	171	100.0	87	50.9	84	49.1

Mediante un focus group se definieron las razones que pueden motivar el cambio de trabajo de los jóvenes, las que fueron trasladadas a la boleta de la investigación y agrupadas en una pregunta sujeta a respuestas múltiples.

De 406 registros, los jóvenes que laboran y los que dejaron de hacerlo, en un 30% cambiaron de trabajo persiguiendo nuevas oportunidades de desarrollo personal y profesional, un 28.1% por un mejor salario, un 14.3% por menores riesgos laborales, un 9.4% por la distancia entre el lugar de trabajo y el domicilio del empleado y un 5.2% por despido laboral.

Resulta importante realizar anotaciones alrededor de dos de estos indicadores. El primero referido a la distancia; en efecto, jóvenes con posibilidades de acceder a un puesto de trabajo no lo hacen, porque cuando éste es distante de su domicilio, compromete varias horas útiles del día, debido a la característica geográfica de Quito, ciudad que supera los 70 Kms. de largo, tanto que se requiere de dos o más horas para trasladarse de uno a otro extremo, en circunstancias en que el tránsito vehicular es lento, sobre todo en determinadas horas del día. Además, quien trabaja en una unidad productiva o de servicios distante de su domicilio, de seguro que se verá privado de estudiar por razones obvias.

La segunda se refiere al despido laboral, que en este caso es una variable exógena a la decisión del trabajador, cuyo registro preocupa porque 21 de 171 pronunciamientos lo señalan como causa para el cambio de trabajo. Para que este mecanismo opere, en un buen numero de casos, los empleadores no suscriben contratos que amparen las relaciones laborales para disponer de libertad de acción y cuando lo hacen en ellos recogen cláusulas violatorias a los derechos de los trabajadores.

28. RAZONES PARA EL CAMBIO DE TRABAJO

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
Cambio de actividad empresarial	8	2.0	8	2.0	-	
Despido laboral	21	5.2	16	3.9	5	1.3

Distancia del domicilio al lugar de trabajo	38	9.4	36	8.9	2	0.5
Malas relaciones con el empleador	21	5.2	17	4.2	4	1.0
Malas relaciones con compañeros de trabajo	3	0.7	3	0.7	-	-
Mejor salario	114	28.1	113	27.8	1	0.3
Menores riesgos	58	14.3	57	14.1	1	0.2
Nuevas oportunidades	122	30.0	121	29.8	1	0.2
Reducción del personal	6	1.4	5	1.2	1	0.2
Situación económica de la empresa	15	3.7	15	3.7	-	-
TOTAL	406	100.0	391	96.3	15	3.7

Capacitación y Desarrollo de Destrezas

Un factor directamente vinculado al acceso laboral, en relación de dependencia o por cuenta propia, es la calificación de la mano de obra o denominado también como capital social. Al respecto, de la investigación realizada se desprenden los siguientes resultados:

Del total de entrevistados, sólo el 33.5% se reconoce a sí misma como mano de obra calificada, respecto a la actividad que desempeña o busca cumplir, o sea, uno de cada tres ciudadanos. Este nivel si bien resulta interesante para una ciudad de alta concentración poblacional de un país en desarrollo como el Ecuador, deja entrever los progresos alcanzados; sin embargo, el indicador es menor a la media de otras ciudades de América del Sur. Este indicador también permite aseverar que de los ciudadanos con mano de obra calificada el 84.1% lograron empleo en proporciones similares tanto para hombres como para mujeres.

Un 43.7% de los encuestados que trabajan se autocalifica como mano de obra semicalificada, manteniéndose la misma proporción entre hombres y mujeres que disponen de empleo y no. La situación de semicalificada de este cuerpo de ciudadanos cuyo 72% han logrado emplearse, se explica por la calidad de la educación recibida en los diferentes niveles educativos, por la calidad y duración de la capacitación técnica a la que accedieron y por la experticia desarrollada, entre otros factores.

Finalmente un 22.8% de los consultados se declara mano de obra no calificada, de los cuales el 40.7% logró emplearse, es decir, el menor porcentaje de entre los tres segmentos. El origen de la mano de obra no calificada se encuentra en el nivel escolar alcanzado, en la falta de capacitación, y en no haber alternado en diferentes ocupaciones. Un buen contingente de jóvenes que no registran antecedentes de capacitación y laborales, se autocalifican como fuerza de trabajo no calificada.

29. NIVEL DE CALIFICACIÓN DE LA MANO DE OBRA

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
Calificada	82	33.5	69	28.2	13	5.3

- Hombres	39	15.9	35	14.3	4	1.6
- Mujeres	43	17.6	34	13.9	9	3.7
Semicalificada	107	43.7	77	31.4	30	12.3
- Hombres	54	22.1	38	15.5	16	6.6
- Mujeres	53	21.6	39	15.9	14	5.7
No calificada	56	22.8	25	10.2	31	12.6
- Hombres	28	11.4	14	5.7	14	5.7
- Mujeres	28	11.4	11	4.5	17	6.9
TOTAL	245	100.0	171	69.8	74	30.2

Del total de investigados, asistieron a cursos de capacitación el 63.3% de los jóvenes, de ellos, el 72.2% fueron ciudadanos que ahora se encuentran trabajando. Los hombres se capacitaron en un porcentaje ligeramente superior al de las mujeres. La cantidad de aquellos que no han sido atendidos con capacitación puede obedecer a diversas causas, entre ellas: a la falta de información de centros que ofrecen estos servicios, al costo, a los horarios, al lugar de residencia de los jóvenes o a la falta de orientación personal de los jóvenes.

30. ASISTENCIA DE JÓVENES A CURSOS DE CAPACITACIÓN

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
Asistió	155	63.2	115	46.9	40	16.3
- Hombres	80	32.6	62	25.3	18	7.3
- Mujeres	75	30.6	53	21.6	22	9.0
No asistió	90	36.7	56	22.8	34	13.9
- Hombres	41	16.7	25	10.2	16	6.5
- Mujeres	49	20.0	31	12.6	18	7.4
TOTAL	245	100.0	171	69.8	74	30.2

El tiempo de capacitación de parte de quienes la recibieron, fue variable; a pesar de ello, predominó el período de tres a seis meses con un 30.3%, luego se ubica la que tuvo una duración de tres meses con un 22.6% y curiosamente la de un mes con 21.9%. Esto último se asocia con la capacitación recibida por la mano de obra no calificada, como por ejemplo, seguridad, comercio informal, dependientes de almacenes comerciales y demás. Quienes asistieron a cursos de seis meses a un año representan el 9.7% del total, siendo el menor indicador de la tabla, lo que puede explicarse por que se trata de jóvenes profesionales y con estudios de cuarto nivel.

31. TIEMPO DE CAPACITACIÓN RECIBIDO POR LOS JÓVENES

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
Un mes	34	21.9	25	16.1	9	5.8
Dos meses	24	15.5	15	9.7	9	5.8
Tres meses	35	22.6	23	14.9	12	7.7
De tres a seis meses	47	30.3	40	25.8	7	4.5
De seis meses a un año	15	9.7	12	7.7	3	2.0
TOTAL	155	100.0	115	74.2	40	25.8

Para un 67.7% de las 155 personas que recibieron capacitación, este servicio no les costó o fue bajo y para un 25.8% el costo fue cómodo. Este pronunciamiento es entendible por que por lo general, las instituciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil que brindan talleres para cimentar conocimientos o desarrollar destrezas lo hacen de forma gratuita o al mínimo costo. El limitante de estas organizaciones para no poder ampliar su cobertura de atención es el no disponer de recursos financieros a este fin, a pesar de ello, los progresos alcanzados son importantes.

32. COSTOS DE LA CAPACITACIÓN

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
Altos	10	6.5	10	6.5	-	-
Cómodos	40	25.8	29	18.7	11	7.1
Bajos	29	18.7	21	13.5	8	5.2
Sin costo	76	49.0	55	35.5	21	13.5
TOTAL	155	100.0	115	74.2	40	25.8

En el DMQ la capacitación que se ofrece a los jóvenes proviene preferentemente de establecimientos públicos (42.9%) y de los privados (39%); sin embargo, la participación de las organizaciones de la sociedad civil no deja de ser importante (18.1%), más aún cuando ella está frecuentemente en sectores urbano populares y marginales que no necesariamente son cubiertos por los primeros.

33. OFERTA DE CAPACITACIÓN A LOS JÓVENES DEL DMQ

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
Público	76	42.9	58	32.8	18	10.1
Privado	69	39.0	55	31.1	14	7.9
Organizaciones de la Sociedad Civil	32	18.1	19	10.7	13	7.4
TOTAL	177	100.0	132	74.6	45	25.4

El 72.6% de las respuestas de los jóvenes capacitados indican que ésta fue teórica – práctica y un 19.8% práctica. Estos indicadores sugieren que la orientación de la capacitación de la mano de obra cambio, pues hasta pocos años atrás ésta se caracterizaba por ser fundamentalmente teórica, lo que restaba su utilidad.

34. NATURALEZA DE LA CAPACITACIÓN

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
Teórica	12	7.6	9	5.7	3	1.9
Práctica	31	19.8	24	15.3	7	4.5

Teórico - práctica	114	72.6	84	53.5	30	19.1
TOTAL	157	100.0	117	74.5	40	25.5

Desempleo

Para medir el nivel de ocupación de las familias de los jóvenes investigados se consultó ¿Cuántos de los miembros de su familia, incluido usted, entre los 16 y 29 años de edad se encuentran trabajando?, recibiendo como respuesta que 457 personas de 962 están laborando; es decir, el 52.5% de los jóvenes económicamente activos están fuera del mercado laboral formal e informal.

Si se confronta este resultado con las estadísticas de empleo ofrecidas por el INEC a través del Boletín Estadístico del Banco Central del Ecuador, se encuentra que la cifra expuesta es mayor en cinco veces al de la fuente referida. Este resultado debe motivar una nueva investigación porque la diferencia con las estadísticas oficiales es muy fuerte y por cuanto el perceptor de ingresos a nivel de familias pobres en el país es de 2.4 miembros.

Este amplio margen de desempleo, aún en el caso de que fuera menor, sumado a los problemas que han sido descubiertos por esta investigación, sugiere que es el origen de anomias sociales de diferente orden, como por ejemplo: agudización de la pobreza familiar, deserción escolar, proliferación de la delincuencia juvenil y una mayor tendencia a migrar al exterior.

36. MIEMBROS DE FAMILIA ENTRE 16 Y 29 AÑOS QUE TRABAJAN

	TOTAL	RELACIÓN	JÓVENES QUE TRABAJAN	RELACIÓN	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	RELACIÓN
Hombres	224/540	1:2.41	175/427	1:2.44	49/113	1:2.31
Mujeres	233/422	1:1.81	173/286	1:1.65	60/136	1:2.27
TOTAL	457/962	1:2.11	348/713	1:2.04	109/249	1:2.28

Tanto los jóvenes que laboran como los que no, de 720 pronunciamientos referidos a diez razones por las que no se encuentra trabajo, ubican en un primer grupo: la falta de experiencia laboral (24.9%), la insuficiente preparación educativa o académica (22.5%) y la insuficiente formación para el manejo de TICs (18.6%). En un segundo grupo se sitúan: el proceder de un sector urbano popular o marginal (8.3%), la etnia (4.2%) y la presencia personal (4.2%).

Para alcanzar un trabajo, a más de la mediación de amistades que fue anteriormente mencionada, la formación y capacitación de los postulantes es fundamental, como queda destacado en el primer grupo. Los indicadores del segundo grupo, exponen como dificultad para encontrar un empleo, el anteponer criterios asociados a posiciones racistas y al manejo de contravalores en una comunidad en la que se supone la convivencia civilizada está dada por la tolerancia y la aceptación del otro.

37. RAZONES POR LAS QUE LOS JÓVENES NO ENCUENTRAN TRABAJO

	TOTAL	%	JÓVENES QUE	%	JÓVENES QUE NO	%
--	-------	---	-------------	---	----------------	---

			TRABAJAN		TRABAJAN	
Edad	16	2.2	10	1.4	6	0.8
Estado civil	5	0.7	3	0.4	2	0.3
Etnia	30	4.2	22	3.1	8	1.1
Falta de experiencia laboral	212	29.4	151	20.9	61	8.5
Insuficiente formación para el manejo de TICs	134	18.6	93	12.9	41	5.7
Insuficiente preparación educativa o académica	162	22.5	113	15.7	49	6.8
Por proceder de un sector urbano popular y/o marginal	60	8.3	44	6.1	16	2.2
Porque se educó en un establecimiento público	23	3.2	15	2.1	8	1.1
Presencia personal	30	4.2	23	3.2	7	1.0
Sexo	24	3.4	15	2.1	9	1.3
Otra causa	24	3.3	18	2.5	6	0.8
TOTAL	720	100.0	507	70.4	213	29.6

El 52.6% de los criterios de los 209 jóvenes que se pronunciaron, indican que el estudio es un impedimento para trabajar, pronunciamiento que, a su interior, es mayor entre las mujeres (54.5%). La dificultad de que quien estudia no puede trabajar puede obedecer a varios factores: la distancia entre el hogar, centro de estudios y lugar de trabajo; la carga horaria del estudiante, y la condición laboral exigida por el empleador.

38. DIFICULTAD PARA ESTUDIAR Y TRABAJAR

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
Hay dificultad	110	52.6	66	31.6	44	21.0
- Hombres	50	23.9	31	14.8	19	9.1
- Mujeres	60	28.7	35	16.8	25	11.9
No hay dificultad	99	47.4	75	35.9	24	11.5
- Hombres	53	25.4	41	19.6	12	5.8
- Mujeres	46	22.0	34	16.3	12	5.7
TOTAL	209	100.0	141	67.5	68	32.5

Al formular la pregunta, ¿si usted estuviera en condiciones de iniciar una actividad independiente o por cuenta propia, lo haría?, el 78.4% de los consultados respondió afirmativamente, siendo ligeramente superior el pronunciamiento de los varones (3.2%). Este resultado descubre una clara intención de los jóvenes de iniciar emprendimientos por cuenta propia, provocando un quiebre en la tendencia que hasta hace pocos años se había registrado, esto es, buscar empleos en relación de dependencia. Esta predisposición resulta muy importante porque el pronunciamiento lleva implícito el hecho de que los jóvenes al concretar la creación de unidades productivas, comerciales o de servicios, son al mismo tiempo creadores de empleo a favor de terceros.

39. PREDISPOSICIÓN PARA INICIAR UNA ACTIVIDAD INDEPENDIENTE

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
Tiene predisposición	192	78.4	134	54.7	58	23.7
- Hombres	99	40.4	73	29.8	26	10.6
- Mujeres	93	38.0	61	24.9	32	13.1
No tiene predisposición	53	21.6	37	15.1	16	6.5
- Hombres	22	9.0	14	5.7	8	3.3
- Mujeres	31	12.6	23	9.4	8	3.2
TOTAL	245	100.0	171	69.8	74	30.2

De 245 jóvenes consultados, sobre las razones por las que no se han puesto un negocio, de seis sugerencias seleccionadas a través de focus group, indicaron la falta de recursos como la más importante (95.5%), seguida por el desconocimiento para formular un proyecto (82.8%), el no registrar experiencias (80.4%) y la falta de conocimientos básicos para crear una empresa (78.8%).

Frente a la alta predisposición para iniciar una actividad, los jóvenes se topan con limitantes que giran, como acaba de señalarse, alrededor de acciones relacionadas con la capacitación teórica y práctica, la asistencia técnica y los recursos, mismos que no recogen en conjunto, las propuestas públicas y de la sociedad civil que operan en el DMQ.

40. RAZONES POR LAS QUE LOS JÓVENES NO SE HAN PUESTO UN NEGOCIO

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
Le faltan ideas	80	32.7	60	24.5	20	8.2
No cuenta con iniciativas	103	42.0	73	29.8	30	12.2
No sabe formular un proyecto	203	82.8	140	57.1	63	25.7
No dispone de conocimientos básicos para crear una empresa	193	78.8	132	53.9	61	24.9
No registra experiencias	197	80.4	135	55.1	62	25.3
Le falta recursos	234	95.5	161	65.7	73	29.8

Resulta importante conocer los motivos por los que los jóvenes de los sectores urbano populares y marginales del DMQ buscan empleo, encontrándonos con la sorpresa de que no es la pobreza familiar, a pesar de que finalmente sus ingresos en un alto porcentaje se destinan a ese fin. La principal motivación, de acuerdo a los resultados obtenidos por la consulta, es en un 38.5% el lograr una relativa independencia económica, un 32.4% porque deben asumir compromisos familiares y un 28.7% porque simplemente llegó el momento de trabajar.

41. RAZONES POR LAS QUE LOS JÓVENES BUSCAN EMPLEO

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
--	-------	---	----------------------------	---	-------------------------------	---

Lograr una relativa independencia económica	195	38.5	138	27.2	57	11.3
Asumir compromisos familiares	164	32.4	135	26.7	29	5.7
Llegó el momento de trabajar	145	28.7	96	19.0	49	9.7
La pobreza familiar	2	0.4	2	0.4	-	-
TOTAL	506	100.0	371	73.3	135	26.7

Un tercio del total de jóvenes sujetos a consulta, expresan su deseo de migrar al exterior. El mayor porcentaje de quienes así se pronuncian son varones (60.8%). Siendo como es la migración de carácter unidireccional, esta predisposición mina el capital social requerido para el desarrollo del DMQ, situación que de hecho se reproduce a nivel nacional.

42. DISPOSICIÓN DE LOS JÓVENES PARA MIGRAR AL EXTERIOR

	TOTAL	%	JÓVENES QUE TRABAJAN	%	JÓVENES QUE NO TRABAJAN	%
Ha pensado en migrar	79	32.3	58	23.7	21	8.6
- Hombres	48	19.6	38	15.5	10	4.1
- Mujeres	31	12.7	20	8.2	11	4.5
No ha pensado en migrar	166	67.7	113	46.1	53	21.6
- Hombres	73	29.8	49	20.0	24	9.8
- Mujeres	93	37.9	64	26.1	29	11.8
TOTAL	245	100.0	171	69.8	74	30.2

Consultados a través de una pregunta abierta, el ¿por qué piensa migrar?, los argumentos expuestos por los jóvenes en un 71.5% se concentran en cuatro respuestas: los bajos salarios que perciben (21.5%), la falta de trabajo y amplia oferta de mano de obra (18.4%), las mayores oportunidades de aprendizaje y superación personal en el exterior (16.3%), y el mejorar el ingreso y apoyar la economía familiar (15.3%). Tanto hombres como mujeres coinciden en estas respuestas, aunque el orden sufre alguna alteración, como se aprecia en el cuadro siguiente. Sin embargo de lo señalado, también están en la lectura de los jóvenes otros factores que animan la migración que merecen ser considerados, tales como: la situación económica del país (7.1%), el propósito de mejorar la calidad de vida de la familia (5.1%) y la estabilidad laboral (3.1%). Alrededor de las respuestas dadas, es posible advertir que ellas corresponden a jóvenes que disponen y no de un trabajo, y que el centro de atención gira alrededor de contar con un trabajo que les asegure a los jóvenes mejores salarios y estabilidad laboral para elevar su calidad de vida.

42.1 RAZONES POR LAS QUE LOS JÓVENES PIENSAN MIGRAR AL EXTERIOR

RAZONES	TOTAL	%	HOMB	%	MUJER	%
Bajos salarios que se perciben	21	21.5	13	13.3	8	8.2
Estabilidad laboral	3	3.1	2	2.0	1	1.1
Falta de trabajo y amplia oferta laboral interna	18	18.4	8	8.2	10	10.2
Mayores oportunidades de aprendizaje y superación personal en el exterior	16	16.3	11	11.2	5	5.1
Mejorar el ingreso y apoyar a la	15	15.3	9	9.2	6	6.1

economía familiar						
Mejorar la calidad de vida de la familia	5	5.1	2	2.0	3	3.1
Situación económica del país	7	7.1	5	5.1	2	2.0
Otros factores	13	13.2	6	6.1	7	7.1
TOTAL DE RESPUESTAS	98	100.0	56	57.1	42	42.9

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Los resultados alcanzados por la investigación aseguran que se cumplió con los objetivos formulados, toda vez que, se establecieron los factores que inciden en el trabajo juvenil del DMQ; así mismo, los indicadores registrados permiten contar con una amplia información, mucha de ella nueva e inédita, que contribuye con el análisis del tema y que en otros casos rectifica criterios empíricos que no se sustentan en consultas científicas y técnicamente concebidas.

La investigación recoge la opinión de 245 ciudadanos: 49.4% hombres y 50.6% mujeres, comprendidos entre los 16 y 29 años de edad, divididos en tres rangos de edad, que tienen como residencia habitual el DMQ.

Alrededor de la población investigada, al menos dos situaciones merecen ser rescatadas: la primera, que el 55.1% de los encuestados provienen del DMQ, en tanto que los restantes proceden desde diferentes localidades del país, dejando al descubierto el peso relativo de los inmigrantes en la población juvenil del Distrito, especialmente de mujeres; y la segunda, que el 11% de la muestra presentó algún tipo de discapacidad, misma que observó una relación entre mujeres y varones de tres a uno.

Los problemas que giran alrededor del empleo y del subempleo de los jóvenes asentados en sectores urbano populares y marginales del DMQ, con distintos grados de escolidad, según la investigación, son de carácter estructural, multicausal y sistémico, mismos que están presionados por una fuerte migración externa y de otras localidades del país. Esta afirmación es confirmada por los indicadores derivados de la investigación; efectivamente, al estudiar el tema de la **“Ocupación Juvenil”** se descubre que:

- El 69.8% de los encuestados se encuentra laborando, en tanto que el 30.2% está desocupado, siendo este registro de desempleo juvenil tres veces superior al que ofrece el INEC a nivel nacional y para las ciudades de Quito y Guayaquil a través del Boletín Estadístico del Banco Central;
- Un 70.2% de quienes trabajan lo hacen en relación de dependencia y un 29.8% por cuenta propia, indicadores que explican el peso de la educación pública que no logró orientar a las generaciones por corrientes de emprendimientos personales o grupales, generadores de autoempleo y de ocupación a favor de terceros;
- Es el sector formal de la economía el que absorbe el 81.3% de la ocupación, el informal el 12.9% y las organizaciones de la sociedad civil un 5.8%, siendo el sector privado el principal generador de empleo

- (62.6%) a pesar de que la oferta ocupacional del aparato productivo no guarda correspondencia con el crecimiento de la PEA; y
- La relación laboral es muy corta, debido a que un 60.6% de los jóvenes tienen menos de 12 meses de ocupación, lo que sugiere un alta rotación ocupacional por bajos salarios, una persistente rotación laboral originada en los empleadores para evitar el cumplimiento de las leyes, o un incremento paulatino de la oferta laboral por una relativa estabilidad económica del país.

En cuanto al tema “**Acatamiento de Leyes Laborales**”, los resultados de la encuesta dejan mucho que pensar, puesto que de los jóvenes que trabajan:

- Siete de cada diez no están de acuerdo con la remuneración que perciben, por no ser compatible con sus conocimientos, capacitación y aspiración personal;
- Cuatro de cada diez no están afiliados al IESS, lo que constituye una advertencia, dado que un alto porcentaje de estos ciudadanos se encuentra desprotegido de cualquier tipo de atención;
- El 35.1% lo hace alrededor de actividades que entrañan riesgos laborales, registrando el mayor riesgo en el cumplimiento de su actividad los trabajadores del rango de 20-24 años, mismo que es mayor en tres veces al grupo de 16-19 años. Estos riesgos provienen en un 25.8% de la ausencia de medidas de seguridad en la producción agrícola e industrial;
- Únicamente el 54.1% firmaron un contrato de trabajo, con la circunstancia de que en ellos se recogen cláusulas por las que puede concluir la relación laboral en cualquier momento;
- Se evidencia un desconocimiento generalizado del alcance de las leyes laborales, pues un 44.1% afirma que no las conoce y un 47.7% que dispone de un conocimiento básico; y
- Expresan al menos once criterios que reflejan que no hay una aplicación plena y respeto a las leyes laborales, de los cuales cinco concentran el 63.8% de las opiniones recogidas: la ausencia de controles para su cumplimiento, salarios bajos y menores a los legales, el no reparto de utilidades, la explotación e irrespeto a los Derechos Humanos de los trabajadores, y la poca o ninguna difusión de las leyes y su consecuente desconocimiento de parte de trabajadores y empleadores.

Respecto al tema de la “**Satisfacción de las Necesidades Básicas**”, para 131 de los jóvenes que trabajan, el ingreso que perciben no contribuye a este propósito, criterio que se ratifica porque:

- El promedio de la remuneración mensual percibida es de US \$ 267, siendo el grupo de 25-29 años de edad el que obtiene los más altos ingresos (US \$ 329 mensuales), nivel superior al rango intermedio en 53% y al inferior en 120.8%; y
- El 87% de los trabajadores comparten sus ingresos con las familias, lo que es entendido como un mecanismo encaminado a contrarrestar la situación de pobreza de las familias por los bajos salarios percibidos y la alta desocupación.

- Complementariamente, uno de cada tres jóvenes consultados no pueden estudiar por encontrarse trabajando, lo que determina que sus posibilidades de progreso personal a futuro sean limitadas.

En lo referido al tema del **“Acceso Laboral”**, los jóvenes señalan que:

- Identifican, sobre todo, a tres programas de empleo, los que son ofrecidos por el Municipio (20.8%), fundaciones u organizaciones de la sociedad civil (15.6%) y Gobierno de la Provincia del Pichincha (12.8%); sin embargo, uno de cada cuatro entrevistados desconocen la presencia de organizaciones que trabajen sobre el tema, lo que podría deberse a la falta de información suficiente, a que las instituciones carecen de recursos para difundir sus programas o por la poca atención que la población presta a la información que se entrega;
- Para un 23.4% de ellos, su acceso laboral se concretó en un lapso de seis a doce meses; un 17% se demoró alrededor de seis meses y un 12.9% cuatro meses. Entre las razones para esta demora se citan: la alta competencia laboral (20.4%), la dificultad misma de encontrar trabajo (17.8%), las exigencias del empleador (14%), la falta de recursos para iniciar una actividad propia (8.9%) y la carencia de experiencia laboral (7.6%);
- De los entrevistados, 127 no se encuentran capacitados para responder a una entrevista de trabajo, explicándose esta situación por la falta de preparación, desconocimiento de procedimientos, temor a enfrentar la entrevista e inseguridad personal;
- Para los consultados, los medios más frecuentes de identificación de oportunidades de empleo son: las amistades (31.2%), los periódicos (26.5%) y las agencias de trabajo (13.6%). Esta estructura refleja que los medios convencionales son los pivotes para la identificación de oportunidades laborales. Estos indicadores dan cuenta que las relaciones personales y familiares tienen mayor peso que la propia formación y destrezas personales;
- De los entrevistados que trabajan, fueron beneficiados el 35.2%, luego de realizar seis o más intentos y el 31.6% después de insistir por cinco ocasiones. De los 74 jóvenes que no concretaron acciones laborales, el 35.1% llevó a cabo seis o más pretensiones y el 31.1% lo hizo por cinco oportunidades. La capacitación, destrezas y conocimientos son las constantes exigidas por los empleadores para ocupar un trabajo. En este contexto el manejo de TICs cada vez asume mayor importancia porque ha pasado a constituir un condicionante del empleo; y
- Un 22.2% fueron contratados por empresas tercerizadoras. El que una de cada cinco personas haya logrado empleo a través de una tercerizadora es preocupante, porque refleja la limitada capacidad de los demandantes y la presión que la situación de sobrevivencia tiene sobre los ciudadanos que se ven obligados a relacionarse con estas “empleadoras” cuya actividad está caracterizada por permanentes violaciones a las leyes laborales.

Alrededor del tema **“Capacitación y Desarrollo de Destrezas”**, los indicadores más importantes hacen referencia a que:

- Del total de entrevistados, sólo el 33.5% se reconoce como mano de obra calificada, respecto a la actividad que desempeña, siendo el indicador menor a la media de otras ciudades de América del Sur; un 43.7% se autocalifica como mano de obra semicalificada, lo que se explica por la calidad de la educación recibida, por la calidad y duración de la capacitación técnica a la que accedieron y por la experticia desarrollada; y un 22.8% se declara mano de obra no calificada, encontrándose su origen en el nivel escolar alcanzado, en la falta de capacitación, y en no haber alternado en diferentes ocupaciones;
- Asistieron a cursos de capacitación el 63.3% de los jóvenes, de ellos, el 72.2% se encuentran trabajando. Las razones por las que no fueron atendidos los restantes puede obedecer: a la falta de información de centros que ofrecen estos servicios, al costo, a los horarios, al lugar de residencia de los jóvenes o a la falta de orientación personal de los jóvenes. El tiempo de capacitación de parte de quienes la recibieron, fue variable; a pesar de ello, predominó el período de tres a seis meses con un 30.3%, luego se ubica la que tuvo una duración de tres meses con un 22.6%;
- Para un 67.7% de las 155 personas que recibieron capacitación, este servicio no les costó o fue bajo y para un 25.8% el costo fue cómodo, lo que es entendible porque por lo general, las instituciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil lo hacen de forma gratuita o con el mínimo costo. El limitante de estas organizaciones para no poder ampliar su cobertura de atención es el no disponer de recursos financieros, a pesar de ello, los progresos alcanzados son importantes;
- En el DMQ la capacitación que se ofrece proviene preferentemente de establecimientos públicos (42.9%) y de los privados (39%); y
- El 72.6% de las respuestas de los jóvenes capacitados indican que ésta fue teórica – práctica y un 19.8% práctica. Estos indicadores sugieren que la orientación de la capacitación cambio, puesto que ésta se caracterizaba por ser fundamentalmente teórica, lo que restaba su utilidad.

En cuanto al tema del “**Desempleo**”, las principales respuestas señalan que:

- Ante la pregunta ¿Cuántos de los miembros de su familia, incluido usted, entre los 16 y 29 años de edad se encuentran trabajando?, se recibió como respuesta que 457 personas de 962 están laborando; es decir, el 52.5% de los jóvenes económicamente activos están fuera del mercado laboral formal e informal. Esta cifra resulta ser superior en cinco veces a la ofrecida por el INEC a nivel nacional, resultado que obliga a realizar una nueva investigación por la fuerte diferencia con las estadísticas oficiales. En cualquier caso, el desempleo es el origen de anomias sociales como la: agudización de la pobreza familiar, deserción escolar, proliferación de la delincuencia juvenil y una mayor tendencia a migrar al exterior;
- Entre las razones por las que no se encuentra trabajo, se ubican: la falta de experiencia laboral (24.9%), la baja preparación educativa o académica (22.5%) y la insuficiente formación para el manejo de TICs

(18.6%). En un segundo grupo se sitúan: el proceder de un sector urbano popular o marginal (8.3%), la etnia (4.2%) y la presencia personal (4.2%), es decir, criterios asociados a posiciones racistas y al manejo de contravalores que fracturan principios de tolerancia y la aceptación del otro;

- El 52.6% de los criterios indican que el estudio es un impedimento para trabajar, pronunciamiento que es mayor entre las mujeres (54.5%). Esta situación puede obedecer a: la distancia entre el hogar, el centro de estudios y el lugar de trabajo; la carga horaria del estudiante, y a la condición exigida por el empleador;
- El 78.4% de los consultados respondió que desearía iniciar una actividad económica; intención que provoca una alteración en la tendencia de buscar un empleo en relación de dependencia que hasta poco tiempo se había registrado;
- Entre las razones por las que los jóvenes no han iniciado una actividad independiente, están: la falta de recursos como la más importante (95.5%), seguida por el desconocimiento para formular un proyecto (82.8%), el no registrar experiencias (80.4%) y la falta de conocimientos básicos para crear una empresa (78.8%). Frente a la alta predisposición para iniciar una actividad, los jóvenes se topan con limitantes que giran, alrededor de la capacitación, la asistencia técnica y los recursos;
- Los jóvenes buscan empleo para lograr una relativa independencia económica (38.5%), porque deben asumir compromisos familiares (32.4%) o porque llegó el momento de trabajar (28.7%), sorprendiendo que no es la pobreza familiar la principal motivadora que lleva a trabajar; y
- Un tercio del total de jóvenes sujetos a consulta, expresan su deseo de migrar al exterior, representando los varones el mayor porcentaje (60.8%). Los argumentos para esta predisposición hacen relación a: los bajos salarios que se perciben (21.5%), la falta de trabajo y la amplia oferta de mano de obra (18.4%), las mayores oportunidades de aprendizaje y superación personal en el exterior (16.3%), y el mejorar el ingreso y apoyar la economía familiar (15.3%). Estas respuestas corresponden a jóvenes que disponen y no de un trabajo, y que el centro de atención gira alrededor de contar con un trabajo que les asegure a los jóvenes mejores salarios y estabilidad laboral para elevar su calidad de vida.

Recomendaciones

La lectura de la realidad refleja que en buena medida los problemas del empleo y del subempleo de los jóvenes del DMQ y en general en el país tienen relación con la estructura del aparato productivo y con la conducta de los empleadores; sin embargo, hay espacios sobre los que se puede actuar y que también son determinantes para ampliar las posibilidades de acceso laboral, mismos que son extraídos de los resultados de esta investigación. como son:

- La calificación de la mano de obra a través de mejorar y ampliar la educación y la capacitación; y complementariamente el desarrollo de destrezas mediante la realización de pasantías.

- Un mayor conocimiento del alcance de las leyes laborales para exigir una aplicación plena de las mismas.
- La promoción de emprendimientos productivos, comerciales o de servicios por parte de los jóvenes, bajo una lectura de empresariado social, a fin de asegurar autoempleo y ocupación para jóvenes.

--

SITUACIÓN LABORAL JUVENIL EN QUITO – INVESTIGACIÓN

