



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE ECONOMÍA**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ECONOMISTA**

**TEMA:
ANÁLISIS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LOS JOVENES DE LA
PARROQUIA TENGUEL CANTON GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS,
PERIODO 2014-2017**

**TUTOR
ECON. LUÍS ALMEIDA VÁSQUEZ, MSc.**

**AUTORAS:
JOSELYN LISSETTE CHASI VERDESOTO
ALEXIS ELIANY ALBURQUERQUE RODRÍGUEZ**

2018

Repositorio



REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS		
TÍTULO Y SUBTÍTULO: Análisis de la Calidad del Empleo en los Jóvenes de la Parroquia Tenguel Cantón Guayaquil Provincia del Guayas, Período 2014-2017		
AUTORES: Joselyn Lissette Chasi Verdesoto Alexis Eliany Alburquerque Rodríguez		REVISORES O TUTORES: Econ. Luis Almeida Vásquez, MSc.
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil		GRADO OBTENIDO: Economista
FACULTAD: CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO		CARRERA: ECONOMÍA
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2018		N. DE PAGS: 127
ÁREAS TEMÁTICAS: Empleo rural, jóvenes		
PALABRAS CLAVE: Jóvenes, empleo rural, precariedad laboral		
RESUMEN: <p>La investigación revisa la calidad y acceso al empleo por parte de los jóvenes en la parroquia rural Tenguel perteneciente al cantón Guayaquil, provincia del Guayas, el objetivo que se planteó fue Determinar las condiciones de acceso a empleo, características del mismo y las condiciones de la oferta laboral de la población rural del segmento de jóvenes entre 15 y 24 años de la parroquia Tenguel del cantón Guayaquil, provincia del Guayas. Para este propósito se cuantificó la población en 2.098 jóvenes entre 15 hasta 24 años, la muestra calculada ascendió a 282 individuos. Se aplicó la técnica de encuesta, para ello se utilizó un cuestionario con 23 preguntas cerradas. Los principales resultados fueron que la parroquia Tenguel tiene una intensa actividad económica en acuicultura, pesca y agricultura de exportación, Las empresas que están en la parroquia Tenguel tienen forma de persona jurídica como persona natural, al año 2016 declararon una venta agregada de US\$ 23 millones y 690 trabajadores afiliados a la seguridad social; y, La situación laboral de los jóvenes evidencia la existencia de empleo precario con tiempo trabajado menor al reglamentario de 40 horas, horas adicionales trabajadas y no remuneradas, alto porcentaje de trabajo temporal, falta de afiliación a la seguridad social y condiciones de seguridad en el trabajo. Esto ocurre no necesariamente por estar empleados en actividades económicas de baja productividad sino, por falta de supervisión a las empresas sobre su cumplimiento.</p>		
N. DE REGISTRO (en base de datos):		N. DE CLASIFICACIÓN:
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Joselyn Lissette Chasi Verdesoto Alexis Eliany Alburquerque Rodríguez	Teléfono: 0979655202 0994757720	E-mail: joselynchasi@outlook.com elianyar-21@hotmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	MSc. Marco Oramas Salcedo, Decano Teléfono: 2596500 Ext. 249 Correo: moramass@ulvr.edu.ec MSc. Mónica Leoro Llerena, Coordinadora de carrera Teléfono: 2596500 Ext. 226 Correo: mleorol@ulvr.edu.ec	

Certificado de similitudes

Urkund Analysis Result

Analysed Document: srtas. alburqueruqe verdesoto Sep.14.docx (D41432929)
Submitted: 9/14/2018 8:06:00 AM
Submitted By: lalmeidav@ulvr.edu.ec
Significance: 6 %

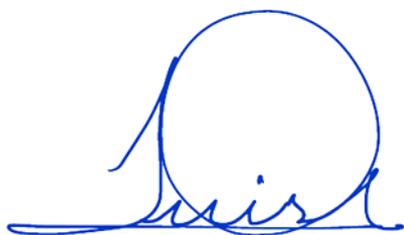
Sources included in the report:

Esteves_Lone_tesis de grado_economia agraria.docx (D26771706)
DI tutoria final CARRERA SINDY Y LEONELA.docx (D36117302)
DISERTACION MJoseCabreraV6 2.docx (D19247369)
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-y-senplades-presentan-nueva-clasificacion-para-la-poblacion-con-empleo/>

Instances where selected sources appear:

15

Firma: _____



Econ. Luís Almeida Vásquez, MSc.

C.I. 1201287685

Declaración de autoría y cesión de derechos patrimoniales

Las egresadas **JOSELYN LISSETTE CHASI VERDESOTO** y **ALEXIS ELIANY ALBURQUERQUE RODRÍGUEZ**, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente trabajo de investigación, corresponde totalmente a las suscritas y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos nuestros derechos patrimoniales y de titularidad a la UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL, según lo establece la normativa vigente.

Este proyecto se ha ejecutado con el propósito de hacer un **ANÁLISIS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LOS JOVENES DE LA PARROQUIA TENGUEL CANTON GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS, PERIODO 2014-2017.**

Autoras:

Firma: Joselyn Chasi Verdesoto
Joselyn Lissette Chasi Verdesoto
C.I. 0931073183

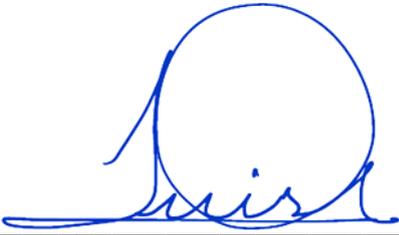
Firma: Alexis Eliany Alburquerque Rodríguez
Alexis Eliany Alburquerque Rodríguez
C.I. 0941099996

Certificación de aceptación del tutor

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación del **ANÁLISIS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LOS JOVENES DE LA PARROQUIA TENGUEL CANTON GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS, PERIODO 2014-2017**, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Economía de la Universidad LAICA VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: "**ANÁLISIS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LOS JOVENES DE LA PARROQUIA TENGUEL CANTON GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS, PERIODO 2014-2017**", presentado por la estudiantes **JOSELYN LISSETTE CHASI VERDESOTO y ALEXIS ELIANY ALBURQUERQUE RODRÍGUEZ** como requisito previo, para optar al Título de **ECONOMISTA**, encontrándose apto para su sustentación.

Firma: 
Econ. Luís Almeida Vásquez, MSc.
C.I. 1201287685

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada principalmente a Dios quien ha sido mi guía, el que me ha dado fortaleza y el que me permitió llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir mi sueño tan anhelado.

A mis hermanas por su cariño y apoyo incondicional, por estar conmigo en todo momento.

A mi abuelita Dora y a toda mi familia por sus oraciones, consejos, que de una y otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar mi tesis a mi hermosa hija Romina quien ha sido mi mayor motivación, inspiración y felicidad para superarme y triunfar en la vida.

Y no me puedo ir sin antes decirles, que sin ustedes a mi lado no lo hubiera logrado porque nunca dudaron ni un solo momento en mi capacidad. Es por ello que soy lo que soy ahora.

Los amo con mi vida.

Eliany Albuquerque R.

“Cada logro comienza con la decisión de intentarlo” (Gail Devers)

“Para tener éxito tus deseos de triunfar deberían ser más grandes que tu miedo de fracasar” (Bill Cosby)

“Nunca consideres el estudio como una obligación, sino como una oportunidad para penetrar en el bello y maravilloso mundo del saber” (Albert Einstein)

Dedicatoria

A dios, por ser mi apoyo y fuente de inspiración para seguir adelante en las metas que me proponga en la vida. A mis padres, que gracias a su insistencia y perseverancia han logrado que culmine una etapa más en mi vida, enseñándome que cada esfuerzo tiene su recompensa. A mi hermano, por estar siempre a mi lado dándome ánimos y motivándome a seguir. A mi abuelo, por consentirme y darme su apoyo moral durante todo estos años. Finalmente quiero dedicarle esta tesis a mi abuela que aunque ya no está conmigo, siempre la llevo presente en mi corazón y mente.

Joselyn Chasi V.

Agradecimiento

Le agradezco a Dios por bendecirme, por haberme acompañado a lo largo de mi carrera, demostrarme que en la vida se presentan muchas dificultades pero con mucha fe y perseverancia logras vencer los obstáculos y poder cumplir con nuestras metas.

A mis padres por apoyarme en todo momento, por dedicarme su tiempo y estar siempre conmigo en momentos difíciles, tristes y alegres, dándome excelentes consejos en mi caminar diario.

A mis hermanas por ser parte importante de mi vida.

A mi abuelita Dora por estar en los momentos más importantes, brindándome su apoyo incondicional.

A nuestro tutor MSC. Luis Almeida por su colaboración durante todo este proceso, quien con su conocimiento, enseñanza permitió el desarrollo exitoso de nuestro trabajo.

A mi compañera y amiga Joselyn por unirnos a realizar nuestro trabajo de tesis para juntas obtener nuestro anhelado título.

A mi amigo Juan Carlos Estrada por acompañarnos a realizar nuestras encuestas, estuvo con nosotras todo el día, nos reímos mucho. Fue nuestro fotógrafo y guía.

A mi amiga Anita Almache porque a pesar de que ese día llovió, me acompañó a realizar mis primeras encuestas.

También quiero agradecer a una persona muy especial en mi vida, por estar a mi lado, por apoyarme, por estar pendiente de mí y en la realización de mi tesis.

Finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa Universidad la cual abrió sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como gran profesionales.

Gracias a todos por brindarme su apoyo y amor incondicional.

Eliany Albuquerque R.

Agradecimiento

A Dios por haberme dado la familia que tengo y a la vez le doy gracias por todos los favores recibidos.

A mi madre, por ser esa persona que día a día me alentado a salir adelante con esfuerzo, sencillez y humildad, enseñándome que nada es imposible y que el que persevera alcanza. Gracias por no solo ser mi madre si no también mi amiga y confidente.

A mi padre, que gracias a su arduo trabajo y esfuerzo diario, hoy he alcanzado una meta más. Valoro la confianza que deposito en mí demostrándole una vez más que su esfuerzo no fue en vano y que no lo eh decepcionado.

A mi hermano, por siempre estar presente en esos momentos de angustia en los que eh necesitado de una abrazo para agarrar valor y continuar.

A mi abuelo Ángel, quien me ha brindado su ayuda y comprensión en cada momento que lo he necesitado.

A mi abuela Zoila, quien es mi ejemplo de mujer a seguir luchadora y persistente.

A Segundo, a quien le estoy muy agradecida por su apoyo y cariño.

A mi compañera de tesis Eliany que a pesar de las dificultades que se han presentado siempre las hemos superado y eso nos ha llevado a que juntas alcancemos la terminación de este proyecto.

Y finalmente quisiera agradecer al señor Steves por la incondicional ayuda que nos ha brindado durante todo este proceso.

Joselyn Chasi V.

Índice General

REPOSITORIO	II
CERTIFICADO DE SIMILITUDES	III
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES	IV
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VIII
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Tema	1
1.2 Planteamiento del problema	1
1.3 Formulación del problema	3
1.4 Sistematización del problema	3
1.5 Delimitación o alcance de la investigación	3
1.6 Justificación de la investigación	4
1.7 Objetivo general	4
1.8 Objetivos específicos	5
1.9 Cuadro de consistencia	6
CAPITULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1. Estado de Arte	7
2.1.1 INTRODUCCIÓN	7
2.2. Marco teórico económico	13
2.2.1. TEORÍA CLÁSICA	13
2.2.2. TEORÍA KEYNESIANA DEL EMPLEO	14
2.2.3 TENDENCIAS DEL EMPLEO JUVENIL 2016, (OIT, 2017).	14
2.2.4 REINECKE Y FAIGUENBAUM (2016)	15
2.2.5 DESARROLLO ECONÓMICO	16
2.2.6 DESARROLLO RURAL	18
2.2.7 TEORÍAS DEL TALENTO HUMANO	19
2.2.8 COMPETENCIAS PROFESIONALES	20
2.3 Marco conceptual	25
2.3.1 DESARROLLO HUMANO	25
2.3.2 JÓVENES	26
2.3.3 POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA	26
2.3.4 EMPLEO ADECUADO	27
	X

2.3.5	EMPLEO NO ADECUADO	27
2.3.6	EMPLEO PRECARIO	28
2.3.7	EMPLEO RURAL NO AGROPECUARIO	30
2.3.8	NUEVA RURALIDAD	30
2.3.9	TRABAJO DECENTE	32
2.3.10	DESEMPLEO ABIERTO	32
2.3.11	MERCADO LABORAL	33
2.3.12	CAPITAL HUMANO	33
2.3.13	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	34
2.3.14	EMPRENDIMIENTOS	34
2.4	Marco administrativo	35
2.4.1	LEY DE OKUN	35
2.5.	Marco teórico sociológico	36
2.5.1	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	36
2.5.2	CONVENIO INTERNACIONAL SOBRE EL EMPLEO	37
2.5.3	CÓDIGO DE TRABAJO.	37
2.5.4	LEY DE SEGURIDAD SOCIAL (MODIFICADA EN EL 2001)	39
2.5.5	LEY DE LA JUVENTUD	39
2.5.6	REGLAMENTO DEL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO	40
2.5.7	PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2017-2021	41
2.5.8	MATRIZ PRODUCTIVA	43
2.5.9	CONTEXTO ECONÓMICO DEL ECUADOR	44
2.5.10	EL EMPLEO EN ECUADOR	48
2.5.11	ASPECTOS DEMOGRÁFICOS DE LA PARROQUIA TENGUEL	51
2.5.12	COYUNTURA LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	53
2.6	Conclusiones	54
CAPITULO III		55
MARCO METODOLÓGICO		55
3.1.	Tipo de Investigación	55
3.2.	Enfoque de la Investigación	55
3.3.	Métodos, Técnicas y procedimientos de la Investigación	55
3.4.	Población y Muestra	56
3.5.	Análisis y discusión de los Resultados	57
3.5.1	POTENCIALIDAD ECONÓMICA DE TENGUEL	57

3.5.2	ZONA DE INFLUENCIA DE LA PARROQUIA TENGUEL	60
3.5.3	CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS DE TENGUEL	61
3.5.4	POLÍTICAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO	64
3.5.5	RESULTADOS DE TRABAJO DE CAMPO	67
3.5.5	ENTREVISTAS A REPRESENTANTES LOCALES	89
3.6	Título de la propuesta	92
3.7	Antecedentes y árbol de problemas	92
3.8	Objetivo de la propuesta	93
3.8.1	OBJETIVO GENERAL DE LA PROPUESTA	93
3.8.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA PROPUESTA	93
3.9	Plazo de ejecución del proyecto	94
3.10	Matriz de involucrados	94
3.11	Promotor de la propuesta	95
3.12	Estrategias y actividades	95
3.12.1	Estrategia general	95
3.12.2	COMPONENTE: OBJETIVO ESPECÍFICO 1	96
3.12.3	COMPONENTE: OBJETIVO ESPECÍFICO 2	96
3.12.4	COMPONENTE: OBJETIVO ESPECÍFICO 3	97
3.13	Resultados previstos	98
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	99
	Conclusiones	99
	Recomendaciones	100

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro de consistencia	6
Tabla 2. Teorías sobre el desarrollo económico.....	17
Tabla 3. Evolución del concepto competencias.....	21
Tabla 4. Eje 1: Derechos para todos durante toda la vida.....	41
Tabla 5. Ecuador: Exportaciones por productos, 2013-2017, (US\$)	48
Tabla 6. Tenguel: Población, 1974-2010.....	51
Tabla 7. Tenguel: Población por zonas, 2009-2015	52
Tabla 8. Tenguel: Población por grupos de edad, 2010	52
Tabla 9. Población.....	56
Tabla 10. Tenguel: Instituciones educativas	59
Tabla 11. Tenguel: Establecimientos de salud	59
Tabla 12. Tenguel: Organizaciones de transportistas	60
Tabla 13. Tenguel: Asociatividad de apoyo.....	60
Tabla 14. Valor Agregado Bruto cantonal, 2016, (miles de US\$)	61
Tabla 15. Guayaquil: Ventas registradas por parroquias, 2016 (US\$)	62
Tabla 16. Tenguel: Personal afiliado al IESS	62
Tabla 17. Empresas en Tenguel	63
Tabla 18. Sexo de encuestados	67
Tabla 19. Edad de trabajadores	68
Tabla 20. Estado civil de trabajadores	69
Tabla 21. Estudios de los jóvenes.....	72
Tabla 22. Jóvenes que estudian.....	74
Tabla 23. Jóvenes que asisten a centros de capacitación	75
Tabla 24. Jóvenes con trabajo remunerado	76
Tabla 25. Trabajo por cuenta propia	77
Tabla 26. Temporalidad del empleo	78
Tabla 27. Antigüedad (meses)	79
Tabla 28. Actividad económica de los empleadores de jóvenes	81
Tabla 29. Horas de trabajo por semana	82
Tabla 30. Jóvenes trabajadores con seguridad social.....	83
Tabla 31. Salario nominal igual o superior al básico unificado	84
Tabla 32. Pago de horas extras	85

Tabla 33. Condiciones de seguridad industrial.....	86
Tabla 34. Oferta de capacitación laboral.....	87
Tabla 35. Oferta de capacitación acorde a lo solicitado por las empresas.....	88
Tabla 36. Matriz de involucrados.....	94

Índice de figuras

Figura 1. Tenguel: Centros poblados y vías existentes.....	1
Figura 2. Subsistemas de recursos humanos	19
Figura 3. Componentes de la competencia.....	24
Figura 4. Estructura general del Plan Nacional de Desarrollo.....	41
Figura 5. Esquema de la estrategia de cambio de la matriz productiva	44
Figura 6. Ecuador: PIB a precios constantes, 2010, periodo 2012-2016 (US\$)	45
Figura 7. Ecuador: PIB per cápita a precios constantes, 2010, periodo 2012-2016 (US\$).....	45
Figura 8. Ecuador: Crecimiento anual del PIB, periodo 2012-2017 (%).....	46
Figura 9. Ecuador: Inflación anual, periodo 2012-2017 (%).....	46
Figura 10. Exportaciones de alta tecnología, periodo 2016 (%).....	47
Figura 11. Nacional: Indicadores de Empleo, junio-2015 a junio 2018.....	49
Figura 12. Ecuador: Evolución del subempleo, 2015-2018.....	49
Figura 13. Ecuador: Ecuador: Evolución del empleo urbano y rural, 2015-2018	50
Figura 14. Ecuador: Evolución del empleo adecuado por grupo etario, 2015-2018	50
Figura 15. Tenguel: Población 1974-2010	51
Figura 16. Tenguel: Pirámide de la población, 2010, (%).....	53
Figura 17. Mapa de producción de parroquia Tenguel.....	57
Figura 18. Producción agrícola de cacao y banano	58
Figura 19. Puerto el Conchero, Tenguel	58
Figura 20. Sexo de encuestados.....	67
Figura 21. Edad de trabajadores	68
Figura 22. Estadígrafos de edad de trabajadores	68
Figura 23. Estado civil de trabajadores	69
Figura 24. Lugar de nacimiento.....	70

Figura 25. Lugar de residencia.....	71
Figura 26. Estudios de los jóvenes.....	72
Figura 27. Jóvenes con título profesional.....	73
Figura 28. Jóvenes que estudian	74
Figura 29. Jóvenes que asisten a centros de capacitación	75
Figura 30. Jóvenes con trabajo remunerado	76
Figura 31. Trabajo por cuenta propia	77
Figura 32. Temporalidad del empleo	78
Figura 33. Antigüedad (meses)	79
Figura 34. Estadígrafos de antigüedad laboral (Meses).....	79
Figura 35. Actividad económica de los empleadores de jóvenes.....	81
Figura 36. Horas de trabajo por semana.....	82
Figura 37. Jóvenes trabajadores con seguridad social	83
Figura 38. Salario nominal igual o superior al básico unificado.....	84
Figura 39. Pago de horas extras	85
Figura 40. Condiciones de seguridad industrial.....	86
Figura 41. Oferta de capacitación laboral.....	87
Figura 42. Oferta de capacitación acorde a lo solicitado por las empresas	88
Figura 43. Árbol de problemas laborales de jóvenes de Tenguel.....	92
Figura 44. Árbol de objetivos.....	93

RESUMEN

La investigación revisa la calidad y acceso al empleo al empleo por parte de los jóvenes en la parroquia rural Tenguel perteneciente al cantón Guayaquil, provincia del Guayas, el objetivo que se planteó fue Determinar las condiciones de acceso a empleo, características del mismo y las condiciones de la oferta laboral de la población rural del segmento de jóvenes entre 15 y 24 años de la parroquia Tenguel del cantón Guayaquil, provincia del Guayas. Para este propósito se cuantificó la población en 2.098 jóvenes entre 15 hasta 24 años, la muestra calculada ascendió a 282 individuos. Se aplicó la técnica de encuesta, para ello se utilizó un cuestionario con 23 preguntas cerradas. Los principales resultados fueron que la parroquia Tenguel tiene una intensa actividad económica en acuicultura, pesca y agricultura de exportación, Las empresas que están en la parroquia Tenguel tienen forma de persona jurídica como persona natural, al año 2016 declararon una venta agregada de US\$ 23 millones y 690 trabajadores afiliados a la seguridad social; y, La situación laboral de los jóvenes evidencia la existencia de empleo precario con tiempo trabajado menor al reglamentario de 40 horas, horas adicionales trabajadas y no remuneradas, alto porcentaje de trabajo temporal, falta de afiliación a la seguridad social y condiciones de seguridad en el trabajo. Esto ocurre no necesariamente por estar empleados en actividades económicas de baja productividad sino, por falta de supervisión a las empresas sobre su cumplimiento.

Palabras claves: Jóvenes, empleo rural, trabajo precario.

ABSTRACT

The research reviews the quality and access to employment for young people in the rural parish Tenguel belonging to the Guayaquil canton, province of Guayas, the objective was to determine the conditions of access to employment, characteristics of the same and conditions of the labor supply of the rural population of the segment of young people between 15 and 24 years old of the Tenguel parish of the Guayaquil canton, province of Guayas. For this purpose, the population was quantified in 2,098 young people between 15 and 24 years old, the calculated sample amounted to 282 individuals. The survey technique was applied, for which a questionnaire with 23 closed questions was used. The main results were that the Tenguel parish has an intense economic activity in aquaculture, fishing and export agriculture, The companies that are in the Tenguel parish have the form of a legal entity as a natural person, to the year 2016 they declared an aggregate sale of US \$ 23 millions and 690 workers affiliated with social security; and, the employment situation of young people evidences the existence of precarious employment with time worked less than the regulation of 40 hours, additional hours worked and unpaid, high percentage of temporary work, lack of affiliation to social security and safety conditions in the job. This occurs not necessarily because they are employed in low-productivity economic activities but because of lack of supervision of the companies regarding their compliance.

Key words: Young people, rural employment, precarious work.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Tema

ANÁLISIS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LOS JOVENES DE LA PARROQUIA TENGUEL CANTON GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS, PERIODO 2014-2017.

1.2 Planteamiento del problema

Tenguel es una parroquia rural del cantón Guayaquil, está ubicada al sur-oeste sobre la ribera oriental del Golfo de Guayaquil (Figura 1). Los límites de la parroquia son, al norte con el cantón Balao, al sur con la provincia de El Oro y al oeste con la provincia del Azuay. Tenguel, ocupa un área de 138,12 km², su población total estimada al año 2015 fue calculada en 13.461 habitantes distribuidos en la cabecera parroquial y en sus recintos (Álvarez, 2015).

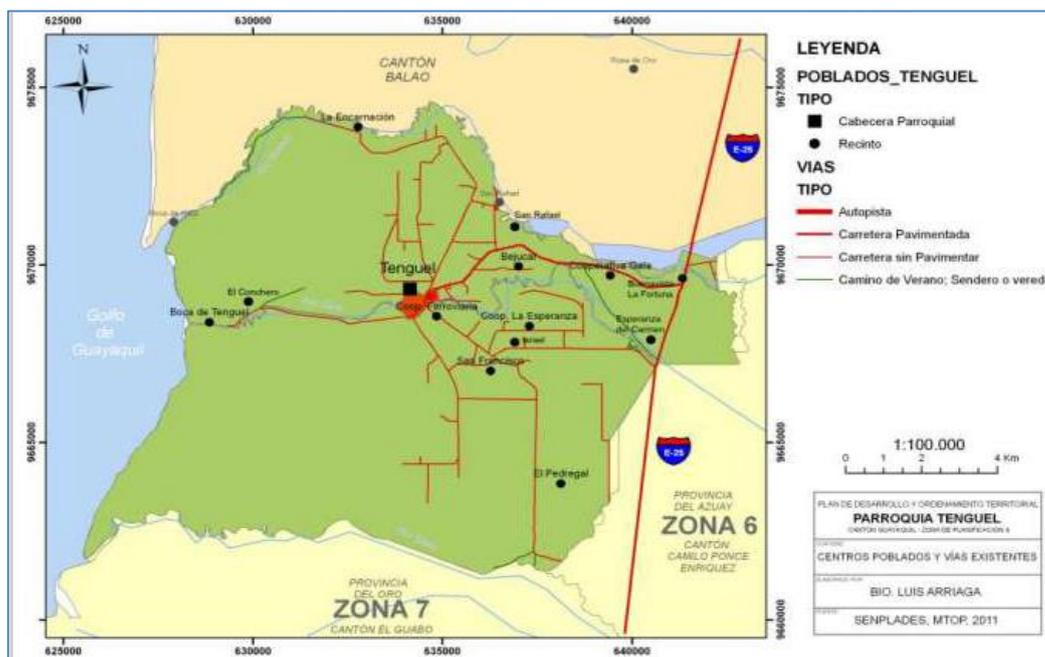


Figura 1. Tenguel: Centros poblados y vías existentes

Fuente: Álvarez, 2015, Actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Parroquia Tenguel, p. 13

La parroquia Tenguel está ubicada en un área geográfica con múltiples recursos naturales, tales como un relieve entre plano y mínimamente inclinado, tierras con vocación agrícola, abundante riego natural, el margen costero está cubierto de manglares. Esto ha generado la diversificación de su economía en el sector primario; entre ellos la producción agrícola para exportación tales como el banano, cacao. Otros recursos forestales para el mercado interno como es la caña guadua y pecuaria. Los recursos marinos son aprovechados mediante la acuicultura de camarón y la pesca artesanal.

Del total de la población de la parroquia, el 60,5% tiene hasta 29 años, por lo que es principalmente joven; de ellos 28,99 puntos porcentuales están en el rango etario entre 15 y 29 años que corresponde al grupo de jóvenes (Álvarez, 2015). Esto plantea un gran desafío en cuanto a generar una economía dinámica de tal forma que absorba esta fuerza de trabajo y desencadene en combinación con recursos de otro tipo en un auténtico desarrollo local, de tal forma que no sea una expulsora del talento humano, sino que este encuentre oportunidades laborales dentro de su entorno y que no se generen desarraigos.

El empleo y las condiciones del mismo es una preocupación particular en el segmento de población joven en que se concentra el mayor porcentaje de desempleo y de empleo no adecuado. En Ecuador, el empleo adecuado para la población rural es del 12,2%, muy por debajo del 31,7% para el segmento de 25 a 34 años, 34,3% para el rango etario entre 35-44 años y 22,8% para el rango entre 45 y 64 años (INEC, 2017). Estas inequidades también se reproducen en las estadísticas de empleo a nivel nacional en que el grupo de jóvenes entre 15 hasta 24 años participa con el 21,4% del empleo pleno, mientras que los tres rangos siguientes participan con el 49%, 50,2% y 42% (INEC, 2017).

Por las particularidades expuestas y la inequidad estructural del acceso al empleo y su calidad y lo que esto conlleva en cuanto a ingresos, calidad de vida y sentido de realización es importante la medición y la determinación de las características del empleo en una parroquia rural con

alta potencialidad por su riqueza en recursos naturales como es Tenguel como una aproximación a un diagnóstico para definir programas y proyectos que se incorporen en el plan de desarrollo y minimizar el desarraigo de una población joven y el envejecimiento gradual del sector rural del cantón Guayaquil.

1.3 Formulación del problema

¿Cuál es la condición de acceso al empleo y características del mismo para la población rural del segmento de jóvenes entre 15 y 24 años de la parroquia Tenguel del cantón Guayaquil, provincia del Guayas?

1.4 Sistematización del problema

1. ¿Cuál es la base teórica y conceptual que sustenta la investigación?
2. ¿Cómo se realizará la investigación en términos metodológicos?
3. ¿Cuál es la potencialidad de recursos económicos que posee la parroquia Tenguel del cantón Guayaquil?
4. ¿Cuál es el perfil de las empresas demandante de empleo en la parroquia Tenguel?

1.5 Delimitación o alcance de la investigación

- a. **Campo de acción:** Empleo rural
- b. **Área:** Sector primario, subsectores agricultura y ganadería
- c. **Espacio:** Parroquia rural Tenguel, cantón Guayaquil, provincia del Guayas.
- d. **Problema a analizar:** Calidad del empleo de jóvenes con edades comprendidas entre 15 hasta 24 años.

1.6 Justificación de la investigación

La investigación cumple un principio de pertinencia por cuanto es necesario que las comunidades generen las condiciones que permitan un desarrollo desde lo local mediante el aprovechamiento de sus recursos tanto humanos como los naturales. En este caso Tenguel es una de las parroquias rurales del cantón Guayaquil que por su ubicación geográfica tiene grandes potencialidades en cuanto a recursos naturales que de disponer de una dirección y un impulso productivo el generar un desarrollo desde lo local.

En cuanto a la relevancia social, el proyecto es altamente relevante por involucrar un gran conglomerado de la población como son los jóvenes de una parroquia en que se hace énfasis por mejorar sus servicios básicos como es la educación y la salud. Lo anterior debe complementarse en lo económico al constituirse también en un espacio en que cada uno de los involucrados alcance su realización como sujetos económicos y sociales al incorporarse al mercado laboral. Para esto es necesario el tipo de empleo al que logren acceder.

Como aplicación práctica constituiría un ejercicio de investigación de uno de los temas que es central en la discusión del sector económico y con alto impacto en el sector social como es la empleabilidad de los jóvenes, por su estrecha relación con otras variables de tipo social como es la seguridad, el embarazo adolescente y otros.

1.7 Objetivo general

Determinar las condiciones de acceso a empleo, características del mismo y las condiciones de la oferta laboral de la población rural del segmento de jóvenes entre 15 y 24 años de la parroquia Tenguel del cantón Guayaquil, provincia del Guayas.

1.8 Objetivos específicos

1. Establecer el marco teórico y conceptual que sustenta la investigación.
2. Identificar la potencialidad de recursos económicos que posee la parroquia Tenguel del cantón Guayaquil.
3. Determinar las características de las empresas y su actividad económica de la parroquia Tenguel.
4. Elaborar un diagnóstico de la situación del empleo rural existente en la parroquia Tenguel del cantón Guayaquil.

1.9 Cuadro de consistencia

Tabla 1. Cuadro de consistencia

Objetivos de la investigación	Variables	Indicadores	Índices	Métodos	Técnicas	Instrumentos
OG: Determinar las condiciones de acceso a empleo, características del mismo y las condiciones de la oferta laboral de la población rural del segmento de jóvenes entre 15 y 24 años de la parroquia Tenguel del cantón Guayaquil, provincia del Guayas	Empleo precario	<ul style="list-style-type: none"> Horas de trabajo por día, Afiliación al Seguro Social, Pago de horas extras, Percepción Acceso a prestaciones sociales 	<ul style="list-style-type: none"> Mensual, Diario 	Trabajo de campo	Encuesta a muestra representativa de la población	Cuestionario
	Calidad del empleo	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de contrato laboral 				
OE1: Establecer el marco teórico y conceptual que sustenta la investigación.	Teoría de empleo	<ul style="list-style-type: none"> Teorías clásicas 		Investigación secundaria	Análisis de estadísticas	Ficha bibliográfica
OE2: Identificar la potencialidad de recursos económicos que posee la parroquia Tenguel del cantón Guayaquil	Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none"> Densidad de sectores 	<ul style="list-style-type: none"> Número de empresas 	Investigación secundaria	Análisis de estadísticas	Ficha bibliográfica
OE3: Determinar las características de las empresas y su actividad económica de la parroquia Tenguel.	Sector económico Empresas existentes	<ul style="list-style-type: none"> Número de empresas 	<ul style="list-style-type: none"> Unidades 	Investigación secundaria	Análisis de estadísticas	Ficha bibliográfica
OE4: Elaborar un diagnóstico de la situación del empleo rural existente en la parroquia Tenguel del cantón Guayaquil.	Empleo rural no agropecuario	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de empleo rural no agropecuario 	<ul style="list-style-type: none"> Individuos 	Trabajo de campo	Encuesta a muestra representativa de la población	Cuestionario

Elaborado por: Autoras

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Estado de Arte

2.1.1 Introducción

Para desarrollar el estado del arte se revisarán estudios relevantes sobre las temáticas de empleo, jóvenes, Mundo, Latinoamérica y Ecuador. Para ello, se revisarán documentos publicados desde las principales plataformas de investigación sobre empleo como es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Comisión Económica para América Latina (Cepal), informes de trabajos de grado y posgrado y artículos de investigadores vinculados con la academia.

2.1.1.1 Lone Esteves, 2017

La investigación se denomina Empleo rural no agropecuario en Ecuador basado en datos de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC, 2016) con el fin de establecer lineamientos para el fortalecimiento del empleo rural no agropecuario. Las principales conclusiones fueron las siguientes:

El país no ha variado sustantivamente la distribución del empleo rural distribuido entre el agropecuario que fue del 66,13% y la no agropecuaria por 33,87% al año 2016. Al mismo año, el empleo agropecuario estuvo distribuido en un 20,18% por cuenta propia y el 45,95% como asalariado, estas cifras han descendido significativamente desde el año 2010 en que se registraron 32% y 36% de la PEA. La mano de obra no agropecuaria se distribuyó al año 2016 en un 12% por cuenta propia y un 20% como asalariados.

Al año 2016 el ingreso promedio mensual para el trabajo agropecuario por cuenta propia fue de US\$ 275 y para el trabajo asalariado ascendió a US\$

266. Un análisis cuantitativo indicó que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el ingreso promedio mensual del trabajo agropecuario por cuenta propia, asalariado y no agropecuario por cuenta propia. No así el ingreso promedio de no agropecuario asalariado que es significativamente superior a los tres anteriormente mencionados. Lo anterior indica que los tres primeros tipos de trabajo no compiten entre sí sino que son opciones laborales a lo largo del año. La categoría laboral con mayor ingreso obedece a una mayor calidad del puesto de trabajo y calificación laboral para acceder al mismo. (Esteves, 2017, p. 66)

2.1.1.2 Jonathan Martínez y Marcos Solórzano (2018)

La investigación sobre determinantes del empleo juvenil en Ecuador con una metodología bibliográfica y descriptiva, de diseño cuantitativo. Las principales conclusiones se presentan a continuación:

La caracterización del mayor número de desempleados son jóvenes con edades entre 20 años (12%), con residencia en zona urbana (84%), de sexo femenino (52%), blancos y mestizos (84%), sin asistencia a estudios (88%), con experiencia entre 0 a 3 años (47%), no es jefe de hogar (93%), educación hasta bachillerato (75%) de estado civil soltero (69%).

Las variables más relevantes se determinaron mediante un modelo logit. La relevancia se determinó mediante la selección de un nivel de confianza del 95%. Las variables que reflejaron mayor significancia fueron: edad (12.51), área (-16.73), sexo (32.54), asistencia a clases (-33.20), experiencia al cuadrado (-12.02), joven es jefe de hogar (17.55).

Las variables con menor afectación al empleo juvenil fueron: autoidentificación étnica (-7.42), experiencia (4.04), tasa de participación global (7.79), bachillerato (-2.88), universitario (-3,50), y estado civil (3,92) .Es decir, que con este modelo reflejado a la situación ecuatoriana, se puede concluir que: un joven que no tengan tantos años de edad (18 - 23), que sea

del área urbana, que sea mujer, sin muchos años de experiencia, que asista a clases y que no sea jefe de hogar, va a tener más probabilidad de estar desempleado.

Se determinó la efectividad de las predicciones, que tuvo aciertos en 15.404 ocasiones (que esté trabajando cuando en verdad lo esté y que no esté trabajando cuando no lo esté) de las 21.022 observaciones del total con una efectividad del 73.28%. Con esta tasa se afirma que la implementación de un modelo logístico para definir las determinantes de mayor influencia en el desempleo juvenil en el Ecuador fue correcta.

2.1.1.3 Granda, Patiño y Rivadeneira (2017)

En la investigación sobre determinantes de la movilidad laboral en Ecuador 2006-2017, la unidad de análisis fueron los trabajadores asalariados registrados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) con edades comprendidas entre 15 y 80 años, tanto del sector público como privado.

Las bases de datos analizadas fueron los registros de afiliaciones al IESS de abril de cada año, Senescyt, Registro Civil, Servicio de Rentas Internas (SRI), Directorio de Empresas y Establecimientos del INEC.

- El empleo asalariado registrado está compuesto principalmente por hombres (61%), por personas entre 25 y 34 años (34%) y la mayoría sin título de educación superior (70%). La mayoría están empleados en empresas grandes (60%). Los sectores son servicios y comercio.
- En el período 2006-2015 existe un incremento continuo del stock de asalariados registrados, aunque a tasas decrecientes a partir de 2013. En 2016 y 2017 cae el número de afiliados, como respuesta al decrecimiento de la economía.
- El empleo asalariado registrado tiene alta movilidad: la tasa de rotación osciló en un rango del 32% al 42% en la última década.

- Existe una mayor movilidad para los hombres que para las mujeres, para los asalariados más jóvenes (entre 15 y 24 años) y para aquellos que no registran un título de educación superior.
- La estabilidad laboral es superior a medida que aumenta el tamaño de la empresa empleadora.
- Los asalariados de la manufactura son más estables, mientras que los trabajadores de la construcción tienen alta movilidad estrechamente relacionada con el ciclo económico.

2.1.1.4 Sofía Vitali, (2017)

El estudio se denomina Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador publicado en la Revista Salud de los Trabajadores, volumen 25, número 1, misma que tuvo como objetivo el determinar la influencia del trabajo en el proceso de salud-enfermedad de los trabajadores bananeros en el Ecuador.

El trabajo de campo se lo realizó en la provincia de Los Ríos donde se concentra el mayor porcentaje de la producción bananero, la muestra se tomó en las parroquias La Unión (Babahoyo), San Pedro de la Y (Buena Fé) y Quevedo. La metodología fue de tipo cualitativa, las técnicas aplicadas fueron la observación, encuestas y entrevistas en profundidad. En el análisis se vincula el proceso del trabajo como determinante de la salud. La unidad de investigación fueron los trabajadores, delegados y dirigentes gremiales de 12 haciendas que producen y empaacan las principales marcas de banano para exportación.

Los resultados obtenidos indican que el 61% tienen edades comprendidas entre 40 y 69 años, 39% entre 25 a 40 años, la diferencia tiene menor edad. Este rango de edad mayoritario indica también que se trata de trabajadores con bastante antigüedad, lo que se entiende que el banano por ser un cultivo permanente y que produce sostenidamente a lo largo de todo el año puede mantener este tipo de empleo de largo plazo.

Con respecto a la situación de contratación laboral, el 50% de los encuestados indicó no tener contrato firmado, ni afiliación a la seguridad social, el 26,6% tiene contrato, aunque pasaron muchos años en que no lo tuvieron, un 23,3% asegura tener un contrato de palabra o suscrito aunque no conoce los términos del mismo, por no haber recibido copia.

Otra particularidad muy crítica es la flexibilidad salarial o pago a destajo, en todos los casos están sometidos a un ingreso en función del grado de avance de su trabajo, su ingreso es por caja. Otro aspecto es que no se les reconoce las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador como ser las vacaciones, aporte patronal a la seguridad social, fondo de reserva y similares. En los casos que lo reciben, no pueden hacer seguimiento al cálculo del décimo tercer sueldo, horas extras, por no tener claridad del monto salarial registrado en el contrato.

Otro elemento de precariedad es que el 47% de los trabajadores recibe por debajo de un salario básico definido en el país, solo el 30% gana por encima del mismo. En las épocas críticas del ciclo productivo en que se registra mayor actividad, la empresa no contrata más trabajadores sino que se extiende la jornada de los existentes. En algunos casos indican que los han hecho doblar la jornada, incluso hasta las 24h00, con un recargo no superior del 25%. También indican que no obstante que la tercerización está prohibida, aún existe en algunas tareas, aunque menos visibles.

En lo que respecta a la seguridad industrial, los trabajadores indican que no se contemplan las reglas básicas de protección a la salud del trabajador, por no proveérseles de equipo de protección como son guantes, mascarillas, botas y mandiles, y la exposición permanente a la fumigación aérea que se realiza a las plantaciones. Esto sumado a las largas jornadas laborales, poco descanso, alto desgaste calórico, genera una fátiga crónica lo que potencia el riesgo a la salud. Todo esto se expresa en cambios de humor, enojo, nerviosismo, irritabilidad, pérdida del apetito y un alto nivel de stress general. Todo lo anterior se evidencia en un incremento de enfermedades

cardiovasculares, psicosomáticas, fatiga patológica, depresión y mortalidad (Vitali, 2017).

2.1.1.5 Conclusiones de los autores referidos

Los estudios citados (Esteves, Martínez et al y Granda et al) aportan con mayor profundización en el conocimiento y la situación actual del empleo en Ecuador que no es mayormente diferente de América Latina. Refieren la situación del empleo rural no agropecuario en Ecuador, el empleo juvenil y los determinantes de la movilidad laboral.

El conocimiento sobre la situación actual del empleo en Ecuador se constituye en el marco o contexto del tema para la discusión de los resultados de la presente investigación que incluye el empleo, jóvenes y movilidad laboral en el sector rural de Tenguel.

Otro aspecto es que la precarización laboral no solamente afecta al ingreso del trabajador sino que se extiende a su capital humano en términos de un deterioro de la salud por las extensas jornadas de trabajo, la exposición permanente a riesgos biológicos, por la agresión de insectos y animales del campo, los agentes naturales como son sol, lluvia y humedad, posturas físicas inadecuadas, entre otras. Que sumado al bajo salario, exclusión de seguridad social y otros vicios de la precarización.

2.2. Marco teórico económico

2.2.1. Teoría clásica

Para los economistas clásicos, el mercado de trabajo tiene un papel fundamental, por ser considerado el regulador por excelencia de la economía y el mejor distribuidor de los recursos.

En el enfoque microeconómico las libres fuerzas del mercado sustentadas en el supuesto del laissez – faire, conducirían inevitablemente a las economías a la situación ideal de equilibrio, donde se alcanza la optimización de todos los recursos escasos y la posición privilegiada del pleno empleo de los factores de producción, o por lo menos un nivel muy alto de ocupación.

El mercado de trabajo, guiado también por el laissez – faire es analizado por los clásicos según las curvas de demanda y de oferta de empleo.

La curva de demanda de empleo está representada por las unidades productivas que son las que demandan mano de obra para accionar los equipos y la maquinaria que les permite producir (empresas). Para estudiar la demanda de empleo los clásicos parten de considerar que el salario es igual a la productividad marginal del trabajo que corresponde al valor que se perdería si la ocupación se redujera en una unidad, y por lo tanto, ésta es plenamente conocida por el empresario y con base en la ley de los rendimientos marginales decrecientes (la productividad marginal del trabajo) disminuye a medida que la ocupación aumenta. Entonces, los clásicos afirman que a menor ocupación mayor productividad marginal del trabajo, por lo que le correspondería un mayor salario, pero esto también conllevaría a que el empresario estuviera en capacidad de disminuir la contratación de trabajadores. (Argoti, 2011)

2.2.2. Teoría keynesiana del empleo

John M. Keynes aborda el empleo mediante la afirmación que las funciones de oferta y demanda agregadas no son idénticas, por lo tanto, no es cierto que la economía tienda automáticamente hacia el nivel de pleno empleo porque la demanda agregada se convierte en un obstáculo para lograr este objetivo.

El argumento básico de la Teoría General de Keynes consiste en plantear que la Ley de Say no se cumple, o sea; que las funciones de oferta y demanda agregadas son diferentes. Las dos funciones tienen pendiente positiva, pero la función de oferta agregada tiene una pendiente mayor a la de la demanda agregada. La oferta tiene pendiente igual a uno y la demanda tiene una pendiente menor que uno, por la ley psicológica fundamental de la economía que plantea que por regla general y en promedio los individuos tienden a incrementar el consumo cada vez que se incrementa su nivel de ingreso, pero el incremento del ingreso siempre es mayor al incremento en el consumo. (Argoti, 2011)

2.2.3 Tendencias del empleo juvenil 2016, (OIT, 2017).

El informe pone de manifiesto los principales problemas del desempleo en el mundo que afectan a los jóvenes. La primera es que a la par que se incrementa la preocupación por el crecimiento de la economía mundial, también se reavivan las preocupaciones sobre el desempleo en jóvenes, luego de varios años en que mejoró.

Esta preocupación surge de las cifras que la tasa de desempleo en los jóvenes continua en aumento y para el periodo 2015-2017 pasaría del 13,3 al 13,7 por ciento, equivalente a 53,5 millones de jóvenes en esta situación. Este indicador sería superior en los países desarrollados y estable en los países en desarrollo.

Otra preocupación es la calidad del empleo, y se refiere a que una buena cantidad de jóvenes tienen trabajo, sus ingresos no son suficientes para salir de la pobreza, esto es más frecuente en los países en desarrollo, donde 156 millones de jóvenes con empleo viven en situación de pobreza extrema o moderada. A esto se suma que la mayor proporción de trabajadores pobres son jóvenes. En el año 2016 se contabilizó un 37,7% por jóvenes con empleo sumidos en situación de pobreza extrema o moderada, mientras que este indicador en los adultos asciende al 26 por ciento.

La situación del acceso al empleo y su calidad incide fuertemente para que una mayor proporción de los jóvenes tenga que emigrar por razones económicas, América Latina es una de las regiones donde existe también esa inclinación.

Esta situación de desempleo juvenil se vuelve crítica al ser acompañada ausencia de participar en procesos de estudios o de capacitación laboral. Cabe destacar que se ha incrementado las oportunidades para el acceso de los jóvenes a la educación secundaria superior que en el mundo creció al 75 por ciento, lo cual es positivo por el factor arrastre positivo que ejerce el factor educativo en el empleo.

2.2.4 Reinecke y Faiguenbaum (2016)

Empleo rural en América Latina: avances y desafíos es un artículo de revista cuyos autores son, El autor inicia señalando que América Latina y el Caribe constituyen una de las regiones de mayor desigualdad en el Mundo y esto se evidencia en las brechas de desarrollo existentes entre las áreas urbanas y rurales y dentro de esta última. Las principales observaciones del fenómeno son las siguientes:

En la estructura productiva rural coexisten medianas y grandes empresas intensivas en capital y tecnología con una exitosa inserción en las cadenas agroalimentarias y agroindustriales, globalizadas y transnacionalizadas y por otro lado un amplio número de unidades productivas

familiares con base familiar y población rural sin tierra que no alcanzan una inserción exitosa en la agroeconomía dinámica y que constituyen los grupos de pobreza y exclusión.

La Población Económicamente Activa (PEA) de la Región asciende a 52 millones de personas, de ellos el 65% son hombres y el restante mujeres pero la tasa de actividad de estas últimas creció desde un 25% en 1980 hasta alcanzar el 50% en 2015.

Al año 2010, el 35,4% del empleo rural en América Latina lo proveyó el sector servicios, 5,4% transporte; 22,3% Comercio, restaurantes y hoteles; 8,1% construcción; 12,7% manufactura; y 14,9% en agricultura.

La estructura del empleo rural según categoría ocupacional en Ecuador estuvo distribuida en el año 2014 47,4% asalariados, 50% cuenta propia y familiar no remunerado y 2,6% fueron empleadores. Otros países como Bolivia tuvieron el 84,4% de su población rural en el segundo grupo y Costa Rica solo tuvo en ese grupo al 23,3%, siendo la mayor parte los asalariados (72,6%).

2.2.5 Desarrollo económico

El empleo, su demanda y calidad está íntimamente vinculado al desarrollo económico de una sociedad, por ello es necesario la revisión de las diferentes teorías (Tabla 2) desde los liberales como es Adam Smith (1776), mismo que lo vinculó con el crecimiento económico como sinónimo.

Posteriormente, Thomas Malthus se refiere a las limitaciones de un crecimiento económico desmedido, sin considerar que los rendimientos de la producción son decrecientes y por esto es necesario limitar a los factores de la producción como es el caso de la población debe ser controlada mediante los programas de control de la natalidad.

En la época actual el desarrollo ya no es sinónimo de crecimiento económico, por cuanto la evidencia empírica ha demostrado que una sociedad puede tener un gran crecimiento permanente sin tener desarrollo de su economía. Por tanto, el desarrollo es más cualitativo y directamente vinculado a las condiciones de vida de la población, su nivel de bienestar y sobretodo que tan sostenible es el mismo.

Tabla 2. Teorías sobre el desarrollo económico

Autor	Definición
Adam Smith, 1776	En una primera reflexión histórica, el concepto existente fue de crecimiento económico y en un contexto rural, solo podía existir al expandirse la frontera agropecuaria, lo que establece un supuesto del crecimiento económico solamente en la medida que existan tierras fértiles para ampliar la producción. (Smith, 1958).
Thomas Malthus, 1798	El crecimiento económico tiene techos en los rendimientos de la producción, que son decrecientes por las presiones poblacionales. Ante esta situación las formas de limitar las causas que obstaculizan el crecimiento económico es el control de la población, que puede disminuir ante plagas y enfermedades o la guerra, el control de la natalidad por diversas formas (Parkin & POwell, Introducción a la Economía, 2013).
Paul Samuelson, 1996	En palabras de este autor el desarrollo económico es un proceso no un fin en sí mismo, consiste en incrementos de la productividad por efecto de la innovación en cuanto a técnicas y tecnologías y calificación de los trabajadores, que implica mejoramiento del capital humano (Samuelson, 1996).
Michael P. Todaro, 2011	El desarrollo económico se evidencia en la población en un proceso sostenido de incremento de su nivel de vida que involucra ingresos y consumo. (Borja, 2012).
Roger Scruton, 1915-2009	El desarrollo involucra un proceso sostenido de crecimiento del ingreso de la población, esto acompañado de cambios en la estructura económica; esto implica que todo proceso de desarrollo implican cambios estructurales de nuevos sectores y subsectores hegemónicos (Borja, 2012).
Walter Rostow, 1993	Este autor propone una teoría del desarrollo basada en cinco secuencias o etapas: <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="496 1704 1343 1789">• La primera parte de una sociedad tradicional con hegemonía del sector primario y limitada producción fundada en pensamiento prenewtoniano. <li data-bbox="496 1830 1343 1915">• La segunda fase es de transición, impulsada por la ciencia experimental y ampliación de los mercados internacionales (época de la colonia). <li data-bbox="496 1955 1343 2007">• La tercera etapa es el despegue de la economía bajo tres condiciones que son la elevación del coeficiente de inversión

productiva, implantación de industrias de acelerada expansión y moderno aparato político y social.

- La cuarta etapa ocurre la modernización y prima la hegemonía del pensamiento gerencial; y,
- En la quinta etapa ocurre el consumo en masa con alta acumulación de riqueza (Borja, 2012).

Fuente: Varios
Elaborado por: Autoras

2.2.6 Desarrollo rural

El desarrollo rural es un concepto dinámico, está en función directa de la ruralidad existente y la esperada, Scheltman y Berdegué, lo definieron como:

Es un proceso de transformación que abarca lo productivo y la institucionalidad, además de las relaciones laborales de un espacio rural predeterminado, cuyo fin es la disminución de la pobreza rural. En este propósito la transformación productiva busca articular competitivamente y de manera sustentable la economía del territorio a los mercados dinámicos. Por el otro lado el desarrollo institucional implica un cambio de las instituciones existentes que estimule y facilite la interacción y concertación de los actores locales tanto internamente como con los agentes externos relevantes para de esta forma incrementar las oportunidades de inclusión y participación de la población y mediante ello mejorar también los beneficios obtenidos (Gómez, 2008, p. 56).

Como lo indica la concepción más amplia del desarrollo, ese es un movimiento holístico, esto es integral que mueve lo productivo, lo institucional y las relaciones existentes entre los agentes de producción. Lo productivo se vincula directamente con la tecnología. La institucionalidad involucra las relaciones laborales.

Es importante el desarrollo rural para efectos de esta investigación sobre empleo, mismo que depende de las dinámicas económicas existentes

en una localidad, como en este caso es Tenguel y los diversos factores de producción existentes, uno de ellos es el trabajo.

2.2.7 Teorías del Talento Humano

El talento humano, que antes se conocía como recursos humanos tiene un conjunto de teorías y que son necesarias para la presente investigación. Cualquiera que sea el área funcional elegida, el administrador necesariamente debe tener una visión clara de cómo enfrentar los asuntos relacionados con el personal a cargo, en que la calidad del empleo afectará definitivamente al desempeño del personal y conducir a la organización hacia la excelencia, la competitividad y la sustentabilidad”. (Henden, 2014).

Gestión del talento humano: “Es la organización, el conjunto de actividades y decisiones que permite la presencia de trabajadores talentosos en las empresas y que aportan con su trabajo a los objetivos institucionales” (Jaramillo, 2005, p.728), esta gestión tiene un enfoque ajustado a la teoría de sistemas y es altamente dinámica, por tratarse de la gestión de la fuerza de trabajo de seres vivos.

Un sistema de gestión del talento humano se conforma de varios subsistemas, como son de diseño de cargos, reclutamiento, selección, contratación, programas de integración, evaluación de desempeño, plan de carrera y separación del cargo. Se conforma de los siguientes subsistemas:

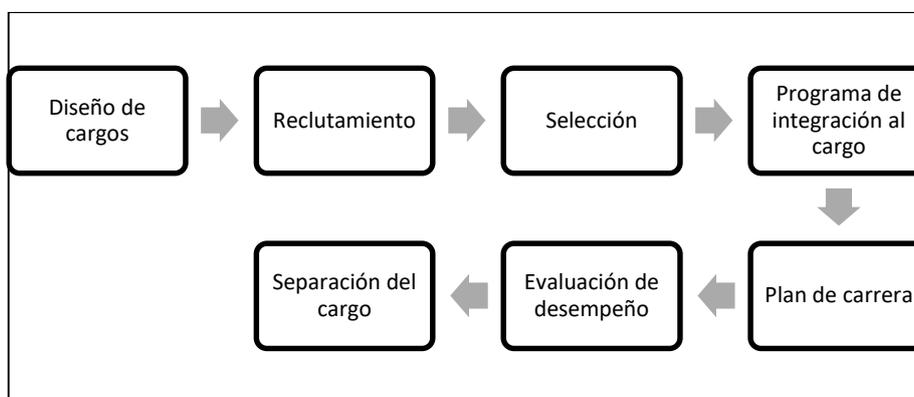


Figura 2. Subsistemas de recursos humanos

Fuente; Alles, M, 2012

2.2.8 Competencias profesionales

Es un término relativamente nuevo relacionado con las teorías del talento humano y los programas de empleo, en términos generales “Es el conjunto de conocimientos y habilidades que poseen las personas, los trabajadores y se basan en su temperamento, su formación tanto formal como continua; tiene como resultados que exista diferenciación en la ejecución de un mismo cargo por dos personas diferentes” (Alles, 2012).

El talento humano es el factor central en los procesos de producción, por ello deben estar claramente las competencias requeridas para el ejercicio de un puesto de trabajo. El génesis del término competencia se la encuentra en el año 1973, en que David McClelland publicó un trabajo denominado “*Test for competences rather than for intelligence*”, en el que expresó su duda con respecto a los test sobre inteligencia que se aplican ampliamente en el sistema educativo de Estados Unidos y que las calificaciones de los mismos no son indicadores del éxito laboral futuro de los estudiantes.

Para el estudio de las competencias se realizó un seguimiento de un grupo de estudiantes con alta puntuación y un segundo grupo de baja puntuación, la única diferencia en estos es que los primeros ingresaron a universidades de primera línea, mientras que los otros ingresaron a universidades de segunda línea, pero el posterior desempeño profesional no fue mayormente diferenciado en ambos grupos.

En el tema de competencias, los estudios de McClelland sobre otros autores que cita, tales como Hoyt, Hudson, Berg y otros que muestran correlaciones positivas significativas entre las puntuaciones de tests específicos y aptitudes del puesto de trabajo. De lo anterior concluye que un análisis de un puesto de trabajo implica el investigar sobre las destrezas requeridas (por ejemplo cálculo rápido) y competencias, tales como cognitivas (lectura, escritura). A continuación algunos ejemplos que cita la obra:

- a) “**Destrezas de comunicación:** Muchos puestos de trabajo y la mayoría de las situaciones interpersonales requieren que una persona pueda comunicar con precisión mediante la palabra, mirada o el gesto”.
- b) **Paciencia:** o demora de la respuesta, como es llamada en el campo de la sociología, es una característica humana esencial, mucho más en el servicio al cliente, donde existen necesidades y demandas sobre lo intangible.
- c) **Establecimiento de metas conservadoras,** que se ubiquen dentro de parámetros de lo posible y realizable: metas muy altas o bajas a la vez que desincentivan son posible causa de fracaso, por cuanto en su formulación no siempre se considera adecuadamente la magnitud de recursos requeridos para su consecución..
- d) **Iniciativa:** Es la decisión propia de lo que se debe hacer de manera oportuna y eficaz.

Tabla 3. Evolución del concepto competencias

Autor	Definición
David McClelland (1973)	Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.
Gonczi A. (1996)	Una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas
Perez J. L. (1997)	La construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño constructivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también, y en gran extensión, mediante el aprendizaje por experiencias en situaciones concretas de trabajo
Cubeiro J. C. (1999)	Característica subyacente y relativamente estable en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en el trabajo.
Ortiz J. (2000)	Una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones
Payeras J. (2000)	Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer

	una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo
Cuesta A. (2001)	Capacidad que se refiere a lo que la persona es capaz de hacer, no a lo que hace siempre en cualquier situación
Forgas J. (2003)	Resultado de la integración esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores que se manifiestan a través de un desempeño eficiente en la solución de problemas pudiendo incluso resolver aquellos que no están predeterminados.
CINTERFOR (2004)	Integran el conocimiento y la acción, las capacidades que permiten desempeños satisfactorios se forman a partir del desarrollo de un pensamiento científico-técnico reflexivo, de la posibilidad de construir marcos referenciales de acción aplicables a la toma de decisiones que exigen los contextos profesionales, de desarrollar y asumir actitudes, habilidades y valores compatibles con las decisiones que se deben tomar y con los procesos sobre los cuales se debe actuar profesionalmente.
Martha Alles (2006)	Hacen referencia a las características de personalidad, devenidos comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener distintas características en empresas y/o mercados diferentes.
Marina J. A. (2007)	Conjunto de conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que permiten a un individuo responder a las demandas de una situación concreta. No se trata de un concepto meramente pragmático, sino que tiene un contenido ético, porque se considera competente al individuo que es capaz de desempeñar adecuadamente una tarea valiosa para sí mismo y para la sociedad
Pérez Gómez A.I. (2007)	Habilidad para afrontar demandas externas o desarrollar actividades y proyectos de manera satisfactoria en contextos complejos, implica dimensiones cognitivas y no cognitivas: conocimientos, habilidades cognitivas, habilidades prácticas, actitudes, valores y emociones.
Cesar Coll, A. Marchessi (2007)	Ser competente en un ámbito determinado es tener los conocimientos necesarios para desenvolverse en ese ámbito y ser capaz de utilizarlos actuando con eficacia en el desarrollo de actividades y tareas relacionadas con él.

Fuente: Alles, 2012

La mayoría de autores incorporan en la definición de competencia los términos desempeño, contexto, situaciones específicas, situaciones concretas de trabajo, y situaciones en general que implican las condiciones o medios en que se desenvuelve el trabajador; esto implica que a distintos medios, distintos desempeños.

Otro aspecto importante de las definiciones es el término “capacidades” (McClelland, Cuesta y CINTERFOR), hablar de competencias es hablar de:

- Aprendizajes que se consideran imprescindibles;
- Conocimientos útiles orientados a la aplicación de los saberes adquiridos, “saber hacer”;
- Aplicación de saberes a diferentes situaciones y contextos;
- Integración de los conocimientos poniéndolos en relación con los distintos tipos de contenidos.
- Potencialidades, pues específica que no es lo que la persona hace, sino lo que podría hacer en una situación y contexto determinado.

Una persona competente se la puede considerar como aquella que dispone de los recursos necesarios para adaptarse al medio, lo cual implica:

- Poseer los conocimientos básicos y relevantes del entorno en que vive;
- Dominar unas destrezas necesarias para la vida cotidiana;
- Utilizar esos conocimientos y habilidades, combinándolos, para resolver un problema o hacer realidad una intención;
- Valorar las consecuencias de su acción y llevar a cabo los cambios que se requieren para ser más eficaz en la respuesta al medio;
- Ser capaz de adaptar una respuesta puesta en práctica ante una determinada situación para abordar una tarea nueva;
- Desarrollar unos valores y un sistema ético a partir de los conocimientos del mundo en que vive, de las emociones que le producen y de las conductas consideradas apropiadas a partir de ambos.

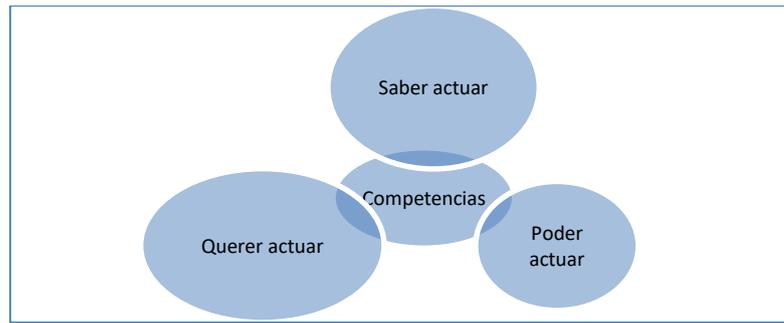


Figura 3. Componentes de la competencia

Fuente: Le Boterf, G. 2000

Según Guy Le Boterf (2000), la competencia tiene tres componentes fundamentales que son el saber actuar, querer actuar y poder actuar, como a continuación se detalla cada uno:

El saber actuar hace referencia a la capacidad inherente que tiene la persona para poder efectuar las acciones definidas por la organización, tiene que ver con su preparación técnica, sus estudios formales, el conocimiento y el buen manejo de sus recursos cognitivos puestos al servicio de sus responsabilidades. Este componente es el más utilizado tradicionalmente a la hora de definir la idoneidad de una persona para un puesto específico de trabajo, lo cual se contextualiza el énfasis que habitualmente realizan las empresas en la capacitación de su personal. (Le Boterf, 2000)

El saber actuar requiere el conocimiento contextual y el específico en cuanto al proceso y la cordialidad y diplomacia de la comunicación.

El querer actuar alude no sólo al factor de motivación de logro intrínseco a la persona, sino también a la condición más subjetiva y situacional que hace que el individuo decida efectivamente emprender una acción en concreto. Influyen fuertemente la percepción de sentido que tenga la acción para la persona, la imagen que se ha formado de sí misma respecto de su grado de efectividad, el reconocimiento por la acción y la confianza que posea para lograr llevarla a efecto. (Le Boterf, 2000)

El querer actuar que además de la pertinencia requiere el compromiso del sujeto en cuanto a la organización que representa, esto también tiene que ver con la confianza y la competencia del tema.

El tercer componente de la competencia es **el poder actuar**, las condiciones del contexto así como los medios y recursos de los que disponga el individuo, condicionan fuertemente la efectividad en el ejercicio de sus funciones. En muchas ocasiones la persona sabe cómo actuar y tiene los deseos de hacerlo, pero las condiciones no existen para que realmente pueda efectuarla. (Le Boterf, 2000). El poder actuar está en la autoridad real que el funcionario tenga en la organización y la existencia de una normativa clara que lo asista.

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Desarrollo humano

Esta teoría del desarrollo humano que recién cumplió veinticinco años fue introducida por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) como fruto de los debates académicos y técnicos sobre la problemática del desarrollo que tuvo lugar desde la segunda mitad del siglo XX, y de las lecturas de los resultados del crecimiento económico como meta objeto e indicador de progreso que no siempre benefició a las grandes masas de la población.

Este concepto del desarrollo apunta centralmente a focalizarse en el ser humano como la verdadera riqueza de las naciones, por tanto el objeto superior de la sociedad es proveer de un estándar mínimamente aceptable de calidad de vida a la población en general, para ello se requiere ampliar sus capacidades y oportunidades. En su operativización se trabaja en dos ejes, uno de capacidades por medio de una vida larga y saludable, conocimiento, nivel de vida digno. El segundo por medio de la generación de condiciones necesarias para su desarrollo como son la participación en

la vida política y comunitaria, la sostenibilidad ambiental, seguridad humana y derechos humanos, promoción de la igualdad y la justicia social (PNUD, 2015, pp. 2-4).

El desarrollo humano es una variable de alta movilidad, y es arrastrada hacia arriba por parte de las mejoras existentes en los países desarrolladas. Involucra todos los aspectos de la ciudadanía en cuanto a derechos y bienestar.

2.3.2 Jóvenes

La definición estándar de población joven es de 15 a 24 años. Generalmente se la separa entre la población joven adolescente, de 15 a 19 años, período de retención en la educación o de tránsito de la educación secundaria al trabajo, y la población joven adulta, de 20 a 24 años, período de tránsito de la educación superior, técnica o universitaria, al trabajo.

El análisis de las dificultades que atraviesan los y las jóvenes en estas dos cruciales etapas de sus vidas es esencial para poder formular propuestas y aplicar medidas para facilitar esta transición y tratar de que sea exitosa. La gran mayoría de países de ALC y del mundo utiliza esta definición. (Verdera, 2015)

2.3.3 Población Económicamente activa

Son económicamente activas las personas en edad de trabajar (10 años y más) que: (i) trabajaron al menos una hora durante el período de referencia de la medición (por lo general, la semana anterior) en tareas con o sin remuneración, incluyendo la ayuda a otros miembros del hogar en alguna actividad productiva o en un negocio o finca del hogar; (ii) si bien no trabajaron, tenían algún empleo o negocio del cual estuvieron ausentes por enfermedad, huelga, licencia, vacaciones u otras causas; y (iii) no comprendidas en los dos grupos anteriores, que estaban en disponibilidad de trabajar. No se incluyen

en esta categoría a las personas que se dedican solo a los quehaceres domésticos o solo a estudiar, más como a los que son solo pensionistas y a los impedidos de trabajar por invalidez, jubilación, etc. (SIISE, 2017)

2.3.4 Empleo adecuado

Esta categoría laboral está conformada por la población que no tiene deficiencias laborales, ni de horas ni de ingresos. Es el equivalente actual de la antigua categoría de ocupados plenos y suma el grupo de personas denominados “inconformes” que anteriormente se los clasificaba como subempleados solo por tener el deseo y la disponibilidad de querer trabajar más horas sin tener un déficit de horas ni ingresos.

2.3.5 Empleo no adecuado

Esta categoría laboral sustituye al subempleo en la anterior clasificación, está conformada por la población con deficiencias de ingresos sea por trabajar menos horas o por tener un ingreso inferior al mínimo vital oficial. Existen tres subgrupos que son: **i)** los subempleados conformado por las personas con empleo pero que presentan alguna deficiencia (de horas o de ingreso); reportan adicionalmente tener el deseo y la disponibilidad de trabajar más. Éste es el tradicional concepto de subempleo que usa la OIT.

ii) El empleo no remunerado lo conforman los trabajadores que no perciben ingresos, especialmente trabajadores familiares, aunque laboran en actividades que se transan en un mercado. Actualmente, se encuentran clasificados dentro de los subempleados pero sin cumplir con las recomendaciones que para esta población define la OIT. **iii)** El “otro empleo inadecuado” lo conforma la población que pese a tener una deficiencia en ingresos reportan no tener el deseo ni la disponibilidad de trabajar más. En ese sentido, no pueden ser clasificados como subempleados, pero tampoco pueden ser clasificados como adecuados ya que no ganan el salario básico unificado. (INEC, 2018)

2.3.6 Empleo precario

Es una forma del empleo no adecuado, en palabras de Guerra (1994) “se puede definir como aquel empleo inestable e inseguro que realiza el trabajador asalariado, y que tiene en el tipo de contrato su factor más determinante”. Se considera “empleo inestable cuando existe carencia de contrato de trabajo indefinido y es inseguro cuando no presenta respaldo de leyes sociales de cobertura, como las de salud o previsión” (Velazco, 2003).

El término “trabajo precario” tiene una connotación fuerte y demuestra lo que encierra de una forma menos elegante al término empleo adecuado. Recién se lo está usando, mucho más por parte de las entidades multilaterales a nivel internacional, su definición sigue siendo ambigua y multifacética. Esta clasificación laboral presenta diferentes manifestaciones según el país, determinados tipos de industrias, la región y la estructura económica y social del sistema político y los mercados laborales.

Por consiguiente, existe una variedad de términos que surgieron en contextos nacionales específicos, como el de trabajo no estándar o atípico. Así también, los tipos de precariedad se siguen expandiendo a medida que no existe o es muy débil la supervisión de las autoridades laborales, los empleadores descubren nuevas formas de evadir regulaciones o encuentran resquicios legales en ellas que les permiten incrementar la rentabilidad de su empresa a costa de sus empleados. No obstante lo anteriormente indicado, se pueden identificar algunas características comunes de este tipo de forma laboral como son (ILO, 2011):

- En el sentido más general, el trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores, esto es una forma de trasladar externalizar costos desde la estructura empresarial al trabajador.

- Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad.
- Entre otras facetas, es la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente.
- Naturaleza de la relación de trabajo como es la tercerización (restringida en Ecuador a unas pocas actividades laborales), falsos autónomos, subcontratación.
- Otro aspecto es la asociación del trabajo precario con malas condiciones de salud del trabajador por la sobreexposición a entornos de alto riesgo, condiciones psicosociales de trabajo estresantes, alta carga de trabajo, distancia desproporcionada entre el domicilio del trabajador a su espacio laboral.
- Otro aspecto es que los trabajadores en situación de precariedad laboral tienen menor acceso a capacitación laboral. Una estructura de supervisión laboral débil.
- La precariedad laboral genera que los trabajadores no gocen de buena salud mental y emocional. Un constante aumento de la incertidumbre laboral, y una reducción sostenida de sus beneficios sociales. Estos elementos presionan al trabajador a que acepten ofertas laborales de este tipo que ponen en riesgo su salud y seguridad.
- Existe también una mayor inequidad de género en los mercados laborales tradicionalmente precarizados donde existe una mayor proporción de mujeres, en que están expuestas a condiciones laborales abusivas.
- Las mujeres emigrantes, jóvenes, proveniente de sectores rurales, con menor escolaridad son los grupos mayormente vulnerables a la precariedad laboral por su menor capacidad de negociación.

2.3.7 Empleo rural no agropecuario

Es una categoría del empleo rural, tiene una tendencia creciente y protagonismo en el empleo en general; está compuesto del conjunto de trabajadores que habitan en el sector rural, sea amanzanado o disperso cuya fuente de ingreso principal o secundaria proviene del trabajo en un sector económico diferente al agropecuario, tal como la manufactura de agroindustria, comercio y servicios vinculado con los espacios rurales (Esteves, 2017).

Este ámbito emergente de la ocupación se genera en un contexto definido como la nueva ruralidad, como se define a las características actuales del sector rural que distan de los existentes cincuenta años atrás. Entre los factores que coadyuvan a este cambio figuran el desarrollo de las telecomunicaciones, la ampliación y mayor penetración de la red vial, el incremento de la escolaridad y el ingreso per cápita. Todo este genera nuevas oportunidades y reconfigura al agro como un espacio cercano.

2.3.8 Nueva ruralidad

El análisis del empleo en una parroquia rural como es Tenguel requiere incorporar la teoría de la nueva ruralidad, misma que recibe ese término por empezar a ser estructuralmente diferente al mundo rural de 50 años atrás como se detalla a continuación:

Se ha generado una frontera difusa entre lo urbano y lo rural por las funciones rurales de los centros urbanos, la búsqueda de amenidades rurales por poblaciones urbanas, encadenamientos productivos con fase industrial, nuevos patrones de residencia de habitantes urbanos que buscan sectores rurales, avances en infraestructura vial y comunicación permite integración urbano-rural, universalización de servicios públicos como educación y salud, remesas de emigrantes impactan la demanda rural, entre otros. (Echeverri & Sotomayor, 2010, p. 11)

Estos cambios están impulsados por la emigración rural-urbana y rural-internacional que incorpora en el mediano a largo plazo cambios significativos en las familias, por efectos de las remesas y la demanda que esta genera. Otro factor es la conversión del espacio rural en un mercado de servicios de ocio para la población urbana, esto genera una dinamización del subsector comercio y servicios. En la concepción de la nueva ruralidad son importantes los siguientes aspectos:

- La creciente importancia de la agroindustria, misma que por costos y logística debe estar cercana a la producción primaria, esto se facilita por el desarrollo vial y la provisión de servicios básicos, un ejemplo de ello en Ecuador es la industria de palma africana, donde las extractoras están ubicadas en medio de zonas palmicultoras de sectores rurales de Esmeraldas, Los Ríos y Santo Domingo. Esta actividad industrial desencadena una demanda de servicios complementarios como ser transporte y otros.
- La globalización también aporta una cuota al cambio de la nueva ruralidad y se evidencia en la movilidad mundial de jubilados de países desarrollados que transitan a países en desarrollo para fijar su residencia, para esto prefieren sectores rurales lo que incorpora nuevas relaciones y afecta el mercado de tierras rurales.
- El turismo como ser el comunitario, agropecuario, étnico y ecológico o sencillamente como zonas de descanso y esparcimiento de fines de semana para visitantes urbanos, prueba de ello es “el creciente número de visitas a las áreas protegidas del Ecuador continental que al año 2014 ascendieron a 1.6 millones de visitantes nacionales y 298 mil extranjeros” (MCSE, 2015, p. 22), esto incide positivamente en las poblaciones rurales cercanas al ser centros de servicios para esta población lo que dinamiza su economía más allá de lo agropecuario.

Nuevas actividades ocupacionales generadas a partir de la creciente preocupación del gobierno por dotar de servicios básicos a la población rural y también por el nuevo uso del espacio rural, todo esto demanda trabajadores

en áreas de salud, educación, prestaciones profesionales diversas, trabajadores de la construcción y servicios de mantenimiento de viviendas, trabajadores del sector industrial, transportistas, entre otras profesiones emergentes en el ámbito rural.

2.3.9 Trabajo decente

Constituye una clasificación de la calidad del empleo, para su determinación se utilizan 10 categorías que son:

- Oportunidades de empleo: *oportunidades de trabajo*
- Trabajo inadmisibles: *trabajo en condiciones de libertad*
- Remuneración suficiente y trabajo productivo: *trabajo productivo*
- Jornada laboral decente
- Estabilidad y seguridad del empleo: *seguridad laboral*
- Conciliación del trabajo con la vida familiar: *equidad y dignidad en el trabajo*
- Trato justo en el trabajo: *equidad y dignidad en el trabajo*
- Seguridad en el trabajo: *seguridad laboral*
- Protección social: *seguridad laboral*
- Diálogo social y relaciones laborales: *equidad y dignidad en el trabajo*

2.3.10 Desempleo abierto

Según una definición oficial está constituida por personas mayores de 10 años que no tienen empleo, aunque están laboralmente disponibles y en su búsqueda, no lo encuentran. Es importante mencionar que el buscar empleo y no encontrar es lo que define al desempleo abierto (SIISE, 2017). Por ello no se incorpora en esta categoría estudiantes o amas de casa que aunque están por encima de los 10 años no están a la búsqueda de emplearse.

2.3.11 Mercado laboral

Es la confluencia de trabajadores quienes ofrecen su fuerza de trabajo y por el otro lado los demandantes que serían las instituciones, con ello se identificaría a todos los espacios generadores de trabajo sean del sector privado o público (Garay, 2015). En este mercado como en todos existe un elemento regulador como es el salario y está altamente regulado mediante las leyes laborales que buscan establecer armonía entre las partes y prevenir el abuso.

Las transformaciones económicas primeramente se evidencian por medio de los mercados laborales, mediante la demanda y oferta de trabajo, la calidad del trabajo (adecuado y no adecuado), el nivel salarial en las diferentes ramas del trabajo.

2.3.12 Capital humano

Al capital humano mismo se lo atribuye como un factor del crecimiento de las economías, Schultz (1983) aportó uno de las primeras definiciones:

El capital humano equivale a cinco factores que son: **i)** los servicios de salud y el equipamiento para el mismo que permite prevenir, diagnosticar y curar todos los aspectos relativos al individuo, de tal forma que sea más productivo y aporte a la economía nacional; **ii)** la capacitación continua que se realiza para mejorar la práctica profesional y que permite el perfeccionamiento de habilidades técnicas; **iii)** la educación formal compuesta por todos los niveles; **iv)** La educación para adultos en general; y, **v)** la emigración de la fuerza de trabajo, misma que es un interruptor que permite el flujo de esta hacia sectores con coyunturas económicas más favorables de las existentes en su lugar de residencia. (Ramírez, 2011)

2.3.13 Formación y capacitación

El concepto formación desde un enfoque pedagógico tiene su raíz según el pensamiento griego en el término forma, esta nación diferenciaba entre la figura y la forma, este último aludía a la figura interna que se capta solamente por la mente. En este sentido el término formar implica ideas tales como hacer, fabricar, constituir, moldear, construir. Esto se lo aplica en un proceso educativo de largo plazo en el ser humano. Equivale al dotar a una persona de un conjunto estructurado de conocimientos, aptitudes, habilidades, sea en lo físico o en lo moral. (Venegas, 2004)

La capacitación laboral es una estrategia por el cual las personas incrementan su capital humano, sea para ofrecerlos al mercado o para lograr aumentos de productividad en el caso que sea el empresario quien invierte. Para un trabajador el éxito de la capacitación laboral es el impacto de la misma en el flujo de ingresos que provenga del trabajo en determinado lapso (Muñoz, 2004).

La capacitación puede ser genérica o específica. La primera genera incrementos sustantivos de la competitividad del trabajador en la industria. La segunda genera valor solamente para la empresa que capacita o para empresas similares (Muñoz, 2004).

2.3.14 Emprendimientos

El emprendimiento proviene del término emprender que es el gestionar una empresa y adaptarse a nuevos escenarios (tecnológicos, sociales y de mercado); está estrechamente relacionado con innovación, es su esencia.

Las cualidades que debe tener un emprendedor son la iniciativa y búsqueda de oportunidades, la perseverancia, compromiso, búsqueda de calidad y eficiencia, perfil para asumir riesgos debidamente ponderados,

búsqueda de información, independencia y autonomía, ser visionario, toma de decisiones, entre las más relevantes (Vásquez, 2016).

El informe GEM 2017 indica que en Ecuador existe un alto grado de aceptación social del emprendimiento, se analizan diversas vivencias y percepciones de la población en que se incluyen los emprendedores, tales como conocer a uno de ellos, percepción de oportunidades, percepción de capacidades, temor al fracaso e intención de emprender (Lasio et al, 2018).

2.4 Marco administrativo

2.4.1 Ley de Okun

El análisis de la variable empleo requiere obligatoriamente la revisión teórica de la ley de Okun, propuesta a principios de los años sesenta por el economista norteamericano Arthur Okun (Okun, 1962), quien observó una relación fuertemente lineal entre las variaciones de la producción y del desempleo de Estados Unidos a partir de los datos recogidos durante los años 50.

Esta relación de variables recibió el nombre de “ley” por ser una relación empírica que se cumple con regularidad aceptable para la mayoría de las economías desarrolladas, variando únicamente el valor de los coeficientes. Conceptualmente.

La ley de Okun establece que una economía en expansión, con una población activa relativamente estable, debe aumentar el volumen de recursos humanos empleados para aumentar su nivel de producción y reduce por tanto su nivel de paro. Análogamente, una economía en recesión disminuirá el número de empleados, aumentando en consecuencia su nivel de desempleo. (Krugman & Wells, 2007, p. 37)

2.5. Marco teórico sociológico

2.5.1 Constitución de la República del Ecuador

La sección Segunda de la Constitución, artículo 39 establece que el Estado es el garante de los derechos de los jóvenes, para quienes promoverá su efectivo ejercicio por medio de las políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y permitan de manera permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, incluidos espacios de poder político. En este contexto esta población de jóvenes es considerado como actores estratégicos para el desarrollo del país y la garantía de educación, salud y vivienda.

En el tema del acceso de los jóvenes al trabajo, es de destacar que es tarea del estado el fomentar su incorporación laboral en condiciones adecuadas. Se garantizará además el acceso al primer empleo y la promoción de habilidades para el emprendimiento.

.Art. 329: Establece que las jóvenes y los jóvenes tienen derecho de ser sujetos activos en el aparato productivo del País, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar y desarrollo comunitario., para esto se impulsarán oportunidades. Para este ejercicio de derecho es competencia y obligación del Estado el adoptar medidas específicas para evitar la discriminación que afecte a este grupo de la población.

En lo que respecta al trabajo y su calidad, el artículo 325 establece que conforme los tratados internacionales, el Estado garantizará el derecho al trabajo, sea en relación de dependencia o autónomo. Este derecho se sustenta en los siguientes principios según el artículo 326. El impulso al pleno empleo y eliminar la precariedad del trabajo y el desempleo. El art. 329 también indica que el Estado impulsará un mejor acceso y calidad del empleo por medio de la formación y capacitación de los ciudadanos,

2.5.2 Convenio internacional sobre el empleo

Ecuador es signatario del Convenio 122 sobre la Política del empleo en vigencia desde el año 1964 y que entró en vigor en el año 1966. Inicia en su artículo primero con el objetivo que deben adoptar los países suscritos de una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

El numeral segundo del primer artículo indica que se deberá garantizar la existencia de trabajo para todas las personas que lo busquen, que el trabajo sea productivo como sea posible, que habrá libertad para escoger el empleo y que los trabajadores tendrán las posibilidades de adquirir formación necesaria para ocupar el empleo según sus conveniencias y en este empleo de ocupar las habilidades adquiridas y facultades que posea, sin considerar su raza, color, sexo, religión, preferencias políticas, nacionalidad y prácticas nacionales.

El segundo artículo establece que cada país deberá determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar como parte integrante de una política económica orientada al alcance de los objetivos establecidos en el artículo precedente.

El tercer artículo indica la participación en las políticas y normativas de empleo a las instancias involucradas, tales como empleadores, representantes de los trabajadores para establecer una cooperación entre los actores del mundo laboral, lo que redundará en apoyo a la ejecución de las reglas.

2.5.3 Código de Trabajo.

Toda persona natural o jurídica del sector privado y algunas del público que contrate personas para actividades laborales deberán ajustarse a lo

establecido en el Código de Trabajo, mismo que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores y la aplicación de diversas modalidades de contratación.

El proceso legal inicial es la contratación del trabajador, se indica existe seis tipos de formas contractuales, todo lo que se expone en el artículo 11 en adelante. En general se norman todos los derechos y obligaciones, tanto del empleador como del trabajador.

Art. 8: Contrato individual de trabajo, es el que se realizará entre la empresa y los trabajadores que contratare, establece una relación de dependencia, la remuneración deberá ser la mínima establecida por el Consejo Sectorial.

Art. 11: Establece la clasificación de los contratos de trabajo que podrán ser expresos o tácitos; a sueldo, jornal, participación o mixto; por tiempo fijo o indefinido, temporal, eventual u ocasional. A prueba, por obra cierta, por enganche, entre otras formas contractuales. Las relaciones laborales que el proyecto deberá mantener con los trabajadores serán mediante contrato expreso, inicialmente a prueba posteriormente sea por tiempo fijo o indefinido. Eventualmente podrá contratar mediante relaciones eventuales, conforme lo establece el artículo 17.

Art. 69: Los trabajadores tendrán derechos a vacaciones anuales ininterrumpidas de quince días, incluidos los no laborables. A partir del quinto año de trabajo con el mismo empleador tendrán derecho a un día adicional por cada año trabajado.

Art.97: Los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades líquidas de la empresa en un 15%; se distribuirá 10% para los trabajadores y 5% para las cargas familiares.

Art. 111: Los trabajadores tienen derecho a la décima tercera remuneración a pagarse en el mes de diciembre de cada año, equivale a la doceava parte de las remuneraciones percibidas en el año calendario.

Art. 113: Derecho a la décimo cuarta remuneración que es una remuneración básica mínima unificada para trabajadores en general. Deberá ser pagada hasta el 15 de marzo en la región Costa o mensualidades. Reglamento.

2.5.4 Ley de Seguridad Social (modificada en el 2001)

En su segundo artículo se establece que son obligados de protección del Seguro General Obligatorio en calidad de afiliados todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o prestación de un servicio físico o intelectual, sobre todo, el trabajador en relación de dependencia, el autónomo, profesionales en libre ejercicio, patronos de los negocios, dueños de empresas unipersonales, menor trabajador independiente, y otros.

En caso de ser campesinos cuenta propistas, pescadores artesanales que no reciben remuneraciones de un tercero, deben solicitar la protección del Régimen del Seguro Social Campesino.

2.5.5 Ley de la Juventud

Esta Ley define a joven como a la persona con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. La base de esta normativa es la complementariedad, esto es un conjunto de mecanismos y garantía de derechos.

El Art. 3 indica que los jóvenes tendrán derecho a una aplicación de normas más favorables para la vigencia de sus derechos. Así mismo, el artículo sexto establece que los jóvenes son titulares de derechos conforme lo dicta la Constitución de la República.

Art. 15 se refiere a las políticas de promoción del empleo juvenil que debe buscar objetivos tales como el crear oportunidades, fomentar el desarrollo, conceder créditos, asegurar el trabajo y su no interferencia con los otros ámbitos, el respeto a los derechos laborales, el impulsar políticas de promoción de servicios de salud en todas sus dimensiones, entre otros.

2.5.6 Reglamento del Seguro de Riesgos del Trabajo

Este reglamento está relacionado al artículo 155 de la Ley de Seguridad Social que se refiere a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y reinserción laboral.

El noveno artículo se refiere a los factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales, indica que se consideran como tales aquellas que entrañan peligro de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial. Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo, OIT y que constan en el Primer Anexo de la presente Resolución, así como las establecidas en la normativa nacional; o las señaladas en instrumentos técnicos y legales de organismos internacionales, de los cuales el Ecuador sea parte.

El artículo décimo indica la relación Causa-Efecto. Los factores de riesgo nombrados en el artículo anterior, se considerarán en todos los trabajos en los que exista exposición al riesgo específico, debiendo comprobarse la presencia y acción del factor respectivo. En todo caso, será necesario probar la relación causa-efecto.

Es importante mencionar que los estudios sobre la precariedad laboral rural indican que una de sus características es justamente la ausencia de cobertura de seguridad social. Así como la alta exposición de los trabajadores a situaciones permanentes de riesgo en todos los tipos, siendo los químicos uno de ellos por la actividad de fumigación.

2.5.7 Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021

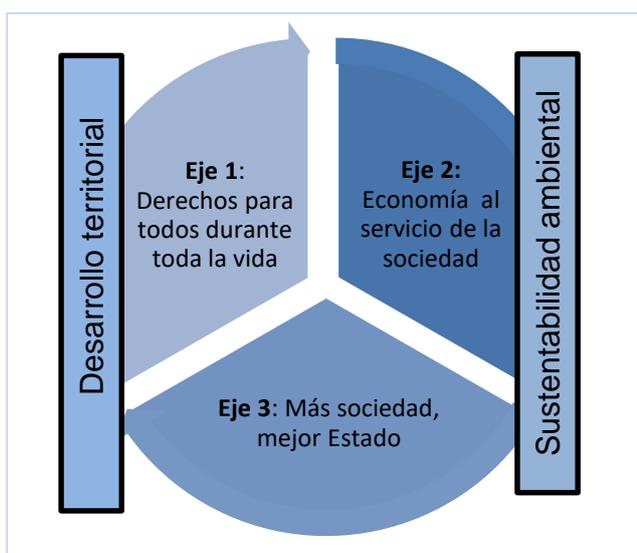


Figura 4. Estructura general del Plan Nacional de Desarrollo

Fuente: Senplades, 2017, Plan Nacional de Desarrollo

Como lo refiere la figura 4 el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 está estructurado en tres ejes que son: derechos para todos durante toda la vida, economía al servicio de la sociedad y más sociedad y mejor Estado. Los ejes transversales son el desarrollo territorial y la sustentabilidad ambiental.

Tabla 4. Eje 1: Derechos para todos durante toda la vida

Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas	Afirmar la interculturalidad y plurinacionalidad, revalorizando las identidades	Garantizar los derechos de la naturaleza para las actuales y futuras generaciones
1.6 Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas	2.1 Erradicar la discriminación y la exclusión social en todas sus manifestaciones, especialmente el machismo, la homofobia, el racismo, la xenofobia y otras formas conexas, mediante acciones afirmativas y de reparación integral para la construcción de una sociedad inclusiva.	3.5 Impulsar la economía urbana y rural, basada en el uso sostenible y agregado de valor de recursos renovables, propiciando la corresponsabilidad social y el desarrollo de la bioeconomía.
Erradicar la incidencia de pobreza extrema por ingresos, reduciéndola del 8,7% al 3,5% a 2021.	Incrementar el porcentaje de personas de 15 años y más que	Incrementar del 17% al 35% los residuos sólidos reciclados en

	realizan actividades culturales del 3,9% al 5% a 2021.	relación al total de residuos generados, hasta 2021.
Reducir la tasa de pobreza multidimensional desde el 35,1% al 27,4% a 2021.	Incrementar el porcentaje de personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades que tienen empleo adecuado del 26% al 32% a 2021.	
Disminuir la relación de ingresos entre el decil más pobre y el decil más rico desde 24,3 a menos de 20 veces a 2021.		
Reducir del 10,4% al 7,6% la tasa de desempleo juvenil de 18 a 29 años a 2021.		
Reducir la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres del 33,5% al 28,7% a 2021.		
Incrementar el porcentaje de personas cubiertas por alguno de los regímenes de seguridad social pública contributiva del 47% al 51,2% a 2021		

Fuente: Senplades, 2017, Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021

El primer eje contiene tres objetivos; el primero, se refiere a la garantía de una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas; el segundo busca afirmar la interculturalidad y plurinacionalidad, revalorizando las identidades y el tercero se refiere a la garantía de los derechos de la naturaleza para las actuales y futuras generaciones.

El primer objetivo (tabla 4) de este eje tiene como política relacionada con el tema empleo, jóvenes y rural a la 1.6, misma que presenta como resultados los relacionados a la disminución de las brechas de ingresos entre los deciles extremos, la tasa de desempleo, la brecha de empleo y el incremento de personas con cobertura de la seguridad social.

El segundo objetivo (tabla 4) tiene como política directamente vinculada a la 2.1 y los resultados relacionados con el tema son jóvenes con acceso a actividades culturales y personas de nacionalidades y pueblos con empleo adecuado.

El tercer objetivo (tabla 4) tiene como política relacionada a la 3.5 que se refiere a la economía rural y los resultados relacionados son el de residuos sólidos que constituye una oportunidad de empleo para jóvenes.

Una de las intervenciones emblemáticas relacionadas es el programa **Impulso Joven** que busca atender, fortalecer, empoderar y proteger, así como mejorar las capacidades y generar mayores oportunidades para los jóvenes ecuatorianos en su inserción en el sistema productivo del país.

El segundo eje contiene los objetivos cuatro, cinco y seis. El cuatro busca consolidar la sostenibilidad del sistema económico, social y solidario y afianzar la dolarización. El quinto es impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible, de manera redistributiva y solidaria. El sexto es desarrollar las capacidades productivas y del entorno, para lograr la soberanía alimentaria y el Buen Vivir Rural.

El tercer eje contiene los objetivos séptimo, octavo y noveno. El séptimo busca incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía. El octavo busca promover la transparencia y la corresponsabilidad para una nueva ética social. El noveno es garantizar la soberanía y la paz y posicionar estratégicamente al país en la región y el mundo.

Este Plan establece como intervenciones emblemáticas el Programa Impulso Joven, mismo que busca atender, motivar, fortalecer y empoderar, proteger y generar oportunidades para los jóvenes ecuatorianos para su inserción en el sistema productivo. Para este propósito participarán todas las entidades e instituciones del sector público.

2.5.8 Matriz Productiva

El Cambio de Matriz Productiva es un ambicioso programa de largo plazo del Ecuador que busca impulsar un crecimiento del sector secundario de la economía desde un 13% del Producto Interno Bruto hasta un 25%. Para ello los objetivos planteados son el fortalecimiento del sistema productivo basado en eficiencia e innovación. Reducción del déficit comercial, generación de trabajo adecuado y promoción de la sustentabilidad ambiental.

Aunque esta matriz no cita a los jóvenes como un grupo poblacional involucrado, no es menos cierto que muchos de los programas y esfuerzos contemplados tendrán en los jóvenes como los más entusiasmados para el cambio. El cambio de la matriz productiva por medio de agregar valor a la producción primario contiene intrínsecamente una mejora de la calificación laboral de la demanda de empleo, así como una mejor calidad del mismo.

La figura 5 incluye en la estrategia el trabajo digno en primer lugar, el valor agregado, la productividad, eficiencia e innovación, todos estos son factores que impulsaría el mejoramiento de la calidad del empleo.



Figura 5. Esquema de la estrategia de cambio de la matriz productiva

Fuente: Vicepresidencia de la República, 2012, Estrategia de cambio de Matriz Productiva.

2.5.9 Contexto económico del Ecuador

La economía ecuatoriana está definida como primario exportadora por cuanto los sectores hegemónicos que generan divisas corresponden al de agricultura, ganadería y minería. En términos de productos las principales exportaciones es por petróleo crudo, camarón, banano y cacao.

El Producto Interno Bruto (PIB) que se define como la sumatoria de bienes y servicios que produce una economía durante un determinado año.

Para el caso del Ecuador en el año 2016 ascendió a US\$ 85 mil millones de dólares constantes del año 2010. Este año supuso una caída con respecto al anterior que fue de US\$ 86.6 mil millones. (Figura 6)

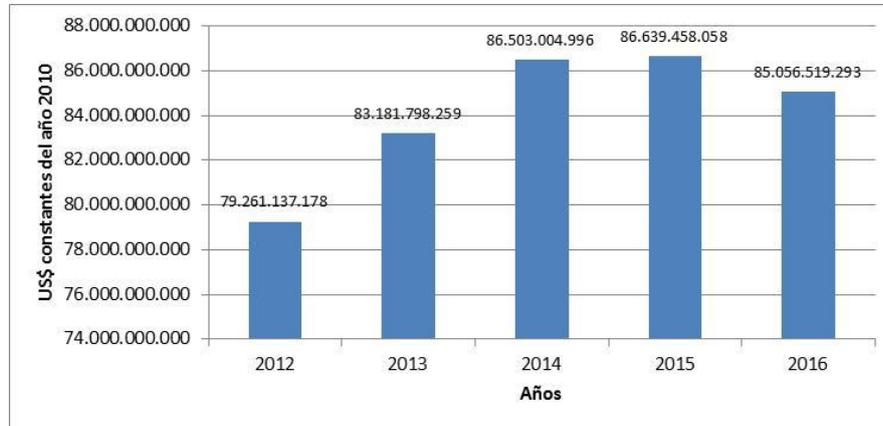


Figura 6. Ecuador: PIB a precios constantes, 2010, periodo 2012-2016 (US\$)

Fuente: Banco Mundial/Ecuador
Elaborado por: Autoras

Este crecimiento del PIB se refleja también en el PIB per cápita, que es la relación PIB total dividido para la población del país. Al año 2016 fue por US\$ 5.1 mil dólares. Durante los dos últimos años esta variable decreció como consecuencia de la caída del PIB total. (Figura 7)

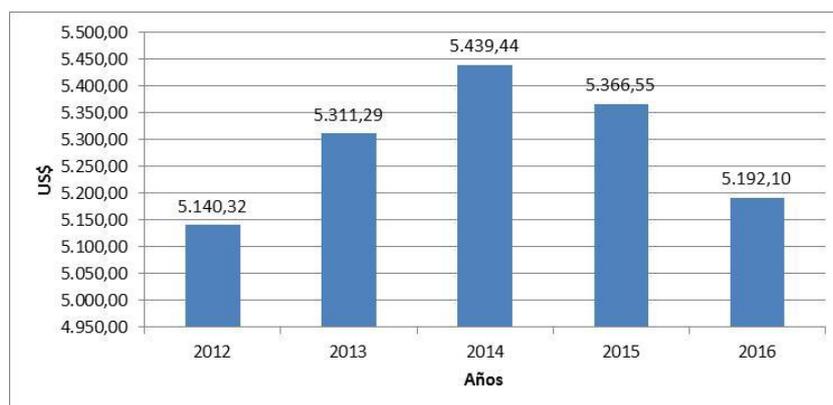


Figura 7. Ecuador: PIB per cápita a precios constantes, 2010, periodo 2012-2016 (US\$)

Fuente: Banco Mundial/Ecuador
Elaborado por: Autoras

El desempeño económico expresado en crecimiento anual del PIB refleja lo sucedido en la caída durante los años 2015 y 2016, durante el

primero aunque hubo un crecimiento ligeramente positivo, este en términos reales fue negativo por ser inferior al crecimiento de la población ecuatoriana. En el año 2016 el crecimiento fue negativo. Al año 2017 la economía ecuatoriana se recuperó y su crecimiento fue del 3%. (Figura 8)

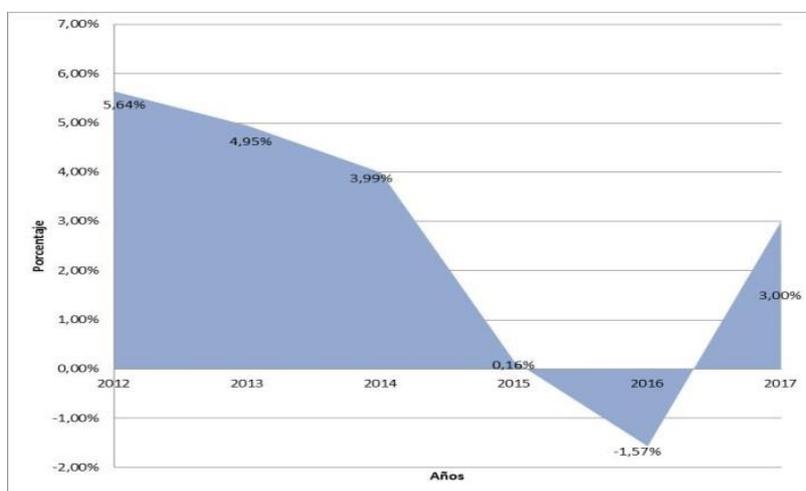


Figura 8. Ecuador: Crecimiento anual del PIB, periodo 2012-2017 (%)

Fuente: Banco Mundial/Ecuador
Elaborado por: Autoras

Ecuador mantiene un estrecho control sobre la inflación, misma que al año 2017 fue negativa (deflación) por -0,20%, que indicó de una disminución de los precios. Esto es entendible por la contracción de la demanda por efectos de la caída del PIB. (Figura 9)

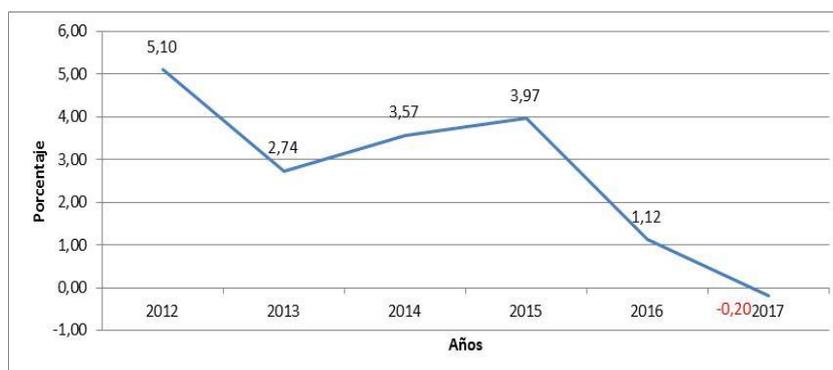


Figura 9. Ecuador: Inflación anual, periodo 2012-2017 (%)

Fuente: Banco Mundial/Ecuador
Elaborado por: Autoras

Al igual que los países Latinoamericanos, Ecuador es básicamente un país de economía primario exportadora, esto se refleja en el porcentaje de exportaciones de alta tecnología que en una muestra de países

Sudamericanos, el de mayor alcance fue Brasil con un 13% y el menor fue Perú (4%). Para Ecuador este indicador es del 8%, por lo que está en el promedio de la región. (Figura 10)

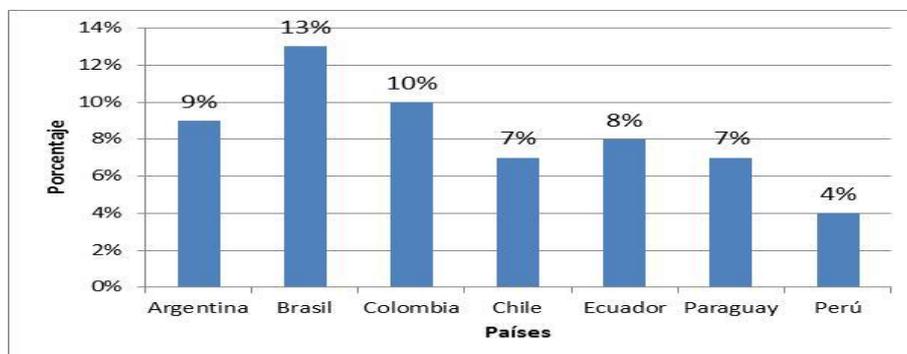


Figura 10. Exportaciones de alta tecnología, periodo 2016 (%)

Fuente: Banco Mundial/Ecuador

Elaborado por: Autoras

No obstante que durante el año 2016 se contrajeron las exportaciones ecuatorianas, al año siguiente hubo una ligera recuperación hasta alcanzar US\$ 19.1 mil millones. El 95,8% del total exportado se concentra en 20 partidas arancelarias (Tabla 5). Productos agrícolas producidos en Tenguel y alrededores como son el cacao (partida 18) disminuyó su valor exportado durante los años 2016 y 2017 por causa de la baja de precios en el mercado internacional.

El banano que también es un producto de la zona de Tenguel alcanzó junto con otras frutas un valor exportado durante el año 2016 que alcanzó US\$ 3.1 miles de millones. Productos de pesca y acuicultura se ubicaron en el segundo rubro de exportación con un total vendido en ultramar por US\$ 3.2 mil millones.

Tabla 5. Ecuador: Exportaciones por productos, 2013-2017, (US\$)

No	Código	Descripción del producto	2013	2014	2015	2016	2017	%
		Todos los productos	24.957.644	25.724.432	18.330.608	16.797.665	19.122.455	100,0%
1	'27	Combustibles minerales, aceites minerales y productos de su destilación; materias bituminosas; ...	14.106.352	13.276.056	6.661.969	5.495.734	6.914.483	36,2%
2	'03	Pescados y crustáceos, moluscos y demás invertebrados acuáticos	2.093.236	2.824.278	2.553.873	2.842.001	3.298.259	17,2%
3	'08	Frutas y frutos comestibles; cortezas de agrios (cítricos), melones o sandías	2.471.700	2.691.631	2.935.493	2.874.089	3.187.037	16,7%
4	'16	Preparaciones de carne, pescado o de crustáceos, moluscos o demás invertebrados acuáticos	1.352.099	1.262.022	952.189	911.664	1.172.764	6,1%
5	'06	Plantas vivas y productos de la floricultura	841.159	922.210	824.453	806.932	890.537	4,7%
6	'18	Cacao y sus preparaciones	531.169	710.151	812.382	750.030	688.981	3,6%
7	'44	Madera, carbón vegetal y manufacturas de madera	231.414	288.443	320.777	338.087	344.081	1,8%
8	'15	Grasas y aceites animales o vegetales; productos de su desdoblamiento; grasas alimenticias ...	306.414	294.843	312.276	313.589	295.039	1,5%
9	'20	Preparaciones de hortalizas, de frutas u otros frutos o demás partes de plantas	236.300	284.000	256.754	235.515	231.332	1,2%
10	'23	Residuos y desperdicios de las industrias alimentarias; alimentos preparados para animales	188.386	144.893	160.502	206.208	183.392	1,0%
11	'71	Perlas finas (naturales) o cultivadas, piedras preciosas o semipreciosas, metales preciosos, ...	479.721	1.007.331	745.775	305.890	171.654	0,9%
12	'73	Manufacturas de fundición, de hierro o acero	162.152	146.190	135.246	113.824	147.319	0,8%
13	'07	Hortalizas, plantas, raíces y tubérculos alimenticios	110.768	110.518	125.987	136.994	145.717	0,8%
14	'85	Máquinas, aparatos y material eléctrico, y sus partes; aparatos de grabación o reproducción ...	78.182	68.341	72.732	97.717	113.677	0,6%
15	'21	Preparaciones alimenticias diversas	198.181	159.472	135.097	136.556	108.719	0,6%
16	'39	Plástico y sus manufacturas	160.622	172.784	131.329	117.488	108.271	0,6%
17	'26	Minerales metalíferos, escorias y cenizas	75.163	55.754	2.432	34.171	99.048	0,5%
18	'84	Máquinas, aparatos y artefactos mecánicos, reactores nucleares, calderas; partes de estas máquinas ...	116.040	126.555	95.412	101.504	80.082	0,4%
19	'17	Azúcares y artículos de confitería	42.511	52.377	51.783	102.871	71.917	0,4%
20	'24	Tabaco y sucedáneos del tabaco elaborados	49.473	62.711	58.413	54.759	67.242	0,4%
		Otras 77 partidas arancelarias	1.126.604	1.063.876	985.733	822.041	802.905	4,2%

Fuente: Trademap.org/Ecuador

Elaborado por: Autoras

2.5.10 El empleo en Ecuador

Durante el periodo 2015-2018 se aprecia un deterioro de la calidad del empleo en Ecuador (Figura 11). A junio del 2015 el empleo adecuado se contabilizó en un 45,9% del empleo global, porcentaje que sufrió una tendencia negativa durante el periodo, en junio del 2018 había descendido al 38,9%, siendo el nivel más bajo del periodo la pérdida acumulada fue de siete puntos porcentuales. Esta caída del empleo adecuado tuvo como contrapartida el crecimiento del subempleo, mismo que creció en 6,6 puntos porcentuales.

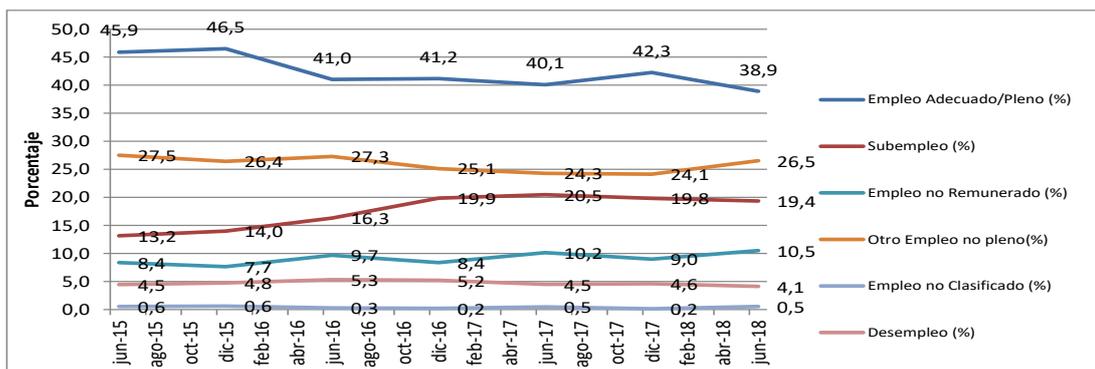


Figura 11. Nacional: Indicadores de Empleo, junio-2015 a junio 2018

Fuente: INEC, 2018, Enemdu
Elaborado por: Autoras

Como se indicó la porción en que bajo el empleo adecuado fue sustituido por subempleo (Figura 12) que creció en 6,2 puntos porcentuales durante el periodo. Esta variable se divide en el subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo que ocurre cuando un trabajador labora menos de las 40 horas semanales, fue el rubro que más creció con respecto al subempleo por insuficiencia de ingresos que solamente escalo en 1,7 puntos porcentuales.

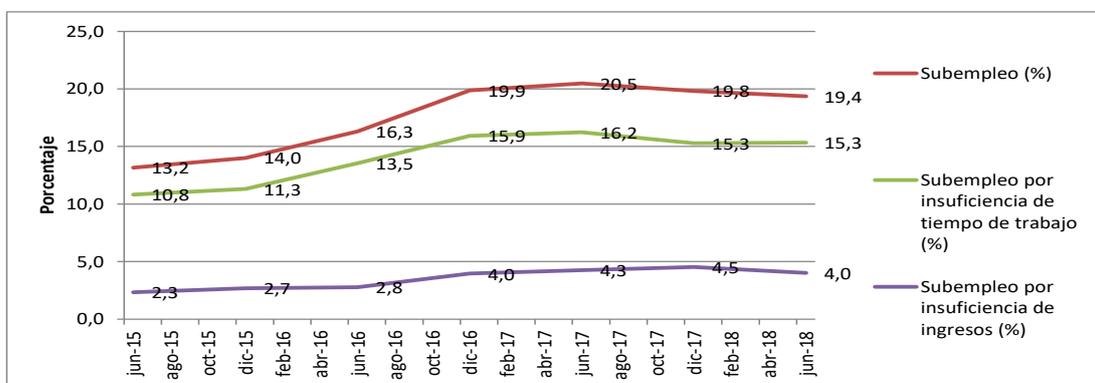


Figura 12. Ecuador: Evolución del subempleo, 2015-2018

Fuente: INEC, 2018, Enemdu
Elaborado por: Autoras

Otra característica del empleo son las escalas de variación entre el área urbana y la rural (Figura 13). En el empleo adecuado la caída fue de 6,7 y 6,9 puntos porcentuales respectivamente. El subempleo por el contrario acusó un mayor crecimiento en el área urbana en 0,7 puntos porcentuales.

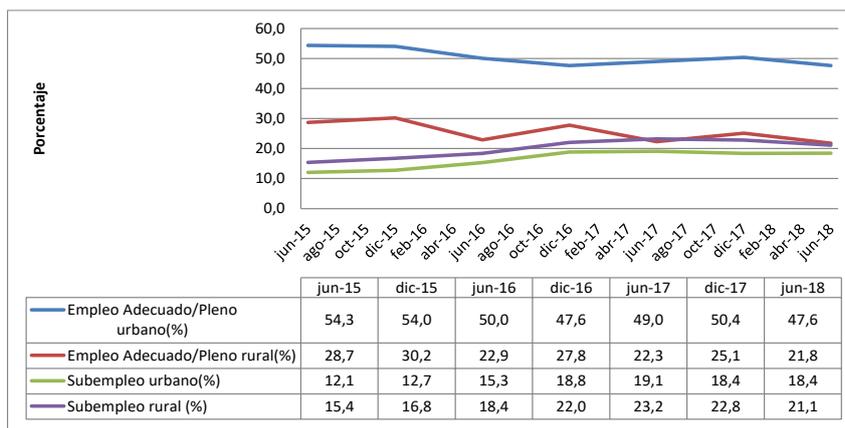


Figura 13. Ecuador: Ecuador: Evolución del empleo urbano y rural, 2015-2018

Fuente: INEC, 2018, Enemdu

Elaborado por: Autoras

En cuanto al empleo adecuado (Figura 14) por grupos etarios la mayor pérdida hubo en el grupo de 25 a 34 años (-3.9), seguido de los jóvenes entre 15 a 24 años (-2,3). El crecimiento se operó en el grupo de 45 a 64 años, seguido por 35 a 44 años (2,2) y los trabajadores de 65 años en adelante también crecieron (0,9).

Este comportamiento implicaría que las personas de menor edad solamente tienen oportunidad de empleo por descarte (cuando los grupos de mayor edad están empleados).

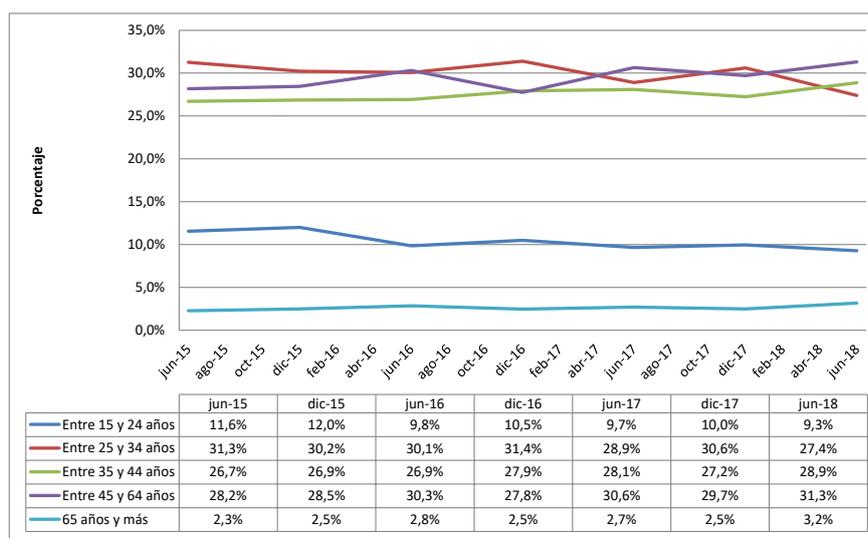


Figura 14. Ecuador: Evolución del empleo adecuado por grupo etario, 2015-2018

Fuente: INEC, 2018, Enemdu

Elaborado por: Autoras

2.5.11 Aspectos demográficos de la parroquia Tenguel

Los datos de población son provistos por INEC y su fuente son los Censos de Población y Vivienda (el último en el año 2010), mismos que indican que el último registro contabilizó 11.936 habitantes (Tabla 6), con mayor número de hombres que de mujeres en una proporción de 1,13 hombres por cada 100 mujeres. Esto es resultado de procesos inmigratorios de trabajadores del sexo masculino impulsados por la demanda de trabajo de los sectores primarios, principalmente agricultura y acuicultura.

Tabla 6. Tenguel: Población, 1974-2010

Sexo	1974	1982	1990	2001	2010
Hombre			4.159	5.072	6.340
Mujer			3.597	4.540	5.596
Total	5.799	6.920	7.756	9.612	11.936
Crecimiento anual		19,3%	12,1%	23,9%	24,2%

Fuente: INEC, 2018, Censo De Población y Vivienda
Delaunay, 1985, Poblaciones de las parroquias 1950-1982
Elaborado por: Autoras

En lo que respecta al crecimiento intercensal de la población, la misma creció un 24,2% durante el último periodo 2001-2010, lo que indica de su acelerado crecimiento que está por encima del crecimiento del país que fue de alrededor un 1,7% (Figura 15).

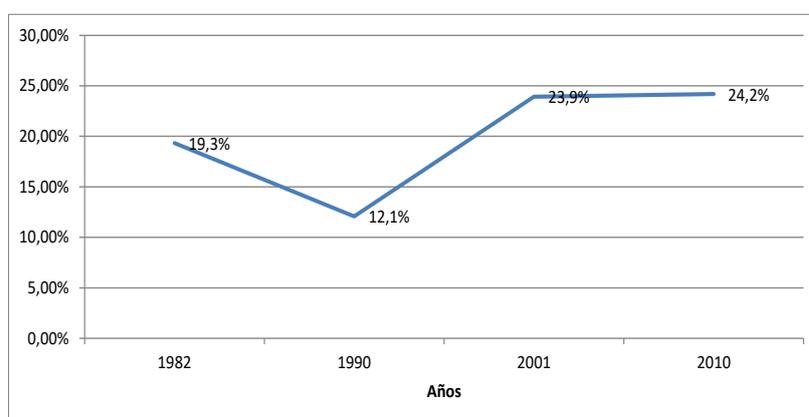


Figura 15. Tenguel: Población 1974-2010

Fuente: INEC, 2018, Censo De Población y Vivienda
Elaborado por: Autoras

Siendo el último conteo censal en el año 2010, el Plan de Desarrollo de la parroquia realizó una proyección con un crecimiento anual del 2,4%, por lo que se estimó que al año 2015 Tenguel tendría una población de 13.461, de ellas 7.714 en la cabecera parroquial, 4.019 en comunidades y recintos y 1.728 como rural dispersa (Tabla 7).

Tabla 7. Tenguel: Población por zonas, 2009-2015

Descripción	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Comunidades/recintos	3.479	3.564	3.651	3.740	3.831	3.924	4.019
Resto de la parroquia	1.496	1.532	1.570	1.608	1.647	1.687	1.728
Cabecera parroquial	6.677	6.840	7.006	7.177	7.351	7.530	7.714
Total de población	11.652	11.936	12.227	12.525	12.829	13.141	13.461

Fuente: Álvarez, 2015, Actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Parroquia Tenguel
Elaborado por: Autoras

Por tratarse de una investigación sobre empleo es particularmente importante la revisión de los grupos de edad, es importante destacar que la mayor proporción de hombres es particularmente notoria en la población en el rango etario entre 15 hasta 54 años, el 74,40% de la población es menor de 39 años (Tabla 8).

Tabla 8. Tenguel: Población por grupos de edad, 2010

Grupos de edad	Hombre	Mujer	Total	%
Menor de 1 año	124	107	231	1,94%
De 1 a 4 años	590	584	1.174	9,84%
De 5 a 9 años	711	680	1.391	11,65%
De 10 a 14 años	607	640	1.247	10,45%
De 15 a 19 años	515	539	1.054	8,83%
De 20 a 24 años	579	465	1.044	8,75%
De 25 a 29 años	561	482	1.043	8,74%
De 30 a 34 años	521	416	937	7,85%
De 35 a 39 años	418	341	759	6,36%
De 40 a 44 años	359	255	614	5,14%
De 45 a 49 años	307	252	559	4,68%
De 50 a 54 años	248	224	472	3,95%
De 55 a 59 años	205	191	396	3,32%
De 60 a 64 años	174	123	297	2,49%
De 65 a 69 años	156	103	259	2,17%
De 70 a 74 años	90	82	172	1,44%
De 75 a 79 años	81	51	132	1,11%
De 80 a 84 años	59	32	91	0,76%
De 85 a 89 años	21	21	42	0,35%
De 90 a 94 años	9	6	15	0,13%
De 95 a 99 años	3	1	4	0,03%
De 100 años y mas	2	1	3	0,03%
Total	6.340	5.596	11.936	100,00%

Fuente: INEC, 2018, Censo De Población y Vivienda
Elaborado por: Autoras

En términos de pirámide de la población esta se presenta no muy ancha en la parte inferior, aunque la población tiene un crecimiento por encima de la media nacional, se estima que al futuro irá disminuyendo, como lo indica la pirámide en que la población de 0 hasta cuatro años es proporcionalmente cercana al siguiente grupo (figura 16).

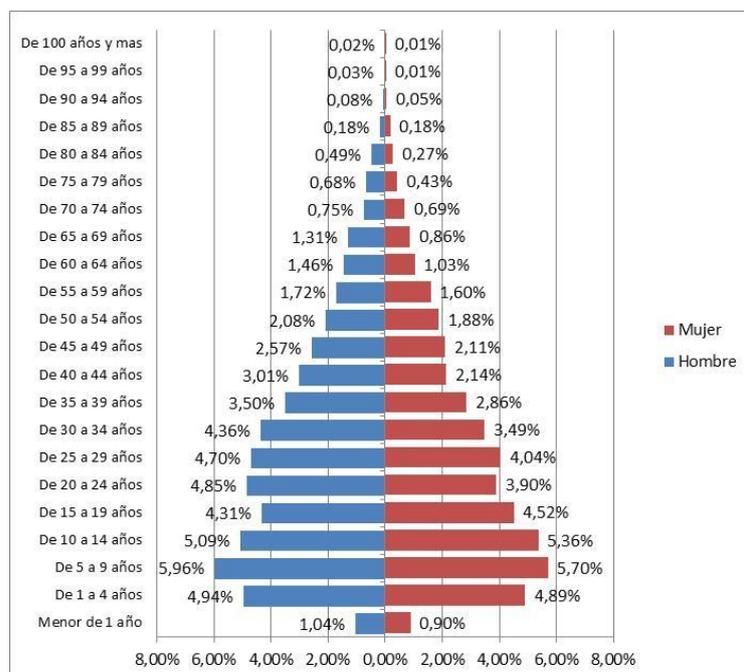


Figura 16. Teguél: Pirámide de la población, 2010, (%)

Fuente: INEC, 2018, Censo De Población y Vivienda

Elaborado por: Autoras

2.5.12 Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe

Es el informe anual de la Comisión Económica para América Latina (Cepal), mismo que realiza un importante análisis en la región geográfica de su competencia que incluye a los países del Caribe. Respecto del empleo presenta las siguientes conclusiones:

La fuerza laboral rural constituye alrededor de un 20% del total de la fuerza laboral total, durante el periodo 2005-2014 hubo importantes mejoras en estos mercados de trabajo que incluyó al sector rural en lo que respecta a la inserción laboral y la calidad del empleo. También se incrementó la tasa de

participación y ocupación en áreas rurales, el empleo asalariado y mejoró la cobertura de los sistemas de protección social.

Otra conclusión es que la disminución de la pobreza rural fue en buena parte como resultado de la aplicación de políticas sociales focalizadas hacia esta población. Estas mejoras no son suficientes por cuanto aún subsisten las brechas sociales con respecto al área urbana en los grupos sociales de mujeres, jóvenes, y adultos mayores.

La inserción laboral y la calidad del empleo entre las áreas urbanas y rurales aun adolece de grandes brechas, para su mejoramiento se requiere de una serie de políticas públicas, para impulsar el desarrollo productivo, la productividad, la cobertura y calidad de programas y servicios, además de la supervisión laboral. Un tema pendiente para disminuir desigualdades entre los grupos de jóvenes y adultos es la promoción de la educación y la formación de los jóvenes rurales e impulsar políticas de formalización laboral y acceso a seguridad social.

2.6 Conclusiones

El marco teórico y de referencia ha hecho énfasis en tres aspectos que constituyen la columna vertebral de esa investigación como son aspectos económicos, laborales y poblacionales. En las teorías económicas es particularmente relevante la teoría de Okun que establece una conexión directa entre el crecimiento del Producto Interno Bruto y la demanda laboral. También son relevantes todos los conceptos alrededor del empleo, entre los que destacan el empleo adecuado, subempleo y otros.

En el marco sociológico la Constitución de la República del Ecuador, misma que indica que los jóvenes son sujetos de derechos y la prioridad de su desarrollo como sujetos productivos.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de Investigación

La investigación utilizará una muestra representativa de la población, por tanto será de tipo inductiva con un diseño cualitativo, por ello utilizará variables para dimensionar el empleo de jóvenes, también tendrá variables categóricas.

3.2. Enfoque de la Investigación

Según el enfoque temporal, la investigación es de corte transversal, esto es que tomará la información de la muestra representativa de la población en un momento determinado sin necesidad de análisis retrospectivo ni prospectivo de la misma.

Según el manejo de variables será de tipo no experimental, por cuanto ninguna será sometida a manipulaciones en el momento de la toma de la información.

3.3. Métodos, Técnicas y procedimientos de la Investigación

El método de la investigación será de campo, para ello las técnicas son combinadas. Una de ellas es la técnica de encuesta a una muestra representativa de la población. Otra técnica es la entrevista a dos dirigentes gremiales de la parroquia. Adicionalmente se realizará una observación a los flujos de trabajadores desde la cabecera parroquial.

A partir de las técnicas se diseñaron instrumentos tales como el cuestionario estructurado para la encuesta. Compuesto por pregunta cerradas

y objetivas. Para la entrevista se diseñó la correspondiente guía de entrevista. Así mismo se aplicó para las observaciones.

3.4. Población y Muestra

La población está constituida por jóvenes de ambos sexos con edades comprendidas entre 15 hasta 24 años que residen en la parroquia Tenguel, cantón Guayaquil, provincia del Guayas y que según el último Censo suman 2.098 individuos (Tabla 9).

Tabla 9. Población

Descripción	Cantidad
Número de jóvenes	2.098
Total	2.098

Fuente: INEC, 2011, Censo de Población y Vivienda
Elaborado por: Autoras

La muestra a tomar será calculada en base a un 5% de error y 95% de confianza, será de tipo aleatoria y estratificada en cuanto a la distribución por sexo del informante, se aplicará la fórmula de cálculo de muestra para población finita. Para el cálculo de la muestra se aplicó la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{N-1 \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N = Población = 2.098

α = Valor de Z para un nivel de significación del 95% = 1,96

p = 0,50

e = error = 0,05

q = 0,50

Resultado = n = 282

3.5. Análisis y discusión de los Resultados

3.5.1 Potencialidad económica de Tenguel

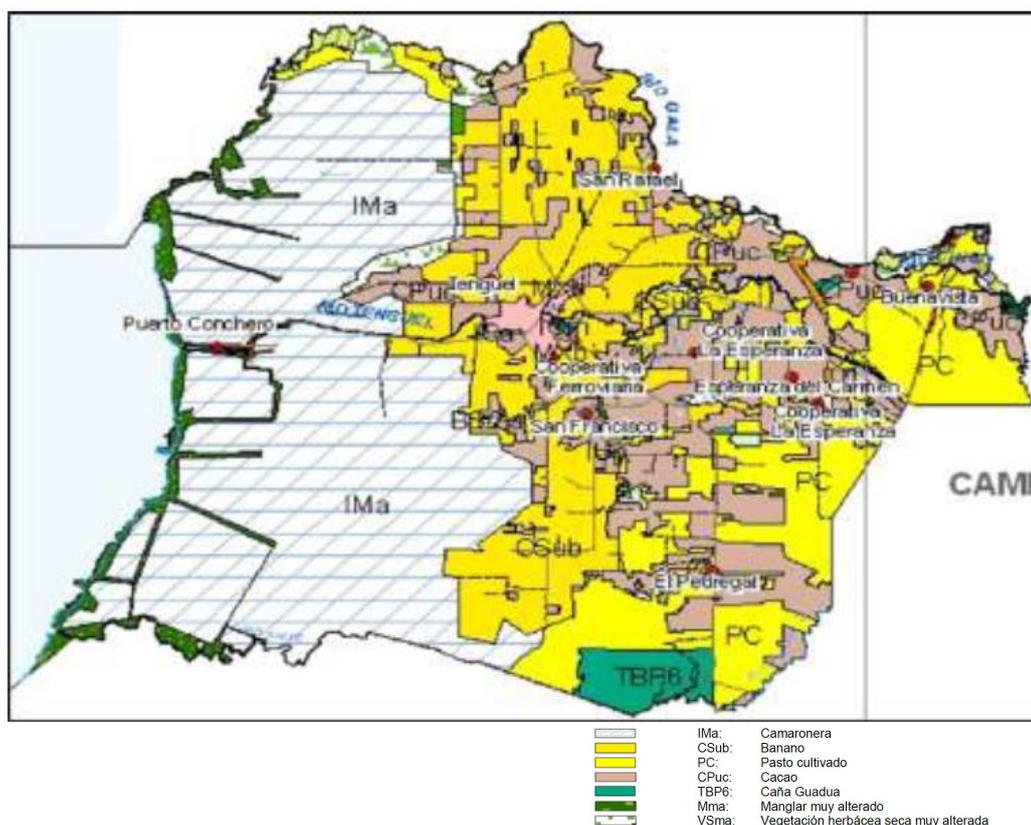


Figura 17. Mapa de producción de parroquia Tenguel

Fuente: GAD, 2017, PDOT Tenguel

Sector primario: La parroquia Tenguel tiene tres áreas productivas dominantes; una de ellas es la acuicultura, con alrededor de la mitad de su superficie con infraestructura destinada a la actividad camaronera, esto implica un permanente tráfico de insumos para alimentos, servicio técnico, trabajadores y movilización de cosecha.

Otra actividad dominante es la agricultura, se estima que se utilizan 6.653,49 hectáreas. Los cultivos principales son el banano con 3.524 hectáreas; seguido del cacao, también hay cultivos de ciclo corto. El primero mediante explotaciones agrícolas grandes y medianas. El cacao principalmente en pequeños agricultores. El banano demanda un tráfico intenso en cuanto a trabajadores, insumos para el empaque, fundas,

fumigación y transporte de cajas para Puerto Bolívar principalmente. El cacao que es adquirido en el centro del pueblo se dirige hacia las exportadoras y plantas industriales en Guayaquil (Tabla 13).



Figura 18. Producción agrícola de cacao y banano

Fuente: <http://tenguel.gob.ec/index.php/features-add-ons-and-support/agricola>

Una tercera actividad es la pesca artesanal, para ello se dispone de un puerto artesanal denominado Puerto Conchero, población conformada por 320 familias asentada a orillas del río Tenguel cerca de su desembocadura en el estuario del Golfo de Guayaquil. La actividad está organizada mediante la cooperativa de maricultura y producción pesquera artesanal Puerto Conchero (GAD Tenguel, 2018).



Figura 19. Puerto el Conchero, Tenguel

Fuente: <http://www.guayas.gob.ec/noticias/inicio-trabajo-preventivo-en-puerto-el-conchero-de-la-parroquia-tenguel>

Sector secundario: Es poco desarrollado el sector secundario (manufactura e industria), se identificó taller de carpintería para producción de muebles, panaderías y la Asociación Agroartesanal Tenguel.

Sector servicios: Está encabezado principalmente por servicios de educación, salud, transporte y profesionales. Funcionan en la parroquia 10 establecimientos educativos distribuidos en la cabecera parroquial y recintos con un total de 3.310 estudiantes, de ellos el 48,1% corresponden al sexo femenino y 51,9% al masculino (Tabla 10).

Tabla 10. Tenguel: Instituciones educativas

No.	Nombre	Dirección/barrio	Sostenim.	Nivel educación	Total		estudiantes
					Mujeres	Hombres	
				Particular			
1	Padre Carlos Mantilla Rojas	Cdla. Padre Mantilla	Religioso	Inicial y EGB	80	68	148
2	Colegio Primero de Junio	Cdla.10 de Agosto y Av. León Febres Cc	Fiscal	Bachillerato	162	172	334
3	Escuela Guayas 9	Recinto Pedregal, diagonal a la capilla	Fiscal	Educación Básica	16	20	36
4	Escuela 9 de Octubre	Recinto la Esperanza del Carmen	Fiscal	Inicial y EGB	79	117	196
5	Escuela 24 de Mayo	Barrio 12 de Julio	Fiscal	Educación Básica	371	368	739
6	Escuela República de Israel	Recinto san Francisco e Israel	Fiscal	Educación Básica	20	25	45
7	Escuela Jerónimo Orión Llag	Barrio san Rafael, vía a Tenguel	Fiscal	Inicial y EGB	88	92	180
8	Escuela Rita Lecumberri	Barrio san Pedro Conchero	Fiscal	Educación Básica	47	55	102
9	Unidad Educativa Tenguel S:	Ciudadela Guayaquil	Fiscal	Inicial, Educación	614	666	1.280
10	Escuela María Montessori	Cdla. Carlos Mantilla, frente al Cuartel	Fiscal	Educación Básica	116	134	250
Total estudiantes					1.593	1.717	3.310
Porcentaje					48,1%	51,9%	100,0%

Fuente: <http://tenguel.gob.ec/index.php/community-license-of-joomla/educacion>

Elaborado por: Autoras

Salud: Los establecimientos de salud en la parroquia son el hospital básico San Francisco con una capacidad de 15 camas y 14 atendido por 14 profesionales de salud y un centro de atención de adicciones (Cedap) con capacidad de 25 plazas (Tabla 11).

Tabla 11. Tenguel: Establecimientos de salud

No.	Institución	Tipo	No. Camas	Médicos	Enfermeros	
					/as	Odontólogos
1	Hospital San Francisco	Hospital Básico	15	10	2	2
	Centro de Atención a personas con adicciones La Gracia de Dios (Cetad)		25			

Fuente: <http://tenguel.gob.ec/index.php/community-license-of-joomla/educacion>

Elaborado por: Autoras

Transporte: Existe una importante oferta de servicios de transporte en buses, camionetas y tricimotos, para ello se han conformado compañías, asociaciones y cooperativas que aglutinan a los oferentes (Tabla 12).

Tabla 12. Tenguel: Organizaciones de transportistas

No.	Institución
1	Asoc.de Camioneteros Tenguel
2	Compañía de Transporte Jaquil S. A.
3	Asoc. De Mototaxis
4	Cooperativa Centinela del Sur
5	Coop. De Transporte 16 de Junio

Fuente: GAD Tenguel, 2017, PDOT, p. 81

Elaborado por: Autoras

Asociatividad de apoyo comunitario: Además de organizaciones con fines de producción y servicios, existe un tejido social que genera servicios de apoyo comunitario por medio de entidades sociales y solidarias para fines deportivos, género, discapacidades y religiosas.

Tabla 13. Tenguel: Asociatividad de apoyo

No.	Institución
1	Liga Deportiva Parroquial
2	Asociación de Comerciantes 14 de Febrero
3	Asociación Nuevo Tenguel
4	Asociación de Mujeres 7 de Septiembre
5	Asoc. De Personas con Capacidades Diferentes Carlos Perez Camacho
6	Club Tenguel
7	Parroquia San Francisco de Tenguel

Fuente: GAD Tenguel, 2017, PDOT, p. 81

Elaborado por: Autoras

3.5.2 Zona de influencia de la parroquia Tenguel

Aunque la parroquia Tenguel pertenece al cantón Guayaquil, su ubicación geográfica externa al mismo y ubicada al otro lado del golfo de Guayaquil incide que su sector productivo esté más influenciado por los cantones Balao, Camilo Ponce Enríquez y el Guabo, mismos que lo limitan y que se describirán a continuación:

El sector hegemónico de la suma de los tres cantones es el de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con el 57,1% del total de la economía. Es particularmente importante los cultivos de banano, cacao. En el

sector pesca está presente actividades de acuicultura de camarón. Este sector es el mayor proveedor de plazas de trabajo en el sector. El resto de sectores como son el comercio asciende al 7,8%, enseñanza (7,7%), suministro de electricidad y de agua (5,6%), otros servicios 4,4%, entre los principales. El resto de subsectores tienen una participación inferior.

En lo cantonal, el que presenta diferencias con respecto a la media total es Camilo Ponce en que su sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca apenas alcanza un 6%. La actividad económica de mayor relevancia es la enseñanza (21,3%), seguida de otros servicios (17%) y actividades profesionales e inmobiliarias (10,9%). Cabe destacar que este cantón está en el borde de la carretera Panamericana que le otorga cierta característica de punto de encuentro en el sector.

Tabla 14. Valor Agregado Bruto cantonal, 2016, (miles de US\$)

Descripción	Balao	Camilo Ponce	Guabo	Total	Participación
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	65.615	2.391	171.873	239.879	57,1%
Comercio	2.126	2.616	28.207	32.950	7,8%
Enseñanza	6.478	8.497	17.213	32.188	7,7%
Suministro de electricidad y de agua	727	2.323	20.528	23.578	5,6%
Otros servicios	227	6.783	11.355	18.366	4,4%
Transporte, información y comunicaciones	947	2.052	12.195	15.195	3,6%
Administración pública	2.030	3.925	6.424	12.379	2,9%
Construcción	2.107	2.210	5.499	9.817	2,3%
Manufactura	1.693	518	7.542	9.753	2,3%
Actividades profesionales e inmobiliarias	683	4.357	3.830	8.870	2,1%
Salud	652	0	7.517	8.169	1,9%
Actividades financieras	1.095	1.408	2.940	5.442	1,3%
Explotación de minas y canteras	0	2.701	152	2.853	0,7%
Actividades de alojamiento y de comidas	136	54	804	994	0,2%
Total	84.515	39.836	296.081	420.432	100,0%

Fuente: BCE, 2018, Información Económica, sector real
Elaborado por: Autoras

3.5.3 Características de las empresas de Tenguel

Monto de ventas: Las ventas registradas por las empresas del cantón Guayaquil (Tabla 15) ascendieron en el año 2016 a US\$ 38.935'816.654, de

ellas el 98,34% se realizaron en la cabecera cantonal, y el restante fue realizado por empresas con domicilio en las parroquias rurales que son parte del cantón, tales como Juan Gómez Rendón, El Morro, Posorja, Puná y Tenguel. En esta última de registraron ventas por US\$ 23'018.996 equivalente al 0,06% cantonal.

Tabla 15. Guayaquil: Ventas registradas por parroquias, 2016 (US\$)

Localidad	Persona natural	Persona jurídica	Total	%
Cabecera cantonal	1.761.867.397	36.526.463.724	38.288.331.121	98,34%
Juan Gómez Rendón	3.417.844	11.835.800	15.253.644	0,04%
El Morro	0	15.128.979	15.128.979	0,04%
Posorja	18.854.955	561.468.122	580.323.077	1,49%
Puná	724.184	13.036.653	13.760.837	0,04%
Tenguel	10.028.466	12.990.530	23.018.996	0,06%
Total	1.794.892.846	37.140.923.808	38.935.816.654	100,00%

Fuente: SRI, estadísticas multidimensionales, 2016
Elaborado por: Autoras

Trabajadores afiliados a seguridad social: Las empresas y organizaciones en general que tienen domicilio fiscal en Tenguel (Tabla 16) registraron 690 trabajadores afiliados a la seguridad social, de ellos 300 son patronos personas naturales y 390 jurídicas. Del total afiliado, los sectores de mayor participación son el de agricultura con un 50,6%, pesca y acuicultura con el 5,2%, elaboración de productos alimenticios con el 7,1%, comercio al por menor y mayor con el 7,8%, enseñanza con el 19,7% entre otros.

Tabla 16. Tenguel: Personal afiliado al IESS

Actividad económica	Persona natural	Persona jurídica	Total	%
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas	215	134	349	50,6%
Pesca y acuicultura	9	27	36	5,2%
Extracción de minerales metalíferos	1	-	1	0,1%
Explotación de otras minas y canteras	1	-	1	0,1%
Elaboración de productos alimenticios	3	46	49	7,1%
Fabricación de metales comunes.	2	-	2	0,3%
Comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas.	4	-	4	0,6%
Comercio al por mayor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas.	11	1	12	1,7%
Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas.	25	29	54	7,8%
Transporte por vía terrestre y por tuberías.	5	4	9	1,3%
Almacenamiento y actividades de apoyo al transporte.	4	-	4	0,6%
Servicio de alimento y bebida.	6	-	6	0,9%
Actividades jurídicas y de contabilidad.	1	-	1	0,1%
Actividades de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos.	1	-	1	0,1%
Actividades de alquiler y arrendamiento.	1	-	1	0,1%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	-	13	13	1,9%
Enseñanza.	1	135	136	19,7%
Actividades de atención en instituciones.	8	-	8	1,2%
Actividades de asociaciones.	-	1	1	0,1%
Otras actividades de servicios personales.	2	-	2	0,3%
Total	300	390	690	100,0%

Fuente: SRI, estadísticas multidimensionales, 2016
Elaborado por: Autoras

Número de trabajadores: En cuanto a empresas y organizaciones identificadas con su respectiva plantilla de trabajadores (Tabla 17), se contabilizaron 25, entre las que destacan tanto de servicios públicos como son la Corporación Nacional de Electricidad (CNEL) con nueve trabajadores, Puerto Limpio que sirve a la parroquia con siete trabajadores, el CAMI 8 (Municipio de Guayaquil) con tres trabajadores e Interagua con 15 trabajadores.

Otros de tipo gremial como son el Mercado de Tenguel (26 microempresarios) y la Asociación de Pequeños Productores OKE (cinco). Las otras empresas son entidades privadas, la mayoría agropecuarias y una camaronera. Cabe destacar que existen otras empresas de tipo familiar no registradas en este detalle.

Tabla 17. Empresas en Tenguel

No.	Empresas en Tenguel	Trabajadores
1	Finca Mariuxi	17
2	Camaronera Capricornio	25
3	Hacienda Lote Paladines	30
4	Hacienda la Buseta (Walter Landeta)	40
5	Hacienda Liliana	20
6	Hacienda La Maravilla	20
7	Finca 6 Hermanos	3
8	Asociación de Pequeños Productores OKE	5
9	Interagua Cía. Ltda.	15
10	Finca Rosita	15
11	Hacienda Pangola	28
12	Hacienda La Carlita	33
13	Hacienda La Nueva Pangola	25
14	Hacienda La Locura	33
15	Hacienda Cacaotera La Fortuna	8
16	Hacienda Porcina La Fortuna	18
17	Heladería Topsy (Almache)	2
18	Taller de Motos Hermanos Limones	5
19	Cyber LG	3
20	Cyber Zoilita	4
21	CNEL	9
22	Puerto Limpio (Tenguel)	7
23	CAMI 8	3
24	Mercado Tenguel	26
25	SESEI (seguridad)	6
Total estimado		400

Fuente: Junta Parroquial de Tenguel
Elaborado por: Autoras

3.5.4 Políticas para mejorar la calidad del empleo

La Organización Internacional del Trabajo, agencia tripartita de la Organización de Naciones Unidas y que está conformada por 187 países miembros establece promueve la normativa laboral orientada a la promoción del trabajo decente de todos. Entre las sugerencias de políticas nacionales que los países deben revisar y adoptar para disminuir el empleo precario considera las siguientes (ILO, 2011):

- El objetivo central de la política económica de los gobiernos debe ser el restablecimiento del pleno empleo; para esto, se debe buscar una convergencia de las políticas fiscales, industriales y monetarias para el aseguramiento del empleo de calidad como condición indispensable para el éxito de cualquier estrategia para eliminar el empleo precario. Esto indica que no es un problema local o microeconómico, sino que la búsqueda de la solución radica en política económica del gobierno central.
- La concentración desproporcionada de las ganancias y el poder en el sistema financiero de la economía reduce el nivel de inversión productiva y exige a las empresas márgenes de ganancia imposible de obtener por las vías del incremento de la productividad. En este caso se recurre al redireccionamiento del salario, entre otros recursos.
- Recuperar margen fiscal, esto se afirma en base a que es imposible combatir el empleo precario sin asegurar los ingresos mediante la provisión del estado de bienestar y de políticas laborales activas. Para esto es necesario un sector público integrador, y como punto de apoyo a servicios esenciales y empleo de calidad. Un factor que atenta al empleo de calidad es la creciente concentración de la riqueza mundial en una minoría de la población.
- Los servicios públicos e inversión pública son determinantes en la creación de sociedades inclusivas, productivas y ambientalmente sostenibles. Esto requiere un equilibrio del presupuesto público, financiamiento para la inversión por encima de medidas de austeridad, la inversión pública

expansiva es fundamental para mantener la demanda agregada y niveles de empleo.

- Los servicios públicos de calidad son fundamentales para impulsar el crecimiento sostenido de la productividad, y aporta significativamente a disminuir la precariedad por las oportunidades de empleo a largo plazo y acceso universal a los servicios educativos, sanitarios y de asistencia y de cuidados asistenciales.
- Vinculado con el anterior punto, debe haber un gran énfasis en disminuir la brecha de escolaridad entre la población urbana y la rural y derribar las barreras que impiden en determinados casos que las niñas y adolescentes rurales tengan dificultad para el acceso al sistema educativo, en muchos casos por trabajo infantil, en otros por seguridad o por incapacidad financiera de las familias para soportar los gastos de transporte que involucra la movilización al centro educativo.
- Vincular el crecimiento del salario acorde al de la productividad y ampliar la negociación colectiva. En este esfuerzo es importante la imposición de un salario mínimo vital, seguridad social, acceso universal a subsidios por desempleo y oportunidades de trabajo en el sector público. El cumplimiento del salario mínimo implica una campaña de difusión con una cobertura dirigida hacia la población rural.
- Establecer condiciones de igualdad para evitar la competencia desleal en el mercado laboral, para ello debe restringirse las agencias de trabajo mediante la existencia del salario igualitario, trabajadores temporales en función de los umbrales razonables en las empresas, la limitación en tiempo de los contratos temporales y su conversión a fijos luego del periodo de prueba.
- En el plano de la acción normativa y supervisión se debe buscar el incrementar los niveles de formalización del empleo, por cuanto un alto porcentaje es precario. Para esto se debe fortalecer el sistema de inspección de cumplimiento de la normativa laboral por parte de las empresas. Esto es que todos los trabajadores sean mayores de edad,

tengan contrato formal, se cumpla con la afiliación a la seguridad social, se mantengan estándares, se cancele oportunamente los salarios y los pagos adicionales, se cumpla también con el pago de las horas extras conforme lo indica la reglamentación.

- Avanzar hacia la erradicación del trabajo infantil, Inicialmente haciendo énfasis en la identificación de las peores formas como son aquellos que se realizan a la intemperie, afectan directamente la salud de los niños, los que involucran el manejo o contacto con productos químicos y aquellos que les exige a los niños un esfuerzo superior a su capacidad física. Posteriormente la meta debe ser una total erradicación.
- Así como los niños un grupo que también debe estar suficientemente supervisado son las trabajadoras del sexo femenino, que están significativamente afectadas por empleo precario.

3.5.5 Resultados de trabajo de campo

1. Sexo

Tabla 18. Sexo de encuestados

Descripción	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Hombre	152	53,90%
Mujer	130	46,10%
Total	282	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

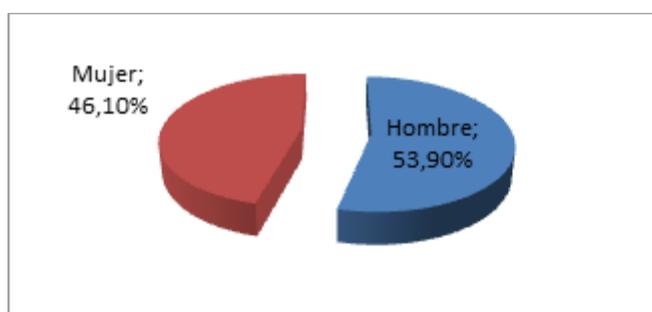


Figura 20. Sexo de encuestados

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: La muestra de la población encuestada tiene una distribución del 53,90% para hombres y 46,10% para mujeres, misma que es similar a la existente en la distribución de la población de la parroquia (Tabla 18, figura 20).

2. Edad

Tabla 19. Edad de trabajadores

Grupo etario (años)	Valor absoluto	Valor relativo
15-17	61	21,63%
18-20	100	35,46%
21-23	92	32,62%
24-26	28	9,93%
27-29	1	0,35%
Total general	282	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

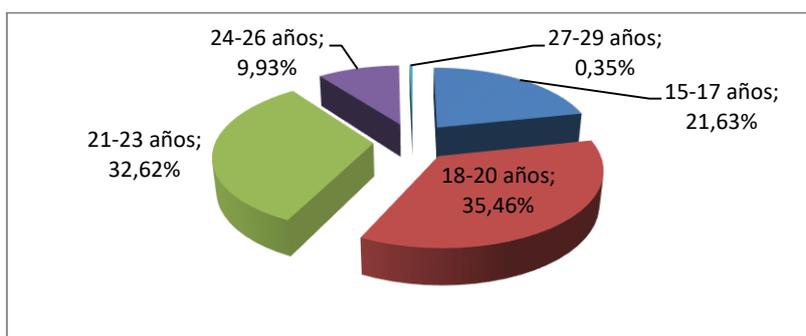


Figura 21. Edad de trabajadores

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

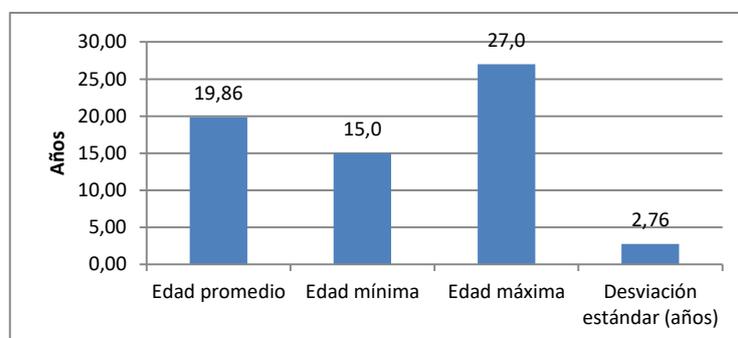


Figura 22. Estadígrafos de edad de trabajadores

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: El mayor porcentaje de los trabajadores están en el rango etario entre 18 a 20 años (35,46%) seguido de 21 a 23 años (32,62%), los de 15 a 17 años son el 21,63%. El restante tiene de 24 años en adelante. La edad promedio de los jóvenes es de 19,86 años, el mínimo es de 15 años y máximo por 27. La desviación estándar con respecto a la media es de 2,76 años.

3. Estado civil

Tabla 20. Estado civil de trabajadores

Descripción	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Casado	7	2,48%
Separado	0	0,00%
Divorciado	1	0,35%
Viudo	1	0,35%
Unión Libre	67	23,76%
Soltero	206	73,05%
Total	282	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

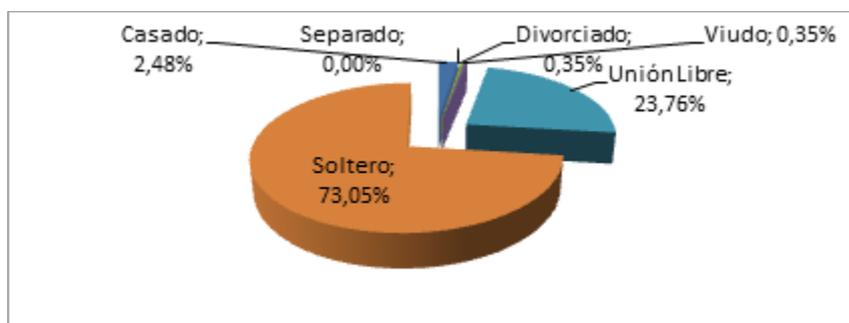


Figura 23. Estado civil de trabajadores

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: Por el rango etario analizado, el mayor porcentaje está soltero, no obstante un 23,76% está en condición de unión libre, 2,48% casado, 0,35% es divorciado y 0,35% viudo.

4. Lugar de nacimiento

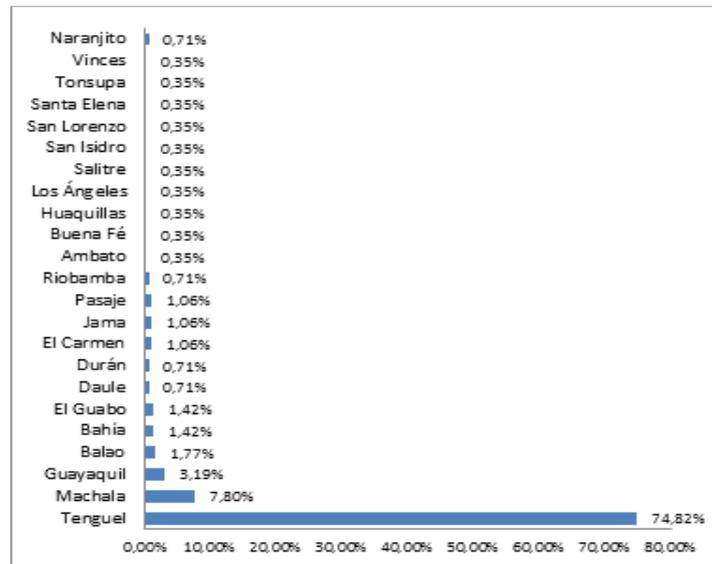


Figura 24. Lugar de nacimiento

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autoras

Análisis: Un porcentaje mayoritario de los encuestados (74,82%) son residentes en la parroquia Tenguel (Figura 24), el restante proviene de otros cantones cercanos en la provincia como son El Guabo, Machala, Huaquillas en El Oro y otros del Guayas, Manabí y otras provincias.

Esta población son inmigrantes internos a la parroquia atraídos por la oferta de empleo existente. Este grupo no nacido en la parroquia asciende al 25,18% del total. Cabe destacar que el sector sur del Ecuador tiene una importante población inmigrante fijo y flotante procedente del Perú. Posteriormente al terremoto sucedido en el año 2015 y que afectó principalmente a las provincias de Manabí hubo un éxodo de trabajadores de esos territorios hacia otros sectores del país con demanda de mano de obra, entre estos el sur del Guayas y El Oro.

5. Lugar de residencia

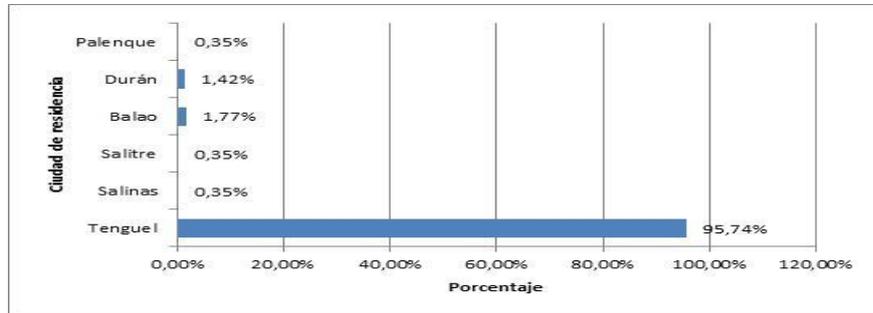


Figura 25. Lugar de residencia

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autoras

Análisis: Así como algunos trabajadores han inmigrado a la parroquia procedente de otros sitios de la provincia y del país (Figura 25). Un porcentaje aunque pequeño no vive en Tenguel, sino que solamente está en la parroquia durante los días u horas de trabajo.

En caso de ser poblaciones cercanas va cada día a su residencia. En caso de ser más distantes y por tratarse de trabajos con 24 horas dentro de las instalaciones como es el caso de las camaroneras; los trabajadores regresan a sus hogares en los días libres.

6. Nivel de estudios alcanzado

Tabla 21. Estudios de los jóvenes

Descripción	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Ninguno	0	0,00%
EGB no concluida	2	0,71%
EGB concluida	8	2,84%
Bachillerato no concluido	70	24,82%
Bachillerato concluido	183	64,89%
Educación superior	19	6,74%
Total	282	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

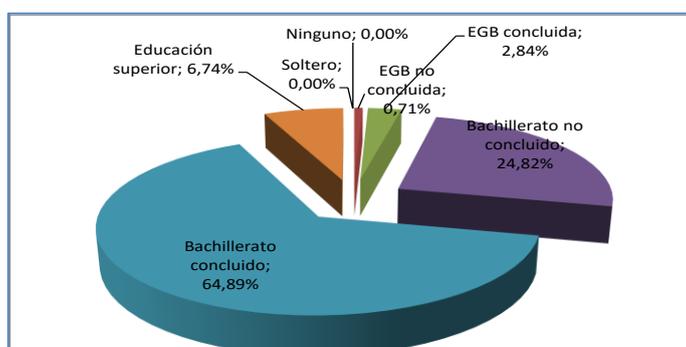


Figura 26. Estudios de los jóvenes

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: Por la edad que va desde los 15 años, un importante porcentaje no ha concluido sus estudios (Tabla 21, Figura 26). El grupo que no ha concluido la educación básica es del 0,71%, y bachillerato no concluido del 24,82%. Los que tienen bachillerato concluido ascendieron al 64,89% y los de educación superior suman un 6,74%.

7. Título obtenido

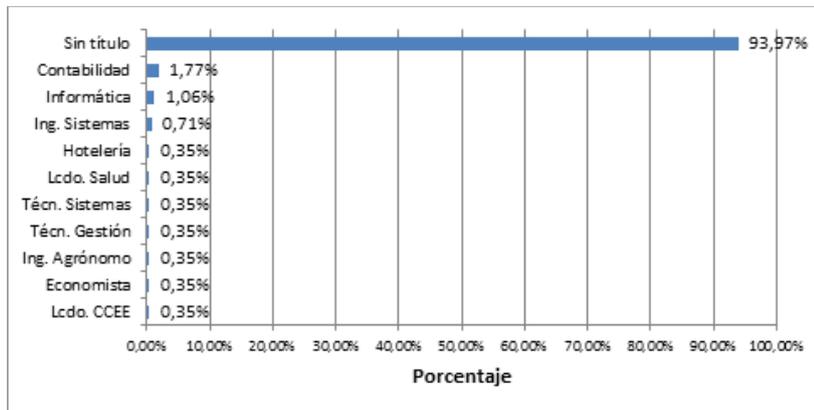


Figura 27. Jóvenes con título profesional

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autoras

Análisis: Los jóvenes que no tienen título son una mayoría del 93,37%, el resto tienen titulación de nivel universitario y de tecnológico tales como contabilidad, informática, ing. De sistemas, hotelería, salud, sistemas, agronomía, economía y licenciado en educación (Figura 27).

8. Asiste a centro de estudios actualmente

Tabla 22. Jóvenes que estudian

Descripción	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	87	30,85%
No	195	69,15%
Total	282	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

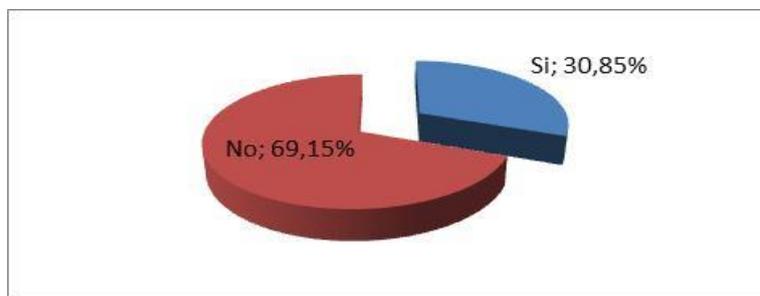


Figura 28. Jóvenes que estudian

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: También un grupo importante de jóvenes asisten a centros educativos, sobre todo aquellos que no han terminado la educación media y por edad aún están en el grupo de estudiantes que no trabajan como se verá a continuación (Tabla 22, Figura 28).

9. Asiste a centro de capacitación actualmente

Tabla 23. Jóvenes que asisten a centros de capacitación

Descripción	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	48	17,02%
No	234	82,98%
Total	282	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

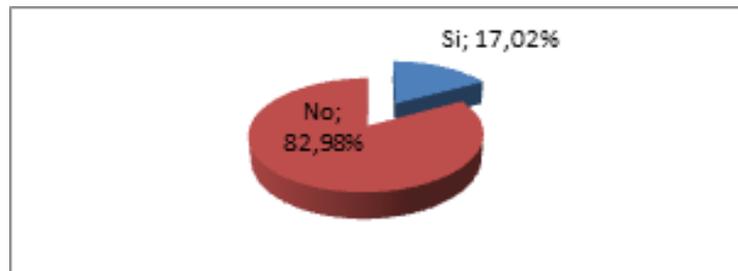


Figura 29. Jóvenes que asisten a centros de capacitación

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: La Tabla 23, Figura 29, indica que un 17,02% de la población de jóvenes asiste a centros de capacitación, mientras que el 82,98% no tiene ninguna capacitación. Esto constituye un retroceso por cuanto en la práctica una persona que no recibe capacitación está perdiendo calificación laboral, por cuanto la tecnología está en permanente innovación.

10. Actualmente tiene trabajo remunerado

Tabla 24. Jóvenes con trabajo remunerado

Descripción	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	188	66,67%
No	94	33,33%
Total	282	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

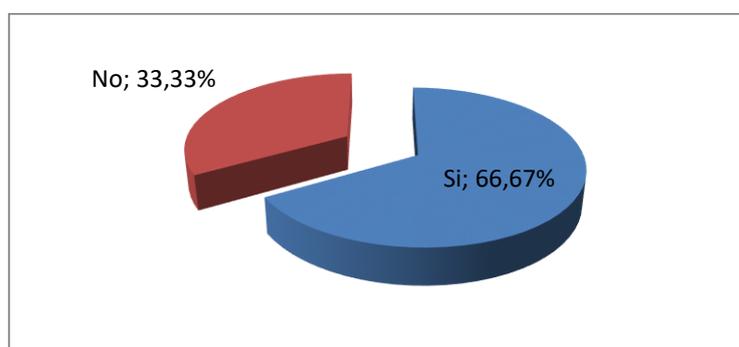


Figura 30. Jóvenes con trabajo remunerado

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: Un porcentaje de 33,33% de los jóvenes no trabaja, muchos de ellos corresponden al grupo de estudiantes, por esto no se considera desempleado, un 66,67% tienen trabajo remunerado. Solamente alrededor de un 35 corresponde al grupo de jóvenes que no trabajan y no estudian (Tabla 24, Figura 30).

11. Su trabajo es por cuenta propia

Tabla 25. Trabajo por cuenta propia

Descripción	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	23	12,23%
No	165	87,77%
Total	188	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras



Figura 31. Trabajo por cuenta propia

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: Del grupo de jóvenes que tienen trabajo remunerado 23 individuos tienen trabajo por cuenta propia en la categoría de autoempleo o microempresa, muchos de ellos en condiciones de subempleo (Tabla 25, Figura 31).

12. Temporalidad del empleo

Tabla 26. Temporalidad del empleo

Descripción	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Fijo	133	70,74%
Eventual	55	29,26%
Total	188	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

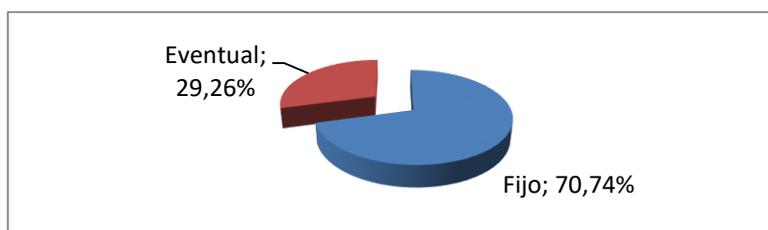


Figura 32. Temporalidad del empleo

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: La temporalidad del empleo es una característica, aunque no mayoritaria del empleo rural. Aunque en la parroquia por tratarse de agricultura permanente y acuicultura, ambas actividades demandan mano de obra durante todo el año. No obstante, un 29,26% de los jóvenes trabajadores declaró que tiene trabajo eventual, esto es que o es temporal por temporada de cosecha alta en el caso de agricultura y pesca en caso de acuicultura de camarón (Tabla 269, Figura 32).

13. Antigüedad en trabajo actual

Tabla 27. Antigüedad (meses)

Meses	Valor absoluto	Valor relativo
Hasta 2,99 meses	12	6,38%
Entre 3 hasta 5 meses	32	17,02%
Entre 6 hasta 8 meses	35	18,62%
Entre 9 hasta 12 meses	38	20,21%
Entre 13 hasta 15 meses	4	2,13%
Entre 16 hasta 18 meses	11	5,85%
Entre 19 hasta 21 meses	1	0,53%
Entre 21 hasta 23 meses	0	0,00%
Más de 24 meses	55	29,26%
Total general	188	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

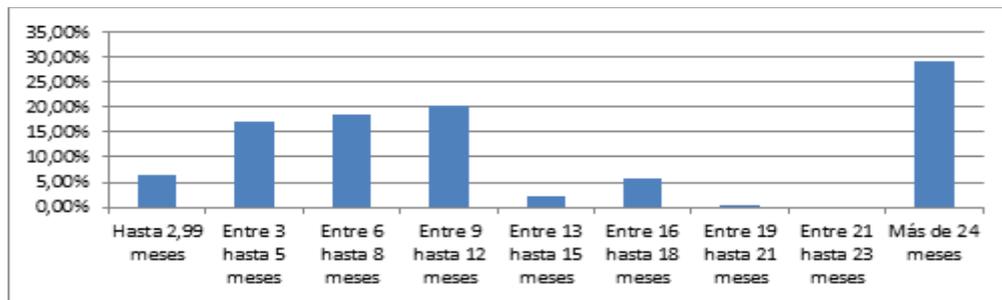


Figura 33. Antigüedad (meses)

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: El mayor porcentaje de los jóvenes trabajadores tienen una antigüedad laboral inferior a los 12 meses, solamente un tramo no superior al 10% tiene hasta 24 meses. Pero existe un significativo 29,26% que tiene más de 24 meses de antigüedad (Tabla 27, Figura 33).

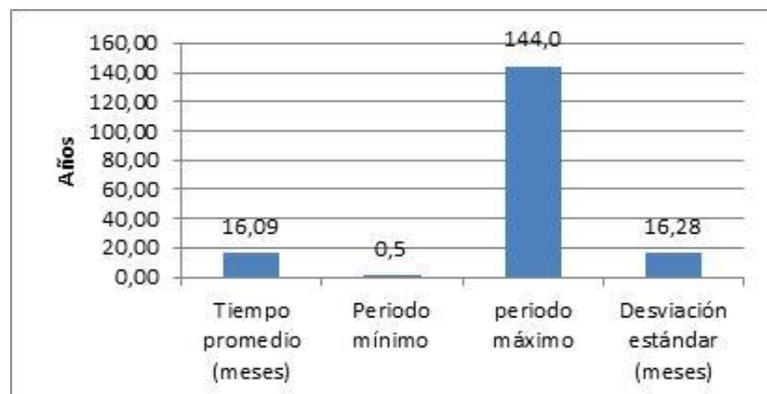


Figura 34. Estadígrafos de antigüedad laboral (Meses)

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: La antigüedad laboral promedio de los jóvenes es de 16,09 meses, el mínimo es de 0,5 meses y el máximo es de 144 meses. La desviación estándar de la muestra con respecto a la media es de 16,28 meses lo que indica una nula representatividad de la media y de una gran dispersión. El rango en que se concentra la antigüedad está entre tres y doce meses (Figura 34).

14. Actividad económica de la empresa

Tabla 28. Actividad económica de los empleadores de jóvenes

Descripción	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Agrícola	42	22,34%
Pecuaria	10	5,32%
Camaronera	15	7,98%
Comercio	62	32,98%
Servicios	59	31,38%
Industria	0	0,00%
Otros	0	0,00%
Total	188	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

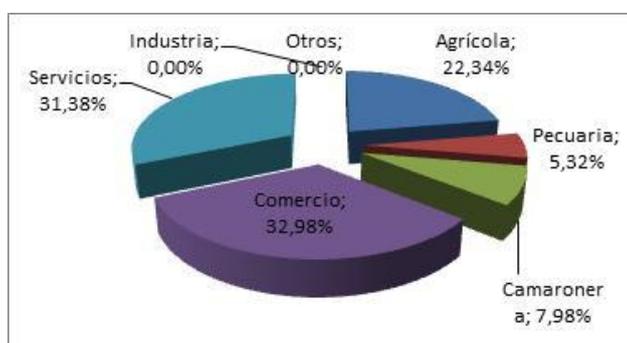


Figura 35. Actividad económica de los empleadores de jóvenes

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: La principal actividad económica en que se emplean los jóvenes es el comercio (32,98%), seguida de servicios (31,38%) y agrícola (22,34%), en menor porcentaje está la de camaroneras o acuicultura con un 7,98% y la pecuaria con un 5,32% (Tabla 28, Figura 35).

15. ¿Cuántas horas por semana trabaja?

Tabla 29. Horas de trabajo por semana

Descripción	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Menos de 40 horas	46	24,47%
40 horas por semana	68	36,17%
Más de 40 horas	74	39,36%
Total	188	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

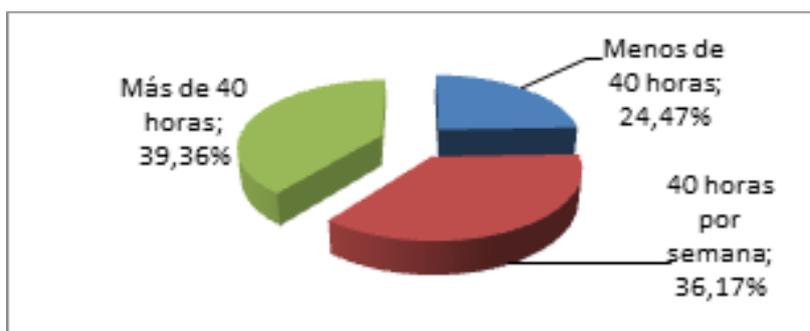


Figura 36. Horas de trabajo por semana

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: El mínimo de trabajo es de 40 horas por semana, por debajo de ese umbral ya puede existir subempleo por horas de trabajo. En este caso el porcentaje que está por debajo del mínimo de horas de trabajo por semana es del 24,47%, un 39,36% está por encima de las horas reglamentarias (Tabla 29, Figura 36).

16. ¿Tiene seguridad social?

Tabla 30. Jóvenes trabajadores con seguridad social

Descripción	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	83	44,15%
No	100	53,19%
No contestan	5	2,66%
Total	188	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

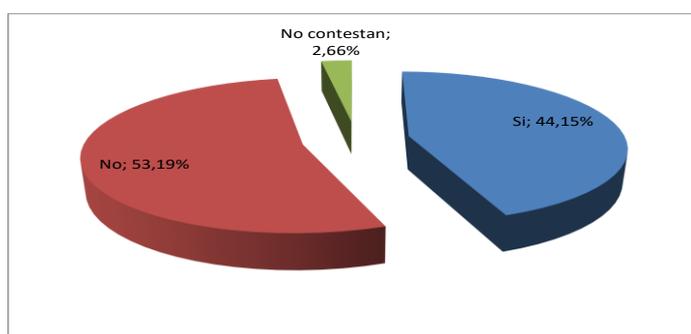


Figura 37. Jóvenes trabajadores con seguridad social

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: Del total de jóvenes trabajadores con seguridad social, solamente un 44,62% tiene afiliación a la seguridad social, el resto no cotiza, por tanto está en una situación de precariedad laboral, por cuanto no tiene las prestaciones de la seguridad social. Por tanto altamente vulnerable y en mayor riesgo social (Tabla 30, Figura 37).

17. ¿Su salario mensual es igual o superior al básico?

Tabla 31. Salario nominal igual o superior al básico unificado

Descripción	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	119	63,30%
No	66	35,11%
No contestan	3	1,60%
Total	188	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

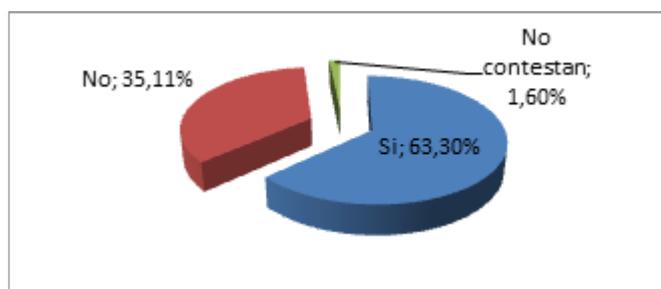


Figura 38. Salario nominal igual o superior al básico unificado

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: Aunque la Ley establece que todo trabajador debe recibir el salario mínimo, solamente un 63,30% de los trabajadores indica que reciben un salario igual o superior al mínimo unificado. Un 35,11% indicó que no lo recibe, esto es su remuneración mensual está por debajo del mínimo vital general unificado (Tabla 31, Figura 38).

18. Si trabaja sobretiempo, ¿le pagan horas extras?

Tabla 32. Pago de horas extras

Descripción	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	48	25,53%
No	137	72,87%
No contestan	3	1,60%
Total	188	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

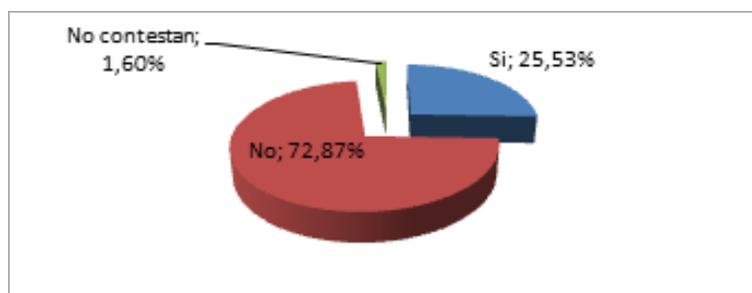


Figura 39. Pago de horas extras

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: Otro elemento preocupante es que un 72,87% de los jóvenes indican que en caso de trabajar horas extras, la empresa no les reconoce la remuneración por ese tiempo adicional. En este caso en términos reales su salario real es inferior al nominal establecido por trabajar más horas. En este caso existe una situación de subempleo (Tabla 32, figura 39).

19. ¿Considera que la empresa le da mínima seguridad a las condiciones de trabajo?

Tabla 33. Condiciones de seguridad industrial

Descripción	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	105	55,85%
No	80	42,55%
No contesta	3	1,60%
Total	188	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

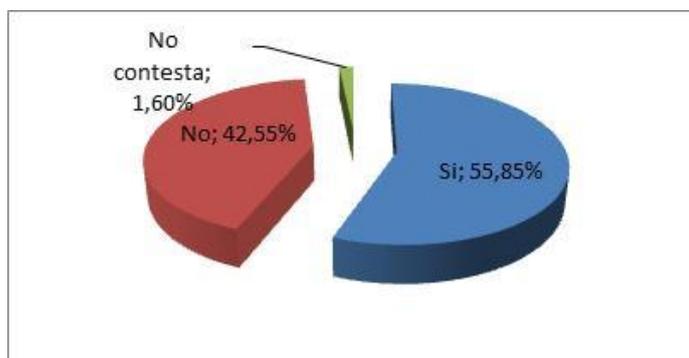


Figura 40. Condiciones de seguridad industrial

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: Un porcentaje del 42,55% de los jóvenes trabajadores indican que no perciben que la empresa les ofrece mínimas condiciones de seguridad laboral. Esta situación, junto con salarios bajos y eventualidad del trabajo genera unas condiciones de trabajo altamente precarias (Tabla 33, Figura 40).

20. Existe oferta de capacitación laboral en la parroquia o en poblaciones cercanas

Tabla 34. Oferta de capacitación laboral

Descripción	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	7	2,48%
No	273	96,81%
No contesta	2	0,71%
Total	282	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

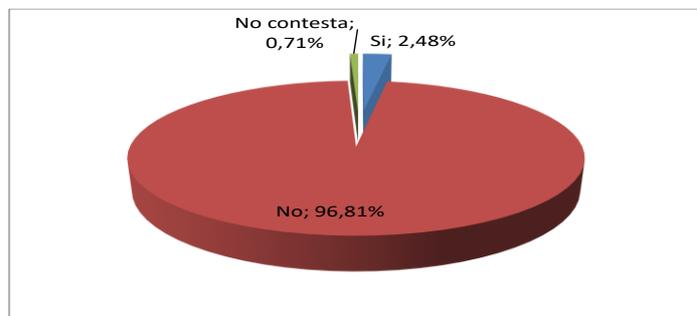


Figura 41. Oferta de capacitación laboral

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: No existe una oferta de capacitación laboral que aporte a una mejoría en la calificación laboral de los trabajadores y por este medio un acceso a mejores condiciones de trabajo. Solamente un 2,48% contestó positivamente (Tabla 34, Figura 41).

21. La oferta de capacitación laboral está acorde a lo que las empresas del medio solicitan

Tabla 35. Oferta de capacitación acorde a lo solicitado por las empresas

Descripción	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	18	6,38%
No	260	92,20%
No contesta/no conoce	4	1,42%
Total	282	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

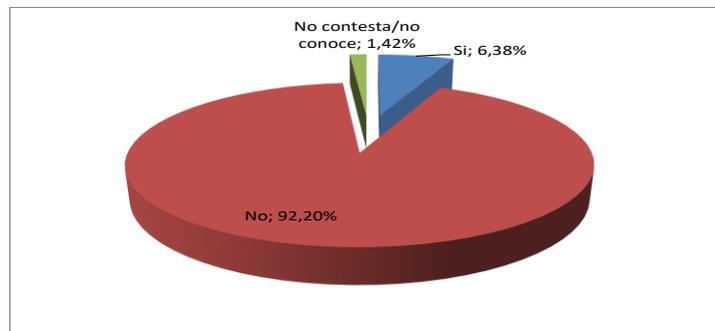


Figura 42. Oferta de capacitación acorde a lo solicitado por las empresas

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autoras

Análisis: Además de una baja oferta de capacitación, para un 90,28% esta no se corresponde con la demanda de calificación laboral solicitada por las empresas. Esto implica que la parroquia no ofrece las condiciones mínimas para un crecimiento profesional (Tabla 35, Figura 42).

22. Capacitación requerida

Según los encuestados, debería existir en la parroquia una oferta de capacitación que aporte al mejoramiento de la calificación laboral, los rubros en que se debería fortalecer son:

- En el área agropecuaria y de acuicultura se mencionaron el control de plagas, manejo de fumigación, maquinaria agrícola, sistemas de riego, siembra de camarón, manejo pecuario y manejo de fertilizantes.
- En el área de gestión empresarial están la atención al cliente, contabilidad, relaciones laborales, riesgo laboral, ventas, motivación, emprendimientos, microempresa y proyectos, inglés.
- En áreas técnicas se mencionó la soldadura, plomería, mecánica, seguridad, fotografía, electromecánica, electricidad industrial y residencial entre otras, manualidades, repostería, informática y manejo de programas utilitarios, reparación de electrodomésticos, seguridad industrial.
- En las áreas de salud y cuidado personal se mencionaron los primeros auxilios, enfermería, maquillaje y cuidados de salud.

3.5.5 Entrevistas a representantes locales

Resumen de las entrevistas

Nombre:

- Julio Simbala Castillo.- Junta Parroquial Rural de Tenguel
- Ing. Olga Navarrete.- Administradora de Camaronera Capricornio Cía. Ltda.
- Felix Landeta.- Jefe de Producción de Agrícola Landeta

1. En su opinión ¿cómo está la situación de empleo en la parroquia?

Tenguel es una localidad muy dinámica por la variedad de actividades productivas y la potencialidad económica que existen en la zona. Esto atrae a trabajadores de otras zonas del país. Un ejemplo de ello es que siendo una parroquia pequeña del cantón Guayaquil y estando distante de este; atrae trabajadores de otras provincias como son Manabí, de la Sierra e inclusive acá trabajan personas que viven en la ciudad de Guayaquil, Durán, Daule y otros sectores. Tenguel es una parroquia que ofrece oportunidades económicas a propios y extraños.

La parroquia tiene actividades económicas tanto en pesca, acuicultura, agricultura, ganadería, comercio y servicios. Esto constituye una variedad de oportunidades para la población local.

2. ¿Cómo está la calificación laboral en los jóvenes de la parroquia?

Consideran que es una actividad que aún tiene pendiente por cuanto no existe una capacitación y formación en temas que se requiere en las empresas locales como ser mecánica de autos y motocicletas, electromecánica, informática. Aunque el colegio local tiene un bachillerato en aplicaciones informáticas se requiere mayor profundización para que los egresados conozcan diseño gráfico, diseño en web, manejo de utilitarios y otros.

Otro tema de interés sería la electricidad, soldadura, metalmecánica. Las empresas locales a veces tienen que contratar servicios de esta naturaleza en Machala, Guayaquil, pudiendo formarse al personal local en estos temas importantes.

3. Qué entidades ofertan capacitación en la parroquia

El colegio de la parroquia ofrece un bachillerato en contabilidad y aplicaciones informáticas, además el Centro de Acción Municipal (CAMI)

ofrece cursos de belleza y pastelería. No existen otras instituciones que ofrezcan más capacitación o formación profesional.

4. ¿Qué temas de capacitación usted cree que se requeriría para suplir la demanda de la localidad y alrededores?

Concretamente se debería impulsar formación y capacitación en tres áreas: una para comercio y servicios, tales como atención al cliente, ventas. Una segunda área es técnica en temas relacionados a la tecnología tales como reparación de aparatos electrodomésticos, electrónicos, mecánica de vehículos, motocicletas y equipo agrícola, electricidad industrial en reparación de bombas, soldadura y electromecánica.

Adicionalmente se debería proveer una capacitación en emprendimientos para que la población mejore los que tiene y se generen nuevos para dar servicio en la localidad.

5. ¿Qué instituciones podrían impulsar un plan de capacitación en la localidad?

En la parroquia tienen presencia con instalaciones o visitas permanentes entidades públicas tales como Puerto Limpio, Interagua, CNEL, Junta Parroquial Rural, Municipio de Guayaquil, Prefectura del Guayas. Otras entidades como las Iglesia católica y evangélica que tienen instalaciones y convocatorias, las empresas de la localidad y por supuesto los colegios y escuelas. Adicionalmente, aunque no tiene presencia en la parroquia está el Secap y el Servicio de Capacitación

3.6 Título de la propuesta

Proyecto de fortalecimiento de oportunidades laborales para jóvenes de la parroquia Tenguel del cantón Guayaquil.

3.7 Antecedentes y árbol de problemas

El problema central es la precariedad laboral que afecta a los jóvenes en la parroquia, que se da en forma de trabajo no adecuado, temporal, subempleo por horas, falta de cumplimiento de leyes laborales al no pagarse horas extras cuando trabajan sobretiempo, falta de seguridad social lo que los deja en una situación de incertidumbre ante determinadas situaciones críticas (Figura 43).

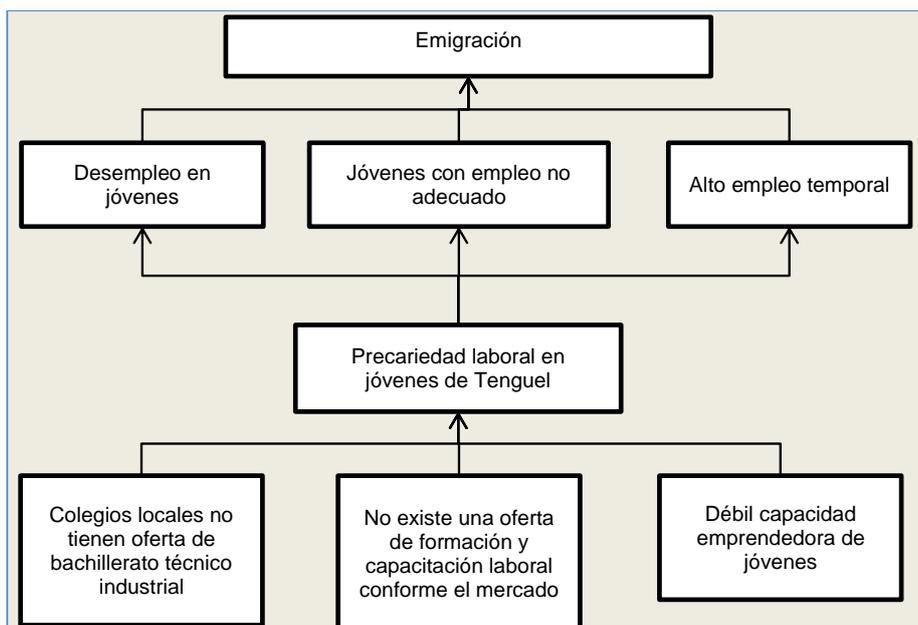


Figura 43. Árbol de problemas laborales de jóvenes de Tenguel

Elaborado por: Autoras

3.8 Objetivo de la propuesta

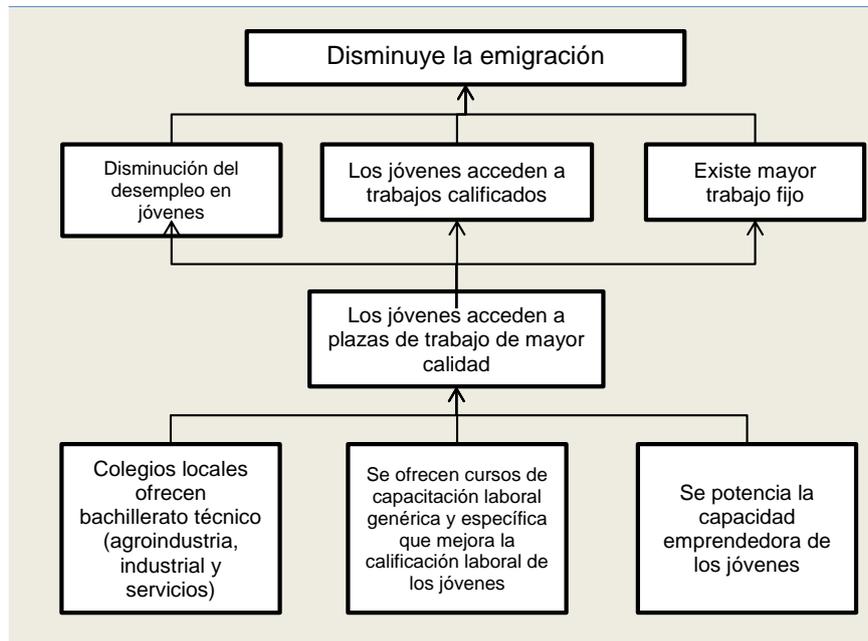


Figura 44. Árbol de objetivos

Elaborado por: Autoras

Para definir los objetivos de la propuesta se partió de esquematizar el árbol de objetivos sobre la base del árbol de problemas. Cabe destacar que en la práctica no será un programa exclusivamente para jóvenes de la parroquia, por motivos de escala y eficiencia que conlleva se abrirá a la microrregión, de tal forma que Tenguel se constituya en un espacio fértil para el desarrollo del talento humano (Figura 44).

3.8.1 Objetivo general de la propuesta

Impulsar la empleabilidad de los jóvenes del cantón Tenguel mediante un crecimiento de su calificación laboral y capacidad emprendedora.

3.8.2 Objetivos específicos de la propuesta

1. Impulsar la oferta de bachillerato técnico en los colegios de la localidad, conforme la demanda del mercado empresarial local.

2. Promover una oferta de capacitación para mejorar la cualificación laboral genérica y específica de los jóvenes de la parroquia.
3. Establecer un programa de desarrollo de capacidad emprendedora para los jóvenes de la parroquia.

3.9 Plazo de ejecución del proyecto

El proyecto comprende abordar temas que demanda un mediano plazo, por ello se estima que el plazo de ejecución será de tres años.

3.10 Matriz de involucrados

Los involucrados en el desarrollo de los jóvenes de la parroquia son entidades públicas y privadas. Entre las primeras están todos los gobiernos autónomos descentralizados relacionados directamente con la parroquia, esto es la Junta parroquia, Municipio de Guayaquil y Prefectura del Guayas, que por ser parroquia rural está bajo su competencia (Tabla 36).

Tabla 36. Matriz de involucrados

No	Organización	Tipo	Intereses	Recursos	
1.	Gobierno Descentralizado Municipal de Guayaquil	Autónomo de	Público	Servicio a la comunidad	Centro de capacitación
2.	Gobierno Descentralizado de la Provincia del Guayas	Autónomo	Público	Servicio a la comunidad	Capacitación
3.	Gobierno Descentralizado de Tenguel	Autónomo de la parroquia	Público	Servicio a la comunidad	Convocatoria con otras entidades
4.	Corporación Nacional de Electricidad (CNEL)	de	Público	Servicio a la comunidad	Capacitación
5.	Unidad Educativa Primero de Junio		Público	Calificación laboral	Formación
6.	Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS)		Público	Impulsar la economía popular y solidaria	Capacitación
7.	Secretaría Técnica del Sistema de Cualificación Profesional (Setec)		Público	Impulsar emprendedores	a Capacitación
8.	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (Secap)		Público	Impulsar cualificación laboral	Capacitación
9.	Ministerio de Educación		Público	Mejorar la eficacia de la educación	Formación

10.	Ministerio del Trabajo	Público	Impulsar que las empresas cumpla la normativa	Respecto al derecho trabajador
11.	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	Público	Impulsar cumplimiento de cobertura seguridad social	Protección al trabajador
12.	Interagua	Privado de servicio público	Servicio a la comunidad	Financiero
13.	Puerto Limpio Cía Ltda.	Privado de servicio público	Servicio a la comunidad	Financiero
14.	Fundación Crisfe (http://www.crisfe.org/aliados/)	Privada	Servicio a la comunidad	Capacitación

Fuente: Entrevistas a líderes locales
Elaborado por: Autoras

3.11 Promotor de la propuesta

Por tratarse de una propuesta de largo plazo que involucra una coordinación oficial con entidades públicas y privadas, el promotor de la iniciativa debe ser la Junta Parroquia Rural de Tenguel, para esto debería conformar una comisión y considerando que tiene presupuesto anual destinar un puesto de trabajo calificado a un profesional para que impulse la iniciativa.

3.12 Estrategias y actividades

3.12.1 Estrategia general

El proyecto se conforma de un equipo básico de coordinación interinstitucional quienes harán posible en su conjunto de lograr la consecución de los objetivos propuestos. Las principales actividades son las siguientes:

- Promover la constitución de un grupo promotor del desarrollo parroquial con el liderazgo de la Junta parroquial de Tenguel, la

participación de las empresas, entidades públicas que operan en la parroquia, jóvenes y familias;

- Constituir una plataforma operativa de apoyo en la Junta parroquial;
- Contratar un técnico por parte de la Junta, quien se encargará de la coordinación del proyecto en general;

3.12.2 Componente: Objetivo específico 1

El aliado estratégico para la consecución de este objetivo es el Ministerio de Educación y el Colegio Primero de Junio de la parroquia que ofrece bachillerato. Las actividades previstas para la consecución del objetivo que es impulsar que exista en la parroquia bachilleratos técnicos tanto en agroindustria como técnico-industrial son las siguientes:

- Propiciar reuniones con las autoridades del colegio Primero de Junio y del Ministerio de Educación para que se instaure el bachillerato técnico;
- Definir conforme a los diferentes bachilleratos técnicos existentes cuáles se ajustan de mejor manera a la localidad;
- Promover la propuesta de bachillerato técnica en los jóvenes y familias de la parroquia y área de influencia.

3.12.3 Componente: Objetivo específico 2

Los aliados estratégicos para la consecución de este objetivo son las empresas de la localidad, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (Secap), operadores de capacitación calificados por la Secretaría Técnica del Sistema de Cualificación Profesional (Setec) y Municipio de Guayaquil por medio de los CAMI. Las actividades previstas son las siguientes:

- Realizar una encuesta en cada una de las empresas solicitando información de los principales temas para capacitación específica que debe realizarse en la parroquia;
- Identificar los contenidos de capacitación aprobados por el Setec según la necesidad de las empresas locales;
- Seleccionar a los operadores de capacitación aprobados por el Setec que tengan experticia en los temas elegidos.
- Convocar a los operadores de capacitación, principalmente el Secap para establecer la modalidad de operación con el apoyo de las entidades locales;
- Promover los cursos en la población local;

3.12.4 Componente: Objetivo específico 3

Este objetivo busca desarrollar las capacidades emprendedoras de los jóvenes de la parroquia y área de influencia, para ello deberá contar con el apoyo del Centro Guayaquil Emprende del Municipio, entidad que aportará en este componente. Las actividades previstas son las siguientes:

- Establecer una agenda conjunta de actividades con el Centro Emprende del Municipio de Guayaquil;
- Planificar actividades de promoción del espíritu emprendedor con profesores de las entidades educativas, líderes locales y jóvenes;
- Promover las actividades de capacitación sobre temas de emprendimiento;
- Convocar a entidades de financiamiento para difundir servicios financieros en la parroquia;
- Invitar a entidades de servicios financieros para el establecimiento de una agencia en la parroquia;

- Implementar la agenda de emprendimiento.

3.13 Resultados previstos

El proyecto busca obtener resultados que modifiquen la estructura del empleo de la parroquia, para ello requiere un proceso permanente de mejora de la competitividad local mediante la formación y capacitación que incidirá en la calidad del empleo. Los resultados previstos son:

- El colegio de la localidad ofrecerá bachillerato técnico-industrial y agroindustria;
- La parroquia tendrá una oferta de servicios de capacitación genérica y específica que mejore la competitividad laboral;
- Existirá una agencia de servicios financieros en la parroquia;
- Se han constituido nuevas empresas a cargo de jóvenes que ofrecen servicios y productos en la parroquia y área de influencia;
- Disminución del desempleo en la parroquia;
- Incremento de la calidad del empleo para los jóvenes.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

La parroquia Tenguel se encuentra en un sector geográfico privilegiado por su diversidad de recursos naturales de tal forma que tiene una intensa actividad económica en acuicultura, pesca y agricultura de exportación. Adicionalmente su relativa cercanía a principales centros de embarque como son Puerto Bolívar para el banano y Guayaquil para el cacao y camarón.

Las empresas que están en la parroquia Tenguel tienen forma de persona jurídica como persona natural, al año 2016 declararon una venta agregada de US\$ 23 millones y 690 trabajadores afiliados a la seguridad social. Conforme las actividades económicas existentes, se dedican a explotación en acuicultura de camarón, pesca, agricultura y servicios. En menor medida ganadería vacuna y porcina y comercio.

La situación laboral de los jóvenes evidencia la existencia de empleo precario con tiempo trabajado menor al reglamentario de 40 horas, horas adicionales trabajadas y no remuneradas, alto porcentaje de trabajo temporal, falta de afiliación a la seguridad social y condiciones de seguridad en el trabajo observables. Cabe indicar que las ramas de la producción agrícola existente en Tenguel es el cultivo de exportación como es el banano, el cacao. Y la acuicultura para la exportación como es el camarón. Estos tres están entre los mayores rubros de exportación del Ecuador. Por tanto, esta situación de precariedad puede ser el resultado de la inexistencia de la supervisión del Ministerio de Trabajo a las empresas para verificar que se cumpla el cumplimiento de las obligaciones patronales.

Los resultados de la investigación en Tenguel no se diferencian de la precariedad laboral denunciada por la Organización Internacional del Trabajo en el sector rural de Latinoamérica, que presentan en resumen igual situaciones de trabajo de poca calidad.

Recomendaciones

Siendo Tenguel una parroquia con abundantes y diversificados recursos naturales y teniendo una cercanía a los mercados y puertos de embarque internacional, implica que se debe generar internamente una mejor infraestructura que potencie estas condiciones y un crecimiento del capital humano local para aprovechar las mismas. Lo anterior implica que se debe trabajar por parte de los organismos locales una lista de prioridades que inicien por carreteras de mejor calidad que disminuyan los tiempos de viaje. Centros de estudios y servicios que impulsen el emprendimiento.

Debe existir un acuerdo social entre la población, empresas y gobiernos locales para tener un mejor desempeño en el cumplimiento de las obligaciones laborales, de tal forma que se incentive y respete al trabajo humano.

Se acompaña al documento una propuesta que impulsaría el crecimiento del capital humano que incremente oportunidades laborales. Para esto se requiere incorporar formación técnica industrial e impulsar las capacidades emprendedoras de la población. En esta propuesta debe ser protagonista la población local por medio del gobierno local (Junta parroquial) quien debe asumir el liderazgo y la consecución de aliados estratégicos que hagan posible su cumplimiento.

Bibliografía

- Aguilar, E. (2007). *Perspectivas teóricas en desarrollo local*. Madrid: Netbiblo.
- Alles, M. (2012). *Diccionario de términos de recursos humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez, C. (2015). *Actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Parroquia Tenguel*. Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia Tenguel. Tenguel: GADPT.
- Amate, I., & Guarnido, A. (2011). *Factores determinantes del desarrollo económico y social*. Málaga, Andalucía, España: Analistas Económicos de Andalucía.
- Argoti, A. (2011). Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión Keynesiana. *Tendencias*, 35-57.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Montecristi, Manabí, Ecuador: Asamblea Constituyente.
- BCE. (2018). *Banco Central del Ecuador*. Recuperado el 15 de Mayo de 2018, de <https://www.bce.fin.ec/index.php/informacioneconomica/sector-real>
- Capital Humano. (2015). *Capital Humano*. Recuperado el 5 de enero de 2018, de Fuente: <https://capitalhumanoinsight.wordpress.com/>
- Cepal. (2016). *Coyuntura Laboral en América Latina*. Comisión Económica para América Latina. Santiago de Chile: Cepal/OIT.
- Congreso Nacional. (2001). *Ley de la Juventud*. Congreso Nacional. Quito: Congreso Nacional.
- Congreso Nacional. (2012). *Código del Trabajo*. Quito: Congreso Nacional.
- Delaunay, D. (1985). *Demografía en el Ecuador. Poblaciones de las parroquias 1950-1982*. Quito: Cedig.
- Echeverri, R., & Sotomayor, O. (2010). *Estrategias de gestión territorial rural en las políticas públicas en Iberoamérica*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Esteves, L. (2017). *Propuesta de políticas públicas para el fortalecimiento del empleo rural no agropecuario en Ecuador*. Universidad Agraria del Ecuador, Sistema de Postgrado. Guayaquil: UAE.
- GAD Tenguel. (2018). *Gobierno Autónomo Descentralizado de Tenguel*. Recuperado el 25 de Agosto de 2018, de <http://tenguel.gob.ec/index.php/features-add-ons-and-support/agricola>

- Gamero, J. (2012). Dela noción de empleo precario al concepto de trabajo decente. *Derecho & Sociedad*, 117-125.
- Garay, L. (2015). *Banco de la República*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2016, de Actividad cultural: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/economia/industrilatina/020.htm>
- Gómez, S. (2008). Nueva ruralidad. Fundamentos teóricos y necesidad de avances empíricos. En *La nueva ruralidad en América Latina: avances teóricos y evidencias empíricas* (págs. 45-77). Bogotá: Javeriana.
- Granda, C., Patiño, C., & Rivadeneira, A. (2017). *Determinanes de la movilidad laboral en Ecuador 2006-2017*. Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. Quito: INEC.
- ILO. (2011). Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario. *Regulaciones y políticas para combatir el trabajo precario* (pág. 59). Génova: ILO.
- INEC. (2012). *Empleo y condición de actividad en Ecuador*. Quito: INEC.
- INEC. (2015). *Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos*. Recuperado el 2 de Septiembre de 2017, de www.inec.gob.ec/tabulados_CPV/1_POBL_PROV_CANT_PARR_AR_EA.xls
- INEC. (2017). *Encuesta de Empleo, desempleo y subempleo*. Recuperado el 8 de Enero de 2018, de www.inec.gob.ec
- INEC. (2017). *Reporte de economía laboral*. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Quito: INEC.
- INEC. (2018). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-y-senplades-presentan-nueva-clasificacion-para-la-poblacion-con-empleo/>
- Jaramillo, O. (2005). Gestión del talento humano en las micro, pequeñas y medianas empresas de confecciones y alimentos vinculadas al programa Expopyme de la Universidad del Norte de la ciudad de Barranquilla. Manizales: UNC.
- Krugman, P., & Wells, R. (2007). *Macroeconomía: introducción a la economía*. Barcelona, España: Reverte.

- Lasio, V., Ordeñana, X., Caicedo, G., Samaniego, A., Izquierdo, E., Zambrano, J., & Tenesaca, T. (2017). *Global Entrepreneurship Monitor*. Guayaquil: Espae.
- Le Boterf, G. (Octubre de 2000). La gestión por competencias. *IDEA*, 110-113.
- Martínez, J., & Solórzano, M. (2018). *Determinantes del desempleo juvenil en el Ecuador, 2016*. Universidad Central del Ecuador. Quito: UCE.
- MCSE. (2015). *Compendio de indicadores de resultados de los sectores estratégicos*. Quito: MCSE.
- Melo, R. (9 de Agosto de 2015). Jubilados radicados en Cotacachi no cambian su estilo de vida. *El Comercio*.
- Muñoz, O. (2004). *Hacia un Chile competitivo*. Santiago de Chile, Chile: Universitaria.
- OIT. (1964). Convenio sobre la política del empleo C122. Génova, Italia: OIT.
- OIT. (2012). Del trabajo precario al trabajo decente. *Simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario* (pág. 2012). Quito: OIT.
- OIT. (2016). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT.
- OIT. (2017). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT.
- PNUD. (Marzo de 2015). *Desarrollo humano*. Recuperado el 26 de Febrero de 2017, de <http://hdr.undp.org/es/content/%C2%BFqu%C3%A9-es-el-desarrollo-humano>
- Prefectura Guayas. (2015). *Prefectura del Guayas*. Recuperado el 25 de Agosto de 2018, de <http://www.guayas.gob.ec/noticias/inicio-trabajo-preventivo-en-puerto-el-conchero-de-la-parroquia-tenguel>
- Ramírez, K. (2011). Análisis del libro Teoría del Desarrollo Económico de Joseph Shumpeter. *Contribuciones a la economía*, 15.
- Reinecke, G., & Faiguenbaum, S. (2016). *Empleo Rural en América Latina: avances y desafíos*. Buenos Aires: Nueva Sociedad.
- Resico, M. (2010). *Introducción a la economía social de mercado*. Quito: Flacso.
- Senplades. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida*. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo . Quito: Senplades.

- SIISE. (2017). *Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2017, de www.siise.gob.ec
- Valenti, G. (2012). *Construyendo puentes entre el capital humano y el sistema de innovacion*. México: Flacso.
- Vásquez, J. (2016). *El emprendimiento empresarial. La importancia de ser emprendedor*. Vigo, España: ITcampus Academy.
- Venegas, M. (2004). El concepto pedagógico formación en el universo semántico de la educación. *Educación*, 28(2), 13-28.
- Verdera, F. (2015). *La población joven, ¿qué edades abarca?* Lima: OIT.
- Vitali, S. (2017). Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador. *Salud de los Trabajadores*, 25(1), 9-22.

Anexo 1. Cuestionario para encuesta

Encuesta a trabajadores de Tenguel

Presentación: Buenos días/tardes: Se está realizando una investigación sobre la situación laboral de los jóvenes en la parroquia Tenguel, esta encuesta es totalmente anónima, agradeceríamos su participación respondiendo amablemente las preguntas a continuación:

- 1) Sector: _____
2) Sexo: Hombre: Mujer: 3) Edad (años cumplidos):
4) Estado civil: a) Casado: b) Separado: c) divorciado: d) viudo
e) unión libre f) soltero:

5) Lugar de nacimiento: País: _____ Provincia: _____; Ciudad: _____; Parroquia: _____

6) Lugar de residencia: País: _____ Provincia: _____; Ciudad: _____; Parroquia: _____

ESTUDIOS ALCANZADOS

- 7) Indique su nivel de estudios alcanzados: a) EGB no concluida: b) EGB concluida:
c) Bachillerato no concluido: d) Bachillerato concluido: e) Educación superior:
8) Título obtenido: _____ 9) ¿Asiste actualmente a clases?: a) Si b) No
10) Asiste actualmente a capacitación? a) Si b) No

LABORAL

- 11) ¿Actualmente tiene trabajo remunerado? a) Si: b) No: 12) Su trabajo es por cuenta propia a) Si: b) No:
13) Su trabajo es: a) Fijo o Eventual 14) ¿Cuántos meses de antigüedad tiene en su trabajo actual? _____
15) ¿A qué se dedica la empresa para la que trabaja? Agrícola b) Pecuaria
c) Camaronera d) comercio e) servicios e) Industria
16) ¿Cuántas horas trabaja por semana? 17) ¿Tiene seguridad social? a) Si b) No
18) Su salario mensual es igual o superior al Salario Mínimo Vital? a) Si b) No
19) ¿Si trabaja sobretiempo, le pagan esas horas adicionales? a) Si b) No 20) Considera que la empresa le da mínima seguridad a las condiciones de trabajo a) Si b) No

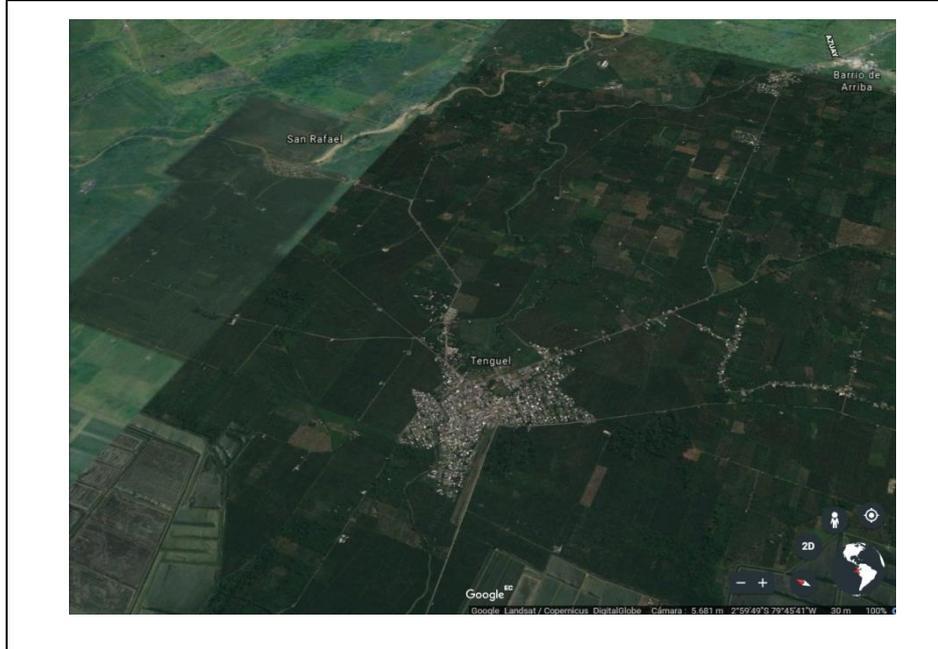
Formación y capacitación laboral

- 21) ¿Existe oferta de capacitación laboral en la parroquia o en poblaciones cercanas? a) Si b) No 22) ¿La oferta de capacitación laboral está acorde a lo que las empresas del medio solicitan? a) Si b) No
23) En su opinión qué otros temas de capacitación se deberían impartir en Tenguel para mejorar la inserción laboral?

Encuestador/a: _____ Fecha: _____

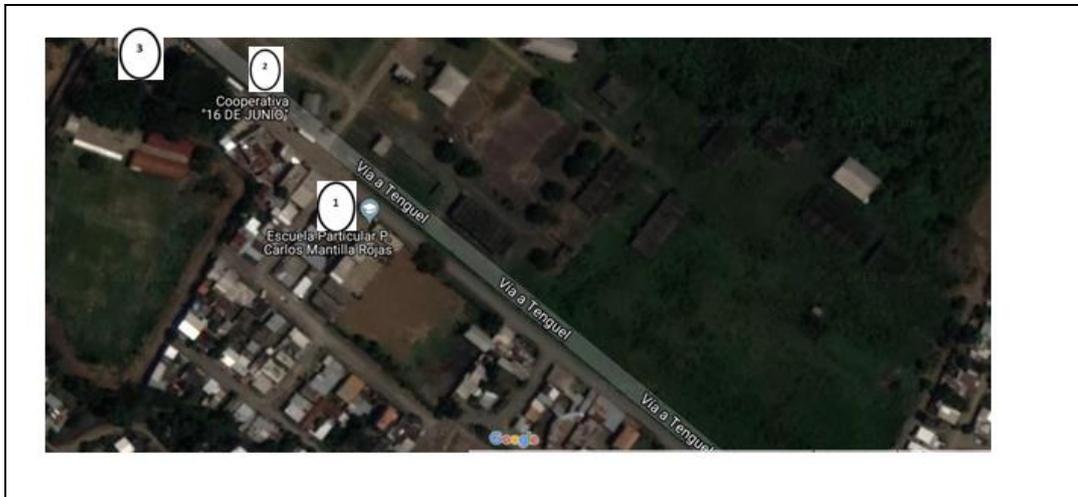
Elaborado por: Autoras

Anexo 2. Ubicación de empresas



Fuente: Google Earth
Elaborado por: Autoras

Anexo 3. Ubicación de Cooperativa y Escuela



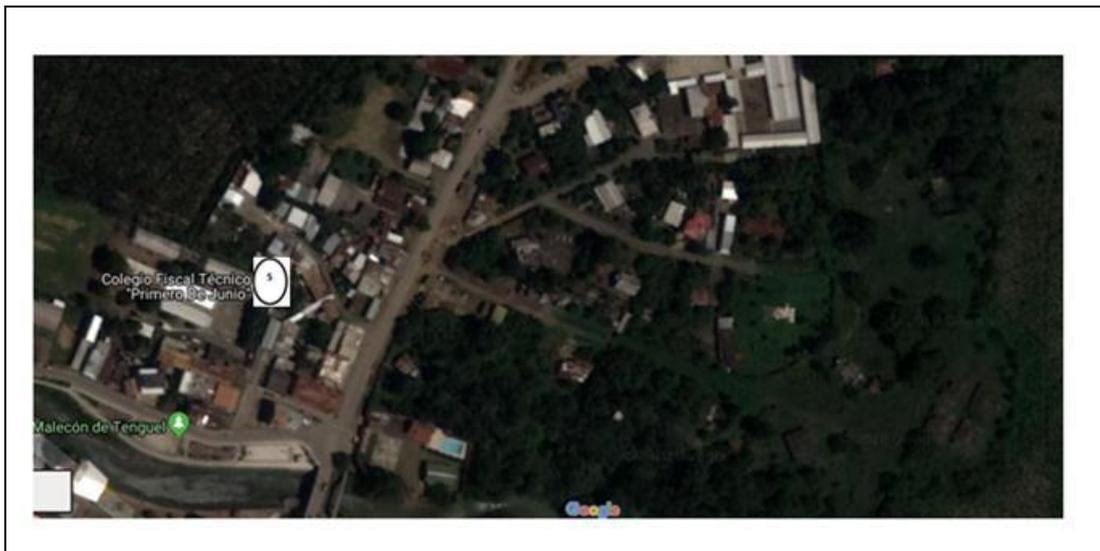
Fuente: Google Earth
Elaborado por: Autoras

Anexo 4. Ubicación de Unidad Educativa Tenguel



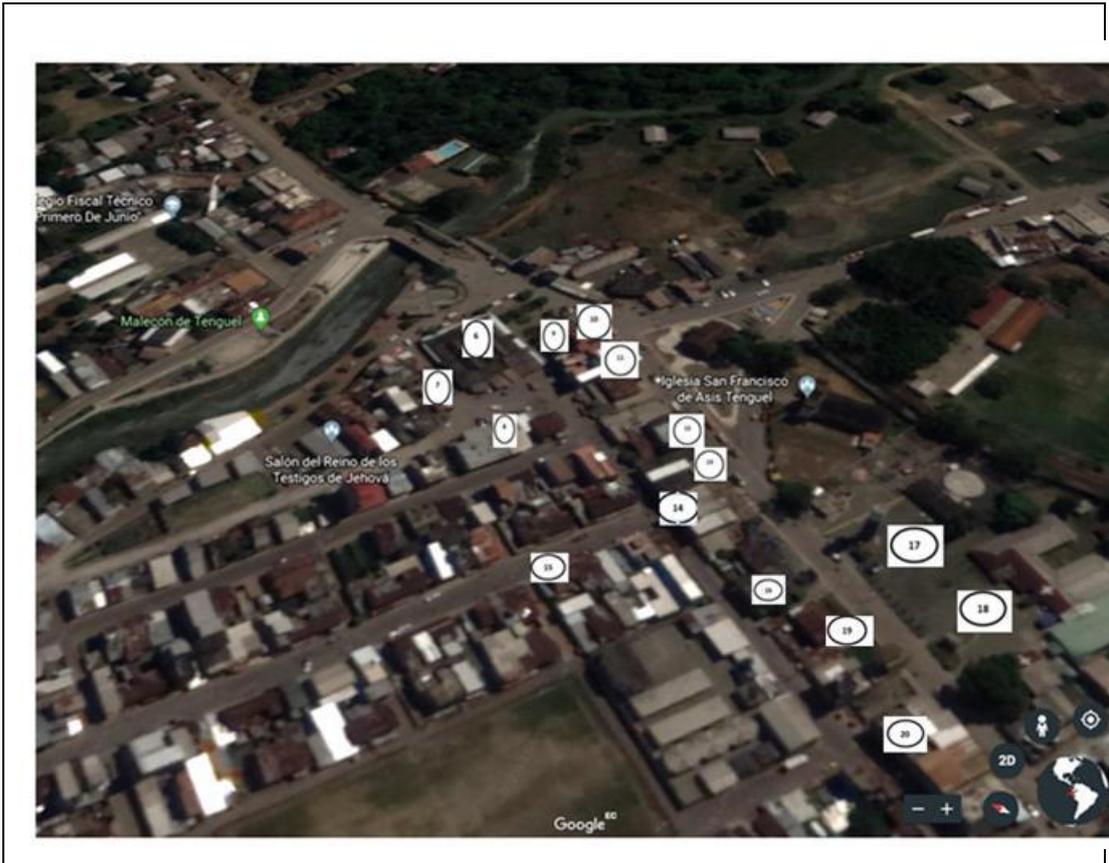
Fuente: Google Earth
Elaborado por: Autoras

Anexo 5. Ubicación de colegio Técnico Primero de Junio



Fuente: Google Earth
Elaborado por: Autoras

Anexo 6. Ubicación de entidades



Fuente: Google Earth
Elaborado por: Autoras

Anexo 7. Ubicación de escuelas e iglesias



Fuente: Google Earth
Elaborado por: Autoras

Anexo 8. Anexo de empresas

Organizaciones/empresas	Trabajadores
1.- Unidad Educativa P. Carlos Mantilla	16
2.- coop. 16 de Junio	40 unidades (80 trab)
3.- Centinela del sur	37 unidades (74 trab)
4.- Unidad Tenguel	61- doble jornada
5.- Colegio Fiscal Primero De Junio	13
6.- Mercado Tenguel	26
SESEI (Guardias de Seguridad del Mercado)	6
7.- Tienda Segarra	3
8.- Hermanos Segarra Aguilar	3
9.- Almacenes Electromas	2
10.-Panadería el GRAN PAN	3
11.- Ferrisariato Segarra	9
12.- Mi Tienda	10
13.- Marisquería D´Cristiansen	3
14.- CNEL	9
15.- Heladería Topsy (Almache)	2
16.- farmacia	2
17.- Interagua Cia Ltda	15
18.- Hospital San Francisco de Tenguel	
19.- Su Farmacia	2
20.- La Economía	5
21.- Cyber Zoilita	4
22.- Cyber LG	3
23.- Compañía Comercial y Agrícola Walter Landeta Cía. Ltda.	87
24. Camaronera Capricornio s.a	25

Fuente: Observación directa

Elaborado por: Autoras

Anexo 9. Imágenes de toma de encuestas en Tenguel



Fuente: Parroquia Tenguel
Elaborado por: Autoras



Fuente: Parroquia Tenguel
Elaborado por: Autoras



Fuente: Parroquia Tenguel
Elaborado por: Autoras



Fuente: Parroquia Tenguel
Elaborado por: Autoras



Fuente: Parroquia Tenguel
Elaborado por: Autoras



Fuente: Parroquia Tenguel
Elaborado por: Autoras



Fuente: Parroquia Tenguel
Elaborado por: Autoras