



**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 DEL EMPLEO ADECUADO EN LOS EGRESADOS  
DE LA CARRERA ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD LAICA  
VICENTE ROCAFUERTE**

**TUTOR**

**Econ. ZOILA PESANTEZ CEDEÑO, Mgtr.**

**AUTOR**

**BRYAN RICARDO LOOR TROYA**

**GUAYAQUIL**

**2022**

## REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS

**TÍTULO Y SUBTÍTULO:**

Análisis del empleo adecuado en los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE

**AUTOR/ES:**

Loor Troya Bryan Ricardo

**REVISORES O TUTORES:**

Econ. Pesantez Cedeño Zoila, Mgtr.

**INSTITUCIÓN:**

Universidad Laica VICENTE  
ROCAFUERTE de Guayaquil

**Grado obtenido:**

Economista

**FACULTAD:**

CIENCIAS SOCIALES Y  
DERECHO

**CARRERA:**

ECONOMÍA

**FECHA DE PUBLICACIÓN:**

2022

**N. DE PAGS:**

81

**ÁREAS TEMÁTICAS:** Ciencias Sociales y del Comportamiento

**PALABRAS CLAVE:** Educación y empleo; empleo; empleo de jóvenes; oportunidades de empleo; pleno empleo

**RESUMEN:**

La temática del empleo adecuado, ha sido abordada desde diversas aristas, sin embargo, las evidencias apuntan que las contradicciones se mantienen latentes en países desarrollados, en la región latinoamericana y en Ecuador, especialmente al tratarse de la oferta educativa universitaria en el mercado laboral. Tal, ha sido el interés investigativo con el objetivo de analizar la situación de empleo adecuado entre los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, del que se presentan los resultados obtenidos con el seguimiento del enfoque mixto, tipo de investigación descriptiva, y la aplicación de una encuesta a dichos egresados; todo lo cual posibilitó la descripción de la situación con relación al empleo adecuado entre los egresados, así como también la revelación de los factores que inciden en la obtención de un empleo adecuado, mediante las formulaciones sugeridas por la OIT y la CEPAL. Con respecto a los jóvenes que están en proceso de titulación de la educación superior, supuestamente, debían sortear menos dificultades en su gestión y condición de empleabilidad; sin embargo los

<p>resultados apuntan a débiles relaciones ingreso- conocimientos y empleo-perfil; difícil búsqueda de trabajo; y la incidencia de factores como los niveles de ingreso; horas de la jornada laboral; inestabilidad laboral; y, la falta de integralidad al concebir a los jóvenes como sujetos de políticas. En consonancia, el tema sustenta su pertinencia por el contexto estudiado que es prioridad en las directrices de las normativas legales internacionales y nacionales.</p>		
<b>N. DE REGISTRO</b>	<b>N. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<b>SI</b> <input checked="" type="checkbox"/>	<b>NO</b> <input type="checkbox"/>
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b> Loor Troya Bryan Ricardo	<b>Teléfono:</b> 0996716769	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:bloort@ulvr.edu.ec">bloort@ulvr.edu.ec</a>
<b>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</b>	<p><b>Decana:</b> Mgtr. Diana Almeida Aguilera  <b>Teléfono:</b> (04) 2596500 Ext. 240  <b>E-mail:</b> dalmeidaa@ulvr.edu.ec  <b>Directora de Carrera:</b> Mgtr. Rosa Salinas  Heredia  <b>Teléfono:</b> (04) 2596500 Ext. 226  <b>E-mail:</b> rsalinash@ulvr.edu.ec</p>	

# CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD ACADÉMICA

## ANÁLISIS DEL EMPLEO ADECUADO EN LOS EGRESADOS DE LA CARRERA ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE

*por* Bryan Ricardo Loor Troya

---

**Fecha de entrega:** 02-ago-2022 03:04p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1878177336

**Nombre del archivo:** .2022-BRLT-PROY.EMPLEO\_ADEC,\_EGRES..doc (686.5K)

**Total de palabras:** 16752

**Total de caracteres:** 90804

# ANÁLISIS DEL EMPLEO ADECUADO EN LOS EGRESADOS DE LA CARRERA ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	oit.org Fuente de Internet	2%
2	www.ilo.org Fuente de Internet	1%
3	revistas.ucr.ac.cr Fuente de Internet	1%
4	ecuador.fes.de Fuente de Internet	1%
5	revistas.uned.es Fuente de Internet	<1%
6	Carlos De Domingo Soler, Mónica Naveda Jácome, Marco Antonio Rodríguez Proaño, María Gabriela Muñoz Pumagualle. "Juventud, academia y empleo. Análisis de una desconexión", Podium, 2020 Publicación	<1%
7	www.revistas.una.ac.cr Fuente de Internet	

Firma:

Econ. ZOILA PESÁNTEZ CEDEÑO, Mgtr.

C.C.0908633308

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El estudiante egresado BRYAN RICARDO LOOR TROYA, declara bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, **Análisis del empleo adecuado en los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE**, corresponde totalmente al suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor



Firma:

BRYAN RICARDO LOOR TROYA

C.I. 0924556913

## CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación: **Análisis del empleo adecuado en los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE**, designada por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

### CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: **Análisis del empleo adecuado en los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE**, presentado por el estudiante BRYAN RICARDO LOOR TROYA como requisito previo, para optar al Título de ECONOMISTA, encontrándose apto para la sustentación.

Firma:



Econ. ZOILA PESÁNTEZ CEDEÑO, Mgtr.

C.C.0908633308

## **AGRADECIMIENTO**

*Gracias a Dios por darme fuerzas y seguir adelante sin claudicar, ante tanta adversidad en el transcurso de esta etapa en mi vida. Gracias a mi familia por enseñarme principios, valores y sobre todo entender que los estudios son los más importantes en la vida.*

*Lograr el objetivo de culminar mi carrera profesional, no ha sido fácil pero tampoco imposible, gracias a mis profesores por compartir sus conocimientos, su inmenso apoyo. Gracias a mi tutora por su paciencia y ser mi guía para lograr cumplir el último tramo de este largo camino, la tesis.*

## **DEDICATORIA**

*Dedico en primer lugar a Dios por darme la fuerza y salud para culminar este logro profesional.*

*Dedico mi logro a mis padres ya que ellos fueron un pilar fundamental en toda mi vida. Sembraron una semilla tan fuerte que me permitió mentalizarme y ser consciente de que uno es el arquitecto de su propio destino.*

*Le dedico este logro a mi Esposa que si no fuera por ella que estuviera alentándome todos los días no lo hubiera logrado y en especial a mis hijos, que esto sirva de ejemplo para que siga un buen camino, por más de que existan barreras, con fe y confianza en uno mismo, todo se puede lograr.*

## RESUMEN

La temática del empleo adecuado, ha sido abordada desde diversas aristas, sin embargo, las evidencias apuntan que las contradicciones se mantienen latentes en países desarrollados, en la región latinoamericana y en Ecuador, especialmente al tratarse de la oferta educativa universitaria en el mercado laboral. Tal, ha sido el interés investigativo con el objetivo de analizar la situación de empleo adecuado entre los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, del que se presentan los resultados obtenidos con el seguimiento del enfoque mixto, tipo de investigación descriptiva, y la aplicación de una encuesta a dichos egresados; todo lo cual posibilitó la descripción de la situación con relación al empleo adecuado entre los egresados, así como también la revelación de los factores que inciden en la obtención de un empleo adecuado, mediante las formulaciones sugeridas por la OIT y la CEPAL. Con respecto a los jóvenes que están en proceso de titulación de la educación superior, supuestamente, debían sortear menos dificultades en su gestión y condición de empleabilidad; sin embargo los resultados apuntan a débiles relaciones ingreso- conocimientos y empleo-perfil; difícil búsqueda de trabajo; y la incidencia de factores como los niveles de ingreso; horas de la jornada laboral; inestabilidad laboral; inequidad en materia de edades y género; y, la falta de integralidad al concebir a los jóvenes como sujetos de políticas. En consonancia, el tema sustenta su pertinencia por el contexto estudiado que es prioridad en las directrices de las normativas legales internacionales y nacionales.

**Palabras clave:** Educación y empleo; empleo; empleo de jóvenes; oportunidades de empleo; pleno empleo

## ABSTRACT

The issue of adequate employment has been approached from various angles, however, the evidence suggests that the contradictions remain latent in developed countries, in the Latin American region and in Ecuador, especially when it comes to the university educational offer in the labor market. Such has been the research interest with the aim of analyzing the situation of adequate employment among the graduates of the Economics career of the VICENTE ROCAFUERTE Lay University of Guayaquil, from which the results obtained with the monitoring of the mixed approach, type of descriptive research, and the application of a survey to said graduates are presented; all of which made it possible to describe the situation in relation to adequate employment among graduates, as well as to reveal the factors that affect obtaining adequate employment, through the formulations suggested by the ILO and ECLAC. With regard to young people who are in the process of graduating from higher education, they supposedly had to overcome fewer difficulties in their management and employability status; however, the results point to weak income-knowledge and employment-profile relationships; difficult job search; and the incidence of factors such as income levels; hours of the working day; job instability; age and gender inequality; and, the lack of integrality in conceiving young people as policy subjects. Accordingly, the topic supports its relevance by the context studied that is a priority in the guidelines of international and national legal regulations.

**Keywords:** Education and employment; employment; youth employment; employment opportunities; full employment

# ÍNDICE GENERAL

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA .....	iii
CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD ACADÉMICA.....	v
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES .....	vii
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	viii
AGRADECIMIENTO .....	ix
DEDICATORIA .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	3
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	3
1.1 Tema .....	3
1.2 Planteamiento del Problema.....	3
1.3 Formulación del Problema .....	5
1.4 Objetivo General.....	6
1.5 Objetivos Específicos.....	6
1.6 Idea a Defender .....	6
1.7 Línea de Investigación Institucional/Facultad.....	6
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Marco Teórico.....	7
2.1.1 Antecedentes investigativos .....	7
2.1.2 Teorías del desarrollo.....	15
2.1.3 Fundamentos teóricos .....	17
Consideraciones teórico-metodológicas sobre el empleo y su clasificación .....	17
El empleo juvenil y los factores asociados al empleo adecuado .....	21
El nivel académico de Educación Superior y el empleo adecuado .....	24
2.2 Marco Legal .....	25
Agenda 2030. Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas y Comisión Económica para América Latina y el Caribe, ONU-CEPAL, 2016).....	25
Constitución de la República del Ecuador 2008 (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) .....	25
Plan de Creación de Oportunidades, 2021-2025 (Secretaría Nacional de Planificación, SENPLADES, 2021).....	26
Código del Trabajo, 2005 (Asamblea Nacional, 2005, Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005, actualizado mayo 2013) .....	27
Ley Orgánica de la Educación Superior, LOES, 2010 (Asamblea Nacional, 2010, Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct-2010).....	27
CAPÍTULO III.....	29
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
3.1 Enfoque de la investigación .....	29
3.2 Alcance de la investigación.....	29

3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos .....	29
3.4 Población y muestra .....	30
3.5 Presentación y análisis de resultados .....	31
3.6 Informe final .....	44
Situación del empleo y factores que predominan en la condición de un empleo adecuado y decente, desde las formulaciones de organismos internacionales en torno al tema.....	44
CONCLUSIONES .....	51
RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS .....	59

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Género de los egresados de la carrera Economía del período 2021-22. ULVR, 2022 .....	31
Tabla 2. Grupos de edades de los egresados de la carrera Economía del período 2021-22. ULVR, 2022.....	32
Tabla 3. Percepción conseguir empleo adecuado entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022.....	33
Tabla 4. Situación al momento actual entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022.....	34
Tabla 5. Antigüedad en el área laboral de los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022.....	35
Tabla 6. Consideraciones acerca del ingreso percibido de acuerdo a sus conocimientos entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022.....	36
Tabla 7. Consideraciones de la idoneidad de la jornada laboral entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022.....	37
Tabla 8. Disponibilidad para trabajar horas adicionales entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022.....	38
Tabla 9. Relación del empleo con el perfil de Economista, entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022.....	39
Tabla 10. Dificultades en la búsqueda de trabajo entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022.....	40
Tabla 11. Contratiempos que les ocasionó la crisis sanitaria de COVID-19, entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022 .....	41
Tabla 12. Argumentos para quedar desempleado, entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022.....	42
Tabla 13. Consideración del aporte de las prácticas pre-profesionales al empleo, entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022 .....	43
Tabla 14. Estudio: Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) .....	44
Tabla 15. Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado.....	45
Tabla 16. Estudio: Relación entre la Agenda de Trabajo Decente y los ODS .....	48
Tabla 17. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2022 .....	49

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Clasificación de la población económicamente activa según condición de empleo y desempleo .....	18
Figura 2. Clasificación de empleo y subempleo en Ecuador. INEC, 2014 .....	19
Figura 3. Género de los egresados de la carrera Economía del período 2021-22. ULVR, 2022 .....	31
Figura 4. Grupos de edades de los egresados de la carrera Economía del período 2021-22. ULVR, 2022 .....	32
Figura 5. Percepción conseguir empleo adecuado entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022 .....	33
Figura 6. Situación al momento actual entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022 .....	34
Figura 7. Antigüedad en el área laboral de los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022 .....	35
Figura 8. Consideraciones acerca del ingreso percibido de acuerdo a sus conocimientos entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022 .....	36
Figura 9. Consideraciones de la idoneidad de la jornada laboral entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022 .....	37
Figura 10. Disponibilidad para trabajar horas adicionales entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022 .....	38
Figura 11. Relación del empleo con el perfil de Economista, entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022 .....	39
Figura 12. Dificultades en la búsqueda de trabajo entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022 .....	40
Figura 13. Contratiempos que les ocasionó la crisis sanitaria de COVID-19, entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022 .....	41
Figura 14. Argumentos para quedar desempleado, entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022 .....	42
Figura 15. Consideración del aporte de las prácticas pre-profesionales al empleo, entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022 .....	43
Figura 16. Páginas de e-mail para encuestas no presenciales a egresados de la carrera Economía, período 2021-2022, junio de 2022 .....	64
Figura 17. Aplicación de las encuestas a egresados de la carrera Economía, en instalaciones de la ULVR, 20 de junio de 2022 .....	67
Figura 18. Aplicación de las encuestas a egresados de la carrera Economía, en instalaciones de la ULVR, 20 de junio de 2022 .....	67

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Encuesta a jóvenes egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.....	60
Anexo 2. Evidencias de la aplicación on line de las encuestas, a egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, junio de 2022 .....	63
Anexo 3. Método de muestreo aleatorio simple .....	65
Anexo 4. Evidencias de la aplicación presencial de las encuestas, a egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, junio de 2022 .....	67

## INTRODUCCIÓN

El empleo juvenil ha devenido en tema de especial prioridad para los Estados desde la propia importancia que se le concede como condición de actividad en la que intervienen factores subjetivos de los trabajadores y también los instrumentos de la política pública.

Y es que en las últimas décadas se ha manifestado cierta confrontación entre la condición de contar con un título académico, en específico de la Educación Superior, y el alcance de un empleo adecuado; situación que se ha agudizado dada la crisis epidemiológica de la COVID-19 con las nuevas desventajas de reducción de actividades y horas laborales.

En efecto, esta situación se reveló entre los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil (ULVR), luego ha sido el interés de esta investigación, indagar sobre la realidad de la situación de empleo adecuado de los egresados y los factores que pueden estar incidiendo en que se obtenga y/o mantenga dicho empleo.

Al haberse planteado como objetivo general, analizar la situación de empleo adecuado entre los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, se concibió la significación socioeconómica no solo para los egresados.

De esa manera, se presentan a continuación los resultados por capítulos, el primero de ellos contiene el diseño de la investigación. El segundo capítulo ofrece los antecedentes y fundamentos teóricos y legales imprescindibles para el desarrollo del proceso investigativo.

En el tercer capítulo aparece además del diseño metodológico seguido, los resultados alcanzados por la aplicación de instrumentos y técnicas sobre la población sensible al estudio, definida por los egresados que concluyeron el noveno semestre de la carrera Economía en la ULVR al cierre de los periodos 2021-2022, con el correspondiente análisis.

Algunos de los resultados más relevantes refieren sobre lo difícil de conseguir un empleo adecuado; las consideraciones acerca de que la relación ingreso-conocimientos es medianamente adecuada; en contraposición, la mayor parte de los egresados opinó que no se respeta el vínculo empleo-perfil de egreso, en

el caso del Economista. También se señala que es difícil la búsqueda de trabajo, predominantemente por las ofertas de baja remuneración; y entre otras apreciaciones la favorable opinión con respecto al aporte de las prácticas pre-profesionales como experiencias para el empleo.

Otro resultado de valía se obtuvo de la revisión documental efectuada a estudios de los organismos internacionales en materia de empleo (OIT y CEPAL), de lo que se infiere la presencia de variados factores que actúan sobre el empleo adecuado, como: niveles de ingreso; horas de la jornada laboral; la inestabilidad laboral; la persistente inequidad en el contexto del mercado laboral en materia de edades y género; y muy relevante, la falta de integralidad en la consideración de los jóvenes como sujetos de políticas.

Luego se presentan las Conclusiones, Recomendaciones, y Referencias Bibliográficas que posibilitaron la incursión en el tema; y finalmente un grupo de Anexos con documentos que amplían detalles e informaciones.

# CAPÍTULO I

## DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1 Tema

Análisis del empleo adecuado en los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte

### 1.2 Planteamiento del Problema

En el transcurso de la recién culminada década y desde años anteriores, la situación del empleo ha presentado difíciles resultados y expectativas para toda la población; la invariabilidad, o en ocasiones la acentuación de las tasas de desocupación en todas las edades además del marcado aumento del empleo informal, repercute en los índices de pobreza y niega por tanto, la oportunidad histórica que plantea la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), especialmente para esta región en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 1 y 8, respectivamente) de la actual década de “poner fin a la pobreza en todas sus formas”, y entre otros, el de “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (ONU- CEPAL, 2016, p.3).

En el orden de los ODS de la Agenda 2030 (ONU-CEPAL, 2016), también se suscribe el objetivo 3 que apunta: “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades” (p.3), al tener en cuenta que la investigación está dirigida a jóvenes egresados del nivel superior en determinadas condiciones de empleo, en búsqueda de su desarrollo personal y en contribución a la sociedad.

Con igual intención se pronuncia la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Título II. Derechos, Capítulo Segundo. Derechos del buen vivir. Sección octava. Trabajo y seguridad social:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, p.5).

La esencia de este artículo de la Carta Magna, se concreta en otras leyes y normativas como el Código del Trabajo (2005) hasta su más actual modificación, y entre otros, el Resumen Ejecutivo del Estudio de empleabilidad juvenil del Ministerio del Trabajo de la República del Ecuador (2021), este último dictaminado ante la difícil situación epidemiológica por la que atraviesa el mundo en general y como parte de las políticas y programas de trabajo decente para los jóvenes.

Es a propósito de estos objetivos y normativas de visión transformadora, que surge la intención de retomar el tema del empleo y el empleo adecuado entre los jóvenes, abordado por otros autores, organismos internacionales y, también nacionales en Ecuador.

Se trata en específico, de los jóvenes en el proceso de transición escuela-mundo laboral que en expresión de Cetrángolo (2020) es “entendido como el período entre que una persona deja de asistir a un establecimiento educativo (haya culminado su educación o no) y el momento en que se establece de manera definitiva en el mercado laboral” (p.10), y que por supuesto constituye un momento de especial significación.

En el momento actual, no ocurre exactamente esa marcada transición teniendo en cuenta la dinámica de estudio expandida a jóvenes y personas en general que también trabajan, de modo que en su mayoría mientras cursan estudios de la Educación Superior, puede que se desempeñen en alguna de las formas de empleo. De ahí que dichos estudiantes estarían en condiciones de razonar sus propias condiciones de empleo, a partir de los diferentes factores, como el salario, jornada laboral y perfil profesional, entre otros.

Visto así, el vínculo escuela-mundo laboral se reviste de mayor importancia al considerar que en la medida en que, mediante el proceso educativo, se van adquiriendo y desarrollando, conocimientos, habilidades, actitudes y valores; es cada vez más significativa la correspondencia con el desempeño laboral.

El estudio del ya referenciado Cetrángolo (2020) además de hacer anotaciones importantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se concentra en la situación específica del Ecuador, con significativos planteamientos que convergen y esbozan la contradicción que se propone estudiar.

Se argumenta sobre la multiplicidad de causas de esta problemática. Las dificultades previamente latentes dadas por la crisis global se agudizan, lamentablemente, con la crisis sanitaria, si se tiene en cuenta la reducción de la actividad económica y de las horas de trabajo.

Por otra parte, en el mismo artículo de Cetrángolo (2020), se comenta que a pesar de que los niveles de inversión en la educación superior experimentaron apreciables incrementos en las últimas décadas, no se han obtenido rendimientos acordes, precisamente, por la limitación de la oferta de empleos decentes, exponiendo también entre otras causas: “las ineficiencias en los mecanismos de búsqueda de empleo y las diferencias entre las habilidades de los jóvenes buscando empleo y aquellas requeridas por los empleadores” (p.12).

Otros estudios que se referencian en el transcurso investigativo confirman, que, sin lugar a dudas en Ecuador, el mejoramiento de esta situación laboral entre los jóvenes, estaría directamente relacionado con la evolución económica que se alcance y las decisiones en materia de política fiscal, que impulsen el empleo y la inclusión más amplia en la protección social.

Y es que entre los efectos de esta insuficiencia laboral entre los jóvenes se sitúa la falta de protección social, dada en niveles muy inferiores de cotizantes en sistemas de pensiones y de seguro social con relación a la población adulta; y fundamentalmente, se percibe una consecuencia social muy marcada que según señalan González, Ripanis y Rosas (2012), consiste en que: “la inadecuada inserción en los inicios de la vida laboral tiene efectos negativos y persistentes sobre la trayectoria de los individuos y sus ingresos en el mediano y largo plazo” (En: Cetrángolo, 2020, p.11).

Como estudiante muy próximo a la obtención del título de Economista, se tiene la experiencia con carácter empírico, de las serias dificultades que durante numerosos años franquean, en particular los egresados, para conseguir un empleo, que además sea estable, formal y asimismo, adecuado a su calificación; por lo que desde ese interés surgió la reflexión y el planteamiento de la siguiente interrogante.

### **1.3 Formulación del Problema**

¿Cuál es la situación del empleo y empleo adecuado entre los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil?

#### **1.4 Objetivo General**

Analizar la situación de empleo adecuado entre los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

#### **1.5 Objetivos Específicos**

- Sistematizar los antecedentes investigativos y fundamentos teórico-legales sobre el empleo y empleo adecuado; particularidades en estudiantes egresados de la Educación Superior
- Indagar el comportamiento del empleo adecuado en los jóvenes egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil
- Develar, desde las formulaciones de organismos internacionales en torno al tema, los factores que predominan en la condición de un empleo adecuado.

#### **1.6 Idea a Defender**

- El análisis de la situación de empleo adecuado entre los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, posibilitará develar los factores predominantes en la condición de un empleo adecuado.

#### **1.7 Línea de Investigación Institucional/Facultad**

Línea 2 de Investigación de la Universidad Laica “Vicente Rocafuerte” de Guayaquil que hace referencia a: *Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación*. En tanto, corresponde la línea de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho relacionada con: *Desarrollo, sostenibilidad económica y matriz productiva*. Particularmente en la sub-línea: *Diagnóstico y desarrollo socioeconómico*.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Marco Teórico

Como parte del sustento teórico que garantiza un mejor desempeño en la actividad investigativa que se ha propuesto en torno al tema del empleo adecuado entre los estudiantes egresados de la Educación Superior, fue de gran utilidad consultar estudios que constituyen antecedentes, asimismo las teorías del desarrollo y las bases conceptuales más esenciales.

##### 2.1.1 Antecedentes investigativos

**Título:** Empleabilidad de los graduados de la carrera de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil, del año 2017 al 2019

**Autores:** Naranjo, B.A. y Gómez, S.T.

**Año:** 2021

**Institución:** Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

**País:** Ecuador

**Problema que atiende:** la realidad nacional acerca de la empleabilidad en nuestro medio, es un factor que debe de ser observado minuciosamente por las Instituciones de Educación Superior y se ha convertido en una de las principales responsabilidades de estas Instituciones, debido a que es indispensable que se empleen acciones con el propósito de indagar las posibilidades de empleo adecuados para los profesionales graduados (p.368).

**Objetivo general:** Analizar la empleabilidad de los graduados de la carrera Ingeniería de Sistemas de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil, durante tres periodos comprendidos entre el año 2017 y 2019 (p.367)

**Metodología:** La investigación es de tipo descriptiva con un enfoque cuali-cuantitativo de corte longitudinal en relación a los años de revisión, la población de estudio corresponde a 188 graduados, de los cuales se analizó una muestra probabilística de 127 profesionales que respondieron una encuesta online creada para el efecto, se realizó además la prueba de independencia y homogeneidad a través del método del chi-cuadrado para variables objeto de análisis (p.367).

**Principales resultados:** de los datos analizados, se obtuvo que de los tres periodos correspondientes a 2017, 2018 y 2019, el 85% mantienen una relación laboral, mientras que el 14% de toda la muestra actualmente no tienen trabajos que esta situación no está relacionada a competencias que otorga la Carrera, sino que se debe en su mayoría a problemas familiares, problemas de salud u otros conceptos.

En relación a los cargos que ocupan los graduados de la carrera de Ingeniería de Sistemas, se identificó que el cargo con mayor porcentaje corresponde al área operativa, el 13,9% corresponde a jefaturas departamentales, mientras que sólo el 5,6% corresponde a cargos gerenciales, lo que se justifica debido a que los Ingenieros de Sistemas tienen poco tiempo laborando en las organizaciones, ya que en el Ecuador la mayoría de las empresas colocan a empleados con más antigüedad y experiencia en cargos directivos.

Adicionalmente, en relación a la dificultad para conseguir empleo, en términos generales el mayor porcentaje del periodo indica que resulta fácil conseguir trabajo (p.376).

**Conclusiones:** se identificó que el profesional de la Carrera de Ingeniería de Sistemas se desempeña en actividades relacionadas a su perfil de egreso dentro del área operativa en el 80,6%, esto debido a su reciente incorporación al mercado laboral. El sector que brinda más oportunidades al profesional en ingeniería en Sistemas de forma general es el sector privado pero también muchos egresados optan por emprender sus negocios (p.376).

Se identificó que existen factores que afectan la empleabilidad de los estudiantes recientemente graduados, hay que tener en cuenta la realidad sobre los empleos en el país, debido a que, para acceder a un puesto de trabajo el requisito básico es la experiencia en áreas similares, requisito que la mayoría de graduados no posee, por lo que se hace más difícil acceder de inmediato a un trabajo y en especial a un cargo de alto nivel.

En relación a la existencia de factores externos, se identificó como causa principal la situación económica del país y al requisito de la experiencia requerido por la mayoría de empresas a nivel nacional. Además, existe una pequeña cantidad de graduados que no están trabajando de acuerdo a su perfil profesional, sin embargo, están desempeñando sus funciones a cambio de una remuneración básica, lo que constituiría un efecto de la situación del país que obliga a algunos graduados a estar en condiciones de subempleo.

Las Unidades de Vinculación en las Instituciones de Educación Superior, que realizan el seguimiento a graduados sobre la situación laboral, deben continuar apoyando a sus graduados y estimularlos a insertarse en el ámbito laboral con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus familias (p.377).

**Título: Situación laboral de las personas graduadas y egresadas de las carreras de Psicología y Enseñanza de la Psicología de la Universidad de Costa Rica**

**Autores:** Baltodano, M., Marín, B., Alpízar, H. y Marín, R.

**Año:** 2021

**Institución:** Universidad de Costa Rica (Wimblu, Rev. Estud. de Psicología)

**País:** Costa Rica

**Problema que atiende:** conocer el impacto que la oferta educativa universitaria tiene en el mercado laboral y la ubicación profesional de la población egresada (p.51).

**Objetivo general:** Profundizar en la situación laboral, formación profesional y necesidades de capacitación de las personas egresadas y graduadas en el período 2012-2017 (p.51).

**Metodología:** la muestra estuvo conformada por 248 personas egresadas, así como 17 personas graduadas de la carrera de Bachillerato en Enseñanza de la Psicología; ambas de la Universidad de Costa Rica.

Se desarrollaron 3 cuestionarios *ad hoc*, a partir de categorías de análisis preestablecidas, a saber: datos socio demográficos, percepción acerca de la formación profesional recibida durante los años de estudio, situación laboral actual, necesidades de capacitación profesional y razones para la prolongación de los estudios.

La selección de la información consistió en actualizar las bases de datos de las diferentes carreras y sedes para obtener los datos de contacto de la totalidad de personas egresadas y graduadas de las carreras. A esta población se le envió vía correo electrónico un instrumento auto aplicado por medio de la plataforma Lime Survey (pp.58-59).

**Principales resultados:** un alto porcentaje de las personas encuestadas en las tres poblaciones se encontraba empleada. En este caso, alrededor del 50% de las personas egresadas del Bachillerato en Psicología y de las personas graduadas del Bachillerato en Enseñanza de la Psicología, tienen una jornada igual o superior al tiempo completo. Este porcentaje alcanza el 100% en el caso de las personas graduadas de la Licenciatura en Psicología.

El 60% de las personas egresadas del Bachillerato en Psicología y de las personas graduadas del Bachillerato en Enseñanza de la Psicología que indicaron encontrarse empleadas en este momento, lo hacen en un área relacionada con la carrera. Este porcentaje es de 89.69% para las personas graduadas de la Licenciatura en Psicología.

Las personas que indicaron encontrarse satisfechas con su situación laboral actual fueron el 40%. En la muestra estudiada, se pudo encontrar un alto porcentaje de empleo al momento de la encuesta (superior al 80%), así como jornadas iguales o superiores al tiempo completo y una alta vinculación con la carrera estudiada en al menos el 50% de las personas participantes. (pp.67- 68).

**Conclusiones:** entre las principales respuestas en torno a cómo podría mejorar su situación laboral, la mayoría de las personas señalaron el obtener el grado de Licenciatura en Psicología y contar con mayor experiencia laboral.

No obstante, todas indican una baja satisfacción laboral, por lo que es necesario profundizar en futuros estudios las razones de esta inconformidad. A partir de los datos obtenidos en esta investigación, se hipotetiza que podrían estar relacionadas con las jornadas de trabajo, la vinculación o no de sus labores cotidianas con su formación profesional y la remuneración obtenida.

Sin embargo, como se ilustra en el caso del Bachillerato en Enseñanza de la Psicología, estas razones podrían abarcar aspectos más específicos en torno a las características de las labores realizadas y el entorno en el que se llevan a cabo (p.69)

**Título: El empleo juvenil y su incidencia en el desarrollo socioeconómico del cantón Pedro Carbo, período 2015- 2020**

**Autores:** Villacís, J.

**Año:** 2021

**Institución:** Universidad Estatal del Sur de Manabí (UNESUM)

**País:** Ecuador

**Problema que atiende:** ¿De qué manera el empleo juvenil incide en el desarrollo socioeconómico del cantón Pedro Carbo, período 2015-2020? (p.3).

**Objetivo general:** Determinar de qué manera el empleo juvenil incide en el desarrollo socioeconómico del cantón Pedro Carbo, período 2015-2020 (p.4).

**Metodología:** enfoque cualitativo y cuantitativo, donde se observa la problemática de los jóvenes al ser excluidos de la población económicamente activa. Además, se nutrió de los métodos deductivo, bibliográfico, de campo y estadístico. La principal técnica que se empleó en esta investigación fue la encuesta, para ello se elaboró un formulario de preguntas que fue aplicado a la población de estudio del cantón Pedro Carbo (pp.26-27).

**Principales resultados:** en los últimos seis años los jóvenes del cantón no tuvieron facilidad para obtener empleo, además, en la se pudo identificar que en el cantón no existieron suficientes fuentes de empleo para esta población. El empleo juvenil en el cantón corresponde a negocios familiares y otras fuentes ubicando a los jóvenes en el sector informal, hecho que no les permite obtener una estabilidad laboral y tampoco un nivel de ingresos alto.

Además, se logró conocer que el empleo obtenido por los jóvenes no ha permitido generar nuevas fuentes de empleo debido a un nivel de ingresos bajo. Los jóvenes encuestados consideran que en años anteriores el ingreso percibido no les permitió ahorrar dinero para hacer inversiones.

El empleo juvenil no tiene una relación positiva en el desarrollo socioeconómico del cantón por diversas razones como la falta de fuentes de empleo que no permiten tener estabilidad económica, además, porque las fuentes de empleo existentes corresponden al sector informal hecho que repercute en la inestabilidad económica de los jóvenes al no beneficiarse de prestaciones como la seguridad social (pp.33-35).

**Conclusiones:** en el cantón Pedro Carbo, no existen suficientes fuentes de empleo para la inserción laboral de los jóvenes, por esta razón conseguir un empleo para esta población no es una tarea fácil. Por otra parte, los jóvenes se han dedicado a realizar varias actividades del sector informal para obtener una fuente de ingresos.

Los jóvenes del cantón en su mayoría pertenecen al sector informal, por ello no percibe un alto nivel de ingresos, esto a la vez impide a esta población tener beneficios económicos como ahorrar dinero, hacer inversiones, generar oportunidades de empleo o dar cobertura a gastos adicionales.

El empleo juvenil del cantón no tiene una relación positiva con el desarrollo socioeconómico debido a que no existen suficientes fuentes de empleo adecuado, por otra parte, los jóvenes no tienen la misma oportunidad de

conseguir un empleo en comparación con las personas de mayor experiencia (p.37).

**Título: La empleabilidad de los graduados universitarios en la República Popular China**

**Autores:** Jun, L. y García, M.

**Año:** 2020

**Institución:** Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES), Universidad de La Habana,

**País:** Cuba

**Problema que atiende:** una parte de los graduados universitarios no vinculados con carreras de alto nivel de empleabilidad no logran acceder a empleos en correspondencia con su título (p.1)

**Objetivo general:** Establecer las pautas respecto a la realidad existente hoy en China sobre la posibilidad real de empleo de los recién graduados y las posibles causas que afectan el fenómeno de la empleabilidad (p.1)

**Metodología:** artículo de revisión

**Principales resultados:** aunque China no es de los países con más alto nivel de desempleo, la empleabilidad de los profesionales si se ha mantenido alta. Anualmente en China se gradúan cerca de siete millones de estudiantes y casi un 50 % no encuentran empleo (p.9).

Del Informe de Empleo 2012, «570 000 de 8,8 millones de graduados universitarios en el 2011 permanecieron desempleados por más de un año después de graduarse; entre ellos, más de 100 000 no estudian ni trabajan, no reciben formación profesional y dependen del apoyo de sus padres; culpando a la educación universitaria de no preparar a los estudiantes para la sociedad china en rápido desarrollo y encontrando jefes muy exigentes» (p.10).

En el documento Reforma y Desarrollo de la Seguridad Social de China «se estima que más de tres millones de estudiantes, a las puertas de graduarse, tendrán dificultades a la hora de buscar empleo (p.10).

Existen razones para explicar las dificultades de los estudiantes chinos para encontrar empleo: «La ralentización del crecimiento económico de China (que empezó en 2012 al crecer solo un 7,8 %, y que en la próxima década oscilará alrededor de un 7 %), el empeño de los graduados de quedarse en las grandes ciudades, donde se registran las altas tasas de desempleo, por recibir mejores beneficios sociales, sin embargo, en las pequeñas y medianas ciudades el problema del desempleo no es serio, existiendo mayores probabilidades de encontrar trabajo» (p.11).

La problemática de la empleabilidad, si bien es nacional, tiene diferentes matices en función de las características de cada región del país (p.11).

**Conclusiones:** se considera que la universidad puede incidir en la empleabilidad de sus graduados reflexionando sobre una oferta formativa que dé respuesta a las necesidades de la nueva sociedad, de un mercado laboral flexible y que cambia con rapidez (p.14)

Además, también puede optimizar la empleabilidad de sus graduados apoyando, informando y orientando a sus estudiantes en su transición e inserción en el mercado laboral. Por tanto, el diseño de nuevos planes de estudio resulta una herramienta adecuada para optimizar la empleabilidad de los universitarios (p.14).

La superpoblación en China, unido al interés del Estado chino de masificar el acceso a la educación superior, constituye un obstáculo a vencer para lograr el acceso universal a la educación superior de sus jóvenes, pero también, logrado este, se constituye, junto con una formación de calidad e integral, en un elemento en contra de la plena empleabilidad de los graduados universitarios, aspectos a tener en cuenta, dado el alto por ciento de los que concluyen sus estudios y no encuentran empleo acorde con su formación (p.15).

**Título: Un análisis de la empleabilidad de los universitarios en España a través del ajuste horizontal**

**Autores:** Rodríguez, A., Vidal, J. y Vieira, M.J.

**Año:** 2019

**Institución:** Universidad de León (Revista de Educación)

**País:** España

**Problema que atiende:** aunque las tasas de desempleo disminuyen conforme se aumenta el nivel educativo (OECD, 2014), la tasa de paro de titulados universitarios en España sigue siendo muy elevada, con cifras que oscilan entre un 11% en el caso de varones entre 25 y 64 años y un 13% en el caso de las mujeres en la misma franja de edad. Estos datos duplican los valores medios de la Unión Europea (p.230)

**Objetivo general:** Describir las principales variables demográficas, educativas y laborales que predicen un mejor ajuste, tanto en el empleo actual-último, como en la incorporación inicial al mercado de trabajo de los universitarios (p.229)

**Metodología:** diseño ex-post-facto, no experimental, transversal y de carácter correlacional-predictivo utilizando datos de encuesta. En esta sección presentamos las características de la muestra, las variables seleccionadas y la técnica de análisis de datos empleada.

La base de datos recoge la información de la encuesta realizada a titulados universitarios de 1er y 2º ciclo, y graduados universitarios que finalizaron sus estudios en el curso 2009-2010, junto con otras fuentes de información administrativa oficiales (p.233).

**Principales resultados:** los resultados nos permiten describir un sistema formación-empleo, en nuestro país, con dos sectores claramente diferenciados. Por una parte, un sector (SA o IA), con un menor número de categorías ocupacionales pero definidas, donde encontramos graduados desarrollando un trabajo directamente relacionado con su área de estudio y que demanda un alto nivel de habilidades ocupacionales específicas, incluyendo además el manejo de una segunda lengua (p.248).

Por otra parte, otro sector, más amplio, en el que incluimos las áreas de HU y SJ, que presenta no solamente mayores tasas de desempleo, sino un menor grado de ajuste de sus trabajadores. Este sector se caracteriza además por demandar otro tipo de habilidades de carácter más genérico o transversal lo que favorece que el acceso al mismo pueda producirse desde distintas titulaciones.

La relación inversa de la utilidad laboral de las competencias personales sobre el ajuste refuerza esta idea. Otras variables laborales como la migración por motivos de trabajo, la permanencia en el empleo o el salario, aparecen asociadas con mayor fuerza al ajuste horizontal que las de tipo educativo (p.249).

**Conclusiones:** las variables educativas ejercen un escaso peso sobre el ajuste horizontal, apoyando la idea de autores como Planas (2014) de que las relaciones formación empleo en la sociedad actual quedan definidas por numerosos factores.

Conocer estos factores relacionados con el ajuste horizontal es necesario y útil, pero este ajuste no siempre es la situación laboral óptima. Por un lado, pueden existir decisiones por parte de los empleadores que demandan otro tipo de habilidades genéricas o a adquirir en el puesto del trabajo (p.250).

**Título:** La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto Latinoamericano. Realidades de UNIANDES, Ecuador

**Autores:** Álvarez, J.E. y Romero, A.

**Año:** 2015

**Institución:** Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos (Revista Atenas)

**País:** Cuba

**Problema que atiende:** deficiencias existentes en la vinculación entre las instituciones de educación superior y las fuentes de empleo para sus graduados (p.1).

**Objetivo general:** Caracterizar la situación actual de la empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano y particularizar en la realidad de Ecuador y específicamente en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES) (p.1).

**Metodología:** la recolección de los datos se realiza seleccionando una muestra representativa de las empresas más importantes de la Región, a través de la información proporcionada por los responsables de la gestión de talento humano. La cantidad total de empresas a incluir en el estudio es de 379, para la selección de la muestra se utiliza el muestreo aleatorio estratificado por afijación proporcional a la cantidad de empresas de cada región (p.11).

**Principales resultados:** los empresarios consideran que los profesionales de administración son los más necesarios para sus empresas. Esta misma tendencia se mantendrá en los próximos 5 años. Las principales exigencias para el reclutamiento de profesionales en los próximos 5 años son: competencias profesionales, prestigio de la universidad, experiencia laboral y convenios de vinculación universidad entorno empresarial.

Los empleadores lo que más valoran para emplear a los graduados universitarios son: Competencias profesionales, prestigio de la universidad, experiencia laboral y convenios de vinculación. Los profesionales más difíciles de encontrar en el mercado laboral son: Contadores, Administradores de Empresas y Economistas, lo que demuestra que la oferta de las universidades al mercado laboral aún es insuficiente.

El 26 % de los graduados de la carrera de Administración de Empresas se encuentra desempleado, de los que consiguieron empleo más del 40% no lo hace vinculado a la profesión y sólo el 30% ha logrado desarrollar emprendimientos propios (pp.13-14).

**Conclusiones:** la universidad latinoamericana y específicamente la ecuatoriana tiene la responsabilidad de garantizar las competencias necesarias a sus profesionales para ingresar al mercado laboral y ser exitosos laboralmente, por lo que necesita articular mayor vinculación con el sector empresarial y cubrir todas las demandas de la sociedad en su ámbito de acción.

El diagnóstico de la situación actual del mercado laboral denota que los graduados de Administración de Empresas son los profesionales más necesarios actualmente y en los próximos 5 años (p.14).

Ante todo, se debe señalar que la literatura en torno al tema no es abundante, y son más las que se encargan de estudiar la adaptabilidad del egresado en aspectos de competencias que aquellas otras que tratan el problema de la empleabilidad. No obstante, las seleccionadas que corresponden mayormente a los últimos tres años, evidencian que es un problema latente en Ecuador, en la región latinoamericana como lo demuestra la última, intencionalmente reseñada aun perteneciendo al año 2015; y también presente en países del mundo desarrollado, en el caso de los estudios referentes a la situación en China y España.

Las formulaciones versan desde el impacto de la oferta educativa universitaria en el mercado laboral; no lograr acceder a empleos en correspondencia con su título; la insuficiente articulación de la universidad con el sector empresarial; y, hasta las altas tasas de desempleo de los titulados universitarios.

Y las propuestas abogan por incidir en la vinculación entre las instituciones de educación superior y las fuentes de empleo para sus graduados; describir las principales variables demográficas, educativas y laborales que pueden estar afectando; y asimismo, subrayar las responsabilidades de las Instituciones de Educación Superior en la empleabilidad.

A tenor de ello, se evidencia la conveniencia de ampliar los estudios sobre el tema e inclusive con mayor nivel de especificidad, como es el contexto de una carrera a la institución universitaria.

### **2.1.2 Teorías del desarrollo**

El estudio de las teorías que se abordarán, evidencia que indudablemente estas tienen su origen en los propios fundamentos económicos, por la tanto, en el desarrollo de las fuerzas productivas y los modos de producción, pasando entonces desde las escuelas clásicas, el marxismo, el keynesianismo ya en el pasado siglo y a partir de ese momento las teorías neoclásicas a las que pertenecen particularmente las teorías del desarrollo socioeconómico, temporalmente más recientes: teoría de la modernización; de la dependencia; neoinstitucional; de los sistemas mundiales; y la teoría de la globalización.

En todas ellas, de alguna forma, intervienen ciertos planteamientos de lo económico en vínculo con lo social; desde la modernización que exalta lo individual del sujeto y lo propulsa al incremento de los estándares de consumo, hasta la globalización que basada en la mayor integración mundial alcanzada en lo que respecta a las transacciones económicas, lo cultural y la comunicación, se pronuncia hacia la desaparición de las naciones-estados y se difunde lo regional y global, influyendo además en lo individual, pero sin considerar las particularidades económicas, sociales y culturales de cada contexto nacional.

En los finales del pasado siglo, se produce un vuelco determinante ante el llamado ecológico, desde las décadas de los 80 y 90, los fenómenos ambientales, por los propios residuos y efectos de determinadas actividades económicas y la actitud irresponsable del hombre, en término genérico, apuntan a la destrucción del planeta por lo tanto aparecen definiciones ambientales y el reclamo de un desarrollo sustentable, que se convierte en teoría.

Se inicia una etapa en que el desarrollo sustentable no puede ser considerado solo al nivel global, sino que depende fundamentalmente, de la acción y desarrollo a partir de las regiones, naciones e inclusive de los escenarios locales.

Se erigen teorías como la desarrollada por Amartya Sen, economista, filósofo, escritor, sociólogo y profesor universitario hindú, Premio Nobel de

Economía en 1998, que plantea la primacía del desarrollo humano con énfasis en las capacidades humanas y la interacción con la comunidad.

Diferentes organizaciones y organismos mundiales se pronuncian a favor de la teoría del desarrollo sustentable, establecido sobre bases de desarrollo sostenible y social. De hecho, en la Declaración de Río (1990), se puntualiza en la visión de desarrollo sostenible comprendido como crecimiento económico continuo de una nación, estructurado desde el punto de vista ambiental y de la sociedad, es decir, en vínculo con el desarrollo económico y el social.

En ese sentido se ajusta la definición de Fajardo (2006), que identifica el desarrollo social “como una forma de ejercicio de la <responsabilidad social> del Estado, por la cual la sociedad se encarga de reparar los daños causados con los movimientos de la economía” (p.10); luego es ahí donde interviene la teoría de las capacidades humanas en interacción con la comunidad defendida por Sen (1993).

De igual forma se aprecia desde estas ideas la concepción de centrar el desarrollo en el ser humano y en consecuencia, se plantea el término de Desarrollo Humano Sustentable definido como una:

Forma de desarrollo centrada en el ser humano, tanto a nivel individual, como una forma de desarrollo de sus capacidades, como a nivel colectivo, fortaleciendo las capacidades comunitarias para enfrentar sus propios problemas, generando mayores niveles de bienestar social y finalmente reforzando la cultura propia de cada pueblo (Fajardo, 2006, p.20).

Sin dudas, es este el punto en que se inserta la esencia de la presente investigación, al tratar el análisis del empleo adecuado entre jóvenes egresados universitarios, que constituyen objetivo, a la vez que actores de ese desarrollo sustentable, a partir de la responsabilidad social, de acuerdo con lo definido por Fajardo (2006).

Se requiere entonces, establecer las condiciones requeridas para que esos jóvenes se comprometan en actuar conscientemente, con la sociedad y la naturaleza. La responsabilidad social ha sido y es analizada a través de múltiples estudios difundidos. Se conceptualiza desde diferentes miradas, en lo específico de esta investigación, es oportuno plasmar las siguientes definiciones dirigidas hacia la educación superior como institución y la empresa.

En virtud de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU):

La responsabilidad social de la universidad concierne tanto a las rutinas administrativas (compras, gobierno, planificación, prestación de servicios, matrícula, marketing, selección de personal, etc.) como las dimensiones académicas de formación e investigación. La misma actividad de extensión y proyección social no escapa al riesgo de ser llevada a cabo en forma socialmente irresponsable (como asistencialismo, por ejemplo) (De Tommasino y Cano, 2016; citados por Vallaey y Álvarez, 2019, p.101).

En efecto, solo desde un enfoque de RSU se puede entender, articular y promover el nexo entre programas sociales hacia fuera y gestión ambiental hacia dentro (De Appe, Rubaii, Líppez & Capobianco, 2017; citados por Vallaey y Álvarez, 2019, p.101).

Desde el punto de vista de la Empresa, responsabilidad social empresarial (RSE), el estudio que trata sobre la conformación de una tipología de definiciones al respecto, señala:

Los autores definen la RSE como: 1) la contribución de la empresa a la solución de problemas sociales del entorno en el que opera; 2) la incorporación a la gestión de las expectativas y demandas de los stakeholders; 3) la gestión responsable de los impactos o externalidades de su operación sobre sus stakeholders, la sociedad y el medioambiente; 4) la creación de valor compartido o triple valor (económico, social y ambiental), incluyendo su contribución al desarrollo sostenible y 5) la incorporación de la ética a la gestión (Licandro, Alvarado, Sansore y Navarrete, 2019, pp.4-5).

En resumen, es apreciable la evolución experimentada por las teorías del desarrollo, de manera que en los momentos actuales constituyen sustentos de numerosos documentos que proyectan el desarrollo sustentable, como por ejemplo se podrá evidenciar en el marco legal de este informe, particularmente con la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (ONU-CEPAL), (2016).

### **2.1.3 Fundamentos teóricos**

#### **Consideraciones teórico-metodológicas sobre el empleo y su clasificación**

En el año 2014, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2014), emitió un nuevo marco conceptual en atención a la problemática existente en el contexto internacional de la que no fue ajena Ecuador, inclusive con porcentajes de subempleo ligeramente más altos con relación a algunos países latinoamericanos, (Argentina, Colombia y México).

La entonces nueva metodología estableció la clasificación de empleo, subempleo y otras sub-categorías, vigentes en la actualidad, de manera que se representan en la siguiente Figura 1.



Figura 1: Clasificación de la población económicamente activa según condición de empleo y desempleo

Fuente: INEC (2015)

Elaborado por: Loor, B (2022); transcripción de la figura desde la fuente

Aunque la fuente de la figura anterior es INEC (2015), se presenta en orden anterior a la siguiente figura con fuente INEC (2014), en consideración a que esta primera recoge la condición de empleo y desempleo, mientras la Figura 2 aborda la definición de la nueva clasificación en que se especifican los criterios para la clasificación del empleo y subempleo, a partir de factores subjetivos por parte de los trabajadores (el deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales), así como también sobre la base de los instrumentos con los que cuenta el hacedor de política pública (ingresos laborales y la jornada laboral).

<b>EMPLEO</b>	<b>Adecuado</b>		Sin insuficiencia, pero con deseos de trabajar más horas		
	<b>Inadecuado</b> Tienen insuficiencia en el ingreso y jornada laboral	<b>Subempleo</b> Si desean y están disponibles para trabajar horas adicionales	Por insuficiencia de tiempo de trabajo		
			<input type="radio"/> Sí tienen deseo y disponibilidad <input type="radio"/> Horas semanales <40		
		<b>Otro empleo inadecuado</b> No desean y no están disponibles para trabajar horas adicionales	Por insuficiencia de ingresos		Subempleo por ingresos
			Sí tienen deseo y disponibilidad, pero: <input type="radio"/> Ingreso laboral < SBU* <input type="radio"/> Horas semanales ≤ 40		
<b>No remunerado</b>		Trabajador no remunerado			
<b>No clasificado</b> Categoría residual					

\*SBU: Salario Básico Unificado

Figura 2: *Clasificación de empleo y subempleo en Ecuador. INEC, 2014*

Fuente: INEC (2014)

Elaborado por: Loor, B (2022)

En atención a los términos que aparecen en las Figuras 1 y 2, se consideró oportuno relacionar sus significados aportados por el Documento Metodológico de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), INEC (2017).

*Población económicamente activa (PEA).* - Son todas las personas de 15 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia, o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (ocupados), o bien aquellas personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desempleados) (p.14).

*Población económicamente inactiva (PEI).* - Se consideran personas inactivas todas las personas de 15 años y más, no clasificadas como personas con empleo (ocupadas) o desempleadas (desocupadas) durante la semana de

referencia, como: rentistas, jubilados, pensionistas, estudiantes, amas de casa, entre otros (p.14).

*Población con empleo.* - Las personas con empleo, o personas ocupadas, son todas aquellas personas en edad de trabajar que, durante la semana de referencia, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de una remuneración o beneficios. Se clasifican en esta categoría: las personas con empleo y “trabajando”, es decir, que trabajaron en un puesto de trabajo por lo menos una hora, y las personas con empleo, pero “sin trabajar” debido a su ausencia temporal del puesto de trabajo o debido a disposiciones sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo (como trabajo en turnos, horarios flexibles y licencias compensatorias por horas extraordinarias) (p.14).

*Empleo adecuado/pleno.* - El empleo adecuado es una condición en la cual las personas satisfacen condiciones laborales mínimas, desde un punto de vista normativo, y los conforman aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia trabajan igual o más de 40 horas y que, en el mes anterior al levantamiento de la encuesta, percibieron ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, independientemente del deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, trabajan menos de 40 horas a la semana; que en el mes anterior al levantamiento de la encuesta percibieron ingresos laborales mensuales iguales o superiores al salario mínimo, pero no desean trabajar horas adicionales (p.14).

*Subempleo.* - Son personas con empleo, que, durante la semana de referencia, trabajaron menos de la jornada legal y/o en el mes anterior al levantamiento de la encuesta, percibieron ingresos laborales inferiores al salario mínimo y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de ingresos y el subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo (p.15).

*Desempleo.* - Personas de 15 años y más que, en el período de referencia, presentan simultáneamente las siguientes características: i) no tuvieron empleo, ii) estaban disponibles para trabajar y iii) buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores. La tercera condición se suprime según el tipo de desempleo, como se define a continuación (p.16).

- *Desempleo abierto.* - Personas sin empleo en la semana pasada, que buscaron trabajo e hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores a la entrevista (p.16).
- *Desempleo oculto.* - Personas sin empleo en la semana pasada, que no hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas por alguna de las siguientes razones: tienen un trabajo esporádico u ocasional; tienen un trabajo para empezar inmediatamente; esperan respuesta por una gestión en una empresa o negocio propio; esperan respuesta de un empleador o de otras gestiones

efectuadas para conseguir empleo; esperan cosecha o temporada de trabajo o piensan que no le darán trabajo o se cansaron de buscar (p.16).

### **El empleo juvenil y los factores asociados al empleo adecuado**

Las generalidades de los resultados que han sido consultados, aportan en el sentido de explicar y determinar la relación existente entre el empleo juvenil y el desarrollo socioeconómico; también en torno a la definición de factores asociados al empleo adecuado de las mujeres jóvenes ecuatorianas y otros que influyen en la participación laboral de las jóvenes. Se verifica asimismo el predominio de empleo en el sector informal que implica los bajos niveles de ingresos con sus correspondientes consecuencias.

Y es que efectivamente como se cita de García (2017):

El no contar con un empleo adecuado impide que los jóvenes aporten de forma positiva al desarrollo económico y social tanto a nivel personal como familiar, esto por cuanto el empleo es la clave para la disposición de los recursos y la consecuente orientación de la acción económico-social que se articula no sólo el ordenamiento económico, sino la propia configuración de la sociedad (En Villacís, 2021, p.22).

De la organización Friedrich Ebert Stiftung y el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales en Ecuador (FES-ILDIS), el artículo de Olmedo (2018) publicado en el año 2018, analiza el empleo en Ecuador a partir de la situación y las perspectivas del mercado laboral en esos momentos, definiendo como precedentes algunas consideraciones que resultaron sugerentes para el presente proyecto; de ellas se destacan las siguientes (Olmedo, 2018, p.1):

- Las condiciones reales del mercado laboral indican que si bien el empleo global ha mantenido una relativa estabilidad (y con ella la tasa de desempleo también), lo cierto es que el empleo adecuado ha tenido un crecimiento a partir del año 2021 de 32.0%; por su parte, el subempleo se ha tenido un crecimiento desde el año 2021 y en octubre alcanzó el 23,9%.
- La percepción de los jóvenes en torno al mercado de trabajo y las condiciones que se les ofrece para iniciar su vida laboral es que existe un marcado adulto-centrismo, que el mercado no se adapta a sus distintos contextos, necesidades y aspiraciones, y que falla en generar alternativas que potencien su alta y calificada preparación sin tomar en cuenta su falta de experiencia. Su preocupación se entiende tomando en cuenta que el 72% de los jóvenes empleados lo hacen en condiciones de empleo inadecuado, mientras que los jóvenes desempleados componen el 40,4% del total de personas desempleadas.

- Por otro lado, el mercado de trabajo juvenil es altamente sensible a las coyunturas macroeconómicas, pero al mismo tiempo, guarda un enorme potencial productivo que parece no estar siendo visibilizado por los hacedores de política pública nacional.

También Olmedo (2018), presenta disímiles resultados entre los que aparecela estructura de la población empleada total según nivel de educación en fecha de diciembre de 2017, correspondiendo solo un 20 por ciento al nivel de Educación Superior. Al respecto la autora analiza:

Esta situación relativa al nivel de educación de la fuerza laboral ocupada global, que es la misma tendencia de la población en condición de ocupación adecuada, es particularmente importante (y alarmante) cuando existen casi dos millones de habitantes entre los 25 a 34 años que se esperaría que tengan un nivel de instrucción cualificado. Un mercado laboral coherente con el grado de instrucción de la mayoría poblacional debería tender sobre todo hacia la educación superior (Olmedo, 2018, p.19).

Sin dudas la diversidad en el tratamiento del tema es amplia y de actualidad en el sentido de confrontar hasta qué punto es tomada en consideración la condición de contar con un título académico para el alcance de un empleo adecuado, y en específico, un título de la Educación Superior. Ello remitió a estudios como el correspondiente a los autores Domingo de, Naveda, Rodríguez y Muñoz (2020), los que concluyen acerca de:

La existencia de una desconexión entre la academia y los sectores productivos -especialmente perjudicial para el segmento juvenil no inserto en la esfera laboral-, la cual hace peligrar la consecución por parte del Ecuador del ODS 8°, toda vez que, según las últimas mediciones oficiales, la tasa de desempleo juvenil alcanza el 9% y apenas el 35% de jóvenes con titulación superior posee empleos adecuados (p.129).

Obsérvese como en la cita se hace referencia al objetivo no. 8 de la Agenda 2030, establecido precisamente, y como también se verá en el epígrafe del marco legal, entre los aspectos que justifican esta investigación. Igual sugiere analizar en referencia al efectivo equilibrio entre las políticas sociales y aquellas otras de cortecomercial, industrial y de formación que se proyectan.

De ahí que un análisis del empleo y en particular del empleo adecuado precise considerar la confluencia de múltiples elementos como son las competencias o comportamientos asociados al desempeño y entre otros, la demanda laboral que como expresa Gil (2007) al citar de Boyatzis, se define “como una característica

subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo” (p.85).

Por otra parte, en el mercado laboral coexiste una serie de términos desde la generalidad del *empleo*, cuyas personas según INEC (2014): “son todas aquellas en edad de trabajar que, durante la semana de referencia, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de una remuneración o beneficios (p.5). Pero también entre otras clasificaciones aparece el *empleo adecuado* identificado asimismo por INEC (2014), como la “situación laboral en la cual las personas satisfacen ciertas condiciones mínimas” (p.5).

Es importante acotar que la situación laboral *adecuada* especifica como condiciones mínimas el ingreso laboral y el monto de horas semanales, sin que se mencione la correspondencia del perfil ocupacional de las personas.

Entre los principales factores que influyen en la inserción al empleo adecuado, contextualizados en la ciudad de Quito, año 2018, Barbecho y Encalada (2020), analizan el empleo pleno por grupos de edades que para el año 2017 resultó una mayor participación de los grupos, en orden, 25 – 35 años y 35-44. Sin embargo, apuntan la evidencia de una disminución en el año 2018 para el primer grupo de edades, de lo cual comentan la baja oportunidad de la población joven en la obtención del empleo pleno.

Igualmente, Barbecho y Encalada (2020) respecto a la correlación de las variables demográficas y la inserción al empleo adecuado, identificaron que influyen factores como: “el ingreso del trabajo (22,62%), edad (16,47%), tipo de empleado (14,96%), y nivel de instrucción (10,92%)” (p.121).

En contraste el Resumen Ejecutivo del Estudio de empleabilidad juvenil del Ministerio del Trabajo en Ecuador, plantea:

Se necesita un enfoque coherente, que articule las políticas de apoyo centrándose en dos elementos básicos: por un lado, una estrategia integral para el crecimiento y la creación de empleo y, por el otro, intervenciones puntuales para ayudar a los jóvenes a superar las barreras y desventajas específicas que ellos confrontan para insertarse o permanecer en el mercado laboral (Ministerio del Trabajo, 2021, párr. 2).

En otros aspectos de este Resumen Ejecutivo se precisa la situación laboral de los jóvenes ecuatorianos en fecha junio de 2021 tras momentos críticos de la pandemia de COVID-19. La información refleja que el 67,9 por ciento de los

jóvenes se encuentra en condición de empleo no pleno, es decir, en subempleo y empleo no remunerado; siendo además el grupo etario de menores ingresos.

Para igual fecha se reportó que el 72,6 por ciento igualmente de jóvenes se concentraba en empleos correspondientes a la Agricultura, Ganadería, Pesca y Silvicultura; Comercio al por mayor y menor; Industrias Manufactureras; y, la Construcción.

### **El nivel académico de Educación Superior y el empleo adecuado**

Con respecto a los jóvenes que alcanzan una titulación de educación superior, supuestamente, debían sortear menos dificultades en su gestión y condición de empleabilidad; o sea, sería un comportamiento adecuado el que encontraran mejores oportunidades de empleo, inclusive apegadas a su perfil con mejores ingresos y una perdurabilidad relativamente extensa en función del desarrollo paulatino hacia planos superiores de la profesión desde la propia especialidad.

No obstante, en Ecuador, aun cuando se conoce que los índices de matrícula en las Instituciones de la Educación Superior reflejan un crecimiento y el número de egresados graduados ha sido notablemente superior, sobre todo, desde el segundo decenio de este siglo, a ello se contraponen el comportamiento en deterioro continuo de la tasa de empleo adecuado y asimismo la estabilidad laboral.

Como plantea Bonilla (2018), (citado por Domingo de, Naveda, Rodríguez y Muñoz, 2020): “pese a que los estudiantes tienen la convicción de que al estudiar y terminar esas carreras tienen altas expectativas de estabilidad laboral, no es necesariamente cierto” (p.133).

Todo indica que son variadas las causas del desempleo, del empleo inadecuado y de la inestabilidad laboral del desempleo juvenil y en particular entre los jóvenes graduados universitarios; de las que se señalan, principalmente, los efectos de los desequilibrios macroeconómicos cíclicos y la falta de un diseño de política pública que conecte la IES y la Empresa o institución laboral.

Al respecto, también (citado por Domingo de, Naveda, Rodríguez y Muñoz, 2020), Ayala (2018) considera que:

Para generar mayor sinergia entre juventud y empleo, academia y sector productivo, es necesario permitir a las IES y a la empresa, producir los recursos que el Ecuador necesita para que la sociedad avance y se desarrolle

en términos comparativos, sugiere que se antoja imposible sin la condición irrefutable de la autonomía universitaria y la disponibilidad de los sectores empresariales para aportar a la universidad (p.134).

## **2.2 Marco Legal**

En el ámbito nacional, el sistema laboral se entiende como un espacio de encuentro entre instituciones y personas que, mediante su trabajo en actividades remuneradas o no, logran la realización personal y el despliegue de sus talentos, la integración con la sociedad y el progreso económico y social. Consecuentemente, se presentan a continuación los pronunciamientos fundamentales de los diferentes documentos legales que, de manera concatenada, expresan lo legislado acerca del empleo, el empleo adecuado y su trascendencia entre los jóvenes.

### **Agenda 2030. Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas y Comisión Económica para América Latina y el Caribe, ONU-CEPAL, 2016)**

*Objetivo 8:* Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (p.23).

*Meta 8.3.* Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros (p.23).

*Meta 8.5.* De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (p.24)

*Meta 8.6.* De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben, capacitación (p.24).

*Meta 8.8.* Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (p.24).

### **Constitución de la República del Ecuador 2008 (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)**

*Art. 33.-* El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable

y libremente escogido o aceptado (p.6).

*Formas de trabajo y su retribución*

*Art. 325.-* El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (p.31).

*Art. 326.-* El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios (p.31):

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

*Art. 327.-* La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral sepenalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (p.32).

*Art. 329.-* Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones (p.32).

*Art. 331.-* El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (p.32).

**Plan de Creación de Oportunidades, 2021-2025 (Secretaría Nacional de Planificación, SENPLADES, 2021)**

*Directriz 1:* Soporte territorial para la garantía de derechos (p.32).

El soporte territorial para la garantía de derechos tiene como propósito la identificación y administración efectiva de las necesidades básicas que deben ser atendidas. De esta manera se busca proporcionar el entorno adecuado para el desarrollo integral de las personas.

Esta directriz apunta a que la población esté incluida en los procesos territoriales, mediante la igualdad de oportunidades en el acceso a bienes y servicios.

*Lineamientos territoriales*

A. Acceso equitativo a servicios y reducción de brechas territoriales

A7. Crear redes de empleo, priorizando el acceso a grupos excluidos y vulnerables, con enfoque de plurinacionalidad e interculturalidad

*Eje Económico (p.49)*

*Objetivo 1:* Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales.

Políticas

1.1 Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+.

*Lineamiento territorial (p.50).*

*Pol. 1.1.*

A7. Crear redes de empleo, priorizando el acceso a grupos excluidos y vulnerables, con enfoque de plurinacionalidad e interculturalidad.

*Metas al 2025*

1.1.1. Incrementar la tasa de empleo adecuado del 30,41% al 50,00%

1.1.2. Reducir la tasa de desempleo juvenil (entre 18 y 29 años) de 10,08% a 8,17%.

1.1.5. Incrementar la tasa acumulada de acceso al menos a la clase media en 30,39%.

**Código del Trabajo, 2005 (Asamblea Nacional, 2005, Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005, actualizado mayo 2013)**

*Art. 2.-* Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social.

*Art. 556.-* De sus funciones. - Corresponde a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos: 1. Orientar la utilización adecuada de la fuerza laboral del país;

*Art. 557.-* Servicio de colocación. - El servicio de colocación será público y gratuito, y sus fines los siguientes: 1. Aproximar la oferta y la demanda de mano de obra, relacionando a los trabajadores desocupados o en demanda de colocación, con los empleadores que los necesiten; 2. Proporcionar un conocimiento general, uniforme y centralizado de las necesidades de las diversas profesiones e industrias

**Ley Orgánica de la Educación Superior, LOES, 2010 (Asamblea Nacional, 2010, Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct-2010)**

*Art. 118.-* Niveles de formación de la educación superior. - Los niveles de formación que imparten las instituciones del Sistema de Educación Superior son:

- b) Tercer nivel, de grado, orientado a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión. Corresponden a este nivel los grados académicos de licenciado y los títulos profesionales universitarios o politécnicos, y sus equivalentes. Sólo podrán expedir títulos de tercer nivel las universidades y escuelas politécnicas.

*Art. 142.-* Sistema de seguimiento a graduados. - Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

*Art. 160.-* Fines de las Universidades y Escuelas Politécnicas.- Corresponde a las universidades y escuelas politécnicas producir propuestas y planteamientos para buscar la solución de los problemas del país; propiciar el diálogo entre las culturas nacionales y de éstas con la cultura universal; la difusión y el fortalecimiento de sus valores en la sociedad ecuatoriana; la formación profesional, técnica y científica de sus estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, contribuyendo al logro de una sociedad más justa, equitativa y solidaria, en colaboración con los organismos del Estado y la sociedad.

*Art. 183.-* Funciones de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. - Serán funciones de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, las siguientes:

- d) Identificar carreras y programas considerados de interés público y priorizarlas de acuerdo con el plan nacional de desarrollo;

En síntesis, se han tratado los principales fundamentos o base legal, relacionados con la posibilidad de empleo de los jóvenes universitarios aspirantes a proyecto de titulación o examen complejo. Se evidencia el objetivo empeño de incidir con prioridad hacia el alcance de mejores niveles de empleo y particularmente de empleo adecuado.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 Enfoque de la investigación

El enfoque asumido es mixto, desde el punto de vista cuantitativo se justifica, en tanto se procedió con el establecimiento de una idea a defender que, junto al objetivo general, se probaron con la utilización de la recolección y análisis estadístico de los datos. La aproximación cualitativa del enfoque mixto se evidencia en el propio análisis e interpretación, del suceso de búsqueda y conservación del empleo adecuado por parte de los egresados.

De acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque mixto o el método mixto como también lo denominan:

Representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (p.612).

#### 3.2 Alcance de la investigación

Se previó una investigación de tipo descriptiva, al tener en cuenta lo expresado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018): “En un estudio descriptivo el investigador selecciona una serie de cuestiones (que, recordemos, denominamos variables) y después recaba información sobre cada una de ellas, para así representarlo que se investiga (describirlo o caracterizarlo)” (p.108).

En ese sentido, se estudió el problema y se describió la situación con relación al empleo adecuado entre los egresados de la Carrera de Economía de los periodos semestrales 2020AB y 2021AB, así como también se develaron los posibles factores que inciden en la obtención y conservación de un empleo adecuado, desde las formulaciones en torno al tema, efectuadas por organismos de notoriedad internacional, como la OIT y la CEPAL.

#### 3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos

Se aplicó la encuesta a egresados (ver Anexos 1, 2 y 4), con el fin de la determinar la situación actual de empleo adecuado entre los egresados del periodo de

estudio. El cuestionario consta de 13 preguntas que atendieron a la situación de ocupación actual; consideraciones acerca de la gestión de encontrar trabajo; tiempo de vinculación; ingresos, relación del puesto de trabajo con su perfil, entre otros. La aplicación fue presencial, y además on-line para aquellos egresados imposibilitados de asistir el día anunciado.

Sobre la encuesta, teóricamente es fundamentada en Hernández-Sampieri y Mendoza (2018):

En ciencias sociales, tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Bourke, Kirby y Doran, 2016). Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Brace, 2013). Los cuestionarios se utilizan en encuestas de todo tipo (citas en: en Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p.250)

### **3.4 Población y muestra**

La población sensible al estudio estuvo constituida por 75 estudiantes egresados de la carrera Economía de la ULVR de los periodos semestrales 2020AB-2021AB.

En correspondencia con la teoría básica de muestreo, se trata de una muestra aleatoria simple, por cuanto todos los elementos de la población, es decir, los egresados de la carrera Economía de la ULVR correspondientes a los períodos semestrales 2020AB-2021AB, poseen similares características. De ahí que la muestra se obtuviera por el método aleatorio simple (ver Anexo 3). De una población universo compuesto por 75 estudiantes egresados, la muestra fue de 51 egresados que representan el 68 por ciento de dicho total poblacional.

Los egresados participantes fueron seleccionados, al azar, sin reposición, a partir del registro de egresados de Economía en el período de estudio con la utilización de la tabla matemática de números aleatorios.

El método y los procedimientos seguidos, están fundamentados en lo señalado por Casal y Mateu (2003): “La mejor opción para obtener una muestra representativa es elegir los individuos al azar mediante un muestreo aleatorio, es decir, seleccionando los individuos de manera que todos ellos tenga la misma probabilidad de formar parte de la muestra” (p.4).

### 3.5 Presentación y análisis de resultados

#### Información preliminar

##### *Género*

Tabla 1. *Género de los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022*

<b>Genero de los egresados</b>	<b>Valor absoluto</b>	<b>Valor relativo (%)</b>
Masculino	25	49
Femenino	26	51
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a egresados, junio de 2022 (ver Anexos 1, 2 y 4)

Elaborado por: Loor, B (2022)

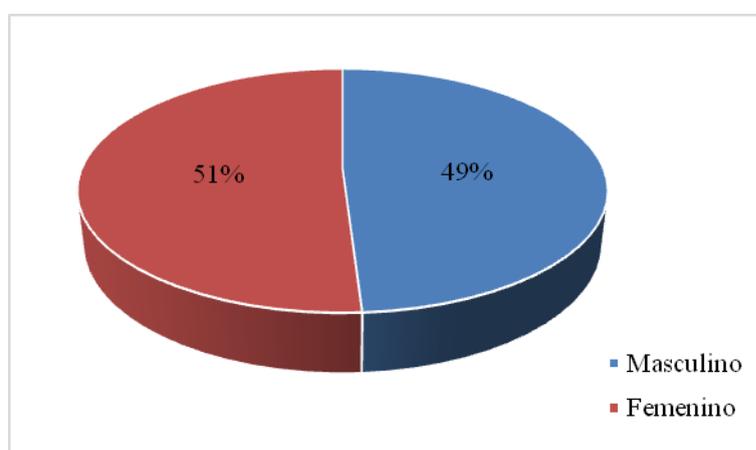


Figura 3. *Género de los egresados de la carrera Economía del período 2021-22. ULVR, 2022*

Fuente: Tabla 1

Elaborado por: Loor, B (2022)

##### *Análisis:*

Como se observa a través de la información y específicamente de la Figura 3, son similares las proporciones en género entre los egresados de la carrera Economía del período de estudio, solo un predominio muy ligero de dos puntos porcentuales por parte del género femenino, en número absoluto, uno, es la diferencia.

## Edad

Tabla 2. Grupos de edades de los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Edad de los egresados	Valor absoluto	Valor relativo (%)
21 a 25	23	45
26 a 30	16	31
31 a 35	6	12
36 a 40	6	12
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a egresados, junio de 2022 (ver Anexos 1, 2 y 4)  
Elaborado por: Loor, B (2022)

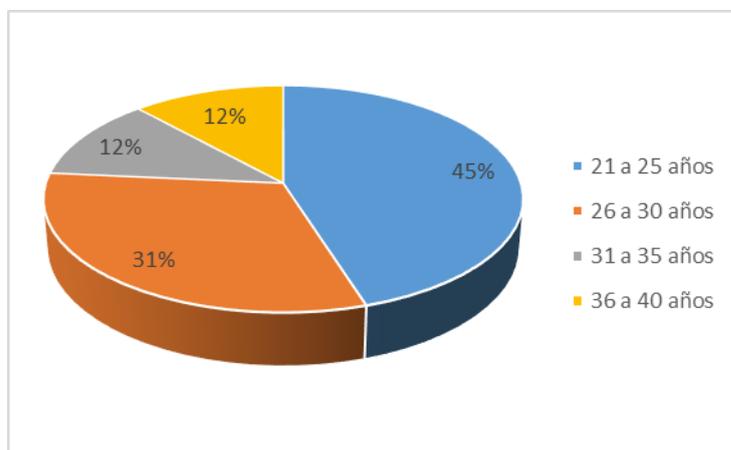


Figura 4. Grupos de edades de los egresados de la carrera Economía del período 2021-22. ULVR, 2022

Fuente: Tabla 2  
Elaborado por: Loor, B (2022)

## Análisis:

Por grupos de edades se verifica en la Figura 4, que el grupo de 21 a 25 años es el más representativo en la muestra, seguido de las edades de 26 a 30 años, y más de una quinta parte lo conforman los estudiantes egresados mayores de 31 a 35 y de 36 a 40 años de edad.

## Específicas del tema: Empleo Adecuado

¿Considera usted que encontrar trabajo para un egresado de Economía es?

Tabla 3. Percepción conseguir empleo adecuado entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Percepción sobre conseguir empleo adecuado	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Muy difícil	4	8
Difícil	25	49
Regular	18	35
Fácil	4	8
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a egresados, junio de 2022 (ver Anexos 1, 2 y 4)

Elaborado por: Loor, B (2022)

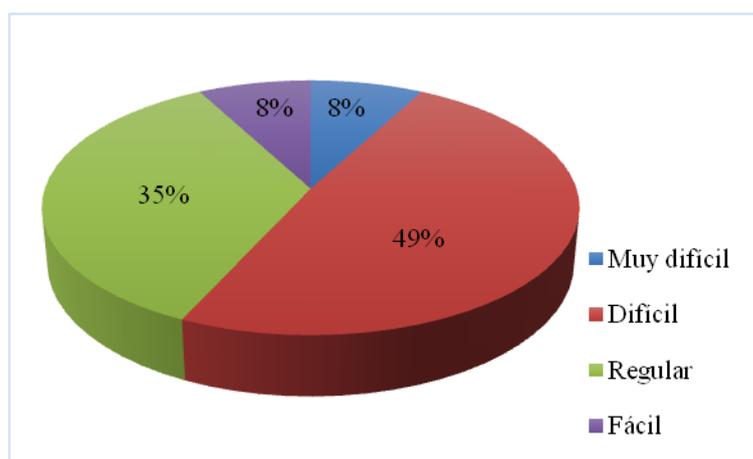


Figura 5. Percepción conseguir empleo adecuado entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Fuente: Tabla 3

Elaborado por: Loor, B (2022)

### Análisis:

Adentrados en la temática de estudio, o sea, sobre el empleo adecuado; desde la Figura 5 se evidencia que casi la mitad de los egresados de Economía de la ULVR consideraron que es difícil conseguir un empleo adecuado; poco más de una tercera parte del total señaló que es regular; y los restantes, a partes igual, menos de un décimo cada uno, lo consideró fácil o muy difícil. Luego el predominio de la percepción es que conseguir empleo adecuado es difícil.

¿Al momento usted se encuentra?

Tabla 4. Situación al momento actual entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Situación laboral actual	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Sin trabajo	13	25
Con trabajo formal	33	65
Buscando trabajo	3	6
Independiente	2	4
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a egresados, junio de 2022 (ver Anexos 1, 2 y 4)  
Elaborado por: Loor, B (2022)

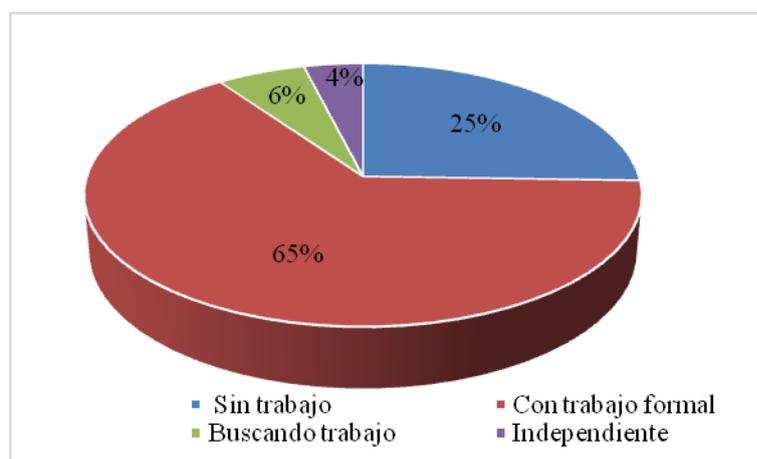


Figura 6. Situación al momento actual entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Fuente: Tabla 4  
Elaborado por: Loor, B (2022)

*Análisis:*

En los momentos actuales, según la Figura 6, casi las dos terceras partes del total de egresados de la carrera Economía se encuentran mayormente con trabajo formal. Le siguen en orden de proporción, una cuarta parte que no tiene trabajo y aquellos otros, menos de una décima parte, pero muy importante porque están en busca de trabajo. Los restantes, en números absolutos, dos, trabajan, pero de forma independiente.

¿Cuánto año tiene vinculado en el área laboral?

Tabla 5. Antigüedad en el área laboral de los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Antigüedad en el área laboral	Valor absoluto	Valor relativo (%)
1 a 2 años	23	45
3 a 4 años	9	18
5 a 6 años	5	10
Más de 6	14	27
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a egresados, junio de 2022 (ver Anexos 1, 2 y 4)  
Elaborado por: Loor, B (2022)

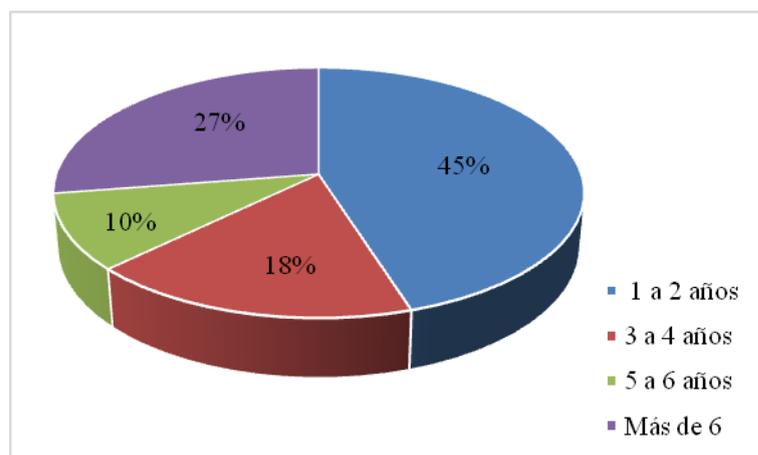


Figura 7. Antigüedad en el área laboral de los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022

Fuente: Tabla 5  
Elaborado por: Loor, B (2022)

### Análisis:

Entre los egresados, según la Figura 7, aunque no todos tienen trabajo, sin embargo, todos declararon tener cierta antigüedad laboral. Una proporción importante de casi la mitad dijo haber tenido o tener, de 1 a 2 años vinculado laboralmente. El rango de antigüedad que sigue es el de más de 6 años que fue declarado por algo más de una cuarta parte del total. Continúan los que representan casi un quinto con antigüedad de 3 a 4 años. Finalmente, una décima parte marcó entre 5 y 6 años. A partir de un cálculo simple, resulta que la antigüedad o experiencia laboral promedio de los egresados es de 3,5 años.

¿Considera usted que su ingreso percibido va de acuerdo a sus conocimientos?

Tabla 6. Consideraciones acerca del ingreso percibido de acuerdo a sus conocimientos entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Considera usted que su ingreso percibido va de acuerdo a sus conocimientos	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Totalmente	4	8
Medianamente	20	39
En muy pocos aspectos	17	33
Absolutamente, en nada	8	16
Ninguna	2	4
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a egresados, junio de 2022 (ver Anexos 1, 2 y 4)  
Elaborado por: Loor, B (2022)

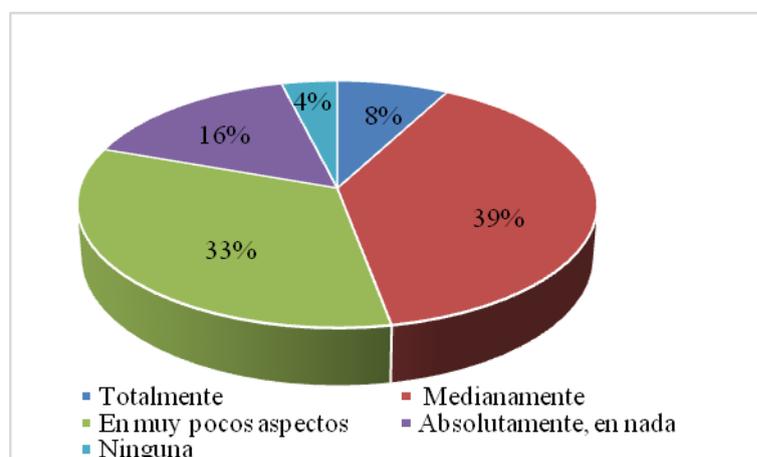


Figura 8. Consideraciones acerca del ingreso percibido de acuerdo a sus conocimientos entre los egresados de la carrera Economía del período 2021-2022. ULVR, 2022

Fuente: Tabla 6  
Elaborado por: Loor, B (2022)

Análisis:

En la Figura 8 se constata que la relación ingreso-conocimientos fue considerada medianamente por algo más de un tercio del total, y otra tercera parte de los egresados consideró que la relación se da en muy pocos aspectos. Se destaca que casi dos décimos de los egresados, opinó que el ingreso y los conocimientos no se relacionan absolutamente en nada.

Por otra parte, un poco menos de otro décimo de los egresados consideró o tiene experiencias de que existe una relación total entre los ingresos y los conocimientos. Y los restantes egresados declararon que no existe ninguna relación.

¿Considera usted que el tiempo de su jornada laboral es idóneo?

Tabla 7. Consideraciones de la idoneidad de la jornada laboral entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Considera usted que el tiempo de su jornada laboral es idóneo	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Totalmente	19	37
Medianamente	18	35
En muy pocos aspectos	7	14
Absolutamente, en nada	4	8
Ninguna	3	6
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a egresados, junio de 2022 (ver Anexos 1, 2 y 4)  
Elaborado por: Loor, B (2022)

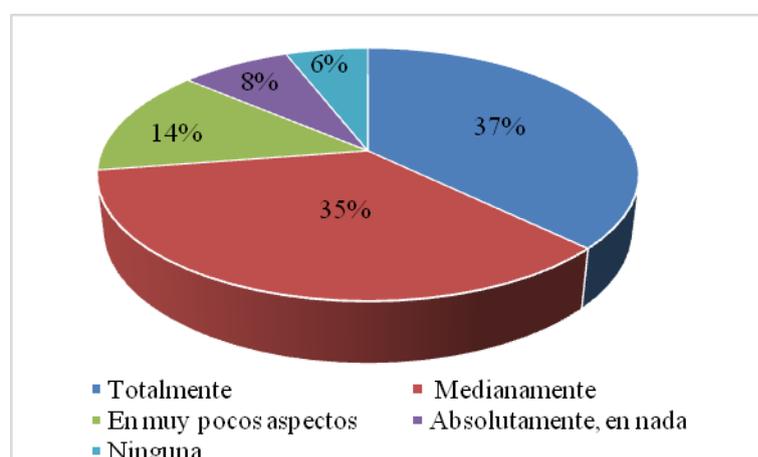


Figura 9. Consideraciones de la idoneidad de la jornada laboral entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Fuente: Tabla 7  
Elaborado por: Loor, B (2022)

#### Análisis:

Sobre las opiniones respecto a la idoneidad de la jornada laboral, de acuerdo a la Figura 9, más de una tercera parte consideró que es totalmente idónea; pero también otra, poco más de la tercera parte, declaró la idoneidad medianamente; y los restantes egresados que representan menos de una tercera parte clasificaron la jornada con idoneidades en muy pocos aspectos, absolutamente en nada, y ninguna.

¿Qué disponibilidad usted tiene para trabajar horas adicionales?

Tabla 8. Disponibilidad para trabajar horas adicionales entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Disponibilidad para trabajar horas adicionales	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Totalmente	7	14
Medianamente	23	45
Pocas veces	17	33
Para nada	4	8
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a egresados, junio de 2022 (ver Anexos 1, 2 y 4)  
Elaborado por: Loor, B (2022)

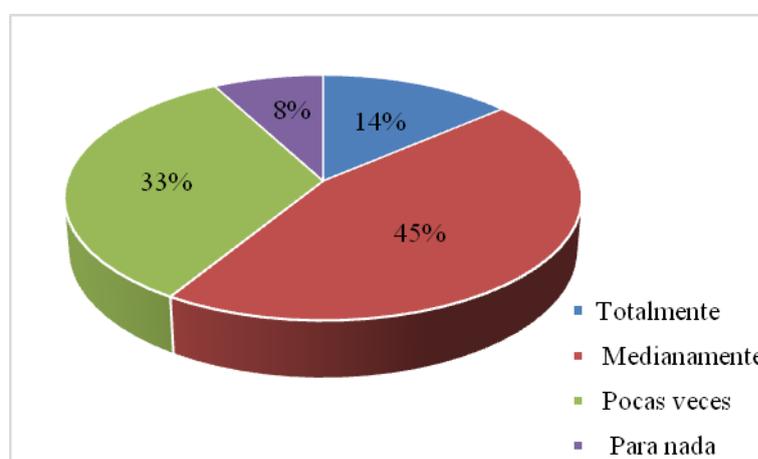


Figura 10. Disponibilidad para trabajar horas adicionales entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Fuente: Tabla 8  
Elaborado por: Loor, B (2022)

*Análisis:*

Sobre la disponibilidad para trabajar horas adicionales, la Figura 10 revela que prevalece una disposición mediana al estar representada por poco menos de la mitad de los egresados. Le sigue el grupo que consideró poseer disponibilidad pocas veces, los cuales constituyen una tercera parte del total. Poco más de un décimo de los egresados expresaron total disponibilidad para trabajar horas adicionales, y el grupo restante, menos de la otra décima parte, declaró no tener disponibilidad alguna, o para nada.

¿Su empleo se relaciona con el perfil del economista?

Tabla 9. Relación del empleo con el perfil de Economista, entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Relación del empleo y el perfil de egreso	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Totalmente	5	10
Medianamente	13	25
En muy pocos aspectos	13	25
Absolutamente, en nada	16	31
Ninguna	4	8
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a egresados, junio de 2022 (ver Anexos 1, 2 y 4)

Elaborado por: Loor, B (2022)

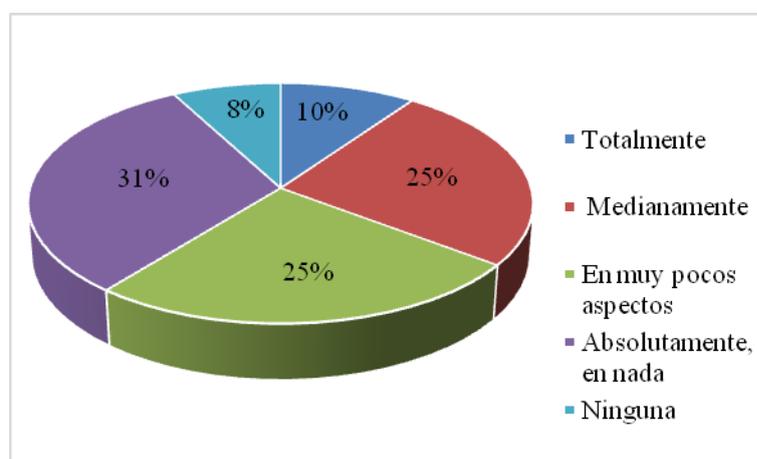


Figura 11. Relación del empleo con el perfil de Economista, entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Fuente: Tabla 9

Elaborado por: Loor, B (2022)

*Análisis:*

En la Figura 11 se ha representado la relación empleo-perfil del Economista, de lo cual casi una tercera parte de los egresados considera que la relación se da en muy pocos aspectos, debido a que la crisis económica actual los ha obligado a tomar un trabajo, aunque no se relacione con el perfil de la carrera; la otra cuarta parte considera la relación en muy pocos aspectos y en igual proporción opinaron medianamente. El criterio de total relación empleo-perfil fue manifestado por una décima parte de los consultado y en contraposición, ninguna relación, fue expresada por la parte restante. Situación que concuerda con lo expresado por el Gobierno Nacional que indica que apenas 3 de cada 10 personas en edad de trabajar cuentan con empleo adecuado.

*¿Qué dificultades ha enfrentado en la búsqueda de trabajo?*

Tabla 10. *Dificultades en la búsqueda de trabajo entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021 ULVR, 2022*

<b>Dificultades en la búsqueda de trabajo</b>	<b>Valor absoluto</b>	<b>Valor relativo (%)</b>
Baja remuneración	23	45
Jornada laboral ineficiente	6	12
Escaso vínculo con los estudios	12	24
Rotación de horario frecuente	4	8
Ninguna	6	12
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a egresados, junio de 2022 (ver Anexos 1, 2 y 4)  
Elaborado por: Loor, B (2022)

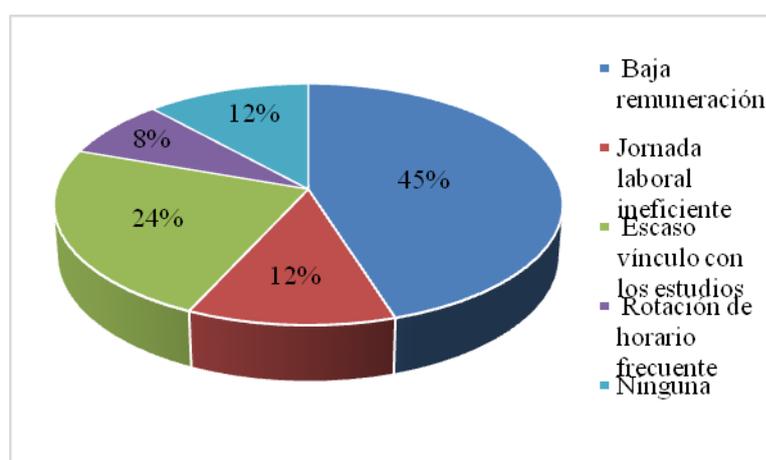


Figura 12. *Dificultades en la búsqueda de trabajo entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022*

Fuente: Tabla 10

Elaborado por: Loor, B (2022)

*Análisis:*

La Figura 12 informa que, entre las dificultades en la búsqueda de trabajo, predomina con pocos menos de la mitad de las opiniones de los egresados, el encontrarse ofertas de baja remuneración. Le sigue la dificultad de escaso vínculo con los estudios declarada por casi un cuarto de los egresados encuestados. Algo más de un décimo cada una, corresponde a las dificultades de jornada laboral ineficiente y ninguna dificultad. Finalmente, la rotación de horarios fue planteada como dificultad por menos de la décima parte restante.

*¿Qué contratiempos le ocasionó el período de la crisis sanitaria por la pandemia de COVID-19?*

Tabla 11. *Contratiempos que les ocasionó la crisis sanitaria de COVID-19, entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022*

<b>Contratiempos ocasionados en la crisis sanitaria por la pandemia de COVID-19</b>	<b>Valor absoluto</b>	<b>Valor relativo (%)</b>
Rebaja del salario	18	35
Disminución de la jornada de trabajo	9	18
Recortes de personal	13	25
Eliminación o reducción de beneficios	4	8
Ninguna	7	14
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a egresados, junio de 2022 (ver Anexos 1, 2 y 4)  
Elaborado por: Loor, B (2022)

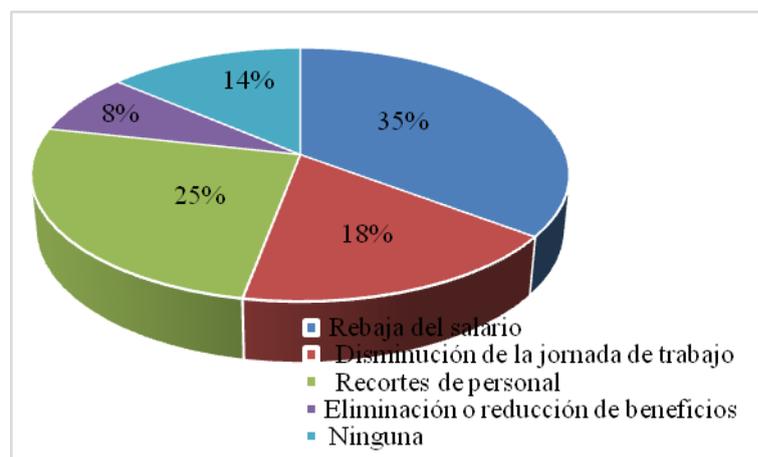


Figura 13. *Contratiempos que les ocasionó la crisis sanitaria de COVID-19, entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022*

Fuente: Tabla 11

Elaborado por: Loor, B (2022)

*Análisis:*

De acuerdo a los contratiempos que se concibieron producto de la crisis sanitaria, la Figura 13 muestra que predominó el problema de la rebaja de salario entre más de una tercera parte. Los contratiempos de recorte de personal y disminución de la jornada laboral fueron enfrentados, por un cuarto de los egresados y más de la tercera parte de estos, respectivamente. Se aprecia también que otra dificultad fue la eliminación o reducción de beneficios reportada por menos de un décimo de los egresados encuestados, y algo más del décimo restante declaró no haber presentado contratiempos.

¿Entre las siguientes causas para dejar un empleo, cuales son más evidentes en la actualidad?

Tabla 12. Argumentos para quedar desempleado, entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Argumentos para quedar desempleado	Valor absoluto	Valor relativo (%)
No renovación de contrato	13	25
Remuneración inadecuada	24	47
Inadecuados horarios laborables	7	14
No están de acuerdo con la competencia de la profesión	6	12
Ninguna	1	2
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a egresados, junio de 2022 (ver Anexos 1, 2 y 4)

Elaborado por: Loor, B (2022)

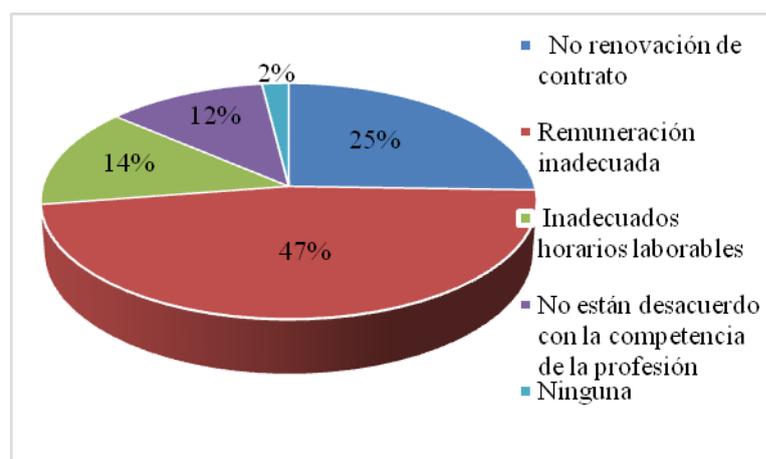


Figura 14. Argumentos para quedar desempleado, entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Fuente: Tabla 12

Elaborado por: Loor, B (2022)

#### Análisis:

Otra de las precisiones de la encuesta se representa en la Figura 14, y es la relacionada a los argumentos que se exponen ante el hecho de quedar desempleado.

El argumento con más incidencia es la remuneración inadecuada en casi la mitad de los egresados participantes de la muestra. La no renovación del contrato es otro argumento que lo declaró un cuarto de los egresados. Cubren la opinión de algo más de la cuarta parte restante, en orden: inadecuados horarios laborales; no estar de acuerdo con la competencia de la profesión, y una mínima proporción que opinó ningún argumento.

*¿Considera que la realización de las prácticas pre-profesionales se puede convertir en una oportunidad de empleo para los estudiantes?*

Tabla 13. Consideración del aporte de las prácticas pre-profesionales al empleo, entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Las prácticas pre-profesionales y el aporte al empleo	Valor absoluto	Valor relativo (%)
Muy favorable	14	27
Favorable	20	39
Incide poco	15	29
No incide	2	4
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a egresados, junio de 2022 (ver Anexos 1, 2 y 4)  
Elaborado por: Loor, B (2022)

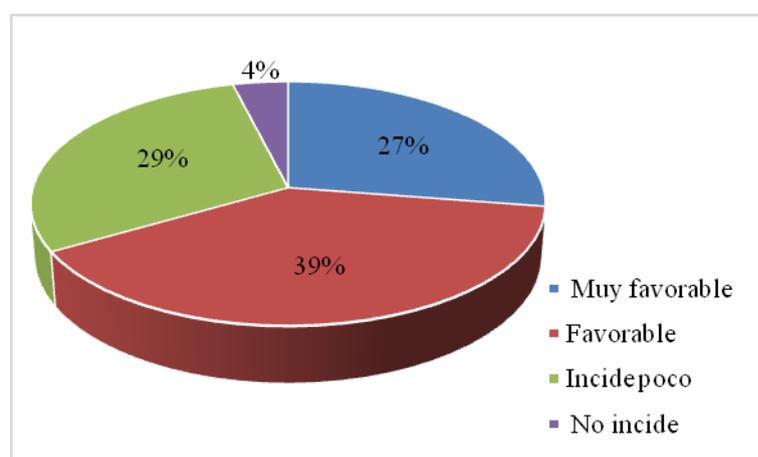


Figura 15. Consideración del aporte de las prácticas pre-profesionales al empleo, entre los egresados de la carrera Economía del período 2020-2021. ULVR, 2022

Fuente: Tabla 13

Elaborado por: Loor, B (2022)

#### *Análisis:*

Sobre el aporte de las prácticas pre-profesionales como experiencias para el empleo, la Figura 15 expone que la mayor parte de los egresados consideró que favorable, es decir, más de una tercera parte. Algo más de un cuarto de los egresados también expresó que son muy favorables; pero casi otra tercera parte declaró que inciden poco en la experiencia. Una proporción muy baja consideró que las prácticas pre-profesionales no inciden en las experiencias para el empleo.

### 3.6 Informe Final

#### **Situación del empleo y factores que predominan en la condición de un empleo adecuado y decente, desde las formulaciones de organismos internacionales en torno al tema.**

En consideración de este objetivo específico trazado desde el diseño investigativo, se han seleccionado algunos estudios de organismos internacionales, especialmente de la Organización Internacional del Trabajo y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, uno por su vínculo directo con el tema, el otro por su proyección en la región.

Se ha conseguido extraer las formulaciones esenciales en cada estudio, como forma de develar, factores incidentes y situación con relación al empleo adecuado y decente.

Tabla 14. Estudio: *Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)*

<b>Estudio</b>	<b><i>Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm.122)</i></b>
<b>Autor/año</b>	Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1964)
<b>Formulaciones esenciales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Desde los Objetivos de la Política del Empleo y con objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro debería formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Garantizar:<ul style="list-style-type: none"><li>(a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;</li><li>(b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;</li><li>(c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.</li></ul></li><li>▪ Los fines de la política del empleo deberían ser clara y públicamente definidos, de ser posible en términos cuantitativos para el crecimiento económico y el empleo.</li><li>▪ Se debería consultar a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como a sus</li></ul>

	<p>respectivas organizaciones, para la elaboración de toda política de desarrollo y utilización de las aptitudes humanas, y, además, en armonía con la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960, se debería tratar de obtener la colaboración de todos ellos para la ejecución de dicha política.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La política del empleo debería basarse en estudios analíticos sobre la magnitud y la distribución, actuales y futuras, de la fuerza de trabajo, del empleo, del desempleo y del subempleo. (entre otros)</li> <li>▪ La política del empleo debería coordinarse con la política económica y social general y con la planificación o la programación en los países que las utilicen, y debería aplicarse como parte integrante de las mismas.</li> <li>▪ Todo Miembro debería, en consulta con los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones, y teniendo en cuenta la autonomía y responsabilidad de todos éstos en algunas de las cuestiones de que se trata, examinar la relación que existe entre las medidas referentes a la política del empleo y las demás decisiones de primera importancia en la esfera de la política económica y social, a fin de obtener que tales medidas y decisiones se complementen mutuamente.</li> <li>▪ Problemas del Empleo Asociados con el Subdesarrollo Económico</li> <li>▪ En los países en vías de desarrollo, la política del empleo debe constituir un elemento esencial de toda política destinada a promover el aumento de los ingresos nacionales y su distribución equitativa.</li> <li>▪ En los países en que la falta de oportunidades de empleo está asociada con la escasez de capital se deberían adoptar todas las medidas apropiadas para fomentar el ahorro nacional y la aportación de recursos financieros de otros países y de las organizaciones internacionales, a fin de que aumenten así las inversiones productivas sin perjudicar la soberanía nacional ni la independencia económica de los países beneficiarios.</li> </ul>
--	--

Fuente: OIT (1964)

Elaborado por: Loor, B (2022)

Tabla 15. *Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado*

<b>Estudio</b>	<i>Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado</i>
<b>Autor/año</b>	Naciones Unidas 2006, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Alison Vásconez R.

<p style="text-align: center;"><b>Formulaciones esenciales</b></p>	<p>Realizar una mirada sintética a la situación de los y las jóvenes en el trabajo, sus formas de acceso y permanencia, sus carencias y necesidades. También se realiza un recuento de las políticas e intervenciones orientadas hacia la juventud trabajadora, y se intenta un esbozo de lineamientos de política a partir de los y las jóvenes como sus sujetos centrales.</p> <p>Definiciones y acotaciones Al tratar el tema de jóvenes lo primero que se debe aclarar es la noción de juventud y las diferentes definiciones, tanto cronológicas como sociales que se han hecho en torno a este término. En este sentido la “temática” de la juventud se encuentra mediada por procesos socio-culturales, económicos y cronológicos que responden a dinámicas propias de una determinada sociedad.</p> <p>Si bien la división cronológica no logra detallar todos los procesos sociales y las diferencias que pueden tener los y las jóvenes, sin embargo, definir la juventud de acuerdo al rango de edad permite contar con estadísticas sobre este grupo de la población, así como también establecer “las necesidades prácticas que pueden comparar la situación de los jóvenes en diversos contextos” (CEPAL 2000: 26).</p> <p>En el caso de los (...) jóvenes parte de su participación más directa en situaciones sociales y económicas puntuales.</p> <p>Las tasas de participación en el mercado laboral varían de acuerdo al rango de edad y son directamente proporcionales, por ejemplo, los grupos con menor índice de participación son los niños y adolescentes, pero a medida que aumenta la edad también se incrementa la participación.</p> <p>Según las encuestas de empleo del INEC, el desempleo afecta en mayor proporción al segmento de población comprendido entre los 18 y 29 años, y doblemente a las mujeres que a los hombres.</p> <p>Como se verá más adelante, tanto factores institucionales como inequidades de otro tipo (acceso a información y retornos esperados en el mercado laboral) provocan que este fenómeno esté influido por una decisión de no buscar empleo tanto como por la imposibilidad de encontrarlo.</p> <p>El tema del subempleo responde a una lógica de flexibilización laboral y de expulsión del mercado de trabajo, lo que ha hecho que se incremente la participación en empleos de baja calidad y se multipliquen modalidades que implican menor protección y “pertenencia” al sistema laboral y al mercado, como por ejemplo el llamado “autoempleo”.</p> <p>El subempleo afecta principalmente a los niños y adolescentes entre los 10 y 17 años, cuyo aporte al hogar representa un sistema de aseguramiento.</p> <p>Este fenómeno tiende a disminuir entre los 18 y 29 años, pero se incrementa a partir de los 30 y llega a representar el 67.10% en la tercera edad. Esto nos demuestra que el mercado de trabajo tiende a precarizarse.</p> <p>La educación, la capacitación y la experiencia tampoco</p>
--	---

	<p>aseguran una permanencia adecuada dentro del mercado laboral, así como la juventud es un indicador de expulsión por falta de experiencia y las personas adultas mayores no pueden encontrar trabajo debido a su edad. Entre los 10 y los 29 años las mujeres registran tasas menores de subempleo que sus pares masculinos, pero esta tendencia se revierte a partir de los 30 años, en donde son las mujeres son más afectadas por este fenómeno estructural.</p> <p>La estabilidad del trabajo está relacionada con la calidad de trabajador permanente u ocasional.</p> <p>La estabilidad laboral se incrementa para las mujeres entre los 30 y 39 años, mientras que para los hombres disminuye.</p> <p>En otro aspecto relacionado con la inequidad en el mercado, se debe analizar la situación de hombres y mujeres. El ingreso promedio de un hombre es en promedio el 35% más alto que el de una mujer; esta brecha salarial se mantiene en todos los grupos de edad investigados. Las menores brechas se dan en los primeros y últimos rangos de edad sobre todo por que ingresan en condiciones similares, esto es igual preparación y poca o ninguna experiencia.</p> <p>Existe un comportamiento que privilegia la mejor calificación y la experiencia a la hora de establecer mejores salarios, esto se evidencia entre los 24 y 29 años, en donde estas condiciones empiezan a pesar. No obstante, la brecha de género es más evidente a mayor calificación. Esto tiene que ver con factores institucionales del mercado laboral tales como la competencia y los límites de participación de las mujeres en círculos de decisión, a pesar de lo cual la educación superior tiene una incidencia muy importante en la oferta laboral de las mujeres el informe de la OIT señala que Ecuador es uno de los países en los que tener un mayor nivel de educación es igual a mantener períodos más largos de desempleo; esto se puede explicar en una dinámica en la que los y las jóvenes no pueden esperar demasiado para ingresar al mercado de trabajo o cambiar de ocupación según sus expectativas económicas.</p> <p>No obstante, tener niveles más altos de educación repercute en la remuneración y es una variable importante a la hora de mejorar el ingreso.</p> <p>Por otro lado, la falta de integralidad en la consideración de los jóvenes como sujetos de políticas lleva a que no se identifiquen sus necesidades de opciones y espacios y las inequidades que enfrentan en relación a otros grupos sociales.</p>
--	--

Fuente: Naciones Unidas, CEPAL (2006)

Elaborado por: Loo, B (2022)

Tabla 16. Estudio: *Relación entre la Agenda de Trabajo Decente y los ODS*

<b>Estudio</b>	<i>Relación entre la Agenda de Trabajo Decente y los ODS</i>
<b>Autor/año</b>	Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016)
<b>Formulaciones esenciales</b>	<p>La Constitución de la OIT establece: «<i>Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones (...)</i>».</p> <p>Sobre la base de la responsabilidad social de la OIT de promover la cooperación entre las instituciones clave del mercado de trabajo a fin de fomentar el potencial de su efecto positivo combinado en la protección del trabajador, el desempeño del mercado de trabajo y la equidad, se incluyen las áreas sobre las cuales accionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Negociación colectiva</i>, como medio clave a través del cual los empleadores, sus organizaciones y los sindicatos pueden establecer lo que es justo en materia de salario y condiciones de trabajo.</li> <li>• <i>Seguridad del empleo</i>, que protege a los trabajadores contra las fluctuaciones de ingresos resultantes de la pérdida del empleo debida a despido por crisis económicas, reestructuración empresarial u otras razones. El crecimiento de formas de trabajo no normalizadas , como contratos temporales, puestos de trabajo mediante agencias de empleo, empleo por cuenta propia económicamente dependiente, y trabajo a tiempo parcial marginal ha aumentado la inquietud de los trabajadores sobre la seguridad del empleo.</li> <li>• <i>Salario</i>, que está entre las condiciones de trabajo más importantes y es un punto central en la negociación colectiva. La OIT ha asumido el compromiso de promocionar políticas relativas a salarios e ingresos que garanticen que todos obtengan una parte justa de los frutos del progreso, y un salario mínimo vital para todos los empleados que necesiten dicha protección.</li> <li>• <i>Horas de trabajo</i>, que son una cuestión central para la labor de la OIT desde su fundación, cuando adoptó la primera de muchas normas internacionales del trabajo</li> <li>• <i>Trabajo y vida familiar</i>, conciliados mediante soluciones normativas que procuran facilitar el acceso de todos los trabajadores al trabajo decente al abordar y apoyar —de manera explícita y sistemática— sus responsabilidades familiares no remuneradas.</li> </ul>

Fuente: OIT (2016)

Elaborado por: Loor, B (2022)

Tabla 17. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2022*

<b>Estudio</b>	<i>Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2022</i>
<b>Autor/año</b>	Organización Internacional del Trabajo, (OIT). (2022).
<b>Formulaciones esenciales</b>	<p>La recuperación del mercado de trabajo seguirá siendo débil hasta 2023. Las pérdidas de empleo y la caída de la renta del trabajo marcaron 2021, al igual que el año anterior. Los países de ingresos bajos y medianos bajos son los que han salido peor parados.</p> <p>Además, las personas que ya se enfrentaban a una desventaja en el mercado laboral —como las mujeres, los jóvenes, las personas mayores y los trabajadores migrantes— han experimentado mayores pérdidas de empleo que otros grupos.</p> <p>Los datos sobre la pérdida de horas de trabajo colocan en primer plano a quienes se han quedado sin empleo o han abandonado la fuerza de trabajo, y también a aquellos que han seguido trabajando, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, pero cuyas horas de trabajo han disminuido como consecuencia de la pandemia.</p> <p>Dado que se prevé que la recuperación del empleo sea aún más lenta que la de la fuerza de trabajo, se estima que la tasa de desempleo mundial se mantendrá por encima de su nivel de 2019 al menos hasta 2023.</p> <p>La pandemia ha tenido un efecto mucho más negativo en el empleo femenino y en el empleo juvenil. Aunque la diferencia de puntos porcentuales en la tasa de empleo de 2020, en relación con 2019, es más o menos similar entre mujeres y hombres, las mujeres partían de una tasa de empleo mucho más baja.</p> <p>En consecuencia, la caída relativa de la tasa de empleo femenino ha sido mayor que la del masculino, y se prevé que continúe así en los próximos años.</p> <p>Se conviene en que es muy probable que estas fluctuaciones de precios se estabilicen, aunque fomentan una incertidumbre que no favorece la reactivación del gasto.</p> <p>Las tendencias demográficas a largo plazo revelan una reducción de la oferta de mano de obra. Al igual que otros países desarrollados, algunos países de Asia Oriental han experimentado un rápido envejecimiento de su población, lo que va a reducir la oferta de mano de obra durante muchos años.</p> <p>Desde el inicio de la pandemia, la rápida expansión de determinados sectores — como los relacionados con la tecnología— ha generado la necesidad de más trabajadores</p> <p>Por otra parte, durante la pandemia, ha habido indicios de que se está acelerando la adopción de tecnología (Dewan y Ernst 2020), lo cual puede conllevar un ahorro de mano de</p>

	<p>obra. Incluso antes de la pandemia, los avances tecnológicos estaban transformando los medios de comunicación, el comercio minorista, la salud, las interacciones sociales, las transacciones financieras y la política.</p> <p>Estos cambios han favorecido la sustitución de la mano de obra y la creación de nuevos puestos de trabajo, pero también han dividido el trabajo existente en trabajos esporádicos más reducidos y han reestructurado de manera profunda los mercados laborales.</p> <p>Cada crisis económica desde la década de los noventa ha puesto de relieve la importancia de crear resiliencia mediante inversiones en protección social, al tiempo que ha planteado cuestiones sobre cómo lograr un equilibrio entre la flexibilidad del mercado de trabajo y la protección laboral.</p> <p>Sin embargo, en los últimos tres decenios, las grandes transformaciones derivadas de la tecnología, el cambio climático y la pandemia han reestructurado los mercados de trabajo y han dado lugar a nuevas tendencias laborales que están reformulando la noción de flexibilidad.</p> <p>Cambia la informalidad. En los países en desarrollo con una extensa economía informal, la eficacia de las regulaciones del mercado laboral es limitada. Al estar la mayoría de los trabajadores en la economía informal, el empleo y la flexibilidad salarial son elevados, a costa de una pérdida de potencial productivo.</p> <p>Los datos sugieren que la pandemia está propiciando un aumento del trabajo esporádico y, por consiguiente, del número de trabajadores por cuenta propia.</p>
--	--

Fuente: OIT (2022)

Elaborado por: Loor, B (2022)

A partir de la visión de estos estudios, con inclusión conveniente del referido a la fecha ya distante de 1964, se evidencia la presencia de variados factores que actúan sobre el empleo adecuado, dados por indiscutibles características, dígame, niveles de ingreso; las horas de la jornada laboral; la inestabilidad laboral; pero también, por otras condicionantes que demuestran la persistente inequidad en el contexto del mercado laboral en materia de edades y género.

Asimismo, por lo particularmente señalado en el estudio de Naciones Unidas, CEPAL (2006), con relación a la falta de integralidad en la consideración de los jóvenes como sujetos de políticas, [que] lleva a que no se identifiquen sus necesidades de opciones y espacios y las inequidades que enfrentan en relación a otros grupos sociales.

## CONCLUSIONES

- El informe presentado que contiene los resultados pormenorizados del proceso investigativo desarrollado, tuvo como punto de partida el cuestionamiento de la situación de empleo adecuado entre los estudiantes egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil. De ahí que se concibiera un diseño investigativo que, en coherencia con el objetivo general trazado, indicara la sistematización de los antecedentes investigativos y fundamentos teórico-legales sobre el empleo y empleo adecuado en las particularidades de los egresados de la Educación Superior.

Esa finalidad permitió contar con experiencias y teoría, muy útiles sobre el tema, desde el impacto de la oferta educativa universitaria en el mercado laboral; el limitado acceso a empleos en correspondencia con el nivel educacional alcanzado; la insuficiente articulación de la universidad con el sector empresarial; y, diversos indicadores relativos al tema, esencialmente la clasificación del empleo aportada por el INEC (2014).

- En el orden investigativo, y con base en los elementos teóricos asumidos, se indagó respecto al comportamiento del empleo adecuado en los jóvenes egresados del contexto antes referido, que identificó las diversas falencias como son las dificultades que enfrentan ante la búsqueda de un empleo adecuado, principalmente por la baja remuneración; y, los escasos vínculos entre empleo-perfil, e ingreso- conocimientos; entre otros.
- Otro de los objetivos específicos trazados consistió en develar, desde las formulaciones de organismos internacionales en torno al tema, los factores que predominan en la condición de un empleo adecuado.

De ello se sintetiza que la problemática del empleo adecuado es generalizada tanto en regiones desarrolladas como en vías de desarrollo, y que organismos como la OIT y la CEPAL poseen una extensa experiencia traducida en estudios que revelan los variados factores que inciden sobre el empleo adecuado, entre los que señalan, los bajos niveles de ingreso; las horas de jornada laboral; la inestabilidad laboral; la inequidad en materia de edades y género; y la falta de integralidad en la consideración de los jóvenes como sujetos de las políticas nacionales.

- Al lograr analizar la situación de estos egresados respecto al empleo adecuado y además, develar los factores predominantes en la condición de un empleo adecuado, se dio respuesta al objetivo general planteado, así como a la idea a defender prevista.

Indudablemente el tema conserva notable importancia, por su actualidad, el contexto seleccionado conformado predominantemente por jóvenes, y en condición educacional de universitarios; pero también por el sustento legal que encuentra en documentos rectores enfocados al desarrollo social como la Agenda 2030, la Constitución de la República del Ecuador y el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, entre otros.

## RECOMENDACIONES

- El Plan de Creación de Oportunidades, 2021-2025 (Secretaría Nacional de Planificación, SENPLADES, 2021) debería plantear entre sus próximas metas, el mejoramiento de la inserción laboral para que estudiante egresado pueda acceder a la obtención de empleos adecuados. El Ministerio de trabajo a través de la Red Socio Empleo, debería facilitar los requisitos a los egresados que posean poca o nada de experiencia laboral, para que así puedan aplicar a los puestos de trabajo que en dicha página se encuentran, permitiéndoles que en la vida académica al cursar la universidad puedan obtener un empleo adecuado.
- Las empresas privadas o públicas deberían tener directa comunicación con las universidades, para dar a conocer el talento humano que requieren y se planifiquen acciones entre las universidades y sectores productivos, propiciando mantener ese vínculo en función de ofertar y demanda.
- La Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE debería instrumentar la celebración de ferias laborales, en las que el estudiante egresado pueda también, entregar su hoja de vida a determinada empresa con vistas a garantizar su empleo adecuado.
- Se consideraría también importante que los sectores productivos generen oportunidades de prácticas a los estudiantes de acuerdo al perfil de egreso de las universidades.
- Como generalidad, se considera de gran utilidad tomar en cuenta los resultados de las encuestas de seguimiento que con periodicidad realizan las universidades a sus egresados, en materia de empleo y desarrollo profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, J.E. y Romero, A. (2015). *La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto Latinoamericano. Realidades de UNIANDES, Ecuador.* Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos. Revista Atenas. Vol. 4 Nro. 32 2015 ISSN: 1682-2749. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478047208001.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008*. Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Asamblea Nacional Constituyente. (2010). *Ley Orgánica de la Educación Superior, LOES*. Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct-2010. Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Baltodano, M., Marín, B., Alpízar, H. y Marín, R. (2021). *Situación laboral de las personas graduadas y egresadas de las carreras de Psicología y Enseñanza de la Psicología de la Universidad de Costa Rica*. Universidad de Costa Rica. Wimblu, Rev. Estud. de Psicología. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/issue/view/3005>
- Barbecho, D.C. y Encalada, D.C. (2020). *Principales Factores que influyen en la inserción al Empleo Adecuado en la ciudad de Quito año 2018*. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Ingeniera Estadística. Universidad Central del Ecuador. Quito. Ecuador. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec>
- Cansado, E. (1970). *Curso de Estadística General*. La Habana: Ediciones Revolucionarias. Instituto del Libro
- Casal, J. y Mateu, E. (2013). *Rev. Epidem. Med. Prev. (2003). Tipos de muestreo*. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Obtenido de [http://mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(C%C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(C%C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)

- Centrágolo, O. (2020). *ECUADOR. Jóvenes, empleo y protección social*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obtenido de <https://www.ilo.org>
- Domingo, C. de, Naveda, M., Rodríguez, M.A. y Muñoz, M.G. (2020). *Juventud, academia y empleo. Análisis de una desconexión*. Revista PODIUM, No.37, pp.129-146. Universidad Espíritu Santo – UEES. ISSN: 1390-5473 e-ISSN: 2588-0969. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.31095/podium.202>
- Fajardo, L. A. (2006). *Desarrollo Humano Sustentable: Concepto y Naturaleza*. Revista electrónica de difusión científica – Civilizar. Colombia. Recuperado [21 de Noviembre de 2020] <http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar>
- Gil, J. (2007). *La evaluación de competencias laborales (assessment of professional competences)*. Universidad de Sevilla. UNED Educación XX1. 10, pp. 83-106. Obtenido de <https://www.redalyc.org>pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Primera Edición. McGRAW-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. Obtenido de <http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Articulos/SampieriLasRutas.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2014). *Nuevo marco conceptual para la clasificación del empleo en Ecuador*. Octubre de 2014. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2015). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Indicadores laborales. Septiembre de 2015*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2017). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Documento Metodológico*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Jun, L. y García, M. (2020). *La empleabilidad de los graduados universitarios en la República Popular China*. Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES), Universidad de La Habana, Cuba. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v40n1/0257-4314-rces-40-01-e8.pdf>

Licandro, O., Alvarado, L.J., Sansores, E.A, y Navarrete J.E. (2019).

*Responsabilidad Social Empresaria: Hacia la conformación de una tipología de definiciones.* Revista Venezolana de Gerencia, vol. 24, núm. 85, 2019.

Universidad del Zulia, Venezuela. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864016>

Ministerio del Trabajo. (2021). *Resumen Ejecutivo del Estudio de empleabilidad juvenil.*

Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo. Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo. MDT-DIET-0111-2021. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec>

Naciones Unidas y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

(2006). *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador.* Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31961/1/S2006364\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31961/1/S2006364_es.pdf)

Naranjo, B.A. y Gómez, S.T. (2021). *Empleabilidad de los graduados de la carrera*

*de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil, del año 2017 al 2019.* Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil. Revista Boletín REDIPE 10 (10): 22-32-Octubre 2021. ISSN 2256-1536. Ecuador. Obtenido de <https://www.ups.edu.ec/documents/20121/425000/Empleabilidad+de+graduados+periodo+46.pdf>

Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual.* Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

Ecuador. Instituto Latinoamericano de Investigaciones. Sociales (ILDIS). Obtenido de <http://www.fes-ecuador.org>

Organización de Naciones Unidas-Comisión Económica para América Latina y el

Caribe, ONU-CEPAL (2016). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe.* Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)

Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

(UNESCO). *Tesaurus UNESCO.* Obtenido de <http://vocabularies.unesco.org/browser/thesaurus/es/index/A>

- Organización Internacional del Trabajo, (OIT). (1964). *Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm.122)*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312460)
- Organización Internacional del Trabajo, (OIT). (2016). *Relación entre la Agenda de Trabajo Decente y los ODS*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, (OIT). (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2022*. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS\\_848464/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_848464/lang-es/index.htm)
- Rodríguez, E., Vidal, J. y Vieira, M.J. (2019). *Un análisis de la empleabilidad de los universitarios en España a través del ajuste horizontal*. Universidad de León. Revista de Educación. España. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/183005>
- Secretaría Nacional de Planificación, SENPLADES. (2021). *Plan de Creación de OPORTUNIDADES 2021-2025*. República del Ecuador. Obtenido de <https://www.vicepresidencia.gob.ec>
- Vallaey, F. y Álvarez Rodríguez, J. (2019). *Hacia una definición latinoamericana de responsabilidad social universitaria. Aproximación a las preferencias conceptuales de los universitarios*. Educación XX1, 22(1), 93-116, doi: 10.5944/educXX1.19442. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/190342/Vallaey.pdf?sequence=1>
- Villacís, J.M. (2021). *El empleo juvenil y su incidencia en el desarrollo socioeconómico del cantón Pedro Carbo, período 2015-2020*. Proyecto previo a la obtención del título Economista. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3284>

# **ANEXOS**



## ENCUESTA A ESTUDIANTES

**Dirigida a:** Jóvenes egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

**Objetivo:** Indagar el comportamiento del empleo adecuado en los jóvenes egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil; información de notable relevancia para el desarrollo del proyecto de titulación: *Análisis del empleo adecuado en los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil*

**Fecha de aplicación:** 20 de junio del 2022

**Encuestador:** Bryan Ricardo Loor Troya

*Estimado egresado: la presente encuesta responde a una de las tareas metodológicas del proceso investigativo que se desarrolla con vistas a la obtención del título de Economista. Por ello, se les solicita amablemente, su respuesta más veraz a las siguientes preguntas. Sin requerir de su identificación personal y con el único fin investigativo, de antemano le agradecemos y apreciamos su participación.*

### Información preliminar

1. Género: Femenino \_\_\_\_\_ Masculino \_\_\_\_\_
2. Edad: \_\_\_\_\_ años

### Específicas del tema: Empleo Adecuado

3. ¿Considera usted que encontrar trabajo para un egresado de Economía es?
  - a. Muy difícil ( )
  - b. Difícil ( )
  - c. Regular ( )
  - d. Fácil ( )
4. ¿Al momento usted se encuentra?
  - a. Sin trabajo ( )
  - b. Con trabajo informal ( )
  - c. Con trabajo formal ( )
  - d. Buscando trabajo ( )

5. ¿Cuánto año tiene vinculado en el área laboral?
- 1 a 2 años ( )
  - 3 a 4 años ( )
  - 5 a 6 años ( )
  - Más de 6 ( )
6. ¿Considera usted que su ingreso percibido va de acuerdo a sus conocimientos?
- Totalmente ( )
  - Medianamente ( )
  - En muy pocos aspectos ( )
  - Absolutamente, en nada ( )
7. ¿Considera usted que el tiempo de su jornada laboral es idóneo?
- Totalmente ( )
  - Medianamente ( )
  - En muy pocos aspectos ( )
  - Absolutamente, en nada ( )
8. ¿Qué disponibilidad usted tiene para trabajar horas adicionales?
- Totalmente ( )
  - Medianamente ( )
  - Pocas veces ( )
  - Para nada ( )
9. ¿Su empleo se relaciona con el perfil del economista?
- Totalmente ( )
  - Medianamente ( )
  - En muy pocos aspectos ( )
  - Absolutamente, en nada ( )
10. ¿Qué dificultades ha enfrentado en la búsqueda de trabajo?
- Baja remuneración ( )
  - Jornada laboral ineficiente ( )
  - Escaso vínculo con los estudios ( )
  - Rotación de horario frecuente ( )
11. ¿Qué contratiempos le ocasionó el período de la crisis sanitaria por la pandemia de COVID-19?
- Rebaja del salario ( )
  - Disminución de la jornada de trabajo ( )
  - Recortes de personal ( )
  - Eliminación o reducción de beneficios ( )
  - Ninguna ( )

12. ¿Entre las siguientes causas para dejar un empleo, cuales son más evidente en la actualidad?
- a. No renovación de contrato ( )
  - b. Remuneración inadecuada ( )
  - c. Inadecuados horarios laborables ( )
  - d. No están de acuerdo con la competencia de la profesión ( )
13. ¿Considera que la realización de las prácticas pre-profesionales se puede convertir en una oportunidad de empleo para los estudiantes?
- a. Muy favorable ( )
  - b. Favorable ( )
  - c. Incide poco ( )
  - d. No incide ( )

***Muchas gracias***

Anexo 2. Evidencias de la aplicación on line de las encuestas, a egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, junio de 2022

The image shows a screenshot of a Google Forms survey. At the top, the browser address bar shows the URL: docs.google.com/forms/d/1Jrje-JYT2zfnCsnL-MZro55lytowoYHoWmdUZgDr8/edit. The survey title is "Empleo adecuado, entre los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil". The objective is to determine graduates' perception of adequate employment. The survey was conducted on June 29, 2022, by Bryan Ricardo Looz Troya. The survey contains 8 questions, all of which are multiple-choice. The questions are: 1. Gender (Female/Male), 2. Age (20-30, 30-40, More than 40, Other), 4. How difficult is finding a job for an Economics graduate? (Very difficult, Difficult, Regular, Easy), 5. What is your current situation? (No job, Informal job, Formal job), 6. How many years have you been in the labor area? (1-2, 3-4, 5-6, More than 6), 7. How does your perceived income compare to your knowledge? (Totally, Moderately, In very few aspects, Absolutely none), 8. Do you consider your working hours sufficient? (Totally, Moderately, In very few aspects).

Empleo adecuado, entre los egresados de la

Se ha cerrado la sesión. Accede a tu cuenta desde otra pestaña.

Preguntas Respuestas 18 Configuración

**ULVR** Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

**Empleo adecuado, entre los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.**

Objetivo: Determinar la percepción de los egresados sobre el empleo adecuado. Información que será relevante para el desarrollo para el proyecto de titulación Titulado: empleo adecuado, entre los egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

Fecha de aplicación: 29 de junio del 2022  
Encuestador: Bryan Ricardo Looz Troya

Estimado estudiante: la presente encuesta responde a una de las tareas metodológicas del proceso investigativo que se desarrolla con vistas a la obtención del título de Economista. Por ello, se les solicita su respuesta a las siguientes preguntas De antemano le agradecemos y apreciamos su participación.

1. Género:

Femenino

Masculino

2. Edad

20 a 30

30 a 40

Más de 40

Otra...

4. ¿Considera usted que encontrar trabajo para un egresado de Economía es?:

Muy difícil

Difícil

Regular

Fácil

5. ¿Al momento usted se encuentra?

Sin trabajo

Con trabajo informal

Con trabajo formal

6. ¿Cuánto años tiene vinculado en el área laboral?

1 a 2 años

3 a 4 años

5 a 6 años

mas de 6

7. ¿Considera usted que su ingreso percibido va de acuerdo a sus conocimientos?

Totalmente

Medianamente

En muy pocos aspectos

Absolutamente, en nada

8. ¿Considera usted que el tiempo de su jornada laboral es suficiente?

Totalmente

Medianamente

En muy pocos aspectos

(cont...

9. ¿Qué disponibilidad usted tiene para trabajar horas adicionales?

Totalmente

Medianamente

Pocas veces

Para nada

10. ¿Su empleo se relaciona con el perfil del economista?

Totalmente

Medianamente

En muy pocos aspectos

Absolutamente, en nada

11. ¿Qué dificultades ha enfrentado en la búsqueda de trabajo?

Baja remuneración

Jornada laboral ineficiente

12. ¿Qué contratiempos le ocasionó el periodo de la crisis sanitaria por la pandemia de COVID-19?

Rebaja del salario

Disminución de la jornada de trabajo

Recortes de personal

Eliminación o reducción de beneficios

Entre las siguientes causas para dejar un empleo, cuáles son más evidente en la actualidad?

No renovación de contrato

Remuneración inadecuada

Inadecuados horarios laborables

No están desacuerdo con la competencia de la profesión

14. ¿Considera que la realización de las prácticas preprofesionales se puede convertir en una oportunidad de empleo para los estudiantes?

Muy favorable

Favorable

Incide poco

Figura 16. Páginas de e-mail para encuestas no presenciales a egresados de la carrera Economía, período 2021-2022, junio de 2022

Fuente: páginas e-mail

Elaborado por: Loor, B (2022)

Anexo 3. Método de muestreo aleatorio simple

Para  $n > 30$

$$I. \quad n_0 = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 \cdot S^2}{d^2}$$

$n_0$ : índice de confiabilidad para la muestra  
 $Z_{1-\alpha/2}$ : coeficiente de confiabilidad  
 $S^2$ : varianza (nivel de dispersión)  $d$ :  
 precisión (error absoluto)

- **Se asume  $S^2 = 1,0$  ya** que la población muestra un nivel de dispersión bajo.
- **Confiabilidad:  $1 - \alpha$**

$$1 - \alpha = 0,9$$

$$1 - 0,9 = \alpha$$

$$\alpha = 0,1$$

$$\frac{\alpha}{2} = \frac{0,1}{2} = 0,05$$

$$\frac{2}{2}$$

$$1 - \frac{\alpha}{2} = 1 - 0,05 = 0,95 \text{ Área de distribución normal.}$$

- **Por tanto:**  $Z_{1-\alpha/2} = 1,645$  (según tabla de la distribución normal)
- **Se asume como error absoluto  $d = 0,1$  por tanto:**  $d^2 = 0,01$
- **Sustituyendo en I.**

$$n_0 = \frac{1,645 \cdot 1,0}{0,01}$$

$$n_0 = \frac{1,645}{0,01}$$

$$n_0 = 164.50 \quad \text{Índice de confiabilidad}$$

$$II. \quad n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad \text{Tamaño óptimo de la muestra}$$

n: muestra óptima  
 no: **164,5** (índice de confiabilidad, calculado en I)  
 N: **75** (egresados de la carrera Economía, en la ULVR,  
 período 2021-2022)

- **Sustituyendo en II.**

$$n = \frac{164,50}{1 + \frac{164,50}{75}} = 164,50 \cdot \frac{75}{239,50}$$

$$n = 164,50 \cdot 0,31 = 50,99$$

**n ≈ 51 MUESTRA ÓPTIMA**

La muestra óptima es 51, que representa el 68,0 por ciento del total de estudiantes egresados de la carrera Economía. A partir de los registros de la Universidad, se enumeró consecutivamente la población y con el uso de la tabla de números aleatorios se procedió a la selección particular de los estudiantes egresados que conformaron la muestra.

Anexo 4. Evidencias de la aplicación presencial de las encuestas, a egresados de la carrera Economía de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, junio de 2022



Figura 17. Aplicación de las encuestas a egresados de la carrera Economía, en instalaciones de la ULVR, 20 de junio de 2022

Fuente: fotografía tomada por el autor  
Elaborado por Loor, B (2022)



Figura 18. Aplicación de las encuestas a egresados de la carrera Economía, en instalaciones de la ULVR, 20 de junio de 2022

Fuente: fotografía tomada por el autor  
Elaborado por Loor, B (2022)