

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE TITULACIÓN

**Las nuevas capacidades y habilidades del empleo joven de las
empresas del Distrito Metropolitano de Quito**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO EMPRESARIAL**

MERCY ALEXANDRA AJILA CASTILLO

mercy.castillo@epn.edu.ec

Director: Jaime Luis Cadena Echeverria

jaime.cadena@epn.edu.ec

2021

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Como director del trabajo de titulación Las nuevas capacidades y habilidades del empleo joven de las empresas del Distrito Metropolitano de Quito desarrollado por Mercy Alexandra Ajila Castillo estudiante de la Facultad de Ciencias Administrativas habiendo supervisado la realización de este trabajo y realizado las correcciones correspondientes, doy por aprobada la redacción final del documento escrito para que prosiga con los trámites correspondientes a la sustentación de la Defensa oral.

Jaime Luis Cadena Echeverría

DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Mercy Alexandra Ajila Castillo, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Mercy Alexandra Ajila Castillo

DEDICATORIA

Dedico de manera especial a mi Madre Olga Castillo, quien ha sido el pilar fundamental en mi vida. Con sus enseñanzas de responsabilidad y perseverancia hoy puedo culminar una meta más. Aprendí de ella que con trabajo y esfuerzo puedo lograr lo que me proponga.

A mi Padre Galo Ajila, quien pese a la distancia ha sido un apoyo en mi vida. Se que estará orgulloso de mi.

A mi hermana menor, quien para mi es una de las personas más importantes en mi vida. Quiero ser un ejemplo para ella y que a pesar de cualquier circunstancia no deje de luchar por labrar su futuro preparándose personal y profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

Al concluir esta etapa de mi vida quiero extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible que hoy concluya una meta mas en mi vida, aquellos que apoyaron cada decisión, fueron ejemplo e inspiración. Agradezco a mis padres y hermanos por impulsarme y no decaer en lo que un día inicie.

Mi gratitud, también a la Escuela Politécnica Nacional y mi agradecimiento sincero a mi director de tesis, Ing. Jaime Cadena Echeverría, MSc. a quien le debo gran parte de mi aprendizaje. Gracias por su apoyo y guía en todo el desarrollo de la tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	3
1.2. OBJETIVO GENERAL	3
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
1.4. MARCO TEÓRICO	3
1.4.1 CAPACIDADES LABORALES	3
1.4.2 HABILIDADES LABORALES	5
1.4.3 INSERCIÓN LABORAL JUVENIL	6
1.4.4 POBLACIÓN JUVENIL	7
1.4.5 FUERZA DE TRABAJO	8
1.4.6 MERCADO LABORAL	10
1.4.7 DESEMPLEO	10
1.4.8 POLÍTICAS PÚBLICAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES	14
1.4.8.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	15
1.4.8.2 LEY DE LA JUVENTUD	15
1.4.8.3 PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR: 2013 – 2017	16
1.4.9 RESUMEN DE LAS TEORÍAS EMPLEADAS PARA LAS VARIABLES EMPLEADAS EN LA ENCUESTA	18
2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION	27
2.1. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN	27
2.1.1. Método Descriptivo	27
2.1.2. Método no-experimental	27
2.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	29
2.2.1. De campo	29
2.2.2. Fuentes Bibliográficas	29
2.2.3. Bibliográfico documental	30
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	30
2.4.1. Población	30
2.4.2. Muestreo	30
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	32

2.5. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	33
2.6. MÉTODO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	35
2.7. ANÁLISIS DE DATOS.....	35
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
3.1. RESULTADOS.....	37
3.2. DISCUSIÓN	57
ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LAS HABILIDADES DE PERSONAS JÓVENES Y ESTIMULAR LA INSERCIÓN LABORAL.....	57
CONCLUSIONES.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	70

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1- Juventud, población y desarrollo en América Latina y el Caribe	8
Gráfico 2- Clasificación del trabajo según Jacques Freyssin	9
Gráfico 3- Desempleo y Causas del desempleo.	13
Gráfico 4.- DIAGRAMA DE VARIABLES	28
Gráfico 5.- Características de la empresa	37
Gráfico 6.- Productos y/o servicios más representativos de su empresa	38
Gráfico 7.- Número de empleados.....	38
Gráfico 8.- Valor de activos de la empresa	38
Gráfico 9.- Volumen de ventas anuales	40
Gráfico 10.- Procedencia empresas	40
Gráfico 11.- Análisis de competencias	41
Gráfico 12.- Competencias para contratación	41
Gráfico 13.- Apertura para el trabajo joven.....	42
Gráfico 14.- Normativa de inserción laboral	42
Gráfico 15.- Características para contratación	43
Gráfico 16.- Importancia de conocimientos y habilidades	43
Gráfico 17.- Importancia de manejo de software	44
Gráfico 18.- Estrategias Gubernamentales	45
Gráfico 19.- Importancia de habilidades	45
Gráfico 20.- Aporte de habilidades de los jóvenes	46
Gráfico 21.- Habilidades importantes.....	47
Gráfico 22.- Competencias más demandadas.....	47
Gráfico 23.- Habilidades más demandadas	48
Gráfico 24.- Afectación social del desempleo juvenil.....	49
Gráfico 25.- Causas desempleo juvenil	49
Gráfico 26.- Factores de desempleo juvenil	50
Gráfico 27.- Medidas para disminuir el desempleo.....	50
Gráfico 28.- Nivel de satisfacción de trabajo juvenil	51
Gráfico 29.- Nivel de satisfacción de habilidades juveniles.....	52
Gráfico 30.- Nivel de satisfacción de habilidades juveniles.....	52
Gráfico 31.- Nivel de capacidad laboral de los jóvenes	53
Gráfico 32.- Probabilidad de contratación juvenil.....	53

Gráfico 33.- Mercado laboral en el que los jóvenes tienen mayor acogida..... 54

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Capacidades laborales	4
Tabla 2. Resultados de la encuesta realizada por Adeco a personas sin empleo en España.	13
Tabla 3. Factores del desempleo.....	14
Tabla 4.- Objetivos del Plan Nacional del buen vivir. (PNBV, 2015)	17
Tabla 5.- Competencias laborales.....	19
Tabla 6. Resumen de dimensiones empleadas.....	25
Tabla 7.- Explicación de encuestas.....	33
Tabla 8.- Resumen de procesamiento de casos	34
Tabla 9.- Estadísticas de fiabilidad.....	34
Tabla 10.- Capacidades y Habilidades actuales requeridas en la contratación juvenil del DMQ.....	54
Tabla 11.- Principales factores del desempleo juvenil en las empresas del DMQ, causas y medidas oportunas	55
Tabla 12.- Capacidades y habilidades actuales y futuras más demandadas en las empresas del DMQ.....	56
Tabla 13.- Planificación de 5W + H.....	58

LISTA DE ANEXOS

ANEXO I TABLA DE RESULTADOS	71
ANEXO II ENCUESTA.....	71
ANEXO III CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	88
ANEXO IV Criterios de evaluación para el documento escrito del Trabajo de titulación	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO V Proyectos de Desarrollo e Informes de investigación	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO VI Ficha para validación de instrumentos de investigación	98

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar las nuevas capacidades y habilidades del empleo joven en el DMQ, considerando variables como el avance tecnológico que vivimos cada día, las nuevas políticas implementadas en nuestro país, los cambios actuales en el mercado laboral entre otras. Así mismo encontraremos un enfoque de investigación mixta (cuantitativo y cualitativo) basado en el análisis de información encontrada tanto en investigaciones, documentos, programas elaborados y aplicados actualmente en el DMQ y a su vez el levantamiento de nueva información por medio de encuestas enfocadas principalmente en empresas tanto públicas como privadas del DMQ, es así que se obtuvo como resultado que actualmente al momento de realizar una contratación, las empresas del DMQ consideran que las habilidades más importantes son las socioemocionales interpersonales que están asociadas a la empatía, orientación al servicio, capacidad para dar instrucciones. Por otro lado, entre las principales capacidades futuras están; las capacidades comerciales, el desarrollo de nuevas estrategias y capacidades tecnológicas y así mismo las habilidades futuras más demandadas por las empresas del DMQ serán tales como habilidad de resolución de problemas, habilidades blandas y habilidades de inteligencia social. Gracias al estudio podemos decir que los factores de desempleo más importantes en la actualidad son las bajas ofertas salariales y la situación actual del mercado laboral, siendo la relación actual que hay entre la oferta y demanda la principal causa del desempleo.

Finalmente podemos concluir que en la actualidad las capacidades y habilidades son fundamentales al momento de la contratación juvenil puesto que, los jóvenes deben cumplir con la mayor parte de ellas para poder acceder a un empleo, entre las principales podemos destacar a las capacidades personales e interpersonal tales como actitud asertiva, talento, conocimiento y capacidad de adaptación; por otro lado entre las capacidades futuras requeridas al momento de la contratación están las capacidades comerciales, capacidades de desarrollo de nuevas estrategias y las capacidades tecnológicas, en cuanto a las habilidades más demandadas a futuro al momento de la contratación serán la habilidad de resolución de problemas complejos, habilidades blandas y habilidades de inteligencia social.

Adicional gracias a este estudio concluimos que, en un futuro en el mercado laboral, el sector con más acogida a los jóvenes, al momento de contratar son las empresas de manufactura y así mismo las empresas con mayor preferencia serán las de servicio.

Palabras clave: Empleo joven, capacidades, habilidades, Distrito Metropolitano de Quito (DMQ).

ABSTRACT

The present research work aims to analyze the new capacities and abilities of young employment in the MDQ, considering variables such as the technological advance that we experience every day, the new policies implemented in our country, current changes in the labor market, among others. Likewise, we will find a mixed research approach (quantitative and qualitative) based on the analysis of information found both in research, documents, programs developed and currently applied in the DMQ and at the same time the gathering of new information through surveys focused mainly on companies. both public and private of the DMQ, this is how it was obtained as a result that at the moment of making a contract, the DMQ companies consider that the most important skills are the interpersonal socio-emotional skills that are associated with empathy, service orientation, ability to give instructions. On the other hand, among the main future capabilities are; the commercial capacities, the development of new strategies and technological capacities and likewise the future skills most demanded by the DMQ companies will be such as problem solving skills, soft skills and social intelligence skills. Thanks to the study, we can say that the most important unemployment factors at present are the low wage offers and the current situation of the labor market, with the current relationship between supply and demand being the main cause of unemployment.

Finally, we can conclude that currently skills and abilities are essential at the time of youth recruitment since, young people must comply with most of them in order to access a job, among the main ones we can highlight personal and interpersonal skills such as assertive attitude, talent, knowledge and adaptability; On the other hand, among the future capacities required at the time of hiring are commercial capacities, capacities to develop new strategies and technological capacities, in terms of the skills most in demand in the future at the time of hiring will be the ability to solve problems. complex, soft skills and social intelligence skills.

Additionally, thanks to this study, we conclude that in the future in the labor market, the sector with the most acceptance of young people, at the time of hiring are the manufacturing companies and likewise the companies with the highest preference will be the service companies.

Keywords:

Youth employment, skills, abilities, Quito Metropolitan District (DMQ)

1. INTRODUCCIÓN

Con el pasar de los años la ciencia y la tecnología ha vivido grandes cambios que obligan al hombre a adaptarse constantemente, a buscar auto educación, actualización de información o incluso a ser remplazados por procesos tecnológicos que dan mayor eficiencia al momento de ser desempeñados. A nivel mundial este fenómeno se produce más en los países subdesarrollados donde cada vez son más las exigencias ya sea tanto a nivel empresarial, educativo, o gubernamental. (Ajila Castillo, 2020)

Si nos enfocamos a nivel empresarial podemos notar que estos cambios en tecnología se muestran al momento de acceder a un puesto de trabajo, te preguntarán ¿Por qué en un puesto de trabajo?, pues bien principalmente existen avances en herramientas tecnológicas como plataformas y software que facilitan el desarrollo de muchas actividades, estas herramientas son descubiertas y usadas cada día, principalmente esto ha afectado a los jóvenes, debido a que no cuentan con la experiencia necesaria o incluso su conocimiento adquirido en Universidades no cumple con los parámetros requeridos por la empresa. Muchas de estas herramientas o avances en tecnología son usadas e implementadas en diferentes áreas de Empresas donde principalmente son usadas y manipuladas por su recurso humano e incluso estos avances han hecho que exista un cambio en el mercado laboral online donde se generan nuevos puestos de trabajo. (Gonzalez, 2020)

A nivel mundial este tema ha sido de discusión y análisis, uno de ellos es la Organización Internacional de Trabajo (OIT) quien arroja datos del 2019 donde un 36% de jóvenes de América Latina y el Caribe no desarrolla lo aprendido en Universidades o Institutos al momento de desempeñar un nuevo trabajo.

Adicional la OIT arroja resultados en que los jóvenes reconocen el nivel de educación que se requiere actualmente en el mercado laboral y que para lograr insertarse en el mismo debe haber capacitación, auto aprendizaje y experiencia laboral es así que consideran necesario conseguir empleo a partir de los 16 a 23 años. (OIT, 2016)

Por otro lado a nivel nacional se han desarrollado investigaciones en el empleo joven tales como el Instituto Nacional de Estadística y Censos donde destaca que un 9,6% de personas con edades entre 18 y 30 años se encontraban desempleadas hasta marzo 2019 (INEC I. N., 2020), mientras que el Ministerio de trabajo señala que 54 de 100 jóvenes cuentan con un empleo inadecuado según cifras de julio 2019 para ello el Ministerio de

trabajo ha desarrollado un proyecto de empleo joven con el fin de mejorar esta situación actual y respaldar a la población juvenil a nivel nacional buscando beneficiar a más de 60000 jóvenes para el año 2021.

Una vez que hemos visto el panorama en el empleo Juvenil y como los cambios tecnológicos influyen cada vez más, podemos decir que la presente investigación permitirá identificar las capacidades y habilidades actuales que son necesarias para los jóvenes que buscan insertarse en el campo laboral actual. Podemos destacar su gran importancia debido a su alcance ya que será fuente de información para futuras investigaciones, y fuente de referencia para la implementación en mejora de los procesos en el campo laboral. Así mismo será referente para jóvenes al momento de mejorar sus capacidades y habilidades actuales y así cumplir con las exigencias actuales en el mercado laboral.

La metodología que se utilizó para el desarrollo de este trabajo será mediante un método mixto ya que existen realidades objetivas y subjetivas, por un lado objetiva al enfocarse en plazas de trabajo tanto públicas como privadas, hay un grupo de personas jóvenes, empleadores y por otro lado las realidades subjetivas como son las interacciones que se dan entre jóvenes y empleadores al momento de aplicar o entrevistarse para un empleo, por ende se experimentan vivencias únicas, emociones y sentimientos. Con este método podemos tener un enfoque amplio del problema a tratar y así mejorar la capacidad de explicar el tema en base a la recolección y análisis de datos y así profundizamos mucho más en el conocimiento y entendimiento del tema a tratar.

Por otro lado, en la presente investigación se respondió a la siguiente pregunta que ha sido planteada, e indica: **¿Se conoce si las nuevas capacidades y habilidades actuales de los jóvenes responden a los nuevos requerimientos de empleo de las empresas del DMQ?**, para llegar a su respuesta se realizó un análisis exhaustivo de los resultados de los datos obtenidos en la investigación.

Por otro lado, la presente investigación da apertura a que los jóvenes puedan conocer la demanda actual de trabajo en el DMQ y con ella puedan tener un enfoque claro en la situación laboral permitiendo dar paso a futuros proyectos de capacitación y auto educación, así mismo será una herramienta clave para empresarios que buscan insertar a sus empresas a jóvenes y contribuir a la disminución del desempleo a nivel nacional.

Finalmente en la presente investigación se planteó el siguiente objetivo: **Analizar las nuevas capacidades y habilidades del empleo joven de las empresas en el DMQ**, principalmente este objetivo ha sido planteado para aportar y ayudar con información

actualizada a los jóvenes en el momento que buscan insertarse en el mercado laboral, permitiendo que usen esta investigación como fuente de estudio y auto-capacitación y tener mayor oportunidad de ser elegidos en las nuevas plazas de empleo en las empresas del DMQ.

1.1. Pregunta de investigación

¿Se conoce si las nuevas capacidades y habilidades actuales de los jóvenes responden a los nuevos requerimientos de empleo de las empresas del DMQ?

1.2. Objetivo general

Analizar las nuevas capacidades y habilidades del empleo joven de las empresas en el DMQ.

1.3. Objetivos específicos

1. Conocer el mercado laboral en el que los jóvenes tienen mayor acogida.
2. Identificar las capacidades y habilidades actuales requeridas en la contratación juvenil del DMQ
3. Caracterizar los principales factores de desempleo juvenil en las empresas del DMQ.
4. Describir las capacidades y habilidades futuras para los procesos de contratación.
5. Generar propuestas para mejorar las habilidades de personas jóvenes y estimular la inserción laboral.

1.4. Marco Teórico

1.4.1 Capacidades laborales

El termino Capacidad laboral fue utilizado por primera vez en la década de los 70's ya que fue en esta donde se dio inicio a indagar acerca de variables que influían en el desempeño laboral la misma que se basaba en las características y comportamientos de los trabajadores (Torres & Torres, 2010).

Para Valdés (2015) lo que hace a una empresa exitosa y competente es el recurso humano los cuales emplean el conjunto de competencias desarrolladas para bienestar de la empresa, entre las competencias que garantizan el éxito

están: Los conocimientos, que derivan de la aplicación de una técnica específica, así también las habilidades, que se adquieren mediante capacitación y experiencia y por ultimo pero no menos importante las cualidades que están relacionadas con rasgos o características personales, las cuales son las más difíciles de obtener y modificar a corto plazo.

Para el empleo juvenil se destacan las siguientes capacidades:

Tabla 1 Capacidades laborales

Intelectuales	Asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad
Personales	Son aquellas que permiten manejarse de forma asertiva en un espacio productivo aportando su talento y conocimientos.
Interpersonales	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y pro actividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
Organizacionales	Están enfocadas en las competencias de orientación al servicio y aprendizaje institucional.
Tecnológicas	Se refiere a la capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno en competencias informáticas.

Fuente: (Ruiz, Jaraba, & Romero, 2005)

Las capacidades laborales en la era de la virtualidad

Debido al intenso y vertiginoso avance de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), el desempeño eficiente en el mundo laboral requiere competencias que impliquen el manejo de tecnología de punta. La mayoría de las industrias y de las empresas de servicio utilizan procesamientos avanzados

de información, mientras que los clientes y los usuarios requieren un suministro de productos y servicios en tiempo real.

Así que es necesario que los profesionales dominen las nuevas tecnologías de información en el ámbito de su desempeño profesional y que tomen conciencia de que dichas tecnologías se encuentran en un permanente cambio, por lo que es indispensable actualizarse.

Adicional Ducci (2019), define a competencia laboral como un diseño de aprendizajes constantes que van dando partida a medida que el individuo interactúa y se relaciona con las funciones de su puesto de trabajo, su capacitación, y experiencias vividas en el día a día mediante su desempeño o ejecución.

Valencia (2015), Considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos y experiencias laborales en una organización específica (competencias + experiencias + conocimientos + rasgos de personalidad) que son las que permiten capacitar a las personas para que éstas puedan ejercer de la mejor manera posible sus funciones. Por lo tanto, las experiencias profesionales son la única manera de adquirir competencias que no son reconocidas por un certificado de estudios.

De igual manera, Pereira y Gutiérrez (2018), definen que el enfoque francés se inclina más en la persona y al contrario del enfoque anglosajón, su meta es actuar como pieza de auditoría en base a la capacidad individual del sujeto y al esfuerzo de la institución por mantener su fuerza de trabajo en condiciones altas de empleabilidad.

1.4.2 Habilidades laborales

Para Agut Nieto y Grau Gumbau (2014), la habilidad es considerada una destreza que posee un individuo para realizar sus tareas laborales con facilidad mediante procesos ya establecidos, misma destreza puede ser adquirida en poco tiempo puesto que el individuo tiene la capacidad para cambiarla o innovarla según los requerimientos dados en su puesto de trabajo.

En la investigación presentada por la Organización para la Cooperación y Desarrollo (2010) define a habilidad como la aptitud para resolver un problema

y realizar actividades en un hábito como puede ser el trabajo, la universidad y medios sociales. Además, se recalca que esta definición en el siglo XXI es fundamental para que los jóvenes sean trabajadores exitosos y eficaces.

Para Gilberto García (2007) las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes comprobables que se marcan en el desempeño de una actividad productiva. Lo cual involucra una perspectiva global de las calificaciones, se enfoca en el conjunto de elementos que necesita el empleado en el desempeño en el área laboral. Se trata de actualizar y profesionalizar las relaciones laborales y la gestión de recursos humanos y generar vínculos entre la capacitación y los procedimientos de innovación en las empresas.

Se define a las competencias laborales las habilidades y destrezas necesarias para la realización de una tarea o conjunto de ellas, que intervienen factores individuales como habilidades de razonamiento, verbales, numéricas, espaciales y características de personalidad. (Capdevilla, 2012)

Una competencia laboral se entiende como el sistema de conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes, aptitudes y valores que debe poseer una persona que al ser aplicados en su trabajo se vea como resultado un desempeño efectivo en su labor diaria. No obstante, hay que analizar el enfoque o el punto de vista del concepto competencia laboral: enfoque empresarial, enfoque psicológico y enfoque curricular. (Zaldivar, 2013)

Para el autores Guzmán y Abreo (2017), se requieren las siguientes habilidades: responsabilidad, debe ser colaborador, creativo, aporte a la solución de problemas, estas habilidades se convierten en un factor determinante al momento de determinar la competitividad.

1.4.3 Inserción laboral juvenil

Según análisis de Zuberó (2006) la inserción laboral en los jóvenes es planteada como la integración a un trabajo estable, continuo a lo largo de su vida hasta conseguir formar una carrera profesional en un área previamente establecida. Actualmente la inserción laboral ha dejado de ser excepcional puesto que según datos planteados para 1996 una joven tenía un promedio de dos contratos durante sus primeros 5 años laborales y para el año 2006 una persona joven tiene un promedio de 4 contratos en los mismos 5 años, es por esto que la

adquisición de experiencia resulta ser un proceso rotativo en diferentes áreas y lugares de trabajo.

Por otro lado, García y Gutiérrez (2019) menciona que el término inserción laboral es usado comúnmente al proceso de incorporación a la actividad económica de personas en una sociedad, las cuales normalmente al finalizar su educación tienden a incluirse en el mercado laboral, para ello los jóvenes según tendencia actual buscan incluirse aún cuando no han finalizado su formación. La inserción laboral en los jóvenes se considera un problema social de gran importancia puesto que ha causado desigualdad socioeconómica.

Para Weller (2007) la inserción laboral de los jóvenes es fundamental para pasar a ser adulto debido a que, al adquirir un empleo cuando se es joven implica generar ingresos y eliminar la dependencia económica en las familias o su vez formar un hogar propio. El empleo se interpreta como integración social, adquisición de experiencias profesionales y personales.

En los estudios realizados por la CEPAL se destaca que una mala inserción laboral produce consecuencias como:

- Baja acumulación de experiencia laboral
- Ingresos futuros inestables
- Dificulta la formación de hogares en el futuro
- Afecta a jóvenes originarios de hogares pobres
- Es un obstáculo para la inclusión social de los jóvenes
- Pueden darse problemas de adaptación social

1.4.4 Población Juvenil

Considerados un grupo de población en un determinado entorno etario (con edades similares), mismo conjunto ya establecido comúnmente en edades desde 15 a 24 años. Sin embargo, se puede incluir a un grupo de estrato social medios y alto con edades de 25 a 29 años. Por otra parte, se menciona que en circunstancias claves de la vida como son la culminación de estudios, la formación de hogares y la inserción al mercado laboral en cierto punto mediante desarrollan estas actividades pasan a la categoría de adultos. (CELADE, 2000)

A continuación, se muestra en el Gráfico 1 las tasas de crecimiento total y por grupos de edades de la población con una proyección según tendencias a partir del año 1970.

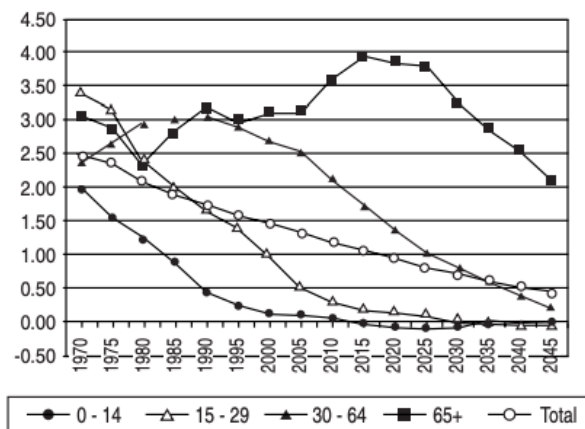


Gráfico 1- Juventud, población y desarrollo en América Latina y el Caribe

Como podemos observar en el grupo de 15 a 29 años se denota un decrecimiento constante desde un 28% dentro de la población total a partir de 1970 por lo que se proyecta que para el 2020 llegara a un 20%. Así mismo se proyecta que para el año 2020 el Ecuador contará con un total de 4 280 569 jóvenes y para el año 2025 contará con 4 288 675 jóvenes. (CELADE, 2000, pág. 56)

Revisando cifras de fuentes como el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en el 2017 había aproximadamente 3.404.891 jóvenes (personas entre 18 a 29 años). (INEC I. N., 2020)

1.4.5 Fuerza de trabajo

Según informe presentado por la OIT (Organización Internacional de Trabajo) la fuerza de trabajo es considerada el grupo de personas con empleo cuyo fin es generar ingresos ya sea como salario, beneficios, o ganancia familiar. Por otro lado, se excluye a las personas que producen bienes para autoconsumo, pasantes, aprendices y trabajadores voluntarios. Gracias a esta restricción es posible medir el desempleo como tal. (OIT, 2016)

Según Marx en su teoría del valor – trabajo, destaca que la fuerza de trabajo es el conjunto de condiciones físicas o espirituales que están presentes en el cuerpo y personalidad de una persona, Marx así mismo destaca que la persona puede ser considerada como mercancía poseedor de una fuerza de trabajo propia por la cual recibe un salario, misma que es dueña de su propia capacidad al ingresar en el mercado laboral se encuentra con el empleador quien posee dinero por ende la persona dueña de su fuerza de trabajo la vende por un tiempo determinado. (Doxrud, 2015)

Para Jacques Freyssinet la fuerza de trabajo se debe considerar desde varios aspectos como son, el tipo de actividad y los modos de movilización de la fuerza de trabajo, a continuación, en el siguiente Gráfico 2 se encuentra el detalle de la clasificación de trabajo.

Modos de movilización de la fuerza de trabajo	Tipo de Actividad	
	No mercantil	Mercantil
Forzado	Propio de los esclavos, o el de los prisioneros que para cumplir una condena están obligados a trabajar, aunque sea a cambio de una remuneración de carácter simbólico.	
Libre	Formado por el trabajo doméstico y el trabajo militante , donde no se pagan salarios ni existe relación de dependencia.	Agrupar a todos los trabajadores independientes, informales o cuentapropistas que desarrollan tareas de tipo mercantil (pero donde no se pagan salarios ni existe relación de dependencia).
Asalariado	Estaría compuesto por los empleados de la administración y los servicios públicos , y por el trabajo en calidad de servicio doméstico asalariado .	Asalariados que trabajan en cualquier tipo de empresas siempre que cumplan actividades de tipo mercantil.

Gráfico 2- Clasificación del trabajo según Jacques Freyssinet

Fuente: (Neffa, Panigo, Pérez, & Persia, 2014)

1.4.6 Mercado laboral

Para Alfonso Jiménez (2015) El mercado laboral no es más que la interpretación de un mercado donde se reúnen personas que buscan trabajar con empleadores, organizaciones, empresas mismas que necesitan el aporte del capital humano para cumplir con objetivos, procesos o misiones. El mercado laboral como tal este compuesto por vendedores, personas que demandan sus conocimientos, capacidades, habilidades por lo cual cierran contrato con la mejor oferta posible del empleador, quien da una propuesta de valor ya sea mediante un buen salario más compensaciones o beneficios como salud y beneficios como el crecimiento profesional. Al final de esto la persona que oferta sus conocimientos es quien accede a formar parte del mercado laboral.

Por otra parte, Marcelo Resico (2018) define a mercado laboral como la representación entre la oferta y la demanda de los trabajadores y empleadores respectivamente, los cuales en la búsqueda de un beneficio se unen entre sí para lograr su fin. Adicional se destaca que para un buen funcionamiento del mercado laboral como tal existe la búsqueda de equidad laboral y protección social puesto que por un lado está la necesidad de los empleadores de generar beneficios a través de la gestión realizada por su empresa y por otro lado existe la distribución equilibrada de tales beneficios con los empleados para conseguir tanto equidad laboral como protección social cada empresa debe basarse en la constitución laboral o código laboral mismo que rige el funcionamiento como tal del mercado laboral.

1.4.7 Desempleo

Para Marcelo Resico (2018) el desempleo es cuando una persona que está en condiciones tanto físicas como psicológicas quiere trabajar, pero no consigue un empleo. El desempleo al ser un problema social puede traer consecuencias como: deterioro del nivel de vida, problemas psíquicos, perjudica la formación profesional y la autoconfianza.

Según OIT (2016) en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), y La Organización Internacional de Trabajo (OIT) quienes crearon

normas internacionales en base a empleo, subempleo y desempleo señalan las siguientes normas que definen a las personas desempleadas quienes son aquellas personas de una edad específica se encuentren en situaciones como:

- Sin empleo asalariado
- Se encuentren disponibles para trabajar ya sea dependiente o independiente
- En busca de un empleo adecuado

Adicional Víctor Aguilar (2007) en su aporte al desempleo señala que toda economía tiene momentos de expansión como de contracción fenómeno que produce cambios en la demanda y oferta e incluso cambios que causan reducción en la demanda y como consecuencia muchas personas pierden sus empleos. Este tipo de empleo se lo conoce como cíclico por lo que su duración es hasta de 2 años.

El ritmo acelerado de la evolución tecnológica y el alarmante proceso de reemplazo de los hombres por las máquinas, se puede considerar una de las principales causas del actual desempleo, pero sería definitivamente simplista considerarlo como la única causa del desempleo actual. (Pugliese, 2014, págs. 59-67)

El desempleo es la causa de un paro estructural como lo podemos notar en el gráfico 3; es decir, existen incrementos en la demanda de trabajadores en las empresas y disminuciones en otras lo cual impide que la oferta de empleo se ajuste, se podría decir que esto es consecuencia de la poca claridad de la información de los mercados, una defectuosa orientación vocacional que tienen los obreros y los deficientes sistemas educativos que en gran dimensión podría ser una causa del desempleo. (Quejada & Yanez, 2012)

Una de las causas del desempleo puede ser una asimetría en la información por parte de los empleadores ya que los obreros no están bien informados de los empleos que se puedan ofrecer provocando este fallo. (Holguin, 2015)

Se puede juzgar como desempleada la persona que no ha conseguido un empleo al tratar de buscarlo y que se ha inscrito en una entidad pública para conseguir empleo. Presupone la existencia de un mercado laboral, refiriéndose

a un trabajo por el que se recibe una remuneración material. (Villardón & Alavrez, 2012)

El desempleo puede ser producto de un pobre crecimiento económico a diferencia con un alto crecimiento en la población económicamente activa, lo que desencadena en una brecha entre el número de personas buscando empleo y el número de cargos disponibles, esto tiene que ver directamente con el ciclo económico.

El siguiente gráfico muestra la definición de desempleo y sus principales causas, indicando las de mayor importancia por medio del uso de mapas conceptuales.

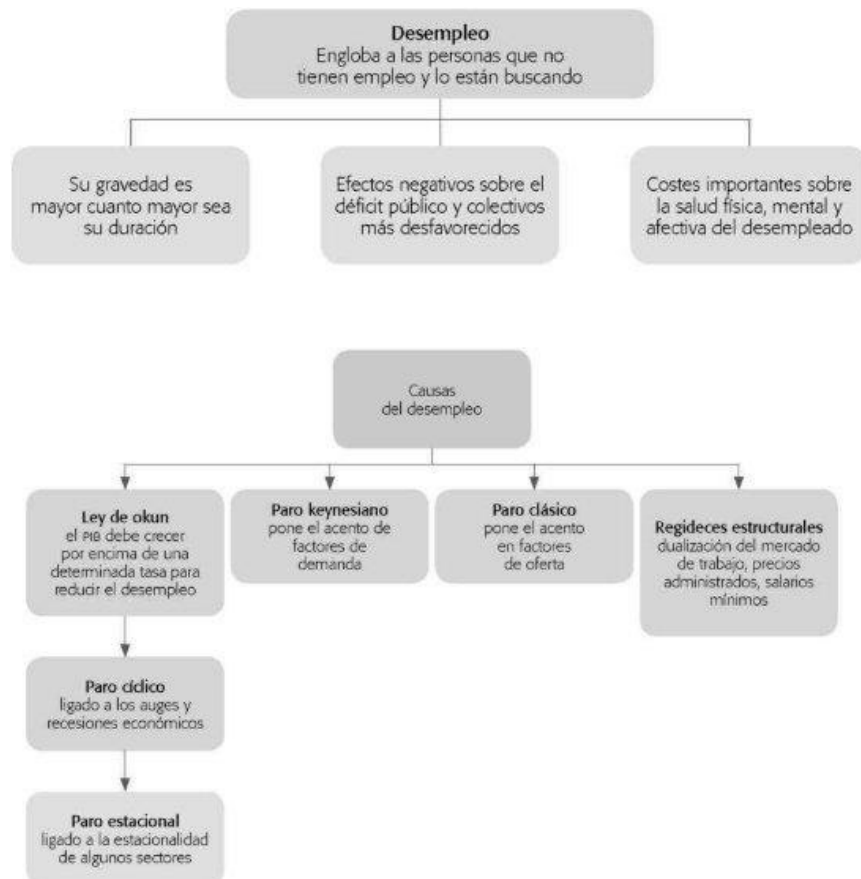


Gráfico 3- Desempleo y Causas del desempleo.

Fuente: (RACHE & BLANCO)

Un estudio realizado por Alberto Pérez (2019), enfocado a 4.800 personas sin empleo en España según tabla 2, en el cual mediante una entrevista se identificó cuáles son la causa por las cuales las personas no consiguen empleo, los resultados fueron los mostrados a continuación:

Tabla 2. Resultados de la encuesta realizada por Adeco a personas sin empleo en España.

Según tu opinión, ¿qué razones pueden haber influido en que todavía no hayas encontrado un empleo?	
Edad	51,4%
Mucha competencia por un mismo puesto de trabajo	32,2%
Falta de experiencia	26,7%
Falta de contactos	19,9%
Mala suerte	12,6%
Falta de estudios	10,8%
Lo que he estudiado no tiene mucha demanda en el mercado laboral actual	10,3%
Por responsabilidades familiares	7,5%
No quiero cambiar de lugar de residencia	6,6%
Las empresas no publican sus ofertas de empleo	6,1%
No sé buscar empleo o no busco lo suficiente	3,8%
No he buscado trabajo de forma activa	2,9%
No tengo suficiente iniciativa	2,3%
Otras razones	1,5%

Fuente: (Perez, 2019).

Otro estudio sobre las causas del desempleo realizado en Colombia en el 2019, en el cual se relacionó el alarmante crecimiento de migrantes provenientes de Venezuela, en el cual se evidencia que hubo un aumento desempleo del 20.9% comparado con un 17.7% del año 2018.

En el estudio titulado “Estrategias para disminuir el impacto del desempleo en la salud mental” realizado por Rodríguez & Moreno (2017) se establecen como causas del desempleo a los factores presentados a continuación en la tabla 3:

Tabla 3. Factores del desempleo

FACTORES ESTRUCTURALES	FACTORES COMPETENCIALES
<ul style="list-style-type: none"> • Situación del mercado laboral • Tendencias del mercado 	<ul style="list-style-type: none"> • Cualificación personal. • Nivel formativo. • Atribución a las causas del desempleo
FACTORES PERSONALES	FACTORES PSICOSOCIALES
<ul style="list-style-type: none"> • Edad • Sexo • Etnia • Personalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Estilo de búsqueda de empleo. • Valores profesionales. • Disponibilidad para el empleo • Autoimagen profesional y personal.

Fuente: (Rodríguez & Moreno, 2017).

Otro estudio que busca encontrar cuales son las causas del desempleo fue realizado por David Saavedra (2014). En el cual se busca identificar las principales causas del desempleo juvenil, en el cual se concluye que los principales factores son:

- El retraso en el acceso al primer empleo lo cual puede conllevar a un mayor tiempo de desempleo
- El nivel de calificación de los jóvenes
- La falta de formación
- La falta de interés por el trabajo
- La falta de adecuación del sistema educativo a las necesidades reales de la empresa.

1.4.8 Políticas públicas de inserción laboral para jóvenes

Las políticas públicas de inserción laboral en Ecuador están conformadas en la constitución, ley o reglamentos ya establecidos mismos que se detallan a continuación:

1.4.8.1 Constitución Política de la República del Ecuador

Según última actualización del año 2008, publicada en el Registro Oficial número uno del día once de agosto de 1998 en la que se encuentran varios artículos enfocados al empleo juvenil y su inserción. (ECUADOR, 2011)

“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.”

“Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.”

“DISPOSICIONES TRANSITORIAS

VIGESIMOQUINTA. - La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución. El salario básico tenderá a ser equivalente al costo de la canasta familiar. La jubilación universal para los adultos mayores se aplicará de modo progresivo.”

1.4.8.2 Ley de la Juventud

El Ecuador cuenta con la ley de la juventud (2014), emitida en octubre 2001 misma que establece los siguientes derechos en términos de empleo:

“Art. 15.- Políticas de promoción del empleo juvenil. - Las políticas de promoción del empleo juvenil se dirigen al logro de los siguientes objetivos:

- Crear oportunidades de trabajo dirigidas a la población joven, considerando siempre las particularidades de los distintos grupos poblacionales;
- Fomentar el desarrollo de pasantías remuneradas, vinculadas a la formación profesional;
- Conceder créditos para que los y las jóvenes puedan realizar sus proyectos productivos individuales o colectivos;
- Asegurar que el trabajo no interfiera en su educación, salud y recreación;
- Asegurar la no discriminación en el empleo y las mejores condiciones laborales a las jóvenes gestantes y a las madres lactantes;
- Respetar y cumplir con los derechos laborales y a la seguridad social e industrial.

El trabajo juvenil, en ningún caso podrá ser de aquellos que impidan una educación que les permita desarrollar al máximo sus potencialidades.”

Art. 18.- Políticas de promoción de la equidad. - Las políticas de promoción de la equidad buscarán establecer un trato especial y preferente a favor de los y las jóvenes que se encuentren en una situación de desventaja o de vulnerabilidad, para crear condiciones de igualdad real y efectiva. En particular estas políticas se dirigirán a las siguientes finalidades y personas:

- Asegurar la equidad de género;
- La superación de la pobreza;
- La superación de la exclusión cultural o étnica;
- Los y las jóvenes con discapacidades; y,
- Los jóvenes VIH - SIDA.

1.4.8.3 Plan nacional del buen vivir: 2013 – 2017

En el Plan Nacional del buen vivir se ha desarrollado el tema del empleo juvenil en el que destaca el tercer eje estructurante de transformación del sistema económico para que sea un sistema social y solidario. Como objetivo importante

se destaca el objetivo 9 y 10 mismos que se detallan a continuación en la Tabla 4.

Tabla 4.- Objetivos del Plan Nacional del buen vivir. (PNBV, 2015)

Objetivos	Lineamientos
<p>Objetivo 9: Trabajo digno</p> <p>Garantizar el trabajo digno en todas sus formas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos • Promover el trabajo juvenil en condiciones dignas y emancipadoras que potencie sus capacidades y conocimientos • Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales • Establecer y garantizar la sostenibilidad de las actividades de autoconsumo y auto sustento, así como de las actividades de cuidado humano con enfoque de derechos y de género • Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral
<p>Objetivo 10: Transformación Productiva</p> <p>Diversificar y generar mayor valor agregado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la intensidad tecnológica en la producción primaria, de bienes intermedios y finales • Fortalecer la economía popular y solidaria –EPS y las micro, pequeñas y medianas empresas –Mi pyme– en la estructura productiva

en la producción nacional	
------------------------------	--

Fuente: (Ajila Castillo, 2020)

1.4.9 Resumen de las teorías empleadas para las variables empleadas en la encuesta

Competencias laborales

De acuerdo con lo mencionado por Gloria Chinchín (2014), las competencias se definen con la capacidad con la que se pone en práctica, de manera natural, los conocimientos adquiridos, aptitudes y rasgos de personalidad que permiten resolver situaciones distintas de acuerdo a las actividades diarias. Este tipo de competencias se relacionan con la capacidad que tiene el individuo de utilizar los conocimientos y habilidades que posee al momento de presentarse diferentes situaciones. (Bernal C. , 2010, págs. 67-72)

Por otra parte, Morales (2010) menciona que las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas u actitudes que son aplicables al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por el sector productivo.

Según Vargas, Jaraba, & Romero (2005) las competencias laborales se dividen en cuatro grupos:

- **Ciudadanas:** se basan en el comportamiento laboral, es decir si pueden trabajar en equipo, son comunicativos, etc.
- **Específicas:** aspectos técnicos del cargo
- **Básicas:** son adquiridas en la formación básica (leer, escribir, etc.)
- **Generales:** no se encuentran ligadas a ninguna ocupación, sector económico, cargo o actividad productiva. A su vez este tipo de competencias laborales se subdividen en: intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales, tecnológicas y empresariales.

De acuerdo con lo mencionado por Rodríguez (2006), las competencias laborales poseen numerosas tipologías y clasificaciones, sin embargo, en su estudio da mayor importancia a las competencias laborales genéricas ya que se derivan del desempeño laboral, su clasificación es la siguiente:

- **Competencias de desempeño y operativas:** orientadas hacia el resultado, atención al orden, calidad, perfección, espíritu de iniciativa y búsqueda de la información.
- **Competencias de ayuda y servicio:** sensibilidad interpersonal y orientación al cliente.
- **Competencia de influencia:** persuasión e influencia, conciencia organizativa y construcción de relaciones
- **Competencias directivas:** desarrollo grupal, asertividad y uso de poder, cooperación, y liderazgo.
- **Competencias cognitivas:** pensamiento analítico y conceptual, capacidades técnicas, profesionales y directivas.
- **Competencias de eficacia personal:** autocontrol, autoconfianza, flexibilidad y hábitos de organización.

Adicional se conoce que para el empleo juvenil se destacan las siguientes competencias:

Tabla 5.- Competencias laborales

Intelectuales	Asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad
Personales	Son aquellas que permiten manejarse de forma asertiva en un espacio productivo aportando su talento y conocimientos.
Interpersonales	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y pro actividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.

Organizacionales	Están enfocadas en las competencias de orientación al servicio y aprendizaje institucional.
Tecnológicas	Se refiere a la capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno en competencias informáticas.

- Fuente: (Ruiz, Jaraba, & Romero, 2005)

Habilidades laborales

De acuerdo con lo mencionado por Roque (2015), las habilidades laborales con un transcurso completo en el que intervienen diferentes causantes para su elaboración, tomando como referencia las características que presentan los diferentes individuos y las ventajas que se encontraran en las plazas laborales disponibles. Esto crea una buena conexión entre la ocupabilidad y empleabilidad.

En el informe realizado por Banco de Desarrollo de América Latina (2016), considera que los trabajadores de América Latina requieren de habilidades laborales específicas que son las más demandas en los ultimos tiempos que se encuentren en capacidad de abarcar a las distintas ocupaciones, por lo que se clasifican en:

- Cognitivas complejas, que son formadas de acuerdo con los requerimientos de la ocupación y deben cumplir con las siguiente actividades: un pensamiento crítico, aprendizaje activo, análisis y evaluación de sistemas, capacidad para tomar decisiones, resolución de problemas, desarrollo y evaluacion de estrategias de aprendizaje.
- Habilidades socioemocionales interpersonales, se forma de los requisitos de para tareas de coordinación, persuasión, empatía, orientación al servicio y capacidad para dar instrucciones.
- Habilidades físicas, que son aquellas que se relacionan con las destrezas motoras requeridas para cumplir de manera adecuada con las tareas encomendadas
- Manejo de redes sociales, es una de las más importates en los ultimos tiempos.

Según, Charria, Sarsosa, Uribe, Claudia, & Arenas (2011) las competencias laborales estan asociadas al correcto desarrollo de habilidades metodológicas, sociales y participativas adquiridas durante la formación profesional y puestas en práctica durante el desarrollo de la actividad laboral. Si bien no detallan los dominios o características de cada una, si manifiestan que serán influenciadas por el campo laboral, tarea o función. Además, menciona que las competencias laborales requieren de habilidades básicas para su correcto desempeño, las mismas son adquiridas durante la etapa de aprendizaje significativo (escuela).

Por otra parte CAPLAB (2004), manifiesta que el correcto desempeño laboral depende mayormente de las habilidades prácticas, ya que permiten evaluar el desempeño en condiciones reales de trabajo, identificando los conocimientos, actitudes y valores adquiridos durante su etapa formativa; tambien menciona que se requiere de habilidades cognoscitivas y psicomotoras que le permitan cumplir con los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores necesarios para un desempeño correcto de las actividades encomendadas.

Las Capacidades y Habilidades laborales futuras

Según **(Hernandez G. , 2019)** el mercado laboral se intensificará en los proximos años por lo que desarrollar habilidades tecnológicas y habilidades blandas será esencial, asi lo afirma el reporte presentado por 2020 Workplace Learning Trends Report: The Skills of the Future realizado por UdeMY en donde se detalla las Capacidades o competencias futuras que serán requeridas en el mercado laboral:

- Competencias tecnologicas como: Uso de software y plataformas digitales
- Competencias comerciales como: excel, analisis de información y gestión de proyectos
- Habilidades blandas como: Creatividad, Innovación, Habilidad narrativa y de comunicación, pensamiento critico

Por otra parte según Institute for the Future for the University of Phoenix (2020) en su informe se basa en el análisis del Institute for the future (IFTF) de la universidad de Phoenix en donde se detalla que las competencias y habilidades futuras más importantes son las siguientes:

- Habilidad de inteligencia social
- Habilidad de pensamiento innovador y adaptivo
- Habilidad de razonamiento Cuantitativo
- Habilidad de colaboración virtual
- Competencia en uso de BigData
- Competencia en desarrollo de nuevas estrategias
- Competencia conocimiento de al menos dos idiomas

Por otro lado en el estudio realizado por The Future of Jobs Report 2020 (**FORUM, 2020**) menciona las mejores habilidades para el 2025 según el cambio de demanda en el mercado laboral en vista de situaciones actuales como el COVID-19 circunstancias que han logrado que muchas empresas se vean forzadas a innovar sus productos y servicios actuales. A continuación se detalla las mas importantes:

- Pensamiento analítico e innovación
- Resolución de problemas complejos
- Pensamiento crítico y análisis
- Creatividad, originalidad e iniciativa
- Tolerancia al estrés y flexibilidad
- Orientación al servicio

Fuerza de trabajo

La fuerza de trabajo se define como la habilidad, tanto física como intelectual, para poder desarrollar una actividad productiva. Esta definición se atribuye a Karl Marx, quien hace una diferencia notable entre trabajo y fuerza de trabajo. El primero es el resultado o concreción del segundo. Es decir, el trabajo es el resultado de la labor de una persona, obteniéndose una mercancía. En cambio, la fuerza de trabajo es el esfuerzo aplicado en la tarea. (Holguin, 2015)

Por otro lado, Romo (2015) menciona que la fuerza de trabajo se considera como la característica primordial y fundamental del sistema capitalista, siendo este su pilar de mantenimiento. El valor de la fuerza de trabajo cambia, al cambio de los medios de vida; si aumenta el tiempo de trabajo necesario para producir, aumenta el valor de la fuerza de trabajo y viceversa. Los medios de vida hacen referencia a los víveres, el combustible, entre otros. Estos se consumen diariamente y deben de

reponerse. Existen otros medios de vida como el vestido, los muebles, etc. los cuales son más durables y deben de reponerse más tarde. Algunas mercancías se compran diariamente, otras semanalmente, mensualmente, trimestralmente. Sin embargo, sin importar la temporalidad para adquirirlas siempre han de cubrirse con los ingresos medios. (Romo, 2015)

Según la doctrina de Karl Marx (1867), la fuerza laboral de cualquier sociedad se divide en dos tipos de acuerdo con el nivel de instrucción, capacitación y experiencia adquirida por el trabajador, estos son:

- **Fuerza de trabajo no calificada:** es aquella en la cual el trabajador no ha recibido ningún tipo de capacitación técnica o procedimental para el desarrollo de sus actividades, es decir no se cuenta con una preparación previa para el correcto desempeño de sus actividades; por tanto, los conocimientos serán adquiridos durante el período de contratación.
- **Fuerza de trabajo calificada:** los trabajadores cuentan con la suficiente experiencia y conocimientos para asumir sus obligaciones de manera inmediata, por tanto, aspira a mejores condiciones laborales como incremento de salarios, bonos, o cualquier tipo de beneficio económico y social.

Mercado Laboral

De acuerdo por lo mencionado en la investigación realizada por Romo (2015), el mercado laboral es un espacio en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta se constituye de la cantidad de trabajo que está dispuesto a ofrecer los empleadores; y la demanda es el nivel de fuerza de trabajo disponible a ocupar los puestos de trabajo.

El mercado de trabajo es considerado como imperfecto por encontrarse bajo el mando de monopolios bilaterales conformados por sindicatos y asociaciones de empresarios que cada cierto tiempo se reúnen para negociar convenios colectivos que beneficien a ambas partes; mas es considerado como una entidad con carencia de transparencia en las condiciones laborales y fijación de sueldos. (Bravo, 2018)

De acuerdo con Olmedo (2018) el mercado laboral posee estructuras débiles en relación con los ciclos económicos que maneja, además que debe enfocarse en el crecimiento a nivel regional y país, si bien el mercado laboral varía de acuerdo con el desarrollo económico este puede clasificarse de acuerdo con el tipo de empleo (adecuado, inadecuado, no clasificado), de acuerdo con la actividad económica, por el área (urbana, rural), o por la sectorización (formal, informal, empleo doméstico, no clasificados por sector), además de mantener estrecha relación con la edad, género y profesión de quienes solicitan el trabajo.

Desempleo Juvenil

El desempleo juvenil se constituye en un asunto de difícil trato. En este sentido, un Estado preocupado en esta temática debe adoptar medidas precautelares que permitan mitigar y contrarrestar la existencia de este problema, mismo que no solo está presente en Ecuador, sino también en otros países de la región y países en vías de desarrollo y en países industrializados. (Armijos, Ordoñez, & Ramírez, 2010)

Entre las principales razones para el desempleo juvenil tenemos: la variación entre los requisitos solicitados por las empresas y los conocimientos de los interesados, la insuficiente transparencia en el mercado laboral, la relación oferta-demanda, déficit de educación y niveles de preparación, cambios tecnológicos y la tendencia que presentan las empresas hacia el incremento de requisitos. (De la Hoz, Quejada, & Yáñez, 2012)

Si bien no existe una clasificación para el desempleo juvenil, si podemos notar que estos se ven afectados por una serie de factores que distorsionan el mercado laboral, estos son: la sobre educación que se refiere al hecho de poseer conocimientos y estudios superiores a las necesidades del puesto de trabajo; el desfase de conocimientos que trata la diferencia entre los conocimientos adquiridos en instituciones educativas y las funciones a desempeñar; por último las bajas ofertas salariales en relación al trabajo realizado. (Burgos & López, 2010)

En la siguiente tabla se presenta un resumen de las principales dimensiones a emplear en la elaboración del modelo de encuesta a aplicar.

Tabla 6. Resumen de dimensiones empleadas

Teoría	Definición
Competencias Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Son aprendizajes constantes que se generan desde que el individuo interactúa en su puesto de trabajo • Se genera a partir de la experiencia, nuevas capacitaciones laborales, rendimiento o resultados alcanzados a lo largo de su empleo
Habilidades Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Destreza que posee el individuo para ejecutar sus funciones, ya sea nuevas o su manera de acoplarse y ejecutarlas eficientemente • Aptitud que posee un individuo para desempeñar una actividad, misma que fue adquirida en un ambiente social o específico como en la educación.
Inserción Laboral Juvenil	<ul style="list-style-type: none"> • Integración de los jóvenes a un trabajo estable, durante su vida hasta formar una carrera profesional en un área laboral establecida. • Incorporación de los jóvenes a una actividad económica en una sociedad una vez hayan culminado su formación en un área específica. • Integración social de un joven al mercado laboral con la finalidad de generar ingresos propios y formar una independencia económica.
Población Juvenil	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo de población con edades similares entre 15 a 29 años, mismo que es evaluado estadísticamente dentro de su respectivo país

	<p>para ser considerado en diferentes variables como, empleo, desempleo, PEA entre otras.</p>
Fuerza de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • grupo de personas económicamente activos, cuyo fin laboral es adquirir o generar ingresos. • Conjunto de condiciones físicas propias del individuo, las cuales son usadas para realizar actividades que generen ingresos o un salario.
Mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Mercado en el que se reúnen personas que buscan ejercer sus profesiones o habilidades, cumpliendo objetivos como recibir un salario mensual • Representación de la oferta y demanda entre trabajadores y empleadores mismos que buscan un fin como el obtener ingresos, mismo que se da a causa del trabajo realizado respectivamente
Desempleo	<ul style="list-style-type: none"> • Personas de una edad específica se encuentran sin un empleo asalariado, tienen disponibilidad de trabajar, están en busca de un empleo o tienen un impedimento tanto físico como psicológico para ejercer una actividad laboral.

Fuente: (Ajila Castillo, 2020)

2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

2.1. Métodos de la investigación

Para desarrollar el presente estudio fue necesario aplicar tres métodos de investigación, que serán detallados a continuación.

2.1.1. Método Descriptivo

El método descriptivo es un método cualitativo, el cual se utiliza en investigaciones que tienen como objetivo la evaluación de algunas características de una población o situación en particular. En la investigación descriptiva, el objetivo es describir el comportamiento o estado de un número de variables. (Yanez, 2017)

La investigación descriptiva funciona cuando es necesario describir las características específicas encontradas por la investigación exploratoria. Esta descripción se puede realizar mediante métodos cualitativos, y en un estado descriptivo superior, se pueden utilizar métodos cuantitativos. (Díaz & Calzabadilla, 2016)

Es así que, a través de este estudio, se pudo obtener conclusiones a partir de conceptualizaciones básicas que fueron obtenidas durante el desarrollo del presente estudio, con la finalidad de analizar las nuevas capacidades y habilidades del empleo joven de las empresas en el DMQ.

2.1.2. Método no-experimental

La metodología no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. (Escamilla, 2018)

Este método no manipula las variables, es decir se subordina a los tipos de investigaciones descritas desde el inicio. (Díaz & Calzabadilla, 2016)

Por lo cual y mediante este método se logró observar hechos y fenómenos que al ser analizados permitieron crear nueva información estadística la misma que se pudo obtener a través de la ayuda de las técnicas utilizadas; por lo que, con esto

se determinó los requerimientos de empleo del DMQ y las posibles causas que impiden la inserción del objeto de estudio de esta investigación.

Identificación de variables

Variable independiente: Capacidades y habilidades actuales en el empleo joven

Variable dependiente: Capacidades y habilidades futuras en el empleo joven

En el gráfico 4 se muestra cada componente de las variables a ser analizadas

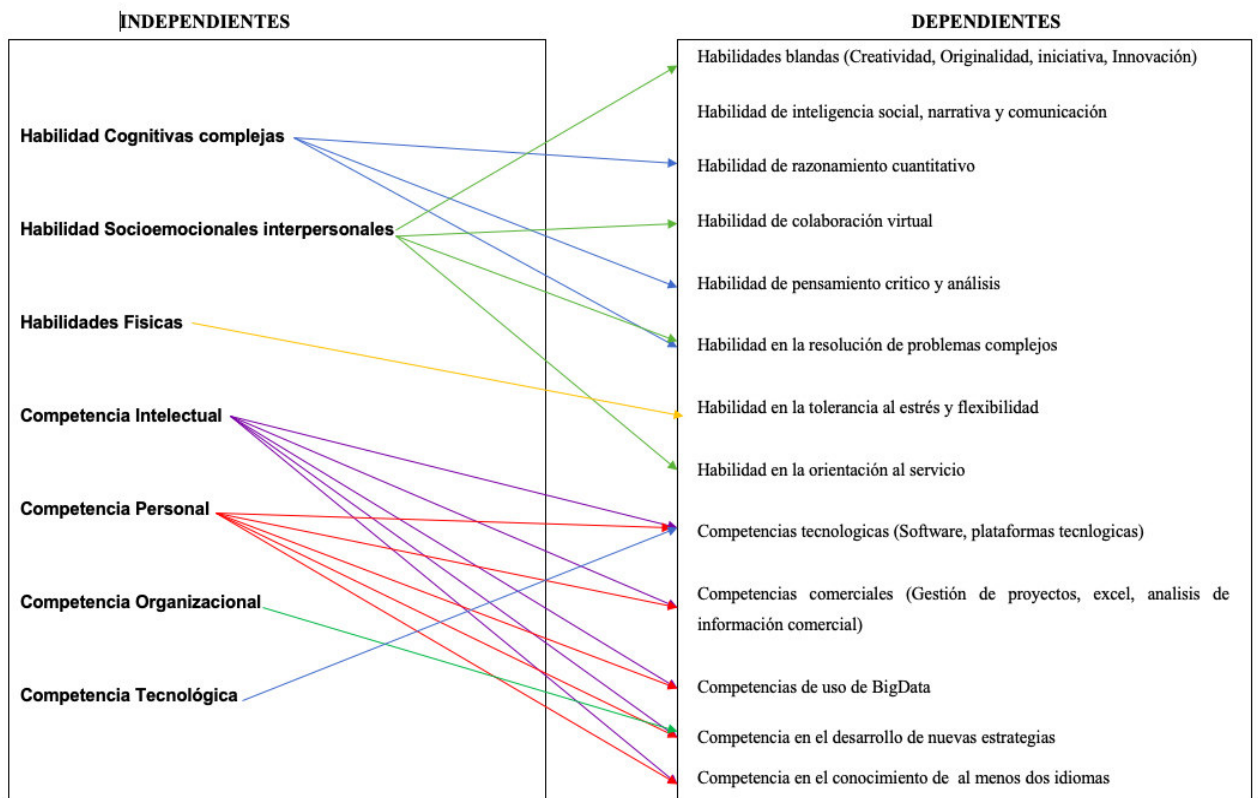


Gráfico 4.- DIAGRAMA DE VARIABLES

Fuente: Autora

2.2. Tipos de investigación

El tipo de estudio fue bibliográfico y de campo, puesto que fue imprescindible para la obtención de información necesaria para cumplir con los objetivos del presente estudio, los mismos que se detallan a continuación:

2.2.1. De campo

Con este tipo de investigación, el investigador toma contacto en forma directa con la realidad para obtener mayor información, el mismo que sirva para cumplir con los objetivos planteados, además que sean un apoyo para verificar la hipótesis de la investigación, en caso de que exista; debido a que se utiliza este tipo de investigación porque se requiere de información directa de los médicos residentes sobre su trabajo para determinar su desempeño laboral, esta información permite dar cumplimiento al objetivo de estudio. (Artiles & Otero, 2020)

A través de este tipo de investigación se pudo recopilar información de la fuente, es decir de las empresas del DMQ, la misma que fue necesaria para poder desarrollar el presente estudio.

2.2.2. Fuentes Bibliográficas

- **Fuentes Primarias:** Componen la colección básica de una biblioteca, y pueden encontrarse en formato tradicional impreso como los libros y las publicaciones seriadas; o en formatos especiales como las microformas, las videocasetes y los discos compactos. (Ruiz M. , 2008)

Las fuentes primarias utilizadas en este trabajo fueron libros, revistas científicas y documentos oficiales de instituciones públicas.

- **Fuentes Secundarias:** Contienen información primaria, sintetizada y reorganizada. Están especialmente diseñadas para facilitar y maximizar el acceso a las fuentes primarias o a sus contenidos. Componen la colección de referencia de la biblioteca y facilitan el control y el acceso a las fuentes primarias. (Ruiz M. , 2008)

La información obtenida a través de este tipo de fuentes fue de libros y artículos que interpreten otros trabajos o investigaciones.

2.2.3. Bibliográfico documental

La investigación bibliográfica documental tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos de fuentes primarias; debido a que, una investigación documental se centra en la revisión bibliográfica del material sobre el tema para compilar la respectiva información, analizarla, clasificarla y plantear una discusión sobre la misma, en función de los objetivos propuestos en el anteproyecto de la investigación. (Bernal C. A., 2015)

Por lo que, se necesitó de fuentes bibliográficas relacionadas a esta temática, es decir a las variables de estudio; por lo que se procedió a extraer información relevante e indispensable para el sustento teórico; y de esta manera fundamentar correctamente el trabajo de investigación, lo que conllevó al investigador a profundizar en la indagación, para luego exponer sus criterios de interpretación en función a los planteamientos establecidos en cada uno de los objetivos propuestos para su desarrollo.

2.3. Población y muestra

2.4.1. Población

Según Bernal (2010), menciona que los términos que determinan a una población son tiempo, unidad de estudio y alcance, es así que, el presente trabajo de investigación se utilizó como población de estudio al presente en febrero de 2021 a un total de 215663 empresas del DMQ según datos del INEC (2019), dentro de las cuales se encuentran empresas del sector público y privado ubicadas en el DMQ.

Sin embargo, es importante mencionar que al limitar los rasgos de una población no se debe tener enfoque solamente en objetivos, sino en experiencia, ya que, no se trata de la magnitud de la población o en cuán grande es el éxito, sino que está en determinar a la población en base al problema planteado y su entendimiento como tal. (Sampieri & Collado, 1997)

2.4.2. Muestreo

Para el presente trabajo se estableció una muestra probabilística estratificada, debido a que, en este tipo de muestreo se puede segmentar a la población en grupos homogéneos

(estratos), para luego mediante una muestra aleatoria simple seleccionar cada estrato. (Sampieri & Collado, 1997), considerando esto, se seleccionó a un grupo de población que son las empresas dentro del DMQ.

Por lo que, Sampieri (1997), menciona que los pasos para elaborar una muestra probabilística, están fundamentados por:

- Determinar el tamaño de la muestra.
- Escoger cada elemento de manera que todos puedan ser elegidos

Sin embargo, para conocer el tamaño de la muestra según Sampieri (1997), fue necesario aplicar la siguiente ecuación:

Datos

- Población: Según INEC (2019), en su directorio de empresas y establecimientos mostró que a nivel nacional durante el año 2019 se registraron 882776 empresas, de las cuales el 24,43% está concentrada en Pichincha. Lo que equivale a 215663 empresas.
- Intervalo de confianza: es una proporción patrón de la población que depende de la probabilidad de acierto que se desee obtener. Para este estudio se usó $p=0,2$, porque ofrece una estimación más precisa de los resultados.
- Error máximo aceptable: corresponde al nivel de representatividad perdido vino de $(1-p)=0,8$
- Nivel de confianza: 80% que equivale a $Z=1,282$ (este valor se obtuvo de las tablas de distribución normal Z)

Desarrollo

Ecuación estadística para proporciones poblacionales según Sampieri & Collado (1997) es:

$$n = \frac{z^2(p * q)}{e^2 + \frac{(z^2(p * q))}{N}}$$

$$n = \frac{1,282^2(0,2 * 0,8)}{0,05^2 + \frac{(1,282^2(0,2 * 0,8))}{215663}}$$

$$n = \frac{0,26296}{0.0025012}$$

Tamaño de muestra: 105. 13 = 105

La muestra calculada fue de 105, por lo tanto, el número encuestas que fueron aplicadas en las empresas del DMQ.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos planteados, la técnica e instrumento que se utilizó para este estudio se detalla a continuación:

2.4.1. Técnica

- **Encuesta**

Una encuesta es un procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en el que el investigador recopila datos mediante un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla; por lo que, los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa. (Zulay, 2017)

Se elaboró una encuesta como instrumento de recolección de datos, el mismo que fue aplicado a 105 empresas de DMQ con la finalidad de conocer la opinión acerca del tema de estudio; para tal acción se utilizó un cuestionario debidamente elaborado, que permite recolectar datos cuantitativos, el mismo que se basó en 5 secciones. Sección I corresponde a los datos personales, la sección II se refiere a las competencias, la sección III reflejó las habilidades actuales, la sección IV detalla las nuevas habilidades y competencias y finalmente la sección V pone de manifiesto el grado de satisfacción. Las preguntas fueron cerradas para facilitar la

tabulación de información e interpretación de resultados. El cuestionario utilizado se encuentra en el Anexo II.

Tabla 7.- Explicación de encuestas

Preguntas	Explicación
1. ¿Para qué? (objetivo)	Analizar las nuevas capacidades y habilidades del empleo joven de las empresas en el DMQ
2. ¿A qué personas vamos a aplicar?	Representantes encargados de reclutamiento de personal de las empresas en el DMQ
¿Sobre qué aspectos?	Sobre las capacidades y habilidades actuales requeridas, posibles causas que impiden la inserción laboral en las empresas en el DMQ
¿Quién?	La investigadora: MERCY ALEXANDRA AJILA CASTILLO
¿Cuándo?	Mes en curso
¿En qué lugar?	Distrito Metropolitano de Quito
¿Con que técnicas?	Técnica la encuesta
¿Con que instrumentos?	Cuestionario
¿En qué situación?	Actual (2021)

Elaboración: La autora

2.5. Validación del instrumento de investigación

La relación de los ítems dentro de un instrumento de recolección de datos es vital, ya que esto es lo que se dispondrá a evaluar para que este sea validado, es decir corresponda a la fiabilidad de este. Para lograrlo existen varios métodos estadísticos uno de ellos es el alfa de Cronbach el cual es utilizado con mayor frecuencia por nivel de fiabilidad es así que cuando este coeficiente es mayor a 0,7 se considera que el instrumento tiene consistencia interna. (Garcés & Duque, 2007, págs. 184-194)

Tabla 8.- Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	85,7
	Excluido	1	14,3
	Total	19	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Elaboración: La autora.

Tabla 9.- Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,827	19

Elaboración: La autora.

Como se puede observar en la tabla 9 el coeficiente indica 0,827 el cual nos señala que el instrumento posee la consistencia interna y es válido para obtener la información necesaria.

Adicional, para realizar la validación del instrumento se aplicó la herramienta: confiabilidad del instrumento (prueba piloto), misma herramienta que es entregada a expertos en el tema, tales como: Ing. Javier Cuestas, Ing. Valentina Ramos, y el Ing. Víctor Pumisacho, quienes evaluaron el cuestionario, calificando cada pregunta con observaciones. Esta herramienta nos arrojó que la validación es viable, haciendo las respectivas correcciones de las observaciones para proceder a la aplicación del instrumento (encuesta), misma que se encuentra en el Anexo III.

2.6. Método de recolección de datos

Hernández (2020), afirma que, los métodos y técnicas de recolección de datos primarios se utilizan generalmente para hacer pronósticos a largo plazo y son altamente confiables, ya que el elemento de subjetividad es mínimo.

Para la recolección de datos, se inició obteniendo información fundamentada en estudios realizados, con el objetivo de crear una base teórica en esta investigación.

Posterior a ello, se procedió con la aplicación del instrumento anteriormente validado por expertos y una vez aprobado el instrumento se continuó con la aplicación de la encuesta, para ello se obtuvo la previa aprobación de los participantes, que fueron las personas encargadas de recursos humanos de empresas del DMQ dando un aporte verídico al estudio.

2.7. Análisis de datos

El análisis estadístico se ha convertido en un método efectivo para describir los valores de datos económicos, políticos, sociales, psicológicos y sirve como herramienta para predecir, relacionar y analizar dichos datos. (Montes, 2018)

- **Análisis Descriptivo**

Según Daniel Montes (2018), tiene como fin describir un conjunto de datos, obteniendo así los parámetros que distinguen las características de un conjunto de datos.

Es así que, en base a este análisis, se pudo conocer a detalle la información recopilada, con lo cual se pudo deducir a partir de la misma, con lo que se pudo conocer las capacidades y habilidades actuales requeridas por las empresas del DMQ; para poder obtener resultados en cuanto a las posibles causas que impiden la inserción laboral

La herramienta utilizada para el análisis de datos fue SPSS (Sistema de software estadístico). Esta herramienta nos permitió analizar los datos obtenidos de las 105 empresas del DMQ encuestadas, mediante el análisis de estadísticas descriptivas como frecuencias, tabulación y medias, se creó tablas y gráficas con los resultados.

Esta herramienta se aplicó siguiendo los siguientes pasos:

- Se importó los datos, organizándolos en variables (columnas) y casos (filas) según cada pregunta y respuestas de la encuesta realizada, para ello se importó los datos de un documento xlxs.
- Seleccionamos la prueba o gráficos estadísticos según datos de cada pregunta analizada.
- SPSS arrojó los resultados ya sea en tabla o gráficas para posteriormente ser interpretados.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

3.1.1. Sistematización de resultados

Características de la empresa

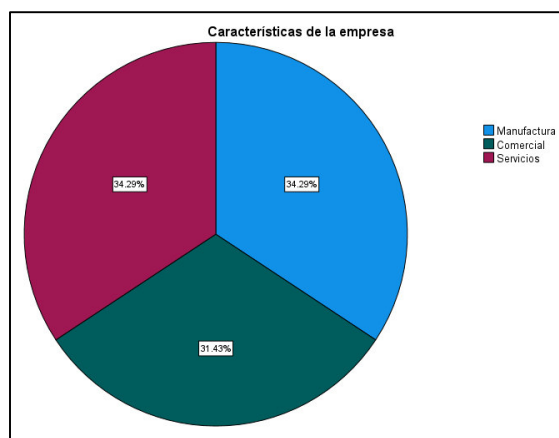


Gráfico 5.- Características de la empresa

Elaboración: La autora.

En el gráfico 5 se muestra que las empresas analizadas son mayoritariamente de servicios y manufactura y con un valor menor de comercio

Indicar los productos y/o servicios más representativos de su empresa

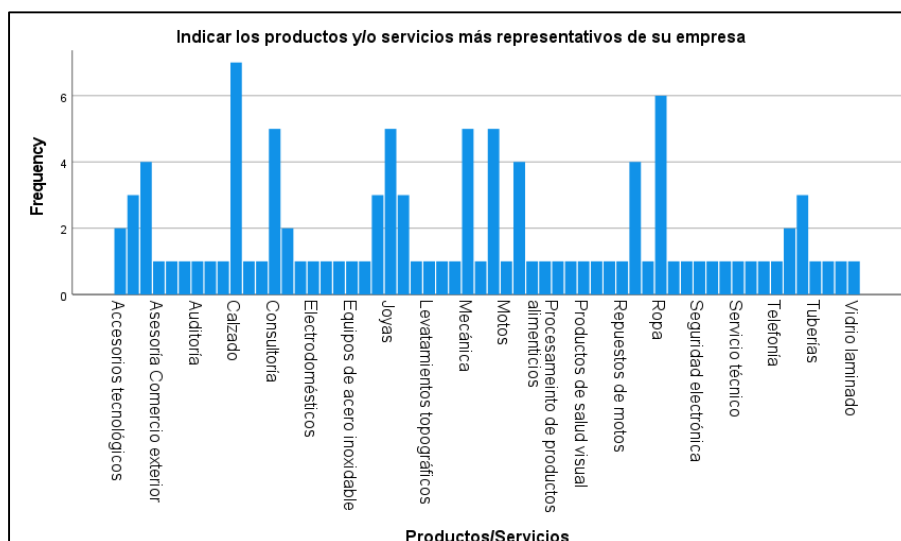


Gráfico 6.- Productos y/o servicios más representativos de su empresa

Elaboración: La autora.

Según datos arrojados en el gráfico 6, entre los productos y servicios más destacados de las empresas analizadas fueron: Calzado, Ropa, Consultoría, Joyas, y Medicinas

Actualmente: ¿Cuántos empleados hay en su empresa?

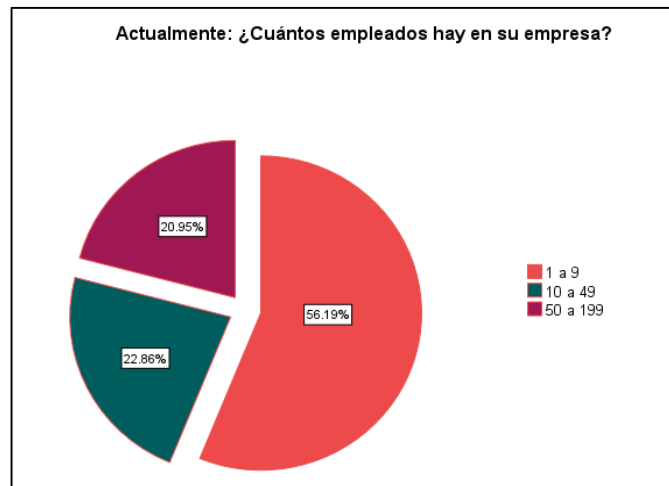


Gráfico 7.- Número de empleados

Elaboración: La autora.

En el gráfico 7 podemos ver que entre las empresas analizadas se indica que la mayoría cuentan con 1 a 9 empleados y una menor parte cuenta con 50 a 199 empleados respectivamente.

Indicar el valor de activos de su empresa

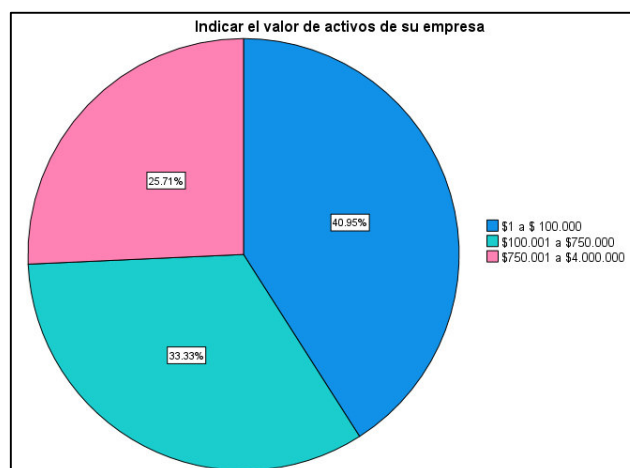


Gráfico 8.- Valor de activos de la empresa

Elaboración: La autora.

Según el gráfico 8, la mayor parte de empresas analizadas cuentan con activos entre \$1 a \$100.000, mientras que una parte menor con activos entre \$750.001 a \$4.000.000 respectivamente.

Indicar el volumen de ventas anuales de su empresa

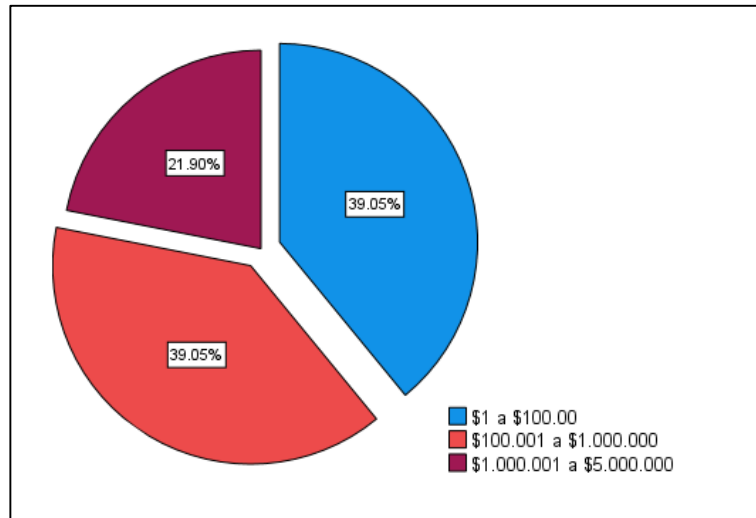


Gráfico 9.- Volumen de ventas anuales

Elaboración: La autora.

En el gráfico 9 podemos concluir que el volumen de ventas anuales de las empresas analizadas determina que hay una equidad de ventas entre \$1 a \$100.000 y ventas entre \$100.001 a \$1.000.000 así mismo la menor parte de ventas anuales es entre \$1.000.001 a \$5.000.000.

Su empresa es nacional o pertenece a un grupo internacional

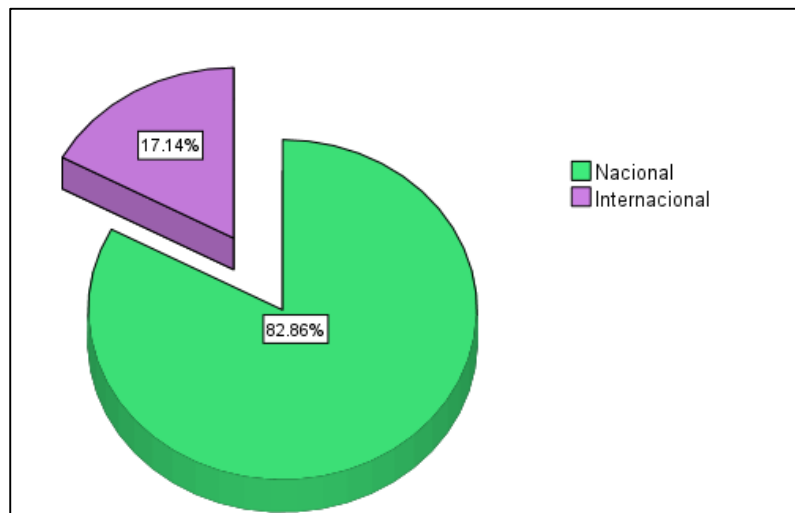


Gráfico 10.- Procedencia empresas

Elaboración: La autora.

De el gráfico 10 se puede concluir que la mayor parte de las empresas analizadas son empresas Nacionales, mientras que una mínima parte de empresas son Internacionales.

2.- ¿Analiza las competencias de los empleados durante el proceso de selección?

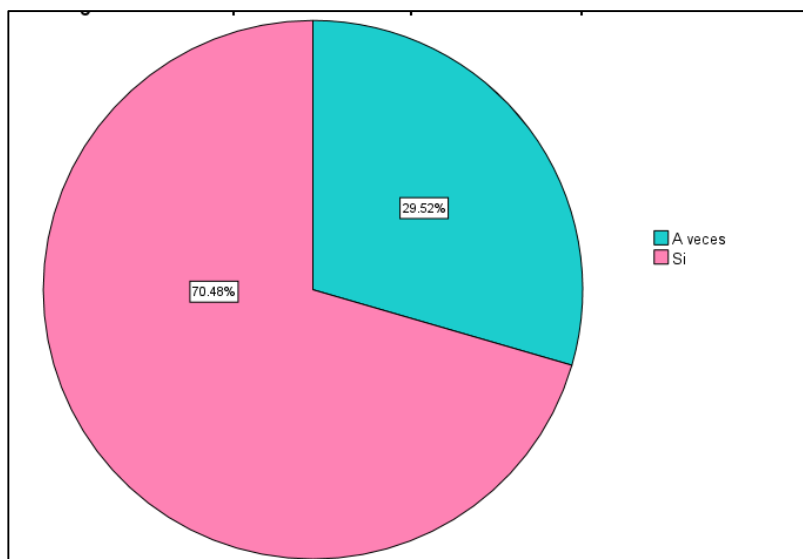


Gráfico 11.- Análisis de competencias

Elaboración: La autora.

Según gráfico 11 la mayoría de empresas analizadas, realizan un análisis de competencias de los empleados durante el proceso de selección.

3.- ¿Señale 1 o más competencias que usted toma en cuenta para la contratación?

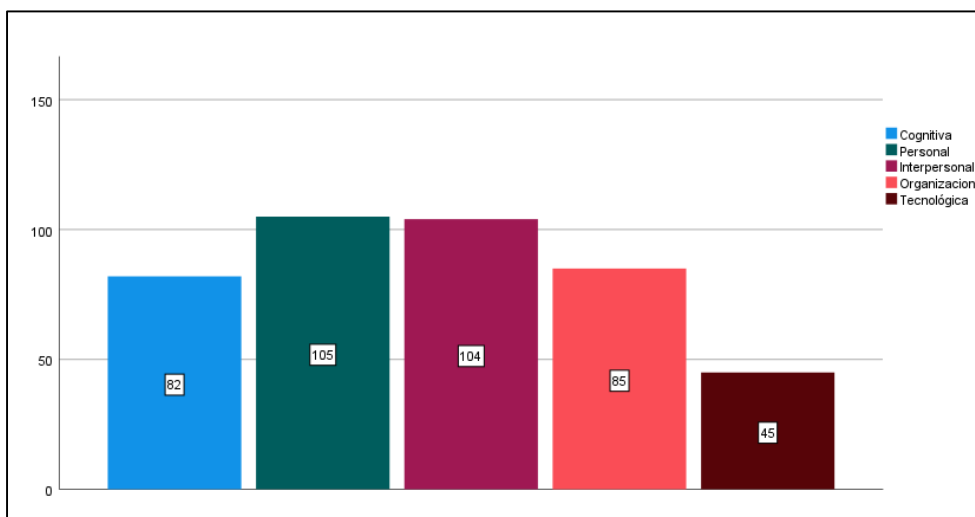


Gráfico 12.- Competencias para contratación

Elaboración: La autora.

Del gráfico 12 se concluye que actualmente las empresas del DMQ, al momento de contratar jóvenes requieren principalmente capacidades como la personal y la interpersonal.

4.- ¿En la empresa existe la apertura para el trabajo joven (Edad entre 18 y 29 años)?

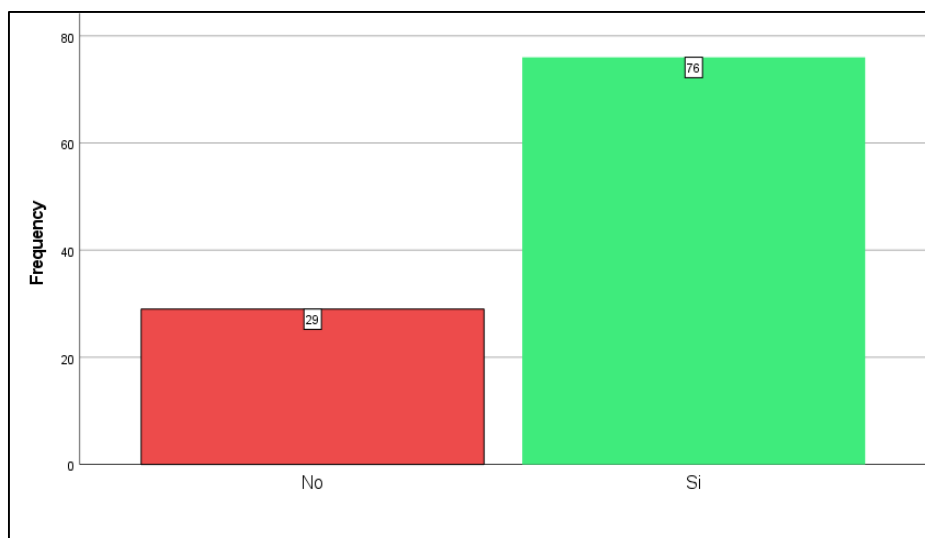


Gráfico 13.- Apertura para el trabajo joven

Elaboración: La autora.

El gráfico 13 nos muestra que la mayoría (72,38%) de las empresas del DMQ tiene apertura para el trabajo joven.

5.- ¿En sus procesos de inserción laboral juvenil en que tipo de normativa vigente se basa?

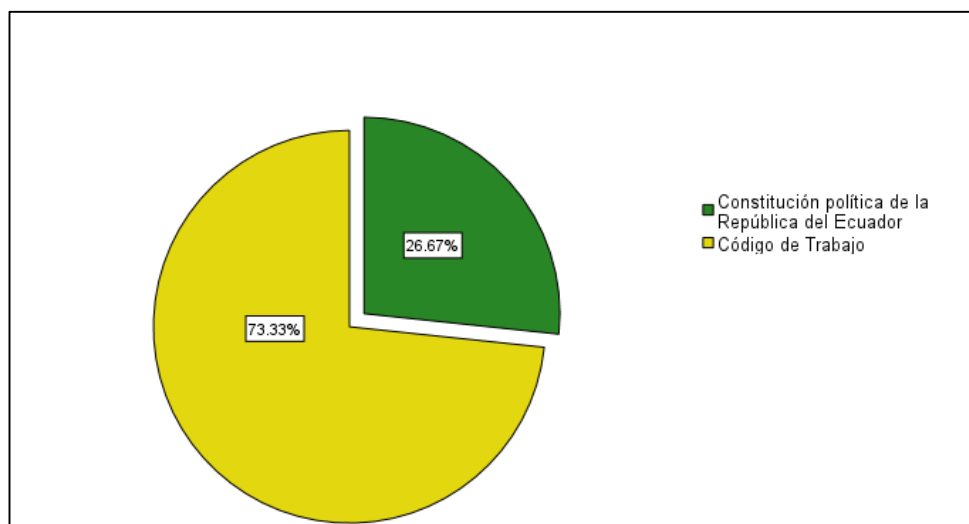


Gráfico 14.- Normativa de inserción laboral

Elaboración: La autora.

En el gráfico 14 podemos evidenciar que actualmente en el DMQ, Mayoritariamente las empresas basan sus procesos de inserción laboral mayoritariamente en el código de trabajo.

6.- ¿Para la empresa cuál de las siguientes características del aspirante, tiene más importancia al momento de contratarlo? (Señale las más importantes)

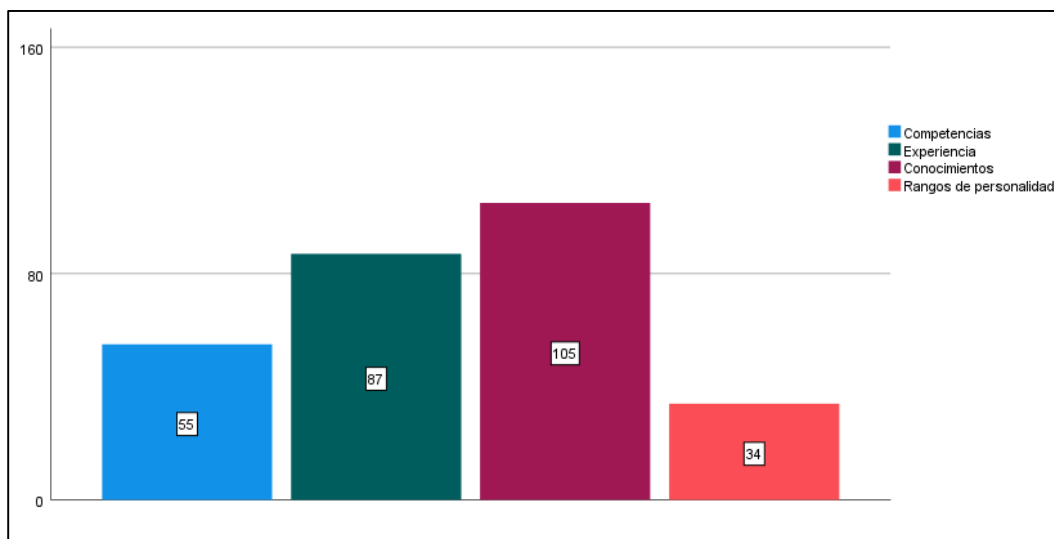


Gráfico 15.- Características para contratación

Elaboración: La autora.

En el gráfico 15 podemos concluir que la mayoría de las empresas analizadas del DMQ consideran que una de las principales características del aspirante, es el conocimiento (37,4%), al momento de contratar, así mismo se considera que la experiencia también es importante.

7.- ¿Al momento de contratar a un aspirante, sus conocimientos adquiridos en capacitaciones y habilidades genéricas tienen valor representativo en su currículum y más posibilidades de ser contratado?

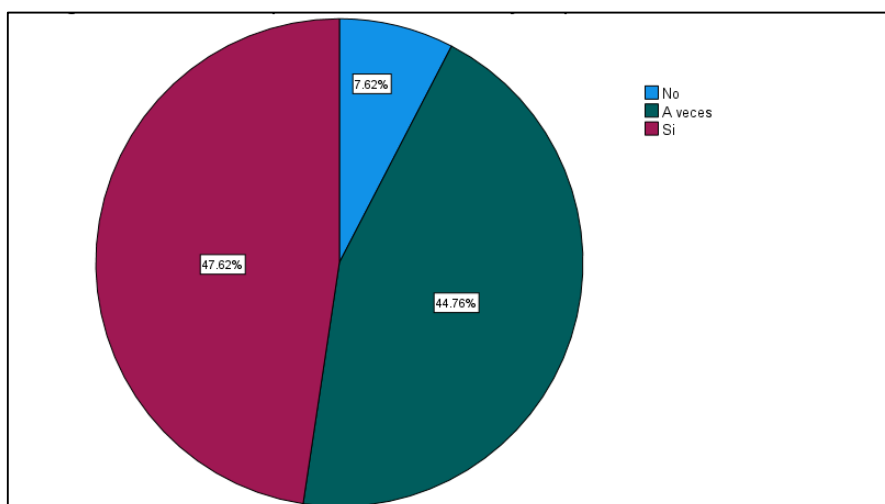


Gráfico 16.- Importancia de conocimientos y habilidades

Elaboración: La autora.

En el gráfico 16 podemos concluir que, mayoritariamente las empresas analizadas consideran que los conocimientos adquiridos en capacitaciones y habilidades genéricas tienen valor representativo en el currículo y más posibilidades de ser contratado. Lo cual demuestra que el conocimiento adquirido es un factor importante de poseer al buscar un empleo.

8.- ¿Que tan importante considera las competencias de manejo de software al momento de contratar?

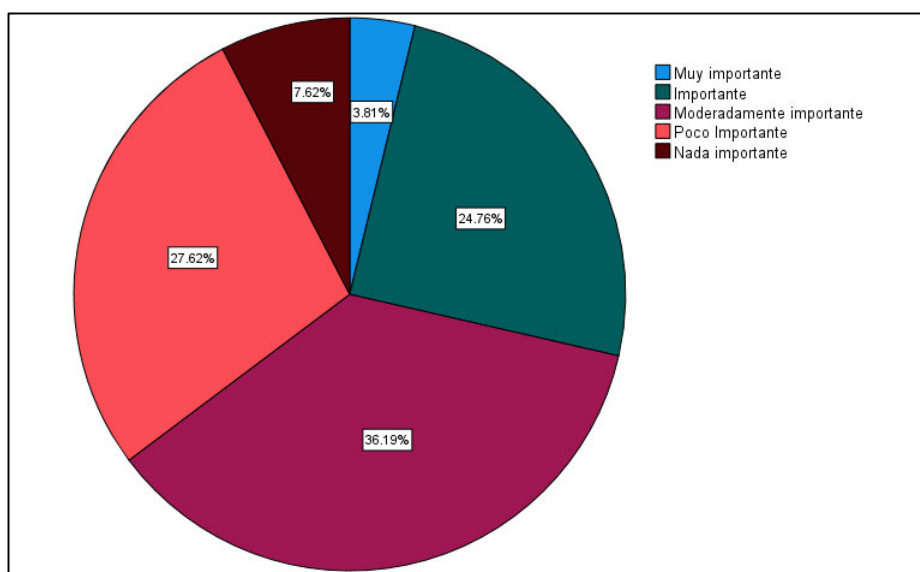


Gráfico 17.- Importancia de manejo de software

Elaboración: La autora.

Según gráfico 17, actualmente para las empresas del DMQ, el manejo de software es moderadamente importante, e incluso otra parte importante considera que es poco importante el manejo de un software al momento de contratar.

9.- ¿Cuál de estas estrategias Gubernamentales impulsarían a mejorar el índice de inserción laboral de los jóvenes? (Seleccione las que considere más importantes)

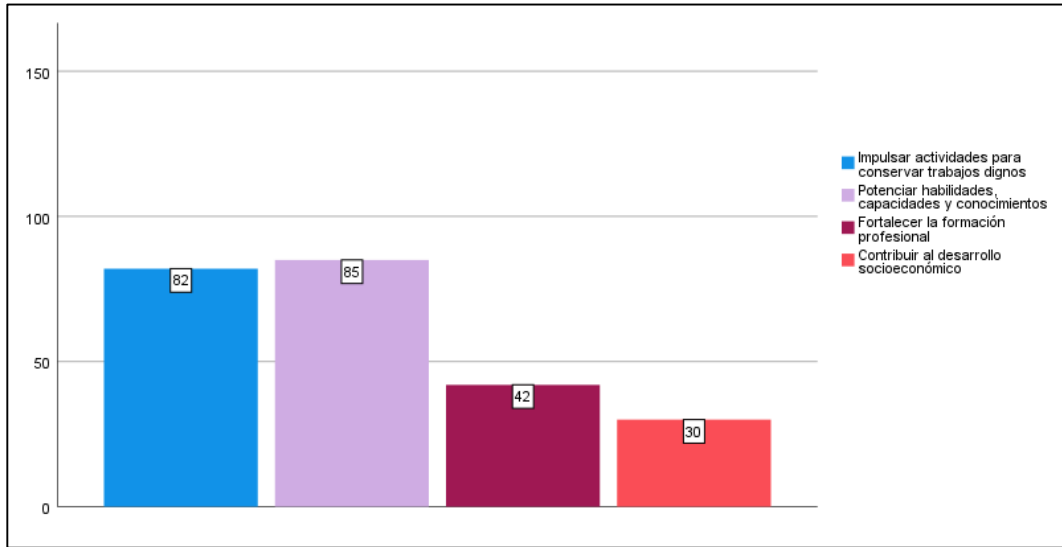


Gráfico 18.- Estrategias Gubernamentales

Elaboración: La autora.

Según gráfico 18, las empresas del DMQ consideran que impulsar actividades para conservar trabajos dignos y potenciar habilidades, capacidades y conocimientos son las estrategias gubernamentales más importantes que impulsarían a mejorar el índice de inserción laboral de los jóvenes.

10.- ¿Qué tan importante se consideran las habilidades de un colaborador para el desempeño de sus funciones en la empresa?

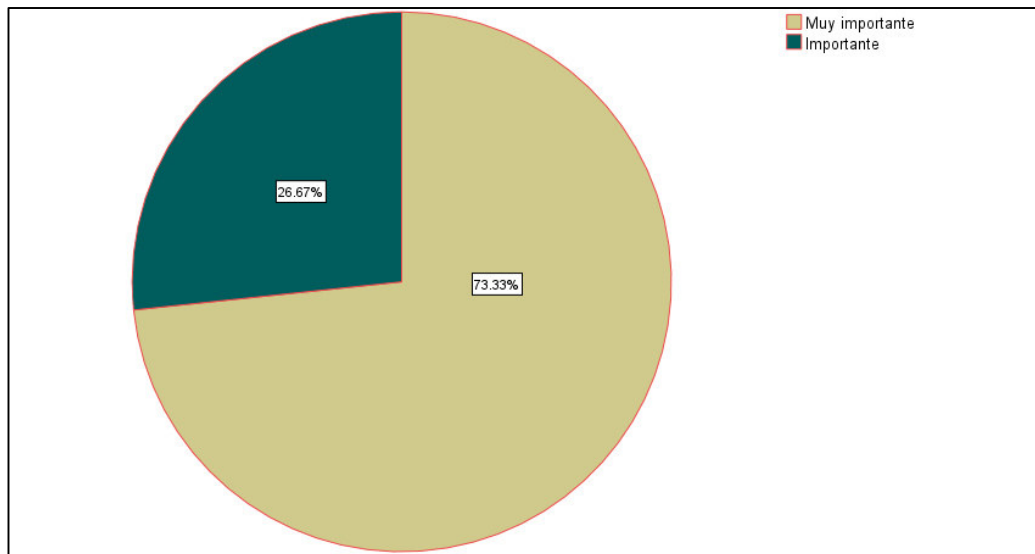


Gráfico 19.- Importancia de habilidades

Elaboración: La autora.

En el gráfico 19 podemos evidenciar que la mayoría de las empresas del DMQ analizadas consideran que es muy importante considerar las habilidades de un colaborador para el desempeño de sus funciones en la empresa.

11.- ¿Considera que los jóvenes aportan más habilidades y dinamismo a la empresa?

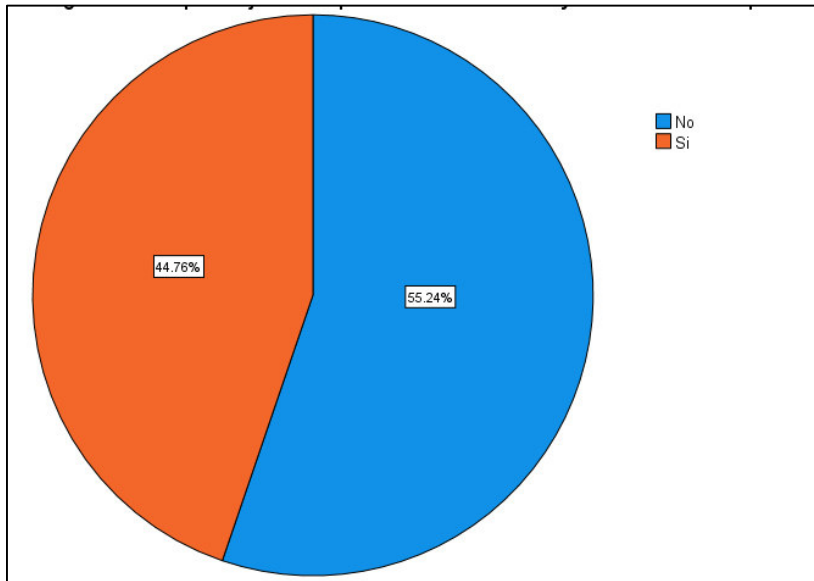


Gráfico 20.- Aporte de habilidades de los jóvenes

Elaboración: La autora.

En el gráfico 20 podemos concluir que la mayoría de las empresas del DMQ no consideran que los jóvenes aporten más habilidades y dinamismo.

12.- ¿De las siguientes habilidades, señale ¿cuál es la más importante para usted al momento de la contratación?

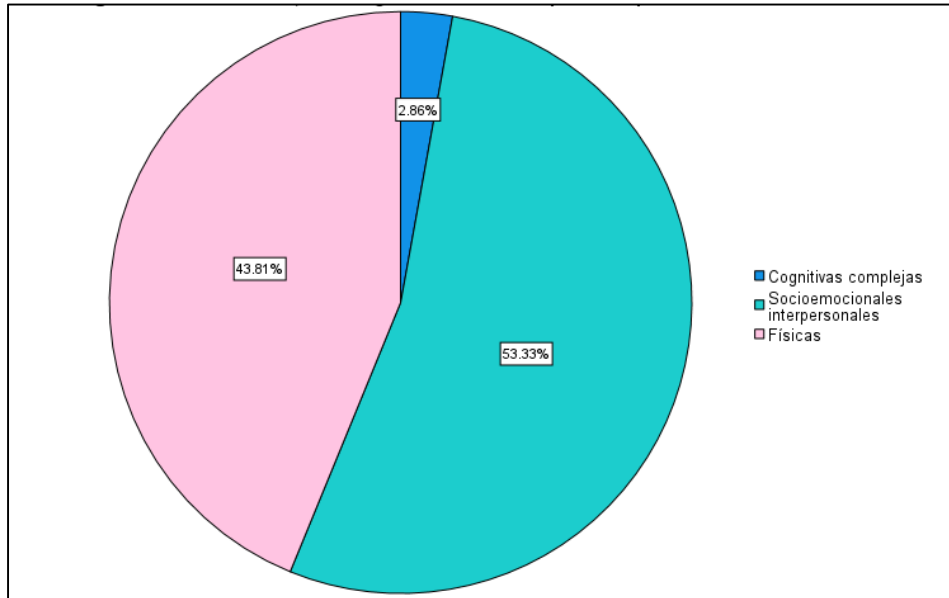


Gráfico 21.- Habilidades importantes

Elaboración: La autora.

En el gráfico 21 podemos notar que actualmente las habilidades más importantes al momento de la contratación son las socioemocionales interpersonales, que están asociadas a los requisitos para tareas de coordinación, persuasión, empatía, orientación al servicio y capacidad para dar instrucciones.

13.- ¿Cuáles son las nuevas competencias más demandadas por su empresa? (Seleccione las que considere más importantes)

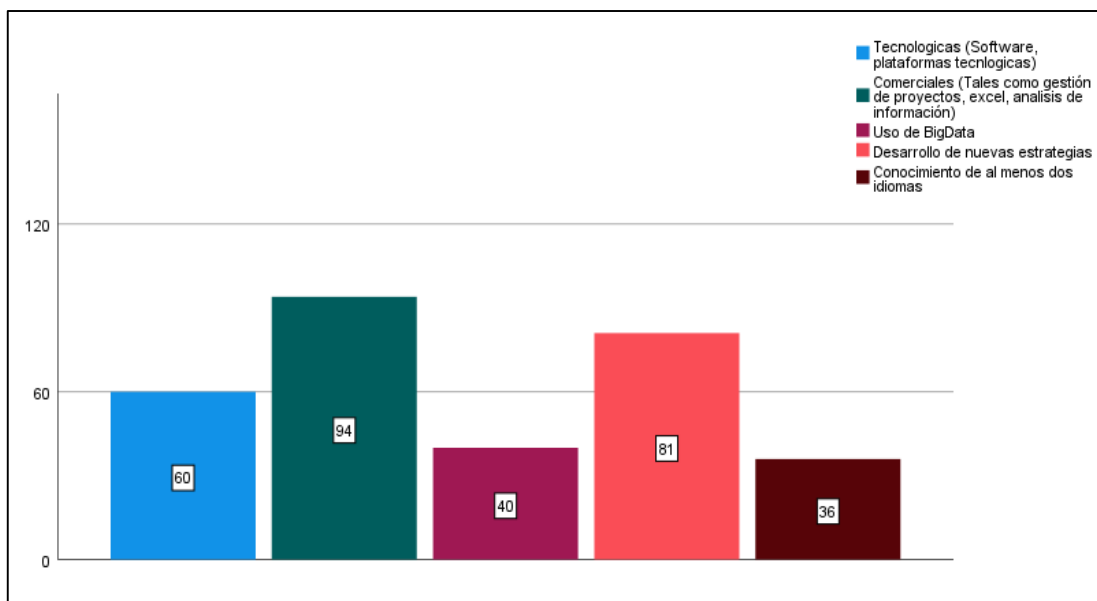


Gráfico 22.- Competencias más demandadas

Elaboración: La autora.

En el gráfico 22, podemos evidenciar que entre las principales competencias requeridas a futuro para la contratación juvenil por las empresas del DMQ están las comerciales que son: gestión de proyectos, Excel, análisis de información (30,2%) y el desarrollo de nuevas estrategias (26%).

14.- ¿Cuáles son las nuevas habilidades más demandadas por su empresa? (Seleccione las que considere más importantes)

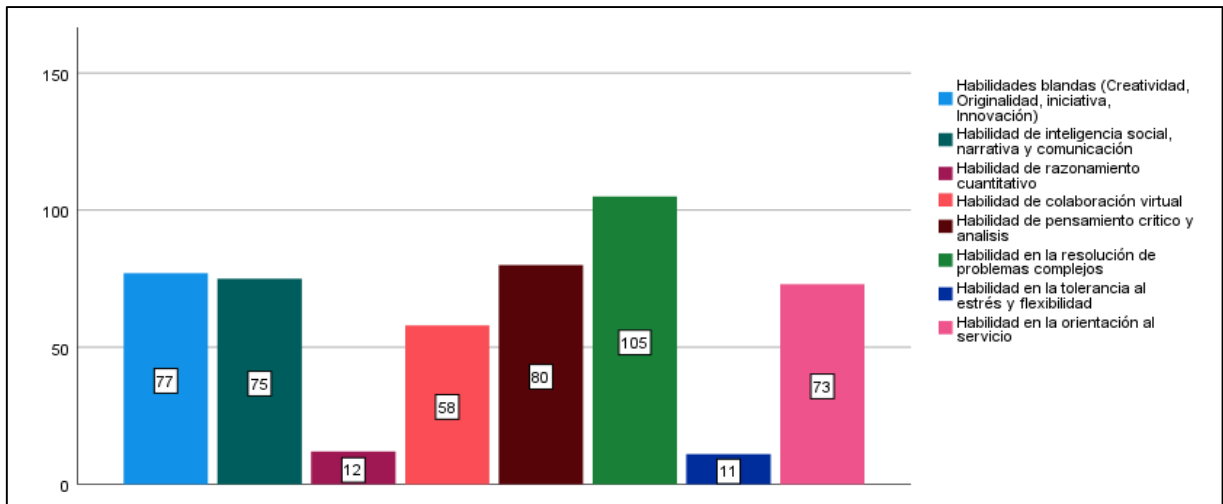


Gráfico 23.- Habilidades más demandadas

Elaboración: La autora

Según gráfico 23, entre las habilidades más demandadas por las empresas del DMQ están: habilidades en la resolución de problemas complejos (21,4%), habilidad de pensamiento crítico y análisis (16,3%), habilidades blandas (creatividad, originalidad, iniciativa, e innovación) (15,7%).

15.- ¿Cree que el desempleo juvenil afecta a la sociedad?

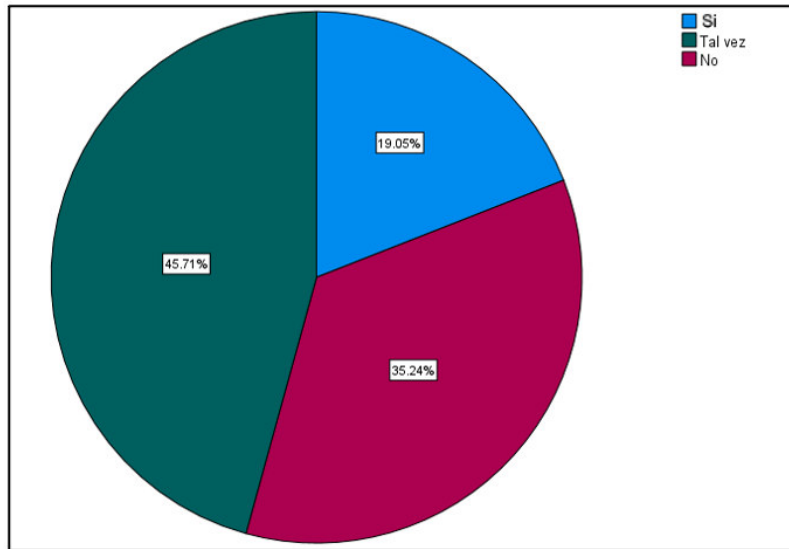


Gráfico 24.- Afectación social del desempleo juvenil

Elaboración: La autora

En el gráfico 24 podemos concluir que la mayoría de las empresas del DMQ analizadas considera que el desempleo juvenil tal vez afecte a la sociedad.

16.- ¿Cuáles cree usted que son las causas principales para el desempleo juvenil? (Seleccione las que considere más importantes)

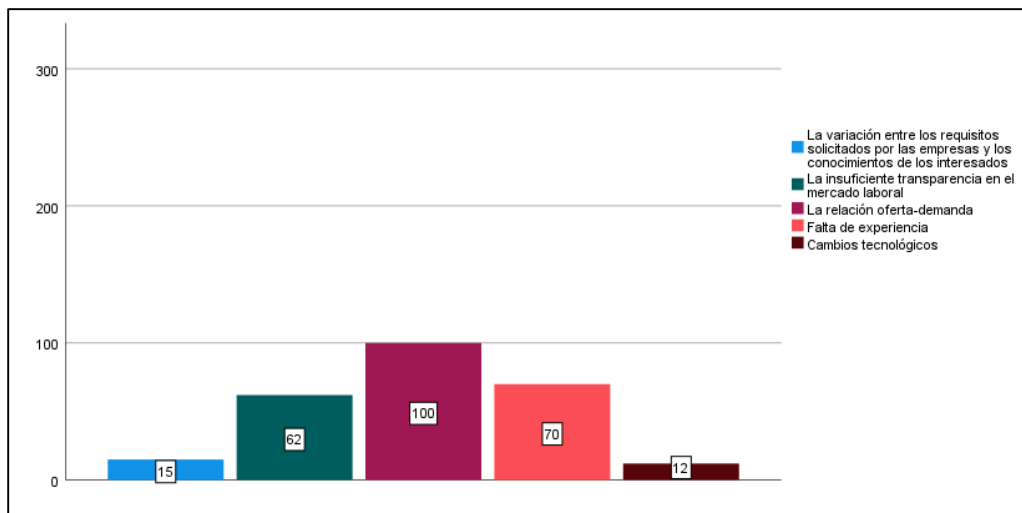


Gráfico 25.- Causas desempleo juvenil

Elaboración: La autora

El gráfico 25 muestra que actualmente las causas del desempleo juvenil que se consideren más importantes son: la relación oferta demanda (38,6%), la falta de experiencia (27%) y la insuficiente transparencia en el mercado laboral (23,9%).

17.- ¿Qué factores del desempleo considera importantes en la actualidad?

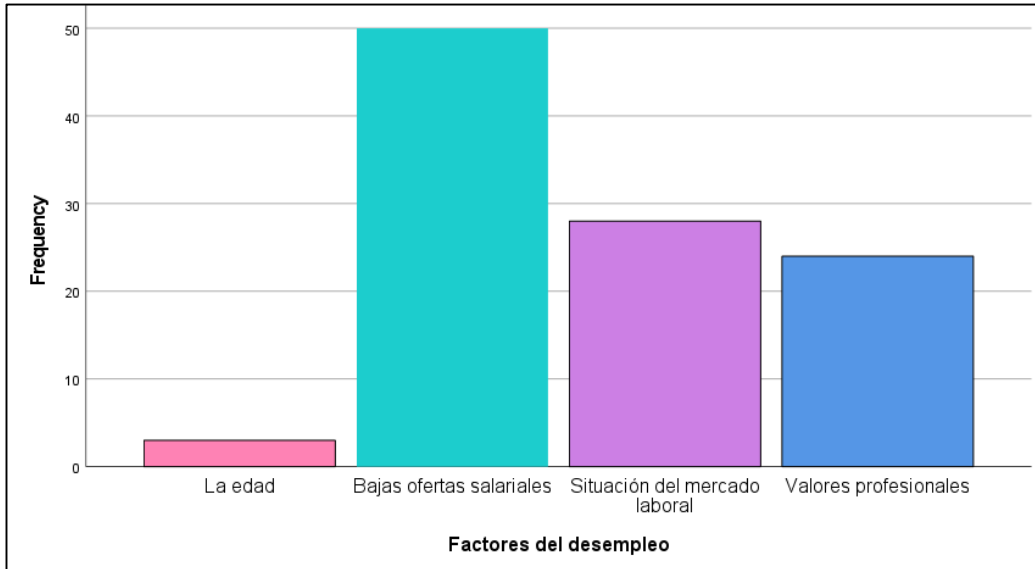


Gráfico 26.- Factores de desempleo juvenil

Elaboración: La autora

En el gráfico 26 podemos ver que los factores del desempleo más importantes en la actualidad según las empresas analizadas del DMQ son las bajas ofertas salariales (47,6%) y la situación del mercado laboral (26,7%).

18.- ¿Qué medidas considera oportunas implementar para disminuir el desempleo juvenil? (Seleccione las que considere más importantes)

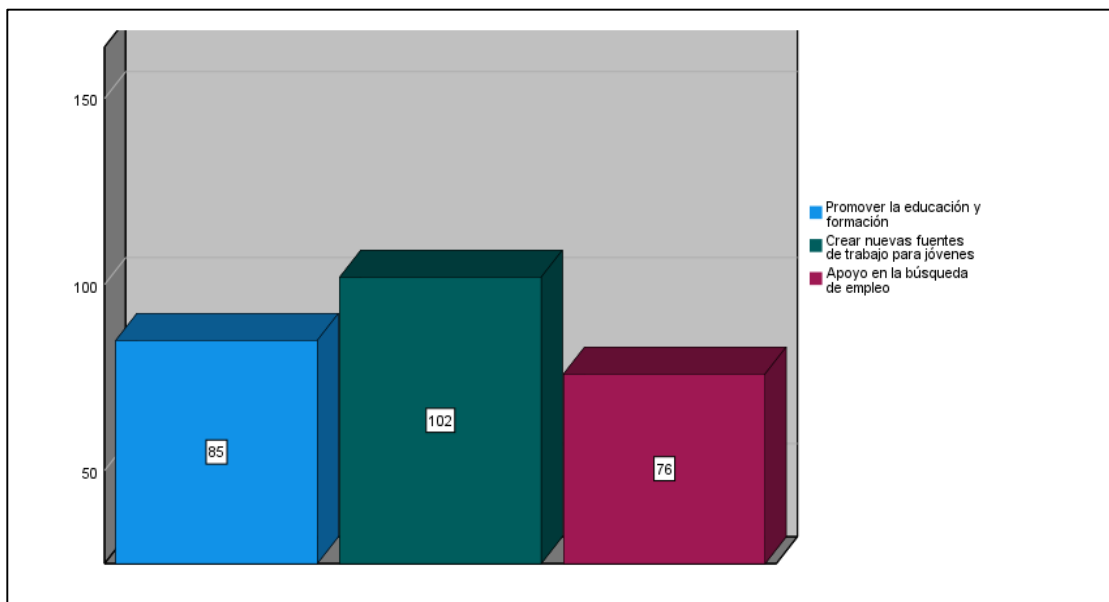


Gráfico 27.- Medidas para disminuir el desempleo

Elaboración: La autora

En el gráfico 27 podemos concluir que, para mejorar las habilidades de jóvenes, y estimular su inserción laboral, implica la intervención de todo tipo de actores, empezando por la

acción gubernamental, mediante la promoción de la educación y formación, la creación de nuevas fuentes de trabajo para jóvenes y el apoyo en la búsqueda de empleo. Desde su política y estrategias, es importante, además, que mantengan su enfoque en: impulsar actividades para conservar trabajos dignos, potenciar habilidades, capacidades y conocimientos, fortalecer la formación profesional y contribuir al desarrollo socioeconómico.

19.- ¿Qué tan satisfecho se siente del trabajo realizado por empleados jóvenes? (Edad entre 18 y 29 años)

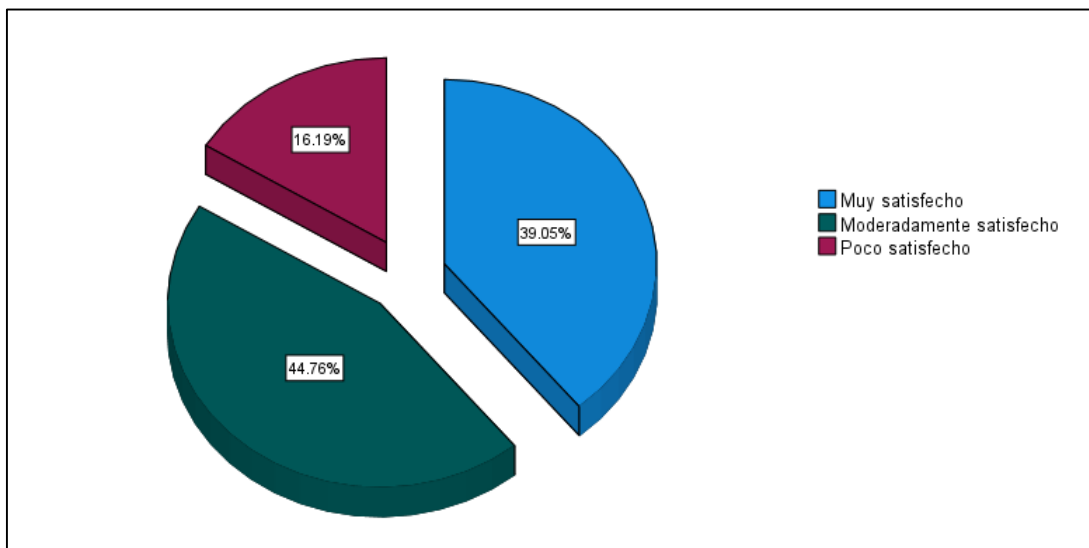


Gráfico 28.- Nivel de satisfacción de trabajo juvenil

Elaboración: La autora

Según gráfico 28, la mayoría de las empresas analizadas del DMQ, se consideran que se sienten moderadamente satisfechos con el trabajo realizado por los jóvenes.

20.- ¿Qué tan satisfecho se siente con las habilidades y destrezas mostradas por empleados jóvenes? (Edad entre 18 y 29 años)

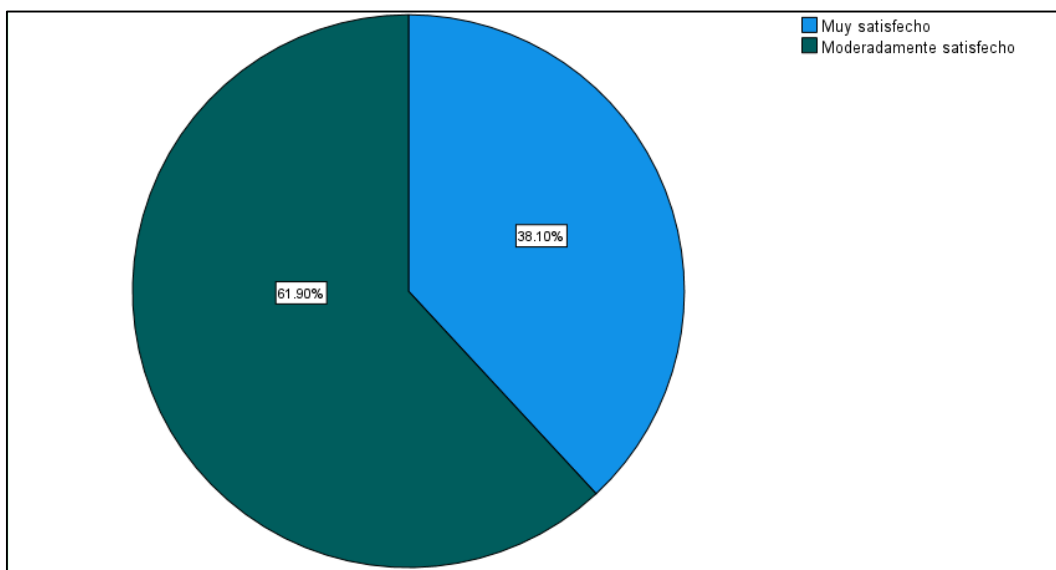


Gráfico 29.- Nivel de satisfacción de habilidades juveniles

Elaboración: La autora

Según gráfico 29, podemos concluir que la mayoría de las empresas del DMQ se siente moderadamente satisfecho con las habilidades y destrezas mostradas por empleados jóvenes.

21.- ¿Cuánto esfuerzo considera que realizan los empleados jóvenes en su empresa?

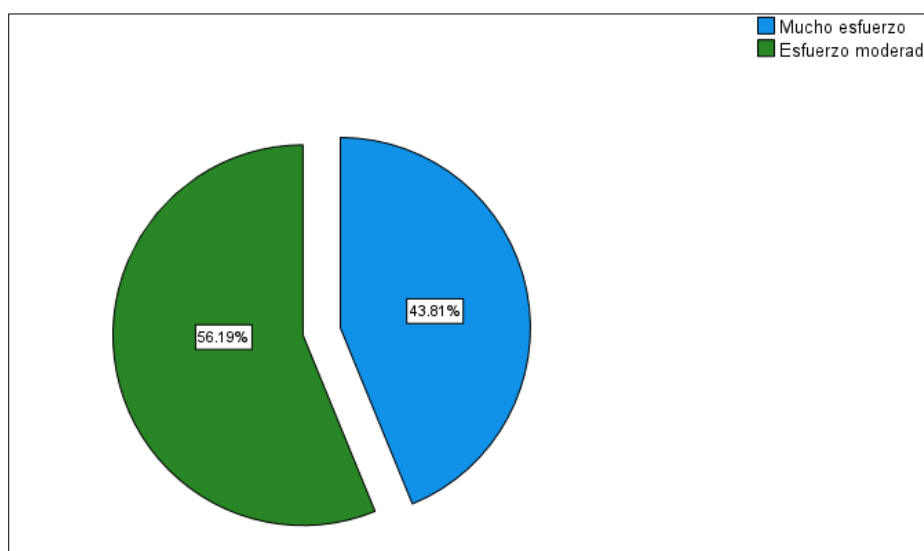


Gráfico 30.- Nivel de satisfacción de habilidades juveniles

Elaboración: La autora

En el gráfico 30 podemos concluir que la gran parte de las empresas analizadas del DMQ consideran que los jóvenes realizan un esfuerzo moderado en su empresa.

22.- ¿Qué tan capacitados considera que se encuentran los empleados jóvenes en su empresa?

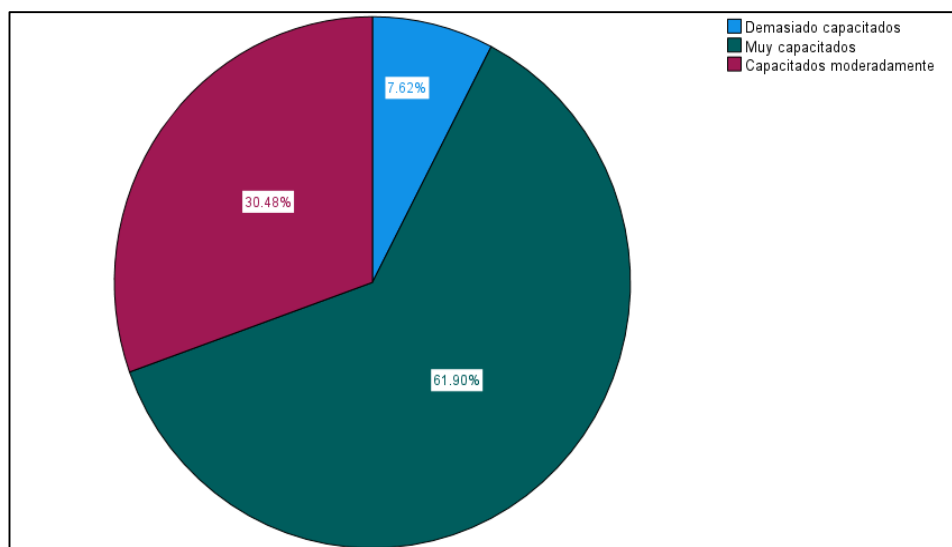


Gráfico 31.- Nivel de capacidad laboral de los jóvenes

Elaboración: La autora

Según gráfico 31 podemos concluir que mayoritariamente las empresas del DMQ consideran que sus empleados se encuentran muy capacitados actualmente.

23.- ¿Qué tan probable es que contrate empleados jóvenes en su empresa a futuro?

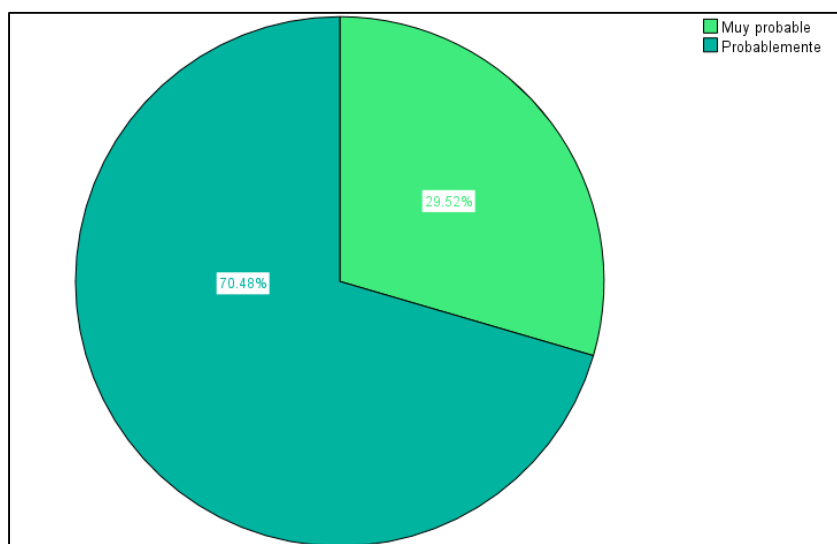


Gráfico 32.- Probabilidad de contratación juvenil

Elaboración: La autora

En el gráfico 32 podemos notar que la mayor parte de las empresas analizadas del DMQ considera que es probable que contraten empleados jóvenes.

Mercado laboral en el que los jóvenes tienen mayor acogida

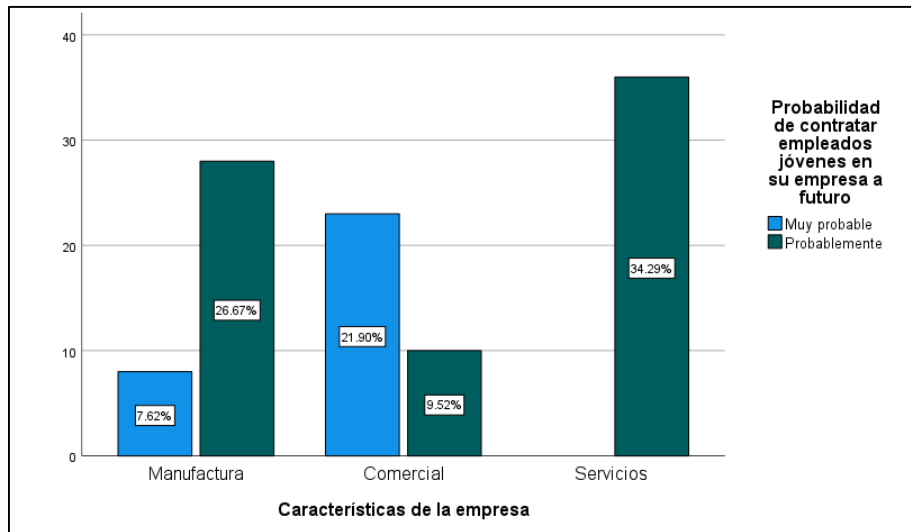


Gráfico 33.- Mercado laboral en el que los jóvenes tienen mayor acogida

Elaboración: La autora

De acuerdo al gráfico 33, se observa que los jóvenes tienen mayor acogida en el mercado de servicios, seguido del área de manufactura.

Tabla 10.- Capacidades y Habilidades actuales requeridas en la contratación juvenil del DMQ

Capacidades	Habilidades
Personales: Actitud asertiva, talento y conocimiento	Socioemocional Interpersonales: tareas de coordinación
Interpersonales: Capacidad de adaptación	Persuasión
Trabajo en equipo	Empatía
Resolución de conflictos	Orientación al servicio
Liderazgo	Habilidad para dar instrucciones

Pro actividad	
---------------	--

Elaboración: La autora.

En la tabla 10 podemos evidenciar que las capacidades actuales más requeridas son las personales como la actitud asertiva, talento y conocimiento, y por otro lado las habilidades actuales más requeridas son las socioemocional interpersonales como tareas de coordinación, empatía, persuasión, entre otras.

Debido a los cambios actuales que hay en nuestro país y en el mercado laboral, las empresas del DMQ han considerado a estas capacidades y habilidades fundamentales al momento de realizar una contratación, esto quiere decir que las personas jóvenes deben trabajar en desenvolverse en cada una de ellas para así alcanzar éxito al momento de buscar insertarse en el mercado laboral.

Tabla 11.- Principales factores del desempleo juvenil en las empresas del DMQ, causas y medidas oportunas

Causas	Factores	Medidas oportunas
La relación oferta-demanda	Bajas ofertas salariales	Crear nuevas fuentes de trabajo
Falta de experiencia	Situación del mercado laboral	Promover la educación y formación
La insuficiente transparencia en el mercado laboral		Apoyo en la búsqueda de empleo

Elaboración: La autora.

En la tabla 11 podemos evidenciar que los factores principales del desempleo juvenil son las bajas ofertas salariales, la situación del mercado laboral y los valores profesionales. Según datos del (INEC I. N., 2020) la población económicamente activa decayó en el país, de 65 % en diciembre 2019 a 61 % tras la pandemia, así mismo a tasa de empleo se redujo al 17%, cuando en el 2019 era del 39%.

Por otro lado, según (TRABAJO, 2021) hasta lo que va del año 2021 se han registrado 1.033.675 actas de finiquito. Estos datos muestran la situación actual del país y por ende una causa para las bajas ofertas salariales que tenemos actualmente.

Para poder apreciar los resultados arrojados en la investigación, a continuación, en la Tabla 12 se evidencia las principales capacidades y habilidades actuales y futuras más demandadas en las empresas del DMQ.

Tabla 12.- Capacidades y habilidades actuales y futuras más demandadas en las empresas del DMQ

	CAPACIDADES	HABILIDADES
ACTUALES	Personales: Actitud asertiva, talento y conocimiento	Socioemocional Interpersonales: tareas de coordinación
	Interpersonales: Capacidad de adaptación	Persuasión
	Trabajo en equipo	Empatía
	Resolución de conflictos	Orientación al servicio
	Liderazgo y Pro actividad	Habilidad para dar instrucciones
FUTURAS	Capacidades comerciales, tales como gestión de proyectos, Excel, análisis de información	Habilidad en la resolución de problemas complejos, pensamiento crítico y análisis
	Capacidades de desarrollo de nuevas estrategias	Habilidades blandas: creatividad, originalidad, iniciativa e innovación
	Capacidades tecnológicas como: software, plataformas tecnológicas	Habilidad de inteligencia social, narrativa y comunicación.

Elaboración: La autora.

3.2. Discusión

Respondiendo a interrogante planteada en la presente investigación: **¿Se conoce si las nuevas capacidades y habilidades actuales de los jóvenes responden a los nuevos requerimientos de empleo de las empresas del DMQ?**, podemos destacar que actualmente las capacidades y habilidades que poseen los jóvenes han logrado buenos resultados de satisfacción en las empresas del DMQ, es así que los datos que se presentan en el gráfico 30, indican que el 56,19% de las empresas analizadas del DMQ consideran que los jóvenes realizan un esfuerzo moderado en su empresa.

Por otro lado, según datos del gráfico 29, indican que un 61,9% de las empresas de DMQ se siente moderadamente satisfecho con las habilidades y destrezas mostradas por empleados jóvenes.

Gracias a estos resultados donde se destaca el grado de satisfacción que tienen las empresas del DMQ con los jóvenes al momento de la contratación, podemos mencionar que existe una alta probabilidad que sean contratados, tal como se muestra en el gráfico 32, donde se indica que el 70,48% de las empresas encuestadas del DMQ considera que es probable que contrate jóvenes.

Estrategias para mejorar las habilidades de personas jóvenes y estimular la inserción laboral

Finalmente podemos mencionar las siguientes estrategias para mejorar las habilidades de personas jóvenes y estimular la inserción laboral:

- Implementar nuevas materias con desarrollo práctico en habilidades blandas, habilidades de inteligencia social, pensamiento crítico, innovación de los jóvenes, entre otras, en las mallas curriculares del sector educativo.
- Crear alianzas entre el sector educativo y productivo para el intercambio de información y el análisis de futuras demandas en el mercado laboral.
- Las Universidades deben crear un área de apoyo para la búsqueda de empleos.
- Los jóvenes deben participar activamente en todo programa de bolsa de empleo o feria, desarrollados por entidades del Gobierno, Universidades y Empresas.

- A las empresas públicas y privadas se propone incentivar a los jóvenes con capacitación previa a la inserción laboral.

A continuación, se propone una tabla de implementación con las 5W + H, mediante esta metodología de análisis empresarial se podrá evidenciar la mejora en base a las estrategias planteadas.

Tabla 13.- Planificación de 5W + H

Planificación 5W1H

Fecha de creación del plan	Junio 2021.
----------------------------	-------------

QUÉ	CÓMO	QUIÉN	CUÁNDO	POR QUÉ	CUÁNTO
			INICIO		
Implementar nuevas materias con desarrollo práctico en habilidades blandas, habilidades de inteligencia social, pensamiento crítico, innovación de los jóvenes, entre otras, en las mallas curriculares del sector educativo.	Diseño y estructura de las nuevas materias en entidades educativas	Directores de entidades educativas	2021B	El sector educativo debe mantenerse actualizado semestralmente en implementar materias con desarrollo práctico que tengan como fin educar en habilidades actuales que son importantes para los jóvenes en su desempeño profesional.	\$ 10
	Análisis de los objetivos de aprendizaje de las materias a implementar	Analista de innovación, coordinador	2021B		\$ 20
	Implementación en cada malla curricular de las entidades educativas	Director de la entidad educativa	2021B		\$ 20
	Seguimiento y control de cumplimiento de objetivos de las materias	Coordinador de proyectos	2021B		\$ 20
Crear alianzas entre el sector educativo y productivo para el intercambio de información y el análisis de futuras demandas en el mercado laboral.	Implementar un proceso para generar alianzas con el sector productivo	Directores de entidades educativas	2021B	Las alianzas generan nuevas oportunidades de mejora, por ello es importante mantenerlas y buscar constantemente nuevas que generen beneficios a los jóvenes	\$ 100
	Reportar semestralmente los resultados obtenidos en las alianzas, la demanda actual, y el perfil de contratación	Directores de entidades educativas	2021B		\$ 20
	Toma de decisiones	Autoridades de cada entidad	2021B		\$ 10
El sector educativo debe crear un área de apoyo para la búsqueda de empleos.	Crear un proceso detallado para la nueva área	Director de la entidad educativa	2021B	Es importante que el sector educativo sea un apoyo a los jóvenes en su inclusión en el mercado laboral. El sector educativo debe ser la primera opción de apoyo que deben tener hoy en día los jóvenes al momento de buscar opciones de empleo.	\$ 10
	Delegar las personas a cargo	Director de la entidad educativa	2021B		\$ 10
	Implementar la nueva área, informando sobre sus objetivos	Asistentes Administrativos	2021B		\$ 100
	Crear indicadores de cumplimiento para evaluar semestralmente los avances y resultados obtenidos	Director de la entidad educativa	2021B		\$ 100
Los jóvenes deben participar activamente en todo programa de bolsa de empleo o feria, desarrollados por entidades del Gobierno, Universidades y Empresas.	Las entidades educativas deben publicar en sus plataformas y enviar correos con los calendarios de los eventos a los jóvenes	Director de la entidad educativa	2021B	La participación activa de los jóvenes en bolsas de empleo o ferias les generan mejores oportunidades para insertarse en el mercado laboral.	\$ 200
	Realizar un plan de participación en entidades educativas con jóvenes de últimos años de estudio	Director de la entidad educativa	2021B		\$ 20
	Las empresas y el gobierno deben enviar información a jóvenes por medio de campañas en redes sociales, folletos, correos para acaparar más participantes	Administración de empresas y Gobierno	1/8/21		\$ 200
A las empresas públicas y privadas se propone incentivar a los jóvenes con capacitación previa a la inserción laboral.	Delegar a directivos de cada área de las empresas a realizar una capacitación por cada integrante nuevo	Recursos humanos	2021B	Los jóvenes al ingresar a su primer empleo deben tener una amplia capacitación que refuerce sus conocimientos y los guíe hacia el desarrollo eficiente de sus actividades.	\$ 200
	Entrega de certificados de capacitación a jóvenes participantes	Recursos humanos	2021B		\$ 100

Elaboración: La autora.

CONCLUSIONES

Al hablar de capacidades y habilidades, es claro que son fundamentales en el desempeño laboral; puesto que, en conjunto forman una destreza que posee un individuo para realizar sus tareas laborales con facilidad mediante procesos ya establecidos; por lo que, en la actualidad existen capacidades y habilidades mismas que son requeridas e indispensables para la contratación juvenil.

Este estudio permitió conocer que, las empresas del DMQ, al momento de contratar jóvenes requieren capacidades como la personal y la interpersonal; mientras que en habilidades, requieren principalmente las socioemocionales interpersonales, que están asociadas a los requisitos para tareas de coordinación, persuasión, empatía, orientación al servicio y capacidad para dar instrucciones, entre otras capacidades y habilidades actuales requeridas en la contratación juvenil del DMQ que se evidencian en la tabla 10.

Teniendo referencia que, el mercado laboral no es más que la interpretación de las relaciones entre las personas que buscan trabajo remunerado con los empleadores, organizaciones, o empresas que necesitan el aporte del capital humano para cumplir con sus procesos, en la actualidad hay mucha competencia al buscar un nuevo empleo, muchos postulantes jóvenes han dejado de lado ciertas oportunidades por la falta de experiencia y la falta de oportunidades; no obstante, en este estudio se pudo conocer que de un total de 105 empresas encuestadas, hay más probabilidad que en las empresas de manufactura contraten jóvenes a futuro; así mismo, el sector de mayor preferencia es el de servicios.

Toda economía tiene momentos de expansión como de contracción, los cuales producen cambios en la demanda y oferta e incluso cambios que causan reducción en la demanda y como consecuencia muchas personas pierden sus empleos, tras la culminación de este estudio, se pudo determinar que, los principales factores de desempleo juvenil en las empresas del DMQ, son:

- Las bajas ofertas salariales: Establecer un salario mínimo es una práctica que todo país efectúa, normalmente la mayoría de empleadores buscan contratar a sus empleados con un salario mínimo y con una productividad alta, por esta razón los jóvenes al buscar su primer empleo son quienes tienen menos oportunidad debido a su falta de experiencia, es así que tienden a recibir ofertas de salario bajas por su trabajo.

- La situación del mercado laboral: Actualmente debido a la pandemia y según datos arrojados por el INEC, el mercado laboral ha sufrido un declive donde la tasa de empleo ha bajado a un 17% cuando en el 2019 era del 39%, así mismo según el Ministerio de trabajo para lo que va del 2021 se han registrado más de 1.033.675 actas de finiquito. Según estos datos es notable que el mercado laboral ha sufrido consecuencias tras la pandemia.

Las capacidades y habilidades futuras para los procesos de contratación, son establecidas por los objetivos de cada empresa; sin embargo, tras los datos recolectados en este estudio y con la ayuda de la técnica de la encuesta, se pudo conocer que, las principales capacidades requeridas a futuro en la contratación juvenil son:

- Capacidades comerciales, tales como gestión de proyectos, Excel, análisis de información
- Capacidades de desarrollo de nuevas estrategias
- Capacidades tecnológicas como: software, plataformas tecnológicas

Mientras que, con respecto a las habilidades futuras, las más demandadas son:

- Habilidad en la resolución de problemas complejos, pensamiento crítico y análisis
- Habilidades blandas: creatividad, originalidad, iniciativa e innovación
- Habilidad de inteligencia social, narrativa y comunicación.

Según los cambios que tenemos actualmente, ya sea en la economía, la cultura, o en la sociedad como tal, las empresas del DMQ están conscientes que en un futuro van a requerir personal con nuevas capacidades y habilidades que respondan a los nuevos retos, tecnología e innovación y que les permita desenvolverse y desarrollarse constantemente.

RECOMENDACIONES

En base a los resultados y las conclusiones a las que se llegó en el presente estudio se establecieron las siguientes recomendaciones:

- A los jóvenes que se encuentran realizando sus estudios de tercer nivel se recomienda hacer uso constante de los medios de empleo joven como ferias impulsadas por el Gobierno, Universidades y Empresas publicas o privadas, y así iniciar con su experiencia laboral y poner en práctica sus conocimientos, siendo un aporte positivo a la economía del país.
- Las Empresas públicas y privadas deben crear un espacio en sus plataformas virtuales o paginas web que se enfoque en la inserción laboral juvenil, para así atraer nuevos prospectos e impulsar el empleo juvenil.

Una vez sean receptados y seleccionados los nuevos prospectos se recomienda realizar capacitaciones constantes previas a la inserción laboral.

- Es importante que en las próximas investigaciones a realizarse se considere analizar y actualizar las nuevas capacidades y habilidades del empleo joven y sus futuras demandas, en vista de los cambios constantes que existen tanto en tecnología, políticas publicas y el mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar , V. (2007). *El mercado laboral Ecuatoriano, propuesta de una reforma*. Quito: Eumed.net. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=FWrWyxDMq1YC&printsec=frontcover&q=mercado+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi0naH2x83oAhUOVN8KHWrzCT0Q6AEIPDAD#v=onepage&q=mercado%20laboral&f=false>
- Agut Nieto , S., & Grau Gumbau, R. (2014). *Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias* . Obtenido de <file:///Users/ProUser/Downloads/Dialnet-UnaAproximacionPsicosocialAlEstudioDeLasCompetenci-209924.pdf>
- Ajila Castillo, A. (2020). Tabla 1.- Objetivos del Plan Nacional del buen vivir. *Tabla 1.- Objetivos del Plan Nacional del buen vivir*. Quito.
- Armjos, L., Ordoñez, A., & Ramírez, K. (2010). Desempleo e inactividad de la población juvenil en Ecuador. Guayaquil, Ecuador.
- Arrieta, E. (2018). *Método inductivo y deductivo*. Recuperado el Julio de 2020, de <https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-metodo-inductivo-y-deductivo/>
- Artiles, L., & Otero, J. (2020). Obtenido de <https://instituciones.sld.cu/ihi/metodologia-de-la-investigacion/>
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2016). *Más habilidades para el trabajo y la vida: Los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral*. Bogotá: Panamericana Formas e Impresos S.A.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Bernal, C. A. (2015). *Metodología de la Investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). (O. Fernández Palma, Ed.) Bogotá: Pearson.
- Bravo, D. (9 de Enero de 2018). *Slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/danielonorato69/ud3-tipos-de-mercado-mercado-de-trabajo-y-desempleo>
- Burgos, B., & López, K. (2010). Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. *Revista de la educación superior*, XXXIX(156). Obtenido de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-2760201000040000

- Cairampoma, M. (2015). *ipos de Investigación científica*. Malaga: REDVET.
- Capdevilla, J. (2012). *Competencias laborales: Remozamiento del concepto, método para valuarlas, medirlas y caracterizar a las personas*. INDICT.
- CAPLAB. (2004). *La Formación por Competencias Laborales*. San Isidro: Time Publicidad. Obtenido de <http://www.asocam.org/sites/default/files/publicaciones/files/d367c1f6514a2daf333dd18cfl6646b.pdf>
- CELADE. (2000). *JUVENTUD, POBLACIÓN Y DESARROLLO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE*. Obtenido de REPOSITORIO CEPAL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2261/S2000644_es.pdf
- Charria, H., Sarsosa, K., Uribe, A., Claudia, L., & Arenas, F. (2011). *Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia*. Barranquilla: Psicología desde el Caribe. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>
- Chinchín, G. (2014). Selección de personal por competencias y su influencia en la rotación de personal. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- De la Hoz, F., Quejada, R., & Yáñez, M. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, X(1), 427-439.
- Díaz, V., & Calzabadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 14(1), 115-121. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/562/56243931011.pdf>
- Doxrud, J. (2015). *Liberty*. Obtenido de Karl Marx (4, El Capital): teoría del valor trabajo y proceso de valorización: <http://www.libertyk.com/blog-articulos/2015/11/25/karl-marx-4-el-capital-teora-del-valor-trabajo-y-proceso-de-valorizacin-por-jan-doxrud>
- Ducci, M. (2019). *Organización Internacional de trabajo*. Obtenido de Organización Internacional de trabajo: <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/definiciones-algunos-expertos>
- ECUADOR, C. D. (2011). *Lexis*. Obtenido de CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

- Escamilla, M. (2018). *Diseño no- experimental*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Escobar Valencia, M. (17 de junio de 2005). *SCIELO*. Obtenido de LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002
- FORUM, W. E. (Octubre de 2020). *WORLD ECONOMIC FORUM*. Obtenido de WORLD ECONOMIC FORUM: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- Garcés, J. E., & Duque, E. J. (2007). Metodología para el análisis y la revisión crítica de artículos de investigación. *Innovar*, 17 (29), 184-194.
- García, G. (2007). *¿Qué son las competencias laborales?* Contribuciones a la Economía.
- García, J. M., & Gutiérrez, R. (2019). *INSERCIÓN LABORAL Y DESIGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO: CUESTIONES TEÓRICAS*. Obtenido de INSERCIÓN LABORAL Y DESIGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO: CUESTIONES TEÓRICAS: http://ih-vm-cisreis.c.mad.interhost.com/REIS/PDF/REIS_075_12.pdf
- Gómez, O. P., & Yicela Pinzón, A. A. (2012). *Nivel Salarial y Motivación Laboral en un Grupo de Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Santander Ltda. “Financiera Comultrasan”*. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano. Recuperado el 17 de diciembre de 2019, de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1657/T229.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzalez, R. (2020). *Randstad*. Obtenido de Randstad: https://www.randstad.cl/tendencias360/archivo/opinion-desarrollo-tecnologico-como-contribuye-la-innovacion-en-la-generacion-de-empleo_56/
- Guzmán, A., & Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum Empresaria*, 22(2), 5-30. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>
- Hernandez, G. (16 de diciembre de 2019). *Factor capital humano*. Obtenido de Factor capital humano: <https://factorcapitalhumano.com/destacado-home/estas-seran-las-competencias-mas-buscadas-en-2020/2019/12/>

- Hernandez. (2020). Recuperado el Julio de 2020, de <https://www.questionpro.com/blog/es/metodos-de-recoleccion-de-datos/#:~:text=Los%20m%C3%A9todos%20de%20recolecti%C3%B3n%20de,m%C3%A9todos%20cuantitativos%20y%20m%C3%A9todos%20cualitativos.&text=Los%20m%C3%A9todos%20cuantitativos%20para%20la,demanda%20suel>
- Hofacker, A. (2008). *Rapid lean construction - quality rating model*. Manchester: s.n.
- Holguin, M. (2015). *“POSIBLES CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO EN EL ESTADO DE MEXICO 2005-2015*. TOLUCA: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO.
- INEC, I. N. (2020). *INEC*. Obtenido de INEC: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/base-de-datos-censo-de-poblacion-y-vivienda-2010/>
- INEC. (2019). *Ecuador en cifras*. Obtenido de Instituto Nacional de estadísticas y censos: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2019/Principales_Resultados_DIEE_2019.pdf
- Institute, I. f. (2020). *Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute*. Obtenido de Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute: https://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf
- Jiménez, A. (2015). *PeopleMatters*. Obtenido de Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias: [https://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capital%20Humano\(Demografia%20Laboral\).pdf](https://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capital%20Humano(Demografia%20Laboral).pdf)
- Koskela, L. (1992). *Application of the new production philosophy to construction*. Finland: VTT Building Technology.
- LEY DE LA JUVENTUD. (2014). *LEXIS*. Obtenido de LEY DE LA JUVENTUD: http://www.patronato.quito.gob.ec/textos_normativa/TRANSPARENCIA_2017/DOCUMENTOS/baselegal/Respaldos%20a.2/Ley%20de%20la%20Juventud.pdf
- Montes, D. (Septiembre de 2018). Recuperado el Julio de 2020, de <https://www.pgconocimiento.com/metodos-de-analisis-estadistico/#:~:text=En%20nuestros%20d%C3%ADas%2C%20el%20an%C3%A1lisis,relacionar%20y%20analizar%20dichos%20datos.&text=Descriptivo,Inferencia>

- Morales, J. (2010). Elaboración de las descripciones de puestos del departamento de asuntos regulatorios, basados en competencias laborales, en una empresa farmacéutica. Guatemala.
- Neffa, J., Panigo, D., Pérez, P., & Persia, J. (2014). *CONICET*. Obtenido de Actividad, empleo y desempleo: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf
- OIT. (2016). *ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. Obtenido de Estadísticas del trabajo y de la fuerza de trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_202307.pdf
- Ojeda, R. (Enero de 2019). Recuperado el Julio de 2020, de <https://prof-ojeda-roger-por-venezuela.blogspot.com/2019/01/cuestionario-y-encuesta.html>
- Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Quito: Friedrich eber stiftung. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Pamela_Olmedo4/publication/326541069_El_empleo_en_el_Ecuador_-_Una_mirada_a_la_situacion_y_perspectivas_para_el_mercado_laboral_actual/links/5b53ab8aaca27217ffaf2871/El-empleo-en-el-Ecuador-Una-mirada-a-la-situacion-y-
- Organizacion para la cooperacion y desarrollo , O. (2010). *Instituto de tecnologias educativas*. Obtenido de Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la OCDE: http://recursostic.educacion.es/blogs/europa/media/blogs/europa/informes/Habilidades_y_competencias_siglo21_OCDE.pdf
- Pedraza, P. (2010). *LOS ORÍGENES Y APLICACIONES DEL CONTROL: UNA MIRADA DESDE LA TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL DE LOS ÚLTIMOS TIEMPOS*. .
- Pereira, F. (2010). *LAS COMPETENCIAS LABORALES Y SU EVALUACIÓN MEDIANTE EL MODELO DE 360 GRADOS*. Cuadernos Latinoamericanos de Administración.
- Pereira, M., & Gutierrez, G. (2018). *LAS COMPETENCIAS LABORALES Y SU EVALUACIÓN MEDIANTE EL MODELO DE 360GRADOS*. Cuadernos Latinoamericanos de Administración.
- Perez, A. (2019). *¿Cuáles son las causas del desempleo?* Directivos y Empresas.

- PNBV. (2015). *PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR 2013 2017*. Obtenido de LEXIS: <http://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2015/12/PNBV-2013-2017.pdf>
- Pugliese, E. (2014). Qué es el desempleo. *Política y Sociedad*, 59-67.
- Quejada, R., & Yanez, M. (2012). desempleo juvenil en cartajena de indias. *SciELO*.
- RACHE, & BLANCO. (s.f.). DESEMPLEO Y CAUSAS DEL DESEMPLEO. *DESEMPLEO Y CAUSAS DEL DESEMPLEO*.
- Resico, M. (2018). *Mercado de trabajo y política laboral*. Obtenido de Mercado de trabajo y política laboral: https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=5598713c-45f4-17c1-3af2-1ec4764307bd&groupId=252038
- Rich, J. (2014). *Los modelos anglosajones y la organización en Francia del proyecto de escuela*. DIDÁCTICA UNIYERSIT.
- Rodriguez, L., & Moreno, E. (2017). *Estrategias para disminuir el impacto del desempleo en la salud mental2*. España.
- Rodríguez, M. (2006). *Evaluación, balance y formación de competencias labores transversales*. Barcelona: Laertes.
- Romo, E. (Enero de 2015). MERCADO LABORAL Y CAPITAL SOCIAL EN UN CONTEXTO DE ALTA MOVILIDAD DE FUERZA DE TRABAJO. ESTUDIO DE CASO EN LA FRONTERA COLOMBO ECUATORIANA CORREGIMIENTO DE CHILES, MUNICIPIO DE CUMBAL-COLOMBIA. FLACSO.
- Roque, S. (2015). LA POBLACIÓN JUVENIL Y SU PARTICIPACIÓN COMO FUERZA DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA ECONOMÍA DEL CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2013. Quevedo, Ecuador: Universidad Técnica Estatal de Quevedo.
- Ruiz, M. (2008). *Fuentes de Informacion Primarias, Secundarias y Terciarias*.
- Ruiz, M., Jaraba, B., & Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*(16), 64-91. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301603.pdf>
- Saavedra, D. (2014). *El desempleo juvenil: La historia Interminable*. Escuela Universitaria de Trabajo Social, Santiago de Compostela.
- Sampieri, R., & Collado, C. (1997). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. Recuperado el 2019, de UV.MX:

- https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Saracho, J. M. (2005). Un modelo general de gestión de competencias. En J. M. Saracho, *Un modelo de gestión de competencias* (págs. 120-122). Santiago: Ril Editores .
sdd. (s.f.).
- Torres, M. C., & Torres, C. C. (2010). Capacitación por competencias laborales. *Pontificia Universidad Javeriana. Trabajo de Grado*, 1-139.
- Valdés, E. (febrero de 2015). *Desarrollar el Capital Humano*. Obtenido de <http://www.mailxmail.com/curso-desarrollar-capital-humano/capacitacion-competencias#>
- Valencia, M. (2015). *LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?* Cali: SciElo.
- Vargas, M., Jaraba, B., & Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el caribe*, 64-91. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/1996/9370>
- Villardón, L., & Alavrez, M. (2012). *EL DESEMPLEO COMO FACTOR DE VULNERABILIDAD*. Bizkailab.
- Weller, J. (Agosto de 2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*. Obtenido de La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos:
file:///Users/ProUser/Downloads/insercion_laboral_jovenes_weller_cepal.pdf
- Yanez, D. (2017). *Método descriptivo: características, etapas*.
- Zaldivar, H. (2013). *Competencias Laborales*. Revista Pedagogía Profesional.
- Zubero, I. (2006). *Inserción laboral: ImanolZubero ¿Y qué hacemos con la sociedad?* . Obtenido de Inserción laboral: ImanolZubero ¿Y qué hacemos con la sociedad? : <https://core.ac.uk/download/pdf/39108076.pdf>
- Zulay, N. (2017). *ENCUESTA*. Recuperado el Julio de 2020, de <https://nvega2015.wordpress.com/2017/02/07/encuesta/>

ANEXOS

ANEXO I ENCUESTA

ENCUESTA PARA ENCARGADOS EN EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

La Universidad en cumplimiento de sus principios y misión, está interesada en promover y fortalecer el desarrollo y la competitividad de las empresas. Para cumplir con este objetivo el Departamento de Ciencias Administrativas desarrolla el siguiente proyecto de investigación con tema: LAS NUEVAS CAPACIDADES Y HABILIDADES DEL EMPLEO JOVEN DE LAS EMPRESAS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO a lo cual el objetivo de la presente es analizar las nuevas capacidades y habilidades del empleo joven de las empresas en el Distrito Metropolitano de Quito.

La universidad, garantiza la confidencialidad sobre la información suministrada en esta encuesta. Los resultados que se harán públicos sobre los temas de esta encuesta no serán mostrados en temas específicos de cada empresa encuestada, sino a nivel general de datos. Agradecemos su tiempo brindado para la realización de la misma.

A.- Datos Generales:

Nombre o Razón social de la Empresa: _____

Domicilio: calle principal _____ n° _____

Teléfono: _____

correo electrónico: _____

Representante: _____

Responsable de procesos y/o calidad _____

Correo electrónico: _____ Teléfono: _____

Fecha: _____

Características de la empresa

Manufactura Comercial Servicios

Indicar los productos y/o servicios más representativos de su empresa

Actualmente: ¿Cuántos empleados hay en su empresa?

1 a 9 10 - 49
50 - 199 mayor a 200

Indicar el valor de activos de su empresa

\$1 a \$ 100.000 \$100.001 - \$ 750.000
\$750.001 a \$ 4'000.000 mayor a \$ 4'000.000

Indicar el volumen de ventas anuales de su empresa

\$1 a \$ 100.000 \$100.001 - \$ 1'000.000
\$1'000.001 a \$ 5'000.000 mayor a \$ 5'000.000

Su empresa es nacional o pertenece a un grupo internacional

Nacional Grupo internacional

SECCIÓN 1: CAPACIDADES (COMPETENCIAS)

1. ¿Cada cuánto tiempo su empresa solicita un nuevo empleado?

1 – 3 meses 4 – 6 meses 7 – 12 meses más de un año

2. ¿Analiza las competencias de los empleados antes de su contratación?

Si No

3. ¿Señale cuál es la principal competencia que usted toma en cuenta para la contratación?

- Intelectual** (Asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad)
- Personal** (Asociadas a manejarse de forma asertiva en un espacio productivo aportando su talento y conocimientos)
- Interpersonal** (Asociadas a la capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y pro actividad)
- Organizacional** (Asociadas a la capacidad de orientación al servicio y aprendizaje institucional)

- Tecnológica** (Asociadas a la capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno en competencias informáticas)
4. ¿En la empresa existe la apertura para el trabajo joven?
Si A veces No
5. ¿En sus procesos de inserción laboral juvenil que tipo de políticas públicas son las que aplica?
 Constitución política de la República del Ecuador
 Ley de la juventud
 Plan Nacional del Buen Vivir
6. ¿Para la empresa cuál de los siguientes aspectos del aspirante, tiene más importancia al momento de contratarlo?
 Primer empleo
 Trabajo temporal
 Trabajo luego de inactividad
 Experiencia
 Otro
7. ¿Al momento de contratar a un aspirante los conocimientos adquiridos de capacitaciones y habilidades genéricas tienen valor representativo a su currículo y a las posibilidades de ser contratado?
Si A veces No
8. Que tan importante considera las competencias de manejo de software
 Muy importante
 Poco Importante
 Nada importante
9. ¿Cuál de estas estrategias impulsarían a mejorar el índice de inserción laboral de los jóvenes?
 Impulsar actividades para conservar trabajos dignos
 Potenciar habilidades, capacidades y conocimientos
 Fortalecer la formación profesional
 Contribuir al desarrollo socioeconómico

SECCIÓN 2: HABILIDADES

10. Qué tan importante se considera las habilidades de un colaborador para el desempeño de la empresa

- Muy importante
- Poco Importante
- Nada importante

11. Considera que los jóvenes aportan más habilidades y dinamismo a la empresa

- Si A veces No

12. De las siguientes habilidades señale cuál es la más importante para usted al momento de la contratación

- Cognitivas complejas** (Asociadas a un pensamiento crítico, aprendizaje activo, análisis y evaluación de sistemas, capacidad para tomar decisiones, resolución de problemas, desarrollo y evaluación de estrategias de aprendizaje)
- Socioemocionales interpersonales** (Asociadas a los requisitos para tareas de coordinación, persuasión, empatía, orientación al servicio y capacidad para dar instrucciones)
- Físicas** (Asociadas a las destrezas motoras requeridas para cumplir de manera adecuada con las tareas encomendadas)

SECCIÓN 3: NUEVAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES

13. ¿Cuáles son las nuevas competencias más demandadas por su empresa?

- Tecnológicas (Software, plataformas tecnológicas)
- Comerciales (Tales como gestión de proyectos, excel, análisis de información)
- Uso de Big Data
- Desarrollo de nuevas estrategias
- Conocimiento de al menos dos idiomas

14. Cuáles son las nuevas habilidades más demandadas por su empresa

- Habilidades blandas (Creatividad, Originalidad, iniciativa, Innovación)
- Habilidad de inteligencia social, narrativa y comunicación
- Habilidad de razonamiento cuantitativo

- Habilidad de colaboración virtual
- Habilidad de pensamiento crítico y análisis
- Habilidad en la resolución de problemas complejos
- Habilidad en la tolerancia al estrés y flexibilidad
- Habilidad en la orientación al servicio

SECCIÓN 4: FACTORES DEL DESEMPLEO JUVENIL

15. ¿Cree que el desempleo juvenil afecta a la sociedad?

Si No Tal vez

16. ¿Cuáles cree usted que son las causas principales para el desempleo juvenil?

- la variación entre los requisitos solicitados por las empresas y los conocimientos de los interesados
- La insuficiente transparencia en el mercado laboral
- La relación oferta-demanda
- Falta de experiencia
- Cambios tecnológicos

17. ¿Qué factores del desempleo considera importantes en la actualidad?

- La edad
- Bajas ofertas salariales
- La formación académica
- Situación del mercado laboral
- Valores profesionales

18. ¿Qué medidas considera oportunas implementar para disminuir el desempleo?

- Promover la educación y formación
- Crear nuevas fuentes de trabajo para jóvenes
- Apoyo en la búsqueda de empleo

SECCIÓN 5: GRADO DE SATISFACCIÓN

19. ¿Qué tan satisfecho se siente del trabajo realizado por personas jóvenes?

- Extremadamente satisfecho
- Muy satisfecho
- Moderadamente satisfecho

- Poco satisfecho
- Nada satisfecho

20. ¿Qué tan satisfecho se siente con las habilidades y destrezas mostradas por empleados jóvenes?

- Extremadamente satisfecho
- Muy satisfecho
- Moderadamente satisfecho
- Poco satisfecho
- Nada satisfecho

21. ¿Cuánto empeño considera que realizan los empleados jóvenes en su empresa?

- Demasiado empeño
- Mucho empeño
- Moderado empeño
- Poco empeño
- Nada de empeño

22. ¿Qué tan capacitados considera que se encuentran los empleados jóvenes en su empresa?

- Demasiado empeño
- Mucho empeño
- Moderado empeño
- Poco empeño
- Nada de empeño

23. ¿Qué tan probable es que contrate empleados jóvenes en su empresa a futuro?

- Demasiado probable
- Muy probable
- Moderadamente probable
- Poco probable
- Nada probable

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

ANEXO II TABLA DE RESULTADOS

Tabla 9 Características de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Manufactura	36	34.3	34.3%
Comercial	33	31.4	65.7%
Servicios	36	34.3	100.0%
Total	105	100.0	

Elaboración: La autora.

Tabla 10 Productos y/o servicios más representativos de su empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Accesorios tecnológicos	2	1.9	1.9%
Alimentación	3	2.9	2.9%
Aluminio y Vidrio	4	3.8	3.8%
Asesoría Comercio exterior	1	1.0	1.0%
Asesoría contable y tributaria	1	1.0	1.0%
Asesoría inmobiliaria	1	1.0	1.0%
Auditoría	1	1.0	1.0%
Autopartes	1	1.0	1.0%
Bisutería	1	1.0	1.0%
Calzado	7	6.7	6.7%
Combustible	1	1.0	1.0%
Confites	1	1.0	1.0%
Consultoría	5	4.8	4.8%
Cosméticos	2	1.9	1.9%
Detergentes	1	1.0	1.0%
Electrodomésticos	1	1.0	1.0%
Ensamblaje de vehículos	1	1.0	1.0%
Entretenimiento	1	1.0	1.0%
Equipos de acero inoxidable	1	1.0	1.0%
Ferretería	1	1.0	1.0%
Harinas	3	2.9	2.9%
Joyas	5	4.8	4.8%
Joyería	3	2.9	2.9%

Lavado en seco	1	1.0	1.0%
Levantamientos topográficos	1	1.0	1.0%
Mantenimiento de ascensores	1	1.0	1.0%
Marketing	1	1.0	1.0%
Mecánica	5	4.8	4.8%
Medicina prepagada	1	1.0	1.0%
Medicinas	5	4.8	4.8%
Motos	1	1.0	1.0%
Mueblería	4	3.8	3.8%
Plásticos	1	1.0	1.0%
Procesamiento de productos alimenticios	1	1.0	1.0%
Productos de caucho	1	1.0	1.0%
Productos de higiene	1	1.0	1.0%
Productos de salud visual	1	1.0	1.0%
Publicidad	1	1.0	1.0%
Reparación generadores	1	1.0	1.0%
Repuestos de motos	1	1.0	1.0%
Repuestos vehículos	4	3.8	3.8%
Retail	1	1.0	1.0%
Ropa	6	5.7	5.7%
Ropa de trabajo	1	1.0	1.0%
Ropa deportiva	1	1.0	1.0%
Seguridad electrónica	1	1.0	1.0%
Seguros	1	1.0	1.0%
Servicio de Seguridad	1	1.0	1.0%
Servicio técnico	1	1.0	1.0%
Servicios de peluquería	1	1.0	1.0%
Telecomunicaciones	1	1.0	1.0%
Telefonía	1	1.0	1.0%
Textiles	2	1.9	1.9%
Transporte	3	2.9	2.9%
Tuberías	1	1.0	1.0%
Vehículos	1	1.0	1.0%
Ventas al por mayor	1	1.0	1.0%
Vidrio laminado	1	1.0	1.0%
Total	105	100.0	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 11 Número de empleados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1 a 9	59	56.2%	56.2%
10 a 49	24	22.9%	79.0%
50 a 199	22	21.0%	100.0%
Total	105	100.0%	

Elaboración: La autora.

Tabla 12 Valor de activos de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
\$1 a \$ 100.000	43	41.0%
\$100.001 a \$750.000	35	33.3%
\$750.001 a \$4.000.000	27	25.7%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 13 Volumen de ventas anuales

	Frecuencia	Porcentaje
\$1 a \$100.00	41	39.05
\$100.001 a \$1.000.000	41	39.0%
\$1.000.001 a \$5.000.000	23	21.9%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 14 Procedencia empresas

Frecuencia	Porcentaje
Nacional	87 82.9%
Internacional	18 17.1%
Total	105 100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 15 Análisis de competencias

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	31	29.5%
Si	74	70.5%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 16 Competencias para contratación

	Frecuencia	Porcentaje
Cognitiva	82	19.5%
Personal	105	24.9%
Interpersonal	104	24.7%
Organizacional	85	20.2%
Tecnológica	45	10.7%

Elaboración: La autora.

Tabla 17 Apertura para el trabajo joven

	Frecuencia	Porcentaje
No	29	27.6%
Si	76	72.4%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 18 Normativa de inserción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Constitución política de la República del Ecuador	28	26.7%
Código de Trabajo	77	73.3%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 19 Características para contratación

	Frecuencia	Porcentaje
Competencias	55	19.6%
Experiencia	87	31.0%
Conocimientos	105	37.4%
Rangos de personalidad	34	12.1%

Elaboración: La autora.

Tabla 20 Importancia de conocimientos y habilidades

	Frecuencia	Porcentaje
No	8	7.6%
A veces	47	44.8%
Si	50	47.6%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 21 Importancia de manejo de software

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	4	3.8%
Importante	26	24.8%
Moderadamente importante	38	36.2%
Poco importante	29	27.6%
Nada importante	8	7.6%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 22 Estrategias Gubernamentales

	Frecuencia	Porcentaje
Impulsar actividades para conservar trabajos dignos	82	34.3%
Potenciar habilidades, capacidades y conocimientos	85	35.6%
Fortalecer la formación profesional	42	17.6%
Contribuir al desarrollo socioeconómico	30	12.6%

Elaboración: La autora.

Tabla 23 Importancia de habilidades

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	77	73.3%
Importante	28	26.7%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 24 Aporte de habilidades de los jóvenes

	Frecuencia	Porcentaje
No	58	55.2%
Si	47	44.8%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 25 Habilidades importantes

	Frecuencia	Porcentaje
Cognitivas complejas	3	2.9%
Socioemocionales interpersonales	56	53.3%
Físicas	46	43.8%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 26 Competencias más demandadas

	Frecuencia	Porcentaje
Tecnológicas (Software, plataformas tecnológicas)	60	19.3%
Comerciales (Tales como gestión de proyectos, excel, análisis de información)	94	30.2%
Uso de BigData	40	12.9%
Desarrollo de nuevas estrategias	81	26.0%
Conocimiento de al menos dos idiomas	36	11.6%

Elaboración: La autora.

Tabla 27 Habilidades más demandadas

	Frecuencia	Porcentaje
Habilidades blandas (Creatividad, Originalidad, iniciativa, Innovación)	77	15.7%
Habilidad de inteligencia social, narrativa y comunicación	75	15.3%
Habilidad de razonamiento cuantitativo	12	2.4%
Habilidad de colaboración virtual	58	11.8%
Habilidad de pensamiento crítico y análisis	80	16.3%
Habilidad en la resolución de problemas complejos	105	21.4%
Habilidad en la tolerancia al estrés y flexibilidad	11	2.2%
Habilidad en la orientación al servicio	73	14.9%

Elaboración: La autora.

Tabla 28 Afectación social del desempleo juvenil

	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	19.0%
Tal vez	48	45.7%
No	37	35.2%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 29 Causas desempleo juvenil

	Frecuencia	Porcentaje
La variación entre los requisitos solicitados por las empresas y los conocimientos de los interesados	15	5.8%
La insuficiente transparencia en el mercado laboral	62	23.9%
La relación oferta-demanda	100	38.6%
Falta de experiencia	70	27.0%
Cambios tecnológicos	12	4.6%

Elaboración: La autora.

Tabla 30 Factores de desempleo

	Frecuencia	Porcentaje
La edad	3	2.9%
Bajas ofertas salariales	50	47.6%
Situación del mercado laboral	28	26.7%
Valores profesionales	24	22.9%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 31 Medidas para disminuir el desempleo

	Frecuencia	Porcentaje
Promover la educación y formación	85	32.3%
Crear nuevas fuentes de trabajo para jóvenes	102	38.8%
Apoyo en la búsqueda de empleo	76	28.9%

Elaboración: La autora.

Tabla 32 Nivel de satisfacción de trabajo juvenil

	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	41	39.0%
Moderadamente satisfecho	47	44.8%
Poco satisfecho	17	16.2%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 33 Nivel de satisfacción de habilidades juveniles

	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	40	38.1%
Moderadamente satisfecho	65	61.9%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 34 Esfuerzo laboral juvenil

	Frecuencia	Porcentaje
Mucho esfuerzo	46	43.8%
Esfuerzo moderado	59	56.2%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 35 Nivel de capacidad laboral de los jóvenes

	Frecuencia	Porcentaje
Demasiado capacitados	8	7.6%
Muy capacitados	65	61.9%
Capacitados moderadamente	32	30.5%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 36 Probabilidad de contratación juvenil

	Frecuencia	Porcentaje
Muy probable	31	29.5%
Probablemente	74	70.5%
Total	105	100.0%

Elaboración: La autora.

Tabla 37 Mercado laboral en el que los jóvenes tienen mayor acogida

Características de la empresa	Manufactura	Cantidad	¿Qué tan probable es que contrate empleados jóvenes en su empresa a futuro?		Total
			Muy probable	Probablemente	
			8	28	36
		Características de la empresa	22.2%	77.8%	100.0%
		¿Qué tan probable es que contrate empleados jóvenes en su empresa a futuro?	25.8%	37.8%	34.3%
		%	7.6%	26.7%	34.3%
	Comercial	Cantidad	23	10	33
		Características de la empresa	69.7%	30.3%	100.0%
		¿Qué tan probable es que contrate empleados jóvenes en su empresa a futuro?	74.2%	13.5%	31.4%
		%	21.9%	9.5%	31.4%
	Servicios	Cantidad	0	36	36
		Características de la empresa	0.0%	100.0%	100.0%

	¿Qué tan probable es que contrate empleados jóvenes en su empresa a futuro?	0.0%	48.6%	34.3%
	%	0.0%	34.3%	34.3%
Total	Cantidad	31	74	105

Elaboración: La autora.

ANEXO I CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Indicación: Señor(a) se solicita su colaboración para evaluar el cuestionario que le hemos presentado, califique cada una de las preguntas, colocando una X en la casilla que considere conveniente, según su criterio. Para cada pregunta se considera una escala del 1 al 5 donde:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N.	PREGUNTAS	PUNTAJE					OBSERVACIONES
		1	2	3	4	5	
1	¿Cada cuánto tiempo su empresa solicita un nuevo empleado?			X	X	X	VR: no es lo mismo solicitar que contratar... están seguros que quieren preguntar como solicitar? JC: Se puede mejorar la redacción de la pregunta VP: Sin observación
2	¿Analiza las competencias de los empleados antes de su contratación?				X	X	VR: ¿esta haciendo referencia al proceso de selección? si es así, mejor preguntar directamente "durante la selección"... y

					X		<p>poner una opción de A veces</p> <p>JC: Se puede estandarizar la forma de las preguntas para incluir el usted en todas</p> <p>VP: Sin observación</p>
3	¿Señale cuál es la principal competencia que usted toma en cuenta para la contratación?				X	X	<p>VR: Generalmente se llama competencia Cognitiva, no intelectual sugiero colocar Otras. Cual</p> <p>JC: La pregunta 3 podría prestarse para elegir varias opciones. Podrían considerar hacerle de opción múltiple</p> <p>VP: Sin observación</p>
4	¿En la empresa existe la apertura para el trabajo joven?			X		X	<p>VR: ¿Que es trabajo joven? (quizás poner el rango de personas que se consideran "jóvenes" para este estudio)</p> <p>JC: Revisar en qué casos se respondería "a veces" ¿es relevante esa opción?</p> <p>VP: Sin observación</p>
5	¿En sus procesos de inserción laboral juvenil que tipo de políticas públicas son las que aplica?	X	X			X	<p>VR: ¿Qué políticas aplica o con qué políticas se relaciona? Poner Otras.Cuál</p>

							<p>JC: El término correcto sería normativa vigente, no políticas públicas. Además, ya no está vigente el Plan Nacional del Buen Vivir. Puede ser una pregunta problemática porque los entrevistados no podrían conocer la normativa. Se debería reformular la pregunta</p> <p>VP: Sin observación</p>
6	¿Para la empresa cuál de los siguientes aspectos del aspirante, tiene más importancia al momento de contratarlo?		X			X	<p>VR: No son aspectos del aspirante, son características del puesto... experiencia es el único que es característica de la persona y no tiene relación con el resto</p> <p>JC: Se debe especificar entre paréntesis si se puede o no elegir varias opciones. Se debe mejorar la redacción</p> <p>VP: Sin observación</p>
7	¿Al momento de contratar a un aspirante los conocimientos adquiridos de capacitaciones y habilidades genéricas tienen valor representativo a su currículum y a las posibilidades de ser contratado?			X	X	X	<p>VR: Los conocimientos adquiridos de capacitaciones y habilidades genéricas que se encuentran en el currículum aumenta las posibilidades/ influye en la decisión de contratación</p>

							JC: No se entiende la redacción de la pregunta VP: Sin observación
8	¿Que tan importante considera las competencias de manejo de software?				X	X	VR: va a depender del puesto JC: Se debe especificar en la redacción qué tan importante... al momento de contratar? VP: Sin observación
9	¿Cuál de estas estrategias impulsarían a mejorar el índice de inserción laboral de los jóvenes?			X		X	VR: ¿no le entiendo la pregunta... son estrategias del gobierno? (revisar redacción de la segunda) JC: Especificar si se puede elegir varias opciones VP: Sin observación
10	¿Qué tan importante se considera las habilidades de un colaborador para el desempeño de la empresa?			X		X	VR: Sin comentario JC: Se recomienda una escala de 5 opciones. Mejorar la redacción VP: Sin observación
11	¿Considera que los jóvenes aportan más habilidades y dinamismo a la empresa?				X	X	VR: Sin observación JC: La respuesta de “a veces” es problemática

							porque deja la puerta abierta para preguntar en qué casos VP: Sin observación
12	¿De las siguientes habilidades señale cuál es la más importante para usted al momento de la contratación?				X	X	VR: va a depender del puesto (es lo primero que va a pensar un experto que llene) JC: Mejorar redacción, usar correctamente signos de pregunta VP: Sin observación
13	¿Cuáles son las nuevas competencias más demandadas por su empresa?				X	X	VR: Otras. cuáles JC: Especificar si se puede elegir varias opciones e incluir la opción otras VP: Sin observación
14	¿Cuáles son las nuevas habilidades más demandadas por su empresa?					X	VR: las habilidades también son competencias... cuidado con esta redacción JC: Especificar si se puede elegir varias opciones e incluir la opción otras VP: Sin observación
15	¿Cree que el desempleo juvenil afecta a la sociedad?		X			X	VR: Sin observación

							JC: Se debe revisar si esta pregunta aporta al objetivo de la investigación. Es una pregunta muy general que podría estar sesgada. Nadie estaría en contra de que el desempleo no afecta a la sociedad VP: Sin observación
16	¿Cuáles cree usted que son las causas principales para el desempleo juvenil?				X	X X	VR: Otras. Cuáles JC: Especificar si se puede elegir varias opciones e incluir la opción otras VP: Sin observación
17	¿Qué factores del desempleo considera importantes en la actualidad?				X X	X	VR: Otro. Cual JC: No se entiende a qué hace referencia los factores. ¿Son las causas vistas de otra manera? VP: Sin observación
18	¿Qué medidas considera oportunas implementar para disminuir el desempleo?				X X	X	VR: Otro. Cual JC: Las medidas que se buscan ¿es para el disminuir el desempleo juvenil? Faltaría especificar eso. Incluir la opción otras y

							especificar si se puede elegir más de una opción VP: Sin observación
19	¿Qué tan satisfecho se siente del trabajo realizado por personas jóvenes?				X	X	VR: Sin observación JC: Ojo que hay que especificar qué rango incluye “personas jóvenes” VP: Sin observación
20	¿Qué tan satisfecho se siente con las habilidades y destrezas mostradas por empleados jóvenes?				X	X	VR: Sin observación JC: Se debe usar el mismo lenguaje, personas jóvenes o empleados jóvenes VP: Sin observación
21	¿Cuánto empeño considera que realizan los empleados jóvenes en su empresa?		X			X	VR: ¿Demasiado empeño? no sabría como responder JC: Se debe mejorar la redacción de la pregunta. No se entiende. VP: Sin observación
22	¿Qué tan capacitados considera que se encuentran los empleados jóvenes en su empresa?			X		X	VR: revisar opciones de respuesta que no se relacionan con la pregunta JC: Las opciones de respuesta están incorrectas VP: Sin observación
23	¿Qué tan probable es que contrate empleados jóvenes en su empresa a futuro?			X		X	VR: ¿demasiado probable? creo que el máximo sería

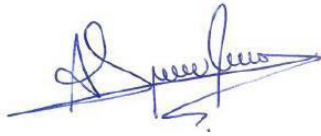
							X	muy probable, probable, poco y nada JC: Sin observación VP: Sin observación
--	--	--	--	--	--	--	---	---

Recomendaciones:

Ing. Javier Cuestas: Se debe revisar la redacción de todas las preguntas para estandarizar la forma de preguntar

Ing. Valentina Ramos: No da Observaciones adicionales

Ing. Victor Pumisacho: No da observaciones

Apellidos y Nombres:	Valentina Ramos Ramos
Grado de instrucción:	PHD
Firma:	
Apellidos y Nombres:	Cuestas Caza Javier
Grado de instrucción:	PHD Desarrollo Local y Cooperación Internacional
Firma:	
Apellidos y Nombres:	Ing. Víctor Pumisacho

Grado de instrucción:	PHD
Firma:	

ANEXO IV Ficha para validación de instrumentos de investigación

FICHA DE VALIDACION

Nombre de la persona que valida: _____ **Fecha:**

Objetivo: La presente ficha está dirigida a la validación, por parte de expertos/as, del instrumento destinado a evaluar las las capacidades y habilidades del empleo joven de las empresas del DMQ

Instrucciones: Luego de revisar con detenimiento el instrumento construido, con su criterio de experto/a, llene la siguiente matriz colocando una equis (X) en las escalas que se plantean en la matriz siguiente. Su aporte es muy valioso en el contexto de la investigación que se lleva a cabo.

Ítem	Criterios a evaluar											
	Claridad en la redacción		Coherencia con la variable de medición		Libre de inducción de respuestas		Lenguaje culturalmente pertinente		Coherencia interna		Se recomienda modificar o eliminar el ítem	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												

6.													
7.													
8.													
9.													
10.													
Criterios generales								Sí	No	Observaciones			
1. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado													
2. La escala propuesta para medición es clara y pertinente													
3. Los ítems permiten alcanzar el objetivo relacionado con su aplicación													
4. Los ítems están contruidos de forma lógica y secuencial													
5. El número de ítems es suficiente para la investigación													
Validez (marque con una X en casillero correspondiente)													
Aplicable			No aplicable			Aplicable atendiendo las observaciones							
Validado por (nombre):				Cédula de identidad:				Fecha:					

Firma:	Email:	Teléfono:

Fuente: Corral, 2009