



UNIVERSIDAD DE CUENCA
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología Social

**Percepción de jóvenes sobre la inserción laboral juvenil en el cantón
Chordeleg**

Trabajo final de titulación

Previo a la obtención del título de Psicólogo Social

AUTORAS:

Michelle Carolina Otorongo Merchán CI: 0104740618

Karla Estefanía Vásquez Pesántez CI: 0106510795

DIRECTOR:

Mgt. Marco Antonio Muñoz Pauta CI: 0102374329

Cuenca – Ecuador
15 de mayo de 2019



RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo conocer la percepción de jóvenes de 18 a 29 años sobre la inserción laboral juvenil en el cantón Chordeleg, en donde la crisis económica del 2014 generó consecuencias en todo el Ecuador a nivel psicológico, social, económico y sobre todo educativo, lo que conlleva mayores exigencias para los jóvenes al querer insertarse laboralmente. El enfoque de este estudio fue cualitativo, con un tipo de estudio exploratorio de carácter fenomenológico, los participantes de la investigación estuvieron conformados por 15 jóvenes de 18 a 29 años y 5 empresarios del cantón Chordeleg, los instrumentos utilizados para la recolección de la información fueron la ficha sociodemográfica y entrevistas semi-estructuradas con el apoyo de dos guías de entrevista para los jóvenes y empresarios. Los resultados obtenidos en base a los objetivos planteados demuestran que el proceso de inserción laboral inicia con la búsqueda de una plaza de empleo disponible con ayuda de los medios de comunicación, aunque otros directamente entregan la documentación, en donde disponer de contactos o referencias facilita el proceso de inserción, aunque están expuestos a las exigencias del mercado que suelen ser rígidas dependiendo de área en la que se inserten a laborar. Los contactos y recomendaciones son un requerimiento esencial dentro de Chordeleg, de acuerdo a la teoría contar con poco capital social genera una situación de exclusión de los jóvenes dificultando notablemente el proceso de inserción laboral juvenil dentro del Cantón Chordeleg.

Palabras claves: Inserción laboral. Empleo. Jóvenes. Exclusión social. Mercado laboral.



ABSTRACT

The objective of this study was to know the perception of young people from 18 to 29 years on the insertion of youth in the canton Chordeleg, where the economic crisis of 2014 gender consequences around the equator at the psychological level, social, economic, and especially of education which leads to greater demands for young people to want to be inserted the workforce. The focus of this study was qualitative, with a type of exploratory study of phenomenological nature. In this study, participants were integrated by 15 young people from 18 to 29 years and 5 entrepreneurs of the canton Chordeleg, the instruments used for data collection were the demographic tab and semi-structured interviews with the support of two guides for young people and entrepreneurs. The results obtained on the basis of the objectives show that the process of labor insertion starts with a search on a space available with the help of the media, although other directly delivered folders where contacts or references facilitates the process of insertion, but are exposed to market requirements that are often rigid depending on area in which are inserted to work. The contacts and recommendations are an essential requirement within Chordeleg, according to the theory have little social capital creates a situation of exclusion of young people making the process of youth labor insertion within the Canton Chordeleg.

Keywords: Labor insertion. Young people. Employment. Social exclusion. Labor market.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9
PROCESO METODOLÓGICO	15
DISCUSIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS	17
Inclusión Social	19
Inserción Laboral.....	19
Trabajo.....	21
Exclusión Social	22
Empleabilidad.....	22
Mercado Laboral.....	24
Jóvenes.....	25
CONCLUSIONES	26
RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	30
ANEXOS	32
(ANEXO 1).....	32
(ANEXO 2).....	33
(ANEXO 3).....	36

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	18
Tabla 2.....	18



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Yo, Michelle Carolina Otorongo Merchán en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación “Percepción de jóvenes sobre la inserción laboral juvenil en el cantón Chordeleg”, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 15 de mayo de 2019

Michelle Carolina Otorongo Merchán
C.I: 0106740618



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Yo, Karla Estefanía Vásquez Pesántez en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación “Percepción de jóvenes sobre la inserción laboral juvenil en el cantón Chordeleg”, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 15 de mayo de 2019

Karla Estefanía Vásquez Pesántez
C.I: 0106510795



Cláusula de Propiedad Intelectual

Yo, Michelle Carolina Otorongo Merchán autora del trabajo de titulación "Percepción de jóvenes sobre la inserción laboral juvenil en el cantón Chordeleg", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 15 de mayo de 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Michelle Carolina Otorongo Merchán".

Michelle Carolina Otorongo Merchán
C.I: 0104740618



Cláusula de Propiedad Intelectual

Yo, Karla Estefanía Vásquez Pesántez, autora del trabajo de titulación "Percepción de jóvenes sobre la inserción laboral juvenil en el cantón Chordeleg", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 15 de mayo de 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Karla Estefanía".

Karla Estefanía Vásquez Pesántez
C.I: 0106510795



FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Chordeleg es uno de los cantones de la provincia del Azuay que se encuentra caracterizado por destacar dentro del sector artesanal en ramas como: la alfarería, orfebrería, el tejido de paja toquilla que han perdurado en el tiempo durante generaciones, es por ello que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) la denominó como ciudad creativa; Chordeleg cuenta con una población de 12.577 habitantes dentro de sus cinco parroquias en donde el 33.52% tiene entre 15 a 34 años constituyendo la población económicamente activa más productiva en el sector rural, que a su vez son las más representativas en cuanto a migración debido a la pobreza, el déficit de servicios básicos, las pocas oportunidades de trabajo y la producción, en donde los hombres son los que migran mayoritariamente, el cual representa el 71.2%, los motivos principales por lo cual migran son: realizar estudios, reunificación familiar y trabajar para contribuir a la economía del hogar (Gobierno Autónomo Descentralizado de Chordeleg, 2016), que en más ocasiones de las deseables propicia circunstancias adversas que pueden colocar a las personas en situación de exclusión social.

Para Schkolnik (2005) una situación de exclusión implica no poseer las capacidades para integrarse adecuadamente a la realidad social, económica y comunicacional, que como consecuencia dificulta la integración social al no lograr insertarse laboralmente. La exclusión social en el mercado laboral según Tagle (2001) se manifiesta de diferentes maneras: primeramente la denominada exclusión del mercado laboral, caracterizándose por la no participación involuntaria en actividades laborales remuneradas, la misma que depende de variables demográficas, culturales, educacionales y de la coyuntura económica, en otras palabras, nuevas personas buscan insertarse laboralmente cuando existen empleos de buena calidad y bien remunerados, es decir, se da el *efecto llamado* y por el contrario cuando la situación laboral es muy mala, se produce el *efecto rechazo*, ya que el mercado excluye a los que buscan un buen puesto y una buena remuneración.



La segunda manifestación de exclusión social en el mercado laboral es la exclusión del empleo, es más visible y hace referencia a una búsqueda clara y explícita de una ocupación económica, que se encuentra condicionada por las innovaciones tecnológicas y organizacionales que surge de la demanda, además, influye de gran manera ciertas categorías como el ingreso, sexo y edad.

Por último, tenemos a la exclusión de los empleos de buena calidad, caracterizados por el acceso al contrato de trabajo, a la seguridad social, a horarios favorables, remuneraciones normales y capacitaciones, puede presentar incongruencias entre ellas que generan disminución en la calidad de los empleos, es por ello que se evidencia a través de diversos grados de exclusión social que demuestran la existencia de situaciones mixtas de inclusión y de exclusión; es decir, formas precarias de inclusión social.

Lo opuesto a la exclusión social es la inclusión social, un proceso multidimensional que busca garantizar la igualdad de oportunidades para todos, independientemente de sus antecedentes, a fin de que puedan alcanzar su pleno potencial en la vida para propiciar una participación plena y activa de todos los individuos dentro de la sociedad en la que viven, así como la participación en los procesos de toma de decisiones (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, 2009). Es por ello que según Hopenhayn (2008) para tener igualdad de oportunidades en las trayectorias de vida es necesario una adecuada educación que permita acumular conocimientos e impulse a tener un apropiado acceso al empleo que rompe la brecha de acceso a la educación adecuada y la brecha al empleo de calidad que ocasiona precariedad en el trabajo, ausencia de seguridad social y poco acceso a derechos y negociaciones sobre condiciones laborales constituyéndose en un empleo de baja productividad que es un síntoma de exclusión social.

Sin embargo, Barragán, Aguinaga & Ávila (2010) mencionan que la inclusión social no solamente hace referencia al cumplimiento de derechos y necesidades sociales, sino a aspectos personales como son la confirmación de la identidad y pertenecer a un grupo social. Por lo tanto, Pérez & Urteaga (2001) plantean que para una certificación social adecuada del joven, el aspecto laboral es relevante debido a que determina la inclusión o exclusión de los mismos en la sociedad y como consecuencia se vuelve una preocupación



significativa para la juventud; saber dónde conseguir trabajo, de qué forma hacerlo, de que tipo será, lo que marcará la formación del proceso de identidad y autoestima del joven.

Hoy en día la persona que trabaja y centra su vida a producir ingresos por medio del trabajo se encuentra incluida socialmente constituyendo un elemento clave de la inclusión social (Unión de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente, 2013). El trabajo es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos (Organización Internacional del Trabajo, 2007). En este ámbito, el trabajo constituye el principal enlace para la obtención de metas y objetivos de las personas desde un valor instrumental a un valor central, integrador y expresivo (Agulló, 1998).

De acuerdo a Chiavenato (2000) el trabajo se encuentra condicionado por el mercado laboral el cual está conformado por la oferta de trabajo, es decir, las oportunidades de *empleo* ofrecidas por las organizaciones según la época y lugar. El empleo definido como “el trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar que tenga relación de dependencia o de autoempleo” (Levaggi, 2007).

Dentro del mercado laboral se pueden dar tres posibles situaciones de acuerdo a la interacción que se genere entre oferta y demanda, la primera es oferta mayor a la demanda, en donde básicamente afecta a las empresas las cuales son más flexibles en los criterios de selección, tienen mejores ofertas salariales y beneficios para los candidatos, la segunda situación es igual oferta e igual demanda, dándose un relativo equilibrio entre el volumen de oferta y demanda de empleo y la tercera situación es la oferta menor a la demanda, que afecta a la organización quienes presentan criterios de selección rígidos, bajas ofertas salariales y ofrecen menos beneficios, también afecta a los candidatos quienes compiten por acceder a un cargo debido a la escasez de vacantes, mientras que quienes se encuentran insertados laboralmente se vuelven más disciplinados dentro de las organizaciones o empresas que laboran (Chiavenato, 2000).



En este sentido cuando existe mayor demanda que oferta las organizaciones buscan en los candidatos competencias y cualificaciones transferibles que les permita aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, todo esto denominado como empleabilidad según la Organización Internacional del Trabajo citado en Guzmán e Irigoín (2000).

Del mismo modo, la empleabilidad según la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (1999) es la capacidad de tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida; en este sentido, divide las habilidades relacionadas con la empleabilidad en cuatro elementos: el primero las actitudes que la persona tiene para acceder al puesto de trabajo, el segundo elemento hace referencia a la seguridad y la competencia emocional del empleado o la capacidad para interactuar con los demás, la tercera es la habilidad para la solución de problemas, finalmente el conocimiento del entorno reflejado en el adecuado uso de los recursos, información, capacidades interpersonales, los sistemas sociales y la tecnología que permitirá un adecuado trabajo en equipo.

Así mismo, Bruttin (2003) recalca que la empleabilidad no es solo las habilidades y capacidades cualificables que tiene un trabajador más bien, conlleva la administración de incertidumbres e inseguridades ante cualquier modalidad de trabajo sea asalariado o no, tanto por la disminución de los empleos, como también por las exigencias de generar estrategias que le permitan la inclusión a través de la actividad social del trabajo (Rentería, 2008). La empleabilidad también implica la seguridad que tenga la persona en sí misma, así como lo menciona la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (1999) la cual afirma que tienen mayor dificultad para alcanzar las metas los empleados que no se aprecian a ellos mismos en relación a quienes sí confían en su capacidad, de modo que la seguridad influye en la manera en cómo afrontan los desafíos o fracasos y cuanto más exitoso ha sido un individuo en el pasado, más predisposición tienen a afrontar próximos desafíos.

De esta manera la empleabilidad constituye la posibilidad de insertarse laboralmente en espacios de acuerdo a las habilidades, capacidades y principalmente de la seguridad en sí mismo que posea el individuo, que de lo contrario, al no contar con estas



características hubieran sido excluidos, sin embargo, mediante la mejora de capacidades y rendimiento de los individuos se posibilita la inserción laboral de los jóvenes que suelen ser particularmente afectados en el ámbito laboral debido a que estar en periodos de desempleo a edades tempranas posibilita a la larga verse envueltos en nuevos periodos de desempleo o empleo con bajos niveles de ingreso lo que repercutirá sobre la empleabilidad a futuro al no lograr insertarse laboralmente (De la Hoz, Quejada, & Yanez, 2012).

En este sentido, la empleabilidad puede dificultar una adecuada inserción laboral de los jóvenes quienes según Weller (2006) se encuentran en un proceso esencial para llegar a la adultez debido a que permite la plena independencia, legitimidad, integridad y reconocimiento social; que concuerda con la idea de que los jóvenes se encuentran en una etapa en donde consolidan su personalidad en función de los conocimientos adquiridos, identidad y seguridad personal para próximamente proyectarse a futuro (Organización Internacion de la Juventud, 2016). De modo que la elección de la futura profesión o el desempeño de una determinada actividad laboral en palabras de Domínguez (2006) es la motivación para llegar a diferentes situaciones sobre todo para alcanzar el proyecto de vida a través de la búsqueda de reconocimiento social, de aprobación familiar, de estabilidad económica y la necesidad de ser útil en la sociedad.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2004), los jóvenes tienen una contribución importante como trabajadores, consumidores, ciudadanos y agentes del cambio, que al no ser miembro activo de la sociedad carecen de voz y no cumplen con los objetivos de vida, pues al no tener empleo o acceder a un subempleo su capacidad para desarrollarse personalmente, así como la posibilidad de ejercer sus derechos como ciudadanos se ve disminuida, también menciona que la frágil economía actual, repercute en la inserción laboral de todos, sobre todo en los jóvenes y genera subempleo, desempleo, inestabilidad, trabajos mal remunerados, ausencia de remuneraciones al igual que la falta de orientación para buscar trabajo; como consecuencia se propicia el círculo de la pobreza, la educación y formación insuficientes y los empleos precarios.

Después de todo, lo que está claro es que la *transición fácil*, tal y como la define la Organización Internacional del Trabajo (2005) está por extinguirse o ya no existe y se



acerca una etapa de transiciones difíciles: escuela - desempleo - empleo temporal y viceversa; en donde es importante recalcar que existe un proceso de transición al momento de insertarnos en un campo laboral, es por eso que se ha definido a la inserción laboral de dos posibles maneras: como momento, que es el primer acercamiento a un campo laboral de manera aparentemente estable y también se la entiende como proceso, por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable de empleo (Casal, Masjuan, & Planas, 1990).

El proceso de inserción laboral está compuesto como mínimo de cuatro componentes: los estudios, el trabajo, la vida familiar o privada y la vida social, cuyas posibles combinaciones configuran lo denominado itinerarios de transición en los cuales se debe considerar tres aspectos: el primero hace referencia al contexto social, en donde se dan las condiciones para la inserción laboral que difiere en condiciones socio-históricas como localización geográfica y dinámicas económicas, el segundo aspecto a considerar son los componentes estructurales de los itinerarios, es decir, el sistema de mecanismos institucionalizados, entre los que tenemos: el sistema de enseñanza, el sistema productivo, el sistema de acceso al empleo, el sistema de acceso a la vivienda, el tejido asociativo y por último, tenemos a las estrategias de inserción, que dependen de aptitudes, actitudes y decisiones que se posean (Casal, Masjuan, & Planas, 1990).

Por el contrario, para una inserción laboral exitosa según Weller (2006) se requiere de capital humano, capital social y capital cultural, el *capital humano* entendido como la necesidad de mejorar la educación y la formación para el desarrollo de capital y la empleabilidad de los jóvenes según Novick, además menciona que muchos de los jóvenes opinan que la educación realmente no los prepara para una adecuada inserción laboral y que las credenciales académicas se han devaluado, en otras palabras, los jóvenes con un título específico no consiguen trabajo en ocupaciones para las que supuestamente están capacitados, por lo que ocupan un espacio laboral inferior y desplazan a los jóvenes que se han preparado para estas ocupación.

En cambio, Jacob Mincer (1958) menciona que los individuos más educados acceden a mayores ingresos y mejores posibilidades, lo que la diferencia de los trabajadores no capacitados, además, de acuerdo a Arrow & Spence (1973) las empresas suelen utilizar



UNIVERSIDAD DE CUENCA

el nivel de educación y formación para seleccionar al trabajador más calificado y a partir de esto decide que empleado se incorporará y que salario ofrecerá (Formichella & London, 2013). En la realidad muchos jóvenes suelen insertarse tempranamente al mercado laboral cuando aún son estudiantes y a la vez trabajan o buscan trabajo, que por una parte puede afectar la capacidad de aprendizaje o de lo contrario se convierte en un beneficio debido a que adquieren experiencia a través de aplicar diferentes destrezas que le llevarán a tener mayor cercanía al ámbito laboral (Krauskopf, 2001).

El segundo aspecto a tener en cuenta a la hora de insertarse laboralmente es sin duda las recomendaciones que tiene el joven para obtener un empleo pues es ahí en donde se evidencian las habilidades y características del recomendado lo que determina el *capital social* que posee el individuo, aunque muchas veces se puede caer en las ineficiencias del mercado al aceptar recomendaciones voluntariamente o bajo presión, con tal de recibir favores o evitar castigos en el futuro. Sin embargo, puede constituirse en una situación de exclusión en los jóvenes quienes no cuentan con los contactos requeridos ni el solvento necesario ante la falta de transparencia en el mercado laboral (Weller, 2006).

Y finalmente el *capital cultural* que es otro de los obstáculos para la inserción laboral de los jóvenes es la idea de que no conocen las actitudes, modalidades y formas de presentación valoradas por las empresas, además la discriminación a causa de sus expresiones culturales, discriminación por el solo hecho de ser jóvenes por último la discriminación por razones socioeconómicas, étnicas, preferencias sexuales, y otras (Weller, 2006). Esto explica que los jóvenes socialmente desfavorecidos tienen más problemas para obtener empleo debido a que tienen varios factores en su contra entre estos está que tienen menos probabilidades de haber recibido una buena educación básica, y a menudo son objeto de discriminación por motivos de clase social, origen étnico, sexo o discapacidad (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

PROCESO METODOLÓGICO

El estudio correspondió a un enfoque cualitativo no experimental, fue de nivel exploratorio pues las percepciones que tienen los jóvenes acerca de la inserción laboral juvenil no ha sido investigada anteriormente dentro del cantón Chordeleg, así también,



fue de diseño transversal que permite “recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único” (Hernández, Fernández, & Babtista, 2014). “Este tipo de investigaciones es como una fotografía en un momento dado del problema que se está estudiando” (Cortés & Iglesias, 2004). El diseño es de tipo fenomenológico que hace referencia a “las diversas formas de interpretar una misma experiencia y que el significado de la experiencia para cada participante es lo que constituye la realidad” (Hernández, Fernández, & Babtista, 2014).

Los participantes que conformaron el grupo de estudio fueron 20 personas, las mismas que se dividen en dos grupos sujetos a criterios de saturación, el primero conformado por quince jóvenes referidos por parte del Consejo Consultivo de Chordeleg y el segundo grupo conformado por cinco empresarios sujetos a criterios de inclusión como tener su empresa mínimo 5 años y que deseen ser parte del estudio; mientras que los jóvenes cumplen con los siguientes criterios de inclusión: tener de 18 a 29 años, ser oriundos de Chordeleg, estar trabajando o haber trabajado antes y que consientan colaborar con la investigación.

Para recolectar la información con los jóvenes y empresarios se utilizó la entrevista semi-estructurada, que es un instrumento que “se basa en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados” (Hernández, Fernández, & Babtista, 2014).

Esta guía de entrevista contó con determinadas diferencias para cada uno de los grupos, pero afín en cuanto a la información que se pretendía recolectar, que fue validada previamente por el tutor asignado y por un grupo de jóvenes entre 18 y 29 años, a continuación se presentó el consentimiento informado a los participantes quienes firmaron si estaban de acuerdo, por consiguiente se aplicó una ficha sociodemográfica (Anexo 1) la que nos permitió conocer si los jóvenes y los empresarios se encontraban dentro de nuestros criterios de inclusión y exclusión así como caracterizar a nuestro grupo de estudio.



A continuación, se aplicó la técnica de entrevista semi-estructurada en base a la guía de preguntas (Anexo 3) lo que permitió conocer la percepción de jóvenes de 18 a 29 años sobre la inserción laboral juvenil en el cantón Chordeleg que incluyó cuatro preguntas principales que surgieron de las categorías operacionales: mercado laboral, empleabilidad, trabajo, inserción laboral y jóvenes.

La información fue recolectada mediante grabaciones de audio y el procesamiento de la misma se realizó de la siguiente manera, primero transcribir la entrevista en Microsoft Word versión 16.15 para establecer códigos, los mismos que se agruparon en categorías para contrastarlos con la teoría a través del mismo programa, con las cuales se sistematizó y presentó los resultados según las categorías correspondientes.

El estudio se rigió por los principios éticos sugeridos por el APA que reservó la identidad, veló por la confidencialidad de los datos, la participación voluntaria y anónima a través de la firma del consentimiento informado (Anexo 2) para los sujetos de la investigación que son mayores de edad, además, se dio a conocer en el documento se dio a conocer todo con respecto al estudio brevemente los objetivos de la investigación, así como el procedimiento. La información se empleó con fines académicos y los resultados una vez aprobados serán socializados con los participantes del estudio.

DISCUSIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados más relevantes del análisis del estudio que buscó conocer la percepción de jóvenes de 18 a 29 años sobre la inserción laboral juvenil a través de la descripción del proceso y la identificación de las dificultades de acuerdo a la perspectiva de jóvenes y empresarios en donde se evidencian las categorías correspondientes: a) inserción laboral, b) trabajo, c) empleabilidad, d) mercado laboral y e) jóvenes, en base a las categorías conceptuales exclusión social e inclusión social que son aspectos que determinan la posibilidad de insertarse o no al ámbito laboral. Se inicia con la caracterización del grupo de estudio a través de la información obtenida con la aplicación de la ficha sociodemográfica.



Tabla 1
Caracterización de los jóvenes de 18 a 29 años según datos sociodemográficos

Caracterización	Número
Sexo	
Masculino	7
Femenino	8
Trabaja	
Si	15
No	
Dependencia económica	
Ninguno	10
Hijos	4
Padres	1
Estado civil	
Soltero	12
Casado	0
Unión libre	3
Nivel de escolaridad	
Primario	1
Secundario	7
Universitario	6
Cuarto nivel	1
Número de hijos	
0	10
1-2	5
3-4	0
Personas con discapacidad	
	0

Fuente: Encuesta realizada al grupo de estudio.

Elaborado por: Otorongo, Vásquez

Tabla 2
Caracterización de los empresarios según datos sociodemográficos

Caracterización	Número
Sexo	
Masculino	5
Femenino	0
Trabaja	
Si	5
No	0
Dependencia económica	
Ninguno	1
Hijos	4
Padres	
Estado civil	
Soltero	1
Casado	4
Unión libre	0
Nivel de escolaridad	
Primario	0
Secundario	4
Universitario	1
Cuarto nivel	0
Número de hijos	
0	1
1-2	3
3-4	1
Personas con discapacidad	
	0

Fuente: Encuesta realizada al grupo de estudio.

Elaborado por: Otorongo, Vásquez

Para abordar los resultados hay que conocer el contexto en donde se encuentran inmersos los jóvenes quienes reflejan la productividad del cantón Chordeleg al pertenecer a campos laborales caracterizado por el desempeño en actividades artesanales tales como la paja toquilla, pero principalmente la joyería y zapatería lo que le ha permitido ser denominada ciudad creativa (Gobierno Autónomo Descentralizado de Chordeleg, 2016). Lo que implica un paso de tradición de generación en generación conservando la



identidad cultural, sin embargo, hay consenso entre los participantes respecto a emplearse en otras áreas diferentes a las tradicionales del cantón ya sea dentro del mismo o en otras ciudades, en relación de dependencia o autónomamente, lo que según la información de las entrevistas significa un escaso interés en las ramas artesanales por parte de los jóvenes.

Inclusión Social

Inserción Laboral

Existe consenso de los jóvenes respecto al primer acercamiento a un campo laboral que manifiestan insertarse usualmente al culminar sus estudios secundarios, se adhieren a su contexto sociocultural e ingresan a laborar en las empresas locales, en donde predomina el capital social definido según Weller (2006) como las recomendaciones y contactos que tiene el joven para obtener un empleo, pues es ahí en donde se evidencian las habilidades y características que facilita el ingreso de conocidos y familiares a los empleos.

Además, el ingresar tempranamente al mercado laboral beneficia directamente al joven pues adquieren más experiencia a través de la aplicación de destrezas que le llevan a tener mayor cercanía al ámbito laboral (Krauskopf, 2001) y de esta forma mejorar el capital humano. Los jóvenes señalan que logran insertarse al empleo a través de una búsqueda clara y explícita en donde no están en la posibilidad de continuar con sus estudios superiores, *“Quiero seguir estudiando, pero con mi niña es más responsabilidad y necesito trabajar para mejorar la calidad de vida” (P11)*, lo que refleja la coyuntura económica en la que se encuentran inmersos que les obliga a mirar al empleo como un valor mayoritariamente instrumental ya sea de forma voluntaria u obligada, sin embargo, otro grupo manifiesta una inserción tardía evidenciado en la búsqueda pasiva de empleos que responde a las condiciones y aspiraciones educacionales en las que se encontraban en ese momento, que constituye la exclusión del mercado laboral de acuerdo a Tagle (2001), mencionando que *“Realmente no lo buscaba porque estaba dedicada a mi tesis” (P6)*, esto implica que algunos jóvenes del grupo de estudio obtuvieron un nivel educacional superior lo que posibilita mayores ingresos y mejores posibilidades a diferencia de los jóvenes menos capacitados (Formichella & London, 2013).



Así también, como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo (2004), otro de los obstáculos que enfrentan los jóvenes es el capital cultural que hace referencia discriminación por diferentes motivos, principalmente el sexo, que es una realidad presente dentro del cantón, pues de acuerdo a los empresarios se excluye a los jóvenes dependiendo de las actividades a realizar en la plaza ofertada, dividiéndose comúnmente en el área de elaboración de joyería y zapatería en donde hay consenso respecto a la valoración que se le otorga a los hombres pues consideran que *“en ciertos trabajos se requiere más fuerza”* (P19), además, se encuentra el área de ventas al público, en donde se opta por emplear a las mujeres *“por la afinidad que llegan a tener con el comprador que comúnmente suelen ser mujeres que suelen dar una buena imagen que atraiga al negocio”* (P20), implicando una posibilidad mayor o menor de inserción de acuerdo al sexo.

De acuerdo a la información obtenida de los participantes a través de la entrevista se evidencia que los jóvenes que tienen la condición de estar empleados se insertan a los empleos como momento, que es el primer acercamiento a un campo laboral de manera aparentemente estable (Casal, Masjuan, & Planas, 1990), como lo mencionan los jóvenes *“Por el tiempo invertido en mis estudios seguiré laborando en mi ámbito laboral... pero para empezar es bueno el empleo actual”* (P1), esto implica que en un futuro busquen laborar en diferentes contextos que les proporcionen condiciones de empleo que provean mayores beneficios, así como el cumplimiento de aspiraciones *“Como todo el mundo tenemos aspiraciones a ser mejores y tener muchas cosas y mi expectativa es trabajar en una empresa con todos los beneficios de ley y con más remuneración”* (P5).

Con respecto al proceso de inserción laboral que siguen los jóvenes dentro de Chordeleg para conseguir un empleo, inicia con obtener información sobre la plaza disponible a través de diferentes medios de comunicación como el periódico y redes sociales, también aprovechan algunas épocas del año donde suelen renovarse los contratos, aunque muchas veces basta tan solo con acudir a las empresas a entregar la documentación que refleja la trayectoria académica y algunas habilidades como el título universitario en caso de poseer así como diversas capacidades y sobre todo la experiencia laboral *“Siendo egresada deje carpetas en diferentes lugares, deje tres veces en el mismo*



lugar. la última vez que lo dejó fue porque sabía que para diciembre se suelen terminar muchos contratos, luego me llamaron para la entrevista y fui empleada” (P1), en donde a algunos de los participantes suelen llamarlos para cumplir con otros aspectos formales como las entrevistas en donde demuestran ciertas cualificaciones que les facilita acceder al empleo, sin embargo, para jóvenes y empresarios hay consenso respecto a la necesidad de disponer de recomendaciones “Para conseguir otro empleo necesito recomendaciones y los de este lugar me pueden ayudar” (P15), pues es ahí donde se evidencia las habilidades y características que tiene el joven al momento de buscar un empleo a través de recomendaciones y contactos contribuyendo al capital social de acuerdo a Weller (2006).

Además, los empresarios coinciden en que no solo es necesario las recomendaciones sino se necesita conocer al joven que solicita el empleo, a uno de sus familiares o en su efecto a toda la familia, “Los jóvenes son personas hijos de conocidos, pensaría dos veces en contratar jóvenes que no conozca previamente” (P16), esto debido a que de acuerdo al Gobierno Autónomo Descentralizado de Chordeleg (2016) el cantón no tiene una densidad poblacional alta. En cuanto a los mecanismos institucionalizados que hacen referencia al sistema de acceso al empleo (Casal, Masjuan, & Planas, 1990), hay común respuesta en el desconocimiento de estos sistemas dentro del cantón por parte de los jóvenes “No hay instituciones que ayuden a los jóvenes a insertarse laboralmente, existen políticas que prometen muchas cosas sin embargo en el momento nunca se cumple nada” (P4). Mientras que otros participantes identifican claramente la existencia del sistema de acceso al empleo, referidos a programas de formación, requerimientos técnicos y mecanismos de acceso al empleo dentro del cantón que, sin embargo, no son de gran ayuda al momento de conseguir empleo “Pertenezco a socio empleo sin embargo considero que no es de gran ayuda porque no se les capacita sobre las pruebas a las que serán sometidos” (P3).

Trabajo

La preocupación de los jóvenes por trabajar y producir ingresos posibilita estar incluido socialmente, es por ello que se evidencia un consenso de los participantes en cuanto a la inserción en empleos más allá de ingresar meramente en trabajos (Unión de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente, 2013) debido a que buscan



un empleo caracterizado por un salario fijo sin importar que tenga relación de dependencia o de autoempleo (Organización Internacional del Trabajo, 2007).

Con respecto al motivo de búsqueda de empleo está principalmente la necesidad de sustentar sus propios gastos, así como servir de apoyo económico dentro del hogar, otorgándole un valor meramente instrumental es decir para la obtención de metas y objetivos con relación a la economía de las personas (Agulló, 1998), *“La falta de dinero y las necesidades te motiva... me permite depender de mí mismo y sacar adelante a mi familia” (P5)*, sin embargo, según el punto de vista de los empresarios más allá de ser instrumental los jóvenes deberían buscar empleo *“... para plantearse en un futuro que hacer con su tiempo, recursos y capacidades.” (P16)* con miras hacia el cumplimiento de metas y objetivos de los jóvenes desde un valor instrumental a un valor central, integrador y expresivo (Agulló, 1998).

Exclusión Social

Para conocer las dificultades que tienen los jóvenes para insertarse a un campo laboral se ha dividido en tres categorías, la empleabilidad, mercado laboral y jóvenes, que se desglosan respondiendo al segundo objetivo de la investigación.

Empleabilidad

Según los jóvenes, al momento de ofrecer los empresarios una plaza de empleo piden requisitos, pero no son una restricción para ingresar, evidenciados a través de la flexibilidad que se presenta cuando solicitan cierto cargo, *“Todas las instituciones requerían 3 años sin embargo en el GAD no fue una restricción” (P1)*, lo que implica una mayor posibilidad de laborar en el ámbito deseado con la utilización de otras cualificaciones, que concuerda con la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (1999) al afirmar que son más empleables los individuos que manejan mejor sus recursos, las capacidades interpersonales, la información, y la tecnología (Formichella & London, 2013).

Con respecto al requerimiento de nivel educativo, los jóvenes consideran como mínimo y elemental el bachillerato, que se encuentra reflejado en el nivel de escolaridad comúnmente alcanzado por el grupo de estudio, pues se encuentra normalizado dentro



del cantón y mientras mayor sea este, mayor será la posibilidad de acceder a mejores cargos sobre todo en los ámbitos institucionales y organizacionales como lo menciona Hopenhayn (2008) es necesario tener una adecuada educación que permita tener un apropiado acceso al empleo, el cual suele estar contextualizado de acuerdo a las cualificaciones generales que presentan los jóvenes del cantón, que genera competencia para acceder a los cargos públicos dentro de los ámbitos mencionados anteriormente, provocando una exclusión del empleo de aquellos que no poseen esta cualificación.

Además, los jóvenes manifiestan a través de sus discursos que facilita la inserción laboral el contar con actitud positiva, adaptabilidad y motivación concordando con uno de los elementos claves de las habilidades de la empleabilidad denominado actitudes según la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (1999), otro componente clave que permite a la persona acceder al empleo es la capacidad para interactuar con los demás que de acuerdo a los participantes se da a través de la facilidad comunicacional que poseen para generar relaciones interpersonales *“la facilidad de llevarme con las demás personas, contar con una actitud positiva, ser alegre, amigable”*(P4), pero principalmente es necesario la seguridad en sí mismo que se demuestra al momento de buscar un empleo pues de acuerdo a la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (1999) la seguridad influye en la manera cómo afrontan los desafíos o fracasos en el ámbito laboral.

Los empresarios de áreas artesanales debido a la poca restricción que le otorgan a los requisitos manifiestan no exigir experiencia, ni títulos universitarios, lo que más les interesa son las cualidades, tales como la adaptabilidad, creatividad, actitud positiva, destreza manual, pero principalmente los valores *“que tenga honradez, la docilidad, inteligencia, confianza, humildad, creatividad, buena disposición a seguir aprendiendo”*(P16), refiriéndose a los principios que tengan los jóvenes para el desarrollo de una buena actividad laboral que les permitirá la adaptabilidad al puesto de empleo dentro del área de la joyería y zapatería.

Así también, existe consenso de opinión entre jóvenes y empresarios respecto a otra de las dificultades que afrontan durante la inserción laboral juvenil que es el poco optimismo, dedicación y responsabilidad que le emplean los jóvenes al momento de querer insertarse a laborar en un determinado campo, evidenciado en sus discurso *“uno*



UNIVERSIDAD DE CUENCA

tiene que decir soy capaz de todo y lograrlo ósea tener optimismo” (P13), que conlleva en un futuro la poca posibilidad de ingresar a laborar, generando la falta de experiencia que es uno de los requisitos comúnmente solicitados por los empresarios.

Mercado Laboral

Por unanimidad de opinión entre jóvenes y empresarios se evidencia que en Chordeleg existe una oferta de empleo elevada en relación a la demanda juvenil reflejado a través de sus discursos *“simplemente no quieren trabajar, porque trabajo si hay solo debemos buscarlo”* (P5), *“Principalmente no hay motivación de los jóvenes y están atraídos más en otras cosas, porque oportunidades si hay”* (P17), sin embargo, estas ofertas suelen excluir a este grupo etario en mayor o menor grado de los empleos de buena calidad, es decir, aquellos caracterizados por el acceso al contrato de trabajo, a la seguridad social, a horarios favorables y capacitaciones (Tagle, 2001). No obstante, el beneficio de ley que en mayor medida se encuentran excluidos de acuerdo a los jóvenes es el seguro social *“No cuento con ningún beneficio el salario es bueno, pero igual el seguro del Ecuador es pésimo, si tenemos capacitaciones y el horario es bastante cansado”* (P10). El tiempo de búsqueda de un empleo en Chordeleg según lo perciben los jóvenes no es significativo, como se mencionó anteriormente existe mayor oferta laboral en comparación con la demanda.

Debido a que el grupo de estudio se enfrenta a la exclusión de empleos de buena calidad genera inserción de forma momentánea en un sin número de empleos la que produce un abandono y rotación continua, en búsqueda de un empleo con mejores beneficios principalmente sueldos superiores. De esta forma, hubo consenso de opinión de jóvenes respecto al deseo de laborar en otras ciudades o cantones porque existen mejores ofertas laborales que les permitirá mejorar cada vez sus réditos coincidiendo en que facilitará el cumplimiento de sus metas que comúnmente se reflejan en beneficios económicos que servirá de aporte monetario dentro de su familia.

Respecto a la perspectiva que tienen los empresarios sobre los beneficios que ofrecen a los jóvenes se encuentran condicionados a factores contextuales, caracterizados por ser empresas pequeñas y familiares que dependen de la actividad a la que se dediquen; en caso de ser joyería suelen tener poca capacidad contratación de jóvenes debido al bajo



comercio y la autenticidad de sus piezas sin llegar a ser producción en serie, en donde en un inicio expresan la necesidad de un aprendiz más allá de un joven empleado, repercutiendo directamente sobre la remuneración fija que puede otorgarle así como otros beneficios, *“uno no puede asegurar a un aprendiz, yo no puedo asegurar a un chico que viene a aprender, no somos una empresa con 20 con 30 personas” (P19).*

Todo esto evidencia la poca posibilidad de los jóvenes para integrarse adecuadamente en la realidad social, económica y comunicacional dentro del cantón según Schkolnik (2005) que determina encontrarse dentro de la exclusión social en mayor o menor grado, que demuestra la existencia de situaciones mixtas de inclusión y exclusión, es decir, formas precarias de inclusión social como lo manifiesta Tagle (2001) lo que genera una desigualdad de oportunidades y la insuficiente participación activa dentro de diferentes espacios. En donde llegar a incluirse al ámbito laboral en un empleo de buena calidad constituiría el potencial pleno para que los jóvenes se encuentren incluidos (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, 2009).

Jóvenes

Debido a que los jóvenes se encuentran en un proceso esencial para llegar a la adultez, el empleo juega un papel importante según su percepción, pues les permite *“Sentirse útil ante la sociedad y ante sí mismo” (P12)*, además, posibilita una formación de independencia manifiesta y una integridad que contribuye eficazmente al desarrollo personal Weller (2006). En Chordeleg conseguir empleo según el grupo de estudio se vuelve una preocupación significativa para los jóvenes y manifiestan que *“Es importante porque a uno le ayuda a subir de nivel y también a desarrollarse como persona y superarse uno mismo” (P15)*, lo que concuerda con Pérez y Urteaga (2001) que mencionan que se convierte en una inquietud para los jóvenes, saber de qué forma obtendrán el trabajo, donde conseguirlo, etc. Sin embargo, los jóvenes coinciden que conseguir empleo se encuentra condicionada por factores de contexto como son la economía familiar y sistema educacional *“Sentía que lo necesitaba porque me faltaba dinero” (P5)*.

Así mismo, para los participantes el conseguir un empleo facilita *“Adquirir conocimiento de otras áreas lo que permite generar mayor seguridad en uno mismo y*



fijarse la posibilidad de prosperar” (P1), que según a la Organización Internacional de la Juventud (2016) permitirá determinar la consolidación de la personalidad de acuerdo a la posibilidad de estar incluido o no dentro del ámbito laboral. Además existe consenso respecto a que el empleo genera la aprobación familiar reflejada a través de una relación madura “busque trabajo porque siempre me ha gustado ser independiente y aportar a la casa ahora tengo una relación madura con mi familia y obviamente la independencia económica” (P9), para próximamente proyectarse a un futuro de acuerdo a Domínguez (2006).

Sin embargo, de acuerdo a los jóvenes en general el no conseguir empleo en un futuro no repercutiría directamente sobre su identidad, sino tomarían otras opciones como “*Me pondría mi autoempleo en contabilidad o algo de línea de belleza” (P6) o “No me mortificaría porque ya conozco cómo es buscar trabajo, me hubiese ido bien en la joyería o pensaría en salir del país” (P11),* reflejando claramente una de las características que de acuerdo al Gobierno Autónomo Descentralizado de Chordeleg (2016) presenta un alto índice de migración en los jóvenes. Sin embargo, el atravesar por periodos de desempleo a edades tempranas condiciona su futuro laboral y afectaría la empleabilidad de los jóvenes (De la Hoz, Quejada, & Yanez, 2012).

Lo anterior expone que los aspectos personales como la confirmación de la identidad y la percepción de pertenecer a un grupo social a través de la independencia, reconocimiento de sus pares, auto superación y proyección a futuro que reflejan los jóvenes en sus discursos, evidencia las formas precarias de inclusión social en aspectos de la vida más allá del cumplimiento de derechos y necesidades sociales.

CONCLUSIONES

En base a lo expuesto anteriormente se concluye que la percepción de jóvenes de 18 a 29 años sobre la inserción laboral juvenil en Chordeleg depende del nivel socioeconómico familiar que repercute el ámbito educativo de los jóvenes, el tener o no la posibilidad de continuar con los estudios superiores permite una inserción temprana o tardía al ámbito laboral lo que constituye una exclusión social a través de grados que demuestran la existencia de situaciones mixtas y precarias de inclusión.



En relación al proceso que siguen los jóvenes para insertarse laboralmente inicia con la obtención de información de plazas de empleos a través de medios de comunicación y redes sociales, por el contrario, otros jóvenes solo se acercan a entregar la documentación, en donde se observa una mayor posibilidad de inserción en aquellos que cuentan con capital social, es decir, aquellos que tienen mayores contactos y recomendaciones. Con respecto al capital cultural se da una discriminación por sexo, en donde se prefiere a los hombres en labores que requieren la fuerza, mientras que a las mujeres se les asigna actividades como la venta al público, en donde para algunos jóvenes tener un nivel de educación mayor les facilita alcanzar mejores ingresos y posibilidades.

El primer acercamiento al campo laboral se da al terminar el nivel de educación secundario, que es el nivel comúnmente alcanzado, el cual responde a características contextuales sobre todo al nivel socioeconómico familiar, que provoca generalmente una inserción momentánea reflejada por una rotación continua de empleos. El principal motivo que lleva a los jóvenes a tener una inserción laboral temprana se basa en sustentar sus propios gastos, y los de su familia, que responde a un valor instrumental, sin embargo, para los empresarios el empleo para los jóvenes debería significar el cumplimiento de metas y objetivos en el futuro.

Respecto a las dificultades para la inserción laboral juvenil desde la mirada del grupo de estudio, el principal requisito solicitado es la experiencia en el área a laborar el cual no constituye una restricción debido a la flexibilidad que ofrecen los empleadores, en cuanto al nivel educativo depende del ámbito en el que se desempeñara sea artesanal o institucional teniendo como referencia el bachillerato visto como mínimo y elemental, reflejado en el nivel de escolaridad comúnmente alcanzado por el grupo de estudio

En cuanto a la mirada de los empresarios coincide con los jóvenes en que los requisitos anteriores no constituyen una restricción evidente en el cantón, así como hay consenso en la necesidad de optimismo, motivación, dedicación y responsabilidad al momento de buscar empleo y superarse, empero, los empresarios le dan mayor importancia a contar con valores que les permitirá desarrollar una buena actividad laboral.



Otra dificultad para ingresar a un empleo suele ser el mercado laboral condicionado por oferta y demanda, sin embargo, en Chordeleg según jóvenes y empresarios existe una gran capacidad de oferta de empleos ligados a las áreas artesanales, aunque están caracterizados por excluir a los jóvenes de empleos de buena calidad evidenciándose en las condiciones que laboran los participantes, puesto que no ofrecen ciertos beneficios, pero sobre todo el seguro social.

RECOMENDACIONES

Después de haber realizado esta investigación, se ha observado la necesidad de ahondar en el estudio, pero redirigidas en otros aspectos que permitirán tener una perspectiva más amplia acerca de la inserción laboral juvenil dentro de Chordeleg. A futuro se recomienda que el grupo de estudio de jóvenes sea equitativo con respecto a sexo, es decir, que prime en la investigación las opiniones del mismo número de hombres y mujeres, además, de encontrarse en la misma situación laboral de desempleo en el momento en el que se realice la investigación. Esto con el objetivo de que la información obtenida y los resultados presentados tengan otra perspectiva desde una mirada de los jóvenes que estén desempleados que servirá de aporte al conocimiento sobre la inserción de los jóvenes a los empleos.

Otro aspecto importante a considerar, es la necesidad de un estudio que delimite la edad como recomendación puede ser en dos subgrupos de las edades comprendidas entre 18 a 29 años, debido a la manera en que toman decisiones, adquieren responsabilidades, se proyectan al futuro, independencia entre otras que difieren según la edad. En el caso de los empresarios también se recomienda tener similar número de participantes, así también, agregar en el estudio a empresarios que oferten plazas de empleo a jóvenes en otras áreas que no sean las artesanales, como por ejemplo dueños de gasolineras, restaurantes, hostales, etc; quienes aportarán al estudio otra mirada del ámbito laboral en Chordeleg.

Es indispensable conocer los efectos psicológicos en los jóvenes que no consiguen un buen empleo o que se encuentran desempleados, pues insertarse al ámbito laboral permite una forma de vida cotidiana, el no tener empleo genera consecuencias económicas, pero



UNIVERSIDAD DE CUENCA

también afecta psicológicamente a los jóvenes que no cuentan con la misma posibilidad para ingresar a un empleo de buena calidad.

Finalmente, es importante reconocer que en Chordeleg las actividades que permite al cantón mantenerse sostenible son las artesanales, enfocados principalmente en la producción de calzado y joyería, por lo que es importante que se investigue en otros estudios acerca de cuál es la relevancia que le otorgan los jóvenes a dichas áreas y cuáles son los motivos principales que los lleva a desear insertarse en estos ámbitos artesanales.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Agulló, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema*.
- Barragán, A., Aguinaga, P., & Avila, C. (2010). El trabajo colaborativo y la inclusión social. *Apertura*.
- Casal, J., Masjuan, J., & Planas, J. (1990). La inserción social de los jóvenes (Madrid). *Revista de educación*, 109-122.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Vol. Quinto). Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación* (Vol. I). Mexico.
- De la Hoz, F., Quejada, R., & Yanez, M. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. *Revista latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud.*, 427-439.
- Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas. (2009). *Creating an Inclusive Society: Practical Strategies to Promote Social Integration*. 3.
- Domínguez, L. (2006). *Psicología del desarrollo: problemas, principios y acategorías*. Mexico: Editorial Interamericana de Asesoría y servicios S.A.
- Formichella, M., & London, S. (2013). *Empleabilidad, educación y equidad social*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/html/815/81529190007/>
- Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos FUNDIPE. (1999). *Empleabilidad*. Recuperado el 1 de Noviembre de 2018, de http://www.fundipe.es/archives/FOLLEEMPL_seguro.pdf
- Gobierno Autónomo Descentralizado de Chordeleg. (2016). *GAD Municipal del Cantón Chordeleg*. Obtenido de Chordeleg Ciudad Creativa De La UNESCO: <http://chordeleg.gob.ec/postulacionredccunesco/>
- Guzmán, V., & Irigoín, M. (2000). *Módulos de formación para la empleabilidad y la ciudadanía*. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT).
- Hernández, R., Fernández, C., & Babtista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hopenhayn, M. (2008). Inclusión y exclusión social en la juventud latinoamericana. *Pensamiento iberoamericano*, 61-67.
- Krauskopf, D. (2001). Proyectos, incertidumbre y futuro en el período juvenil. *Archivos argentinos de pediatría*. Rosario.



- Levaggi, V. (2007). *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional de la Juventud. (2016). *Convención Iberoamericana de los derechos de los jóvenes*. Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Un buen comienzo: Trabajo decentes para los jóvenes*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). *Panorama Laboral 2004. América Latina y el Caribe*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Pérez, A., & Urteaga, M. (2001). Los jóvenes y el trabajo. En E. Pieek, *Los jóvenes y el trabajo* (págs. 355-399). Mexico: Universidad Iberoamericana.
- Rentería, E. (2008). *Empleabilidad: versiones e implicaciones una lectura de la Psicología Social*. Sao Paulo.
- Schkolnik, M. (2005). *Caracterización de la inserción laboral en los jóvenes*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Tagle, R. J. (2001). La exclusión social en el mercado de trabajo: el caso del Mercosur y Chile. En *Los rostros del Mercosur. El difícil camino de lo comercial a lo social*. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Unión de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente. (2013). *Borrador de Posicionamiento de UNAD en materia de inclusión y empleo*. Recuperado el 6 de Noviembre de 2018, de Unión de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente: https://www.unad.org/ARCHIVO/documentos/Posicionamiento_de_Inclusion_Social_y_Empleo_de_UNAD.pdf
- Weller, J. (2006). Desafíos y Perspectivas Ante El Nuevo Escenario Laboral. En *Los Jóvenes Y El Empleo En América Latina*. Colombia .



ANEXOS
(ANEXO 1)

FICHA SOCIODEMOGRAFICA

Esta encuesta se realiza con el fin de conocer el perfil sociodemográfico de cada participante.

- 1) Sexo
 - a) Masculino
 - b) Femenino
- 2) Edad: _____

- 3) Estado civil
 - a) Casado
 - b) Soltero
 - c) Unión Libre
 - d) Divorciado
 - e) Viudo
- 4) ¿Tiene hijos?
SI NO

En caso de que su respuesta sea si ¿Cuántos hijos tiene? _____

- 5) ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? ____
 - a) Padres
 - b) Hermanos
 - c) Hijos
 - d) Otros _____

- 6) Nivel de escolaridad
 - a) Sin estudios
 - b) Primaria
 - c) Secundaria
 - d) Tecnológico
 - e) Universitario terminado
 - f) Universitario cursando

- 7) Actualmente está:
 - a) Trabajando
 - b) Desempleado
 - c) Estudiando

En caso de que se encuentre desempleado, especifique el tiempo: _____

- 8) ¿Posee algún tipo de discapacidad?
 - a) Si
 - b) No



¿En caso de ser afirmativa su respuesta, cuál? _____

(ANEXO 2)

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **Percepción de jóvenes sobre la inserción laboral juvenil en el cantón Chordeleg.**

Datos del equipo de investigación:

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador Principal	Michelle Carolina Otorongo Merchán	0104740618	Universidad de Cuenca
Investigador Principal	Karla Estefanía Vásquez Pesántez	0106510795	Universidad de Cuenca

¿De qué se trata este documento?

El presente documento pretende informarle respecto a sus derechos como participante en este estudio y sobre las condiciones en que se realizará, para que el hecho de decidir formar parte de éste se base en conocer de manera clara el proceso y que le permita tomar dicha decisión con libertad.

Su identificación en este estudio será de carácter anónimo, en práctica de la ética profesional y los datos recabados en ninguna forma podrán ser relacionados con su persona, en tal sentido el presente documento se almacenará por la(s) persona(s) responsable(s) por el tiempo que se requiera.

Su participación en este estudio es completamente voluntaria con vistas a proteger su identidad, expresiones y su comodidad, de modo que puede decidir, en cualquier momento si así fuera, no contestar las preguntas si se siente incómodo(a) desde cualquier punto de vista. Además, que no obtendrá beneficio económico por su participación.

Al firmar este documento, autorizará a los investigadores autores de este estudio, así como auditores del mismo, el tener acceso a la información. Además, de consentir que se realicen registros en otros tipos de soporte audiovisual, antes, durante y después de la intervención, para facilitar el avance del conocimiento científico, si fuera necesario. La información que se derive de este estudio podrá ser utilizada en publicaciones, presentaciones en eventos científicos y en futuras investigaciones, en todos los casos será resguardada la identidad de los participantes.

No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lleve a la casa y lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza.

Introducción

Es necesario conocer que perciben los jóvenes de 18 a 29 años al momento de querer insertarse al campo laboral enfocándonos sobre todo en las dificultades a las que se enfrentan, como a los recurrentes procesos que suelen seguir para poder conseguir empleo.

Hemos escogido el Cantón Chordeleg debido a la carencia de estudios anteriores sobre la temática de inserción laboral en el cantón, pero sobre todo porque nos permitirá obtener una mirada desde los jóvenes de entre 18 a 29 años que actualmente se encuentren desempleados. Es por ello que para la investigación será necesario participantes que se encuentren con un mínimo de 6 meses desempleados, pero sobre todo que se encuentren en un rango de edad de 18 a 29 años.

Objetivo del estudio

Conocer qué piensan los jóvenes de 18 a 29 años acerca de conseguir trabajo en el cantón Chordeleg.

Descripción de los procedimientos

La obtención de información se llevará a cabo por medio de una entrevista semiestructurada que durará aproximadamente 40 minutos que puede ser grabada con previo consentimiento de los participantes, la cual se realizará a 9 personas que permitan la recolección de toda la información necesaria para responder a las preguntas de la investigación, los participantes serán incorporadas al estudio por medio de muestreo bola de nieve que consiste en identificar participantes clave a quienes se les pregunta si conocen otras personas que puedan proporcionar datos más amplios, y una vez contactados, los incluimos también.

**Riesgos y beneficios**

Es posible que esta investigación conlleva algunos riesgos tales como: posible fuente de estigmatización hacia los participantes de acuerdo a los hallazgos encontrados al momento de finalizar la investigación o puedan afectar sobre la autopercepción que tienen de sí mismos los participantes, sin embargo se tomará las medidas pertinentes para asegurar el respeto a la privacidad de los sujetos como a la confidencialidad de los registros. En cuanto a los beneficios es posible que este estudio no traiga beneficios directos a usted. Pero al final de esta investigación, la información que genera, puede aportar beneficios a los demás

Otras opciones si no participa en el estudio

Debido a que la participación es estrictamente voluntaria, el participante tendrá el derecho de retirarse de la investigación en cualquier momento sin posibilidad de algún tipo de sanción o represalias

Derechos de los participantes

Usted tiene derecho a:

Recibir la información del estudio de forma clara;

- 2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;
- 3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;
- 4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;
- 5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;
- 6) Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario;
- 7) Derecho a reclamar una indemnización, en caso de que ocurra algún daño debidamente comprobado por causa del estudio;
- 8) Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede;
- 9) El respeto de su anonimato (confidencialidad);
- 10) Que se respete su intimidad (privacidad);
- 11) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;
- 12) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;
- 13) Estar libre de retirar su consentimiento para utilizar o mantener el material biológico que se haya obtenido de usted, si procede;
- 14) Contar con la asistencia necesaria para que el problema de salud o afectación de los derechos que sean detectados durante el estudio, sean manejados según normas y protocolos de atención establecidas por las instituciones correspondientes;
- 15) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0984330089 que pertenece a Michelle Otorongo o envíe un correo electrónico a michelle.otorongo@ucuenca.edu.ec o llame al siguiente teléfono 0984330089 que pertenece a Karla Vásquez o envíe un correo electrónico a estefania.vasquez30@ucuenca.edu.ec o llame al siguiente teléfono 0997515057

Consentimiento informado

(Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora adecuado para entender este documento. En caso de que no lo tuvieran el documento debe ser leído y explicado frente a un testigo, que corroborará con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento escrito)

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Nombres completos del/a participante

Firma del/a participante

Fecha

Nombres completos del testigo (si aplica)

Firma del testigo

Fecha



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Nombres completos del/a investigador/a

Firma del/a investigador/a

Fecha

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Dr. José Ortiz Segarra, presidente del Comité de Bioética de la Universidad de Cuenca, al siguiente correo electrónico: jose.ortiz@ucuenca.edu.ec



GUÍA DE ENTREVISTA PARA JÓVENES

“Percepción de jóvenes sobre la inserción laboral juvenil en el cantón Chordeleg”		
OBJETIVO GENERAL: Conocer la percepción de jóvenes de 18 a 29 años sobre la inserción laboral juvenil en el cantón Chordeleg		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:		
<ul style="list-style-type: none"> • Describir el proceso de inserción laboral juvenil en el cantón Chordeleg según los jóvenes de 18 a 29 años. • Identificar las dificultades de la inserción laboral juvenil en el cantón Chordeleg según los jóvenes de 18 a 29 años. 		
CATEGORIAS CONCEPTUALES	CATEGORIAS OPERACIONALES	PREGUNTAS
Inclusión Social	Inserción Laboral	<p>¿Recuerda cómo hizo para conseguir empleo?</p> <p>¿Cuándo buscó empleo por primera vez?</p> <p>¿Algún familiar o conocido suyo le ayudó a conseguir ese empleo?</p> <p>¿Ha pertenecido alguna vez a alguna asociación que le facilitara el ingreso a un empleo?</p> <p>¿De qué manera facilitan las instituciones el ingreso de jóvenes a un empleo?</p>
	Trabajo	<p>¿Qué te motivó a trabajar?</p> <p>¿Cuenta con los beneficios de ley, dígame cuales (con respeto al salario, horarios, seguro social, contrato o capacitaciones)?</p> <p>¿Por qué salió del último empleo?</p>
Exclusión Social	Mercado Laboral	<p>¿Ha buscado empleo en otra ciudad? ¿Por qué allí?</p> <p>¿Cuánto tiempo te llevó conseguir empleo?</p>



		<p>¿En general, qué dificultades cree que tiene los jóvenes al momento de buscar empleo?</p> <p>En el momento que accedió al trabajo ¿tuvo más opciones?</p>
	Empleabilidad	<p>¿Qué requisitos le pidieron para acceder al empleo?</p> <p>¿Qué características personales y habilidades considera que le ayudarán a conseguir empleo?</p> <p>¿Qué considera usted que los empresarios buscan en los jóvenes para emplearlos?</p> <p>¿Cree que es necesario un nivel de estudio para trabajar?</p>
Jóvenes		<p>¿Qué cambios generó en su vida?</p> <p>¿Cómo te sentiste cuando buscabas empleo?</p> <p>¿De qué manera le afectaría en el futuro no conseguir empleo?</p> <p>¿Qué expectativas tiene en el futuro con respecto a su empleo?</p>

Fuente: guía de entrevista para jóvenes.

Elaborado por: Otorongo, Vásquez



GUÍA DE ENTREVISTA PARA EMPRESARIOS

“Percepción de jóvenes sobre la inserción laboral juvenil en el cantón Chordeleg”		
OBJETIVO GENERAL: Conocer la percepción de jóvenes de 18 a 29 años sobre la inserción laboral juvenil en el cantón Chordeleg		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:		
<ul style="list-style-type: none"> • Describir el proceso de inserción laboral juvenil en el cantón Chordeleg según los jóvenes de 18 a 29 años. • Identificar las dificultades de la inserción laboral juvenil en el cantón Chordeleg según los jóvenes de 18 a 29 años. 		
CATEGORIAS CONCEPTUALES	CATEGORIAS OPERACIONALES	PREGUNTAS
Inclusión Social	Inserción Laboral	<p>¿Cómo se contactaría con jóvenes para emplearlos?</p> <p>¿En caso de emplear a un joven, que nivel de estudio solicitaría?</p> <p>¿De qué manera facilitan las instituciones el ingreso de jóvenes a un empleo?</p>
	Trabajo	<p>¿Con qué objetivo cree usted que los jóvenes buscan empleo?</p> <p>¿Con qué beneficios cuentan los jóvenes a los que se les emplea?</p>
Exclusión Social	Mercado Laboral	<p>¿En general, qué dificultades cree que tiene los jóvenes momento de buscar empleo?</p>
	Empleabilidad	<p>¿Qué requisitos pide usted para emplear a un joven?</p> <p>¿Qué características y habilidades debe tener un joven para emplearlo?</p> <p>¿Cree que es necesario un nivel de estudio para trabajar?</p>
Jóvenes		<p>¿Qué recomendaría a los jóvenes para conseguir empleo?</p>

Fuente: guía de entrevista para empresarios.

Elaborado por: Otorongo, Vásquez