



Oficina
Internacional
del Trabajo



AGENCIA SUECA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
PARA EL DESARROLLO

Formular y Validar una propuesta de incentivos a la inserción laboral de jóvenes, en base a pedido de los mandantes de OIT y de buenas experiencias internacionales

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2016

Primera edición 2016

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Formulación y validación de la propuesta de incentivos para la inserción laboral de jóvenes / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2016

ISBN: 9789223308797; 9789223308803 (web pdf)

International Labour Office

empleo de jóvenes / inserción profesional / fomento del empleo / intervención estatal / Alemania / Argentina / Brasil / Chile / Colombia / Ecuador / Paraguay / Perú / Uruguay

13.01.3

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escríbanos a: ilopubs@ilo.org.

Contenido

1 FORMULAR LA PROPUESTA DE INCENTIVOS.....	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 MARCO TEÓRICO.....	2
1.2.1 EL ESTADO Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	2
1.2.2 ESTADO DE BIENESTAR.....	3
1.2.3 POLÍTICAS DE EMPLEO	3
1.3 MARCO CONCEPTUAL	4
1.3.1 MERCADO LABORAL.....	4
1.3.2 JUVENTUD	7
1.4 MARCO REGULATORIO.....	7
1.4.1 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (PIDESC) - 1966.....	8
1.4.2 CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE LA POBLACIÓN Y EL DESARROLLO (CIPD) – 1994.....	9
1.4.3 OBJETIVOS DEL MILENIO	11
1.4.4 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1919)	12
1.4.5 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)	12
1.4.6 PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR (2013 - 2017).....	13
1.4.7 LEY DE LA JUVENTUD.....	14
1.5 PRINCIPALES PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL JUVENIL.....	15
1.5.1 ALEMANIA	15
1.5.2 ARGENTINA	16
1.5.3 BRASIL.....	19
1.5.4 CHILE.....	21
1.5.5 COLOMBIA.....	25
1.5.6 ECUADOR.....	27
1.5.7 PARAGUAY.....	29
1.5.8 PERÚ	31
1.5.9 URUGUAY	33
1.6 ANÁLISIS DE LOS GRUPOS FOCALES.....	35
1.6.1 GRUPO FOCAL SECTOR PÚBLICO.....	36
1.6.2 GRUPO FOCAL SECTOR PRIVADO (I).....	39
1.6.3 GRUPO FOCAL SINDICATOS Y ORGANIZACIONES DE JÓVENES.....	41
1.6.4 GRUPO FOCAL SINDICATOS.....	42

1.6.5 GRUPO FOCAL SECTOR PRIVADO (II).....	44
1.7 PRINCIPALES PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL JUVENIL.....	46
1.7.1 Puntos en común acerca de la problemática del empleo juvenil a nivel mundial.....	47
1.7.2 Elaboración de una propuesta tentativa de incentivos para la inserción laboral de los jóvenes en el Ecuador	48
1.7.3 Principales aportes de grupos focales.....	50
1.8 PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LOS GRUPOS FOCALES	53
1.8.1 Capacitaciones.....	53
1.8.2 Seguimiento	53
1.8.3 Subsidios e incentivos	53
1.8.4 Obligatoriedad de contratar jóvenes	54
1.9 PROPUESTA FINAL	54
1.9.1 Formación y capacitación.....	54
1.9.2 Seguimiento	55
1.9.3 Subsidios e incentivos	55
1.9.4 Normativa.....	55
1.9.5 Articulación	55
1.9.6 Emprendimiento	55
2 VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE INCENTIVOS.....	56
2.1 ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA TENTATIVA DE INCENTIVOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN EL ECUADOR	56
2.1.1 Principales aportes de grupos focales.....	57
2.2 VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE INCENTIVOS.....	58
2.2.1 TALLER DE VALIDACIÓN SECTOR PÚBLICO	59
2.2.2 TALLER DE VALIDACIÓN SINDICATOS Y ORGANIZACIONES DE JÓVENES (I).....	61
2.2.3 TALLER DE VALIDACIÓN SINDICATOS Y ORGANIZACIONES DE JÓVENES (II).....	63
2.2.4 ENTREVISTA DE VALIDACIÓN SECTOR PRIVADO	64
Bibliografía	66

1 FORMULAR LA PROPUESTA DE INCENTIVOS

1.1 Antecedentes

A pesar de los avances que se han dado en materia laboral, a nivel mundial todavía existen grandes desequilibrios que reflejan que el empleo no se expande lo suficientemente rápido como para satisfacer el crecimiento fuerza de trabajo.

En el 2014, cerca de 201 millones de personas se encontraban en una situación de desempleo y, estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo establecen que, si las tendencias actuales continúan, el desempleo mundial puede empeorar aún más hasta alcanzar a 215 millones de personas en el 2018. Este escenario afecta principalmente a los jóvenes quienes se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad respecto a los adultos.

Las estadísticas mundiales referentes al desempleo juvenil no son nada alentadoras e indican que las tasas han mantenido una tendencia creciente del 2007 al 2009 (alcanzando su punto más alto de 12,7% en el 2009), ha disminuido en el 2010 y 2011 de manera poco significativa y ha retomado la tendencia al alza a partir del 2012 hasta ubicarse en 13,1% en el 2014. De igual forma, el World Employment and Social Outlook 2015 señala que existen cerca de 74,5 millones de jóvenes entre 15 y 24 años que estaban buscando trabajo en el 2014 y que la tasa de desempleo de este grupo poblacional es dos o tres veces mayor que la de los adultos por lo que se reconoce la existencia de una crisis del empleo juvenil.

Al observar la problemática en América Latina, se evidencia que, en un contexto de crecimiento económico ocurrido entre el 2005 y el 2012, el desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años se ha reducido de 16,4% a 13,9% pero continúa ubicándose sobre el promedio de la tasa de desempleo juvenil a nivel mundial y es el doble de la tasa general y el triple de la de los adultos (OIT, s.f.). En este sentido, se reconoce que existen aproximadamente 10 millones de jóvenes desempleados y, al mismo tiempo, 22 millones de jóvenes no estudian ni trabajan y más de 30 millones trabajan en la informalidad y en condiciones precarias.

En el caso puntual del Ecuador, se reconoce que el país cuenta con un gran número de jóvenes en etapa productiva; según el VII Censo de Población y VI de Vivienda (2010), 3.912.227 habitantes se encuentran entre las edades de 15 a 29 años lo que representa el 27,01% de la población total (MRL, 2013) y, a pesar de que tasas de empleo reportaron estabilidad y crecimiento en los últimos años (a excepción del periodo de recesión en el 2009), la tasa de desempleo y subempleo juvenil para el año 2015 se ubica alrededor del 10% y el 15% respectivamente.

El elevado y persistente desempleo juvenil, tanto a nivel mundial como en América Latina y el Ecuador, impone elevados costos sociales y económicos que redundan en la pérdida de oportunidades de crecimiento económico, la subutilización del capital humano y el desaprovechamiento de las inversiones en educación y formación en una economía (OIT, 2005) lo cual, sumado a la falta de oportunidades de empleo causan no solamente el empeoramiento de problemas como la desigualdad y la pobreza sino que además generan marginación y migración en búsqueda de trabajo.

Esta situación muestra la necesidad de generar estrategias y construir políticas públicas dirigidas al mejoramiento de la empleabilidad, el impulso al emprendimiento y la creación de oportunidades de empleo para este grupo poblacional.

1 12,5% en el 2010 y 12,3% en el 2011 (OIT, s.f.).

En este sentido y conforme a la resolución “la crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción” adoptada en la 101ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), la OIT se encuentra desarrollando en el Ecuador el programa “Diseño e implementación de un mecanismo innovador de promoción de empleo juvenil en las empresas” que busca contribuir en la mejora de la efectividad de la política nacional de empleo y la política nacional de juventudes con el fin de construir un mecanismo que facilite la contratación de jóvenes en las empresas.

Este proyecto, involucra la realización de grupos focales con miembros del sector público, sector privado, sindicatos y organizaciones de jóvenes con el fin de diseñar una propuesta de esquema de incentivos para la inserción laboral de la juventud basada en buenas prácticas internacionales y en coordinación con los actores sociales clave. Es así que, el presente documento se establece como la validación de la propuesta previamente desarrollada en el marco del proyecto.

1.2 MARCO TEÓRICO

1.2.1 EL ESTADO Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Si bien la política y las políticas públicas se establecen como instrumentos de influencia recíproca del poder social, ambas se manejan como entidades diferentes. Mientras que la política hace referencia a un tema más amplio concerniente al poder en general, las políticas públicas se enfocan como soluciones específicas en el manejo de asuntos sociales cuyo ente articulador y ejecutor es el Estado (Lahera, 2004).

El Estado se define como una serie de instituciones gubernamentales, administrativas y coercitivas que poseen la autoridad para establecer normas que regulan a una sociedad determinada, consiste en el organismo de representación de esta sociedad y está encargado de velar por su desarrollo social, económico y político (Isuani, 1979) mediante la generación de políticas públicas.

Por su parte, las políticas públicas pueden definirse como “las sucesivas respuestas del Estado frente a situaciones socialmente problemáticas” (Salazar, 1995: 30), es decir, consisten en intervenciones estatales con el objetivo de dinamizar las estructuras de desarrollo y los procesos económicos dentro de una nación lo que hace que las estructuras de desarrollo, los procesos económicos y las políticas públicas se establezcan como órgano, función y acción que interactúan en el desarrollo nacional.

Pese a que los tipos de políticas públicas existentes dependerán del autor que las aborde, el presente documento considerará su clasificación según Theodore J. Lowi en su libro *American Business, Public Policy, Case-Studies, and Political Theory* (1964).

Lowi (1964) establece que las políticas públicas pueden clasificarse en cuatro grupos:

- **Políticas distributivas:** Orientadas a otorgar bienes o servicios públicos y lograr el bienestar social por medio de subsidios e impuestos.
- **Políticas regulatorias:** Regulación estatal por medio de instrumentos jurídicos para establecer obligaciones y derechos que normen la conducta de los ciudadanos y protejan los intereses sociales.
- **Políticas redistributivas:** Buscan atenuar la desigualdad social por medio de la redistribución de la renta.
- **Políticas constituyentes:** Son aquellas que modifican la organización del Estado. Un ejemplo consiste en las políticas de descentralización.

Encontrando que, las políticas públicas en el ámbito laboral principalmente constituyen políticas de carácter regulatorio y distributivo ya que amplían las posibilidades de empleo y empleabilidad al aumentar los puestos de trabajo, promocionar la contratación de grupos de atención prioritarios como mujeres y jóvenes, mejorar la capacitación de los trabajadores y suplir una serie de carencias en cuestiones de educación y remuneraciones apoyados en el respeto a una normativa vigente (Proaño, 2015).

1.2.2 ESTADO DE BIENESTAR

El Estado de Bienestar no se produce de forma improvisada sino ha sido resultado de un proceso histórico de construcción de aproximadamente treinta y cinco años. Este proceso se acelera a partir de los años ochenta sobre todo en los países con larga tradición democrática y modernas estructuras económicas, políticas y sociales (Fernández, 2012).

La consolidación de los Estados de Bienestar considera cuatro elementos para su origen y fortalecimiento. En primer lugar, la revolución industrial y el fortalecimiento del mercado como expresión de la relación social; en segundo lugar, la construcción de políticas y propuestas sociales; en tercer lugar, la presencia de la ideología que se fundamente en el principio político de sostener el bienestar social y, finalmente, la aceptación de la intervención estatal presente en los enunciados de Keynes.

El concepto de “Welfare State” (Estado de bienestar) es acuñado a partir de 1942 y, según Benito (2012) y Salvador y Muñoz (2007), se refiere al conjunto de actividades desarrolladas por los gobiernos dirigidas a suministrar servicios sociales que se financian a través de las transferencias personales para la redistribución de la renta y del suministro público. Las actividades son desarrolladas en búsqueda de finalidades sociales y redistributivas partiendo de la premisa de que todos los ciudadanos tienen el mismo derecho a lograr niveles de satisfacción de necesidades (Benito, 2012).

En cuanto a su referencia con el mercado laboral, el Estado de Bienestar genera la necesidad de elaborar una serie de políticas económicas destinadas a la búsqueda de pleno empleo y la contención de la inflación que son claramente favorables para los trabajadores y las clases de bajos recursos (Salvador y Muñoz, 2007). En este esquema, se realiza una serie de regulaciones con el fin de garantizar la calidad de las condiciones laborales como por ejemplo la fijación de la jornada laboral, el descanso dominical, el salario mínimo, entre otros (Salvador y Muñoz, 2007).

1.2.3 POLÍTICAS DE EMPLEO

Se reconoce al trabajo como uno de los factores de producción mediante el cual se genera la elaboración de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades de los agentes económicos y es conceptualizado como un derecho que debe ser garantizado por el Estado por medio de políticas públicas potenciando el crecimiento y desarrollo de las naciones.

El factor clave para escapar de la pobreza constituye la obtención de algún tipo de empleo formal por lo que la creación de programas y normas internacionales que creen oportunidades para la inserción laboral constituye una práctica fundamental para el desarrollo y crecimiento económico de los países.

Frente a ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han generado lineamientos internacionales sobre la política de empleo que, junto a los programas de cooperación técnica, se dirigen a lograr el pleno empleo productivo y libremente elegido para asegurar el acceso a los trabajadores a gozar del trabajo decente (OIT, 2009) reconociendo que el trabajo debe ser el motor para un desarrollo equitativo, sostenible y democrático (Stiglitz, 2000)

Sin embargo, para poder encontrar equilibrios macroeconómicos, es fundamental que se realice un ajuste en el mercado laboral y la estabilización de los procesos de generación de empleo. Esto ha desembocado la implementación de nuevas políticas de desarrollo que tengan por objetivo la generación de empleo de los factores

productivos priorizando el empleo de la fuerza de trabajo

El objetivo de una política económica eficiente consiste en mantener altos niveles de empleo y generar sistemas de trabajo organizado que incremente su eficiencia económica por lo que el estado ha enfocado sus esfuerzos en la creación de políticas públicas laborales por medio de los instrumentos de inversión pública, producción cooperativa y comunitaria, subsidios a la desocupación involuntaria, capacitación de la fuerza de trabajo y política de empleo digno y saludable.

Así, las políticas de empleo se contextualizan como el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el empleo, la calidad del empleo, la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda del trabajo, la reducción del desempleo y la protección de condiciones laborales favorables (Abramo, 2002) y, pueden clasificarse en activas y pasivas.

1.2.3.1 Políticas Activas de Empleo

Las políticas activas de empleo hacen referencia a la intervención directa de los gobiernos en el mercado laboral para prevenir o aliviar el desempleo y mejorar el funcionamiento de este mercado. Persiguen el objetivo principal de inserción laboral y mantenimiento del empleo²

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Marinakis, 2002), las políticas activas pueden manejarse bajo cuatro programas institucionales:

- **Programas de empleo directo:** consiste en la contratación directa de trabajadores por parte del sector público con la finalidad de crear empleos y satisfacer la demanda.
- **Programas de incentivos para nuevas contrataciones:** consiste en aumentar la demanda de trabajo por medio de incentivos para reducir, por un periodo, el costo salarial de los nuevos trabajadores contratados.
- **Programas de capacitación y empleo:** consiste en generar capacitación a los desocupados con el fin de proveerles instrumentos que faciliten su reinserción al mercado laboral.
- **Programas de oficinas de empleo:** consiste en el servicio de intermediación laboral, es decir, asistir al desocupado en la búsqueda de empleo a través de bolsas de trabajo.

1.2.3.2 Políticas Pasivas de Empleo

Las políticas pasivas de empleo se centran en el mantenimiento de un nivel de ingresos a las personas desempleadas, es decir, implican la protección al trabajador cuando se suscitan problemas de falta de trabajo como consecuencia de una terminación de la relación laboral como por ejemplo las políticas de subsidio al desempleo y políticas de seguridad social de retiro anticipado (Marinakis, 2002: 81).

1.3 MARCO CONCEPTUAL

1.3.1 MERCADO LABORAL

En el mercado laboral, no basta con medir el desempleo para comprender las deficiencias a las que se enfrenta el mercado de trabajo ya que, por ejemplo, varios trabajadores, en especial en los países en vías de desarrollo, suelen trabajar menos horas, ganar menos ingresos o realizar un trabajo menos productivo del que son capaces de

²Entre sus objetivos primordiales se encuentra: dar acceso a ocupaciones productivas al mayor número posible de trabajadores, evitar despidos, aumentar el stock de empleos existente y aumentar la contratación de segmentos poblacionales específicos (Argüello, 2010)

ejecutar a lo que se considera como subempleo. Esto hace evidente que, para el desarrollo de un análisis acerca del mercado laboral, es necesaria la comprensión de la clasificación del mercado laboral según la condición de actividad (PUCE y BCE, 2002).

A continuación, se presentan los conceptos principales de la estructura del mercado laboral ecuatoriano basados en el estudio Indicadores Laborales realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2015).

- **Población Económicamente Activa:** Personas de 15 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia o, aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (ocupados); o bien aquellas personas que no tenían empleo, pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desocupados).
- **Empleo:** Las personas en empleo son todas aquellas en edad de trabajar que, durante la semana de referencia, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de una remuneración o beneficios (monetarios o no monetarios). Se clasifican en dos categorías:
 - Personas empleadas y trabajando, es decir, que trabajaron en un puesto de trabajo por lo menos una hora.
 - Personas empleadas, pero «sin trabajar» debido a una ausencia temporal del puesto de trabajo o debido a disposiciones sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo (como trabajo en turnos, horarios flexibles y licencias compensatorias por horas extraordinarias) (OIT, 2013).
- **Empleo adecuado:** El empleo adecuado es una situación laboral en la cual las personas satisfacen ciertas condiciones mínimas. Este grupo está conformado por aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, y trabajan igual o más de 40 horas semanales, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas en empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales.
- **Empleo inadecuado:** Lo conforman aquellas personas en empleo, que no satisfacen las condiciones mínimas de horas o ingresos y, que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales menores al salario mínimo y/o trabajan menos de 40 horas a la semana, y pueden o no desear y estar disponibles para trabajar horas adicionales. Constituyen la sumatoria del subempleo, otro empleo inadecuado y empleo no remunerado.
- **Subempleo:** Son personas en empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y subempleo por insuficiencia de ingresos.
 - **Subempleo por insuficiencia de ingresos:** Son personas en empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales inferiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales.
 - **Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo:** Son personas en empleo que, durante la semana de referencia, trabajan menos de 40 horas a la semana, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales. También conforman este grupo las personas que además de trabajar menos de 40 horas semanales y tener el deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales, perciben ingresos laborales inferiores al salario mínimo. En estos casos, en que existe tanto una deficiencia de horas como de ingresos, predomina el criterio de horas, con lo cual, este

indicador es comparable con el “subempleo por deficiencia de tiempo de trabajo” de OIT.

- **Otro empleo inadecuado:** Son personas en empleo que poseen una insuficiencia en horas y/o ingresos y no tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Empleo no remunerado. - Lo conforman aquellas personas en empleo que, durante la semana de referencia, no perciben ingresos laborales. En esta categoría están los trabajadores no remunerados del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y los ayudantes no remunerados de asalariados y jornaleros.
- **Empleo no clasificado:** Son aquellas personas en empleo que no se pueden clasificar como empleados adecuados, inadecuados, ni empleados no remunerados por falta de información en los factores determinantes. Se construye como residuo de las categorías anteriores. Los indicadores presentados en este documento corresponden al periodo entre marzo de 2008 y marzo de 2015, y se calculan para la población de 15 años y más. Con los datos de población, las características socio-demográficas y la actividad económica puede obtenerse un gran número de indicadores; este informe se enfoca en aquellos que se utilizan con mayor frecuencia en el análisis de la situación ocupacional, conforme a la nueva clasificación. De forma específica, se reporta cuatro indicadores globales que son: tasa de empleo adecuado, tasa de empleo inadecuado, tasa de subempleo y tasa de desempleo.

La obtención de las diferentes tasas se muestra a continuación (INEC, 2015):

- **Tasa de participación bruta:** Es el porcentaje que resulta del cociente entre la población económicamente activa (PEA) y la población total (PT).

$$TPB = \frac{PEA}{PT} \times 100$$

- **Tasa de participación global:** Es el porcentaje que resulta del cociente entre la población económicamente activa (PEA) y la población en edad de trabajar (PET).

$$TPG = \frac{PEA}{PET} \times 100$$

- **Tasa de empleo bruto:** Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total del empleo (E) y la población en edad de trabajar (PET).

$$TEB = \frac{E}{PET} \times 100$$

- **Tasa de empleo global:** Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de empleo (E) y la población económicamente activa (PEA).

$$TEG = \frac{E}{PEA} \times 100$$

- **Tasa de empleo adecuado:** Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de empleo adecuado (EA) y la población económicamente activa (PEA).

$$TEA = \frac{EA}{PEA} \times 100$$

- **Tasa de empleo inadecuado:** Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de empleo inadecuado (EI) y la población económicamente activa (PEA).

$$TEI = \frac{EI}{PEA} \times 100$$

- **Tasa de subempleo:** Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de subempleados (SUB_E) y la población económicamente activa (PEA).

$$TSUB_E = \frac{SUB_E}{PEA} \times 100$$

- **Tasa de desempleo:** Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de desempleados (D) y la población económicamente activa (PEA).

$$TD = \frac{D}{PEA} \times 100$$

1.3.2 JUVENTUD

Al analizar el tema de los jóvenes en el mercado laboral es fundamental aclarar la noción de juventud y su definición cronológica y social (FLACSO, 2006).

En este sentido, se reconoce que la juventud consiste en una etapa en la cual se genera el quiebre entre la niñez y la adultez y se comienza un proceso de madurez física e intelectual de las personas (MIES, 2012).

El Ministerio de Inclusión Económica y Social (2012) determina que la juventud se remite al proceso psicosocial de construcción de identidad, relaciones y prácticas sociales, culturales y socioeconómicas. Este período de crecimiento implica cierto nivel de heterogeneidad, que se matiza a partir de las diversas realidades cotidianas en las que se desenvuelve el individuo. Además, se caracteriza por el surgimiento de nuevos retos tanto a nivel personal como profesional, por lo que este grupo poblacional busca insertarse en un nuevo ambiente de relacionamiento social en el que emergen “tensiones, contradicciones y ansiedades que embargan a la sociedad contemporánea” (CEPAL, 1998: 38).

Así, la juventud, caracterizada por diversos procesos socio-culturales, económicos y cronológicos; responde a dinámicas propias de cada sociedad lo que implica que no existe un término universal que la describa, sin embargo, la forma más simple para definir a este segmento poblacional es el rango de edad (Proaño, 2015), a pesar de que esta variable no logra detallar todos los procesos sociales que experimentan los jóvenes, permite contar con estadísticas y conocer las necesidades de este grupo etario (FLACSO, 2006)

En el caso del Ecuador, la Ley de la Juventud aprobada en el año 2001 reconoce como jóvenes a todas las personas que se encuentran entre los 18 y 29 años de edad, no obstante, al analizar su situación laboral es necesario considerar el grupo etario de 15 a 29 años ya que el artículo 82 del Código de la Niñez y Adolescencia reconoce que la edad mínima para integrarse al trabajo es a los 15 años (Congreso Nacional, 2002).

1.4 MARCO REGULATORIO

El Ecuador se ha involucrado en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales con el fin de incluir a los jóvenes en el marco jurídico y de planificación e incentivar su participación en el ámbito laboral (MIES, 2012). Entre las resoluciones y normativas vigentes se reconocen:

1.4.1 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (PIDESC) - 1966

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) consiste en un tratado multilateral adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas que entra en vigor en 1976 para reconocer y establecer mecanismos que garanticen y protejan los derechos económicos, sociales y culturales de las personas. El Pacto incluye compromisos en términos del derecho laboral, educación y nivel de vida adecuado³ (Amnistía Internacional: 2005).

Entre los principales compromisos relacionados con el empleo juvenil y la inclusión de jóvenes, destacan aquellos relacionados a la eliminación de la discriminación, cumplimiento del derecho a una ocupación plena y productiva con buenas condiciones laborales y la protección de grupos prioritarios contra la explotación económica y social (Proaño, 2015). Frente a ello, se pueden enunciar los siguientes artículos⁴:

- **Art. 2:** Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
- **Art. 3:** Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.
- **Art. 6:** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.
- **Art. 7:** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:
 - a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
 - b) La seguridad y la higiene en el trabajo.
 - c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

³ El Ecuador firma el pacto el 29 de septiembre de 1967 y lo ratifica el 6 de marzo de 1969.

⁴La información proviene de: Asamblea General de las Naciones Unidas (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Resolución 2200A (XXI).

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”

- **Art. 10:** Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil

Al considerar la situación general de las personas de 15 a 29 años, se determina que si bien existen iniciativas que incentivan el desarrollo económico, social y cultural de los jóvenes, aún persisten problemas relacionados a la discriminación según género, etnia, posición económica y área de residencia ya que por ejemplo, las mujeres, afroecuatorianos, de escasos recursos y residentes en áreas rurales, poseen una situación más vulnerable en cuanto a los indicadores sociales y laborales (Proaño, 2015).

1.4.2 CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE LA POBLACIÓN Y EL DESARROLLO (CIPD) – 1994

La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) consiste en una reunión internacional coordinada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y llevada a cabo en el Cairo del 5 al 13 de septiembre de 1994.

En esta reunión, 180 estados participaron en negociaciones para finalizar un programa de acción en el área de población y desarrollo en los siguientes 20 años (ONU, 1994).

El plan de acción establece diversos compromisos relacionados a la educación y oportunidades económicas de los jóvenes y, con el fin de elaborar un enfoque integrado que potencie su desarrollo personal y profesional, plantea lo siguiente⁵:

- Promover en la máxima medida posible la salud, el bienestar y el potencial de todos los niños, adolescentes y jóvenes en su calidad de futuros recursos humanos del mundo, de conformidad con los compromisos contraídos al respecto en la Cumbre Mundial en favor de la Infancia y con arreglo a la Convención sobre los Derechos del Niño.
- Satisfacer las necesidades especiales de los adolescentes y los jóvenes, especialmente las jóvenes, en materia de apoyo de la sociedad, la familia y la comunidad, oportunidades económicas, participación en el proceso político y acceso a la educación, la salud, la orientación y servicios de salud reproductiva de alta calidad, teniendo presente la propia capacidad creativa de los adolescentes y jóvenes.
- Alentar a los niños, adolescentes y jóvenes, en particular las jóvenes, a que continúen sus estudios a fin de que estén preparados para una vida mejor, de aumentar su capacidad humana y de impedir los matrimonios a edad muy temprana y los nacimientos de gran riesgo y reducir la consiguiente mortalidad y morbilidad.
- Los países deberían asignar alta prioridad y atención a todos los aspectos de la protección, la supervivencia y el desarrollo de los niños y jóvenes, en particular los niños y jóvenes de la calle, y deberían desplegar todos los esfuerzos posibles por eliminar los efectos adversos que la pobreza tiene para los niños y jóvenes, incluida la malnutrición y las enfermedades que se pueden prevenir.

⁵La información proviene de: Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1994). *Informe de la conferencia internacional sobre la población y el desarrollo*. El Cairo: Autor

- Los países deberían tratar de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes, en particular en materia de educación académica y no académica, capacitación, oportunidades de empleo, vivienda y salud, con miras a garantizar así su integración y participación en todas las esferas de la sociedad, en particular en el proceso político y en la preparación para ocupar cargos directivos.
- Los gobiernos deberían formular programas de capacitación y empleo con el activo apoyo de las organizaciones no gubernamentales y el sector privado. Se debería considerar primordial atender a las necesidades básicas de los jóvenes, mejorar su calidad de vida y aumentar su contribución al desarrollo sostenible.
- Los jóvenes deberían participar activamente en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de desarrollo que repercuten directamente en su vida diaria... Asimismo, se requieren programas educacionales a favor de la difusión de conocimientos que permitan planificar la vida y alcanzar estilos de vida satisfactorios y en contra del uso indebido de drogas.
- Con el fin de lograr una distribución espacial equilibrada de la producción, el empleo y la población, los países deberían adoptar estrategias de desarrollo sostenible en el plano regional y estrategias que fomenten la consolidación urbana, el crecimiento de los centros urbanos pequeños y medianos y el desarrollo sostenible de las zonas rurales, inclusive la adopción de proyectos con gran densidad de mano de obra, la capacitación de los jóvenes para empleos no agrícolas y sistemas eficaces de transporte y comunicaciones. A fin de crear un contexto propicio para el desarrollo local, incluida la prestación de servicios, los gobiernos deberían pensar en descentralizar sus sistemas administrativos. Esto implica que se dé a las autoridades regionales, provinciales y locales responsabilidad en materia de gastos y competencias en materia de recaudación de ingresos.
- La educación y la capacitación de los jóvenes debería prepararlos para que tengan perspectivas de carrera y una vida profesional, a fin de que puedan hacer frente al complejo mundo actual. Las oportunidades de empleo remunerado dependen del contenido de los programas de enseñanza y de la naturaleza de la capacitación recibida. Las fallas y las discrepancias entre el sistema educativo y el sistema de producción pueden provocar desempleo y subempleo, la devaluación de los títulos profesionales y, en algunos casos al éxodo de la población calificada de las zonas rurales a las urbanas y al "éxodo de profesionales". Por consiguiente, es esencial fomentar un desarrollo armonioso de los sistemas educacionales y los sistemas económicos y sociales favorables al desarrollo sostenible.
- Lograr el acceso de todos a una enseñanza de calidad, dando especial prioridad a la enseñanza primaria y técnica y la capacitación para el empleo, la lucha contra el analfabetismo y la eliminación de las desigualdades entre los sexos con respecto al acceso, la retención y el apoyo a la educación.
- Promover la educación no académica para los jóvenes, garantizando la igualdad de acceso de hombres y mujeres a los centros de alfabetización.
- En los presupuestos de desarrollo a todos los niveles habría que asignar una elevada prioridad a las inversiones en educación y formación profesional y tener en cuenta la amplitud y el nivel de las necesidades de conocimientos de la fuerza de trabajo en el futuro.

El análisis de las estadísticas de la población juvenil relacionadas a los compromisos adquiridos en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo muestran que aún persisten problemas estructurales vinculados a la pobreza, falta de orientación y servicios de salud sexual y reproductiva, dinámica entre el sistema educativo y el sistema productivo, acceso a empleo y permanencia en los estudios (Proaño, 2015).

Es así que, según el Censo de Población y Vivienda (2010), se determina que 1 de cada 2 jóvenes a nivel nacional se encuentran en una situación de pobreza o extrema pobreza y que el 46,6% de las jóvenes ya son madres (Proaño,

2015). Asimismo, se evidencia que, en temas de educación, el principal problema del sistema educativo ecuatoriano no radica en la tasa de matriculación sino más bien en la culminación de los estudios que se interrumpen debido a problemas económicos, familiares o falta de interés. Es así que, por ejemplo, del 88,6% de jóvenes que logran terminar la educación primaria únicamente la mitad culmina la educación secundaria (44,8%), 4 de cada 10 jóvenes cuentan con una educación secundaria completa, el 28,2% termina la instrucción superior y solo 1 de cada 10 jóvenes logra tener un título universitario (Proaño, 2015).

1.4.3 OBJETIVOS DEL MILENIO

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio son ocho propósitos fijados por 189 países miembros de las Naciones Unidas en la cumbre del Milenio que fue celebrada en septiembre del 2000.

Estos objetivos, que se pretenden alcanzar para el 2015, constituyen la principal agenda global para el desarrollo y el mayor reconocimiento explícito de la dependencia recíproca entre el crecimiento, el bienestar humano y el desarrollo sostenible ya que buscan la reducción de la pobreza, del hambre y de la mortalidad infantil, el mejoramiento de la salud materna, el acceso a la educación primaria, la eliminación de la discriminación por género, la gestión y control de epidemias y enfermedades, la sostenibilidad del medio ambiente y el fomento de colaboraciones a nivel mundial (PNUD, s.f.)

El objetivo de Trabajo Decente para Todos y los compromisos definidos en la Declaración del Milenio van de la mano. El Programa de Trabajo Decente de la OIT, en un contexto de globalización justa, es esencial para la realización de dichos objetivos comunes.

Las síntesis de cada uno de los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que se proponen en la carpeta de información indicada a continuación contienen referencias y enlaces a muchas otras fuentes que analizan la forma en que el empleo decente y productivo, la protección social, los derechos en el trabajo y el diálogo contribuyen a cristalizar los ODM.

El ODM relacionado al presente documento consiste en la erradicación de la pobreza extrema y el hambre (Objetivo 1) por medio del alcance del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes (Meta 1B) (ONU, s.f.).

Para verificar el cumplimiento de esta meta es necesario analizar los siguientes indicadores: la tasa de crecimiento del PIB por persona empleada, relación empleo-población, proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a 1,25 dólares PPA por día y porcentaje de la población ocupada que trabaja por cuenta propia o en una empresa familiar con respecto al empleo total (ONU, s.f.).

El Ecuador ha mostrado grandes mejoras en cuanto a los indicadores de la meta 1B ya que la tasa de crecimiento del PIB por persona empleada ha presentado una tendencia creciente a lo largo del tiempo pasando de -6,46% en el año 2001 a 3,16% en el año 2012 (Proaño, 2015). De igual forma, la proporción de la población ocupada con ingresos menores a 1,25 PPA dólares por día se ha reducido de 18,9% en el 2000 a 4,2% en el 2010 lo que muestra una disminución considerable de la cantidad de trabajadores que viven en la pobreza extrema.

Por otro lado, si bien la relación empleo-población no ha presentado cambios significativos, las estadísticas aún presentan una marcada brecha entre los géneros que se ubican alrededor de 30 puntos porcentuales en los años 2010, 2011 y 2012, siendo la participación de los hombres mayor que la de las mujeres (Proaño, 2015). Además, en cuanto a la tasa de empleo vulnerable⁶, se estima que esta relación ha incrementado con el paso de los años registrando un 51,2% del empleo total en el 2012 lo que significa una generalización de la contratación laboral informal ya que, en estos casos, los trabajadores carecen de protección social y condiciones laborales adecuadas y

⁶ Definido como la proporción de la población ocupada que trabaja por cuenta propia o en una empresa familiar con respecto al empleo total (%) (ONU, 2014)

reciben bajas remuneraciones (ONU, 2014).

1.4.4 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1919)

A partir de 1919, como parte del Tratado de Versalles, se crea la Organización Internacional del Trabajo⁷ con el fin de promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, no obstante, su mandato principal se establece en torno a la promoción del empleo decente al que se lo considera como un aspecto esencial para el progreso social y el crecimiento económico.

Para este fin, la OIT cuenta con una estructura tripartita única conformada por representantes del gobierno, empleadores y trabajadores, quienes han definido al trabajo decente como el empleo que se constituye como “fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas”.

En este sentido, el Programa de Trabajo Decente impulsado por la OIT se logra a través de la aplicación de cuatro objetivos estratégicos:

- **Crear Trabajo:** una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
- **Garantizar los derechos de los trabajadores:** para lograr el reconocimiento y el respeto de los trabajadores sobre todo para aquellas personas en situación de vulnerabilidad que necesitan representación, participación y leyes adecuadas a favor de sus intereses.
- **Extender la protección social:** con el fin de promover tanto la inclusión social como la productividad garantizando que las personas accedan a condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que contemplen una retribución adecuada en el caso de pérdida o reducción de ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.
- **Promover el diálogo social:** para llevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo y crear sociedades cohesionadas es necesario la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes.

Estos objetivos se promueven por medio del apoyo de la OIT a sus estados miembros a través de programas nacionales de trabajo decente desarrollados en colaboración con sus mandantes.

En este contexto y en respuesta a la crisis mundial del empleo juvenil⁸, la OIT se encuentra ejecutando en el Ecuador el programa “Diseño e implementación de un mecanismo innovador de promoción de empleo juvenil en las empresas” que busca contribuir el mejoramiento de la política nacional de empleo y la política nacional de juventudes del país.

1.4.5 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)

La actual Constitución Política del Ecuador, aprobada en el año 2008, tiene avances normativos importantes respecto a la juventud. Por primera vez se incluye a los jóvenes en una Carta Magna ecuatoriana reconociendo explícitamente su existencia y entendiéndolos como verdaderos actores estratégicos para el desarrollo (MIES, 2012).

Esta normativa recoge varios compromisos en cuanto a las oportunidades de educación y empleo haciendo énfasis

⁷ La OIT cuenta con 186 Estados Miembros.

⁸ Reconocida por medio de la 101ª reunión de la confederación Internacional del Trabajo (CIT) en junio del 2012.

en el acceso de la juventud a espacios del poder público y a su derecho inherente de participar en actividades productivas que potencien su crecimiento personal y profesional (MIES, 2012)

Es así que, el título II, capítulo tercero, sección segunda, art. 39, reconoce a los jóvenes como un grupo de atención prioritaria al que se garantizará sus derechos y se asegurará su participación, inclusión e incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas (Proaño, 2015).

- **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. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Asimismo, el título VI, capítulo sexto, sección tercera, art. 329, establece el derecho de los jóvenes a un trabajo digno, sin discriminación y en igualdad de condiciones, protegiendo su integridad y contando con un sistema de contratación basado en la meritocracia (Proaño, 2015).

- **Art. 329:** Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas. El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Estos artículos de la Constitución otorgan claras pautas para la elaboración de políticas públicas inclusivas que mejoren las condiciones de los jóvenes y generen un acuerdo de convivencia en donde el Estado se comprometa a garantizar los derechos de éste grupo etario que fomenten su incorporación al trabajo en condiciones dignas y justas (MIES, 2012).

1.4.6 PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR (2013 - 2017)

El Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV) consiste en “el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos...”⁹ (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) con el fin de generar políticas integrales y transversales que permitan el desarrollo del país de forma descentralizada e incluyan la participación de distintos niveles de gobierno con la participación ciudadana (MIES, 2012).

Este instrumento, define 12 objetivos dirigido a cumplir las metas del Buen Vivir que pretenden alcanzar la igualdad, integración social, mejora de las potencialidades, capacidades y calidad de vida, garantía de derechos y justicia,

⁹ Artículo 208 de la Constitución Política del Ecuador.

entre otros (Proaño, 2015). No obstante, el interés del presente documento se establece en base al objetivo 9 que plantea: “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas” (SENPLADES, 2014) para el cual se plantea cinco políticas:

- **Política 9.1.** Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos.
- **Política 9.2.** Promover el trabajo juvenil en condiciones dignas y emancipadoras que potencie sus capacidades y conocimientos.
- **Política 9.3.** Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.
- **Política 9.4.** Establecer y garantizar la sostenibilidad de las actividades de autoconsumo y autosustento, así como de las actividades de cuidado humano con enfoque de derechos y de género.
- **Política 9.5.** Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral.

Al considerar las metas del objetivo 6 del Plan Nacional del Buen Vivir que se relacionan directamente con la presente investigación, se encuentra la meta 9.3 que especifica:

- **Meta 6.5.2.** Reducir el desempleo juvenil en 15,0%.

1.4.7 LEY DE LA JUVENTUD¹⁰

El marco normativo del Ecuador incluye a la Ley de la Juventud (2001) como un instrumento legal específico que contempla “la vigencia y garantía de deberes y derechos particulares para los jóvenes, así como la obligación del estado en la definición de políticas públicas para la juventud” (Velasco, 2007: 21).

Esta ley, aprobada por el Congreso Nacional en octubre del 2001, permite reconocer a los jóvenes como actores fundamentales para el desarrollo social y determinar los lineamientos sobre los cuales debe basarse la gestión estatal para apoyar y fortalecer sus capacidades. Es así que, las políticas y ejes de acción deben buscar la equidad social, la eliminación del maltrato, el acceso de los jóvenes a oportunidades de capacitación y empleo, la participación juvenil en la evaluación de políticas y ejecución de acciones para su bienestar, el fomento de las organizaciones juveniles, y la generación de un sistema descentralizado de políticas, programas y proyectos que permitan reconocer de manera efectiva las necesidades y condiciones de los jóvenes de cada localidad (Proaño, 2015).

Entre los objetivos de las políticas de promoción del empleo juvenil se reconocen a las siguientes:

- **Art. 15:** Las políticas de promoción del empleo juvenil se dirigen al logro de los siguientes objetivos:
 - a) Crear oportunidades de trabajo dirigidas a la población joven, considerando siempre las particularidades de los distintos grupos poblacionales.
 - b) Fomentar el desarrollo de pasantías remuneradas, vinculadas a la formación profesional.
 - c) Conceder créditos para que los y las jóvenes puedan realizar sus proyectos productivos individuales o colectivos.
 - d) Asegurar que el trabajo no interfiera en su educación, salud y recreación.

¹⁰ Congreso Nacional del Ecuador (2001). *Ley de la Juventud*. Ecuador: Autor

- e) Asegurar la no discriminación en el empleo y las mejores condiciones laborales a las jóvenes gestante y a las madres lactantes.
- f) 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.

A pesar de que la elaboración de este marco jurídico de la juventud constituye un gran avance en cuanto al reconocimiento explícito de la importancia de los jóvenes, esta ley no define los mecanismos necesarios para operativizar los derechos ni ha contado con suficiente resonancia en las instancias públicas o en la sociedad civil por lo que es fundamental elaborar políticas, proyectos y programas de inclusión social y económica a este grupo etario (MIES, 2013).

1.5 PRINCIPALES PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL JUVENIL

1.5.1 ALEMANIA

Contexto

Con 81 millones de habitantes y un crecimiento del PIB real de 1,6% en el 2014 gracias al aporte del gasto privado y estatal, la República de Alemania se establece como la cuarta economía industrial más grande del mundo. Más del 90% de las empresas alemanas son pequeñas y medianas y albergan a dos tercios de los puestos de trabajo y a más de la mitad de la producción total del país.

Después de una década de alto desempleo, Alemania emprende en las 2003 importantes reformas laborales conocidas como las reformas Hartz las cuales perseguían tres objetivos primordiales: mejorar los servicios del sistema público de empleo, la activación de los parados y el estímulo a la demanda de trabajo a través de una menor cuña impositiva y un proceso de desregulación. Estas reformas permitieron la disminución progresiva de la tasa de desempleo que pasó de un máximo de casi el 11,2% en junio del 2005 a un 4,6% en junio del 2015, el nivel más bajo registrado desde la reunificación del país.

En cuanto al mercado laboral juvenil, Alemania consiste en el único país de Europa que ha reducido el paro juvenil durante la crisis y actualmente, presenta la menor tasa de desempleo para personas menores de 15 a 24 años de la Unión Europea que se ubica en un promedio de 7,7% en el primer semestre del 2015.

Según el presidente de la junta directiva de la Agencia de Empleo, Frank J. Weise, este resultado se debe principalmente a la facilidad que tienen los jóvenes alemanes en el paso a la vida laboral y en la construcción de cimientos y trayectorias laborales sólidas gracias a los beneficios del sistema dual el cual se describe a continuación.

Principales programas de inserción laboral juvenil

Programa Dual

El sistema de formación dual en Alemania tiene una larga tradición. Su estructura institucionalizada se basa en un enfoque de formación nacional concertado en el marco de la Ley de Educación y Formación Profesional que data de 1969. No obstante, su manejo actual se encuentra administrado por el Instituto Federal de Educación y Formación Profesional que actúa como órgano del Ministerio de Educación y Ciencia.

Este sistema, considerado como uno de los pilares del éxito económico y del mantenimiento de bajos niveles de

desempleo juvenil en Alemania, consiste en un esquema en el que la formación profesional se realiza tanto en la empresa como en el centro de enseñanza con el fin de que los jóvenes que han finalizado la Hauptschule (educación básica) puedan acceder al mismo tiempo a una formación teórica en los centros de formación profesional (uno o dos días a la semana) y a una formación práctica en el lugar de trabajo (3 o 4 días a la semana).

Las empresas son responsables de ofertar plazas de empleo formativas por medio de un contrato de formación en el que los aspirantes se convierten en aprendices de los contenidos que son determinados conjuntamente por el gobierno y los representantes de las organizaciones empresariales con un salario promedio mensual de 650 euros. El financiamiento del sistema es compartido entre el gobierno y los empleadores.

El programa involucra cerca de 370 profesiones reconocidas con contenidos formativos fijados y, dependiendo de la vocación y del nivel de conocimiento, posee una duración de entre dos a tres años y medio.

La formación dual permite poner en contacto a las empresas con futuros empleados desde etapas tempranas de la formación al tiempo que permite a los estudiantes poner en práctica los conocimientos adquiridos durante el proceso educativo. Tras obtener el título, los aprendices pueden solicitar trabajo a su empleador o a otra empresa.

Según datos de la Oficina de Empleo, en 2013 el 60% de los jóvenes accedieron a un sistema de formación dual, de los cuales dos tercios que recibieron una formación de estas características fueron contratados por las empresas donde habían hecho sus prácticas al terminar el programa.

Adicionalmente, en el 2013 Alemania puso en marcha un amplio programa denominado “The Job of my Life” que busca aliviar la escasez de mano de obra calificada debido al envejecimiento de la población. Este programa se describe a continuación.

The Job of my Life

Para contrarrestar la escasez de trabajadores cualificados en Alemania y el desempleo juvenil de la Unión Europea, el Ministerio Federal Alemán de Trabajo y Asuntos Sociales y la Agenda Federal de Empleo Alemana promueven, desde inicios del 2013, la movilidad de jóvenes profesionales de otros países de la Unión Europea por medio de la instauración del programa MobiPro-UE (nombre oficial) o The Job of my Life (nombre comercial).

Este programa, dirigido a jóvenes europeos entre 18 y 35 años en situación de desempleo y en posesión, como mínimo, de un título de educación secundaria obligatoria (ESO), busca generar las facilidades con el fin de que los jóvenes puedan completar su formación profesional dual en Alemania en cualquiera de las 350 diferentes ocupaciones profesionales que incluyen posiciones de personal técnico, personal sanitario, educadores, técnicos en mecánica e informática, diseñadores multimedia, técnicos en hotelería, vendedores, entre otros.

Si bien el programa es financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, también cuenta con los servicios del Departamento Internacional para la Intermediación Laboral (ZAV) y la Red Eures quienes se encargan de la mediación en la adjudicación de vacantes para realizar la formación profesional.

Además de la política de financiamiento que involucra servicios de apoyo en los gastos de viaje para la entrevista, las prácticas y el inicio de la formación, la remuneración mensual de un máximo de 818 euros, el pago de los gastos de procedimiento del reconocimiento profesional y los gastos de mudanza y subsidio infantil (en el caso de que los participantes tuvieran hijos), el programa también incluye el financiamiento de un curso de alemán con el fin de que los participantes logren dominar el idioma.

1.5.2 ARGENTINA

Contexto

Posteriormente al profundo derrumbe del empleo producido durante la grave crisis de la economía argentina de 1998 a 2002, el mercado laboral argentino ha evidenciado un importante dinamismo y mejoramiento de los indicadores relacionados al empleo. Es así que, según las cifras proporcionadas por el Fondo Monetario Internacional, la tasa de desempleo del país paso de máximo de 22,5% en el 2002 a 7% en el 2015. Esta situación estuvo relacionada a la vertiginosa creación de empleo privado que, en el periodo 2003-2007, incrementó en un 32% impulsado principalmente por una configuración macroeconómica sólida que permitía la generación de superávits comerciales y fiscales y potencializaba la instauración de políticas expansivas dando paso a la creación de grandes cantidades de puestos de trabajo principalmente en los sectores de la industria manufacturera y la construcción.

No obstante, en los últimos años, la desaceleración de la economía nacional con un decrecimiento del PIB de 0,3% para el año 2015, la prolongada pérdida de valor del peso argentino, los altos niveles de inflación, la permanencia de tasas de interés reales negativas y el creciente déficit fiscal, ponen en problemas la política económica del país y, por ende, la creación de empleo entra en una etapa de estancamiento ocasionando que, para el 2015, la subocupación incremente a 9% y, para el 2016, se proyecte un incremento en el desempleo de 1,1 puntos porcentuales.

Según el Censo del 2010, en Argentina existen un poco más de 40 millones de habitantes de los cuales el 17% son jóvenes entre 15 y 24 años con una tasa de actividad de 41% que se caracteriza por marcadas desigualdades de género ya que la tasa de varones jóvenes (49,%) que supera ampliamente a la de mujeres jóvenes (32,5%) y, al igual que otros países de la región, los jóvenes argentinos se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad respecto a la de los adultos no solo por presentar tasas de informalidad legales¹¹ y productivas¹² cercanas al 43% y 32% respectivamente frente al 24% y 26% de los adultos, sino que además, presentan una tasa de desempleo que, para el año 2013 se ubica en 19,9%, casi tres veces más que la de los adultos y una de las más altas de la región.

Principales programas de inserción laboral juvenil

En base al panorama de la inserción laboral juvenil en Argentina, han existido esfuerzos en la creación de programas públicos que busquen mejorar las oportunidades y condiciones laborales de los jóvenes. A continuación, se detallan los principales:

Jóvenes con más y mejor trabajo

El programa jóvenes con más y mejor trabajo consiste en una iniciativa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social orientado a los jóvenes entre 18 y 24 años de edad, con residencia permanente en el país, que no hayan finalizado sus estudios primarios o secundarios y que se encuentren en una situación de desempleo.

Este proyecto, creado en el año 2008 y financiado con fondos del Presupuesto Nacional y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, busca generar oportunidades de inclusión social y laboral por medio de acciones integradas que permitan a los jóvenes identificar el perfil profesional en el cual quisieran desempeñarse luego de finalizar su escolaridad obligatoria.

Para este fin, se realiza una fase previa de talleres de orientación e inducción al mundo de trabajo con una duración aproximada de dos meses que involucran la enseñanza de derechos laborales, técnicas para buscar empleo y gustos y habilidades. Posteriormente a los talleres, los jóvenes deben definir un proyecto formativo y ocupacional que

¹¹ La tasa legal de informalidad hace referencia a los trabajadores informales que no tienen acceso a la protección social (seguro de desempleo, seguro de salud, jubilación, etc.).

¹² La tasa de informalidad productiva consiste en aquellos trabajadores informales que tienen empleos con baja productividad, poca calificación (sin título universitario), y que pertenecen a estructuras marginales de pequeño tamaño (no más de cinco empleados) y a menudo familiares.

puede desarrollarse a través de las siguientes prestaciones:

- a) Formación para la certificación de estudios primarios y/o secundarios
- b) Cursos de formación profesional
- c) Certificación de competencias laborales
- d) Generación de emprendimientos independientes
- e) Prácticas profesionales en ambientes de trabajo
- f) Apoyo a la búsqueda de empleo
- g) Intermediación laboral
- h) Apoyo a la inserción laboral

El cumplimiento de las actividades a, c, d, f y h implica un monto de ayuda económica, mientras que aquellos que también opten por la generación de emprendimientos independientes y elaboren un plan de negocios, recibirán asistencia legal, técnica y financiera que permita desarrollar el emprendimiento.

Entre algunos resultados del programa se determina que, desde su inicio hasta enero del 2012, existieron un total de 438.460 personas adheridas al programa de las cuales 380.543 se encuentran asignados a prestaciones y tienen la ayuda económica liquidada mayormente para la terminación de los estudios básicos y medios.

Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina (P.R.O.G.R.E.S.A.R)

El Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina se establece como un derecho creado mediante el Decreto 84/2014 para los jóvenes entre los 18 y 24 años que no trabajan, trabajan informalmente o tienen un salario menor al mínimo, vital y móvil (y su grupo familiar posee iguales condiciones) con el fin de concederles una prestación de 600 pesos mensuales para que puedan iniciar o completar sus estudios en cualquier nivel educativo y acceder a cursos de introducción al trabajo y a cursos de formación profesional en instituciones reconocidas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y/o el Ministerio de Educación.

Adicionalmente, para los jóvenes que opten por la preparación profesional, existen se les otorga las siguientes facilidades:

- a) **Cursos de Formación Profesional:** el ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social brinda cursos en distintos oficios conforme a la demanda de los sectores productivos y a las necesidades de formación de los trabajadores.
- b) **Entrenamiento para el Trabajo:** consiste en prácticas en ambientes de trabajo con el fin de mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes y fortalecer sus destrezas y habilidades.
- c) **Programa de Inserción Laboral:** busca promover la inserción de los trabajadores desocupados en empleos de calidad mediante la implementación de incentivos económicos a las empresas que decidan aumentar su contratación de personal.

Jóvenes con Futuro

El programa jóvenes con futuro, instaurado desde el año 2007 hasta el 2012 por medio del convenio 164/06 entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y las empresas del sector privado, que nace con el objetivo de generar oportunidades de inserción laboral a los jóvenes de 18 a 24 años procedentes de sectores vulnerables ya sea por dificultad de acceso a empleo por no completar sus estudios secundarios, por no contar con una formación acreditada o por no tener una experiencia laboral significativa.

Este programa consiste en una intervención público-privada que permite la formación profesional y el desarrollo de prácticas calificantes en empresas líderes del país por un periodo de entre 3 y 10 meses y una carga horaria máxima de 6 horas por día con el fin de que los jóvenes adquieran habilidades básicas y competencias laborales requeridas por cada ocupación.

Los jóvenes, cuando terminan sus prácticas, reciben una certificación otorgada por la empresa y refrendada por el Ministerio que les permite acreditar su participación en el programa e incrementar sus posibilidades de inserción. Es así que, entre algunos resultados, se encuentra que 6 de cada 10 jóvenes encontraron empleo al finalizar el programa, de los cuales el 49% fueron incorporados en las empresas en las cuales realizaron su práctica.

Además de los programas antes mencionados, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República de Argentina maneja dos facilidades adicionales para el fomento de la inserción laboral juvenil: los Cursos de Formación y la Red de Servicios de Empleo.

Los cursos de formación se establecen como una herramienta mediante la que los jóvenes pueden acceder a cursos gratuitos en más de 1.000 centros de formación profesional en todo el país relacionados a más de 40 sectores de actividad económica.

Por su parte, la Red de Servicios de Empleo se encuentra integrada por más de 630 oficinas a nivel nacional las mismas que ofrecen atención personalizada, acompañamiento permanente, programas de empleo, asistencia a micro emprendedores, orientación laboral, vinculación con puestos de trabajo e información actualizada acerca del mercado laboral local.

1.5.3 BRASIL

Contexto

Pese al crecimiento acelerado de Brasil en los últimos diez años lo que lo ha llevado a constituirse en la primera economía latinoamericana y la séptima del mundo por volumen de PIB, la economía brasileña se encuentra atravesando la peor recesión en más de dos décadas ocasionada principalmente por el empeoramiento de los mercados globales de las materias primas y la desaceleración de la actividad exportadora de commodities.

Esta situación, ha generado que el país evidencie un leve crecimiento del PIB de 0,1% en el 2014 y, según las proyecciones del Fondo Monetario Internacional, el 2015 cerrará con una contracción del -1%.

Al igual que la producción nacional, el mercado laboral brasileño ha experimentado un deterioro que se traduce en el incremento paulatino de los niveles de desempleo lo cuales, han evidenciado cinco subidas consecutivas desde que cambio su tendencia a inicios del 2015 hasta ubicarse en una tasa de 6,77%, la mayor desde el año 2010. Según el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística, Brasil cerró el 2014 con una desocupación del 4,8% lo que representa a cerca de 1,6 millones de personas.

Al focalizar el análisis a los aspectos relacionados a la juventud brasileña, se evidencia que cerca del 16,5% de la población se encuentra entre las edades de 15 y 24 años y que su inserción laboral está caracterizada, entre otros

aspectos, por los elevados índices de desempleo e informalidad, así como por los bajos niveles de renta y protección social lo que significa que la juventud brasileña sigue siendo afectada por un elevado déficit de trabajo decente. En este sentido, se reconoce que la tasa de desempleo juvenil para el año 2013 es de 13,6%.

Algunas de las políticas y programas desarrollados en contra del paro juvenil se detallan a continuación.

Principales programas de inserción laboral juvenil

Programa Nacional de Inclusión de Jóvenes (Pro Joven)

El Programa Nacional de Inclusión de Jóvenes consiste en un proyecto instituido por la Medida Provisional No. 238 y convertido en la Ley No. 11.129 a partir de junio del 2005.

Esta iniciativa, coordinada por la Secretaría Nacional de Juventud, se instaura como un programa de emergencia piloto destinado a ejecutar acciones que eleven el grado de escolaridad y la culminación de la educación básica y estimulen la inserción productiva y comunitaria de los jóvenes de 15 a 29 años por medio de la realización de cursos que tienen una duración máxima de 12 meses en los que la población beneficiaria recibe una ayuda financiera mensual de 100 reales.

Su objetivo principal consiste en promover la inserción de los jóvenes en el proceso de participación social y valorizar el protagonismo juvenil. Las acciones comunitarias son desarrolladas través de proyectos elaborados por los alumnos con el apoyo de asistentes sociales e incluyen la prestación de servicios y desarrollo de campañas comunitarias, de vacunación y movilización social, entre otras.

Para incrementar el número de beneficiarios, en el año 2007, el gobierno federal genera una reestructuración del proyecto instituyendo el Pro Joven Integrado el cual resulta de la incorporación de seis programas existentes: antiguo Pro Joven, Agente Joven, Saberes de la Tierra, Consorcio Social de la Juventud, Juventud Ciudadana y la Escuela de Fabrica. Este programa posee cuatro modalidades: Pro Joven Adolescente, Pro Joven Urbano, Pro Joven Campo y Pro Joven Trabajador.

- a) **Pro Joven Adolescente:** se instaura como un servicio socioeducativo de asistencia social que beneficia a los jóvenes de entre 15 y 17 años y se encuentra ejecutado por el Ministerio de Desarrollo Social y Combate al Hambre. El programa consiste en la organización de los jóvenes en grupos de 15 a 30 integrantes (colectivos) a los cuales se les otorga un valor mensual de 1.256,25 reales y se les exige una carga horaria de 1.200 horas distribuidas en dos años de actividades consistentes en encuentros y talleres para jóvenes que se articulan en bale a tres ejes estructurales: convivencia social, mundo de trabajo y participación ciudadana
- b) **Pro Joven Urbano:** este programa, ejecutado por el Ministerio de Educación, posee como población objetivo a las personas de 18 a 29 años que saben leer y escribir, pero no terminaron la educación secundaria, quienes reciben una nivelación en sus estudios con una duración de 18 meses y una ayuda económica de 100 reales al mes condicionada al 75% de asistencia a las actividades y a la entrega de los trabajos pedagógicos.
- c) **Pro Joven Campo:** esta modalidad da la oportunidad a jóvenes agricultores excluidos del sistema de educación formal de concluir sus estudios de educación básica. El curso con duración de 2 años está destinado para jóvenes entre 18 y 29 años que no han terminado la educación secundaria e incluyen una ayuda de 100 reales y un diploma de terminación de su preparación. Se encuentra administrado por el Ministerio de Educación
- d) **Pro Joven Trabajador:** el programa ejecutado por el Ministerio de Trabajo y Empleo se orienta para las personas de 18 a 29 años en situación de desempleo y con ingresos inferiores al 50% del salario mínimo,

quienes reciben una ayuda financiera mensual de 100 reales por una la asistencia a cursos de formación social y profesional divididos en 350 horas por un periodo de 12 a 18 meses.

Programa Nacional de Estímulo al Primer Empleo (PNPE)

El Programa Nacional de Estímulo al Primer Empleo, instituido por la Ley No. 10.748 en octubre del 2003, consiste en uno de los principales programas creados específicamente para la juventud con el fin de promocionar la inserción de jóvenes al mercado de trabajo y a la escuela, fortalecer la participación de la sociedad en el proceso de formulación de políticas y generar empleo e ingresos.

La población objetivo de este programa consiste en los jóvenes de 16 a 24 años en situación de desempleo involuntario que no hayan tenido un empleo anterior, pertenezcan a familias con ingreso mensual per cápita de hasta 50% del salario mínimo (considerando las subvenciones de programas similares) y estén cursando o hayan terminado estudios de enseñanza fundamental o media.

El PNPE busca fomentar la creación de puestos de trabajo y preparar a los jóvenes para ocupaciones alternativas por medio de acciones de cualificación y líneas de acción que incluyen desde una subvención económica de seis cuotas bimestrales de 250 reales (96% del salario mínimo) hasta estímulo al emprendimiento y ayuda en la intermediación de mano de obra.

Ley No. 10.997: Ley del Aprendiz

La Ley del Aprendiz en Brasil, establecida como normativa en el año 2000 y modificada mediante el decreto 5.598 en el 2005, consiste en un proyecto destinado a los jóvenes entre 14 y 24 años matriculados en la escuela o en una institución formadora.

Esta iniciativa introduce un contrato de trabajo especial para los jóvenes bajo la modalidad de aprendizaje con una duración máxima de 2 años, mediante el cual los aprendices se comprometen a trabajar por una remuneración no menor al salario mínimo por hora y por máximo 6 horas diarias para que puedan culminar sus estudios o recibir capacitación en las aulas de las escuelas de formación. La certificación de las competencias laborales adquiridas es acreditada por las entidades responsables del servicio nacional de aprendizaje (SENA y SENAI).

Si bien la legislación establece una normativa fuerte en el sentido de que todas las empresas medianas y grandes están obligadas a contratar aprendices entre un 5% y 15% de su nómina, también incluye incentivos a las empresas que consisten en reducción de las contribuciones que deben realizar las empresas al fondo de compensación por tiempo de servicios en caso de separación de un trabajador (del 8% al 2%) y la no contemplación de costos de despido en casos de la separación del aprendiz antes de la terminación del contrato.

Entre algunos resultados se encuentra que, en el periodo 2000 – 2010, existieron 837 mil beneficiarios los cuales, por participar en el programa, poseen un impacto positivo en su inserción laboral formal y en mejorar su nivel salarial (Corseuil et al, 2012)

1.5.4 CHILE

Contexto

Chile se establece como una de las economías de más rápido crecimiento en América Latina en la última década y

su índice de crecimiento se establece como uno de los más fuertes de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Si bien en el 2014, el crecimiento del PIB tuvo una desaceleración que lo ubicó en 1,8% (2,5 puntos porcentuales menos que el 2013) debido al estancamiento de la inversión en el sector minero y a la disminución del consumo de los hogares, las estadísticas del Fondo Monetario Internacional muestran una aceleración en el 2015 registrando una tasa de crecimiento de 2,7% ocasionado por el alza de inversiones en los sectores no mineros, la recuperación de la demanda interna y el incremento de las exportaciones.

En cuanto al mercado laboral, Chile mantiene, para el 2014, una tasa de desempleo de 6,4% la cual, debido principalmente a la desaceleración de la inversión, se estima que incremente a 7,2% en el 2015. No obstante, se prevé que en el 2016 el desempleo retome su tendencia a la baja por el aumento del empleo público y de los trabajos por cuenta propia.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, de los cerca de 18 millones de habitantes en el 2015, el 23,9% corresponde a personas entre los 15 y 29 años, lo cuales registran una tasa de desempleo superior al 16% y presenta una de las tasas de ocupación más bajas de Sudamérica. La evidencia presentada muestra que existe, al menos, tres elementos de mayor influencia en esta situación. En primer lugar, se constata los bajos niveles de educación y experiencia laboral del grupo etario lo que aumenta la probabilidad de encontrarse desempleado. En segundo, se sugiere que las regulaciones en el mercado laboral chileno, en especial el salario mínimo, afecta sus posibilidades de inserción. Y finalmente, existe evidencia de que algunos jóvenes se encuentran voluntariamente desempleados a la espera de una oferta laboral que cumpla sus expectativas.

Para mejorar esta situación, se han instaurado las siguientes medidas de política.

Principales programas de inserción laboral juvenil

Programa Jóvenes Bicentenario

El Programa Jóvenes Bicentenario, instaurado en Chile en el 2008, consiste en un proyecto administrado y financiado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) dirigido a los jóvenes de 18 a 29 años que hayan aprobado, como mínimo, 8 años de educación y residan en una comuna de alta vulnerabilidad social.

El objetivo del programa es mejorar la empleabilidad de los jóvenes conectándolos al desarrollo de trayectorias de capacitación que les permitan adquirir las destrezas necesarias para desempeñarse en el mundo del trabajo a partir del conocimiento de un oficio por medio de cuatro componentes:

- a) Diagnóstico y orientación laboral: con el propósito de contar con la información necesaria que permita identificar los intereses, habilidades y motivaciones de cada joven para acordar un itinerario posible de formación. Esta etapa tiene una duración de 8 semanas.
- b) Capacitación en oficios y cursos complementarios de formación general: en donde se inculca a los jóvenes la noción de formación permanente por medio de un sistema de aprendizaje de máximo 400 horas en el que el 70% está concentrado en el aprendizaje del oficio y el 30% en el desarrollo de competencias de empleabilidad. Adicionalmente, puede incluir módulos de capacitación complementarios como por ejemplo clases de inglés básico o alfabetización digital.
- c) Apoyo en la búsqueda y obtención de una práctica en empresas: esta etapa tiene una duración máxima de 380 horas y no es obligatoria. Los egresados reciben una certificación de los Organismos Técnicos de Capacitadores más no un salario.
- d) Intermediación laboral: la cual se le atribuye una renovada importancia para que los participantes tengan

la posibilidad de encontrar un empleo acorde al tipo de formación recibida posteriormente a la finalización del programa.

Según datos del 2009, existieron 20.496 jóvenes que cumplieron con los requisitos de inscripción de los cuales 13.636 fueron diagnosticados y 10.435 se inscribieron en los cursos de capacitación. Asimismo, se estima que el 76% de los inscritos corresponden al 40% de la población más vulnerable del país.

Programa Chile Joven

El programa de Capacitación Chile joven se instaura en 1991 como una experiencia pionera en América del Sur. La iniciativa coordinada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y financiado por el Estado de Chile y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), contemplaba la realización de subprogramas de capacitación, líneas de incentivo a la oferta laboral mediante el mejoramiento académico e infraestructura de los organismos capacitadores y componentes de fortalecimiento institucional como las oficinas municipales de intermediación laboral.

Este programa, destinado para jóvenes de 15 a 24 años, incluía la capacitación en 20 especialidades estandarizables, relacionadas principalmente a los servicios administrativos y de apoyo.

La inserción laboral y educativa posteriormente al programa logro un porcentaje de inserción del 60,7% de los jóvenes beneficiarios.

Programa Aprendizices

El Programa Aprendizices se establece como una de las principales iniciativas de política laboral del gobierno chileno y consiste en un sistema de formación dual a partir del año 1998 en el que los jóvenes reciben formación teórica (por medio de enseñanza relacionada o capacitación) y práctica (mediante la formación en la empresa).

El programa, ejecutado directamente por los Organismos Técnicos de Capacitación (OTECs) y las empresas privadas, tiene como objetivo promover la formación en un oficio en jóvenes de entre 15 y 25 años de edad mediante el desempeño en un puesto laboral en una empresa con un contrato de aprendiz (contrato a plazo fijo) y con una remuneración mensual mínima de un salario mínimo y máxima de dos salarios mínimos, según la empresa contratante.

Adicionalmente, el programa incluye una bonificación a las empresas con un monto correspondiente al 50% de un ingreso mínimo mensual por un periodo máximo de 12 meses y un bono de 400 mil pesos (por aprendiz contratado) por única vez para para enseñanza relacionada.

Este programa permite a los aprendices adquirir una experiencia laboral que les permite iniciar su trayectoria productiva en el mercado de trabajo.

Programa + Capaz

El Programa + Capaz, instaurado en el 2014, tiene por objetivo la capacitación de hombres entre 18 y 29 años de edad y mujeres de entre 18 y 64 años de edad, que no hayan terminado el segundo ciclo de educación media para que sean capaces de nivelar sus estudios.

Consiste en un programa de formación integral que apoya el acceso y la permanencia en el mercado laboral por medio de la otorgación de subsidios, seguros de accidentes, cuidado a hijos menores de seis años, apoyo socio laboral personalizado y nivelación y continuidad en los estudios. Además, contempla los siguientes componentes:

-
- a) Capacitación laboral: cursos de capacitación de duración entre 180 y 300 horas.
 - b) Intermediación laboral: prácticas laborales para lograr la inserción en puestos de trabajo formal
 - c) Certificación de competencias laborales: evaluación de competencias laborales por medio del Sistema nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley no. 20.267

Este programa, planificado hasta el 2018, busca ofertar 80.000 cupos en 15 regiones del país.

Chile Califica

El programa Chile Califica, establecido en el 2002, consiste en una iniciativa del gobierno destinada a toda la población en edad de trabajar (especialmente jóvenes y sectores de escasos recursos) que busca desarrollar un sistema de capacitación y educación permanente con el fin de promover las competencias laborales mediante la articulación de la educación básica técnica y la capacitación para el trabajo.

Incorpora los siguientes componentes:

- a) Nivelación de estudios: orientado a las personas no cuenten con una educación formal. Se realiza mediante modalidades flexibles de estudio.
- b) Formación y certificación para el trabajo: incluye itinerarios de formación técnica y el desarrollo de un marco nacional de competencias que reconozca las competencias adquiridas en el trabajo.
- c) Construcción de un sistema de información para la educación y capacitación permanente: incluye información sobre el mercado laboral y estrategias de orientación vocacional y profesional.

Los resultados muestran que se emitieron 33.462 certificados de educación básica, 76.104 certificados de educación media, capacitación a 2,2 millones de trabajadores y 645 mil beneficiados de orientación vocacional.

Otras iniciativas

Además de las iniciativas antes mencionadas, el gobierno chileno ofrece un Subsidio al Empleo Joven (2009) que consiste en un aporte monetario otorgado por el Estado de hasta el 30% del salario percibido por el joven (el 20% se entrega al trabajador y el 10% a la empresa) con el fin de mejorar el sueldo de los trabajadores de 18 a 25 años que no trabajen en una institución del Estado o en una empresa con un aporte estatal superior al 50% y cuya remuneración no supere el límite legal establecido.

De igual manera, cuenta con el Subsidio Previsional a Trabajadores Jóvenes (2008) que consiste en un aporte monetario equivalente al 50% de una cotización previsional calculada sobre un ingreso mínimo mensual. Este valor esta direccionado para trabajadores entre 18 y 35 años de edad que perciben un salario inferior a 1,5 veces el salario mínimo y con menos de 24 cotizaciones para jubilación en su administradora de Fondos de Pensiones.

Chile también cuenta con el apoyo de otras organizaciones privadas para la mejora de la inserción y condiciones laborales de los jóvenes. Es así que, por ejemplo, la Fundación Real Madrid ejecuta un programa de formación juvenil para la inserción laboral que tiene por objetivo la capacitación de jóvenes que se integran en un futuro cercano al mundo laboral, disminuyendo el fracaso que experimentan por motivos de escasa formación para el trabajo.

Bajo la misma línea, instituciones como CAM, Chilectra, Prosegur y Santander, manejan programas de selección, capacitación e inserción laboral de jóvenes en sus líneas de negocio.

1.5.5 COLOMBIA

Contexto

La economía colombiana ha presentado tasas de crecimiento superiores al 4% a partir del 2012. Sin embargo, pese a que se consideraba que este país iba a ser la excepción en América Latina debido al comportamiento favorable que tuvo en el 2014 a diferencia del resto de países del área que daban señales de desaceleración, la llegada del año 2015 y, sobre todo, la fuerte afectación a los precios del crudo, ocasionaron que el país registre un pronóstico de crecimiento de 3,4% para el 2015.

La creciente confianza en la economía colombiana ha permitido la atracción de grandes montos de inversión. Es así que, en el año 2000, se recibieron por concepto de inversión extranjera directa US\$ 2.436 millones que incremento a US\$ 15.000 millones en el 2014.

En materia laboral, Colombia ha presentado un avance importante durante la última década. La tasa de desempleo ha logrado una reducción significativa en los últimos años, situándose en niveles inferiores al 10%, pese a esto, Colombia sigue siendo uno de los países con mayor desempleo de la región. No obstante, la proporción de ocupados a nivel nacional ha presentado un incremento de 2,1% entre los años 2013 y 2014 favorecido principalmente por la creación de 435.000 nuevos puestos de trabajo destinados principalmente a los sectores de servicios comunales, sociales y personales, construcción y comercio.

Al analizar la situación de los jóvenes en el mercado laboral, se encuentra que Colombia posee una de las tasas de desempleo juvenil más alta de la región (14,3% en el 2014). Según el Departamento Nacional de Estadísticas (Dane) existen alrededor de 1.100.000 jóvenes en edad productiva que se encuentran sin trabajo lo que representa que, del total de población joven en edad de trabajar, el 39,8% se encuentra inactivo.

Algunos proyectos para revertir esta situación, se detallan a continuación:

Principales programas de inserción laboral juvenil

Jóvenes en Acción

SENA creó este programa con la finalidad de mejorar las condiciones de empleabilidad y los niveles de inserción laboral de jóvenes de escasos recursos de entre 18 y 25 años y sin empleo para reducir los efectos de la crisis económica en la población juvenil más vulnerable. El índice de inserción se estima en aproximadamente 100.000 jóvenes en tres años, a través de cursos de formación laboral en oficios semi calificados en siete ciudades principales del país (Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales y Cartagena) y 24 municipios aledaños.

El curso estuvo conformado por dos fases, la fase lectiva y la fase de práctica laboral; la primera tuvo un tiempo de duración de tres meses en jornadas de seis horas diarias, tiempo en el cual los jóvenes recibieron formación en un oficio específico, instituyendo habilidades transversales para el trabajo. En la fase de práctica, con una duración de tres meses y 480 horas de trabajo, en empresas legalmente constituidas, los jóvenes pusieron en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas en la fase anterior, a la vez que conocieron la realidad del mundo laboral.

El proyecto además incluyó la construcción de un programa denominado “Proyecto de Vida”, el mismo que ayudó económicamente a los jóvenes cubriendo los gastos de transporte y alimentación durante la capacitación. Otro de los beneficios fue para las madres con hijos menores de 7 años, recibieron un subsidio especial. Por otro lado, los beneficiarios matriculados en el curso de formación laboral, recibieron una póliza de seguro de accidentes personales para el sector educativo y una póliza de responsabilidad civil que tuvieron vigencia los seis meses de

duración de la preparación.

Los resultados obtenidos en este programa se reflejan en la siguiente información:

- a) Se fortaleció la oferta de formación laboral.
- b) Se creó una red de 330 centros certificados.
- c) Vinculación de alrededor de 3.000 empresas al programa para la práctica laboral de los jóvenes.
- d) El 97% de los jóvenes completó la fase lectiva y el 92% completó la fase práctica.
- e) 47 mil jóvenes capacitados y con experiencia laboral por año.

Al finalizar el programa se evaluó su factibilidad obteniendo los siguientes datos:

- a) Hubo una inserción laboral del 30%.
- b) Aumentó la estabilidad laboral entre un 40 y 50%.
- c) Se instauró contratos y protección de legislación laboral.
- d) Se aumentaron los salarios en un 20%.

Al mejorar las condiciones laborales, mejoró la situación laboral de los jóvenes, evidenciándose un cambio en la composición del gasto del hogar. Así mismo las estrategias para dictar los cursos específicos y la aceptación de las empresas en participar en la fase práctica, fue apropiada para cumplir los objetivos del programa.

Programa de promoción del empleo juvenil en Colombia “Red de egresados Proniño”

La red de egresados Proniño, promueve un aspecto innovador donde se destacan los programas empresariales para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de escasos recursos. En el país actúan dos iniciativas: Endesa Internacional (Codensa) y Fundación Telefónica.

Codensa presentó un proyecto denominado “Capacitación de jóvenes de los estratos I, II y III en tecnología eléctrica en la ciudad de Bogotá”, que se llevó a cabo entre octubre 2006 y septiembre de 2007, cuya finalidad fue la capacitación y práctica laboral en la empresa de 17 jóvenes en el sector de la electricidad. La innovación de este programa como primera fase, además la formación en el puesto de trabajo, fue la exigencia de crear un proyecto propio vinculado a algún aspecto de la aplicación práctica en el negocio.

La segunda fase de este programa se desarrolló entre noviembre de 2007 a septiembre de 2008, donde se enfocó en minimizar el riesgo, reclutando jóvenes del último año de educación secundaria técnica, donde recibían refuerzo en el tema de materias relacionadas al tema eléctrico y una subvención adelantada que le garantice mínimas condiciones de vida y un incentivo personal de cara a su futura vida laboral. Con este programa Codensa espera que los jóvenes lleguen a las prácticas con un mínimo de desventaja formativa.

Por otro lado, Fundación Telefónica presentó el programa de promoción del empleo juvenil en Colombia “Red de egresados Proniño”. El objetivo de este programa es la atención de 1.500 jóvenes entre 15 y 24 años, egresados o cursando los últimos grados de educación, vinculados al programa Proniño, para reforzar sus habilidades y competencias para salir de la pobreza y alcancen un mejor nivel de vida. Este proyecto se desarrolló en Bogotá, Cali, Cartagena, Cúcuta, Medellín, Barranquilla, Montería, Muzo y Valledupar, de febrero 2008 a enero 2009.

Con este programa se fortalecieron aspectos como:

- a) Ubicación e inserción laboral de los jóvenes objetivo.
- b) Apoyo para el ingreso a la educación superior.

- c) El ingreso de aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia (SENA).
- d) Apoyo y seguimiento a micro emprendimientos.

Programa 40.000 primeros empleos

El Programa 40 mil primeros empleos consiste en una iniciativa instaurada en abril del 2015 con el fin de promover la contratación de trabajadores jóvenes por medio de un subsidio del Estado a las empresas que los contraten.

El programa, orientado a jóvenes con bachillerato, egresados de carreras intermedias y profesionales universitarios que carezcan de experiencia laboral, ofrece una subvención que solventa la remuneración y obligaciones sociales de los jóvenes por un periodo de 6 meses a cambio de que la empresa beneficiaria se comprometa a mantener en su nómina al menos al 60% de los jóvenes contratados bajo el subsidio por un periodo no menor a 6 meses adicionales.

A nivel operativo se establece un convenio entre las Cajas de Compensación Familiar (encargadas del financiamiento del programa) y las empresas participantes y el pago del subsidio se realiza en dos partes: el primer 50% se realiza a los 3 meses (posterior a verificar la información de nómina y una declaración del tutor del joven beneficiario) y el 50% restante se entrega luego de 12 meses.

1.5.6 ECUADOR

Contexto

La economía ecuatoriana presenta una tendencia de desaceleración a partir del año 2011. La disminución de los niveles de consumo público y privado, el menor incremento del gasto, la mayor dificultad por mantener los niveles de inversión pública y, en el último año, la grave disminución de los precios del crudo, han propiciado que el país enfrente graves retos por superar en el próximo año y busque diversificar sus fuentes de financiamiento.

Según las estadísticas del Banco Central del Ecuador, el país ha evidenciado una disminución de 1,8 puntos porcentuales en la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto entre los años 2014 y 2015 pasando de 100.917 millones a 100.048 millones de dólares corrientes respectivamente.

Esta situación ocurre, entre otras cosas, debido a la desaceleración de los niveles de gasto de consumo final y formación bruta de capital fijo cuya tasa de crecimiento ha pasado de 10,4% y 19,5% en el 2011 a 5,5% en el 2014. De igual forma, la tasa de variación de las exportaciones de bienes y servicios presenta una reducción de 22,9 puntos porcentuales, ubicándose en el 2014 en 4,3%.

No obstante, pese a este escenario, los importantes niveles de crecimiento de los últimos años, la tasa de desempleo mantiene una tendencia descendiente a partir del año 2009 en el que se ubicó en 8,8% y, desde el 2011, este indicador ha presentado niveles por debajo del 5%. De esta manera, el mayor inconveniente que presenta la economía ecuatoriana referente al mercado laboral consiste en los altos niveles de empleo inadecuado que bordean el 52,06% para marzo del 2015 en donde el subempleo presenta un valor de 13,37% para la misma fecha.

Al considerar el caso puntual de los jóvenes ecuatorianos, se encuentra que, según el Censo de Población y Vivienda del año 2010, 3.912.227 habitantes se encuentran entre las edades de 15 a 29 años lo que representa el 27,01% de la población total y, a pesar de que sus tasas de empleo presentaron un leve mejoramiento en los últimos años, la

tasa de desempleo juvenil para dicho año se mantiene en 9,84% y, se estima que esta tasa incremente a 11% en el 2015.

En este último contexto, se han llevado a cabo grandes esfuerzos por generar proyectos de inserción laboral juvenil, los cuales han sido ejecutados principalmente por el Ministerio del Trabajo. Las principales iniciativas consisten en las siguientes:

Principales programas de inserción laboral juvenil

Mi Primer Empleo

El programa Mi Primer Empleo se establece como un proyecto de apoyo productivo y fomento al empleo ejecutado por el Ministerio de Trabajo por medio de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios con un plazo inicial de 7 años (2007-2013) que fue ampliado mediante oficio de la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo hasta el 2017 y con costo total de inversión de cerca de 18 millones de dólares.

Este programa, tiene por finalidad de dar la oportunidad a los jóvenes de acceder a una primera experiencia laboral mediante la implementación de pasantías pagadas que mejore sus oportunidades de empleo además de otorgarles capacitaciones en normativa del trabajo, estrategias de un buen servicio y sistemas de talento humano y liderazgo ético.

El proyecto cuenta con beneficiarios indirectos y directos. Los beneficiarios indirectos consisten en todas las instituciones públicas que se verán beneficiadas de la productividad, conocimientos y trabajo de los jóvenes pasantes. Mientras que los beneficiarios directos son los jóvenes que participen del programa quienes adquirirán experiencia laboral remunerada con el 70% del salario básico unificado y la afiliación a la seguridad social

Entre algunos resultados obtenidos del programa, se evidencia que se han beneficiado a 14.615 jóvenes de los cuales el 59% logró insertarse al mercado laboral posteriormente a su pasantía.

Red socio empleo

El proyecto Red Socio Empleo consiste en una iniciativa de apoyo productivo y fomento al empleo, ejecutada por el Ministerio de Trabajo, la Subsecretaria de Empleo y Salarios y la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral con un plazo de 4 años (2009-2013) y con costo total de inversión de casi 7 millones de dólares.

Este programa, se fundamenta en la existencia de una proporción de la población ecuatoriana que basa sus ingresos en actividades relacionadas a la gasfitería, plomería, pintura, jardinería, construcción, entre otros y que laboran en condiciones precarias, peligrosas y poco dignas ya que, para obtener empleo, se concentran en determinados sitios a la intemperie involucrándose en situaciones de vulnerabilidad. Este grupo de atención prioritaria se caracteriza por tener una baja capacitación y educación lo que dificulta sus posibilidades de organizarse y de mejorar su calidad de vida.

Frente a esta situación, la implementación de centros y/o puntos de atención integral de empleo orientados a dignificar las condiciones de búsqueda de empleo de estas personas, consiste en una necesidad latente para incrementar su empleabilidad por medio de procesos de capacitación y vinculación con posibles empleadores. Es así que el programa de Red Socio Empleo brinda el servicio de intermediación laboral sustentándose en 3 ejes:

- a) **Agencias Red Socio Empleo:** Consiste en una red de oficinas a nivel nacional que presta servicios de capacitación especializada e intermediación laboral
- b) **Bolsa de empleo electrónica socio empleo:** Es un portal web gratuito que facilita los procesos de selección y reclutamiento.

-
- c) Capacitación técnica para el trabajo y reconversión laboral: Radica en la capacitación permanente de las personas que se encuentran en esta situación vulnerable para que puedan iniciar su reconversión hacia nuevos empleos.

Entre algunos resultados del programa se encuentra que, a diciembre del 2012, existe un total de 11.592 trabajadores colocados dentro del mercado laboral y un total de 3.773 personas capacitadas.

Otras iniciativas

Además de los programas antes mencionados, el Ecuador cuenta con dos iniciativas adicionales direccionadas a la formación de los jóvenes.

Por un lado, el convenio de cooperación “Alianza para la Formación Profesional” suscrito en el 2013 entre el país y la Confederación de Cámaras de Industria y Comercio de Alemania (DIHK por sus siglas en alemán) tiene por objetivo lograr una formación profesional orientada hacia la práctica lo que contribuye a mejorar las oportunidades laborales y el nivel de cualificación de los jóvenes, además de mejorar la productividad y competitividad de las empresas ecuatorianas. Esta iniciativa, busca potencializar las carreras técnicas y tecnológicas con modalidad dual en el país.

Por otra parte, el programa “Empleo Joven” administrado por CONQUITO, brinda asesoramiento a los jóvenes que buscan empleo y, por medio de un portal web, les permite cargar su hoja de vida para participar en procesos de selección de pasantes. Además, el programa involucra beneficios para el sector empresarial que fomente la contratación de jóvenes de 18 a 29 años entre los que destacan el “Sello Empleo Joven” (reconocimiento) y descuentos a la tributación.

Hasta junio del 2015 “Empleo Joven” ha colocado laboralmente a 1.400 jóvenes con la colaboración de 12 empresas, 4 poseen el “Sello Empleo Joven” y 12 se encuentran en proceso de obtenerlo.

1.5.7 PARAGUAY

Contexto

Con una población de alrededor de 6 millones de habitantes en el 2014, Paraguay se establece como un país de gran dinamismo y crecimiento económico. En el 2014, el PIB registró una tasa de crecimiento de 4,4% y se estima que en el 2015 y 2016, se mantenga una tasa del 4%.

La economía del país depende significativamente de la producción agropecuaria y del comercio exterior donde sus principales aliados comerciales son Argentina y Brasil a los que destina el 40% de sus exportaciones entre las que destaca la producción de soya. Además, cuenta con una fuerte inversión extranjera directa que, según información de la CEPAL, ha presentado un incremento del 230% entre los años 2013 y 2014 y se destina principalmente a los sectores de servicios, industria y recursos naturales.

En lo referente al mercado laboral, Paraguay cuenta con una de las tasas más bajas de desempleo en América Latina, es así que, para el año 2014, registra una tasa de 5,5% convirtiéndose en el quinto país con menor desempleo en la región.

Según la Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos en el primer trimestre del año se crearon un total de 66.574 nuevos empleos a comparación del año anterior logrando una tasa de ocupación del 92.0% y aumentando en un 5.2% el número de ocupados en los últimos 12 meses

No obstante, existen problemas de déficit de mano de obra capacitada para los mandos medios y altos y reducción de la capacidad de compra de los hogares ocasionado por la falta de educación y por el hecho de que cerca del 30% de la población asalariada cobra menos del sueldo mínimo.

Asimismo, el mercado laboral paraguayo enfrenta varios problemas respecto a la inserción laboral de la juventud entre los que destacan altas tasas de desempleo (11,3% en el 2013) e informalidad, brechas de ingreso entre jóvenes urbanos y campesinos y brechas salariales entre hombres y mujeres jóvenes.

Según la Secretaria Nacional de la Juventud, el 56,6% de la población paraguaya es menor de 30 años y alrededor de 1,4 millones de personas se encuentran entre los 18 y 29 años de los cuales 96.337 se encuentran desocupados.

Entre las principales acciones para mejorar la inserción laboral de los jóvenes en el país se encuentran dos grandes esfuerzos de política y normativa.

Principales programas de inserción laboral juvenil

Política Pública de Empleo Juvenil

Como una medida prioritaria, el Gobierno Nacional decidió instalar la Mesa Nacional para la generación del empleo juvenil conformada según el Decreto No. 197/08 en septiembre del 2008.

El objetivo principal de esta iniciativa consiste en desarrollar e implementar estrategias que permitan a los jóvenes construir trayectorias de trabajo decente orientadas sobre cuatro pilares:

- a) Empleo: el Estado debe diseñar, implementar y ejecutar políticas y programas públicos de empleo e ingresos que fortalezcan y optimicen los servicios de intermediación, formación profesional y dinamicen el mercado de trabajo juvenil
- b) Empleabilidad: con el fin de satisfacer las necesidades de la demanda de trabajo, se busca promover e incrementar el acceso a una capacitación laboral y educación pertinente y de calidad mediante un sistema de formación ordenado y articulado.
- c) Emprendimiento: para propiciar la cultura emprendedora se debe facilitar la creación e implementación de nuevas empresas que no solo fomenten más y mejores empleos juveniles, sino que además potencien las iniciativas de emprendimiento
- d) Aspectos transversales: hacen referencia a la garantía de la sustentabilidad, coordinación, rectoría y el diseño de actividades con el fin de alcanzar las metas de mediano y largo plazo propuestas por la Mesa Nacional para la Generación del Empleo Juvenil.

Ley No. 4.951/13: De Inserción al Empleo Juvenil

La Ley de Inserción al Empleo Juvenil promulgada por el Ministerio de Justicia y Trabajo en el año 2013, se establece como un esfuerzo de normativa que pretende fomentar la formación, capacitación e inserción al empleo formal por medio de diferentes modalidades y crear las condiciones propicias para disminuir las inequidades existentes que afectan a hombres y mujeres jóvenes en relación con sus posibilidades de acceso y permanencia en el mercado laboral.

La Ley crea un régimen laboral especial para los jóvenes trabajadores de 18 a 29 años que pertenecen al 20% más pobre en el caso de los hombres y al 30% más pobre en el caso de las mujeres o los jóvenes que poseen algún tipo

de discapacidad de hasta el 33% certificada por el Instituto de Protección a Personas Excepcionales (Inpro).

La normativa incluye la instauración de cinco posibles modalidades:

- a) Capacitación laboral y aprendizaje: se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ser entrenados, de acuerdo con las necesidades de la empresa. En el caso en el que el joven demuestre un buen desempeño, se puede desarrollar un contrato de 3 meses con una remuneración de un salario mínimo para la cual es Estado provee un subsidio equivalente al 30%.
- b) Practica laboral: se realiza en las unidades productivas de las empresas que buscan relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo. En ella se actualiza y contrasta lo aprendido en el Centro de Formación y aplicación de la dinámica de los procesos, productivos. Está destinado para alumnos y egresados de las Instituciones de Formación Profesional quienes deben cumplir con una práctica no menor a 80 horas ni mayor a 180 horas efectivas a cambio de una remuneración no menor al 60% del salario mínimo vigente.
- c) Beca de trabajo: posibilita a que los jóvenes pertenecientes a sectores vulnerables se vinculen al medio laboral y realicen una adecuada primera experiencia de trabajo. La remuneración de esta modalidad no puede ser menor a un salario mínimo vigente.
- d) Contrato de primer empleo formal: establece normas para regular y fomentar la primera inserción laboral formal. Esta modalidad, que aplica para los jóvenes que no registren aportes formales continuos por el plazo de un año o más, consiste en la posibilidad de que los jóvenes accedan a una experiencia laboral formal de una jornada de hasta 8 horas diarias y un máximo de 48 horas semanales en donde reciben un salario mínimo vigente (35% subvencionado por el Estado)
- e) Contrato de aprendizaje: es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe por métodos prácticos, por sí o por otro, una profesión u oficio por una remuneración de un salario mínimo vigente.

Esta normativa permite incentivar la inserción laboral de los jóvenes, su afiliación al seguro social y el mejoramiento de sus trayectorias laborales por medio del otorgamiento de una certificación que especifican las funciones del cargo desempeñado y las habilidades adquiridas durante la experiencia laboral.

1.5.8 PERÚ

Contexto

Posteriormente al fuerte crecimiento de 8,5% que registró la economía en el año 2010, Perú evidencia una etapa paulatina de desaceleración que ha ubicado la tasa de crecimiento del PIB del país en 2,4% para el 2014 demostrando que el impulso generado por el mayor gasto del gobierno y, en menor medida, por el consumo de los hogares, no pudo compensar la caída en la inversión y las exportaciones.

Sin embargo, en el 2015, Perú evidencia características macroeconómicas favorables debido a sus bajos niveles de inflación y deuda externa, alto nivel de reservas nacionales y una mayor propensión al gasto público por lo que, estadísticas del Fondo Monetario Internacional, prevén un crecimiento de 3,8% para el año en curso.

Si bien el crecimiento económico del país en años anteriores ha permitido un mayor dinamismo del mercado laboral

urbano y rural lo que ha llevado a una disminución progresiva de la tasa de desempleo hasta ubicarla en 6%, el empleo se encuentra en una fase de menor crecimiento debido a la desaceleración de las inversiones y el impacto económico que han sufrido los precios de los minerales e hidrocarburos.

La situación de los jóvenes respecto al mercado en el Perú, no difiere mucho del panorama regional ya que, de los cerca de 6 millones de jóvenes peruanos de entre 14 y 25 años, 1 millón se encuentra en situación de desempleo lo que significa una tasa de aproximadamente el 18%.

Para mejorar esta situación, se han implementado los siguientes programas para potenciar la inserción laboral juvenil.

Principales programas de inserción laboral juvenil

Jóvenes Productivos - Programa Nacional de Empleo Juvenil

El Programa Nacional de Jóvenes Productivos consiste en un proyecto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que busca facilitar el acceso a los jóvenes de 15 a 29 años al mercado laboral formal mediante la capacitación e intermediación laboral y asistencia técnica para el emprendimiento.

Este proyecto, que ha involucrado una inversión aproximada de 136.6 millones de soles (cerca de 42 millones de dólares), nace en el año 2011 mediante el Decreto Supremo No. 013-2011-Trabao como parte de un plan de mejoramiento del empleo juvenil orientado a los sectores productivos de servicios, comercio, turismo, construcción, agroindustria, manufactura y telecomunicaciones y se encuentra dividido en dos ámbitos de acción:

- a) **Ámbito Urbano:** consiste en un programa que interviene en la formación e inserción laboral, orientando su acción al empleo dependiente e independiente y al emprendimiento de nuevos negocios
- b) **Ámbito Rural:** consiste en un programa que interviene en la capacitación técnico productivo y orienta su esfuerzo al empleo independiente, promoviendo la implementación de centros de producción y desarrollo de emprendimientos productivos

Actualmente el programa, ha beneficiado a más de 83 mil peruanos en las distintas regiones del país de los cuales 21 mil jóvenes poseen un puesto de trabajo formal y estable.

Pro Joven Perú

Al igual que Brasil, Perú instaure, a partir de 1996, el programa Pro Joven administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social para un periodo de 5 años.

Este proyecto, cuyo objetivo principal radica en facilitar el acceso al mercado laboral formal de los jóvenes de 16 a 24 años, pertenecientes a hogares de escasos recursos y con un nivel de instrucción máximo de secundaria completa, se crea con el fin de dinamizar el sistema de capacitación del país y brindar cursos formativos y experiencia laboral a los jóvenes mediante las entidades de capacitación (ECAPS) y las empresas.

En este sentido, el programa consta de dos fases. En primer lugar, se incluye el proceso de capacitación teórica en oficios de semi calificación por medio de la asistencia a cursos especializados de 3 meses en las ECAPS para posteriormente, pasar a la etapa de formación laboral por medio de una práctica remunerada en una de las empresas que tienen convenio con las ECAPS por un periodo mínimo de 3 meses.

Si bien el programa estuvo planificado desde 1996 hasta el 2004, antes de su finalización se aprobó un préstamo entre el Gobierno y el BID lo que permitió que el programa se extienda hasta marzo del 2008 permitiendo beneficiar a más personas. Es así que, desde 1996 hasta el 2005, se ejecutaron 12 convocatorias que beneficiaron a 37.000

jóvenes y hasta marzo del 2008 se realizaron 5 convocatorias adicionales que beneficiaron a 47.000 jóvenes más.

Asimismo, a partir de la aplicación de Pro Joven, nace la iniciativa Formación Laboral para jóvenes de 18 a 30 años ejecutada por los Servicios Educativos El Agustino (SEA) que involucra una dinámica similar que relaciona a los centros de capacitación y empresas para la formación e inserción juvenil del cono Este de Lima.

Programa de Apoyo a Jóvenes Emprendedores

El programa, ejecutado por el Colectivo Integral de Desarrollo (CID) a partir de 1996, se establece como una iniciativa que pretende beneficiar a los jóvenes de 16 a 30 años que posean una idea de negocio, se encuentren implementando uno o tenga un negocio con menos de un año de funcionamiento a los que se les otorga un acompañamiento de una duración mínima de 6 meses y máxima de 12 donde se busca desarrollar o fortalecer las iniciativas empresariales de los jóvenes emprendedores.

La estrategia de intervención divide sus actividades en dos grandes grupos: convocatoria a jóvenes y programa de acompañamiento.

- a) Convocatoria a jóvenes: Se realiza por medio del concurso “Haz Realidad tu Sueño” en donde se busca sensibilizar tanto a los jóvenes como a las instituciones acerca de la importancia en la creación de negocios. Las convocatorias son permanentes y abiertas durante todo el año. Esta fase incluye orientación, inscripción, entrevista y verificación domiciliaria para que se minimicen los riesgos y se maximicen los impactos del programa.
- b) Programa de Acompañamiento: Consiste en la asesoría para el desarrollo y fortalecimiento del negocio en temas de gestión empresarial, la capacitación en temas de tributación, finanzas, costos, marketing y tecnologías de la información de las PYMES, pasantías comercial y gestión de crédito.

Hasta el 2004, 16.034 jóvenes han participado en el consumo Haz Realidad tu Sueño de los cuales 2.000 han sido beneficiados por el Programa de Apoyo a Jóvenes Empresarios.

1.5.9 URUGUAY

Contexto

Pese a que la actividad principal de Uruguay se establece alrededor de la industria lechera, de cartón y refinación de hidrocarburos y fertilizantes, el país cuenta con una diversificada producción de bienes agrícolas como el arroz, trigo, maíz, girasol, caña de azúcar y productos ganaderos vacunos y ovinos.

Según datos del Fondo Monetario Internacional, la economía uruguaya mostró un crecimiento de 3,3% en el 2014 ubicando su Producto Interno Bruto en 55,1 billones de dólares. No obstante, datos más recientes muestran una desaceleración moderada debido a la pérdida de competitividad y a un mercado de trabajo menos dinámico lo que ha llevado al país a manejar indicadores de desempleo de 6,8% y 7% para el 2014 y 2015 respectivamente.

Datos del Banco Mundial indican que Uruguay, para el año 2014, posee una población cercana a los 3,4 millones de habitantes de los cuales un porcentaje cercano al 24% corresponde a personas jóvenes entre 14 y 29 años, sin embargo, proyecciones del Instituto Nacional de Estadística, indican que la población uruguaya se encuentra en una etapa de envejecimiento por lo que se pronostica que para el 2025 el porcentaje de jóvenes disminuya a 22%.

Pese a que el mercado de trabajo del país ha mostrado una mejora sostenida en la última década, que se refleja no

solo en la disminución de la tasa de desempleo sino además en el crecimiento del empleo, la reducción del porcentaje de trabajadores sin seguridad social y la disminución de la desigualdad en las remuneraciones, aún persiste la existencia de diferencias sustanciales entre las condiciones laborales de los jóvenes y las de los adultos ya que por ejemplo la tasa de desempleo juvenil se ubica en 19% casi tres veces superior a la de los adultos.

Para enfrentar esta problemática, el gobierno ha desarrollado las siguientes iniciativas en materia de política.

Principales programas de inserción laboral juvenil

Ley No. 19.133: Ley de Empleo Juvenil

La Ley de Empleo Juvenil se crea con el fin de regular el acceso a trabajo en relación de dependencia, las prácticas laborales educativas y formativas, y la promoción de emprendimientos juveniles autónomos y el fomento de la inserción laboral de los jóvenes, en especial de aquellos provenientes de los hogares con menos recursos, que tengan cargas familiares, y que se encuentren desvinculados del sistema educativo.

La ley establece un subsidio en el salario de los jóvenes, así como beneficios por otorgar días adicionales de licencia de estudio, capacitaciones y reducción de la jornada laboral y se encuentra sujeta a 4 modalidades contractuales para jóvenes con el fin de estimular su contratación por parte de empresas públicas y privadas a través de la generación de incentivos, estas modalidades son:

- a) Primera experiencia laboral: orientado a jóvenes de entre 15 y 24 años que no hayan tenido ninguna experiencia previa de trabajo formal. Consiste en la entrega de un subsidio del 25% de la remuneración del joven a cambio de la realización de una práctica profesional de una duración entre 6 meses y un año.
- b) Practica laboral para egresados: se establece un subsidio de hasta 15% donde el contratado debe buscar su primer empleo respecto a la titulación que posea. Esta modalidad se destina a personas de hasta 29 años quienes deben ser contratados por un periodo de entre seis meses y un año.
- c) Trabajo protegido y promovido: esta modalidad se otorga a personas de menos de treinta años, que se encuentren desempleados y en situación de vulnerabilidad socio-económica. Consiste en la entrega de un subsidio por parte del Estado del 80% de dos salarios mínimos para las mujeres y 60% de dos salarios mínimos para los hombres.
- d) Prácticas Formativas: las prácticas deben tener una duración de no más de 60 horas, ni representar más del 25% de la carga horaria total del curso, la edad podrá ser hasta 29 años y los jóvenes deben estar cursando estudios. En este caso no existe la otorgación de ningún subsidio.

Cabe mencionar que los jóvenes contratados gozaran de todos los derechos y beneficios de la seguridad social, además de que la ley obliga a las empresas contratantes a colaborar con la información y capacitación de los jóvenes teniendo que dejar constancia de la experiencia realizada.

Ley N° 16.873: Contratos Laborales

En octubre de 1997, el Gobierno Nacional de Uruguay expide la ley N° 16.873 de los contratos laborales como una medida prioritaria para la generación del empleo juvenil estableciendo requisitos y otorgando beneficios a empresas que incorporen jóvenes en las modalidades contractuales que se prevén de la siguiente manera:

- a) Contratos de prácticas laborales para egresados: están destinados únicamente a los jóvenes de hasta 25 años de edad con formación previa acreditada y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean por un tiempo mínimo de 3 meses y un máximo de hasta 12 meses.

-
- b) Becas de trabajo: busca que jóvenes de 15 a 24 años que pertenezcan a sectores sociales de bajos ingresos se puedan vincular al mercado laboral de forma adecuada. Están no podrán exceder de nueve meses y quienes accedan solo podrán hacerlo por una única vez.
 - c) Contrato de aprendizaje: es una clase de formación profesional donde el empleador obliga a ocupar a una persona no mayor de 29 años y le enseña, integra y metodológicamente de acuerdo a un programa establecido por un instituto de formación técnico-profesional una profesión u oficio calificado durante un periodo de tiempo donde el aprendiz está obligado a trabajar al servicio del empleador. Estos contratos tendrán un plazo máximo de 24 meses.
 - d) Contrato de aprendizaje simple: podrán acceder jóvenes de hasta 25 años de edad donde el empleador proporcionara trabajo y capacitaciones durante un periodo de tiempo para que el aprendiz adquiera conocimientos necesarios para desempeñar un puesto de trabajo calificado. El contrato podrá fijarse dentro de un periodo de 4 a 6 meses.

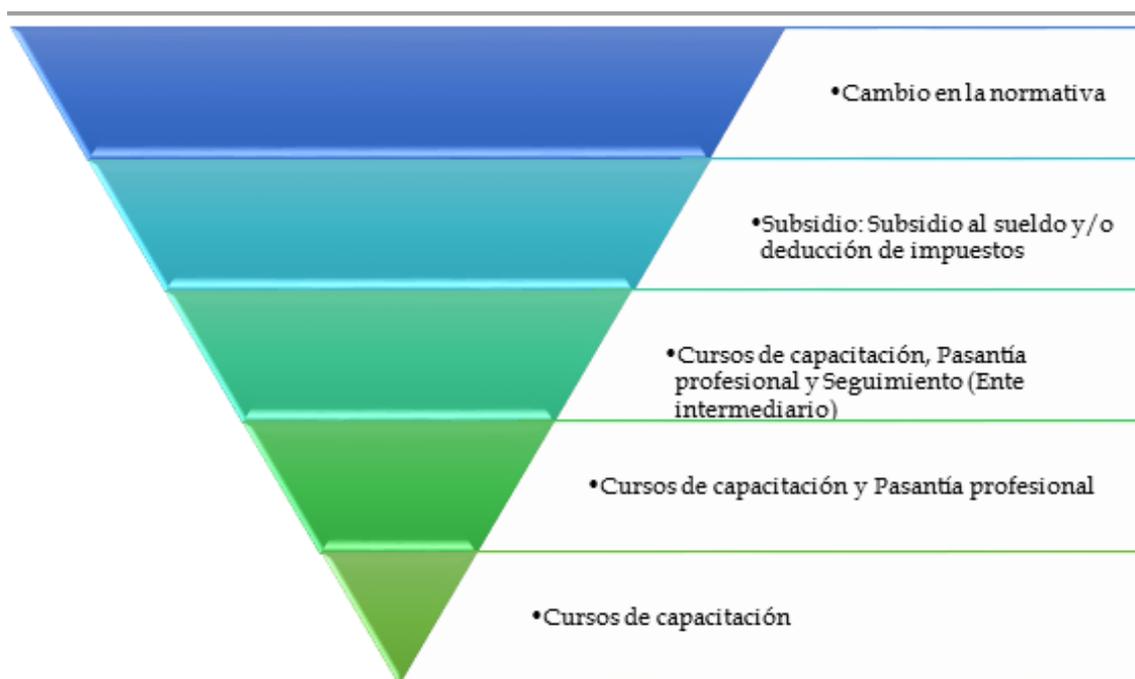
1.6 ANÁLISIS DE LOS GRUPOS FOCALES

Con el fin de promover el trabajo decente e involucrar a los mandantes tripartitos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la generación de propuestas de política pública se realizaron 5 grupos focales en la ciudad de Quito en los que participaron representantes del sector público, sector privado y organizaciones de jóvenes y trabajadores para elaborar un esquema de incentivos de inserción laboral para los jóvenes.

Los grupos focales constaron de dos partes:

- Presentación de los principales programas ejecutados en Alemania y en países de América Latina con el fin de determinar las experiencias internacionales más importantes en cuanto a inclusión e inserción de jóvenes para contar con herramientas que permitan la elaboración de esquema de incentivos para el Ecuador.
- Presentación de una propuesta tentativa elaborada en base a los elementos considerados en las experiencias internacionales que oscila de una política menos efectiva como los cursos de capacitación a una mucho más rígida como lo es un cambio de normativa. La propuesta tentativa de incentivos puede estructurarse de la siguiente manera:

GRÁFICO NO. 1: PROPUESTA TENTATIVA DE INCENTIVOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL JUVENIL



Elaboración: Unidad de Investigación Económica y de Mercado de Ekos

A continuación, se recogen los principales resultados.

1.6.1 GRUPO FOCAL SECTOR PÚBLICO

El grupo focal con el sector público, realizado el día miércoles 16 de septiembre del 2015 a las 09:00 horas, contó con la asistencia de los siguientes representantes:

CUADRO NO.1: ASISTENTES AL GRUPO FOCAL – SECTOR PÚBLICO

Nombre	Empresa u Organización	Teléfono	Correo electrónico
Micaela Jiménez	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional	0999864381	m.iimenez@secap.gob.ec
Gina Benítez	Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación	0992552399	gbenitez@senecyt.gob.ec
Consuelo Barrera	Ministerio Coordinador de Desarrollo Social	0996651396	cbarrera@desarrollosocial.gob.ec
Zelider Cadena	Ministerio Coordinador de Producción, Empleo y Competitividad	0980206101	zelicadena@mcpec.gob.ec
Diana Arias	Servicio de Rentas Internas del Ecuador	0999044197	djarias@sri.gob.ec
Carolina Freire	Ministerio de Educación	0997125024	carolina.freire@educacion.gob.ec
Xavier Estupiñan	Organización Internacional del Trabajo	0994990547	estupinan@ilo.org
Ximena Cobos	Organización Internacional del Trabajo	0998071167	cobos@ilo.org
Ileana Espinosa	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional	0987269870	i.espinosa@secap.gob.ec

Adriana Urcuango	Instituto Nacional de Estadística y Censos	0995213729	adriana_urcuango@inec.gob.ec
Carmen Granda	Instituto Nacional de Estadística y Censos	0994296749	carmen_granda@inec.gob.ec
Gabriela Rovalino	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional	0999013103	grovalino@setec.gob.ec
María Fernanda Calderón	Ministerio del Trabajo	0995685761	maria_calderon@trabajo.gob.ec
Pamela Aguirre	Ministerio del Trabajo	0989549648	pamela_aguirre@trabajo.gob.ec
Lenin Cadena	Ministerio del Trabajo	0958870471	lenin_cadena@trabajo.gob.ec

Elaboración: Unidad de Investigación Económica y de Mercado de Ekos

Evaluación de las experiencias internacionales presentadas

Posteriormente a la revisión de las experiencias internacionales acerca de políticas y programas de inserción laboral para los jóvenes con los representantes del sector público, el grupo focal destaca la importancia de la formación dual en Alemania y de la participación e interés del sector privado y la cámara de industrias en este sistema ya que la iniciativa de este tipo de formación nace de la necesidad de las empresas de contar con un perfil de jóvenes capacitados quienes acceden a una remuneración variable por eficiencia y que incrementa de acuerdo a los conocimientos que adquiere el aprendiz. Es así que, destaca la necesidad de contar con una capacitación teórico – práctica que involucre un sistema de incentivos al sector productivo y la certificación de las pasantías profesionales.

Por otro lado, se plantea la necesidad de diferenciar las políticas enfocadas a la inclusión social de las políticas cuyo objetivo se encuentra directamente vinculado al mercado laboral y sus condiciones ya que si bien ambas son necesarias para el desarrollo de un país, del tipo de política que se quiera incentivar, dependerán los programas creados y la población objetivo a la que van a destinarse ya que, en el caso de la inclusión social se perseguiría un objetivo de creación de oportunidades, mientras que en el caso del mercado laboral, se buscaría la creación de empleo y la producción nacional.

En cuanto a la problemática entorno a la inserción laboral juvenil se puntualizan cuatro aspectos interrelacionados pero que deben ser atendidos de forma diferente:

- 1) Educación y formación: insuficiente y de mala calidad y existencia de la disyuntiva si esta debe ser gratuita, subsidiada o pagada.
- 2) Empleabilidad: necesidad de desarrollar habilidades blandas, manejo eficiente de bolsas de empleo y desarrollo de programas de pasantías no remuneradas.
- 3) Falta de experiencia: la empresa privada no tiene ningún incentivo por asumir los costos de la adquisición de experiencia de una persona por lo que prefiere contratar a un trabajador con experiencia con el mismo nivel salarial generando que los jóvenes presenten problemas al conseguir empleo. Asimismo, esta situación se encuentra vinculada al crecimiento del salario por encima del nivel de productividad lo que ocasiona que el mercado posea trabajadores con mayor nivel de cualificación pero que acepte remuneraciones más bajas. Ante esta situación es necesario crear programas de pasantías remuneradas y aprendices.
- 4) Baja productividad: la experiencia y la educación no reflejan los niveles de productividad.

Ante esta situación, es necesario otorgar incentivos a las empresas para la contratación de jóvenes los cuales

pueden desarrollarse por medio de la política fiscal, la normativa laboral o la seguridad social. Algunos ejemplos en este sentido pueden ser generación de incentivos tributarios¹³ o cobro de multas por incumplimiento de normas laborales, desarrollo de una modalidad de seguridad social especial para jóvenes o no pago o subsidio estatal en el aporte inicial a la seguridad social. No obstante, para optimizar la participación del sector privado, se requiere contar con un tejido empresarial sólido que logre acoger a los jóvenes desempleados y permita realizar procesos de formación dentro de las mismas empresas.

En cuanto a la temática de emprendimiento, se expone que si bien ha habido facilidades de crédito y capacitaciones (como por ejemplo los programas de educación en cultura tributaria del Ministerio de Educación), no existe ningún servicio público integral y articulado que brinde un adecuado proceso de acompañamiento al emprendimiento.

La generación de empleo y oportunidades demanda acuerdos institucionales subyacentes que involucren y vinculen al sector público, sector privado y jóvenes beneficiarios y no se basen únicamente en la creación de pequeños proyectos sino en una propuesta integral que involucre la coparticipación en los procesos de formación y capacitación, reconocimiento y certificación de experiencia laboral y cualificaciones, una perspectiva clara en cuál es el perfil profesional que tanto el país como las empresas necesitan y un sistema de seguimiento a las iniciativas que permita comprobar la efectividad de las políticas generadas.

Evaluación de la propuesta tentativa presentada y propuesta del grupo focal

La evaluación de la propuesta tentativa presentada y el diseño de alternativas por parte del sector público para la elaboración de una política que permita incentivar la inserción laboral juvenil expusieron la importancia de crear un espacio en el que tanto las propuestas de educación como laborales se articulen en un solo ente de control. Es así que, se propone al sistema nacional de competencias laborales liderado por el Ministerio Coordinador de Talento Humano como una iniciativa importante en la articulación de planes, programas e instrumentos de instituciones y actores con el fin de regular y establecer un sistema de competencias laborales en el que se vincule a la educación (formal y no formal) con las necesidades productivas del país.

Se indica que este programa, demanda en primera instancia, la articulación de los niveles de educación en donde, por medio de una normativa (marco de cualificaciones) se determine el nivel de competencias que debe tener cada una de las titulaciones del sistema nacional de educación y que eso se traduzca en una política salarial. En este mismo sentido, se menciona que el Ministerio del Trabajo ha realizado ya un primer levantamiento de la estructura ocupacional del país en el que se determina que la mayor parte de empleos se ubican en un cargo auxiliar o de apoyo técnico lo que demuestra que el perfil que más requieren las empresas es de apoyo operativo.

Sin embargo, en el Ecuador, existe una desarticulación entre la educación y el sistema laboral por lo que se requiere además que el gobierno informe, oriente y certifique al joven en la adquisición de capacidades educativas y técnicas. Asimismo, se deben aprovechar los espacios de las comisiones sectoriales con el fin de poner en conocimiento de las empresas la oferta que existe a nivel de educación formal y capacitación, así como conocer el perfil profesional que las empresas requieren.

Por otro lado, es necesario fortalecer el tejido empresarial del país y generar los incentivos al sector privado con el fin de que este se apropie y se concientice acerca de la necesidad de generar empleo y sobre todo de permitir que los jóvenes adquieran su primera experiencia laboral y se capaciten dentro de la misma empresa. Así, se establece al sistema de formación dual de Alemania como una iniciativa clave para lograr el vínculo entre educación y empleo y para generar puestos de trabajo, no obstante, se especifica que, si bien el Ecuador se encuentra en un proceso de construcción de un sistema dual, éste, a diferencia de Alemania, no consiste en un sistema impulsado desde las

¹³ Amparados en el artículo 300 de la Constitución de la República del Ecuador que indica: "... La política tributaria promoverá la redistribución y estimulará el empleo, la producción de bienes y servicios, y conductas ecológicas, sociales y económicas responsables"

empresas por lo que la adaptación al contexto ecuatoriano se vuelve difícil. En este sentido, el sistema dual del Ecuador se establecería como una extensión del sistema educativo más que un tema relacionado al ámbito laboral por lo que la empresa no necesariamente debe asumir el costo salarial ocasionando que no en todos los casos, se cuente con un salario o con una relación de dependencia.

El Ministerio del Trabajo indica que en los últimos meses se han elaborado 66 propuestas¹⁴ de actividades concretas que responden a la ejecución de políticas de empleo. En lo relacionado a la juventud se plantea:

- 1) Reformar la ley de pasantías para el sector empresarial con el fin de valorar la experiencia en el sector público. Consiste en la adecuación del programa Mi Primer Empleo al sector privado.
- 2) Realizar informes y presentar estadísticas del mundo de trabajo y los jóvenes.
- 3) Implementar estrategias de acceso a la primera experiencia laboral de los jóvenes (como por ejemplo la iniciativa del contrato juvenil).
- 4) Crear un servicio de orientación vocacional con el fin de que la juventud tome decisiones acertadas en cuanto a su formación.
- 5) Realizar procesos de capacitación en habilidades para la vida y competencias interpersonales.
- 6) Generar un registro permanente de organizaciones juveniles y de actores que trabajan en la inserción laboral de los jóvenes con el fin de fortalecer el tejido social.
- 7) Compartir la metodología del trabajo que se ha hecho en cuanto a la inserción laboral de los jóvenes y transmitir el conocimiento de las metodologías probadas como válidas a los gobiernos autónomos descentralizados.

Finalmente se señala que es necesario generar un marco institucional y normativo claro que establezca el rol y los incentivos a desarrollarse en el caso del empleo juvenil. No se descarta la posibilidad de la elaboración de una ley que establezca la inserción obligatoria de un porcentaje de jóvenes a la nómina.

1.6.2 GRUPO FOCAL SECTOR PRIVADO (I)

El primer grupo focal con el sector privado, realizado el día miércoles 16 de septiembre del 2015 a las 15:00 horas, contó con la asistencia de los siguientes representantes:

CUADRO NO. 2: ASISTENTES AL GRUPO FOCAL – SECTOR PRIVADO (I)

Nombre	Empresa u Organización	Teléfono	Correo electrónico
Fabián Carvajal	Consultor Independiente	0987014979	-
Ximena Cobos	Organización Internacional del Trabajo	0998071167	cobos@ilo.org
María José Hernández	Cámara de Industrias y Producción	2452500	mjhernandez@cip.org.ec

¹⁴ 17 acciones de regulación, 18 de control, 25 de promoción y 6 de dialogo.

Ernesto Terán	Cámara de Industrias y Producción	2452500	eteran@cip.org.ec
Sandra Llaguno	Marathon	2254400	sllaguno@1000deportes.com
			sandra.llaguno@ec.aseyco.com

Elaboración: Unidad de Investigación Económica y de Mercado de Ekos

Evaluación de las experiencias internacionales presentadas

Al realizar la evaluación de las experiencias internacionales que buscan mejorar la situación de empleo de los jóvenes con los representantes del sector privado, se resalta la importancia del sistema de formación dual alemán como un sistema sustentable que busca generar una educación holística que encaje con el desarrollo productivo y tecnológico del país mientras que, los programas desarrollados en otros países de la región muestran, en algún momento, un punto de quiebre que puede relacionarse a una falta de potencialización y estructuración de la política pública o una falta de interés y apoyo de los actores involucrados.

Asimismo, se indica que, en el Ecuador, existe una falta de articulación dentro del sector público ya que las instituciones gubernamentales persiguen distintos objetivos.

Evaluación de la propuesta tentativa presentada y propuesta del grupo focal

Luego de la evaluación de la propuesta tentativa presentada y en el intento por diseñar alternativas por parte del sector privado para la elaboración de una política que permita incentivar la inserción laboral juvenil se encuentran los siguientes puntos de vista.

Si bien han existido esfuerzos por parte del sector público en cuanto a la juventud y el mercado laboral como por ejemplo las iniciativas de emprendimiento juvenil del SECAP y las experiencias del programa empleo juvenil del CONQUITO, se observa una desarticulación de las políticas y programas gubernamentales ya que estos se establecen como esfuerzos independientes lo que muestra no solo la necesidad de generar una propuesta integral de empleo juvenil sino además establecer vínculos público – privados que permitan mejorar el empleo y la empleabilidad de las personas de este grupo etario. No obstante, para poder establecer este tipo de vínculos, se debe contar con un marco normativo estable en el tiempo que genere confianza a los empresarios, permitan una durabilidad en las políticas y propicien la creación de incentivos al sector empresarial.

Asimismo, se determina que la normativa vigente consiste en un limitante para la temática de empleo pues establece altos costos de despido, genera un fuerte control, desincentiva contratar ciertos perfiles por la responsabilidad que significan (como por ejemplo mujeres embarazadas) y evita la creación de nuevos puestos de trabajo ya que, por la rigidez de la normativa, se prefiere mantener los trabajadores de la nómina.

El grupo focal señala que el principal problema en la contratación de jóvenes ocurre debido a su falta de experiencia y cualidades para el sistema productivo por lo que es necesario no solo contar con una mayor educación y capacitación sino que esa formación se establezca en torno a las necesidades de las empresas para lo que se propone que sea la empresa privada quien capacite directamente a los trabajadores sin embargo, esta responsabilidad debe mantener una coparticipación (financiamiento mixto) con el sector público. Esta situación puede incentivarse por medio de deducciones impositivas por temas de capacitación a los trabajadores, es decir, que parte de los recursos que se invierten en la formación sean deducidos del impuesto a la renta.

Por otro lado, se establece la necesidad de que, si se busca incentivar la contratación de jóvenes pasantes, aprendices o trabajadores en la empresa, estos nuevos empleados no influyan en el número de trabajadores con discapacidad que debe tener la empresa ni influya en el porcentaje de organizaciones sindicales.

Finalmente, además de exponer la necesidad de una articulación de políticas y actores, el incentivo a la gran empresa y la dificultad para genera empleo y emprendimiento por la normativa existente, el sector privado indica que la solución no es establecer un porcentaje de jóvenes que por ley deben insertarse a una empresa.

1.6.3 GRUPO FOCAL SINDICATOS Y ORGANIZACIONES DE JÓVENES

El grupo focal con sindicatos y organizaciones de jóvenes, realizado el día martes 22 de septiembre del 2015 a las 09:00 horas, contó con la asistencia de los siguientes representantes:

CUADRO NO. 3: ASISTENTES AL GRUPO FOCAL – SINDICATOS Y ORGANIZACIONES DE JÓVENES

Nombre	Empresa u Organización	Teléfono	Correo electrónico
Oswaldo Calahorrano	Federación Ecuatoriana de Trabajadores del Seguro Social	0997002185 - 2559611	oswaldocalahorrano61@hotmail.com
Gabriela Moncayo	Fundación Esquel	0995027953 - 2520001	gmoncayo@esquel.org.ec
Byron Rodríguez	Empresa Eléctrica Quito	0995515857 - 2590710	brodriguez@eeq.com.ec
Yessenia Flores	Empresa Eléctrica Quito	0987715617	yflores@eeq.com.ec
Ximena Cobos	Organización Internacional del Trabajo	0998071167	cobos@ilo.org

Elaboración: Unidad de Investigación Económica y de Mercado de Ekos

Evaluación de las experiencias internacionales presentadas

La evaluación de las experiencias internacionales de políticas y programas para la inserción laboral juvenil presentadas al grupo focal de sindicatos y organizaciones de jóvenes, expuso la dificultad de encontrar empleo en el país ya que por un lado se menciona que las políticas gubernamentales desincentivan el fomento del empleo y el emprendimiento de manera general mientras que por el otro, en Ecuador existen pocos programas de escasa difusión y orientados a grupos poco significativos. Esta situación demanda la necesidad de elaborar más programas acompañados de una normativa clara que estimulen a la inserción laboral juvenil¹⁵.

Entre algunas de las principales problemáticas en el país se plante a las siguientes:

- 1) Existencia de discriminación de género: las mujeres siguen ganando \$40 dólares menos en cualquier tipo de empleo respecto a los hombres.
- 2) Problemas en el emprendimiento: actualmente los pequeños emprendimientos ocurren por necesidad más que por vocación y se realiza de forma poco estructurada debido a la falta de recursos y herramientas para poder tener un emprendimiento exitoso.
- 3) Escaso dialogo público – privado lo que dificulta la generación de programas conjuntos e impide reconocer las necesidades en educación y formación del sector privado.
- 4) Las condiciones del mercado laboral han ocasionado que el proyecto de vida de los jóvenes quede relegado lo que genera frustraciones.
- 5) Problemas en el acceso a capacitación por parte de los jóvenes ya sea por falta de tiempo o dinero.

¹⁵ Se plantea la posibilidad de implementar un mecanismo en el que se incluya un porcentaje de jóvenes que deben existir dentro de la nómina de las empresas.

- 6) Falta de experiencia laboral en los jóvenes
- 7) El incremento en la edad de jubilación impide que se inserten más jóvenes al mercado laboral

Ante esta situación, se plantea, en primera instancia, espacios de formación alternativa en donde la empresa se encargue de capacitar y formar a los jóvenes en los perfiles que necesitan con el fin de vincular a la educación con los requerimientos productivos del sector empresarial.

De igual manera, se establece que se deben generar espacios de participación para la construcción de políticas que incluya a todos los actores involucrados: sector público, sector privado y jóvenes.

Evaluación de la propuesta tentativa presentada y propuesta del grupo focal

Posteriormente a la evaluación de la propuesta tentativa presentada a los representantes de sindicatos y organizaciones de jóvenes, se evidencia la falta de correlación entre la educación y el empleo, enfocando los esfuerzos de capacitación al lineamiento productivo del país y asegurar que los contenidos sean coherentes con la realidad (sobre todo en el caso de las poblaciones rurales).

Asimismo, se puntualiza el problema cultural de la preferencia de la educación formal por sobre la educación técnica lo que, además de generar una escasez de profesionales técnicos, expone la necesidad de poseer un sistema de formación técnica que pueda ser certificada como educación de tercer nivel.

Contar con una capacitación certificada, con mayor difusión de los cursos del SECAP y fomento y acompañamiento al emprendimiento consisten en temáticas adicionales de discusión.

Como una propuesta ante lo antes expuesto, el grupo focal plantea la posibilidad de que sea la misma empresa la que forme, capacite, certifique y contrate a los jóvenes. Esta capacitación puede ser financiada por medio de las utilidades de las empresas que, al reinvertirlas en capacitación de su personal, se beneficia del incremento de la productividad y crear los perfiles profesionales requeridos.

Otro de los planteamientos de los representantes de sindicatos y organizaciones de jóvenes, consiste en la creación de un mayor número de programas que se encuentren focalizados por edad, el impulso a intercambios laborales ya sea entre empresas o entre países, la necesidad de generar espacios de dialogo multigeneracionales y multisectoriales, la posibilidad de incluir al tema de la juventud como una parte de la responsabilidad social de las empresas y la búsqueda de un mecanismo que permita incentivar que la empresa contrate al joven con su debida afiliación al seguro social¹⁶.

Finalmente, en cuanto a la normativa, se expone la importancia de las leyes para la formulación de políticas o programas públicos, no obstante, su elaboración debe contar con una participación inclusiva de los jóvenes

1.6.4 GRUPO FOCAL SINDICATOS

El grupo focal con sindicatos, realizado el día martes 22 de septiembre del 2015 a las 15:00 horas, contó con la asistencia de los siguientes representantes:

CUADRO NO. 4: ASISTENTES AL GRUPO FOCAL – SINDICATOS

Nombre	Empresa u Organización	Teléfono	Correo electrónico
--------	------------------------	----------	--------------------

¹⁶ Para esto se propone, por ejemplo, una aportación más baja, un subsidio estatal o un mecanismo de reducción de impuestos para la afiliación.

Ximena Cobos	Organización Internacional del Trabajo	0998071167	cobos@ilo.org
Henry Izurieta	Unión Nacional de Educadores	0984048696	henry.izurieta@gmail.com
Irma Freire	Unión Nacional de Educadores	2527666	une_nacional@yahoo.es
Brayan Pantoja		0991290722	bapandrade@yahoo.com
Luis Basantes	SUOGAT	0980552183	luisbas1961@gmail.com
Jaqueline Marlene Mariño	Sindicato Único de Obreros del Consejo Provincial	0985411597	jmarino@pichincha.com.ec
Javier Leiva	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres	0982468246	sindicatoeasynet@hotmail.com
Viviana Loja	Organización del Trolebús	0992780084	-
Oscar Játiva	Organización del Trolebús	0998007184	oscar_comitedeempresa@hotmail.com
Mauricio Montaguano	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres	0958798073	mundrazh@hotmail.com
Elizabeth Guerrero	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres	0967891941	sandyguerrero@hotmail.com
Oma Quishpe León	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres	0959719742	oiql@hotmail.com
Luis Ernesto Flores	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres	0979791585	luisernestoflores@yahoo.es
Sylvia Bonilla	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores	0998688517	sylviabonillab@hotmail.com
Bolivar Guachamin	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores	0959998182	bologuack@hotmail.com
Luis Chávez	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores	0993883713	presidenciadocut@ymail.com
Ernesto Tatamuez	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores	0984176237	ernestotatam@gmail.com

Elaboración: Unidad de Investigación Económica y de Mercado de Ekos

Evaluación de las experiencias internacionales presentadas

La evaluación de las experiencias internacionales con el grupo focal que contó únicamente con la presencia de representantes de gremios sindicales expone, en primera instancia, el problema de la experiencia laboral como un obstáculo que evita la contratación de personas de este grupo etario.

Asimismo, plantean que la inexistencia de una buena relación entre el gobierno y las empresas privadas limita la participación de este último segmento en programas y políticas que incentiven la inserción laboral juvenil y oferta de formación y capacitación en lo que necesita el sector privado en base a su estructura productiva.

Por otro lado, el incremento de los techos en edad para las jubilaciones también se constituye como un problema latente en el Ecuador ya que ocasiona que la fuerza de trabajo deba permanecer más tiempo en su empleo volviendo menos dinámico al mercado laboral.

Evaluación de la propuesta tentativa presentada y propuesta del grupo focal

Luego de la evaluación de la propuesta tentativa presentada y en el intento por diseñar alternativas por parte del sector sindical para la elaboración de una política que permita incentivar la inserción laboral juvenil resaltan los siguientes planteamientos:

- 1) La desacertada decisión del gobierno al adoptar el bachillerado general unificado lo que disminuye la posibilidad de la formación técnica en los jóvenes obligándolos a, para conseguir un buen empleo, buscar la forma de acceder a una educación superior o técnica¹⁷.
- 2) La capacitación y formación ofrecida por medio del SECAP no siempre es valorada por el sector productivo. Se deben generar mecanismos en donde las mismas empresas formen y certifiquen a los empleados¹⁸ financiado por medio de las ganancias de las empresas. Adicionalmente se plantea la implantación de escuelas de tecnologías públicas.
- 3) En cuanto a los programas existentes en el país se determina que para su funcionamiento es necesario contar con una articulación entre todos los actores involucrados, además, al referirse a las pasantías y Mi Primer Empleo, se establece que no se capacita a los jóvenes en las áreas para las que han sido formados sino se los coloca únicamente en puestos administrativos.
- 4) Se menciona la posibilidad de implementar un sistema dual como Alemania siempre y cuando exista interés y responsabilidad por parte del sector empresarial.
- 5) Se necesita una normativa que obligue a las empresas a contratar un porcentaje de aprendices o jóvenes en donde se responsabilicen a otorgarles capacitación y formación
- 6) La creación de una ley del empleo juvenil en la que se recojan todas las propuestas y programas destinados a su inserción.

Si bien el grupo focal determinó algunas propuestas importantes para mejorar la empleabilidad y el empleo juvenil, su mayor interés se basó en temas políticos y de coyuntura por lo que pese a los esfuerzos realizados para mantener la temática de análisis, se centraron en aspectos como la importancia de que los empresarios reduzcan su nivel de rentabilidad, el perjuicio de las alianzas público – privadas por su tendencia a la tercerización, privatización y subcontratación, la derogatoria de las enmiendas constitucionales, la poca posibilidad de organización de los trabajadores en organismos sindicales y la necesidad de generar un marco normativo que se ajuste a los derechos de los trabajadores y los vuelva viables en la práctica.

1.6.5 GRUPO FOCAL SECTOR PRIVADO (II)

El segundo grupo focal con el sector privado, realizado el día miércoles 23 de septiembre del 2015 a las 09:00 horas, contó con la asistencia de los siguientes representantes:

CUADRO No. 5: ASISTENTES AL GRUPO FOCAL – SECTOR PRIVADO (II)

Nombre	Empresa u Organización	Teléfono	Correo electrónico
Ximena Cobos	Organización Internacional del	0998071167	cobos@ilo.org

¹⁷ Se expone que los jóvenes en colegios técnicos tenían la oportunidad de, al completar su educación, conseguir empleo con lo que podían financiar sus estudios por lo que al no tener esa posibilidad se limita la independencia del joven.

¹⁸ Se expone como ejemplo a la experiencia de Trolebús en donde por medio del ITESUD se forma y certifica a los empleados. Esta formación permite ascender a mejores cargos.

	Trabajo		
Karina Flores	Arca Continental	2973801 ext. 30531	karina.flores@arcacontal.com
Viviana Galindo	Industrias Ales C.A	2402600 ext. 241	vgalindo@ales.com.ec
Lincoln Quinaloa	Fudela		skipy_mfc@hotmail.com
Ana Belén Rodríguez	Fudela	0979086754	arodriguez@fudela.com

Elaboración: Unidad de Investigación Económica y de Mercado de Ekos

Evaluación de las experiencias internacionales presentadas

La evaluación de las experiencias internacionales para la inserción laboral de los jóvenes con el segundo grupo focal de representantes del sector privado inició con la exposición de la iniciativa de la Asociación de Empleados del Norte quienes de la mano con CONQUITO desarrollaron el programa de empleo joven en el cual se otorga un reconocimiento a las empresas que contraten en su nómina jóvenes a quienes se les entrega un descuento del 5% en la tributación.

Adicionalmente se menciona la importancia de una capacitación y formación previa a la inserción en el mundo laboral ya que el principal problema de la población joven consiste en su falta de experiencia lo cual complica su contratación. Es así que, se menciona que la base para el desarrollo de un programa de inserción debe ser una fase previa de formación por medio de un financiamiento mixto entre la institución privada y las entidades públicas.

De igual forma, se determina que es necesario un incentivo económico en las modalidades de pasantía ya que caso contrario se genera una desmotivación por parte de los pasantes.

Evaluación de la propuesta tentativa presentada y propuesta del grupo focal

Al evaluar la propuesta tentativa presentada y las iniciativas adecuadas para la inserción laboral de los jóvenes con los representantes del sector privado se establecen los siguientes aportes:

- 1) Es necesario entablar un vínculo entre educación y necesidades del sector productivo lo cual puede alcanzarse mediante el establecimiento de un programa dual que permita desarrollar al mismo tiempo capacitación y pasantías.
- 2) Las empresas tienen ventajas al contratar jóvenes debido a sus características particulares de dinamismo, motivación e ilusión por aprender y desarrollarse. Además, al contratar a un joven sin experiencia, existe la posibilidad de formarlo según el perfil que la empresa necesita.
- 3) Existe una escasa difusión e información acerca de los programas existentes destinados a la inserción laboral de la juventud. De igual forma, se necesita que los programas establezcan convenios con las empresas privadas.
- 4) Existe una disyuntiva entre la educación y el empleo ya que cada vez existe gente más formada pero menos plazas de trabajo.
- 5) El problema cultural al pensar que la educación superior formal posee un mayor reconocimiento y mejores capacidades de crecimiento personal ha generado escasez en la oferta de carreras técnicas.

6) Es fundamental implementar una normativa la cual tendrá una reacción favorable por parte del sector empresarial siempre y cuando cuenten con puntualizaciones específicas y existan los incentivos necesarios. El incentivo más atractivo consistiría en una reducción de los impuestos.

7) Las leyes y normativas vigentes en materia laboral son perjudiciales para el sector empresarial.

Entre algunas experiencias de los participantes del grupo focal se destaca su participación en ferias laborales, contratos de pasantes, convenios con universidades para incentivar las pasantías, capacitación en marketing y ventas, participación en la iniciativa Enseña Ecuador y búsqueda de generación de programas de inserción y formación¹⁹.

1.7 PRINCIPALES PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL JUVENIL

Se realiza la presentación de los principales programas ejecutados en Alemania y en países de América Latina con el fin de determinar las experiencias internacionales más importantes en cuanto a inclusión e inserción de jóvenes para contar con herramientas que permitan la elaboración de esquema de incentivos para el Ecuador.

En sentido se encuentran los siguientes programas emblemáticos:

Cuadro No. 6: Resumen de programas de inserción laboral juvenil

País	Programa	Progr.	Proy.	Incen.	Objetivo
Alemania	Programa Dual	X			Formación práctica y profesional
Alemania	The Job of my Life	X			Formación práctica y profesional
Argentina	Jóvenes con más y mejor trabajo	X			Talleres de orientación y definición de un proyecto formativo
Argentina	Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina (PROG.R.ES.AR)	X		X	Entrega de prestación para iniciar o completar estudios o acceder a cursos de formación profesional
Argentina	Jóvenes con Futuro	X			Prácticas laborales
Brasil	Programa Nacional de Inclusión de Jóvenes (ProJoven)	X			Cursos formativos y nivelación de estudios
Brasil	Ley de Aprendices		X		Facilitar la inserción laboral de los jóvenes por medio de la experiencia adquirida.
Brasil	Programa Nacional de Estímulo al Primer Empleo (PNPE)	X		X	Cursos formativos y estímulo al emprendimiento
Chile	Programa Jóvenes Bicentenario	X			Diagnóstico, cursos formativos, prácticas laborales, intermediación laboral

¹⁹ Entre los ejemplos específicos destacan el programa “Ganar” de la Fudela que busca capacitar e insertar laboralmente bajo una modalidad de prácticas profesionales a los jóvenes colombianos refugiados, el planteamiento de Arca Continental para la instauración de una escuela de ventas en las que se capacite a los jóvenes y posteriormente, luego de una evaluación teórica y práctica, se contrate a los mejores estudiantes y el programa de training de Ales en el que se capacita a los jóvenes en marketing para posteriormente contratarlos en cargos relacionados a esa área.

Chile	Programa Chile Joven	X			Cursos de capacitación
Chile	Chile Califica	X			Cursos de capacitación
Chile	Programa Aprendices	X		X	Formación práctica y profesional
Chile	Programa + Capaz	X		X	Capacitación, intermediación y certificación laboral
Colombia	Jóvenes en Acción	X			Formación práctica y profesional
Colombia	Programa 40.000 empleos	X		X	Subsidio a las empresas que contraten jóvenes
Colombia	Programa de promoción del empleo juvenil en Colombia “Red de egresados Proniño”	X			Formación práctica y profesional
Ecuador	Mi Primer Empleo	X	X		Prácticas Profesionales
Ecuador	Red socio empleo	X			Agencias Red Socio Empleo, bolsa de empleo y capacitación técnica
Paraguay	Política Pública de Empleo Juvenil		X		Implementar estrategias para construir trayectorias de trabajo decente
Paraguay	Ley No. 4.951/13: De Inserción al Empleo Juvenil		X	X	Formación, capacitación e inserción laboral
Perú	Jóvenes Productivos - Programa Nacional de Empleo Juvenil	X			Capacitación e intermediación laboral y asistencia para el emprendimiento
Perú	ProJoven Perú	X			Formación práctica y profesional
Perú	Programa de Apoyo a Jóvenes Emprendedores	X			Acompañamiento para fortalecer iniciativas empresariales
Uruguay	Ley No. 19.133: Ley de Empleo Juvenil		X	X	Regular el acceso a trabajo en relación de dependencia, las prácticas laborales, la promoción de emprendimientos
Uruguay	Ley Nº 16.873: Contratos Laborales		X		Establecer las modalidades de los contratos para incentivar la inserción laboral de jóvenes

1.7.1 Puntos en común acerca de la problemática del empleo juvenil a nivel mundial

Posteriormente al análisis de los principales programas de inserción laboral juvenil y un breve contexto económico de Alemania y los países de América Latina, se determinan seis puntos en común:

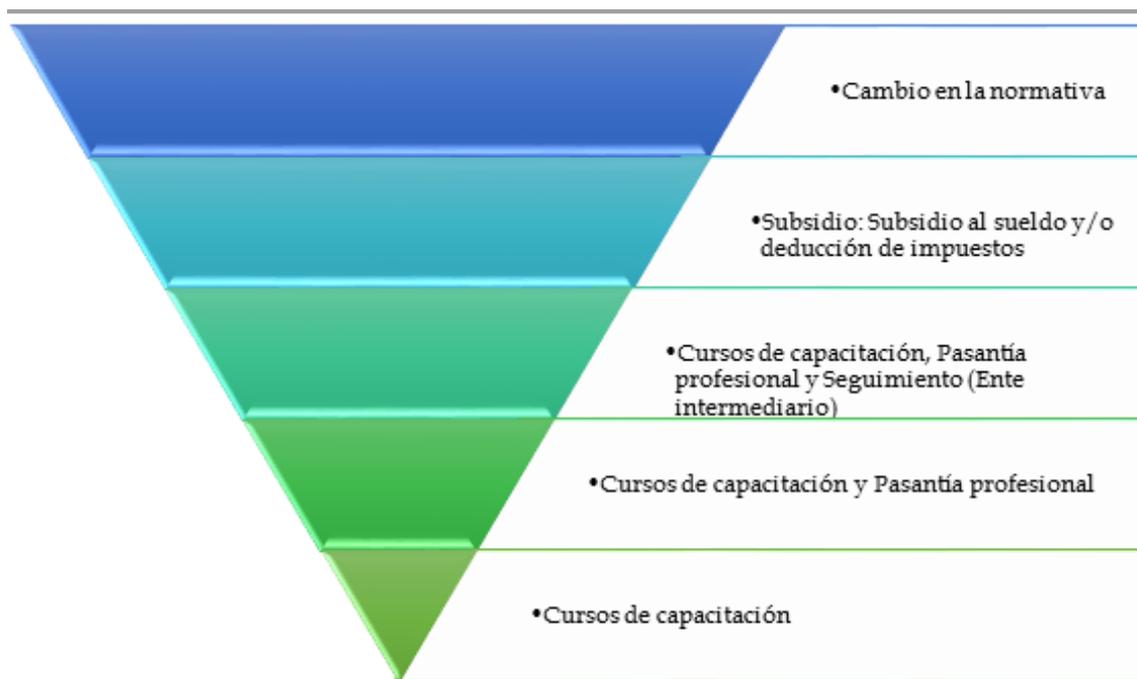
- 1) La tasa de desempleo juvenil en los países supera en dos o tres veces la tasa de desempleo de los adultos
- 2) Existe un alto porcentaje de la población que corresponde a las edades de 15 a 24 años, en especial en los países de América Latina

-
- 3) La mayoría de programas implementados involucran sistemas de capacitación y formación o mecanismos de formación dual en los que los participantes acuden a centros de formación por un periodo para posteriormente, o al mismo tiempo, desarrollar prácticas laborales en una empresa
 - 4) La mayor parte de los programas no cuenta con sistemas de información que permitan observar sus resultados o realizar un seguimiento a la política pública
 - 5) Existen pocas iniciativas privadas para la inserción laboral juvenil. Los programas desarrollados parten de una propuesta de política pública cuyo ente ejecutor y administrador es un ente del Estado
 - 6) Los países no cuentan con un portal de estadísticas específicas para los jóvenes, tanto de sus condiciones de vida como de los aspectos relacionados al mercado laboral

1.7.2 [Elaboración de una propuesta tentativa de incentivos para la inserción laboral de los jóvenes en el Ecuador](#)

Posteriormente a la presentación de los principales programas, proyectos e incentivos para la inserción laboral de jóvenes llevados a cabo en Alemania y países de la región se procede a la elaboración de una propuesta tentativa de incentivos elaborada en base a los elementos considerados en las experiencias internacionales que oscila de una política menos efectiva como los cursos de capacitación a una mucho más rígida como lo es un cambio de normativa. La propuesta tentativa de incentivos se estructura en base al siguiente gráfico:

Gráfico No. 2: Propuesta tentativa de incentivos para la inserción laboral juvenil



Elaboración: Unidad de Investigación Económica y de Mercado de Ekos

1.7.3 Principales aportes de grupos focales

Entre los principales aportes de los grupos focales desarrollados pueden destacarse los siguientes:

Cuadro No. 7: Resumen de los principales aportes de los grupos focales

Propuestas Actores	Sector Público	Sector Privado (I)	Sindicatos y Org. de Jóvenes	Sindicatos	Sector Privado (II)
Cursos de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Insuficiente y de mala calidad Disyuntiva entre si debe ser gratuita, subsidiada o pagada Desarrollar habilidades blandas Articular educación con necesidades productivas 	<ul style="list-style-type: none"> Articular educación con necesidades productivas La empresa privada debe capacitar directamente a los trabajadores (con financiamiento mixto) 	<ul style="list-style-type: none"> Problemas de acceso ya sea por falta de tiempo o dinero La empresa privada debe capacitar directamente a los trabajadores Articular educación con necesidades productivas Sistema de formación técnica que se certifique como educación de tercer nivel Difusión de los cursos de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> Desacertada decisión de adoptar el bachillerato general unificado relegando la formación técnica La empresa privada debe capacitar directamente a los trabajadores Escuelas públicas de tecnologías 	<ul style="list-style-type: none"> Importancia de capacitación previo a la inserción laboral Capacitación con financiamiento mixto Articular educación con necesidades productivas
Pasantías profesionales	<ul style="list-style-type: none"> Importancia de la formación dual Certificación de las pasantías profesionales. Programas de pasantías remuneradas y no remuneradas Necesidad para cubrir la falta de experiencia 	<ul style="list-style-type: none"> Importancia de la formación dual Necesidad para cubrir la falta de experiencia 	<ul style="list-style-type: none"> Programas de pasantías remuneradas y no remuneradas Intercambios laborales Deficiencia en alcance y difusión de programas existentes Necesidad para cubrir la falta de experiencia 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad para cubrir la falta de experiencia Deficiencia en alcance y difusión de programas existentes Importancia de la formación dual 	<ul style="list-style-type: none"> Programas de pasantías remuneradas, caso contrario se genera desmotivación Importancia de la formación dual Deficiencia en alcance y difusión de programas existentes

<p>Seguimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo eficiente de bolsas de empleo • Un solo ente de control que articule las propuestas educación y laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Un solo ente de control 	<ul style="list-style-type: none"> • No se aborda esta temática 	<ul style="list-style-type: none"> • No se aborda esta temática 	<ul style="list-style-type: none"> • No se aborda esta temática
<p>Incentivos a la empresa privada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos fiscales • Seguridad social especial para jóvenes 	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos fiscales (deducciones impositivas) 	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos fiscales • Seguridad social especial para jóvenes 	<ul style="list-style-type: none"> • No se aborda esta temática 	<ul style="list-style-type: none"> • Destaca la experiencia de Conquito y el descuento en la tributación • Ventaja de contratar jóvenes por su dinamismo, motivación y posibilidades de formación • Estableces convenios con la empresa privada • Incentivos fiscales (deducciones impositivas)
<p>Normativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Precisar qué tipo de política se quiere incentivar, una política de inclusión social o una laboral • Cobro de multas por incumplimiento • Crear un marco normativo claro que establezca el rol e incentivos de los actores. • Acepta la posibilidad de elaborar una ley de inserción obligatoria de jóvenes (% dentro de la nómina) 	<ul style="list-style-type: none"> • La normativa vigente es un limitante para el empleo • Crear un marco normativo claro que establezca el rol e incentivos de los actores y que sea permanente en el tiempo. • No acepta la posibilidad de elaborar una ley de inserción obligatoria de jóvenes (% dentro de la nómina) 	<ul style="list-style-type: none"> • La normativa vigente es un limitante para el empleo • Incremento de la edad de jubilación impide la inserción laboral juvenil • Incluir a la juventud como parte de la responsabilidad social de las empresas 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de la edad de jubilación impide la inserción laboral juvenil • Acepta la posibilidad de elaborar una ley de inserción obligatoria de jóvenes (% dentro de la nómina) • Creación de una ley de empleo juvenil que recoja todas las propuestas y programas 	<ul style="list-style-type: none"> • Acepta la posibilidad de elaborar una ley de inserción obligatoria de jóvenes siempre y cuando cuente con puntualizaciones específicas e incentivos necesarios • La normativa vigente es un limitante para el empleo

Diseño e Implementación de un Mecanismo Innovador de promoción del Empleo Juvenil en Empresas



Articulación	<ul style="list-style-type: none"> Falta de articulación público - privada 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de articulación público – privada Falta de articulación entre entidades públicas 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de articulación público – privada Construcción de políticas que incluya a sector público, sector privado y jóvenes 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de articulación público – privada 	<ul style="list-style-type: none"> No se aborda esta temática
Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> No existe un proceso de acompañamiento articulado 	<ul style="list-style-type: none"> No se aborda esta temática 	<ul style="list-style-type: none"> No existe un proceso de acompañamiento articulado 	<ul style="list-style-type: none"> No se aborda esta temática 	<ul style="list-style-type: none"> No se aborda esta temática

Elaboración: Unidad de Investigación Económica y de Mercado de Ekos

1.8 PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LOS GRUPOS FOCALES

A partir de toda la información revisada de los programas y proyectos existentes, así como de las propuestas de los diversos actores con los que se trabajó, es posible plantear algunos aspectos que se pueden considerar en Ecuador para alcanzar los mejores resultados en materia de inserción juvenil al mercado laboral.

Estos planteamientos de propuesta de políticas se pueden estructurar en base a una categorización similar a la propuesta en el Gráfico 1, es decir que considere las capacitaciones, el seguimiento, subsidios e incentivos y la obligatoriedad de contratar jóvenes.

1.8.1 Capacitaciones

- Se reconoce que las capacitaciones son necesarias para la generación de empleo juvenil por parte de todos los segmentos. Para los representantes del sector privado se constituyen como la base de cualquier programa en esta línea. En este caso se reconoce que la capacitación se dé por la misma empresa para que las capacidades se vinculen con las necesidades del sector productivo, cubriendo así las necesidades del mercado. Las capacitaciones además deben contar con certificaciones reconocidas que avalen los resultados de las mismas.

De la misma forma, las capacitaciones también deben acompañarse de pasantías, que representan el aspecto práctico de la formación. Estas pasantías deben ser remuneradas, siendo un compromiso del sector privado, ya que esto garantiza un mayor involucramiento por parte de los jóvenes.

Estos resultados reflejan la aceptación por parte de todos los actores de llevar adelante programas de formación dual, ya que se considera que son los más efectivos para enfrentar el problema del desempleo juvenil, mientras se fortalece el nivel de producción en la economía.

La capacitación por sí sola tiene menores costos, pero sin formación dual y acompañamiento, su impacto no es tan importante.

1.8.2 Seguimiento

- La efectividad de los resultados depende también del seguimiento que se dé a los jóvenes requiere de un seguimiento efectivo que acompañe a las iniciativas que se manejan. Actualmente no existen mayores procesos de seguimiento, de tal forma que la mayor parte de programas e incentivos aplicados no cuentan con programas que permitan evaluar los resultados alcanzados y la efectividad de las políticas, de la misma forma que no se cuenta con un acompañamiento de los jóvenes.

En América Latina los resultados no son muy difundidos, lo que también reduce la posibilidad de compartir experiencia y programas entre países.

1.8.3 Subsidios e incentivos

- En materia de subsidios e incentivos, desde el sector privado se planteó que el cubrir un porcentaje del sueldo de los jóvenes no es la alternativa más adecuada ni de mayor interés para estos negocios. El mayor interés para las empresas es acceder a un programa de incentivos tributarios que permitan generar un mayor ahorro dentro de los flujos del negocio. Esto implica la aplicación de programas de reducción o exoneraciones tributarias tanto del Gobierno o de los Organismos Seccionales, tanto por contratar jóvenes como por brindar capacitaciones. Desde el sector público, debe evaluarse el impacto de este gasto tributario a la vez que se requiere un seguimiento de los resultados para determinar la efectividad de los programas.

1.8.4 Obligatoriedad de contratar jóvenes

- El aplicar una normativa que lleve a que exista la obligatoriedad de tener un porcentaje de jóvenes dentro de la nómina, fue recibido con beneplácito por parte de los actores con los que se trabajó en los grupos focales. En todos los casos se consideró que es la alternativa más efectiva. Solamente en el caso de la CIP se planteó que esta solución presentaría inconvenientes a momento de conseguir jóvenes para todas las empresas, no obstante, esto solamente sería un inconveniente en el caso de ciertas carreras específicas.

A su vez, se mencionó la necesidad de establecer una normativa clara que regule este proceso y que a su vez incluya beneficios para los participantes, especialmente las empresas.

En todos los casos, se destaca la necesidad de generar un trabajo conjunto entre los sectores público y privado ya que ambos tienen responsabilidad en este tema. Desde lo público deben generarse normativas, programas e incentivos al sector privado, además del seguimiento a realizarse. Las empresas por su parte, deben brindar facilidades a la contratación de jóvenes y fomentar que estos ganen experiencia, en base a propuestas mutuamente beneficiosas.

Cabe recalcar que la inserción laboral de jóvenes no depende únicamente de conseguir un empleo, también se puede dar mediante la generación de emprendimientos para los cuales se requieren talleres de orientación vocacional, capacitaciones, facilidades de financiamiento, acompañamiento y acceso a mercados.

Con todos estos elementos, es posible generar políticas participativas de fomento de empleo juvenil.

1.9 PROPUESTA FINAL

En base a las experiencias internacionales y los planteamientos de los grupos focales con los actores tripartitos de la OIT se genera una propuesta final de incentivos para la inserción laboral juvenil que involucra los siguientes apartados:

1.9.1 Formación y capacitación

- Incrementar la difusión de los programas de capacitación e inserción laboral (campañas informativas, mecanismos digitales y redes sociales)
- Las empresas privadas deben generar programas de capacitación (la estructura del programa puede ser diseñada conjuntamente)
- Ajustar la formación y capacitación con las necesidades productivas (contar con un estudio que vincule la orientación vocacional, formación y requerimientos productivos)
- Certificar, con respaldo de una entidad pública, los aprendizajes adquiridos tanto en capacitaciones como en pasantías laborales
- Promocionar las opciones de empleo para las carreras técnicas y tecnológicas e incrementar sus beneficios laborales
- Fortalecer el sistema de formación dual. Generar un piloto con un número pequeño de empresas
- Crear programas de pasantías considerando experiencias internacionales

1.9.2 Seguimiento

- Crear un ente de control que aborde la temática de juventud (educación y empleo) dentro del MDT
- Generar mecanismos de seguimiento al desempeño de los jóvenes que participan en los programas públicos de inserción laboral
- Mantener bases de datos y estadísticas actualizadas y de libre acceso acerca de los resultados de los programas con el fin de evaluar su efectividad

1.9.3 Subsidios e incentivos

- Evaluar junto con el SRI y el MCPEC los costos tributarios de generar un programa de incentivos de reducción o exoneración de impuestos por contratar o capacitar jóvenes
- Analizar una propuesta de transferencias directas para cubrir parte de los honorarios de los jóvenes
- Generar un reconocimiento para las empresas que incentiven el empleo juvenil
- Dentro de la seguridad social otorgar un beneficio especial para jóvenes

1.9.4 Normativa

- Contar con un marco normativo claro en cuanto a juventud que establezca el rol e incentivos de los actores y los mecanismos de seguimiento. Que sea una norma permanente en el tiempo (ley única de empleo juvenil que recoja todas las propuestas y programas)

1.9.5 Articulación

- Mejorar la articulación, comunicación y trabajo conjunto entre el sector público y privado y entre entidades públicas
- Construcción participativa de políticas (fomentar la participación de los jóvenes)
- Establecer convenios con las empresas y las universidades y colegios para mejorar el vínculo entre educación y empleo

1.9.6 Emprendimiento

- Fomentar la cultura empresarial de los jóvenes y procesos de acompañamiento al emprendimiento: talleres de orientación vocacional y capacitaciones

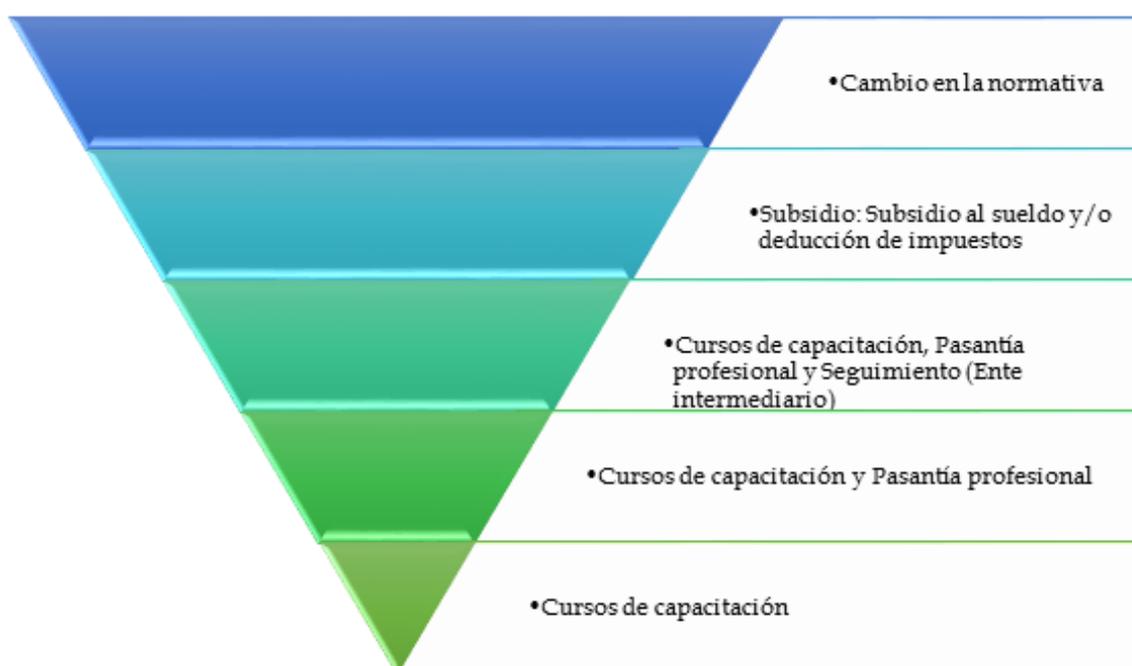
- Destinar fondos concursables para los emprendedores con los mejores proyectos (CFN)
- Identificar las incubadoras y fomentar su capacidad

2 VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE INCENTIVOS

2.1 ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA TENTATIVA DE INCENTIVOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN EL ECUADOR

Posteriormente a la presentación de los principales programas, proyectos e incentivos para la inserción laboral de jóvenes llevados a cabo en Alemania y países de la región se procede a la elaboración de una propuesta tentativa de incentivos elaborada en base a los elementos considerados en las experiencias internacionales que oscila de una política menos efectiva como los cursos de capacitación a una mucho más rígida como lo es un cambio de normativa. La propuesta tentativa de incentivos se estructura en base al siguiente gráfico:

GRÁFICO NO. 3: PROPUESTA TENTATIVA DE INCENTIVOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL JUVENIL



Elaboración: Unidad de Investigación Económica y de Mercado de Ekos

A continuación, se recogen los principales resultados.

2.1.1 Principales aportes de grupos focales

Entre los principales aportes de los grupos focales desarrollados pueden destacarse los siguientes:

CUADRO No. 8: RESUMEN DE LOS PRINCIPALES APORTES DE LOS GRUPOS FOCALES

Sector Público	Sector Privado	Sindicatos y Org. de Jóvenes
Capacitación y Formación		
<ul style="list-style-type: none"> • Articular educación con necesidades productivas • Insuficiente y de mala calidad • Disyuntiva entre si debe ser gratuita, subsidiada o pagada • Desarrollar habilidades blandas 	<ul style="list-style-type: none"> • Articular educación con necesidades productivas • La empresa privada debe capacitar directamente a los trabajadores (con financiamiento mixto) • Importancia de capacitación previo a la inserción laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Articular educación con necesidades productivas • La empresa privada debe capacitar directamente a los trabajadores • Problemas de acceso (tiempo, dinero o difusión) • Sistema de formación técnica (certificada como educación de tercer nivel)
Pasantías profesionales		
<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la formación dual • Necesidad para cubrir la falta de experiencia • Programas de pasantías remuneradas y no remuneradas • Certificación de las pasantías profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la formación dual • Necesidad para cubrir la falta de experiencia • Programas de pasantías remuneradas (caso contrario genera desmotivación) • Deficiencia en alcance y difusión de programas existentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la formación dual • Necesidad para cubrir la falta de experiencia • Programas de pasantías remuneradas y no remuneradas • Deficiencia en alcance y difusión de programas existentes • Intercambios laborales
Seguimiento		
<ul style="list-style-type: none"> • Manejo eficiente de bolsas de empleo • Un solo ente de control que articule las propuestas educación y laborales • Resultados de los programas y políticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Un solo ente de control 	<ul style="list-style-type: none"> • No se aborda esta temática

Incentivos a la empresa privada		
<ul style="list-style-type: none"> Incentivos fiscales Seguridad social especial para jóvenes 	<ul style="list-style-type: none"> Incentivos fiscales (Conquito) Establecer convenios con la empresa privada Ventaja de contratar jóvenes por su dinamismo, motivación y posibilidades de formación 	<ul style="list-style-type: none"> Incentivos fiscales Seguridad social especial para jóvenes
Normativa		
<ul style="list-style-type: none"> Crear un marco normativo claro que establezca el rol e incentivos de los actores Acepta la posibilidad de elaborar una ley de inserción obligatoria de jóvenes Precisar qué tipo de política se quiere incentivar, una política de inclusión social o una laboral Cobro de multas por incumplimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Crear un marco normativo claro que establezca el rol e incentivos de los actores y que sea permanente en el tiempo Disyuntiva en la aceptación de una ley de inserción obligatoria de jóvenes La normativa vigente es un limitante para el empleo 	<ul style="list-style-type: none"> Acepta la posibilidad de elaborar una ley de inserción obligatoria de jóvenes La normativa vigente es un limitante para el empleo Incremento de la edad de jubilación impide la inserción laboral juvenil Incluir a la juventud como parte de la responsabilidad social de las empresas Creación de una ley de empleo juvenil que recoja todas las propuestas y programas
Articulación		
<ul style="list-style-type: none"> Falta de articulación público - privada 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de articulación público – privada Falta de articulación entre entidades públicas 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de articulación público – privada Construcción de políticas que incluyan a sector público, sector privado y trabajadores (jóvenes)
Emprendimiento		
<ul style="list-style-type: none"> No existe un proceso de acompañamiento articulado 	<ul style="list-style-type: none"> No se aborda esta temática 	<ul style="list-style-type: none"> No existe un proceso de acompañamiento articulado

Elaboración: Unidad de Investigación Económica y de Mercado de Ekos

2.2 VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE INCENTIVOS

En base a la propuesta final de incentivos para la inserción laboral de jóvenes previamente desarrollado por los

participantes a los grupos focales se procede a organizar talleres de validación con los actores tripartitos para validar el documento.

Para este fin, se desarrollan, en la ciudad de Quito, 3 talleres con representantes del sector público, sindicatos y organizaciones de jóvenes y 1 entrevista con los representantes del sector privado.

A continuación, se recogen los principales resultados.

2.2.1 TALLER DE VALIDACIÓN SECTOR PÚBLICO

El taller de validación con el sector público, realizado el día martes 17 de noviembre del 2015 a las 09:00 horas, contó con la asistencia de los siguientes representantes:

CUADRO No. 9: ASISTENTES AL TALLER DE VALIDACIÓN – SECTOR PÚBLICO

Nombre	Empresa u Organización	Teléfono	Correo electrónico
Cristian Román	Ministerio del Trabajo	3814000 ext. 10844	cristian_román@trabajo.gob.ec
Priscila Molina	Ministerio Coordinador de Política Económica	0984224250	pmedina@mcpe.gob.ec
Gabriela Fernández	Ministerio Coordinador de Política Económica	3951600 ext. 540	gfernandez@mcpe.gob.ec
Carla Enríquez	Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano	3946800 ext. 1805	carla-enriquez@conocimiento.gob.ec
Candice Barcia	Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano	3946800 ext. 1789	candice.barcia@conocimiento.gob.ec
Petita Baez	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional	0997781811	pbaez@setec.gob.ec
Yolanda Lara	Servicio de Rentas Internas	2540003 ext. 3926	yllara@sri.gob.ec
Oscar Enríquez	Ministerio del Trabajo	0992949374	oenriquez@trabajo.gob.ec
Juan Pablo Guzmán	Ministerio del Trabajo	0998755299	juan_guzmán@trabajo.gob.ec
René Orellana	Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano	0987013294	rene.orellana@conocimiento.gob.ec
José Luis Guzmán	Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo	0992578173	jguzman@senplades.gob.ec
Ma. Mercedes Bastidas	Ministerio de Educación	0994165068	maria.bastidas@educacion.gob.ec
Pablo Ormaza	Ministerio de Educación	0995061874	pablo.ormaza@educacion.gob.ec
Vanesa Quevedo	Sistema Nacional de Nivelación y Admisión	0984864179	vquevedo@senecyt.gob.ec
Miriam Chacón	Sistema Nacional de Nivelación y Admisión	0995303858	mchacon@senecyt.gob.ec

Lourdes Montesdeoca	Servicio de Rentas Internas - CEF	0996291186	lemontesdeoca@sir.gob.ec
Karia León	Secretaría Nacional de Educación Superior	0993227155	dleon@senecyt.gob.ec

Elaboración: Unidad de Investigación Económica y de Mercado de Ekos

Validación de la propuesta de incentivos

La validación del documento se divide según los apartados de la propuesta de incentivos:

Formación y capacitación

Los representantes del sector público dejan en claro la escasez de formación técnica y tecnología dentro del país razón por la cual las entidades encargadas de la educación y formación como el Ministerio de Educación y la Senecyt se encuentran desarrollando proyectos de formación dual, bachillerato técnico y bachillerato técnico productivo con el fin de correlacionar la educación con las necesidades productivas del país. No obstante, destacan la necesidad de generar una mayor valoración a los profesionales técnicos y con ello dejar de lado la idea general de preferencia de la educación universitaria formal sobre los perfiles técnicos y tecnológicos.

Por otro lado, se acepta la idea de que la empresa privada pueda capacitar directamente a sus trabajadores para mejorar sus niveles de productividad ya sea por el diseño de programas de capacitación como por la oportunidad de desarrollar prácticas laborales dentro del negocio. Estas prácticas deben ser reconocidas como años de experiencia lo cual debe estar a cargo del Ministerio de Trabajo.

Seguimiento

Además de ser necesaria la corresponsabilidad del sector privado en las políticas generadas en torno a esta temática, es fundamental contar con la difusión de los beneficios tributarios ya existentes y generar mecanismos de seguimiento al desempeño de estas políticas y sus beneficiarios.

Una de las entidades encargadas en dar seguimiento es la SENPLADES.

Subsidios e incentivos

Existen beneficios tributarios vigentes relacionados a la generación de empleo, no obstante, estos son principalmente aprovechados por las empresas grandes por lo cual es necesario considerar beneficios para la micro y mediana empresa y el impulso a los mecanismos de la economía popular y solidaria.

Normativa

No se encuentra mayor negatividad ante la posibilidad de generar una normativa que establezca el rol e incentivos de los actores en cuanto a la inserción laboral de jóvenes.

Articulación

Es necesaria la participación activa del sector privado en el desarrollo y fomento de las políticas públicas, de igual manera, se deben generar alianzas con las universidades y colegios técnicos y profesionales con el fin de mejorar la transición entre estudios y empleo.

Por otro lado, es fundamental generar articulación de las políticas internas del sector público en torno a la temática juvenil y definir los actores involucrados en cada uno de los aspectos.

Emprendimiento

Finalmente, en cuanto al emprendimiento se deben generar sistemas de capacitación y apoyo a los jóvenes emprendedores con el fin de que puedan realizar sus proyectos de forma estable en el tiempo.

2.2.2 TALLER DE VALIDACIÓN SINDICATOS Y ORGANIZACIONES DE JÓVENES (I)

El taller de validación con los representantes de sindicatos y organizaciones de jóvenes (I), realizado el día jueves 19 de noviembre del 2015 a las 09:00 horas, contó con la asistencia de los siguientes representantes:

CUADRO NO. 10: ASISTENTES AL TALLER DE VALIDACIÓN – SINDICATOS Y ORGANIZACIONES DE JÓVENES (I)

Nombre	Empresa u Organización	Teléfono	Correo electrónico
Yessenia Flores	Comité Ejecutivo de la Confederación de Trabajadores del Sector Público Ecuatoriano	0987715617	yflores@eeq.com.ec
Denis Morales	Comité Ejecutivo de la Confederación de Trabajadores del Sector Público Ecuatoriano	0984433103	cmorales@eeq.com.ec
Mayra Quimi	Confederación Sindical de Trabajadoras/es del Ecuador	0992883765	mayaiohang@hotmail.com
Miguel Calderón	Confederación Sindical de Trabajadoras/es del Ecuador	0999216189	miguelcalderon333@hotmail.com
Danny López	SOMEPE	0996433890	danny-lopez79@outlook.com

Elaboración: Unidad de Investigación Económica y de Mercado de Ekos

Validación de la propuesta de incentivos

La validación del documento se divide según los apartados de la propuesta de incentivos:

Formación y capacitación

Las capacitaciones se establecen como un aspecto fundamental dentro de la formación profesional de los jóvenes ya que por un lado pueden servir como un punto de referencia para escoger la carrera universitaria o proceso de formación de mayor interés, mientras que, por el otro, brindan mayores oportunidades laborales futuras.

En sentido, la empresa privada debe destinar parte de sus ingresos a la capacitación de jóvenes en base a sus necesidades y con ello, contar con reemplazos inmediatos ya capacitados en el caso de que existan posibles vacantes. Para ello se puede generar un incentivo de reconocimiento a las empresas que adopten esta modalidad.

Por otro lado, en cuanto los programas públicos de capacitación, formación e intermediación laboral, se establece que manejan sistemas de difusión e inscripción poco amigables e ineficientes.

Seguimiento

Debe existir un ente regulador independiente que se encargue tanto de la formación como de la inserción laboral de los jóvenes y vele por su bienestar e intereses.

Subsidios e incentivos

Las empresas privadas deben tomar conciencia del beneficio de acoger trabajadores jóvenes en sus nóminas y brindarles capacitación y formación por lo que un incentivo, mas allá de los mecanismos tributarios, consiste en el reconocimiento social por medio de un sello o distintivo que permita identificar su aporte en la problemática de empleo y formación juvenil.

Adicionalmente se plantea que los jóvenes, al no ocupar mayormente el servicio de salud del IESS, deben tener la posibilidad de ocupar parte de sus aportaciones en sistemas de capacitación.

Normativa

Al mencionar que los programas de empleabilidad en el país son deficientes y poco amigables, se propone restaurar y actualizar dichos proyectos. Asimismo, se establece las necesidades de incluir a los jóvenes en los gremios sindicales y de vincular la oferta académica con la demanda laboral del país.

Se enfatiza que la mejor solución para la problemática consiste en el establecimiento de una ley de contratación obligatoria de un porcentaje de jóvenes dentro de la nómina.

Articulación

Debe generarse articulación y convenios con las universidades y colegios técnicos con el fin de mejorar la inserción laboral de los jóvenes y el desarrollo de sus prácticas profesionales.

Emprendimiento

Es necesario generar mecanismos que faciliten y motiven a los jóvenes a desarrollar emprendimientos propios, uno de estos mecanismos puede ser la capacitación en cuestiones tributarias y administración de empresas.

2.2.3 TALLER DE VALIDACIÓN SINDICATOS Y ORGANIZACIONES DE JÓVENES (II)

El taller de validación con los representantes de sindicatos y organizaciones de jóvenes (II), realizado el día jueves 19 de noviembre del 2015 a las 15:00 horas, contó con la asistencia de los siguientes representantes:

CUADRO No. 11: ASISTENTES AL TALLER DE VALIDACIÓN – SINDICATOS Y ORGANIZACIONES DE JÓVENES (II)

Nombre	Empresa u Organización	Teléfono	Correo electrónico
Washington Espin	Confederación de Trabajadores Ecuatorianos	-	pacoespinv@hotmail.com
Ernesto Tatamuez	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores	0984176237	ernestotmm@gmail.com
Bolivar Guachamik	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores	0959998182	bologuach@hotmail.com
Luis Chávez	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores	0993883713	presidenciacedocut@gmail.com
Mauricio Montaguano	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres	0958798073	mundra2h@hotmail.com
Ricardo Naranjo	TRE	0995017116	ricardonaranjo1989@hotmail.com
Rosana Palacios	Unión Nacional de Educadores	0998765672	rpalaciosbarriga@hotmail.com
Roberto Valverde	SER	0987338937	lrvf1990@gmail.com

Elaboración: Unidad de Investigación Económica y de Mercado de Ekos

Validación de la propuesta de incentivos

La validación del documento se divide según los apartados de la propuesta de incentivos:

Formación y capacitación

La disminución de los colegios que ofertan un bachillerato técnico se establece como un error que perjudica las oportunidades de encontrar un trabajo una vez que se termina este nivel de educación por lo que es fundamental desarrollar una reforma del sistema educativo que se encuentre vinculada tanto a las necesidades del sector productivo como a las demandas de la sociedad en general. Asimismo, debe existir la universalidad de la educación superior y una mayor oferta de carreras.

Por otro lado, la capacitación profesional debe ser entregada conjuntamente por el gobierno y las empresas privadas.

Seguimiento

Si bien existe el código de la niñez y adolescencia, es necesario crear organismos autónomos que se encarguen de la creación y seguimiento de políticas públicas en beneficio de estos grupos poblacionales. En este sentido, es importante permitir a la ciudadanía y organismos sindicales que formen comisiones fiscalizadoras que evalúen el cumplimiento de la política desarrollada.

Subsidios e incentivos

La empresa privada debe asumir su rol de corresponsable en la problemática de empleo juvenil por lo que no es necesario generar incentivos a las entidades para la contratación de jóvenes.

Normativa

Se acepta la necesidad de crear una ley de inserción obligatoria de un porcentaje de jóvenes dentro de la nómina de las empresas en donde además se incluya el marco legal para el desarrollo de pasantías profesionales y que estas sean consideradas como años de experiencia laboral.

Articulación

La creación de una coordinación o secretaria encargada de la problemática juvenil puede considerarse como una solución a la falta de trabajo coordinado entre las instituciones ya existentes.

Emprendimiento

El emprendimiento, más allá de establecerse como una iniciativa personal, debe fomentarse como una cooperación mixta de producción que garantice la capacitación, intervención y tecnificación de una comunidad. Adicionalmente, el emprendimiento no debe ser visto únicamente desde el punto de vista empresarial sino, además, desde la perspectiva de innovación y desarrollo tecnológico por lo que una opción puede ser entregar fondos a proyectos de investigación específicos que trabajen en estas líneas.

2.2.4 ENTREVISTA DE VALIDACIÓN SECTOR PRIVADO

La entrevista al Dr. Xavier Sisa, director jurídico de la Cámara de Industrias y Producción, realizada el día martes 10 de noviembre del 2015 a las 11:00 horas, contó con la asistencia de los siguientes representantes:

CUADRO No. 12: ASISTENTES AL ENTREVISTA DE VALIDACIÓN – SECTOR PRIVADO

Nombre	Empresa u Organización	Teléfono	Correo electrónico
Xavier Sisa	Cámara de Industrias y Producción	2452500	xsisa@cip.org.ec
Ximena Cobos	Organización Internacional del Trabajo	0998071167	cobos@ilo.org
María José Hernández	Cámara de Industrias y Producción	2452500	mjhernandez@cip.org.ec
Ernesto Terán	Cámara de Industrias y Producción	2452500	eteran@cip.org.ec

Elaboración: Unidad de Investigación Económica y de Mercado de Ekos

Validación de la propuesta de incentivos

La validación del documento se divide según los apartados de la propuesta de incentivos:

Formación y capacitación

El sector privado manifiesta su interés de realizar programas de capacitación, no obstante en la actualidad, existe el aporte por parte de las empresas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) para que sean destinados a la capacitación de sus trabajadores por lo que se expone que si el sector público no cuenta con la posibilidad para ofertar capacitaciones de alto nivel, parte de esta problemática puede ser asumida por el sector privado siempre y cuando se elimine este aporte al IESS para que sea utilizado en capacitaciones internas y que estos procesos sean validados por una institución pública.

Se menciona que los incentivos fiscales eficientes consisten en buenas prácticas para promover la capacitación de las empresas privadas.

Adicionalmente se ejemplifica el caso de Noruega en el que existe un sistema en el que se disminuye las indemnizaciones laborales y todo el costo de la indemnización pasan a programas de capacitación.

En tema de pasantías, se especifica la problemática de la Ley de Pasantías actual el cual limita la contratación de pasantes, la necesidad de contar con un estímulo monetario de financiamiento mixto y la importancia de que los pasantes se encuentren afiliados a la seguridad social (siendo esta una seguridad social especial que cubra principalmente los temas de salud).

Finalmente, el marco normativo y regulatorio actual (como por ejemplo el Código Ingenius) se establece como un limitante para el proyecto de formación dual.

Seguimiento

En cuestiones de seguimiento, se podría posicionar dentro del Consejo Nacional del Trabajo como una mesa de diálogo permanente o subcomité que aborde la temática de empleo juvenil con lo cual se obtendría la propuesta de política a la que posteriormente debe establecerse el órgano ejecutor.

Subsidios e incentivos

Se expone la idea de generar un estímulo monetario por parte del Estado que se entregue directamente al joven o a la seguridad social con el fin de que sirva para contar con una afiliación a un seguro social especial de jóvenes.

Adicionalmente, se recibe una reacción positiva ante el programa de empleo joven desarrollado por Conquito y sus incentivos tributarios, de reconocimiento y de capacitación.

Finalmente se plantea que el reconocimiento sea tanto para las empresas como para los jóvenes, entre uno de los ejemplos puntuales se establece un reconocimiento de acceso al sistema de becas del gobierno a aquellos jóvenes que hayan demostrado un excelente desempeño en los programas de formación dual.

Normativa

En cuanto a la normativa se plantea la importancia de establecer puntualizaciones específicas en las segmentaciones de pre-empleo que incluiría la fase de formación y de inserción al mercado laboral que incluye la relación laboral en la cual se necesita contar con modalidades contractuales más favorables.

Articulación

Se aprueba la idea de la necesidad de articular las actividades entre el sector público y sector privado.

Emprendimiento

Se establece que es necesario mejorar la legislación y tramitología en los procesos de emprendimiento de los jóvenes que incluya procesos abreviados en la instauración de los emprendimientos, leyes especiales al momento de la quiebra de emprendimientos y una ley para emprendedores que incentive este comportamiento en la población juvenil.

Bibliografía

Abramo, L. (2002). *Políticas de empleo, salarios y género en Chile*. Chile: OIT

Amnistía Internacional (2005). *Derechos humanos para la dignidad humana: una introducción a los derechos económicos, sociales y culturales*. Reino Unido: EDAI

Arróspide, M. y P. Egger (2000). *Capacitación laboral y empleo de jóvenes en Perú: la experiencia del programa PROjoven*. Lima: OIT

Asamblea General de las Naciones Unidas (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Resolución 2200A (XXI).

Arteaga, P. (2014). *The job of my life: Programa de formación profesional para jóvenes europeos en Alemania*. Recopilado de: <http://www.berlinamateurs.com/formacion-profesional-europeos-alemania/>

Benito, V. (2012). *Estado del bienestar y políticas sociales*. San Vicente: Editorial Club Universitario

Chacaltana, J. (2004). *La inserción laboral de jóvenes en Perú. Una revisión de datos, estudios y experiencias de promoción*. CEPAL: Lima

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (1998, julio). América Latina: proyecciones de población 1970 – 2050. *Boletín Demográfico*, 1 (62), Chile.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2014). *Prepárate para estudiar una FP dual en Alemania*. Recopilado de: <http://www.cepal.es/blog/preparate-para-estudiar-una-fp-dual-en-alemania/>

Congreso Nacional del Ecuador (2001). *Ley de la juventud*. Ecuador: Autor

Congreso Nacional del Ecuador (2002). *Código de la niñez y adolescencia*. Ecuador: Autor

Corseuil, C.; Foguel, M.; Gonzaga, G. y Ribeiro, E. (2012). *The Effects of a Youth Training Program on Youth Turnover in Brazil*. Working paper 042. Brasilia DF, Rede de Economia Aplicada (REAP). <http://www.laboral.org/images/pdfs/corseuil-foguel-gonzaga-pontual-ribeiro.pdf>

Dettwiler, F. (2000). *Mirada sobre PROjoven, programa de capacitación laboral para jóvenes en situación de pobreza, en Lima (Perú), 1996-1999*. PUCP: Lima

Educar (s.f.). *¿Qué es el Programa Jóvenes con más y mejor trabajo?* Recopilado de: <http://www.educ.ar/sitios/educar/recursos/ver?id=111478&referente=noticias>

Facultad de Ciencias Sociales (FLACSO) (2004). *Inserción laboral de jóvenes y las experiencias de políticas públicas. El caso de Chile*. Autor: Chile

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador (FLACSO) (2006). *Jóvenes y mercado de trabajo en Ecuador*. Recopilado de: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e.pdf>.

- Farné, S. (2009). *Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Colombia*. Naciones Unidas: Chile
- Farné, S. (s.f.). *Jóvenes y formación para el trabajo: La experiencia en tres países de la región: Brasil, Chile y Colombia*.
Recopilado de: http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/experiencias/Pages%20from%20td_juv_al.pdf
- Fernández, T. (2012). *El estado de bienestar frente a la crisis política, económica y social*. Recopilado de:
http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5903/El_estado_de_bienestar.pdf?sequence=2.
- Goethe Institut (s.f.). *MobiPro-EU*. Recopilado de: <http://www.goethe.de/ins/es/es/bar/lrn/aid/kur/11883741.html>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2010). *Censo de Población y Vivienda*. Ecuador: Autor.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2015). *Indicadores Laborales. Marzo 2015*. Recopilado de:
http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Informe_Ejecutivo_Mar15.pdf
- Isuani, E. (1979). *El Estado y las políticas de seguridad social hacia el trabajo: el caso argentino*. Estados Unidos: Universidad de Pittsburg.
- Lahera, E. (2004). *Política y políticas públicas*. Chile: CEPAL.
- Lowi, T. (1964). *American Business, Public Policy, Case-Studies, and Political Theory*. Estados Unidos: World Politics.
Recopilado de:
<http://www.jstor.org/discover/10.2307/2009452?uid=3737912yuid=2yuid=4ysid=21104196885303>.
- Mariani, S. et al (2012). *20 buenas prácticas en políticas públicas de juventud*. Recopilado de:
http://oij.org/file_upload/publicationsItems/document/20121114001302_13.pdf
- Marinakís, A. (2002). *Políticas de empleo, salarios y género en Chile*. Santiago de Chile: OIT.
- Mavoie (s.f.). *El sistema alemán es una referencia en Europa en materia de formación profesional*. Recopilado de:
<http://mavoieproeurope.onisep.fr/es/la-formacion-profesional-en-europa/alemania/>
- Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) (2012). *Agenda de igualdad para la juventud 2012-2013*. Ecuador: Autor.

Ministerio del Trabajo de Alemania (s.f.). *Portal Oficial del Programa "The Job of My Life"*. Recopilado de: <http://www.thejobofmylife.de/en/home.html>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2012). *Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo*. Informe mensual de enero del 2012. Recopilado de: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/PJMMT_ene12.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (s.f.). *PROG.R.ES.AR*. Recopilado de: <http://www.trabajo.gob.ar/progresar/>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (s.f.). *Programa Jóvenes con Futuro (JCF)*. Recopilado de: <http://www.trabajo.gov.ar/responsabilidadsocial/jovenes.asp>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina et al (2010). *Programa Jóvenes con Futuro: resultados e impactos de una intervención público-privada*. Recopilado de: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/responsabilidad/Informe_JcF.pdf

Ministerio del Trabajo. *Portal Oficial del Programa Mi Primer Empleo*. Recopilado de: <http://www.trabajo.gob.ec/mi-primer-empleo-sistema-de-pasantias/>

Organización de Estados Iberoamericanos (2011). *ESTADO DEL ARTE sobre empleo juvenil en América Latina y Europa*. Recopilado de: <http://www.oei.es/70cd/EstadoArtEmpleJuvenil.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2009). *Trabajo decente y juventud en Brasil*. OIT: Lima

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009). *Las reglas de Juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*. Recopilado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_108409.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2005). *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 93ª reunión*. Ginebra: OIT

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013). *Resolución sobre estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, dotada por la 19na Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Ginebra: OIT

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015). *World Employment and Social Outlook 2015*. Ginebra: OIT

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). Jóvenes Bicentenario. Recopilado de:
http://prejal.lim.ilo.org/index.php?option=com_content&task=view&id=233&Itemid=97

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *Programa jóvenes con futuro. MTEySS. Argentina*. Recopilado de:
<http://www.oitcinterfor.org/experiencia/programa-j%C3%B3venes-futuro-mteyss-argentina>

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1994). *Informe de la conferencia internacional sobre la población y el desarrollo*. El Cairo: Autor

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2014). *Objetivos de desarrollo del milenio. Informe de 2014*. New York: Autor

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (s.f.). *Indicadores de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Recopilado de:
<http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx>.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (s.f.). *Objetivo 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre*. Recopilado de:
<http://www.onu.org.mx/objetivo1.html>.

Portal oficial del Programa PROG.R.ES.AR (s.f.). *Decreto 84/2014*. Recopilado de:
<http://www.progresar.anses.gob.ar/institucional/resolucion-decreto-9>

Proaño, G. (2015). *Análisis de la inserción de los jóvenes de 15 a 29 años en el mercado laboral ecuatoriano en el periodo 2010-2012*. (Disertación de grado). Facultad de Economía de la PUCE, Ecuador

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2009). *Evaluación de impacto del programa jóvenes al bicentenario para la cohorte de participantes en el año 2008*. Autor: Chile

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (s.f.). *Objetivos del desarrollo del milenio*. Recopilado de:
<http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?apc=h-a-1-ys=aym=aye=Ayc=02010#.VKIPVf8MANE>.

Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) y Banco Central del Ecuador (BCE) (2002). *Proyecto "Indicadores de coyuntura del mercado laboral ecuatoriano"*. Ecuador: BCE

Revista de Formación y Empleo (s.f.). *Sistema dual en Alemania*. Recopilado de:
http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2013/03/text/xml/Sistema_dual_en_Alemania.xml.html

Revista Latinoamericana de Derecho Social (2014). *Sistema de aprendizaje dual: ¿Una respuesta a la empleabilidad de los jóvenes?*. Volumen 19, México.

Salvador, S. y Muñoz, R. (2007). *El Estado de bienestar en la encrucijada*. España: Universidad de Alicante

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) (2014). *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017*. Quito: Autor.

Stiglitz, J. (2000). *La economía del sector público*. Barcelona: Novoprint

Velasco, Y. (2007). *La juventud en Ecuador 2007. El desarrollo y la nueva generación*. Ecuador: Banco Mundial

Weller, J. (2003). *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*. Chile: United Nations Publications.

Weller, J. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Colombia: Mayol Ediciones S.A.

Zandomeni de Juárez, N. et al (2004). *Inserción laboral de los jóvenes*. Universidad del Litoral: Santa Fe