



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA**

TEMA:

Factores determinantes del empleo juvenil en PYMES en el Ecuador (2018-2023).

AUTORES:

León Cedeño, Christian Jeampierre

Vieira Ayon, Johnny Adams

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ECONOMISTA**

TUTOR:

Ing. Camacho Villagómez, Freddy Ronalde PhD.

Guayaquil, Ecuador

14 de febrero de 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **León Cedeño, Christian Jeampierre y Vieira Ayon, Johnny Adams** como requerimiento para la obtención del título de **Economista**.

TUTOR (A)

f. _____
Ing. Camacho Villagómez, Freddy Ronalde PhD.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Ing. Guillen Franco, Erwin José, Mgs

Guayaquil, 14 del mes de febrero del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, León Cedeño, Christian Jeampierre
Vieira Ayon, Johnny Adams

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Factores determinantes del empleo juvenil en PYMES en el Ecuador (2018-2023)**, previo a la obtención del título de **Economista**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 14 del mes de febrero del año 2025

LOS AUTORES

f. _____

León Cedeño, Christian Jeampierre

f. _____

Vieira Ayon, Johnny Adams



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, León Cedeño, Christian Jeampierre
Vieira Ayon, Johnny Adams

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Factores determinantes del empleo juvenil en PYMES en el Ecuador (2018-2023)**, previo a la obtención del título de **Economista**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 14 del mes de febrero del año 2025

LOS AUTORES

f. _____

León Cedeño, Christian Jeampierre

f. _____

Vieira Ayon, Johnny Adams



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA

AUTORIZACIÓN

**Nosotros, León Cedeño, Christian Jeampierre
Vieira Ayon, Johnny Adams**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Factores determinantes del empleo juvenil en PYMES en el Ecuador (2018-2023)**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 14 del mes de febrero del año 2025

LOS AUTORES

f. _____

León Cedeño, Christian Jeampierre

f. _____

Vieira Ayon, Johnny Adams

REPORTE COMPILATIO

 **CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
magister

Leon y Viera - 6 de febrero de 2025

2%
Textos sospechosos

4% Similitudes (ignorado)
0% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas

1% Idiomas no reconocidos

< 1% Textos potencialmente generados por IA

Nombre del documento: Leon y Viera - 6 de febrero de 2025.docx	Depositante: Freddy RONALDE Camacho Villagomez	Número de palabras: 28.319
ID del documento: 0dfe20e416314729241f86430cf3150436536028	Fecha de depósito: 6/2/2025	Número de caracteres: 186.057
Tamaño del documento original: 1,05 MB	Tipo de carga: interface	
Autores: []	fecha de fin de análisis: 6/2/2025	

Ubicación de las similitudes en el documento:



TUTOR (A)

f. _____
Ing. Camacho Villagómez, Freddy RONALDE PhD.

AGRADECIMIENTO 1

Agradezco profundamente a Dios por ser el promotor de mi vida por darme la salud, fortaleza y sabiduría, que me ha iluminado y guiado en esta etapa de mi vida académica y personal. Su amor incondicional me ha dado la fuerza suficiente para estar culminado mi carrera universitaria.

Doy gratitud a mi padre Christian Miguel León Jimbo y a mi madre Ángela Georgina Cedeño Espinoza por siempre amarme y guiarme, por haberme brindado el estudio necesario para salir adelante, por haberme educado de la manera correcta con los valores que el día de hoy me acompañan y el amor que he sentido de parte de ellos

Agradecer a mi hermana Angeli Joliet León Cedeño por brindarme su apoyo moral cuando más lo necesitaba.

A mi hermano Davis Javier Zaruma Cedeño (+) por darme los consejos necesarios para salir adelante y aunque el día de hoy no esté en esta vida, siempre lo voy a llevar en mi mente y en mi corazón.

Mi sincero agradecimiento a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil por ser un faro de conocimiento y oportunidades juntos a mis docentes, especialmente a mi tutor de tesis Ing. Freddy Camacho. PhD por brindarme sus conocimientos y su tiempo para poder formarnos de la manera adecuada en este proceso cuya guía fue fundamental para el éxito de este trabajo.

Gracias a todas las personas que hicieron esto posible.

(Christian Jeampierre León Cedeño)

AGRADECIMIENTO 2

Agradezco a Dios por guiarme y llenarme de sabiduría y tolerancia en lo largo de la carrera y de vida, a mis padres y familiares que han estado en todo momento apoyándome incondicionalmente.

A mi papá quien trabaja muy duro para su familia y que jamás ha dudado en apoyar y darle lo mejor a los suyos. A mi mamá que en todo momento estuvo para mí y apoyándome para seguir y superar cualquier obstáculo. A mi tío Vicente Vieira quien siempre estuvo presente en los eventos importantes de mi vida apoyándome de cualquier forma.

Agradezco a todos los profesores quienes me han formado tanto profesional y personal.

(Johnny Adams Vieira Ayon)

DEDICATORIA 1

A Dios por darme la fuerza y determinación para alcanzar este logro el cual no es solo mío, también es de la mano en conjunto con él, por haberme acompañado en todo el proceso sin dejarme caer y haberme amado incondicionalmente.

Dedico este trabajo de titulación a quienes han sido mi pilar fundamental en mi camino académico y personal a mi padre Christian Miguel León Jimbo y Ángela Georgina Cedeño Espinoza cuyo esfuerzo y amor que me han brindado en mi vida ha sido motor esencial para querer seguir adelante, los amo con toda mi vida y estoy más que agradecido profundamente.

Dedico a mi hermana Angeli Joliet León Cedeño por sus palabras de aliento para no dejarme caer en la desesperación y poder seguir enfocado, por eso el día de hoy le dedico también mi trabajo de titulación.

A mi hermano Davis Javier Zaruma Cedeño (+) el cual lo extraño con toda mi alma, el cual en este momento me acompaña desde el otro lado de la vida, se lo dedico por sus consejos y por esas palabras que siempre me solía decir, las cuales el día de hoy siguen viviendo en mi cabeza y por siempre haberme dicho que el estudio es la herramienta necesaria para salir adelante, te amo y te extraño infinitamente ñañito.

Dedico a mi sobrino David Jared el cual día a día lucho para ser un ejemplo para él y pueda seguir adelante con la misma dedicación y amor que Dios y mis padres me han brindado en la vida, y demostrarle que aquí estaré para él.

Dedico este trabajo de titulación a todas las personas que hicieron posible este anhelo.

(Christian Jeampierre León Cedeño)

DEDICATORIA 2

Dedico este trabajo a mi madre y padre quienes sin ellos no habría logrado este objetivo. Sus esfuerzos y bendiciones en todo momento me dieron fuerza y paciencia. Y, finalmente, a mí mismo por la determinación, el esfuerzo y pasión con los que he podido superar cada reto a lo largo de este camino.

(Johnny Adams Vieira Ayon)



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Econ. Erwin Jose Guillen Franco, Mgs.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Ing. Freddy Ronalde Camacho Villagómez. PhD.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Econ. Marlon Pacheco Bruque, Mgs.
OPONENTE

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	XVII
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN	2
ANTECEDENTES.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
JUSTIFICACIÓN	21
<i>Objetivo general</i>	25
<i>Objetivos específicos</i>	25
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	25
HIPÓTESIS.....	26
LIMITACIONES.....	26
DELIMITACIONES.....	27
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	28
MARCO TEÓRICO.....	28
<i>La Teoría del Capital Humano</i>	28
<i>Teoría de la satisfacción laboral</i>	29
<i>Teoría del desarrollo económico</i>	30
<i>Teorías del empleo</i>	32
<i>Teorías del desempleo</i>	33
<i>Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral</i>	34
MARCO CONCEPTUAL.....	37
<i>Empleo juvenil</i>	37
<i>Mercado laboral:</i>	37
<i>PYMES:</i>	37
<i>Desempleo juvenil en las PYMES:</i>	37
<i>Mercado laboral informal:</i>	38
<i>Competitividad de las PYMES</i>	38
<i>Capacitación y Desarrollo de Habilidades</i>	38
<i>Políticas Públicas para la Inclusión Laboral Juvenil</i>	39
<i>Ventajas de las PYMES como Generadoras de Empleo Juvenil</i>	40
<i>Fomento de la Innovación y el Emprendimiento</i>	40
<i>Programas de Capacitación y Experiencia Laboral</i>	42
<i>Impacto Socioeconómico y Generación de Empleo Local</i>	43
MARCO REFERENCIAL	44

CAPÍTULO 3: CONTEXTUALIZACIÓN	54
CAPÍTULO 4: METODOLOGÍA.....	68
ENFOQUE	68
MÉTODO	68
TIPO	68
ALCANCE	68
DISEÑO	69
TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS.....	69
POBLACIÓN Y MUESTRA	69
VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.....	70
TÉCNICA ESTADÍSTICA.....	72
HERRAMIENTA DE ANÁLISIS	73
CAPÍTULO 5: RESULTADOS	74
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES	97
REFERENCIAS.....	99

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1</i> Distribución de Sexo por Periodo	55
<i>Figura 2</i> Distribución de Estado Civil por Periodo	56
<i>Figura 3</i> Distribución de Área por Periodo	57
<i>Figura 4</i> Distribución de Etnia por Periodo	59
<i>Figura 5</i> Distribución de Nivel de Instrucción por Periodo.....	60
<i>Figura 6</i> Distribución de Categoría de Ocupación por Periodo.....	62
<i>Figura 7</i> Distribución de Rama de Actividad por Periodo.....	64
<i>Figura 8</i> Distribución de Tipo de Empleo por Periodo.....	65
<i>Figura 9</i> Distribución de Tamaño de Empresa por Periodo	67
<i>Figura 10</i> Prueba AUC-ROC Modelo Empleo.....	78
<i>Figura 11</i> Prueba AUC-ROC Modelo Empleo Formal e Informal	79
<i>Figura 12</i> Prueba AUC-ROC Modelos Empleos por Tamaños de Empresa.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1</i> Variables del Modelaje.....	70
<i>Tabla 2</i> Codificación de las Variables de Estudio.....	71
<i>Tabla 3</i> Resumen Prueba de Ajuste	75
<i>Tabla 4</i> Resumen Prueba de Autocorrelación	75
<i>Tabla 5</i> Resumen Prueba de Multicolinealidad.....	76
<i>Tabla 6</i> Modelaje Logit Empleo	81
<i>Tabla 7</i> Modelaje Logit Empleo Formal.....	83
<i>Tabla 8</i> Modelaje Logit Empleo Informal.....	85
<i>Tabla 9</i> Modelaje Logit Empleo Mediana Empresa	87
<i>Tabla 10</i> Modelaje Logit Empleo Pequeña Empresa.....	89
<i>Tabla 11</i> Modelaje Logit Empleo Microempresa	91
<i>Tabla 12</i> Modelaje Logit Autoempleo.....	93

ÍNDICE DE ECUACIONES

<i>Ecuación 1 Regresión Logística</i>	73
---	----

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo principal examinar los factores que influyen en el empleo juvenil en las PYMES en Ecuador para el período 2018-2023 y aborda la cuestión: ¿Qué factores influyen en la empleabilidad de los jóvenes en dichas empresas? Se analizan variables como el nivel de educación, área, sexo, estado civil, etnicidad, sector económico y tipo de empleo en jóvenes de 18 a 30 años con información del ENEMDU del INEC, mediante el uso de un estudio econométrico de regresión logística dicotómica. El trabajo está organizado en cinco partes: introducción, marco teórico, contextualización nacional, metodología y resultados. En este sentido, se encuentra entre los resultados que, un alto nivel educativo no influye en las probabilidades de empleabilidad ventajosas respecto a otros niveles de estudio, pero sí lo hace respecto al empleo formal o en medianas empresas. Del empleo informal se observa que está asociado a niveles educativos más bajos y en zonas rurales. Las mujeres tienen mayor probabilidad de empleo informal que los hombres, y los jóvenes con educación superior son más requeridos según aumente el tamaño de la empresa.

Palabras Clave: jóvenes, PYMES, empleo, probabilidades, educación

ABSTRACT

The main objective of this research is to examine the factors that influence youth employment in SMEs in Ecuador for the period 2018-2023 and addresses the question: what factors influence the employability of young people in these companies? Variables such as level of education, area, gender, marital status, ethnicity, economic sector and type of employment are analyzed in young people aged 18 to 30 years with information from INEC's ENEMDU, through the use of a dichotomous logistic regression econometric study. The work is organized in five parts: introduction, theoretical framework, national contextualization, methodology and results. Among the results, it is found that a high level of education does not influence the probability of advantageous employability with respect to other levels of study, but it does with respect to formal employment or employment in medium-sized companies. Informal employment is associated with lower levels of education and in rural areas. Women are more likely to be employed informally than men, and young people with higher education are more in demand as the size of the company increases.

Keywords: youth, SMEs, employment, probabilities, education.

Capítulo 1: Introducción

La presente investigación aborda el saber qué factores influyen en el empleo de los jóvenes dentro de las PYMES a nivel nacional durante el periodo 2018-2023. Con base a lo expresado parte la pregunta de investigación central ¿Qué factores inciden en la posibilidad de empleo de los jóvenes ecuatorianos en las pequeñas y medianas empresas? Para dar respuesta a la pregunta, la investigación se respalda en el estudio de teorías y conceptos que aborden el tema a tratar y en conjunto con el análisis estadístico conocer la relación existente entre el empleo juvenil en las PYMES dado los factores socioeconómicos. Para aquello se utilizan las encuestas del portal de la INEC, periodo 2018 al 2023, en concreto la ENEMDU, de donde se sustraen para el estudio las variables: nivel de instrucción, área, sexo, estado civil, etnia, rama económica, y categoría de ocupación. Todas estas variables se perfilan de modo tal que se cuente para el estudio aquellas pertinentes para personas jóvenes (de 18 a 30 años) y que, en caso de laborar, lo hagan en PYMES. Las variables extraídas tienen el fin de explicar la relación de estar empleado con base a características socio demográficas de los encuestados, así como deducir probabilidades de empleabilidad con base a las variables laborales incluidas que respectan al sector de actividad económica y el tipo de empleado que se denomina.

En el capítulo uno, consta la introducción cuyo objetivo está basado en la determinación de los factores socioeconómicos que permiten el empleo de los jóvenes dentro de las PYMES de Ecuador, mediante el uso de un modelo logístico, capítulo que sigue del antecedente, problemática, justificación, pregunta de investigación, hipótesis y delimitaciones y limitaciones que se encuentran al momento de realizar la investigación.

En la sección siguiente, el capítulo dos, se corresponde a todo la investigación teórica y conceptual de temas inherentes a la investigación, denominado Marco Teórico, lo descrito allí

se basa en investigaciones citadas por diversos autores e instituciones gubernamentales e internacionales que tengan relación con el tema tratado. Por consiguiente y en relación con el uso de investigación de autores, se tiene el capítulo del marco referencial donde se hace mención de aquellos autores que han tratado temas similares en periodos antiguos, constando dentro de este capítulo información tanto internacional como nacional.

El siguiente capítulo, el capítulo tres, respecta a una contextualización de la situación actual nacional con relación al tema del empleo, donde además se procede a realizar un análisis descriptivo de las variables a utilizar las cuales son: nivel de instrucción, área, sexo, estado civil, etnia, rama económica, categoría de ocupación, tipo de empleo y tamaño de empresa. Que respecta a las variables analizadas tanto para fines descriptivos como para la posterior evaluación econométrica.

La cuarta sección del presente trabajo de titulación respecta al capítulo cuatro el cual conlleva la metodología, el estudio posee un enfoque cuantitativo, utilizando un método deductivo, su alcance descriptivo y explicativo, y se emplea un diseño no experimental, mediante el uso de la técnica econométrica de regresión logística se aborda el empleo de los jóvenes en las PYMES de Ecuador.

Finalmente, en el capítulo cinco, de resultados y conclusiones, se tiene que dentro de los principales hallazgos es apreciable que el nivel educativo influye en el empleo, donde se aprecia que un alto nivel educativo no influye en las probabilidades de empleabilidad ventajosas respecto a otros niveles de estudio, pero si lo hace respecto al empleo formal o en medianas empresas. Del empleo informal se observa que está asociado a niveles educativos más bajos y en zonas rurales. Las mujeres tienen mayor probabilidad de empleo informal que los hombres, y los jóvenes con educación superior son más requeridos según aumente el tamaño de la empresa.

El empleo juvenil a nivel global sigue atravesando serias dificultades definidas por una tasa de desempleo claramente elevada respecto a la población adulta. Según la información de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), la tasa de desempleo de la juventud a nivel mundial se situó en el promedio de 15,6%, casi tres veces más que para los adultos. Este fenómeno está asociado a cambios tecnológicos, globalización y automatización –datos que vuelven difícil la posibilidad de generar puestos de trabajo a la juventud.

Las PYMES en Ecuador representan un importante pilar en la economía, generando aproximadamente el 60% de la mano de obra en el país, además de contribuir con el 50% del PIB. Sin embargo, son muchas las limitaciones que enfrenta este sector, como la falta de financiamiento, la informalidad y el poco uso de tecnología digital. Para los jóvenes, estas limitaciones son muchas veces barreras específicas para poder insertarse en un mercado laboral que se da en un contexto de alta transformación tanto por el efecto de la pandemia del COVID-19 como por el cambio en las dinámicas de los mercados que se estaban dando.

El abordaje de la problemática del empleo juvenil enfocando en PYMES dentro del contexto nacional ecuatoriano resulta de importancia dado a los conflictos sociales, las situaciones laborales de este segmento y las condiciones estructurales en calidad de empleabilidad que presenta. Aunque la tasa de desempleo en el Ecuador es alta, uno de los sectores donde más se puede diferenciar esto es en los jóvenes. Las empresas, sin embargo, no les proporcionan a los jóvenes un acceso efectivo y estable al empleo debido a una variedad de limitaciones estructurales, económicas y sociales.

Antecedentes

Existe un mito de que, por un lado, el progreso tecnológico y los procesos de digitalización permiten mayores oportunidades de empleo para los jóvenes. Vásquez, (2019), comento que la integración de tecnologías en las PYMES no solo incrementa su competitividad,

sino que también facilita la contratación de jóvenes con habilidades digitales avanzadas. Por ejemplo, los procesos de digitalización y las herramientas clave del comercio electrónico han permitido a las pequeñas y medianas empresas ampliar sus mercados comerciales y mejorar su productividad, lo que a su vez proporciona mejores empleos. Pero existe preocupación por la adopción de tecnología. Especialmente las pequeñas y medianas empresas carecen de las posibilidades de invertir en tecnología o del conocimiento necesario para implementar sistemas de vanguardia, reduciendo así el impacto positivo en el empleo juvenil.

Entre la población joven, la pobreza y la desigualdad de género también prevalecen dentro de las PYMES. Ponce y Álvarez (2023) señalaron que, además, de las barreras culturales y sociales representan un desafío mayor para las mujeres jóvenes en comparación con los hombres a la hora de acceder a puestos de trabajo en las PYMES. Este tipo de deuda desaprovecha las oportunidades económicas y los márgenes sociales que se podrían haber obtenido si las tareas del empleo en general son más repartidas de forma equitativa entre todos los géneros.

Los estudios muestran que dentro del Ecuador las mujeres son las que están más sometidas a la carga de hacer trabajo de casa y al cuidado, estas sobre expectativas limitan la capacidad de las mujeres, que requieren desplazamiento geográfico y tiempo. Tales barreras culturales impiden que las mujeres jóvenes ingresen al mercado laboral formal, particularmente en los sectores dominados por hombres (Ponce y Álvarez, 2023). Otra manifestación de la desigualdad de género en las PYMES es la brecha salarial de género. Las mujeres de 18 a 29 años ganan salarios más bajos en comparación con sus contrapartes masculinas mientras desempeñan las mismas funciones. Es un sesgo de género, pero otros factores también juegan un papel, como la independencia económica de las mujeres, lo que conduce a un comportamiento de dependencia. Además, en gran medida, muchas mujeres jóvenes están

empleadas en el sector informal, lo que las priva de beneficios sociales como seguros, seguridad en el empleo y licencias de maternidad. Tal situación contribuye a la inseguridad, lo que inhibe el avance profesional y personal de las empleadas (Vásquez, 2019).

Dentro de un entorno mundial fluctuante, la sostenibilidad del empleo juvenil depende intrínsecamente de la adopción y uso de estrategias que incluyan variables como tecnología, educación técnica y formalización del mercado laboral. Según el Informe Anual de Competitividad del CNC (2022), resulta imprescindible establecer políticas más inclusivas y sostenibles que tomen en cuenta las necesidades particulares de las PYMES y los jóvenes. Es así como recae el ejemplo del programa “Mi Primer Empleo” cuyo objetivo es contribuir a la inserción en el mercado laboral formal de los jóvenes. Está basado en proveer a los jóvenes, la oportunidad de participar en trabajos prácticos, con el fin de desarrollar sus habilidades profesionales o incluso, proporcionar un empleo.

Características principales del programa:

- Destinatarios: Se trata de personas jóvenes que no han tenido muchas o bien ninguna experiencia laboral como pueden ser estudiantes y nuevos graduados de institutos universitarios y universidades.
- Modalidad de ejecución: Se asigna a los participantes en empresas, organizaciones o instituciones públicas donde empíricamente se observan las prácticas laborales de los participantes, generalmente por un tiempo habitual de 6 a 12 meses.

Propósitos específicos:

- Apoyar de manera efectiva la inserción laboral de los jóvenes mediante un primer empleo.

- Asegurar que la juventud se vea en empleo formal.
- Limitar el desempleo y la informalidad juvenil.
- Incentivos para los obstáculos: A las empresas que están dentro del programa se les podrán dar incentivos fiscales junto a subsidios relacionados con la tasa de contratación de los jóvenes.

El programa ha sido un recurso muy útil en la medida en la que se ha logrado que muchos jóvenes se encuentren insertados laboralmente por primera vez; Sin embargo, los resultados se ven empañados por barreras estructurales. Estos retos incluyen la escasez de recursos para aumentar su cobertura y la falta de seguimiento a los beneficiarios, lo que hace difícil la posibilidad de su inserción sostenida al trabajo formal. A raíz de estudios recientes fechados en el año 2018, pobre menos del 15% de jóvenes pertenecen a esta ejecutoria de los ecuatorianos, lo aborda que existe la necesidad de mayor impulso y financiamiento y así el fortalecer el programa.

Las condiciones socioeconómicas son una onda importante dentro de la empleabilidad juvenil. Los jóvenes en regiones con altos niveles de pobreza y de desigualdad tienen un menor acceso a la educación de calidad y a empleos formales. Esto afecta de manera directa su posibilidad de acceder a empleos en las PYMES que las demandan algunas competencias y formación. Asimismo, las bajas cifras de empleo juvenil en el país evidencian que muchos de los jóvenes acaban aplicándose en condiciones precarias e informal de la economía de las PYMES estructuradas (Almeida y Díaz, 2021).

Con el mismo énfasis, Godínez et al (2023) argumentaron que integrar a los jóvenes en el empleo formal reduce de manera asequible las brechas socioeconómicas, ya que pueden acceder a trabajos que ofrecen mejores salarios y perspectivas, maximizando la recuperación a

largo plazo. Además, más empleo formal también significaría más seguridad social y protección laboral, lo que disminuye la susceptibilidad de los adolescentes a los choques de riesgo social. En un informe de la OIT (2020), se mencionó que “el empleo juvenil funciona como una herramienta de inclusión social porque proporciona un sentido de dirección y seguridad, resultando en que menos jóvenes se involucren en actos criminales o situaciones de pobreza”. Los empleos no solo aseguran los ingresos financieros de los jóvenes, sino que también les ofrecen oportunidades de crecimiento.

Como sostuvieron Godínez et al (2023), literalmente, involucrar a los jóvenes en trabajos formales aumenta el número de recursos productivos en un 20 por ciento debido a su vigor, innovación y adaptabilidad a los requerimientos tecnológicos actuales.

También se dice que el empleo juvenil no solo cambia la vida de las personas, sino también el desarrollo de las naciones. Crear oportunidades para los jóvenes a través del empleo disminuye los conflictos y mejora la estabilidad política al aumentar los niveles de cohesión social. Se dice que los países con altos niveles de empleo juvenil también tienen tasas de criminalidad más bajas y una mayor cohesión social, debido al hecho de que los jóvenes se vuelven más comprometidos y responsables de sus comunidades, como lo evidencia un estudio realizado por el Banco Mundial, (2021).

Uno de los factores que afecta a las PYMES ecuatorianas en el momento de contratar a jóvenes son la falta de planes de carrera y también programas de formación o capacitación. Muchas de estas empresas funcionan con un diseño organizacional básico, sin recursos y/o sin el potencial que los ayudan a establecer un marco de desarrollo profesional para sus empleados. El punto anterior afecta a los jóvenes de la empresa en que no ven un futuro en el empleo, esto se traduce en una gran rotación de personal. Muchas pequeñas y medianas empresas ecuatorianas contratan a jóvenes aspirantes como fuerza laboral debido a la falta de trabajadores

calificados y a la inseguridad en los empleos, según Informes de la Cámara de Comercio de Quito (2022).

Asimismo, las PYMES tienden a ser de reducidas dimensiones y con niveles jerárquicos poco profundos, lo que limita su capacidad de implementación de programas de formación continua, o sistemas de mentoría que orientan el desarrollo profesional de los jóvenes. La ausencia de estos programas aumenta la brecha de habilidades que existe entre lo que las empresas necesitan y lo que los jóvenes pueden ofrecer y, así, la exclusión laboral se perpetúa. En este sentido, el documento de la Fundación CIDE (2021) señala que las pequeñas y medianas empresas en Ecuador disponen de recursos escasos para invertir en la capacitación y el desarrollo de sus trabajadores, sobre todo en áreas técnicas y de gestión, para que puedan contar con las competencias necesarias para desarrollarse en el mercado laboral formal.

Otro de los grandes obstáculos para el empleo juvenil en las PYMES ecuatorianas es la falta de infraestructura adecuada. Situaciones de este tipo se observan en muchas de estas empresas que no tienen las herramientas tecnológicas, la infraestructura física o el personal que se encarga de llevar a cabo procesos de contratación adecuadamente. De acuerdo con un estudio de Alianza para el Empleo Juvenil (2022), existen condiciones precarias en las operaciones de la mayoría de las PYMES ecuatorianas, con escasos accesos a tecnologías e incluso a plataformas de Recursos Humanos que dificultan la incorporación de los jóvenes al mercado laborales. Este déficit estructural también impacta en la productividad y la competitividad de las empresas, pues no lograrán obtener la capacitación especializada y las tecnologías necesarias para instruir a su mano de obra.

Planteamiento del problema

Una educación sólida y una formación técnica abren el camino para que los jóvenes consigan empleo. Pero aumentar el nivel de matrícula de la población en la educación formal

no es suficiente; es necesario adaptar los programas de formación y educación técnica a las necesidades del mercado laboral. Como se afirma en el documento publicado por la CEPAL (2021), una proporción significativa de jóvenes en América Latina no puede acceder a empleos formales de calidad ya que no poseen las competencias requeridas debido a la discrepancia entre el contenido que enseñan las instituciones educativas y el contenido que exigen las empresas.

En el Ecuador se ha observado en los últimos años una mejora en la cobertura educativa, sin embargo, las discrepancias en la calidad y pertinencia de la educación profesional son un reto. En general, las PYMES emplean a personas con determinadas competencias y la falta de concordancia entre la educación recibida y las necesidades del mercado es uno de los factores más relevantes que obstaculizaban la incorporación de los jóvenes al trabajo (Alcántara, 2020). Las oportunidades de empleo de los jóvenes en estas empresas podrían mejorarse con lo último, que se enfoca en la formación técnica específica en áreas como tecnología, administración y servicios, y se cree que tiene una alta demanda por parte de las PYMES, como afirmo (Rodríguez, 2021).

Conseguir empleo, entre otras cosas implica el enfrentamiento de barreras, que suelen ser distintas según el grupo etario. Para el caso conciso de los jóvenes una de las barreras más grandes de abordar con aquellas en relación con la falta de experiencia, ya que las empresas optan por contratar a empleados con experiencia previa y habilidades técnicas avanzadas, proveyendo así de una desventaja significativa a los recién ingresados al mundo laboral (Noboa, 2023).

Otra variable que influye en la problemática de la obtención de empleo, especialmente en la población joven es la escasez de inversión en infraestructura. Esto se debe a la ausencia de un buen ambiente laboral, dado de sobremanera por espacios inapropiados o con

equipamiento de costos reducidos, lo cual es una tendencia presente en pequeñas empresas. Tal como lo muestra el Estudio de Competitividad para PYMES por la Cámara de Comercio de Guayaquil (2020), donde se señala que la retención de capital humano dentro de las empresas se ve impactada negativamente por la presencia de factores considerados deficientes.

La falta de competitividad también es una característica estructural que determina principalmente el potencial de empleo de las PYMES para los jóvenes. En un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2021), se señala que las PYMES en Ecuador no pueden ser competitivas a escala global debido a sus bajas capacidades de inversión en áreas como innovación, tecnología y capacitación.

La CEPAL también señala que, por falta de inversiones en estas áreas, las PYMES no están en condiciones de proveer puestos de trabajo relevantes, lo que, a su vez, incrementa la informalidad laboral y reduce las posibilidades de los jóvenes de acceder a empleos formales. También existe una gran brecha en habilidades técnicas y bajos niveles de capital humano especializado, lo que aumenta las barreras para acceder al empleo formal dentro de las pequeñas y medianas empresas en su país.

Involucrar a las empresas en abordar el problema del desempleo juvenil en las micro, pequeñas y medianas empresas en Ecuador, tiene tanto el potencial de mejorar los medios de vida de los jóvenes como de potenciar el crecimiento económico de la nación. Dado que las PYMES representan más del 60 por ciento del empleo total en Ecuador, son críticos para la creación de empleos y la reducción de la pobreza. Sin embargo, enfrentan muchos desafíos que limitan su capacidad para responder a las necesidades del mercado laboral actual. Rivera y Vega (2023), argumentaron que la ausencia de adopción de tecnología, así como de estrategias de innovación efectivamente limita la capacidad de empleo de aquellos que lo necesitan, los jóvenes, empeorando así el desequilibrio tecnológico y económico en el país.

Este estudio tiene como enfoque principal determinar las especificidades que hacen más difícil para las PYMES la inclusión del joven como trabajador, para a partir de dichas especificidades proponer respuestas que tengan alguna viabilidad. Entre estas medidas, se encuentran el desarrollo de estrategias que mejoren el acceso al crédito, la implementación de programas de capacitación técnica y el desarrollo de políticas públicas que fortalezcan el binomio educación-empleo. Al respecto Barzallo y Requena (2023), indicaron que la mejora de las capacidades técnicas y financieras de las PYMES es esencial para aumentar su competitividad e integrarse al desarrollo económico y social del Ecuador.

A la par, la escasez de inversión en investigación y desarrollo (I+D) también es una restricción en la capacidad de las PYMES para diversificar su oferta y generar empleos. Ordóñez (2023) sostuvo que estas son las empresas que, gracias a la implementación de esas estrategias, aumentan su tasa de contratación en un 30%, lo cual es más común especialmente en los sectores de tecnología y servicios donde hay una alta demanda de las competencias digitales. Otra gran restricción es el acceso restringido al crédito. Más del 70% de las PYMES ecuatorianas no analizan la posibilidad de acceder a financiamiento formal, señaló Roza, et al (2023). Esto limita su capacidad para realizar inversiones en expansión y en la formación del talento.

La ausencia de empleo para los jóvenes no solamente es un problema económico, sino que el desempleo juvenil representa una crisis social la cual perpetúa la desigualdad y la marginación. Asimismo, no hay que subestimar el impacto psicosocial causado por el desempleo juvenil. Según informes recientes, aquellos jóvenes que están desempleados presentan mayores casos de depresión, estrés y ansiedad, cosa que también se opone a su productividad en el trabajo e incluso su capacidad de integrarse de manera activa a la economía y sociedad (González, 2021).

En este sentido, el objetivo de la investigación se centra en el problema que se presenta de los factores que se comentan anteriormente sobre el empleo juvenil en las PYMES en el país, logrando así, como afirmaron Jiménez y Chávez (2023), unir políticas públicas efectivas desde la consideración de prácticas sociales empresariales innovadoras del sector privado.

Para hacerle frente a estos desafíos se plantean, según autores, las siguientes estrategias:

- **Capacitación:** La empleabilidad de la juventud puede aumentar hasta un 40% si los programas de capacitación técnica se estructuran y adaptan a las necesidades del mercado laboral. En este contexto, Ecuador podría incluir asociaciones entre instituciones educativas y PYMES para desarrollar currículos específicos en áreas de tecnología, logística y servicios como lo menciona, Muñoz Cortés (2022).
- **Creando ecosistemas para la innovación juvenil:** Una forma innovadora de abordar el problema de la creciente tasa de desempleo entre los jóvenes es el establecimiento de ecosistemas de innovación que integran a los jóvenes, el sector de las pymes y las universidades. Tales ecosistemas pueden fomentar el trabajo en los proyectos tecnológicos de los jóvenes que participan en el desarrollo de soluciones efectivas para las pymes. Como señaló Muñoz Cortés (2022), este enfoque ha sido efectivo en países como Chile y Colombia donde, por ejemplo, se han desarrollado hubs tecnológicos y la tasa de empleo juvenil en el país se ha reducido en un 15%.
- **Incentivos fiscales:** En otras naciones de la región, ha resultado eficaz que haya incentivos tributarios para las PYMES que emplean a jóvenes, tales como la disminución del impuesto empresarial y la entrega de subsidios salariales (Arica, 2025).

- Políticas inclusivas: A través de la implementación de políticas públicas inclusivas que tomen en cuenta los inconvenientes a los que se enfrentan los jóvenes. El aumento de la inequidad social derivada de la disparidad en el acceso a recursos en zonas rurales y urbanas será, tal como afirmaron Robles y Díaz (2023), un factor probable en la continuidad de las desigualdades sociales futuras. Los jóvenes en áreas rurales están en desventaja en términos de capital, tecnologías y servicios para la llamada "economía de la residencia", lo que dificulta su entrada en mercados laborales avanzados debido a la falta de educación (Robles y Díaz, 2023).

En contraposición, esto no sucede en las ciudades, donde el acceso a recursos, a pesar de ser relativamente abundante, continúa marginando a determinados grupos marginados por la competencia del mercado y, en particular, por la discriminación de género. Por ejemplo, la presencia de mujeres jóvenes en los mercados de trabajo continúa siendo reducida debido al estigma predominante y la falta de programas de trabajo orientados a mujeres en profesiones predominantemente masculinas (López y Martín, 2023).

En su estudio, Valdivieso (2023), indicó que, si se ha de adoptar estrategias inclusivas, estas deben enfocarse en programas de capacitación para los jóvenes, con mayor consideración a grupos vulnerables que pertenecen a familias de bajos ingresos o minorías étnicas. Adicional se indica la importancia de poseer líneas de crédito que sean de bajo costo con el fin de alzar la cantidad de empleos formales disponibles, esto se menciona en relación con la OIT (2023) donde identifica programas financieros dedicados a las pymes que pueden aumentar su capacidad de contratación hasta un 20%. El uso de estrategias de consultoría basadas en tecnología y el asesoramiento de expertos permite a las pymes agilizar procesos y aumentar la rentabilidad (Carrillo y Pastor, 2023).

Aquí se enumeran algunas ventajas de la consultoría en gestión empresarial, con base a diferentes citados:

- **Mediador de Productividad Mejorada:** La Torre Villanueva et al. (2021) trabajaron en mostrar que una buena consultoría empresarial puede aumentar la productividad empresarial en más del 25%.
- **Acceso a Nuevos Mercados:** Las PYMES que se encuentran en Latinoamérica adquieren habilidades con tecnología digital, lo que les permite expandir su mercado y mejorar su nivel de competitividad.

La adquisición de habilidades digitales es imperativa para las pymes porque permite:

- **Beneficiarse de nuevas fuentes de financiación:** Las plataformas de crowdfunding junto con las fintech digitales ofrecen oportunidades para negocios en expansión con ideas creativas de financiamiento.
- **Infraestructura digital:** Establecer conectividad a internet y herramientas digitales en comunidades rurales con el objetivo de que las PYME en esas áreas no estén en desventaja en comparación con las de las áreas urbanas. En la economía contemporánea, la conectividad digital resulta crucial para la incorporación de las pequeñas y medianas empresas rurales. Por las particularidades de la comunidad, García e Iglesias (2023) sostuvieron que la ausencia de internet de alta velocidad y la escasez de herramientas digitales en zonas rurales intensifican las disparidades económicas y privan a las personas de oportunidades de empleo.
- **Equipo multidisciplinario:** Se aplica un enfoque colaborativo ya que el problema está relacionado no sólo con factores económicos, sociales, educativos, sino

también tecnológicos que no pueden resolverse de manera aislada. Como señala Villanueva et al. (2023), la integración de especialistas de disciplinas separadas marca una diferencia notable en cuán eficientes y efectivas son las estrategias adoptadas.

- Participación juvenil: Involucrar a los jóvenes en el proceso de elaboración e implementación de las acciones, no solo les da un sentido de pertenencia a las acciones, sino que las hace pertinentes y efectivas. Peralta et al. (2023) sostiene que la participación de los beneficiarios directos en las políticas aumenta su eficacia en un 30% porque las políticas se ajustan a las necesidades y expectativas de los beneficiarios.
- Centros de capacitación regional: Con base a lo mencionado por Melgar y Correa (2023), los centros de capacitación permiten a los jóvenes a estar dentro del entorno del uso de las herramientas digitales, además de que inculcan de aprendizaje en habilidades técnicas y de capacitación en gestión empresarial. Este modelo apoya el contacto directo entre empresas y jóvenes y facilita la transferencia de conocimientos y el compromiso con la empleabilidad.
- Incentivos fiscales: Impuestos más bajos para las pymes que contraten jóvenes o participen en programas de formación. Los incentivos fiscales les permiten a las empresas cumplir un rol social a través del pago de impuestos que no les resulta muy pesado, por ejemplo, emplear a jóvenes o tener activos en cursos técnicos. Estas políticas generan un beneficio en las empresas debido a la disminución de costos y también ayudan en la mejora del mercado laboral al promover la formalización y capacitación de los jóvenes.

En el caso de Ecuador, esta técnica se pretende pueda ser bastante efectiva ya que el 70% de las PYMES tienen pocos márgenes de ganancia y no están en condiciones de asumir sobrecostos por el empleo formal (Peralta et al., 2023). La aplicación de incentivos tributarios permitiría a esas empresas contratar más jóvenes y, por lo tanto, mejorar la productividad de esas empresas.

El mercado laboral en Ecuador presenta un escenario de preocupación, uno que ha cambiado en las últimas décadas y en el que hoy la juventud se enfrenta a altos niveles de desempleo, informalidad y precarias condiciones laborales. A comienzos del siglo XXI, las condiciones socioeconómicas erosionaron la capacidad de los jóvenes para desenvolverse en el ámbito laboral debido a la elevada competencia en busca de empleo, el ínfimo salario ofrecido y la falta de experiencia en el rubro laboral (Martínez, 2006).

Además, en las décadas de los 90 y principios del siglo XXI, las políticas neoliberales aumentaron el desempleo juvenil en el Ecuador, el cual estuvo influenciado por reestructuraciones en el mercado y la crisis económica. A pesar de que estos años también se caracterizan por una cada vez mayor cantidad de jóvenes con educación universitaria, realizaron la mayoría de los trabajos en un sector informal, ocupados tanto en trabajos de baja calidad (Olmedo, 2018).

Existen patrones en los cuales se observa que el desempleo juvenil en los tiempos contemporáneos es capaz de poner en evidencia dos dimensiones de una misma cara: la primera es que hay un aumento en las personas jóvenes que cuentan con la educación necesaria, pero, por otro lado, se deja ver como la cantidad de empleos bien remunerados disponibles tiende a ser irrisoria. En parte, esta situación se explica por la falta de alineamiento de las competencias que se obtienen en los sistemas educativos y las demandas reales del mercado laboral, donde el

sector empresarial, especialmente las pequeñas y medianas empresas (PYMES) tiene algunas limitaciones para crear empleos formales y sostenibles.

Se es conocido que aquellos jóvenes con bajos niveles educativos enfrentan mayores retos al momento de obtener un empleo formal. En relación, Pacheco y Montecel (2020), mencionan que dicho grupo posee una superior desventaja de obtención de empleo principalmente si el puesto demandado requiere de habilidades o conocimientos concretos, situación que genera un aumento en el empleo informal, debido al fácil acceso, pero sin consideración de las condiciones laborales. Con base a informes del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC,2022) indican que cerca del 50% de la población económicamente activa pertenece al sector informal, dentro del grupo etario de jóvenes.

En años más recientes, especialmente desde 2010, ha habido algunos esfuerzos dirigidos a formular políticas para apoyar el empleo juvenil. Por ejemplo, el programa "Mi Primer Empleo", que intenta integrar a los jóvenes en el mercado laboral formal a través de prácticas en el sector público y privado. Sin embargo, incluso si estas políticas y programas han sido útiles, el efecto de la pandemia de COVID-19 ha agravado la situación de este grupo, aumentando la informalidad y la inseguridad social (Quisilema; Mallamas, 2023)

El empleo juvenil sigue siendo un desafío muy significativo. Las tasas de desempleo para aquellos menores de 25 años siempre han sido mucho más altas en comparación con los promedios nacionales, alcanzando el 24.1 por ciento para los jóvenes en 2023. Esto a su vez refleja altas tasas de inactividad económica y desempleo en áreas urbanas donde la tasa de desempleo juvenil fue del 10% en el pasado (Vive, 2024).

Este grupo etario, que se encuentra entre los 15 y los 24 años y que generalmente está en un momento fundamental donde no está en el periodo educativo, tiene que lidiar con una serie de retos que los debilitan en términos laborales. Una de las debilidades más frecuentes es

la “falta de experiencia laboral”, que se menciona constantemente como uno de los requisitos para aspirar a cualquier tipo de trabajo, incluso los de ingreso. Lo que genera un ciclo de problemas puesto que los jóvenes no tienen su primer empleo porque tienen poca experiencia, poca capacidad técnica y hay barreras estructurales de acceso al mercado de trabajo, también como no tienen empleo, no pueden adquirir experiencia (OIT, 2021). Por su parte, la OIT también se ha ocupado en informar que los jóvenes son tres veces más propensos a estar desempleados en comparación con los adultos, mostrando así que los jóvenes enfrentan una importante falta de posibilidades para contar con un empleo estable y bien remunerado.

En la actualidad, la situación del empleo juvenil en Ecuador se ha visto influenciada por ciclos en los que predomina la ausencia de espacios de empleo de calidad, en momentos históricamente difíciles para la economía. No obstante, se han presentado avances también en políticas públicas y cambios estructurales que, aunque sean limitados, ya han comenzado a generar nuevas oportunidades de empleo formal y de mejores condiciones laborales para los jóvenes del país.

Para el caso de los jóvenes del Ecuador es fundamental contar con un enfoque comprensivo que no solo busque mejorar la inserción en el mercado laboral a partir de la educación, sino también a partir de políticas públicas que favorezcan el desarrollo económico inclusivo y la formalización del empleo juvenil. Ahora bien, aplica una combinación de diferentes estrategias que enfrentan las características estructurales del mercado laboral, así como las específicas en materia de jóvenes. Esto implica articular las estrategias educativas, las políticas públicas y las acciones económicas que sean necesarias para el crecimiento inclusivo y sostenible del país.

En Ecuador, como en muchos otros países de América Latina, la desconexión entre las competencias logradas en los sistemas educativos y las expectativas del mercado es uno de los

problemas más importantes para la inserción laboral de los jóvenes en el mercado formal. En la investigación realizada por el Banco Mundial (2021) se descubrió que, aproximadamente, el 60% de los jóvenes ecuatorianos carecen de aquella formación técnica que requieren las PYMES, lo que a su vez implica una mayor dificultad para poder acceder a estos puestos de empleo. Adicional a esto, muchos son los jóvenes que están en un ciclo de desempleo, donde estos poseen poca o ninguna experiencia laboral que empeora aún más su probabilidad de logros de inserción en el mercado.

Esas limitaciones son un obstáculo a la hora de lograr la generación de empleo de calidad, más notablemente para la juventud. A pesar de dichas restricciones estructurales, las empresas que hacen esfuerzos por insertar en el aprendizaje de su fuerza laboral tienen la capacidad de volverse más competitivas. De hecho, los estudios han demostrado que tener un nivel más alto de educación y habilidades especializadas aumenta la productividad de los trabajadores, lo que es beneficio para las empresas y la economía en su conjunto (CEPAL, 2007).

En este contexto, un desafío relevante es el relacionado con el desajuste de las competencias formadas en los sistemas educativos y las necesidades existentes en el mercado laboral. Las PYMES tienden a exigir competencias técnicas y sociales concretas, sin embargo, un gran número de jóvenes queda sin atención por la escasez de los programas de formación profesional. Como resultado, las tasas de desempleo juvenil son elevadas y la subocupación en la economía informal es mucha, lo que a su vez trae como resultado la consolidación de las desigualdades sociales y económicas (Banco Mundial, 2014; CEPAL, 2007).

Ecuador también ha podido mejorar el desarrollo humano a través de programas como el Bono de Desarrollo Humano, que busca fomentar la educación y la inversión en habilidades para romper el ciclo de pobreza. No obstante, su impacto en la empleabilidad de los jóvenes en

las PYMES sigue siendo bajo debido a la ausencia de vinculación con políticas de desarrollo empresarial y laboral (Montaño, 2020).

Por lo que respecta a Ecuador, un gran número de jóvenes se encuentran trabajando en la economía informal, algo que se puede observar en la segmentación del mercado laboral. La medición del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2023) señala que 6 de cada 10 jóvenes ecuatorianos realizan trabajos informales donde carecen de derechos tan básicos como el seguro social o un contrato estable. Esta altísima informalidad es más evidente en las PYMES, que por su tamaño y recursos relativamente pequeños operan en un mercado secundario que tiene condiciones laborales más precarias.

Justificación

Este trabajo se propone analizar el tema de los factores determinantes desde un enfoque integral, superando la dicotomía entre el enfoque estructural y las políticas públicas presentes, así como la visión que se otorga al empleo ocupado por los adolescentes en PYMES. El presente trabajo es diferente de estudios previos, no solo en su esfuerzo por analizar lo que impide a los jóvenes trabajar en pequeñas y medianas empresas, sino también porque estamos tratando de averiguar cuáles políticas estructurales y gubernamentales funcionan mejor para promover el empleo juvenil en ese ámbito.

En este contexto, se considera que el objetivo es mejorar la competitividad de las PYMES, la formación juvenil y poner un énfasis especial en el desarrollo de políticas para que estos jóvenes se integren en la fuerza laboral. Diferentes trabajos de investigación han sido dedicados al fenómeno del empleo juvenil en Ecuador; Sin embargo, son escasos los que se han detenido en los factores estructurales que afectan de manera directa la inserción laboral de jóvenes en las PYMES. En la investigación de Paz y Larios (2021) denominada “Empleabilidad Juvenil en las PYMES de Ecuador: Retos y Oportunidades”, enfatizan la escasez de

infraestructura adecuada y programas de calificación como uno de los principales problemas que deben afrontar los jóvenes en las PYMES ecuatorianas. Asimismo, el informe de la CEPAL (2021) sobre las PYMES en América Latina también apunta que esta falta de recursos y competitividad tan baja de estas empresas les impide generar empleos formales y estables para los jóvenes.

El deterioro del empleo juvenil en las PYMES ecuatorianas ha presentado altos índices de desempleo entre los jóvenes de 12.4% en 2022, cifras muy por encima del promedio general 4.2% según el INEC, lo que se vio acentuado entre el 2018 y 2023. Esta situación se ha visto alimentada por la falta de oportunidades que presentan la formación educacional y las competencias que buscan adquirir las empresas, sobre todo en los sectores tecnológicos y en la formación profesional básica, pues conseguir empleo se hace complicado en gran medida por estos factores.

Asimismo, hay y se afianzan otros factores como la informalidad y la escasa penetración de tecnología y el acceso a financiarse que limitan en su totalidad a las PYMES y afecta al empleo formal ya que más del 60% de la misma es generado por estas empresas de este formal, creando barreras para integrar a la juventud en el mundo laboral, Según Ruiz (2023), sólo el 30% de las PYMES ecuatorianas tienen capacidad de formalizar contratos laborales, lo que perpetúa la precariedad laboral.

El problema se ha agudizado con el impacto de la pandemia COVID-19, que afectó en gran medida a las PYMES. Un más del 35% de ellas disminuyó su capacidad operativa o clausuró definitivamente durante el periodo 2020-2021 (Hernaiz Agreda, 2022). En este sentido, los jóvenes fueron los más afectados en la pérdida de puestos de trabajo, ya que acceden a empleos temporales o sin beneficios quedando en los eslabones más débiles del empleo.

La investigación se propone, ante todo, determinar los factores que determinan el empleo juvenil en las PYMES de Ecuador, atendiendo en especial a las limitaciones que enfrentan tanto los jóvenes como las empresas. En función de este análisis se establecerán modalidades de actuación que faciliten la empleabilidad juvenil y potencien la capacidad de las PYMES para ofrecer empleo de calidad.

Este proyecto busca, además, contribuir al diseño de proyectos específicos que apoyen a las PYMES en su transformación hacia modelos de negocio más competitivos y sostenibles. Por ejemplo, la adopción de programas de formación profesional, beneficios de impuestos y disponibilidad de tecnologías digitales resultan medidas fundamentales para enfrentar las actuales desigualdades y mejorar las condiciones de trabajo.

Los jóvenes son un segmento importante del mercado laboral, no solo por su energía y capacidad de creación, sino también porque su participación productiva mejora la reducción de la pobreza y la desigualdad. Godínez et al. (2023) afirman que, si todo se hace correctamente y se utiliza productivamente el potencial de los jóvenes, la productividad nacional puede aumentar en un 20%.

Por otro lado, las pequeñas y medianas empresas (PYME) son uno de los pilares de la economía ecuatoriana. Con base a lo expresado por Melo Zegarra y Silva Machado (2021), la existencia de PYMES está amenazada debido a limitaciones como la subcapitalización y la baja difusión tecnológica. Abordar estos problemas no solo beneficiaría a los jóvenes, sino que también fortalecería al sector empresarial en su conjunto.

La base de dicho proyecto radica en las diversas problemáticas del desempleo juvenil que genera un efecto dramático en la economía del país ya que afecta de manera negativa el consumo interno y a la expansión empresarial. En este caso, la disminución del consumo por igual se hace palpable en las PYMES, ya que hay escasa demanda de bienes y servicios.

Adicional a esta situación, la ausencia de oportunidades formales lleva a numerosas personas jóvenes a buscar trabajos en la informalidad, con lo cual se disminuye su productividad y su aporte al crecimiento económico. Según Hernaiz Ágreda (2022), países con altas tasas de desempleo juvenil experimentan un impacto negativo en su PIB potencial de entre el 1% y el 3%.

Desde una perspectiva social, la tasa de desempleo juvenil sirve para mantener otros ciclos de exclusión y desigualdad social. La no empleabilidad de los jóvenes dentro de la economía formal le dificulta el acceso a un hogar, educación y salud, lo que a la larga termina afectando su bienestar general y elevando las probabilidades de vivir en una situación de pobreza.

Las pequeñas y medianas empresas, en este caso las PYMES, tienen relevancia dentro de la economía nacional e incluso latinoamericana, sin embargo, tienen barreras que impiden que contraten jóvenes. Estas barreras incluyen:

El financiamiento que es un factor importante para tomar en cuenta, y en el caso de Ecuador: Boconzaca y León (2023) señalan que más del 70% de las PYMES no están en posibilidad de obtener un crédito formal, imposibilitándoles de invertir en recursos humanos e incluso en la capacitación de los mismos.

La relación con la tecnología es también un problema en el caso ecuatoriano. Silva y Melo (2021) aseguran que el 60% de las PYMES no implementan ninguna tecnología digital, lo que les afecta en aumentar su competitividad o siquiera ser atractivas para jóvenes con grandes capacidades relacionadas a la tecnología.

Abordar estos problemas llevará a un entorno más inclusivo y productivo para los jóvenes en Ecuador que ayudará a reducir las tasas de desempleo juvenil y potenciar el sector

de las PYME. Según las estimaciones de la CEPAL, si las PYME logran formalizarse y digitalizarse, su contribución al PIB podría aumentar en aproximadamente un 15%, creando más de 50,000 empleos formales para los jóvenes en los próximos cinco años.

Objetivo general

Analizar los factores socioeconómicos que influyen en el empleo de los jóvenes ecuatorianos en las PYMES durante el periodo 2018-2023.

Objetivos específicos

- Examinar modelos teóricos económicos y sociales que expliquen la influencia de variables individuales y laborales en la empleabilidad juvenil en las PYMES.
- Describir la evolución del empleo juvenil en las PYMES de Ecuador en los periodos de análisis.
- Determinar, mediante un modelo econométrico de regresión logística la relación entre las variables.
- Proponer recomendaciones para el fortalecimiento de prácticas empresariales en las PYMES con el fin de favorecer al aumento de la empleabilidad juvenil.

Pregunta de investigación

¿Qué factores inciden en la posibilidad de empleo de los jóvenes ecuatorianos en las pequeñas y medianas empresas?

Además, utilizando las variables empleadas en la investigación, se plantean las siguientes interrogantes:

- ¿Existe alguna relación entre los modelos teóricos y los resultados que explican la relación entre las variables individuales y laborales y la empleabilidad de los jóvenes en las PYMES de Ecuador?
- ¿Cuál ha sido la evolución del empleo juvenil en las PYMES en Ecuador durante el periodo 2018-2023?
- ¿Qué estrategias implementar en las PYMES de Ecuador para el aumento de la empleabilidad juvenil?

Hipótesis

H₀: Las variables nivel de instrucción, área, sexo, estado civil, edad, etnia, rama económica, y categoría de ocupación no poseen algún de significancia en la empleabilidad de los jóvenes ecuatorianos en las PYMES durante el periodo 2018-2023.

H₁: Al menos una de las variables nivel de instrucción, área, sexo, estado civil, etnia, rama económica, y categoría de ocupación tiene un efecto significativo en la empleabilidad de los jóvenes ecuatorianos en las PYMES durante el periodo 2018-2023.

Limitaciones

- Debido al periodo abarcado de análisis se espera efectos adversos no controlables como la crisis sanitaria del COVID-19, adicional de otros que involucran cambios políticos y económicos que, dada su naturaleza, de algún modo, llegarían a afectar la estabilidad laboral y generar sesgos en los datos.
- La calidad y accesibilidad de datos estadísticos completos son limitados a las fuentes oficiales ENEMDU de igual forma los desagregados por edad, sexo, nacionalidad, y otras variables específicas usadas para este estudio.

Delimitaciones

- Contexto geográfico: El estudio se enfoca en Ecuador, por lo cual los resultados de este no deben ser replicables a otros estudios donde se evalúen a otros países.
- Enfoque poblacional: La investigación se centra en la población juvenil ecuatoriana cuyas edades rondan entre los 18 a 29 años, según los datos de la INEC que respecta a población joven en Ecuador, de este modo, otros grupos etarios que también pueden trabajar en PYMES.
- Periodo de análisis: Debido a que los periodos de estudio de la investigación van desde el 2018 al 2023, los resultados se restringen a este marco temporal y no ofrecen cambios o perspectivas antes o después de este tiempo.
- Sector económico: El estudio está basado exclusivamente en PYMES, excluyendo así a todas las grandes empresas por lo cual los resultados obtenidos no deben ser interpretados como un comparativo entre este tipo de empresas.
- Variables consideradas: Las variables de análisis están delimitadas a sexo, educación, nacionalidad, edad, actividad económica y tipo de contrato, sin incluir otros factores relevantes no consideradas dentro de este estudio.
- Dado el tiempo de estudio proporcionado por la presente investigación, 2018-2023, no se podrían captar efectos a largo plazo de políticas implementadas entre gobiernos o cambios en el mercado laboral juvenil.

Capítulo II: Marco Teórico

Marco teórico

La Teoría del Capital Humano

Surgió en 1964 del estudio de Gary Becker y gira en torno al concepto de que las habilidades y competencias que se adquieren a través de la educación y la capacitación son esenciales para el aumento de la productividad de los individuos, lo que mejora sus posibilidades de empleo y sus ingresos en el mercado laboral (Becker, 1993). Esta teoría es particularmente relevante a la situación del empleo juvenil, ya que los jóvenes que no han recibido una capacitación técnica adecuada o suficiente experiencia laboral tienden a tener dificultades para encontrar trabajos formales y bien remunerados, especialmente en el sector de las PYMES.

Con base a lo mencionado por (Rosen,1983; Spence,1973), indicando que la escolaridad, así como los demás títulos educativos son tomados como los empleadores como indicadores de aceptabilidad o no para ser empleado. Ya que les permite la evaluación de sus capacidades y de sus aptitudes según las necesidades solicitantes del puesto. Destacan también que realizarlo de esta forma ayuda a la promoción de una mejora en la eficacia y producción de las empresas.

En el estudio de Black (2003), menciona que existen efectos notorios dados por el nivel de instrucción en las necesidades modernas de los trabajadores a la adaptación del mercado, que es caracterizado por sus necesidades cambiantes. Menciona que todo depende principalmente por la innovación y el crecimiento continuo en materia de facultades mecánicas y humanas, reflejando que la sinergia producida por estas variables mejorar la competitividad en el mercado internacional.

Sultana et al., (2022), menciono que la mejora de la capacidad humana resulta relevante para el desarrollo y el crecimiento de las economías. Indicando que, dentro de las comunidades donde existe mayor competencia académica y también que reflejen altos niveles de experiencia laboral, es apreciable la mejoría en materia económica, así también como de calidad de vida. Resaltando así la relación entre capital humana, avance económico y calidad de vida.

Teoría de la satisfacción laboral

De lo revisado con anterioridad, se sabe que también dentro del grupo etario de análisis la valoración de sus intereses propios es muy importante al momento de estar empleado o de aceptar o a su vez declinar una alternativa de trabajo, con base a esto se parte que:

Las recompensas y las penalizaciones afectan significativamente a la satisfacción laboral, ya que también desencadenan la repetición o el cese de actividades específicas en el lugar de trabajo. El enfoque está en lo justos que los compañeros sienten que son tratados en el trabajo y en la calidad de la relación de la empresa con ellos. Según Homans (1958) y Skinner (2002), la satisfacción laboral puede depender de cómo los individuos creen que sus contribuciones y acciones son consideradas, reconocidas o penalizadas en la cultura laboral. Esta interacción social, que incorpora incentivos materiales e inmateriales, moldea las percepciones de los empleados sobre su trabajo y sus sentimientos generales hacia la empresa

Más allá del contexto del lugar de trabajo, los incentivos individuales también pueden llevar a la satisfacción laboral. Las necesidades de autorrealización y crecimiento personal son imperativas, ya que las personas buscan propósito y progreso en sus lugares de trabajo. Levinson (1965) y Maslow (1954) afirman que las demandas laborales y las expectativas de los empleados son dos factores vitales que predicen la satisfacción laboral. Cuando existe un desajuste entre las expectativas de los trabajadores sobre el trabajo y la realidad, puede haber

frustración, agotamiento e insatisfacción. Aquí, el trabajo no es solo cómo salir adelante, sino un terreno sagrado de desarrollo, tanto personal como profesional.

Herzberg (2011) presentó un modo importante de comprender la satisfacción laboral a través de la coexistencia de factores relacionados con el trabajo en factores de higiene y factores de motivación. De su propio análisis, aquellos denominados factores de higiene como lo son salario, entorno y seguridad laboral, no generan lo suficiente para que el empleado sienta satisfacción, aunque se existe ausentismo de estos, si genera insatisfacción. No obstante, indico que aquellos motivadores son por ejemplo el reconocimiento, la celebración de logros y las oportunidades de avances. Por lo tanto, no basta con la presencia de factores de higiene, sino que deben sumarse los factores de motivación para generar satisfacción laboral.

Hackman y Oldham (1980) postularon que estos elementos permiten a los miembros del personal percibir que sus esfuerzos son instrumentales para los objetivos de la organización. La evaluación por pares es importante en el lugar de trabajo, según Vroom (1994) y Adams (1965). En un entorno laboral, las personas evalúan su propio desempeño laboral y pago en relación con sus contribuciones y logros justos, pero también comparan su remuneración con la de sus competidores. La magnitud de sus evaluaciones de rendimiento hará una diferencia inmediata en si sienten que obtuvieron lo que merecían. Cuando los empleados ven su salario en correlación con el trabajo que realizan en comparación con lo que ganan sus compañeros, es más probable que se comprometan con su trabajo y estén satisfechos con su rol laboral. En contraste, las percepciones de injusticia pueden crear infelicidad, ira, e incluso, en algunos casos, una falta de motivación.

Teoría del desarrollo económico

Harrod y Domar (1946) propusieron que una expansión económica consistente depende de la velocidad de la inversión y de la eficiencia en la utilización del capital. Su estructura

teórica enfrenta el modelo teórico de la relación entre un aumento en la tasa de ahorro y un aumento en la producción en una proporción de capital y productos. Algunas personas creen que la única forma de hacer rico a un país es invertir dinero en cosas físicas como maquinaria, rascacielos enormes, sistemas informáticos e instituciones educativas. El marco también reconoce que el desempeño del capital, que es vital para el crecimiento económico y el progreso social, requiere una fuerza laboral competente y sistemas educativos efectivos.

(Lewis, 1954), hizo una distinción entre un sector agrícola tradicional de baja productividad y un sector industrial moderno de alta productividad. Indicó que dirigir el excedente de mano de obra agrícola para su liberación y transferencia a la economía industrial, según el argumento, mejoraría la eficiencia económica, dado que la economía industrial genera innovación y se beneficia del ahorro de costos generado por la escala.

La teoría moderna del desarrollo evoluciona según se añaden contribuciones de autores, destaca de entre estas contribuciones la realizada por Stiglitz (2002), quien examino como la globalización genera un impacto en el desarrollo económico y social de las naciones. Dentro de su obra y como contribución teórica indica que tanto la liberalización como la globalización han causado una aceleración en las desigualdades económicas. Subrayando a su vez la necesidad inmediata de implementar políticas públicas inclusivas y equitativas, para hacerle frente a esos efectos.

En adición, Acemoglu y Robinson (2012) analizaron las razones detrás del éxito o fracaso económico de distintas naciones. Dentro de los principales argumentos encontrados en su libro se destaca que los resultados económicos de un país son influenciados por los organismos políticos y económicos que poseen, afirmando que algunas promueven el desarrollo de oportunidades, mientras que instituciones extractivas obstaculizan el progreso.

Teorías del empleo

La teoría de la mano invisible, formulada por Smith (1776), sentó las bases para analizar cómo funciona el mercado laboral. Propuso que así se establece la oferta y la demanda. Postula que cuando en el mercado existe mayor presencia de trabajadores que de empleos los salarios disminuyen generando mayor contratación por parte de los empleadores. En principio, Smith sostenía que los sistemas comerciales son eficientes para resolver problemas económicos como el desempleo.

Say (1803) argumentó que la generación de bienes y servicios crearía por sí misma el poder adquisitivo necesario para comprarlos, dando origen al término "Ley de Say". Aplicando este principio al mercado laboral, encontramos que cualquier fábrica con las provisiones de capital para contratar a los trabajadores más productivos al salario vigente lo hará: el empleo ocurre, no porque se haya decretado, sino cuando la producción crea el dinero necesario para poner a todos a trabajar con base en su productividad. En términos sencillos, explicó que la manufactura y dirigir negocios son extremadamente importantes para crear más empleos.

Finalmente, Marshall (1890) presentó un enfoque a largo plazo que refleja la flexibilidad salarial de los trabajadores y la demanda de ellos en el mercado por parte de los empleadores. Tome, por ejemplo, el número de empleos y el monto de dinero que gana la gente: eso depende del nivel de trabajo que la gente desea hacer frente a cuántos puestos de trabajo hay en total. Me dijo que, en la misma línea, un mejor capital humano amplía las perspectivas laborales; una fuerza más capacitada puede ajustarse a las demandas del mercado con menos fricciones.

Teorías del desempleo

Con base a lo mencionado por Hayek (1931), observó que un desequilibrio en las proporciones de capital inevitablemente resulta en un aumento del desempleo, un subproducto de insuficientes entradas financieras y una asignación subóptima de activos durante las fases de crecimiento económico. Hayek indica que, debido a la interferencia por parte de los gobiernos, quienes ajustan los precios y las tasas de interés, generan desequilibrios en las naciones, lo cual, entre otras variables, genera desempleo.

Por otro lado, Friedman (1968), propuso la "tasa natural de desempleo", afirmando un grado fundamental de desempleo que surge de la movilidad laboral y la duración de la búsqueda de empleo. Según Friedman, las políticas monetarias destinadas a reducir este tipo de desempleo están llenas del potencial de crear inflación inadvertidamente. Subrayó la importancia de los principios organizacionales, fomentando el funcionamiento de la fuerza laboral y disminuyendo los obstáculos que impiden el movimiento del personal profesional

Keynes (1936) también sugirió otra forma de reconciliar las ganancias y las tasas de ganancia, enfocándose en las recesiones dentro de los mercados capitalistas. Dijo que tenían en común con otros problemas que surgen en tales tiempos el tema del desempleo involuntario, donde las personas que están dispuestas a trabajar no pueden encontrar trabajos al salario más bajo posible, y por lo tanto no pueden encontrar trabajo. Junto con el énfasis antes mencionado en la colusión y poder de mercado, los defensores de la teoría keynesiana desafiaron la sabiduría convencional de que los salarios flexibles eliminarán el desempleo, argumentando que las políticas gubernamentales que aumentan el gasto total a través de la intervención monetaria y fiscal son imprescindibles.

En este contexto, el desempleo friccional es relevante Este fenómeno transitorio y natural en economías dinámicas, Friedman y; Phelps (1968) enfatizaron que este desempleo,

derivado del movimiento y reclutamiento de la fuerza laboral, es inevitable en mercados laborales óptimos. Se produce naturalmente debido al movimiento de la fuerza laboral.

En contraste, Katz y Murphy (1992) se centraron en el desempleo estructural, que se origina en un desajuste entre las habilidades de los empleados y las demandas del mercado laboral. Este desempleo es de tipo crónico que responde a transformaciones en la economía, como la destrucción de la manufactura, la interconexión global de los mercados y el avance de herramientas y máquinas. Cada uno de estos factores puede hacer que ciertos conjuntos de habilidades se vuelvan redundantes, según la investigación de Katz y Murphy, y crear grandes brechas entre la oferta y la demanda en todo el mercado laboral.

Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral

Doeringer y Piore (1971) presentan el mercado laboral dual, donde se sugiere que no es unitario, sino que su dualidad parte de la representación de un primer sector con trabajos formales y estables, mientras que el segundo se asocia más al trabajo informal, donde predomina la inestabilidad y los malos pagos. Es asociación con el tema de estudio y con lo previo analizado, este sector describe la situación de algunas PYMES.

La Teoría de la División también destaca que, debido a una deficiencia en las medidas administrativas y fiscales para las PYMES, los jóvenes que consiguen empleo en este sector auxiliar sufren una mayor vulnerabilidad a la precariedad laboral. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2022), las medidas aplicadas en las PYMES respecto a políticas orientadas de la formalización y la contratación de jóvenes no abastecen de suficiente cobertura para resolver la problemática de manera efectiva en el corto plazo. Dicha debilidad en ámbitos reglamentarios y de flexibilidad son lo que generan un círculo vicioso de trabajos sin óptimas condiciones y con salarios bajos en los jóvenes que recaen en una pausa a sus perspectivas de avance profesional a largo plazo.

En este contexto, Gordon et al. (1982) ampliaron esta perspectiva al señalar que las diferencias en la organización del trabajo y la estructura ocupacional entre los segmentos del mercado laboral refuerzan esta división. En sus análisis, identificaron que los cambios estructurales en la economía, como la transición hacia una economía de servicios y el aumento del empleo precario, han intensificado las barreras para la movilidad laboral.

En referencias, Dickens y Lang (1985) presentaron una teoría de la división del trabajo, sosteniendo que la bifurcación de la fuerza laboral surge no solo de la economía, sino también de obstáculos sociales y estructurales. Mencionan que: “Al decidir a quién contratar, muchas organizaciones rara vez consideran la historia de barreras más profundas, incluidas las inequidades en la educación, la falta de acceso a capacitación técnica, los sesgos y las inequidades heredadas que confinan a los empleados en silos con diferentes niveles de acceso a oportunidades laborales.” Aquellos con pocos recursos y poca educación están condenados a trabajos mal remunerados e inseguros y aquellos con más recursos pueden acceder a empleos mejor remunerados. Según ellos, las barreras estructurales para la movilidad laboral mantienen la persistencia de la desigualdad en un mercado laboral tan segmentado, restableciendo un lugar reproducible de desigualdad y generando una sociedad altamente polarizada.

La teoría institucionalista del mercado laboral, desarrollada por Osterman (1982), ofrece una perspectiva complementaria al resaltar el papel de las instituciones y normas sociales en la segmentación del mercado laboral. Según este concepto, los mercados laborales no son impulsados únicamente por la dinámica de la oferta y la demanda, sino que son moldeados por entidades como sindicatos, acciones legislativas y estructuras empresariales. Aunque los responsables de políticas de las instituciones de educación superior (HEI por sus siglas en inglés) pueden no desear bloquear las transiciones del mercado laboral, las estructuras inevitablemente habilitan la división, de tal manera que las instituciones diseñan reglas que

accidentalmente inhiben a los trabajadores de transferirse a través de las líneas del mercado divisional y, como tal, afianzan los sectores de mercados laborales primario y secundario. Osterman enfatiza que estas barreras agravan las inequidades existentes y benefician a ciertos grupos, exacerbando diferencias en las oportunidades laborales equitativas.

Por último, en su teoría de capital humano segmentado, Thurow (1975) descompone la fuerza laboral en estratos —estratificados por las habilidades y experiencia de los empleados. Las personas con más capital humano (más educación, más habilidades técnicas, más experiencia) tienden a encontrar trabajos en el mercado laboral existente, con sus posiciones estables y bien remuneradas. Por otro lado, aquellos sin capacidad económica son canalizados al mercado laboral de bajo nivel, con trabajos subalternos y mínima movilidad ascendente. Según Thurow, esta segmentación no es solo un reflejo de diferencias entre individuos, sino también la manera en que las organizaciones diseñan sus procesos de contratación y promoción. Todas las barreras de entrada al mercado primario son altas, la movilidad entre segmentos es limitada, y encerrarán las desigualdades económicas y sociales.

Marco conceptual

Empleo juvenil

Se define como la participación de individuos con edades comprendidas entre 15 y 24 años en la fuerza laboral, independientemente de si esos individuos están involucrados en empleo formal o informal. Este concepto también incluye el trabajo no remunerado que participa en el desarrollo de la personalidad y profesional de los jóvenes. Es uno de los temas cruciales en el desarrollo económico y social de muchos lugares porque los jóvenes constituyen un gran porcentaje de la población activa en muchas áreas (OIT, 2018).

Mercado laboral:

Es el sistema en el que la oferta y la demanda, con respecto al trabajo, se encuentran. Es el lugar donde las personas (trabajadores) venden trabajo, y las empresas o trabajadores están dispuestos a comprar dicho trabajo para la producción. En este mercado de contratación se definen los términos y condiciones de empleo, como salarios, horas de trabajo, beneficios adicionales y requisitos laborales (ILOSTAT, 2023).

PYMES:

Son las compañías de tamaño pequeño a mediano, con un número restringido de trabajadores e ingresos moderados. Su definición precisa fluctúa entre países y los criterios empleados, pero usualmente se caracterizan en función de tres elementos: cantidad de trabajadores, ingresos anuales y valor total de activos (European Commission, 2019).

Desempleo juvenil en las PYMES:

La falta de trabajo los jóvenes en el rubro de las pequeñas y medianas empresas. Las PYMES, por su tamaño, estructura y recursos son limitados, tienen la posibilidad de crear

empleos a los jóvenes que pueden hacer aumentar la tasa de desempleo de los jóvenes en su comunidad. Este interesante fenómeno, que ocurre generalmente a un bajo nivel de percepción, es multifacético, incluyendo, la capacitación limitada, la falta de práctica profesional y las capacidades financieras de las PYMES para emplear a una nueva mano de obra (Villalobos et al., 2021).

Mercado laboral informal:

El empleo no formal se caracteriza por la falta de derechos laborales, de sueldos y de condiciones laborales. En Ecuador, las condiciones que ofrecen estos sectores hacen que los jóvenes con poca experiencia o flexibilidad en la contratación sean los primeros en ser empleados. Por ejemplo, en Ecuador, el problema es que un número elevado de las PYMES actúa en la zona del empleo informal lo que causa que en las PYMES en equipos se informen del empleo juvenil que se puede formalizar (OIT, 2024).

Competitividad de las PYMES

Como las principales barreras que enfrentan las PYMES ecuatorianas se puede constatar, la baja competitividad en el mercado local y global. Según datos de CEPAL (2021), dichas instituciones son incapaces de destinar recursos a la innovación o la tecnología, o incluso a la capacitación que afecta de forma directa su generación de empleos de calidad para los jóvenes. De acuerdo a Paz y Larios (2021), la carencia de recursos para que las PYMES en Ecuador puedan invertir es un problema y las políticas fiscales deben ser la solución para que la competitividad de las mismas se vea mejorada.

Capacitación y Desarrollo de Habilidades

El Capital Humano es importante en términos de empleo juvenil, como apoya Becker (1993) Para tratar este asunto, es imprescindible elaborar estrategias en paralelo con políticas

que garanticen la formación constante de los jóvenes y su incorporación a las PYMES. Las siguientes son las posibles soluciones que sobresalen:

- Programas de formación en educación técnica y capacitación. Alemania, que ha implementado con éxito el sistema de educación y formación profesional dual, combina estudios técnicos en las PYMES con la formación de jóvenes que poseen las habilidades relevantes para trabajar en el sector.
- Alianzas entre los sectores público y privado para el desarrollo de programas de capacitación en habilidades. Como aconseja la Cámara de Comercio de Quito (2022), es imperativo que las PYMES colaboren con las instituciones educativas para diseñar planes de estudio apropiados que ayuden a integrar a la juventud en negocios que trabajan con el mercado.

Políticas Públicas para la Inclusión Laboral Juvenil

Las políticas públicas desempeñan un papel crucial en la incorporación de los jóvenes a la fuerza laboral formal. Los trabajadores jóvenes necesitan políticas laborales activas del gobierno que reconozcan sus necesidades específicas si se quiere mejorar el acceso a empleos en las pymes. Algunas de las principales políticas son:

- Programas de subsidios salariales para jóvenes diseñados ofrecidos por las PYME. Según la Organización Internacional del Trabajo (2020), los programas de subsidio de empleo juvenil han sido útiles. Países como Corea del Sur, Polonia, Perú, Costa Rica, entre otros, han implementado dichas políticas para fomentar el empleo juvenil en el Trabajo Voluntario entre las PYME.
- Promoción de la educación juvenil a través de plataformas digitales basadas en contrataciones. Las oportunidades de empleo online deben resultar atractivas a

los jóvenes ya las PYMES en la era digital. Especialmente, el gobierno debe facilitar la creación de plataformas dedicadas que busquen conectar a los jóvenes con las PYMES locales en áreas donde se demandan habilidades digitales tecnológicas.

- Políticas de protección social para jóvenes emprendedores. La OIT (2020) enfatiza la necesidad de medidas dirigidas a habilitar la protección social de la juventud activa dentro de las PYMES, que en su mayoría no brindan seguridad social ni beneficios laborales.

Ventajas de las PYMES como Generadoras de Empleo Juvenil

La adaptabilidad es una de las muchas características que las PYMES emplean para involucrar a la juventud en comunidades rurales y semiurbanas que no tienen representación de las grandes empresas. Las PYMES también ofrecen a los jóvenes la posibilidad de realizar diferentes funciones en la empresa y ganar experiencia trabajando en una variedad de áreas. Según estimaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2021), las PYMES en América Latina son relevantes para el desarrollo de competencias transversales: habilidades de toma de decisiones, gestión de equipos y habilidades de resolución de problemas, que son cruciales para la empleabilidad de los jóvenes.

Fomento de la Innovación y el Emprendimiento

Las PYMES, por sus características, son espacios en los que la violencia innovadora es necesaria para la vida y expansión del negocio. Esto se debe a que, por su tamaño y estructura más ágil, las PYMES deben moverse a la velocidad de las modificaciones en el escenario de la industria y las soluciones de vanguardia. De hecho, una combinación de un alto nivel de actividad e ideas prospectivas forma la presencia de una necesidad de la juventud – que está

mucho mejor familiarizada con las tecnologías y tendencias modernas y es capaz de generar ideas de divulgación inspiradoras fácilmente.

- **Innovación juvenil:** Se reconoce a los jóvenes por su capacidad para crear y su habilidad para asimilar nuevas tecnologías, habilidades que pueden ser utilizadas por las PYMES para mejorar sus productos, servicios y procesos. La población joven también se beneficiará de las innovaciones ya que su perspectiva de mercado mejorará, los jóvenes asumirán roles más activos en la innovación y el desarrollo de proyectos. A modo de ilustración, según el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca de Ecuador (2022), las PYMES ecuatorianas que adoptan nuevas tecnologías o sistemas de maquinaria han estado contratando cada vez más a jóvenes educados en nuevos campos digitales y tecnológicos, fortaleciendo así el vínculo entre la innovación y el empleo juvenil.
- **Emprendimiento juvenil:** Este es fomentado en algunos de los casos por las PYMES, ya que colaboran en la creación de entornos de trabajos donde se valoran las ideas de los jóvenes proveyéndoles de un ambiente alentador. Dentro del contexto latinoamericano algunos jóvenes deciden incursar con sus propias ideas, aunque algo limitados por recursos que no se logran abastecer del todo por las políticas de incentivos fiscales hacia las PYMES. Como informó el Banco Mundial (2021), las políticas de desarrollo del emprendimiento juvenil en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas son capaces de aumentar significativamente el nivel de empleo de los jóvenes.

Programas de Capacitación y Experiencia Laboral

Las PYMES en el contexto particular del presente estudio tienen la responsabilidad de formar y brindar prácticas laborales a los jóvenes, lo que es básico para sus carreras. En una gran cantidad de casos, las empresas grandes tienen preferencia por jóvenes que poseen ya algún tiempo de experiencia laboral previo, de este modo genera limitantes a muchos jóvenes que no pueden conseguir su primer empleo.

Un informe del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2023) establece que más del 50% de los jóvenes que están en búsqueda activa de trabajo en Ecuador, se encuentran con el obstáculo de la falta de experiencia. Esta falta de experiencia resulta ser desmedida en el caso de las PYMES, donde el 60% de este tipo de empresas requiere, para cualquier puesto inicial, de experiencia laboral que por sí excluye a los jóvenes que no han podido ejercer profesionalmente.

La OIT (2021) indica que una de las principales causas de la exclusión de los jóvenes en el ambiente laboral es debido a su baja experiencia, dado a este escenario, las PYMES juegan un rol de inserción limitado especialmente de jóvenes al mercado laboral según algunas de sus características:

- **Capacitación práctica:** Frecuentemente, las pequeñas y medianas empresas se transforman en centros de formación donde los jóvenes obtienen habilidades prácticas específicas para el ámbito laboral. Este tipo de formación es muy valorada por los jóvenes ya que les brinda experiencia práctica y competencias que pueden resultar útiles en otras compañías o industrias. Tal es la importancia de las PYMES que en un informe se mencionó que han encabezado programas de prácticas y capacitación para jóvenes, lo que ha contribuido a mejorar el empleo y reducir el empleo informal en la región OIT (2020).

- Conexión con el mercado laboral formal: A través de pasantías y prácticas de formación, las PYMES pueden facilitar a los jóvenes un primer acceso a la formalidad del empleo, lo que resulta clave en la reducción de la informalidad laboral que es bastante alta, por ejemplo, entre los jóvenes en el caso de Ecuador. Según las estadísticas del INEC (2023), las PYMES favorecen la integración de los jóvenes al trabajo formal, sobre todo en el comercio y la industria manufacturera.

Impacto Socioeconómico y Generación de Empleo Local

Las PYMES no solamente crean trabajo para los jóvenes, sino que, igualmente, multiplican la actividad económica local enfocándose en la pobreza y la desigualdad. Al integrar, por medio de generación de empleos, a los jóvenes dentro de las localidades, la pequeña y mediana empresa puede ofrecer a la juventud otra opción laboral distinta a la informal (juerga en la ciudad). Los conocimientos que los jóvenes adquieren al encontrar empleo en áreas rurales o menos urbanizadas son vitales para el desarrollo económico de tales zonas. Cito del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2022) que las PYMES promueven la reducción de las brechas de desigualdad regionales ya que son capaces de generar empleo y producción local en las zonas más periurbanas.

Marco referencial

Un estudio en Corea del Sur, realizado por (Lee y Kim, 2024), cuyo objetivo es analizar aquellos factores que influyen en la decisión de los jóvenes en estar empleados en una PYMES, mediante la utilización de un muestreo aleatorio de 700 postulantes a empleo cuyas edades corresponden al etario de joven, es decir, entre 19 a 29 años. Los resultados de dicho estudio indica que la influencia de las normas subjetivas de este país influye en la intención de empleo en una PYME. Respecto a los valores subjetivos, existen diferencias observables que vienen dadas principalmente por el nivel educativo y la zona de residencia del encuestado, teniendo como principal hallazgo que las perspectivas sociales que poseen un carácter negativo influyen en la intención de empleo en una PYME, reduciendo este coeficiente sobre todo en aquellos jóvenes que buscan trabajos en condiciones donde se solicite un nivel educativo superior y que se encuentre en un área metropolitana.

Otro estudio, cuyo país de estudio es Ruanda, se fija en conocer que funciona para los jóvenes al momento de integrarse al mundo laboral activo. El estudio de (Muhanguzi, 2024), indico que el país posee un entorno desfavorable para los jóvenes en cuestiones de empleabilidad y educación, indicando que alrededor del 75% de los jóvenes no reciben educación alguna, ni empleo. Y aquellos empleados no reciben capacitaciones constantes dentro del trabajo. Por tal motivo la mayoría de la masa laboral joven en ese país es absorbida o pasa por decisión propia al empleo informal, donde las condiciones de trabajo no presentan el mejor ambiente para un desarrollo positivo pues se ven limitados debido a limitaciones socioeconómicas y financieras. A través de un análisis cualitativo de análisis de documentos existentes, tantos legales como investigativos, enfocados en aquellas políticas implementadas para la empleabilidad juvenil. Entre los hallazgos se destaca que existen grandes limitaciones en el entorno laboral dado principalmente por la carencia de estudios donde existen gran cantidad de políticas que promueven la educación y la capacitación, pero su resultado final no

impacta en la inserción efectiva de los jóvenes al mundo laboral, tratándose así de una estrategia enfocada mayoritariamente en la oferta que en la demanda laboral. Como hallazgo adicional se encontró que, debido a la cultura nacional, las mujeres tienen el panorama más complejo debido a las restricciones para este género en calidad y acceso a la educación.

El estudio de (Sileshi et al., 2024) realizado en Etiopía, se centra en establecer la relación del nivel educativo respecto a la empleabilidad joven del país, enfocándose principalmente en las tasas de deserción escolar y su impacto al empleo. La metodología del caso viene dada por diferentes fuentes oficiales del país con el fin de caracterizar los factores por los cuales los estudiantes abandonan los ciclos escolares, de igual forma medir la calidad de vida y el nivel de desempleo. Mediante el uso de una regresión endógena el estudio pretende estimar el impacto del abandono escolar con la probabilidad de conseguir empleo. Entre los principales descubrimientos se destaca que respecto a las características de los padres en variables como lo son la edad, su nivel educativo y el estado civil de los mismos se asocian de forma negativa con la probabilidad de abandono escolar, donde se observa adicionalmente que las familias con jefes de hogares ortodoxos reducen aún más esta probabilidad. Por otra parte, aquellos hogares con más de una fuente de ingreso, que principalmente se hallan en zonas rurales y que en adición poseen lejos un centro educativo tienen mayores probabilidades del abandono escolar. Retomando el eje principal del estudio, se concluye que aquellos jóvenes que abandonan los estudios tienen altas probabilidades de generar desempleo, por lo tanto, se ve que la situación histórica familiar, con los parámetros ya especificados tiene un impacto en el nivel de desempleo de los jóvenes dado también por su deserción escolar.

Otro estudio internacional cuyo país de estudio es Nepal, tiene de objetivo resolver qué elementos influyen en la inclinación de los jóvenes hacia la emigración para encontrar trabajo. Para responder a esta interrogante, se analizó el impacto de cinco clases de información, tales

como (i) ventajas económicas, (ii) ventajas no económicas, (iii) costos económicos, (iv) costos no económicos y (v) permanencia en el trabajo, en la preferencia por emigrar, mediante un experimento de viñeta con 1549 alumnos de secundaria escogidos de manera aleatoria en Katmandú, Nepal. La información previa obtenida respecto a las ventajas económicas y los costos económicos tienen impacto en la inclinación de migrar por motivos laborales, siendo los de las ventajas una relación positiva, mientras que los gastos una negativa, pero de ambos se destaca que el tiempo de permanencia en el trabajo no influye de manera significativa en la inclinación hacia la emigración laboral. Adicionalmente, los estudios de submuestras muestran algunas pruebas evidentes de impactos diversos de la información en las características de los participantes, tales como su género, religión y etnia. Además, los jóvenes suelen enfocarse más en las ventajas futuras que en las inmediatas. En realidad, la mayoría de las personas muestran interés positivo en los aspectos ventajosos de la emigración laboral, en una medida u otra. Tanto los beneficios monetarios como los no monetarios influyen de manera positiva en la preferencia, son relevantes (Shrestha y Joshi, 2024).

Utilizando variables instrumentales para evaluar las oportunidades laborales de los adolescentes, se busca determinar en el estudio de (Holford, 2020) los impactos causales del trabajo a tiempo parcial durante la educación obligatoria en Inglaterra en el desempeño académico a los 16 años y los resultados en el mercado de trabajo hasta los 25 años. Entre los principales resultados se tiene que los impactos totales de una hora extra de trabajo a tiempo parcial semanalmente a los 15 años abarcan una disminución del rendimiento académico en las notas finales de los hombres en un 2,5% y de las mujeres en un 6,7% de una desviación estándar, así como un incremento en la duración de la experiencia de desempleo antes de los 25 años durante dos meses. Generalmente, los impactos directos en los resultados a largo plazo resultan favorables para las mujeres y menos para los hombres. Los beneficios en recursos humanos o en educación que se presentan para el trabajo a tiempo parcial de los adolescentes son

considerablemente inferiores a los impactos de las inversiones educativas disminuidas. Concluyendo así que estas medidas tomadas para la escolaridad de los adolescentes influyen positivamente en la empleabilidad de los jóvenes.

Una investigación llevada a cabo en Corea del Sur por (Kang y Yim, 2024) examina las perspectivas de las compañías en línea de JobPlanet a través del análisis TF-IDF y el modelado de temas LDA, con el objetivo de investigar los elementos que inciden en la satisfacción en el trabajo en Corea. Dentro de los análisis es observable que aquellas empresas grandes valoran el crecimiento personal de sus empleados y el buen ambiente laboral compartido, no obstante, los empleados indican que la sobrecarga es un factor negativo. Mientras para las empresas medianas y pequeñas es más valorada la buena comunicación dentro de la empresa, pero que las visiones de estas son unidireccionales y no tan flexibles como se esperaría. Adicional se observa, que el único factor no recae en las prestaciones o las remuneraciones sino también en el ambiente adecuado con oportunidades de crecer y ser escuchado. Por lo tanto, para aumentar la satisfacción laboral en las pequeñas empresas y combatir las tendencias ascendentes de rotación de personal y escasez de trabajadores, los líderes deben aclarar la visión de la organización y establecer una cultura corporativa adecuada que promueva la motivación de los empleados. Finalmente, se corroboró que las iniciativas de la organización deben superar las meramente reflexiones de remuneración y bienestar para investigar nuevas tácticas para captar y mantener talento.

Del estudio de (Haruna et al., 2024) con un enfoque en el país de Camerún, siendo específicamente un análisis de las PYMES de ese lugar. Esta investigación analiza los impactos del sistema de financiación islámico en la habilidad de innovación de las pequeñas y medianas empresas en Camerún, empleando un grupo de 1358 PYME. Los hallazgos del modelo multivariante probit señalan que las finanzas islámicas potencian la innovación en procesos,

productos y marketing. Los hallazgos más relevantes señalan que los impactos de las finanzas islámicas en la habilidad de innovación de las PYME son más marcados en la innovación tecnológica (de procesos y productos) que en la innovación no tecnológica (de marketing y organizativa). En relación con el estudio marca la tendencia de teorías ya revisadas respecto a la evolución del segmento laboral que está vinculado mayormente con los progresos tecnológicos y de innovación que aquellos de cargo administrativos.

Tal como lo profundizan (Smaldone et al., 2022), donde destacan que en la situación actual, se anticipa que los científicos de datos aporten significado a grandes volúmenes de datos, que se están transformando progresivamente en más complejos y diversos. En el marco del acelerado progreso tecnológico actual y su uso en una diversidad creciente de áreas, este papel está experimentando una evolución al mismo tiempo. Argumentan que es vital adquirir un mejor entendimiento de los criterios de empleabilidad de los científicos de datos y la progresión de este puesto laboral. Mediante el uso de su metodología de la investigación que se basa en la recolección de información pertinente de anuncios laborales publicados en páginas web de trabajo de Estados Unidos, se destaca dentro de los hallazgos de esta investigación que la adopción de políticas educativas basadas en datos para evitar crear una brecha entre las habilidades adquiridas por los jóvenes y las que necesita el mundo del trabajo en rápida evolución es relevante para su posterior facilidad en la integración al mundo laboral.

En España, el estudio de (Mucientes, 2019), menciona que dentro de los grupos etarios, los jóvenes son quienes principalmente poseen mayor problema respecto al mundo laboral estable. Para la contextualización de España, mencionan que cerca del 70% de la población posee trabajo temporal. Con base a una metodología cuantitativa y mediante el uso del Software SPSS para la lectura de un modelo de regresión binaria, se llevó a cabo la investigación cuyo objetivo es observar los comportamientos respecto a empleabilidad de estos grupos

damnificados. De los resultados se destaca que los grupos más vulnerable entre una comparación por género son las mujeres respecto a los hombres, respecto a una comparativa por nacimiento, los extranjeros son el grupo vulnerable frente a los nacionales, analizando desde el enfoque del nivel de estudio aquellos con menores niveles de estudio son el grupo vulnerable frente a los de educación superior y que dentro de las ramas de trabajo, los de agricultura y administración pública lo son frente a los demás tipos de trabajos.

Otro estudio de las PYMES en América latina nos brinda información relevante respecto al tema de estudio tal como sus objetivos así lo plantean cuyos trasfondos son: Analizar y discutir la clasificación de las pequeñas y medianas empresas, evaluar su importancia según su participación e identificar los retos de los mismos dentro del contexto de América latina. La metodología aplicada responde a un enfoque descriptivo y analítico, basado en la revisión de literatura existente y datos estadísticos sobre la clasificación de empresas, su productividad y el contexto económico en América Latina. Se recopilan y analizan datos de diversas fuentes, incluyendo informes de organismos internacionales, estudios previos y estadísticas nacionales de cada país, para realizar comparaciones y diagnósticos sobre el estado de las PYMES en la región. Dentro de los hallazgos relevantes se tiene que representan más del 90% de las empresas en la región, su contribución al PIB y a las exportaciones es baja en comparación con las grandes empresas, no obstante, presentan niveles de productividad significativamente más bajos que las grandes empresas, con salarios promedio que son un 60% menores. Esto se atribuye a limitaciones en el acceso a tecnología, innovación y financiamiento (González y Becerra, 2021)

El objetivo principal de la investigación de (Gómez, 2022) es identificar los intereses y motivaciones de los trabajadores de la Generación Z PYMEs de Colombia. La metodología aplicada está basada en un enfoque cuantitativo mediante encuestas, donde se recopilaron datos de 100 trabajadores adultos jóvenes con edades que rondan entre los 18 a 32 años vinculados

formalmente al mercado laboral y enfocándose en características laborales, expectativas y percepciones. Dentro de los principales resultados obtenidos del estudio se destaca que alrededor del 60% de la población total de jóvenes trabajadores poseen contratos temporales y sus ingresos rondan entre uno o dos salarios básicos. Otro hallazgo indica que el 70% de estos prioriza el mantener un debido equilibrio entre su vida personal, el trabajo y su vida personal respecto a la proporción de salario que pretendan ganar. Por otra parte, gran mayoría, aproximadamente un 95% indico que muestra su interés en recibir más días de descanso o que sus beneficios laborales mejoren, pero pese a todas estas perspectivas algunos indican no sentirse cómodos en sus lugares actuales de trabajo y aun puesto en consideración el buscar uno nuevo.

En relación, (Castillo, 2017) indico que dentro de Colombia, con su estudio que busca analizar el papel de la responsabilidad social empresarial (RSE) en la generación y formalización del empleo juvenil de calidad en las pymes del sector servicios de Bogotá, mediante el uso de una metodología aplicada a un enfoque mixto que incluye el análisis de datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para evaluar la inserción laboral y un estudio de caso sobre las prácticas de RSE en una muestra de pymes, consiguió obtener como resultados que aquellas empresas que adoptan practicas RSE tienden a tener tasa más altas de empleos formales frente a las que no, esto a su vez es traducido a nivel interno organizacional como un aumento en la satisfacción y retención de los empleados jóvenes. Concluyendo así que existe una relación positiva entre la adopción de prácticas de RSE y la empleabilidad de los jóvenes, sugiriendo que las empresas socialmente responsables pueden desempeñar un papel crucial en la mejora de las oportunidades laborales para este segmento de la población, reduciendo la inducción de estos al mercado informal.

Este artículo escrito por (Ortiz et al., 2024) tiene como objetivo explorar la correlación entre el indicador del Producto Interno Bruto (PIB) y las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de Ecuador; para ello, se examinan diversas fuentes de información primaria como los sitios web del Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, Banco Central del Ecuador y la Superintendencia de Empresas. La metodología aplicada a la investigación presente es de carácter cuantitativo y descriptivo. Dentro de las variables utilizadas en el estudio se contrastan aquellas que faciliten la determinación del índice de crecimiento económico del PIB y la contribución de las pequeñas y medianas empresas. Entre los principales hallazgos del estudio se tiene que el PIB para el periodo 2020 presenta una gran disminución, seguido de una recuperación para el siguiente, manteniendo esa tendencia para los demás periodos. En detalle de las empresas, pequeñas y medianas empresas presentan ingresos crecientes en los periodos lo que se refleja de otro modo como un incremento en la masa salarial vigente.

Cambiando un poco de perspectiva y desde la perspectiva del mercado ecuatoriano. El propósito del estudio realizado por (Valencia y Gamboa , 2023) consiste en examinar cómo los estilos de liderazgo afectan la toma de decisiones en las pequeñas y medianas empresas de Ecuador. La metodología aplicada a su investigación responde a un proceso descriptivo, mediante el uso de recursos bibliográficos adicional de una muestra dada por 384 empresas contactadas mediante correo electrónicos para la aplicación de un análisis de regresión. Dentro de los resultados obtenidos se evidencia que el 50% de los directivos de las pequeñas y medianas empresas, afirman que las jornadas de formación son indispensables y útiles para mejorar el desempeño empresarial. Adicional se menciona que un líder competente debe poseer la habilidad de inspirar a los empleados y crear un ambiente laboral apropiado para un rendimiento eficaz y maximizar el potencial del talento de los empleados en la organización. De este modo estos hallazgos recaen que uno de los factores influyentes para el empleo de

jóvenes en las PYMEs no responde únicamente a sus motivaciones o aspiraciones, sino también a la estructura organizacional de las empresas.

En conjunto a lo anterior expresado, (Balarezo, 2022) menciona que las PYMEs son consideradas como fuentes generadoras de empleos. Como información adicional indica que pequeñas y medianas empresas representan cerca del 25% del PIB total del país. Mediante su estudio, utilizando una metodología exploratoria y descriptiva a través del uso de encuestas basadas principalmente en variables que exploren temáticas: talento humano, tecnología, calidad del producto y gestión administrativa. Se obtuvo como principales resultados que la tecnología impulsa la capacidad productiva de estas empresas, y que la correcta gestión de los procesos administrativos, así como la adecuada operalización interna favorece a la optimización de uso de recursos convertibles en efectivo. Destaca también la poca disponibilidad de presencia de mujeres dentro de este segmento de mercado. En relación (Hisgen & Álvarez, 2020), en un estudio aplicado a empresas del país argentino, excluyendo a todas aquellas grandes empresas, coinciden con lo expresado y adicional mencionan que el hecho de que la empresa sea una exportadora tiene un impacto positivo con la tasa de variación de empleo, recayendo específicamente en que la tasa de empleos aumenta, pero está sujeta a periodos dentro del año.

Siguiendo en el ámbito nacional, se destaca el rol de las micro y pequeñas empresas dentro de Ecuador debido a su impacto en la economía que entre otras cosas reducen el índice de pobreza poblacional y aportan al PIB nacional. El objetivo de la investigación de (Figueroa y Bravo, 2020) fue determinar la importancia que tienen las PYMES como fuentes generadoras de empleo dentro del contexto nacional, para aquello, se utilizó una metodología de método analítico y empírico. Con base a datos obtenidos de la INEC, y bajo una encuesta creada, los resultados presentan entre sus hallazgos notables esta que las actividades más destacadas incluyen el comercio, la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca; además de los

servicios de gastronomía y hospedaje. En relación al estudio y complementándolo, (González-Ramón et al., 2022) mencionan con base a su estudio cuyo objetivo es examinar la influencia de las microempresas como entidades creadoras de empleo y su impacto en el derecho laboral bajo una metodología estrictamente de naturaleza cualitativa con un enfoque descriptivo, cuya recolección de datos se base en fuentes oficiales nacionales de Ecuador, que en el 2020, el 39% de los puestos de trabajo en Ecuador fueron creados por microempresas. No obstante, esto no es completamente satisfactorio dado que otros estudios muestran anomalías en las condiciones laborales vigentes. De acuerdo con la investigación, se destaca la baja calidad de los empleos creados por estas, lo que obstaculiza a sus empleados el acceso a un trabajo digno y sustentable. En base a ambos estudios la conclusión es que a pesar de que ayudan a disminuir el nivel de ingresos y generar fuentes de empleos, dada sus condiciones, los empleos ofrecidos incumplen en algunas ocasiones con las obligaciones laborales.

(Alvear, 2020), en su estudio a la ciudad de Santo Domingo cuyo objetivo principal es determinar la incidencia de las políticas públicas en la inserción laboral de los jóvenes en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de Santo Domingo, Ecuador. Posee una metodología de enfoque descriptivo y correlacional, con un diseño transversal no experimental, mediante un método cuantitativo dado por una encuesta aplicada a 147 PYMEs de la localidad. Muestra como resultados que las políticas públicas tienen un bajo impacto en la inserción laboral de los jóvenes en las PYMES, principalmente debido a las expectativas salariales de los jóvenes y las prácticas de contratación existentes. Adicional indica que la probabilidad de estar empleado depende en parte de los empleadores debido a que busca no es significativo personal joven con experiencia laboral, pero que aun así el nivel educativo alto es evaluado por ellos. En base al nivel educativo también se menciona que a mayor nivel mayor es la expectativa salarial de los jóvenes que en muchos casos no llega a ser satisfecha por este tipo de empresas.

Capítulo II: Contextualización

Este capítulo tiene como propósito conocer como se ha ido desarrollando, respecto al periodo de estudio de la investigación, las variables que se han elegido para analizar. Se destaca de esto que estos resultados siguen sujetos a las delimitaciones del estudio, entre las que destacan el hecho de que el grupo etario analizado corresponde exclusivamente a jóvenes ecuatorianos entre 18 a 29 años que laboren dentro del país.

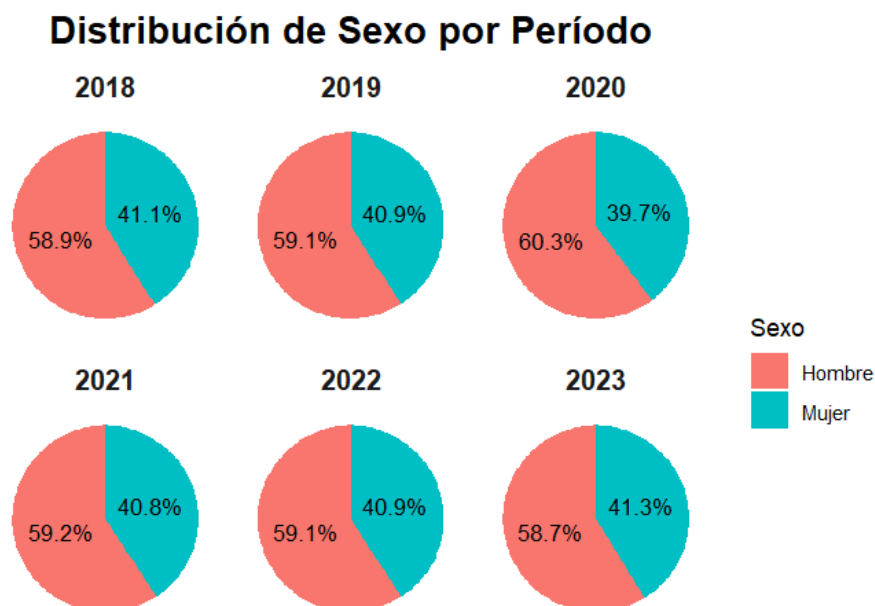
Entre las variables que se tienen, algunas tienen un propósito social que nos ayuda a determinar el aspecto social del individuo a nivel micro y la evolución de su categoría pertinente a nivel macro. Las variables son:

Sexo, esta variable distingue a la población en hombres y mujeres. Se utiliza para identificar diferencias y proporciones entre los sexos en el mercado laboral. Dentro del estudio actual sirve para evaluar la equidad de género en la empleabilidad, identificar posibles brechas de acceso al empleo en las PYMES, y diseñar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales.

De la figura 1 es observable la distribución de la variable sexo como muestras una proporción repetida para todos los periodos donde los hombres representan una mayor predominancia sobre las mujeres. La diferencia porcentual no es muy grande entre segmentos, pero es constante en el tiempo, indicando que población joven hay más hombres que mujeres. A pesar de que la predominancia es una constante, es observable también que a partir del periodo 2020, la cantidad de hombres disminuye un poco, teniendo que para el 2018 el porcentaje de hombres es de 58.9% y para el 2023 baja a 58.7%.

Figura 1

Distribución de Sexo por Período



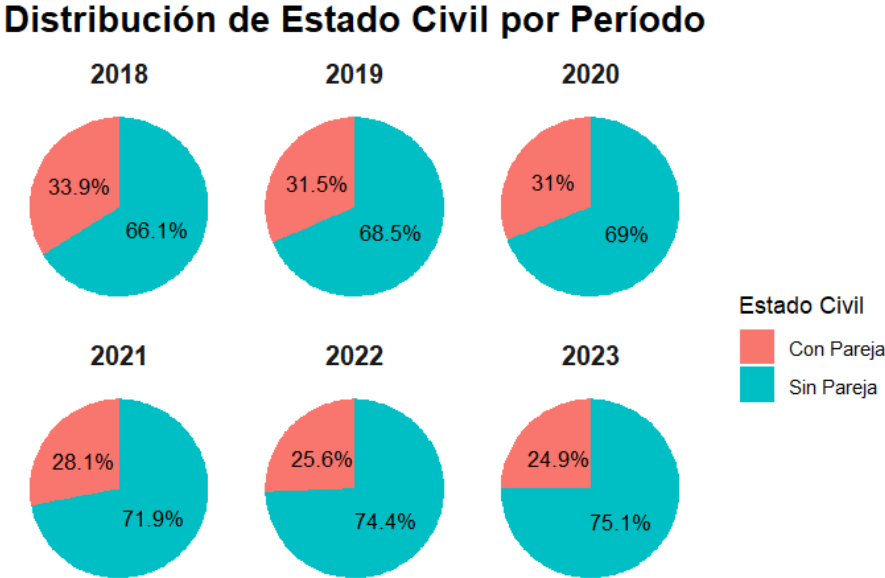
Nota. Elaboración propia con base a los datos obtenidos de las encuestas ENEMDU del INEC (2018-2023). Se muestran datos filtrados únicamente a jóvenes ecuatorianos en situación de desempleo o empleados en PYMES, no se consideran a los empleados en grandes empresas.

La siguiente figura, la figura 2 respecta al estado civil. La variable analizada ha sido tratada de modo que solo se observe dos categorías "Con Pareja" y "Sin Pareja". Siguiendo el mismo ejemplo anterior la figura muestra su evolución en el tiempo, donde se aprecia que el grupo "Sin Pareja" posee el mayor porcentaje de participación al respecto al "Con Pareja". Para el periodo 2018 las personas de la categoría "Sin Pareja" representaban el 66.1% de la población analizada, dejando a la otra categoría con un 33.9%, se mantiene con ese patrón de predominancia durante los demás periodos. Finalmente, en 2023, el grupo "Sin Pareja" llega a su punto más alto, con un 75.1%, y el grupo "Con Pareja" desciende al 24.9%. Esto indica de manera general que, dentro de la población juvenil, el estar sin pareja es una tendencia creciente

conforme pasa el tiempo existiendo un aumento del 9% entre periodo inicial de estudio versus periodo final.

Figura 2

Distribución de Estado Civil por Período



Nota. Elaboración propia con base a los datos obtenidos de las encuestas ENEMDU del INEC (2018-2023). Se muestran datos filtrados únicamente a jóvenes ecuatorianos en situación de desempleo o empleados en PYMES, no se consideran a los empleados en grandes empresas.

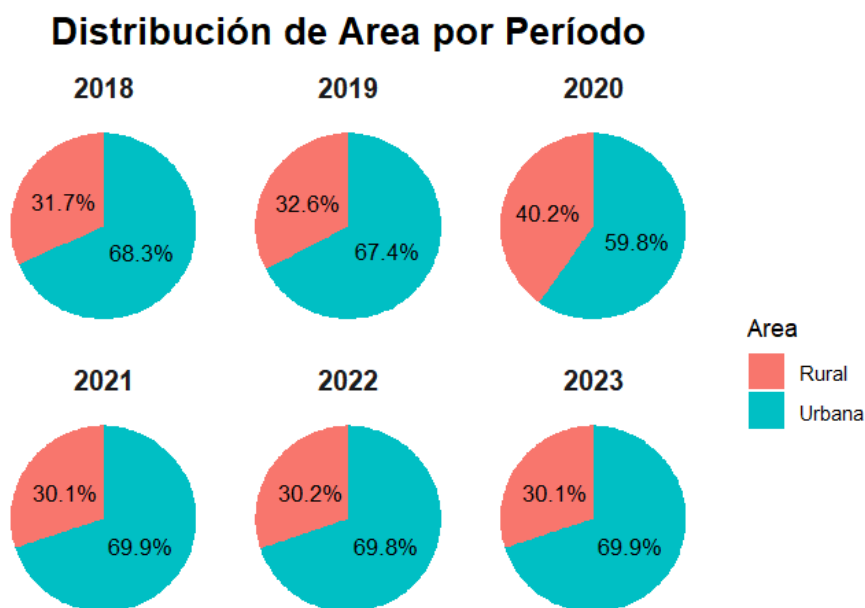
La siguiente figura 3 muestra la segmentación según el área, donde para el caso en concreto se tiene población rural y población urbana. Esta variable se incluye debido a que nos muestra la distribución población de los jóvenes según su zona de residencia, y así, dentro del estudio probabilístico ver en qué área existen mayores oportunidades para los jóvenes.

Entrando en detalles de la gráfica se aprecia que hay una muy marcada diferencia entre el área urbana respecto al área rural en todos los periodos de análisis, empezando por el periodo 2018 con un 68.3% de la población joven perteneciente a la categoría área urbana frente a un

31.7% del área rural. Para el siguiente periodo existe una leve disminución de porcentaje de los jóvenes en el área urbana, situación que se agrava en el periodo 2020 llegando a tener para el área urbana una participación del 59.8%, pero para el 2021 vuelve a crecer, superando su cifra del 2018. A partir del 2021 se ha mantenido constante esa variación. Se puede indicar de esto que los sucesos mundiales del 2020 provocaron una migración muy notoria de personas jóvenes hacia las áreas rurales, efecto que puede ser causa de los múltiples despidos existentes durante la pandemia, o por motivos de salud, donde las principales ciudades eran donde existían los mayores riesgos de contagio frente a aquellas ciudades no tan pobladas como lo son las del área rural.

Figura 3

Distribución de Área por Periodo



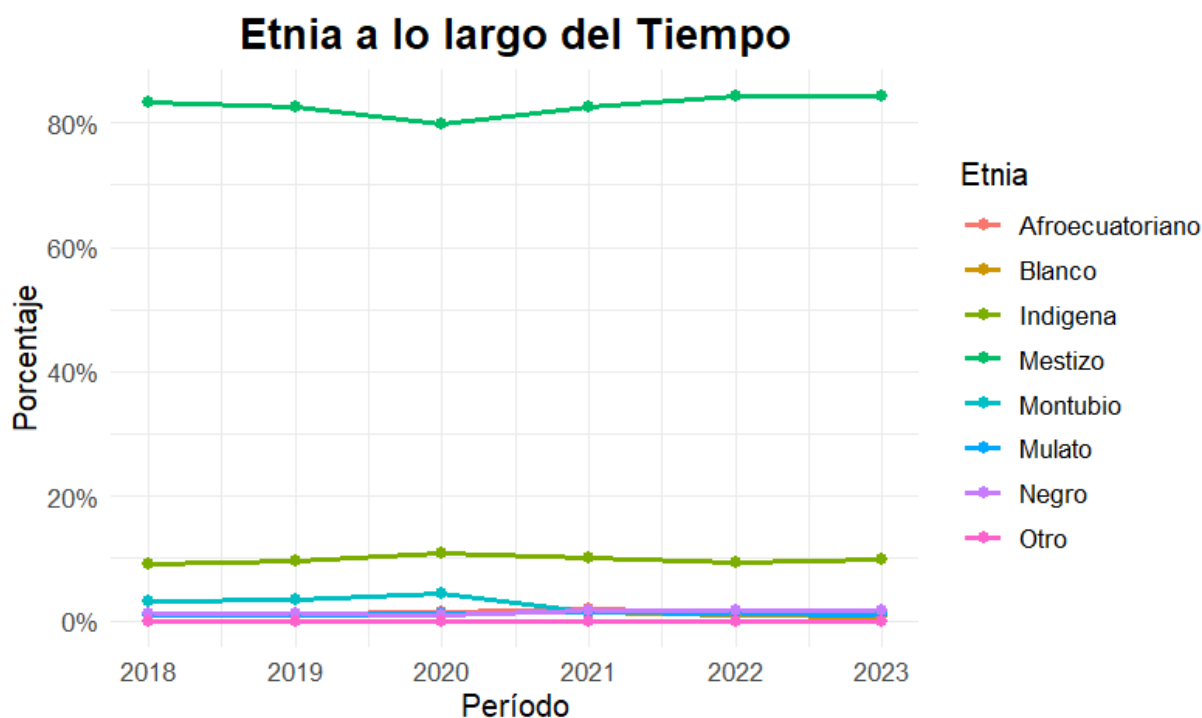
Nota. Elaboración propia con base a los datos obtenidos de las encuestas ENEMDU del INEC (2018-2023). Se muestran datos filtrados únicamente a jóvenes ecuatorianos en situación de desempleo o empleados en PYMES, no se consideran a los empleados en grandes empresas

La variable etnia define la población según categorías étnicas como Mestizo, Montubio, Afroecuatoriano, Indígena, entre otras. Ayuda a identificar cómo las dinámicas laborales varían entre grupos étnicos y si existen desigualdades en el acceso al empleo juvenil dentro de las PYMES.

La siguiente figura, 4, muestra la evolución porcentual de las diferentes etnias entre 2018 y 2023. Es muy observable que la etnia Mestizo es la que se lleva la mayoría de participación en todos los periodos de análisis, esto se debe principalmente a que, con base a otras fuentes estadísticas, cerca del 80% de la población nacional se percibe como Mestizo, hecho que es observable también para el grupo etario de los jóvenes donde sus resultados bordan los 80% a 85%. Siguiendo con el análisis otra categoría importante es la de Indígena, la cual es la segunda más predominante, aunque con escasos porcentajes que bordan el 15%. De allí, las demás categorías reparten tendencias a través del tiempo, no se observan cambios significativos ni tendencias destacables en estas categorías, lo que evidencia que la composición étnica en la población estudiada ha sido homogénea y estable durante el período analizado, con una clara predominancia de los mestizos.

Figura 4

Distribución de Etnia por Periodo



Nota. Elaboración propia con base a los datos obtenidos de las encuestas ENEMDU del INEC (2018-2023). Se muestran datos filtrados únicamente a jóvenes ecuatorianos en situación de desempleo o empleados en PYMES, no se consideran a los empleados en grandes empresas.

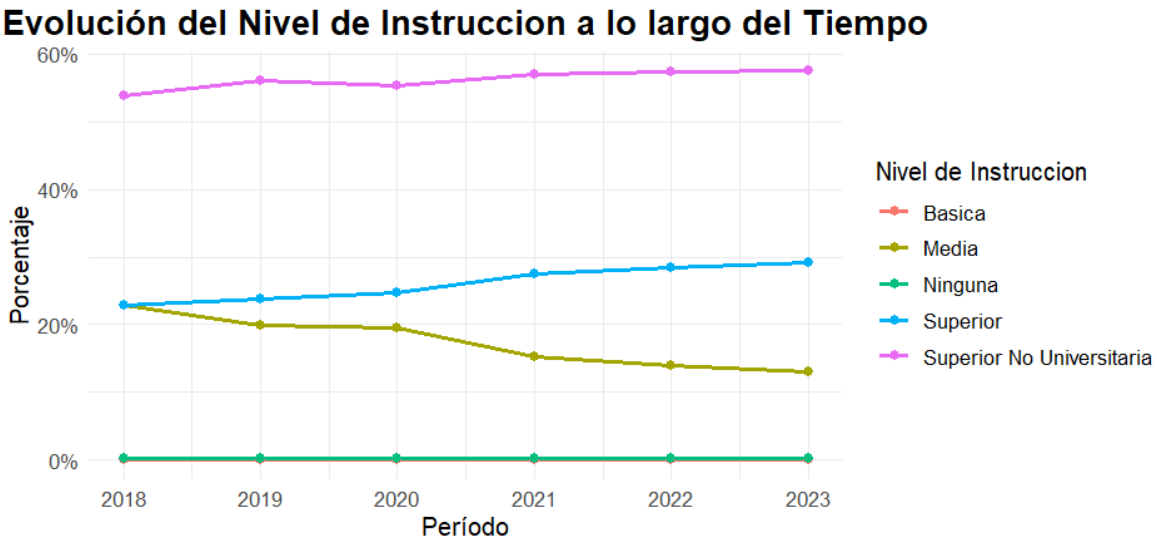
La figura 5 se enfoca respecto al nivel de instrucción, donde sus categorías vienen dadas por Básica, Media, Superior, Ninguna, y Superior No Universitaria. La variable educación es una imprescindible dentro de los estudios respecto a la empleabilidad, pues es mucha la teoría existente respecto a su relación con el empleo. Siendo para este caso importante analizar si las probabilidades de empleo de los jóvenes dentro de las PYMES se ven influenciadas por sus niveles educativos.

Se aprecia de la figura que el nivel de instrucción que predomina con cerca del 60% de participación la educación superior no universitaria. La cual es una constante con ligera tendencia creciente. La segunda categoría con predominancia respecta a la educación superior,

empezando para el 2018 con valores cercanos al 20%, pero aumentando hasta cerca de 10% para el 2023, induciendo a que existe una tendencia creciente en este nivel de estudio. Pasa lo contrario para la categoría de educación media, donde al igual que la anterior empezó con un valor cercano al 20% en el 2018 y decreció poco mas de 10% hasta el 2023, llegando a valores que rondan los 10%. Por ultimo las categorías de estudio básica y ninguna no poseen movimientos significativos, y sus valores son muy inferiores, no llegando a superar el 3% del total.

Estas tendencias muestran que dentro de los jóvenes la predominancia de estudios está hasta aquellos estudios superiores no universitarios, lo cual incurre en ser bachiller o tener alguna especialidad técnica. En general se observa que el nivel de educación de los jóvenes esta predominando por la educación superior no universitaria, pero que a nivel general se aprecia un aumento en jóvenes que acceden a los estudios universitarios, mientras que los de educación media disminuyen, indicando que a nivel macro los niveles de estudio de los jóvenes tienden al alza de los mismo, es decir, a mejor sus grados de estudio, pero con una alta probabilidad de recaer hasta los estudios superiores no universitarios.

Figura 5
Distribución de Nivel de Instrucción por Periodo



Nota. Elaboración propia con base a los datos obtenidos de las encuestas ENEMDU del INEC (2018-2023). Se muestran datos filtrados únicamente a jóvenes ecuatorianos en situación de desempleo o empleados en PYMES, no se consideran a los empleados en grandes empresas.

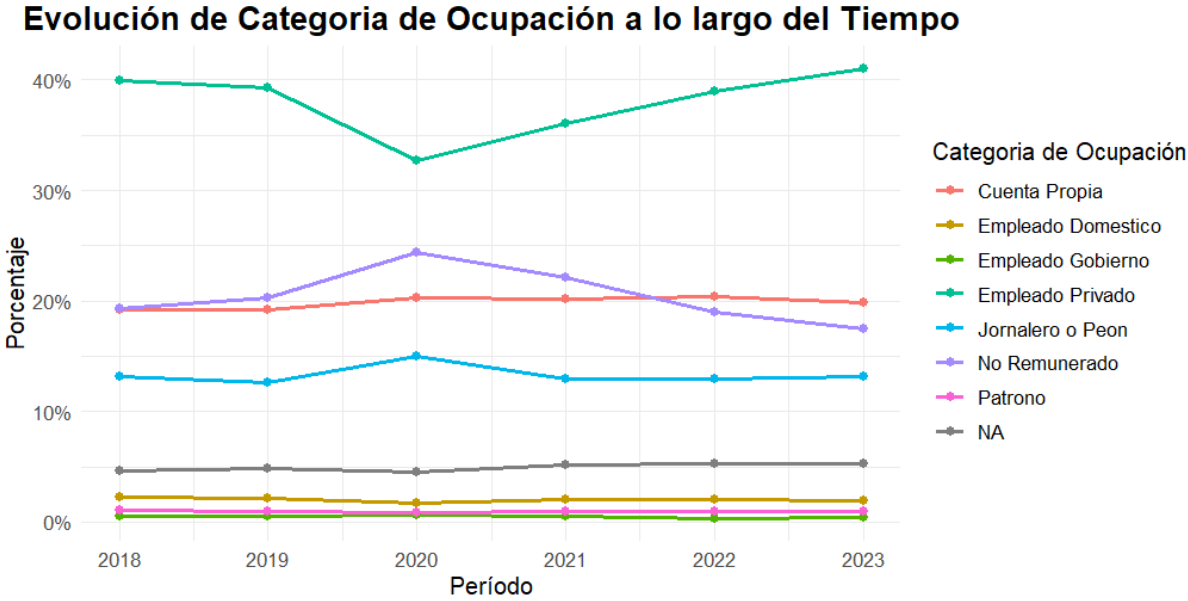
La figura 6 muestra a la categoría de ocupación, una breve explicación de esta variable viene dado por la categorización a los individuos en función de su relación laboral, tales como Cuenta Propia, Empleado Privado, Empleado del Gobierno, No Remunerado y Patrono, lo que facilita el análisis de la formalidad e independencia en el mercado de trabajo juvenil y las PYMES.

Se observa de la figura que la categoría de ocupación predominante con valores que rondan el 40% respecta a empleado privado, el cual para el periodo 2020 tuvo un decremento en sus cifras llegando a valores cercanos al 30% del total, pero con una rápida recuperación de sus valores culminando para el 2023 con valores un poco mayores a la inicial del 2018. La segunda categoría mas relevante respecta a cuenta propia, ya que para el 2018 comienza con un 20% de participación y se mantiene constante en el tiempo. Por otra parte, empleados no remunerados empieza con la misma participación, posee un ligero aumento en el 2020 llegando a cifras que bordan el 25% y posteriormente presentan una tendencia decreciente de sus valores. Luego con poco mas del 10% de participación, en promedio, se encuentra la categoría de jornalero o peón que comparte la misma tendencia que la categoría de ocupación de empleado no remunerado. Por último, las variables empleado doméstico, patrono y empleado publico no superan el 5% de participación sobre el total y se aprecia constancia en sus evoluciones.

Esto sugiere que el mercado laboral se mantiene relativamente constante, aunque con predominancia de ocupaciones informales o independientes. Ya que se tiene que cuenta propia es la segunda mayor categoría, esto indicando que varios de los trabajos se dan por emprendimiento o por participación dentro del trabajo informal, pero con una cobertura del

40% pertinente al empleado privado. En un panorama general se aprecia que el sector privado es quien mayor mano de obra contrata, o quien mayor plaza de trabajo propone, seguido de la categoría cuenta propia, la cual refleja la necesidad de ingresos de las personas, reflejadas en posibles microempresas unitarias o participación directa dentro del sector informal.

Figura 6
Distribución de categoría de Ocupación por Periodo



Nota. Elaboración propia con base a los datos obtenidos de las encuestas ENEMDU del INEC (2018-2023). Se muestran datos filtrados únicamente a jóvenes ecuatorianos en situación de desempleo o empleados en PYMES, no se consideran a los empleados en grandes empresas.

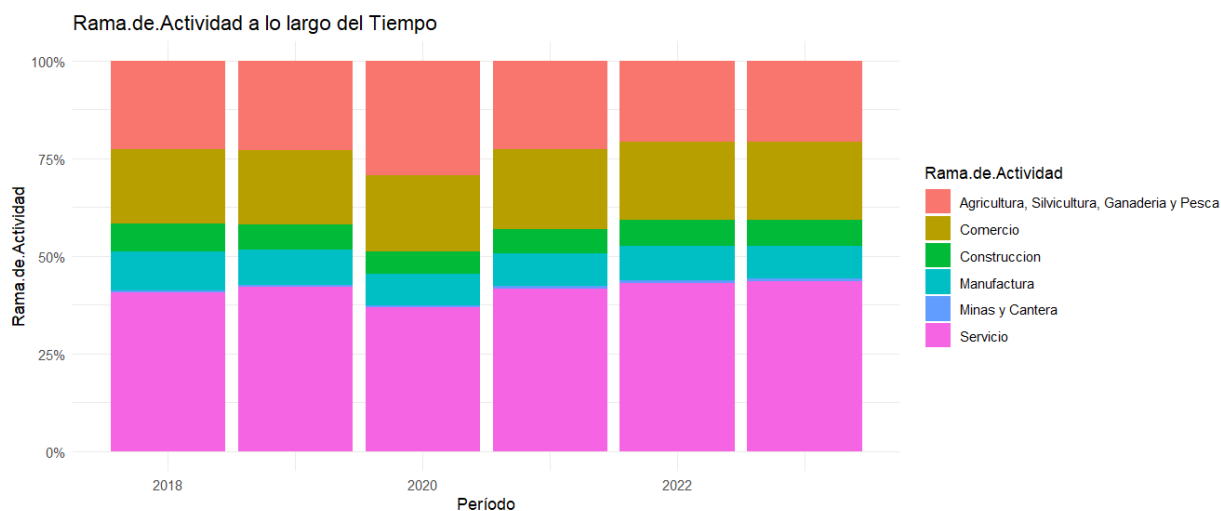
Respecto a la Rama de Actividad, observable en la figura 7, nos ayuda a agrupar a las actividades económicas en sectores como Servicios, Agricultura, Comercio, Construcción, Manufactura, y Minas y Canteras. De modo tal que ayuda a identificar los sectores con mayor potencial de empleabilidad juvenil y a entender qué sectores son más relevantes dentro de las PYMES.

El sector de servicios se destaca de manera consistente como el predominante, ocupando entre el 50% y 55% del total de actividades económicas en cada año. Este sector abarca tareas muchos sectores de la economía, por lo cual siempre se va a observar como el de mayor predominancia, pues entre los servicios están las industrias y mercado de: la educación, la salud, el transporte y otros servicios de carácter terciario, subrayando así la relevancia de este sector en la economía local. La solidez de este sector a través del tiempo sugiere que es una constante estructural en el desarrollo económico. Se observa del sector de la agricultura que su contribución viene disminuyendo respecto como pasa el tiempo, siendo para el 2018 una participación cerca del 23%, mientras que para el 2023 se reduce a un 17% en promedio. Por otra parte, los sectores de manufactura, comercio y construcción se mantienen constantes en este análisis constituyendo valores menores a un 25% del total. Entrando en detalles, el sector comercio promedia un 13% de participación, el sector de construcción y manufactura un 5%, dejando al final con muchísimo menos participación, pero más constante al sector de minas y canteras, que representa menos del 4%.

Esto nos indica que, el sector que más cambios ha tenido en el tiempo pertenece al de la agricultura, silvicultura, ganadería y pesca, con una disminución de su participación, mientras que, demás ramas de actividad mantienen su constancia, dando a entender que los empleados jóvenes no prefieren ese tipo de trabajo, sino que se apegan más a la rama de servicios o al comercio, quienes fueron las ramas de actividad con crecimientos considerables respecto a las demás.

Figura 7

Distribución de Rama de Actividad por Periodo



Nota. Elaboración propia con base a los datos obtenidos de las encuestas ENEMDU del INEC (2018-2023). Se muestran datos filtrados únicamente a jóvenes ecuatorianos en situación de desempleo o empleados en PYMES, no se consideran a los empleados en grandes empresas.

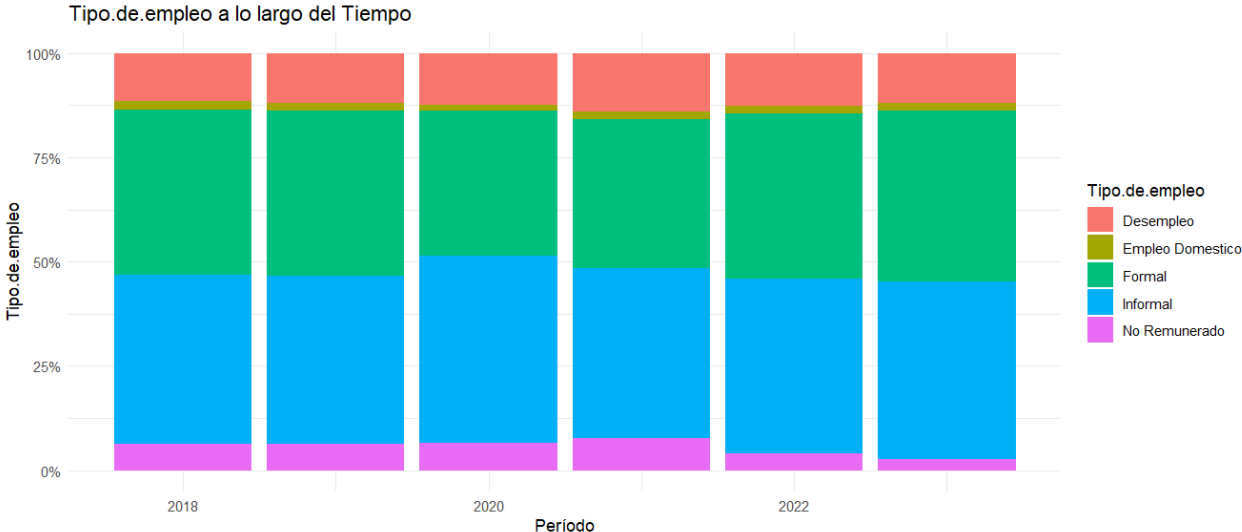
La figura 8 muestra la clasificación y evolución según el tipo de empleo, de tal manera que la variable divide los empleos en categorías como Formal, Informal, Doméstico, No Remunerado y Desempleo. Su uso resulta relevante para el estudio debido a que indica como es la distribución existente de las condiciones de trabajo dentro del grupo etario de los jóvenes.

Se observa de la gráfica que el cambio en los tipos de trabajo entre 2018 y 2023 muestra una dominancia, algo disputada, entre el sector informal y el sector formal. Siendo el sector informal quien abarca un poco más de participación con porcentajes máximos que bordan el 40%. Seguido está el trabajo formal, quien en sus puntos de participación máxima alcanzan el 35% de participación. Por otra parte, tenemos a las demás categorías siendo trabajador del hogar, con participaciones en promedio de 8% con una tendencia decreciente para los últimos periodos y los trabajos sin remuneración con la participación más baja, que ronda entre el 4%, manteniendo constancia en el tiempo. Respecto al desempleo se ve que mantiene cifras bajas

pero constantes en el tiempo, adicional en el 2020 este porcentual creció y se mantuvo hasta el 2023.

En general de la figura se observa que gran parte de la participación esta entre los segmentos de empleo informal y empleo formal, siendo el informal quien mantiene mayor predominancia, pero la formal mayor estabilidad. Categorías como desempleo y empleo no remunerado tiende a bajar a partir del 2020, mientras se observa una ligera alza del empleo formal para estos periodos, indicando tal vez un panorama donde la formalidad llegue a alcanzar los niveles de participación de la categoría informalidad.

Figura 8
Distribución de Tipo de Empleo por Periodo



Nota. Elaboración propia con base a los datos obtenidos de las encuestas ENEMDU del INEC (2018-2023). Se muestran datos filtrados únicamente a jóvenes ecuatorianos en situación de desempleo o empleados en PYMES, no se consideran a los empleados en grandes empresas.

Por último, pero no menos importante, el tamaño de la empresa distingue a las empresas como Micro, Pequeñas, Medianas y Grandes. La cual se observa en la figura 9. Esto es clave para entender el potencial de las PYMES para trabajos juveniles. Las micro y pequeñas

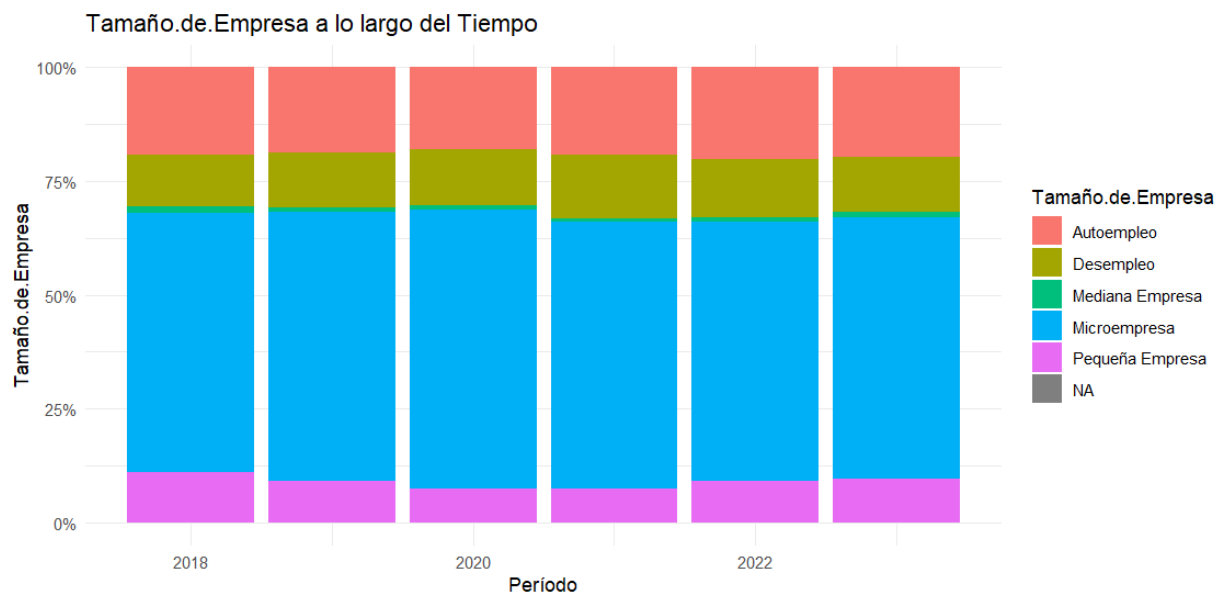
empresas representan una gran porción del empleo, haciendo posible analizar su peso en el mercado laboral usando esta variable.

En la última tabla descriptiva, presentamos los porcentajes por tamaño de empresa y por categoría ocupacional (Autoempleo, Desempleo, Mediana Empresa, Microempresa, Pequeña Empresa) para los años 2018, 2020 y 2022. De aquí se observa que la microempresa es la de mayor participación en todos los periodos analizados, con participaciones que oscilan entre el 60% al 65%. Por otra parte, el autoempleo es la segunda categoría con mayor participación teniendo un promedio de 20% y con constancia en el tiempo similar a las microempresas

Las pequeñas y medianas empresas representan 12% y 4% respectivamente, anunciando así su participación dentro de este segmento donde se excluye a las grandes empresas. Mientras que lo observable para las medianas empresa hacen destacar su constancia a través del tiempo, mientras que las pequeñas empresas muestran una tendencia creciente. Efectos similares son repartidos para los demás tipos, donde autoempleo y desempleo mantienen su constancia en el tiempo, pero microempresa decrece muy ligeramente.

Figura 9

Distribución de Tamaño de Empresa por Periodo



Nota. Elaboración propia con base a los datos obtenidos de las encuestas ENEMDU del INEC (2018-2023). Se muestran datos filtrados únicamente a jóvenes ecuatorianos en situación de desempleo o empleados en PYMES, no se consideran a los empleados en grandes empresas.

Capítulo IV: Metodología

Enfoque

La presente investigación presenta un enfoque cuantitativo. Según Rojas et al. (2022), dicho enfoque se basa en la recolección de datos numéricas para poder evaluar la hipótesis planteada en la investigación. El objetivo de este enfoque es obtener en detalle el aplicable a la realidad observable mostrada por los datos. Para aquella se destaca que la realidad proporcionable es observable, medible y cuantificable.

Método

La metodología empleada en esta investigación es deductiva, donde ya hay métodos o conceptos comprobados previamente para extraer las conclusiones propuestas en los detalles particulares. Como señala Bernal (2010), el método deductivo se orienta de lo general a lo específico, examinando teorías.

Tipo

Este es un estudio longitudinal o de series temporales en el que se recopilan datos en puntos sucesivos de tiempo para observar cambios y patrones a lo largo del tiempo. Como explica Hernández (2015): "Las series temporales consisten en registros de un fenómeno particular obtenidos a intervalos de tiempo regulares". El periodo es entre 2018 y 2023 para este estudio de caso.

Alcance

Esta es una investigación de corte transversal. Galarza (2020) agrega que: "el enfoque descriptivo facilita la identificación de las propiedades del fenómeno, sin importar si se registra su impacto en un grupo específico, mediante investigaciones fenomenológicas o narrativas que

capturan percepciones subjetivas". En contraposición, el enfoque explicativo busca aclarar y detallar las relaciones causales entre las variables señaladas, características de los tipos predictivos, mediante modelos de ecuaciones estructurales dentro del enfoque cuantitativo.

Diseño

Este estudio es una investigación no experimental basada en datos secundarios, ya que un método no experimental evalúa un fenómeno sin modificar las variables. Hernández et al. (2014) especifican que este tipo de diseño se centra en circunstancias en las que las variables no se modifican para su aplicación.

Técnica de recogida de datos

La técnica de recogida de datos corresponde a fuentes de obtención secundaria mediante el uso de información estadística extraída de la base de datos del INEC, siendo más concreto de las encuestas de la ENEMDU, en periodos anuales desde el 2018 al 2023 filtradas por toda.

Población y muestra

La población de la actual investigación comprende a todos aquellos jóvenes ecuatorianos entre 18 y 29 años empleados en PYMES en Ecuador durante el periodo 2018-2023. Respecto a la muestra, se empleará un muestreo estratificado, buscando representar los distintos grupos definidos por las variables de estudio (sexo, educación, nacionalidad, edad, actividad económica, tipo de contrato). El tamaño de la muestra se determinará en función de la disponibilidad de datos y los recursos proporcionados por la encuesta ENEMDU.

Variables de investigación

Las variables de investigación para el presente estudio fueron escogidas con base a la documentación presentada en la introducción de la presente investigación y con apoyo en el marco referencial.

Tabla 1

Variables del Modelaje

Metodología	Dimensiones	Variable Dependiente	Variable independiente	Instrumento de medición
Modelo de regresión logístico, LOGIT	Económicas, Sociales, Demográficas	Empleo Juvenil en PYMES, Tipo de Empleo y Tamaño de Empresa	Área, Categoría de Ocupación, Estado Civil, Etnia, Nivel de Instrucción, Sectorización de Empleo, Sexo y Rama de Actividad.	Encuestas ENEMDU ANUAL (2018-2023)

Nota. Tabla resumen de variables a utilizar en el estudio.

De la tabla anterior, parte la siguiente tabla donde se obtiene los códigos respectivos dados a las categorías de cada variable de estudio para el uso e interpretación dentro del análisis logístico:

Tabla 2*Codificación de las Variables de Estudio*

Categorico	Valor modelaje
Empleo Juvenil en PYMES	
Empleado	1
Desempleado	0
Área	
Rural	1
Urbano	0
Categoría de Ocupación	
Cuenta Propia	1
Empleado Doméstico	2
Empleado Público	3
Empleado Privado	4
Jornalero	5
No Remunerado	6
Patrono	7
Estado civil	
Casado(a)	0
Separado(a)	1
Divorciado(a)	1
Viudo(a)	1
Unión libre	0
Soltero(a)	1
Etnia	
Mestizo	1
Etnia Afroecuatoriano	2
Etnia Blanco	3
Etnia Indígena	4
Etnia Montubio	5
Etnia Mulato	6
Etnia Negro	7
Etnia Otro	8
Nivel de educación	
Superior no universitario	1
Ninguno	2
Centro de alfabetización	2
Jardín de infantes	2
Primaria	3
Educación básica	3
Secundaria	4
Educación media	4

Superior universitario	5
Post-grado	5
Sexo	
Hombre	0
Mujer	1
Rama de Actividad	
Rama Servicios	1
Rama Agricultura	2
Rama Comercio	3
Rama Construcción	4
Rama Manufactura	5
Rama Minas y Cantera	6

Nota. Se representa la codificación de las variables utilizadas de forma dicotómica, para el uso en el modelo probabilístico.

Técnica estadística

El método estadístico utilizado en la aplicación de datos es el modelo de regresión logística, conocido como Logit. El modelo Logit es una técnica estadística utilizada para modelar variables dicotómicas dependientes, es decir, variables dependientes que solo pueden tomar dos valores (Menard, 2002).

Emplea la función logística para determinar la probabilidad de un suceso en base a determinadas variables autónomas. Se utiliza la función logística para estimar la probabilidad de que ocurra un evento dado ciertas variables independientes. Es importante mencionar que el Logit no es la transformación de la variable dependiente, no es la relación lineal directa entre las variables dependientes e independientes. Respecto a la suposición no paramétrica y debido al hecho de que este tipo de datos se utilizan a menudo como índices únicos de los niveles de bienestar social y económico, los modelos dinámicos podrían considerarse los de menor importancia, mientras que el modelo Logit ha despertado mucho interés en la investigación, en particular por su flexibilidad y la conveniencia de manejar la propiedad dicotómica de los datos

y la interpretación de sus coeficientes. Y, como señala el autor, dado que el modelo interpreta directamente las probabilidades de que ocurra un evento, te brinda mucha flexibilidad para analizar tus variables categóricas. Como dijo el autor, porque el modelo puede interpretar directamente las probabilidades de que ocurra un evento, y realmente te ofrece mucha flexibilidad para analizar tus variables categóricas.

La fórmula para la presente investigación viene dada por:

Ecuación 1

Regresión Logística

$$\ln\left(\frac{P(Y = 1)}{1 - P(Y = 1)}\right) = \beta_0 + \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 + \beta_6$$

Donde:

- $P(Y=1)$ = es la probabilidad de que un joven este empleado en un PYME.
- β_0 = Es el termino constante
- $\beta_1 + \beta_2 \dots, \beta_6$ = Son los coeficientes que indican el efecto de cada variable independiente (sexo, educación, nacionalidad, edad, actividad económica y tipo de contrato) en la probabilidad de empleabilidad.

Herramienta de análisis

Las herramientas de estudio utilizadas son Microsoft Excel y R Studio. Microsoft Excel, junto al uso de Power Query y Macros permite la tabulación y recopilación de múltiples datos en una única data, por su parte Microsoft Excel, además de contener a la data de estudio, sirve para la obtención de tablas y graficas. R Studio es utilizado para la codificación del modelo logístico.

Resultados

Respecto a los análisis econométricos, antes de detallar los resultados a cada modelaje, se procede a la data en general a eliminar los valores atípicos y también aquellos valores nulos mediante el uso de R Studio. Luego respecto a cada modelaje se le realizan pruebas propias del modelaje que puedan ser aplicados. El detalle de cada uno se encuentra en los anexos, el cual consta de 7 anexos para cada uno de los modelos a analizar. Dentro de las pruebas a aplicar se tienen la de multicolinealidad la cual se la visualiza en R Studio mediante el código VIF, los parámetros de VIF indican que si los valores dados son mayores a 5 existe multicolinealidad. Para observar el ajuste y significancia de cada modelaje se realiza el LR_TEST en el cual nos indica que el valor resultante de P Value sea menor a 0.05 indica un buen ajuste en la data. Otra prueba es la de autocorrelación, aunque su aplicabilidad es cuestionable dentro de los modelajes logit debido a la naturaleza de la curvatura de un modelaje probabilístico, se lo realiza mediante el uso de DWTEST la cual es la prueba de Durbin Watson donde en modelajes logísticos se interpreta que Valores cercanos a 0: autocorrelación negativa, valores cercanos 4: autocorrelación positiva y valores cercano a 2: no tienen autocorrelación. Por ultimo y la considerada prueba más importante para este modelaje es aquella respecto a la predictibilidad y robustez, denominada Prueba AUC/ROC, donde se interpreta que mientras más cercano sea el AUC a 1, mayor predictibilidad tiene el modelaje con base a los datos. Mientras más se acerca a 0, las predicciones dependen de la suerte/ aleatorio.

Previo al análisis de los modelajes propuestos, en las siguientes tables resumen se detallan los valores estadísticos obtenidos de las pruebas realizadas a cada modelaje:

Tabla 3*Resumen Prueba de Ajuste*

Modelo	Lr Test
Empleo	0
Formal	0
Informal	0
Mediana	1,01012E-09
Pequeña	2,0484E-217
Microempresa	0
Autoempleo	1,7109E-199

Nota. La tabla muestra las pruebas estadísticas de Ajuste para cada modelo, efectuados en la plataforma R Studio.

En la tabla 3 se aprecia a modo resumen los resultantes de los p valores resultantes al aplicar la prueba Lr Test dentro de los modelajes a utilizar, donde se aprecia que para todos los casos sus p value resultan menores a 0.05 indicando así que existe un buen ajuste de la data.

Tabla 4*Resumen Prueba de Autocorrelación*

Modelo	DwTest
Empleo	1.17001
Formal	1.8442
Informal	1.84666
Mediana	1.9844
Pequeña	1.96
Microempresa	1.9497

Nota. La tabla muestra las pruebas estadísticas de Autocorrelación para cada modelo, efectuados en la plataforma R Studio.

En la tabla 4 se aprecia el resumen de la prueba DwTest aplicada nuevamente para cada modelaje, se aprecia que para el caso del modelaje Empleo existe un p value resultante de 1.17 indicando una posible autocorrelación negativa, pero debido a que esta más próximo a 2 que a 0, se indica que su efecto es leve y no perjudica a los datos. Mientras que para los demás modelajes es notorio los valores dados son cercanos a 2 indicando que no existe la presencia de autocorrelación dentro de los modelajes.

Tabla 5

Resumen Prueba de Multicolinealidad

Modelo	Empleo	Formal	Informal	Mediana	Pequeña	Microem presa	Autoempl eo
FEducación							
Edad	1.026.707	1.030.432	1.036.936	1.041.995	1.040.646	1.039.843	1.039.595
Area	1.102.048	1.120.464	1.122.752	1.123.005	1.122.177	1.123.086	1.122.973
Sexo	1.048.038	1.184.512	1.224.436	1.254.930	1.249.131	1.272.738	1.275.935
Estado.civil	1.012.769	1.056.034	1.081.404	1.073.809	1.074.651	1.075.070	1.074.417
FEtnia	1.041.183	1.072.983	1.074.866	1.067.368	1.067.928	1.070.235	1.070.405
	1.005.976	1.006.700	1.008.315	1.012.602	1.012.112	1.013.399	1.013.597
		1.073.754	1.092.104	1.146.897	1.145.564	1.147.305	1.148.992

FCategori						
aDeOcup						
acion						
FRamaDe						
Actividad	1.097.195	1.121.876	1.127.990	1.128.134	1.130.906	1.131.276
FTipoDe						
Empleo			1.256.420	1.248.606	1.250.139	1.252.467

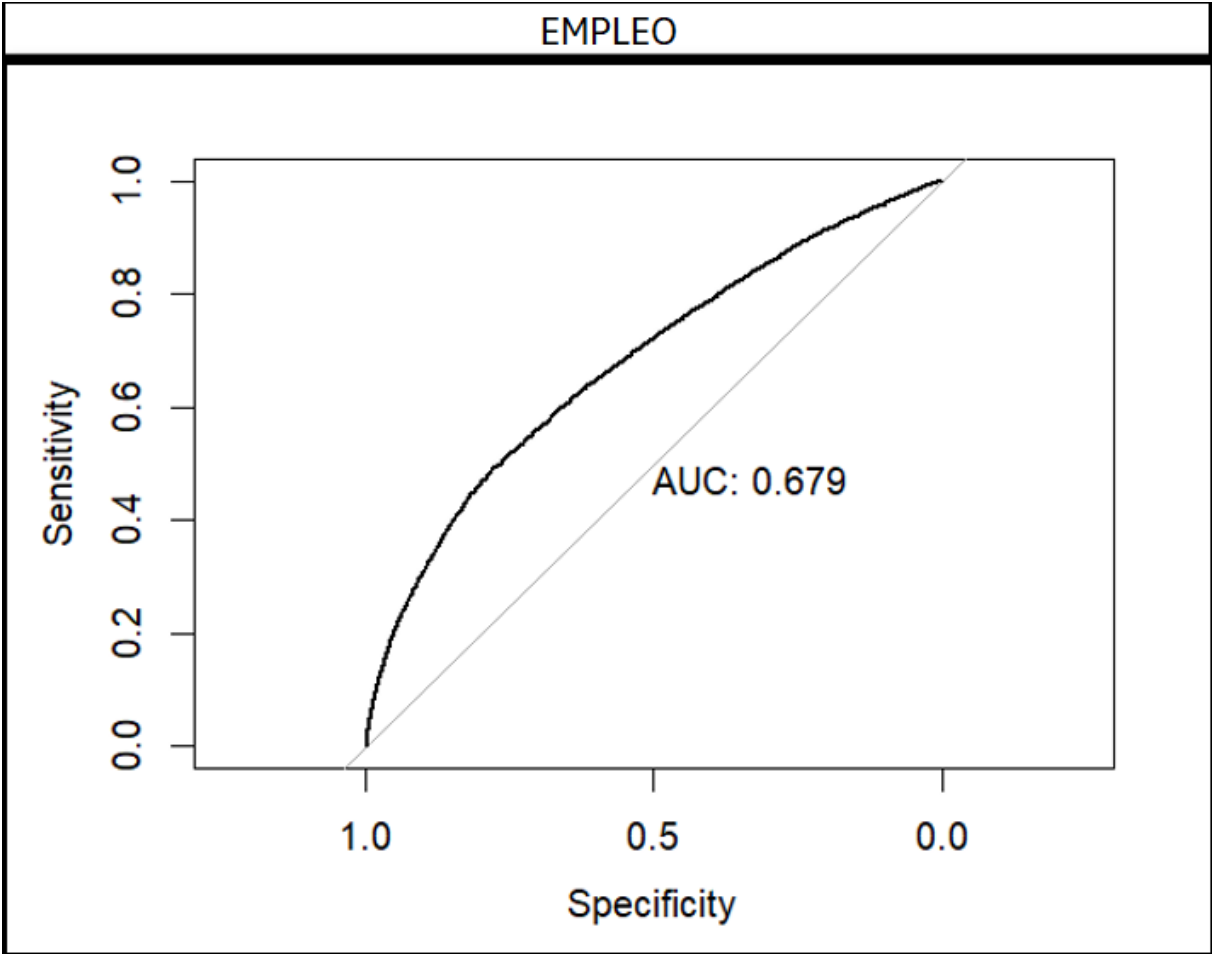
Nota. La tabla muestra las pruebas estadísticas de Multicolinealidad para cada modelo, efectuados en la plataforma R Studio.

En la tabla 5, se aprecia la matriz de los coeficientes obtenidos de la prueba VIF para cada una de las variables (filas) según el modelaje (columnas). Se destaca de esto que en general, todos los valores están por debajo de 1.2 indicando así que la presencia de multicolinealidad en las variables es inexistente. Adicionalmente se debe mencionar que dentro de las variables analizadas existen variables en función de más de tres categorías, las cuales han sido expresadas como factores. Teniendo para el caso de la variable FEducacion como factor donde el categórico referencial respecta a la educación Superior No Universitaria lo cual es la más relevante estadísticamente dada a su cantidad de observaciones para cada modelaje. Se sigue el mismo caso para la variable FEtnia la cual representa el categórico referencial a la etnia Mestizo puesto a que es la de mayor predominancia. Respecto a FCategoria de Ocupación, la variable categórica referencial respecta a Cuenta Propia, la cual nuevamente resulto predominante respecto a la cantidad de observaciones en el modelaje principal. Para la variable FRama de Actividad, el categórico referencial respecta a la rama de Servicios, puesto a que esta

rama engloba gran cantidad de industrias y sectores de la economía resultando siempre en la categoría de mayor densidad respecta a las otras ramas de actividsdes a analizar. Y por último en FTipo de empleo el categórico referencial respecta a aquellos no remunerados, considerados como pasantes o voluntarios, se escogió dicho categórico para poder determinar las probabilidades del tipo de empleo formal y el tipo de empleo informal respecto a esa variable. El tratamiento de dichas variables como factores dentro del modelaje logit dicotómico para el caso respectivo viene justificado por el hecho de que con este proceso se puede capturar y observar las probabilidades para cada categoría dentro de las variables de estudio respecto a sus probabilidades en comparativa con la referencial.

Figura 10

Prueba AUC-ROC Modelo Empleo

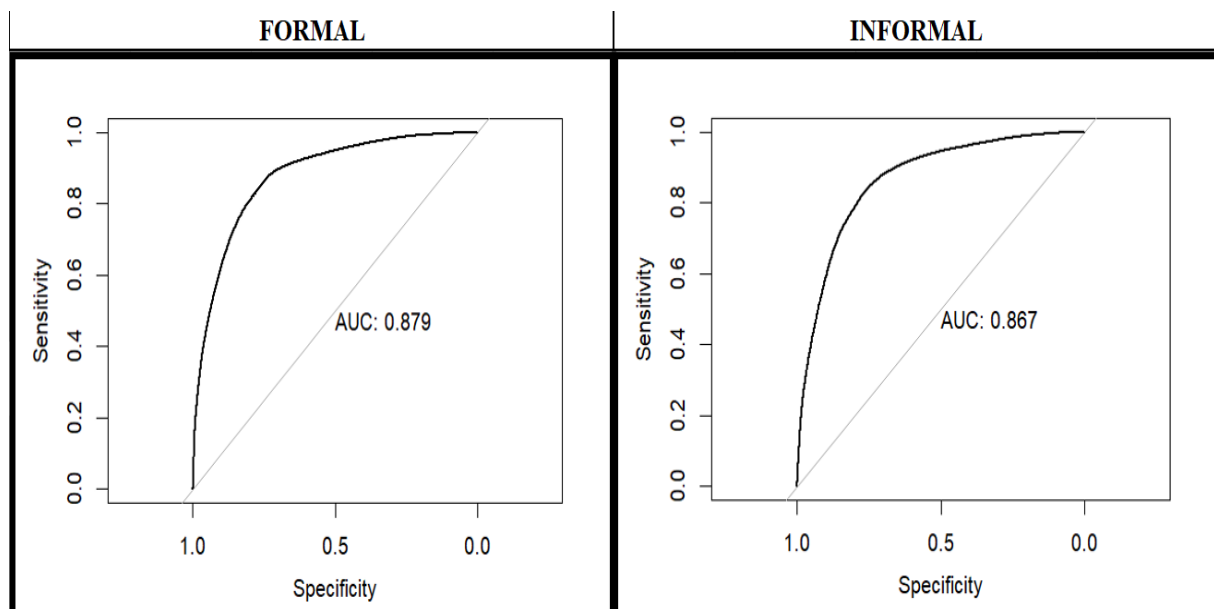


Nota. La figura muestra las pruebas estadística Predictibilidad del modelo, efectuados en la plataforma R Studio.

En la figura 10, se observa la curvatura AUC-ROC para el modelo empleo. Esta prueba nos ayuda a interpretar que tan buena es la predictibilidad de los coeficientes estimados con base a los datos en la misma, indicando que no depende de un efecto del azar. Se estipula que mientras el AUC sea mayor a 0,5 existe buena predictibilidad con los datos.

Figura 11

Prueba AUC-ROC Modelo Empleo Formal e Informal

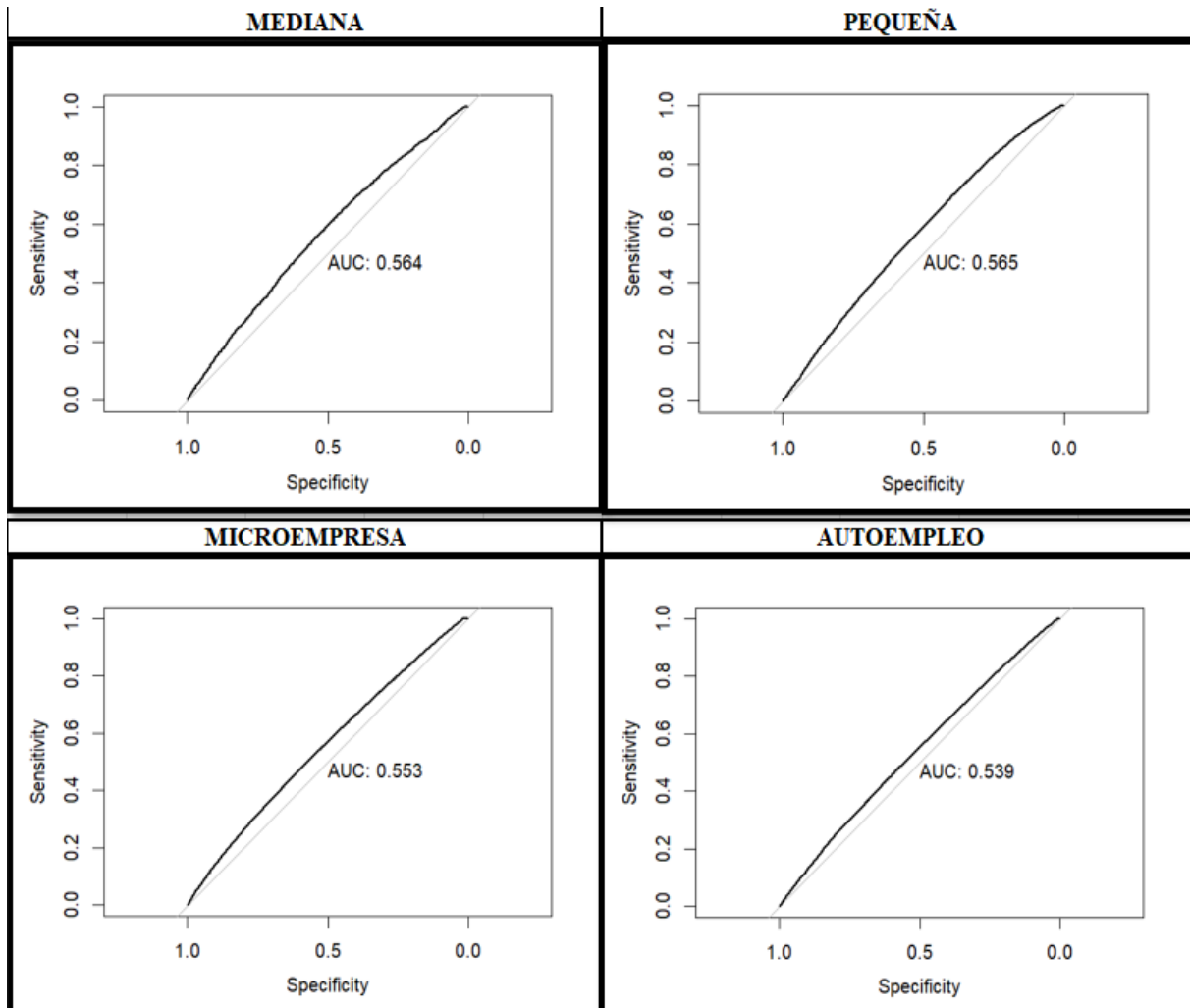


Nota. La figura muestra las pruebas estadística Predictibilidad de los modelos, efectuados en la plataforma R Studio.

Para la figura 11 se tiene el caso de la curvatura AUC-ROC tanto para el modelaje del empleo formal y del empleo informal, respecto al anterior modelaje se aprecia que su resultado AUC para ambos casos es mayor a 0.85 indicando una muy buena predictibilidad por parte de los datos contenidos para cada modelaje.

Figura 12

Prueba AUC-ROC Modelos Empleos por Tamaños de Empresa



Nota. La figura muestra las pruebas estadística Predictibilidad de los modelos, efectuados en la plataforma R Studio.

Por último, respecto a las pruebas estadísticas se tiene el resumen de las pruebas AUC-ROC de los 4 modelajes pertinentes al tamaño de empresa, que involucra a las PYMES. Se observa que para estos casos sus valores AUC son mayores a 0.53, pero no superiores a 0.6. A pesar de que se indique de que, si existe cierta predictibilidad con los datos expuestos para cada modelaje, estos valores bajos se justifican debido a que estos modelajes recaen en

especificaciones muy concretas lo que delimita la cantidad de observaciones para cada modelaje según lo solicitado.

Una vez observada los resultados de las pruebas estadísticas aplicadas a cada uno de los modelajes a analizar, y sin encontrar problemas estructurales en los datos que afecten a la interpretación de los coeficientes, se procede con la valoración de cada uno de los modelajes logit dicotómicos propuestos.

Tabla 6

Modelaje Logit Empleo

Empleo

Educación Ninguna	0.797***
Educación Básica	-0.091
Educación Media	0.490***
Educación Superior	-0.109***
Edad	0.062***
Área	0.824***
Sexo	-0.470***
Estado Civil	-0.638***
Etnia Afroecuatoriano	-0.814***
Etnia Blanco	0.118*
Etnia Indígena	0.612***
Etnia Montubio	0.192***
Etnia Mulato	-0.640***
Etnia Negro	-0.763***
Etnia Otro	1.169

Nota. La tabla muestra las estimaciones de los coeficientes del modelo logit. Los asteriscos representan el nivel de significancia estadística

Respecto al modelaje logit referente al empleo se observa que para la categoría educación el hecho de poseer una educación nula presenta mayores probabilidades de empleo respecto a tener una educación superior no universitaria, siguiendo con la educación, respecto a la categoría educación media, se aprecia que existe mayores probabilidades de empleo siendo parte de este segmento que teniendo una educación superior no universitaria, y por último, con un coeficiente negativo se indica que tener educación superior reduce las probabilidades de empleabilidad respecto a tener una educación superior no universitaria.

Con la variable edad muestra que a mayor edad, dentro de la categoría joven, mayor probabilidad de empleabilidad se tiene respecto a los jóvenes con menor edad; de la variable área indica que aquellos jóvenes del área rural tienen mayores probabilidades de empleo respecto a los jóvenes de áreas urbanas; respecto al sexo ser hombre proporciona mayores probabilidades de empleo que ser mujer; con un coeficiente negativo en la variable de estado civil se dice que estar sin pareja reduce las probabilidades de empleo respecto a estar con pareja.

Con base a la variable etnia se observa que, existe menos probabilidad de empleabilidad respecto a ser un joven mestizo si se es un joven, afroecuatoriano, mulato o negro, siendo el impacto más pronunciado para el afroecuatoriano. Por otra parte, existen mayores probabilidades de empleo respecto a ser mestizo si se es un joven blanco, indígena o montubio, siendo el de mayor impacto positivo para la etnia indígena.

Tabla 7*Modelaje Logit Empleo Formal***Formal**

Educación Ninguna	-0.811***
Educación Básica	-0.315
Educación Media	-0.541***
Educación Superior	0.972***
Edad	0.059***
Área	-0.387***
Sexo	-0.071***
Estado Civil	-0.146***
Etnia Afroecuatoriano	-0.497***
Etnia Blanco	-0.129*
Etnia Indígena	-0.633***
Etnia Montubio	-0.295***
Etnia Mulato	-0.316***
Etnia Negro	-0.760***
Etnia Otro	0.382
Empleado Doméstico	-15.051
Empleado Público	17.346
Empleado Privado	2.727***
Jornalero	1.110***
No Remunerado	1.086***
Patrono	2.269***
Rama de Actividad Agricultura, Silvicultura, Ganadería y Pesca	-1.062***

Rama de Actividad Comercio	0.274***
Rama de Actividad Construcción	-1.445***
Rama de Actividad Manufactura	-0.044*
Rama de Actividad Minas y Cantera	-0.138*

Nota. La tabla muestra las estimaciones de los coeficientes del modelo logit. Los asteriscos representan el nivel de significancia estadística.

Del modelaje logit respecto al trabajo formal se observa que de la variable educación, existe menos probabilidad de estar empleado formalmente siendo un joven con educación media o ninguna respecto a ser un joven con educación superior no universitaria, siendo el impacto más negativo para aquellos jóvenes con ningún tipo de instrucción académica. Mientras que ser un joven con educación superior universitaria aumenta las probabilidades de empleo formal respecto a ser un joven con educación no universitaria.

Respecto a la edad el tener más edad aumenta las probabilidades de estar empleado formalmente, el ser del área urbana aumenta mis probabilidades de estar empleado en el sector formal respecto a ser del área rural; el ser mujer de igual manera aumenta las probabilidades de estar empleado en el área formal que ser hombre y: el estar sin pareja disminuye mis probabilidades de estar en el área formal respecto a tener pareja.

Con base a la variable etnia se aprecia que para todos los tipos de etnia resultas en una disminución de sus probabilidades de estar empleado en el sector formal respecto a ser un joven mestizo, siendo el impacto más negativo para la etnia negro y el menos negativo para la etnia blanco.

Respecto a la variable categoría de ocupación se tiene que siendo empleado privado, jornalero, patrono o pertenecer a la categoría de ocupación no remunerado representa mayores

probabilidades de estar en el sector formal que siendo un joven con categoría de ocupación de trabajo por cuenta propia siendo el efecto más positivo para los empleados privados y para los patronos.

Por último, respecto a la variable rama de actividad, se presentan enfoques mixtos donde existe un aumento de probabilidades para aquellas ramas de comercio de pertenecer al sector formal respecto a la rama de actividades de servicios. Mientras que para las ramas de agricultura, construcción, manufactura y minas existe una disminución de las probabilidades de pertenecer al sector formal respecto a rama de servicios. Donde el efecto más negativo es para la rama de construcción.

Tabla 8

Modelaje Logit Empleo Informal

Informal

Educación Ninguna	0.528***
Educación Básica	0.219
Educación Media	0.367***
Educación Superior	-0.987***
Edad	-0.051***
Área	0.316***
Sexo	0.136***
Estado Civil	0.139***
Etnia Afroecuatoriano	0.463***
Etnia Blanco	-0.110*
Etnia Indígena	0.507***
Etnia Montubio	0.176***
Etnia Mulato	0.205**

Etnia Negro	0.452***
Etnia Otro	-0.558
Empleado Doméstico	-18.204
Empleado Público	-17.305
Empleado Privado	-3.413***
Jornalero	-2.175***
No Remunerado	-1.060***
Patrono	-2.248***
Rama de Actividad Agricultura, Silvicultura, Ganadería y Pesca	1.144***
Rama de Actividad Comercio	-0.287***
Rama de Actividad Construcción	1.597***
Rama de Actividad Manufactura	0.010
Rama de Actividad Minas y Cantera	-0.381***

Nota. La tabla muestra las estimaciones de los coeficientes del modelo logit. Los asteriscos representan el nivel de significancia estadística.

Del modelaje logit para el empleo informal se tiene respecto a la variable educación que las probabilidades de pertenecer al sector informal con base al nivel educativo aumentan para las categorías de nula educación y educación media respecto a la educación superior no universitaria, mientras que para la categoría de educación superior se observa que existe una disminución en las probabilidades de pertenecer al sector informal respecto a ser un joven con educación superior no universitaria.

Se observa también que, a menor edad, mayor es la probabilidad de pertenecer al sector informal; el ser mujer aumenta las probabilidades de pertenecer al sector informal; de igual manera sucede con todos aquellos jóvenes del área rural respecto al área urbana; mientras que

para aquellos jóvenes con estado de civil sin pareja aumenta las probabilidades de pertenecer al sector informal respecto a los jóvenes con pareja.

De la variable etnia se tiene que las probabilidades de pertenecer al sector informal disminuyen para aquellos jóvenes blancos respecto a aquellos jóvenes mestizos, mientras que aumentan sus probabilidades para todos aquellos jóvenes con etnias: afroecuatoriano, indígena, montuvio, mulato y negro, de pertenecer al sector informal respecto a los mestizos, siendo el impacto más fuerte para los jóvenes de etnia indígena y negra.

Por otra parte, respecto a la categoría de ocupación se observa que las probabilidades disminuyen para todas las categorías (las cuales incluye: empleado privado, jornalero, no remunerado y patrono) respecto a ser un trabajador por cuenta propia dentro del sector informal.

Por último, respecto a las ramas de actividades se observa que disminuye las probabilidades de pertenecer al sector informal si se está dentro del sector comercio y minas, respecto a la rama de servicios, mientras que estas probabilidades aumentan respecto a la rama de servicios si se está en la rama de agricultura y construcción.

Tabla 9

Modelaje Logit Empleo Mediana Empresa

Mediana

Educación Ninguna	0.776*
Educación Básica	0.312
Educación Media	0.063
Educación Superior	0.095*
Edad	-0.005
Área	-0.081
Sexo	-0.022

Estado Civil	0.040
Etnia Afroecuatoriano	-0.089
Etnia Blanco	-0.144
Etnia Indígena	-0.127
Etnia Montubio	0.095
Etnia Mulato	0.244
Etnia Negro	-0.227
Etnia Otro	-12.152
Empleado Doméstico	0.286
Empleado Público	-12.251
Empleado Privado	0.104
Jornalero	0.067
No Remunerado	-0.121
Patrono	0.380*
Rama de Actividad Agricultura, Silvicultura, Ganadería y Pesca	-0.040
Rama de Actividad Comercio	-0.061
Rama de Actividad Construcción	0.042
Rama de Actividad Manufactura	0.109
Rama de Actividad Minas y Cantera	0.549*
Formal	0.335***
Informal	0.151

Nota. La tabla muestra las estimaciones de los coeficientes del modelo logit. Los asteriscos representan el nivel de significancia estadística.

Haciendo los análisis más profundos, se observan las probabilidades de empleo con base al tamaño de empresa, donde para el primer caso se analizad las probabilidades de pertenecer a una mediana empresa. Se destaca que para esta categoría muchas de las variables resultaron no significativas lo cual indica que hacen falta observaciones para que se pueda determinar un efecto de correlación entre las variables y sus coeficientes resultantes. Entre las variables que resultaron no significativas están: educación básica, educación media, edad, área, sexo, estado civil, etnia (todas las categorías), categoría de ocupación: empleado doméstico, público, privado, jornalero y no remunerado y las ramas de actividad: agricultura, comercio, construcción y manufactura.

Analizando aquellas variables que si resultaron significativas se obtiene que respecto a la educación no poseer ningún tipo de educación y a la vez poseer una educación superior aumenta mis probabilidades de empleabilidad dentro de una mediana empresa, respecto a ser un joven con estudios superiores no universitarios. Respecto a la categoría de ocupación, el ser patrono aumenta probabilidades de empleabilidad dentro de una mediana empresa respecto a ser de la categoría de ocupación de cuenta propia. De las ramas de actividad el participar en la rama de minas y canteras aumenta las probabilidades de empleabilidad dentro de una mediana empresa respecto a participar en la rama de servicios. Y por último el ser o tener un empleo formal aumenta las probabilidades de empleabilidad dentro de una mediana empresa respecto a los otros tipos de empleo.

Tabla 10

Modelaje Logit Empleo Pequeña Empresa

Pequeña

Educación Ninguna	0.117
Educación Básica	-0.114
Educación Media	-0.025

Educación Superior	0.093***
Edad	0.000
Área	-0.105***
Sexo	-0.002
Estado Civil	-0.010
Etnia Afroecuatoriano	-0.052
Etnia Blanco	0.009
Etnia Indígena	-0.151***
Etnia Montubio	-0.039
Etnia Mulato	-0.006
Etnia Negro	0.150*
Etnia Otro	-1.106
Empleado Doméstico	0.148*
Empleado Público	-13.619
Empleado Privado	0.081***
Jornalero	0.065*
No Remunerado	-0.100***
Patrono	0.106
Rama de Actividad Agricultura, Silvicultura, Ganadería y Pesca	-0.128***
Rama de Actividad Comercio	-0.040*
Rama de Actividad Construcción	0.047
Rama de Actividad Manufactura	-0.001
Rama de Actividad Minas y Cantera	0.365***
Formal	0.175***
Informal	-0.018

Nota. La tabla muestra las estimaciones de los coeficientes del modelo logit. Los asteriscos representan el nivel de significancia estadística.

De las probabilidades por tamaño de empresa, para aquellas empresas pequeñas se tiene que dentro de las variables que no figuran como significativa están edad, sexo y estado civil. Por otra parte, analizando las significativas se observa que el ser un joven con educación superior respecto a un joven con educación superior no universitario aumenta las probabilidades de empleabilidad dentro de una pequeña empresa. Por otra parte, el ser del área rural respecto al área urbana no aumenta las probabilidades de empleabilidad dentro de una pequeña empresa; mismo efecto sucede con la variable etnia para aquellos jóvenes indígenas respecto a los mestizos donde no aumentas las probabilidades de empleabilidad dentro de una pequeña empresa. Mientras que para los jóvenes negros respecto a los mestizos si aumenta las probabilidades de empleabilidad dentro de una pequeña empresa.

Respecto a la categoría de ocupación se observa que ser jornalero aumenta las probabilidades de empleabilidad dentro de una pequeña empresa respecto a ser de categoría cuenta propia, mientras que ser de categoría de ocupación no remunerado disminuye dichas probabilidades. De las variables ramas se observa que pertenecer a la rama de minas y canteras respecto a la rama de servicios aumenta las probabilidades de empleabilidad dentro de una pequeña empresa, mientras que las disminuye para la rama de agricultura y comercio, respecto a la rama de servicios. Por último, por tipo de empleo se observa que tener un empleo formal aumenta las probabilidades de empleabilidad dentro de una pequeña empresa, respecto a los demás tipos de empleo.

Tabla 11

Modelaje Logit Empleo Microempresa

Microempresa

Educación Ninguna	-0.241*
Educación Básica	0.075
Educación Media	0.008
Educación Superior	-0.043***
Edad	0.001
Área	0.073***
Sexo	0.020*
Estado Civil	-0.019*
Etnia Afroecuatoriano	0.051
Etnia Blanco	-0.026
Etnia Indígena	0.110***
Etnia Montubio	0.031
Etnia Mulato	-0.038
Etnia Negro	-0.001
Etnia Otro	0.135
Empleado Doméstico	-0.020
Empleado Público	-14.983
Empleado Privado	0.128***
Jornalero	0.139***
No Remunerado	0.273***
Patrono	0.090*
Rama de Actividad Agricultura, Silvicultura, Ganadería y Pesca	0.121***
Rama de Actividad Comercio	0.042**
Rama de Actividad Construcción	0.022
Rama de Actividad Manufactura	0.013

Rama de Actividad Minas y Cantera	-0.099
Formal	-0.095***
Informal	-0.015

Nota. La tabla muestra las estimaciones de los coeficientes del modelo logit. Los asteriscos representan el nivel de significancia estadística.

De las probabilidades de empleo para las microempresas, de aquellas variables que resultaron significativas se observa que tener una educación nula o una educación superior, respecto a tener una educación superior no universitaria disminuye las probabilidades de empleabilidad dentro de una microempresa. Por otra parte, pertenecer al sector rural respecto al sector urbano aumenta las probabilidades de empleabilidad dentro de una microempresa, de igual manera sucede con ser mujer respecto a ser hombre y ser de etnia indígena respecto a ser mestizo y tener pareja respecto a no tenerla.

Por otra parte, respecto a la categoría de ocupación, ser empleado privado, jornalero, no remunerado o patrono aumenta las probabilidades de empleabilidad dentro de una microempresa respecto a tener la categoría de ocupación por cuenta propia. Efecto similar de un aumento en las probabilidades de empleabilidad dentro de una microempresa sucede si se es de la rama de agricultura y comercio respecto a la rama de servicios. Por último, el tener un empleo formal disminuye mis probabilidades de empleabilidad en las microempresas respecto a los demás tipos de empleo.

Tabla 12

Modelaje Logit Autoempleo

Autoempleo

Educación Ninguna	0.183*
Educación Básica	-0.064

Educación Media	-0.003
Educación Superior	-0.005
Edad	-0.001
Área	-0.032*
Sexo	-0.024*
Estado Civil	0.028*
Etnia Afroecuatoriano	-0.032
Etnia Blanco	0.038
Etnia Indígena	-0.063**
Etnia Montubio	-0.027
Etnia Mulato	0.034
Etnia Negro	-0.071
Etnia Otro	0.283
Empleado Doméstico	-0.071
Empleado Público	-13.513
Empleado Privado	-0.218***
Jornalero	-0.208***
No Remunerado	-0.290***
Patrono	-0.208***
Rama de Actividad Agricultura, Silvicultura, Ganadería y Pesca	-0.095***
Rama de Actividad Comercio	-0.026*
Rama de Actividad Construcción	-0.062*
Rama de Actividad Manufactura	-0.023
Rama de Actividad Minas y Cantera	-0.170*
Formal	0.001

Nota. La tabla muestra las estimaciones de los coeficientes del modelo logit. Los asteriscos representan el nivel de significancia estadística.

Del último modelo logístico a analizar se tiene respecto a las probabilidades de empleo dentro del autoempleo. Analizando las variables que resultaron significativas se tiene que: tener una educación nula respecto a tener una educación superior no universitaria aumenta las probabilidades de empleabilidad como autoempleo, efecto similar sucedo con no tener pareja respecto a tener pareja donde aumenta las probabilidades de empleabilidad como autoempleo. Mientras que ser hombre aumenta las probabilidades de empleabilidad como autoempleo respecto a ser mujer; y pertenecer al área rural aumenta las probabilidades de empleabilidad como autoempleo respecto a pertenecer al área urbana. Mientras que para la variable etnia el ser mestizo aumenta las probabilidades de empleabilidad como autoempleo respecto a ser indígena.

De las variables categoría de ocupación se observa que: ser empleado privado, jornalero, no remunerado o patrono disminuye las probabilidades de empleabilidad como autoempleo. Y pertenecer a las ramas de actividades de agricultura, comercio, construcción y minas disminuye las probabilidades de empleabilidad como autoempleo.

Conclusiones

En conclusión, de la presente investigación, se observa que las variables nivel de instrucción, área, sexo, edad, estado civil, rama de actividad y categoría de ocupación si poseen significancia en las probabilidades de empleo dentro de los jóvenes ecuatorianos en las PYMES por lo cual se rechaza la hipótesis nula planteada.

La investigación sobre empleo juvenil en las PYMES del Ecuador revela varios problemas estructurales y socioeconómicos que afectan el ingreso de los jóvenes al mercado laboral del sector. Una de las conclusiones más importantes es la importancia del nivel educativo en la probabilidad de empleo, ya que una menor educación conlleva menos oportunidades de empleo formal y de igual forma en las medianas empresas. Se asume entonces que el nivel educativo genera un impacto positivo de posibilidad de empleo a medida que el segmento de la empresa sea mayor, sin embargo, jóvenes con bajo nivel educativo o nulo tiene altas probabilidades de empleabilidad igualmente, dando validez a la teoría del capital humano de (Becher,1993). Respecto al vivir en zonas rurales se asocia con una menor probabilidad de estar empleado, pero obteniendo efectos mixtos según el tipo de empleo y el tamaño de la empresa. Mientras que al hablar de la variable sexo es notoria la predominancia de la probabilidad de la mujer en estar empleada, respecto a los hombres en el sector informal.

Siendo más enfáticos, del empleo informal se tiene que las mayores probabilidades de pertenecer a este sector vienen dadas por disminuciones en el nivel educativo, ser de zonas rurales y respecto a la etnia, la probabilidad disminuye si se es mestizo. Adicional dentro de las ramas de actividades construcción es la que más recae en este segmento según probabilidades. De los empleos formales se tienen que niveles más altos de educación aumentan las probabilidades de estar en este sector, y pasa igual con las zonas urbanas donde sus

probabilidades aumentan. Adicional de las ramas se observa que comercio posee altas probabilidades de estar en este segmento de trabajo.

En las pequeñas empresas la educación tiene efectos positivos, Además, el trabajo informal está relacionado con el trabajo por cuenta propia y el formal por el de categoría de ocupación de empleados públicos, la cual así mismo la respalda la teoría de la segmentación del mercado laboral (Doeringer y Piore,1971). El empleo juvenil en las pequeñas y medianas empresas en Ecuador durante el período de estudio mostró que los jóvenes con educación secundaria tenían más probabilidades de trabajar en las PYME, mientras que los jóvenes con educación superior tenían menos probabilidades de trabajar en las PYME, pero a medida que el segmento de empresa crece son más requeridas personas con mayor instrucción.

Recomendaciones

De la literatura analizada se sabe previamente que una forma de abordar la problemática tratada es mediante la implementación de educación técnica adecuada para la inserción de los jóvenes en el mundo laboral, especialmente para el desarrollo de habilidades competitivas dentro del mercado en general. Se esperaría que de esa instrucción técnica los jóvenes salgan con habilidades y conocimientos específicos de los sectores a los que aspiran.

Por otra parte, se recomiendan generar inversiones en las tecnologías, debido a que es la tendencia actual de las generaciones estar más arraigadas a especialidades técnicas y tecnológicas que a los trabajos manuales, tal como se aprecia en las tendencias de empleabilidad donde aquellos con estudios técnicos poseen mayores probabilidades de estar empleado respecto a los demás tipos de empleo.

Por último, las investigaciones futuras deberían explorar el impacto políticas y medidas mediante la aplicación de estudios de diferencias en diferencias; evaluar su eficacia a largo

plazo y su capacidad para adaptar la educación a las necesidades cambiantes del mercado laboral, y analizar cuestiones como la desigualdad de género y las consecuencias tecnológicas.

Otro ámbito de interés podría ser el impacto de la digitalización en las oportunidades laborales, en particular cómo las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial y la automatización afectan la empleabilidad de los jóvenes en las PYMES o en el mercado en general.

Se observa de los resultados el auge de empleabilidad en el sector rural, que no necesariamente involucra a la actividad agrícola, como tema para futuras investigaciones se podría analizar la diversificación de cartera de trabajo en las zonas rurales del Ecuador, mediante un comparativo entre región sierra y costa, para ver el flujo de las actividades económicas que se realizan y su impacto en la región.

Referencias

- Acemoglu, D. (2002). Technical Change, Inequality, and the labor market. *Journal of Economic Literature*, 40(1), 7-72.
- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. En L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Alvear Zambrano, P. L. (2020). Políticas públicas de empleo juvenil y su impacto en las pymes de Santo Domingo. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12647>
- Balarezo Noboa, M. A. (2022). Factores competitivos de la pequeña empresa percibidos por estudiantes de administración de la Universidad Central del Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 7(3), 1.
- Banco Central del Ecuador. (2022). Información Económica. <https://www.bce.fin.ec/informacioneconomica>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2020). Fomentar la capacitación juvenil en las PYMES: Un enfoque integral.
- Banco Mundial. (2020). La rotación laboral juvenil y la informalidad en las PYMES.
- Banco Mundial. (2021). El desajuste entre la educación y el mercado laboral en Ecuador.
- Becker, G. S. (1983). El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación. Alianza. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=19303>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (Tercera ed.). (O. Fernández, Ed.) Colombia: Pearson Educación.
- BID. (2023). Inclusión laboral juvenil en América Latina.
- Black, S. E. (2003). [Review of Education in the Twenty-First Century, by E. P. Lazear]. *Journal of Economic Literature*, 41(3), 921-923. JSTOR.
- Cámara de Comercio de Guayaquil. (2020). Estudio sobre la competitividad de las PYMES en Ecuador.
- Cámara de Comercio de Quito. (2022). El impacto de las PYMES en el empleo juvenil en Ecuador: Limitaciones y oportunidades.
- Castillo Robayo, C. D. (2017). El papel de la responsabilidad social empresarial en el empleo juvenil de calidad en las pymes del sector servicios de la ciudad de Bogotá. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/10616>

- Cnc, P. (2022). 2do Informe Anual de Competitividad 2022. <http://cncpanama.net/handle/123456789/1048>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2007). Revista de la CEPAL no.92. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/37458-revista-la-cepal-no92>
- Dalio, M., Zaballos, A. G., Rodriguez, E. I., Gabarró, P. P., & Martínezgarza, R. (2023). Desarrollo de habilidades digitales en América Latina y el Caribe: ¿Como aumentar el uso significativo de la conectividad digital? IDB Publications. <https://doi.org/10.18235/0004790>
- Delgado Álvarez, M. S., & Estrada Obando, M. del C. (2023). Migración venezolana y su impacto socioeconómico para los microempresarios del municipio de Túquerres, departamento de Nariño, 2020-2021. [Monografía]. Universidad de Nariño. <https://sired.udenar.edu.co/12578/>
- Delgado Valdivieso, K. (2023). La educación inclusiva para jóvenes y adultos en América Latina, realidades de un sistema en construcción. *Polyphōnia. Revista de Educación Inclusiva*, 7(1), 3.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (2020). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003069720>
- European Commission. (2019). SME definition. https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/sme-fundamentals/sme-definition_en
- Figuroa-Vera, T. Y., & Bravo-Santana, V. P. (2020). Pymes de Manabí y su impacto en la generación de empleo. *Polo del Conocimiento*, 5(7), Article 7. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i7.1535>
- Friedman, M. (1968). *The Role of Monetary Policy* (Vol. 58). *American Economic Review*. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/1816899>
- Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6.
- Godínez, A., Sánchez, M., & Torres, L. (2023). *El empleo juvenil en Ecuador: Desafíos y oportunidades*. Quito: Editorial Abya-Yala.
- Gómez Dávila, D. C. (2022). Caracterización del trabajador adulto joven en Colombia. Propuesta para la atracción y retención de los trabajadores adultos jóvenes en PYMES. <https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/4949>

- González Aristizabal, M. G. (2021). Análisis socioeconómico: Impacto del empleo informal en la calidad de vida en América Latina.
- González Díaz, R. R., & Becerra Pérez, L. A. (2021). PYMES en América Latina: Clasificación, productividad laboral, retos y perspectivas. *CiiD Journal*, 2(1), 1-39.
- González-Ramón, E., Ramírez-López, G., Valencia, K. S., Morales-Ochoa, C., & Scaffy-Vivero, J. (2022). Las microempresas como entes generadores de empleo en el Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3), Article 3. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1073>
- Gordon, D., Edwards, R., y Reich, M. (1982). *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in th United States*. Cambridge University Press.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Addison-Wesley.
- Harrod, R., y Domar, E. (1946). Full Employment: A Pledge Abandoned (Vol. 36). *The American Economic Review*. doi:<https://doi.org/10.2307/3342860>
- Haruna, A., Oumbé, H. T., Kountchou, A. M., & Pilag Kakeu, C. B. (2024). Can Islamic finance enhance the innovation capacity of Cameroonian SMEs? Empirical evidence based on a multivariate probit approach. *Borsa Istanbul Review*, 24(1), 187-200. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2023.11.006>
- Hayek, F. (1931). *Prices and Production*. London: Routledge.
- Hernández Sampieri, R., Baptista Lucio, P., y Fernández Collado, C. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta ed.)*. México D.F.: McGRAW-HILL. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2005). *Las condiciones de vida de los ecuatorianos*. Quito.
- Hernández, S. (2015). *Análisis de Series de Tiempo*.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.
- Hisgen, C. M., & Álvarez, D. (2020). El estatus exportador de pymes industriales argentinas y su relación con el empleo en el periodo 2004-2014. *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, 14(21), 103-125.
- Holford, A. (2020). Youth employment, academic performance and labour market outcomes: Production functions and policy effects. *Labour Economics*, 63, 101806. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101806>
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.

- ILOSTAT. (2023). Estadísticas del mercado laboral juvenil (base de datos YouthSTATS). ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/es/methods/concepts-and-definitions/description-youth-labour-market-statistics/>
- INEC. (2022). Estadísticas del mercado laboral en Ecuador. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu-empleo-diciembre-2022/>
- INEC. (2022). Indicadores laborales.
- INEC. (2023). Indicadores laborales en Ecuador: La situación del empleo juvenil.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2023). Desempleo juvenil en Ecuador: Causas y consecuencias.
- Kang, M., & Yim, H. (2024). Unveiling employee perspectives: A comparative analysis of online reviews on Korean SMEs and large corporations. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(2), 100268. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2024.100268>
- Katz, L., y Murphy, K. (1992). Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors. *Quarterly Journal of Economics*, 107(1), 35-78.
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan.
- La Torre Villanueva, E. F., Paucar Vigo, F. M., Gutierrez Yovera, K. P., & Fernández Oropeza, R. (2021). Qhapaq consultora tecnológica para pymes. Repositorio Institucional - UTP. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4758>
- Lee, J., & Kim, D. (2024). Analyzing factors in Korean youth SME employment: A behavioral perspective. *Social Sciences & Humanities Open*, 9, 100842. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100842>
- Levinson, H. (1965). Review of Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity. [Review of Review of Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity., por R. L. Kahn, D. M. Wolfe, R. P. Quinn, J. D. Snoek, & R. A. Rosenthal]. *Administrative Science Quarterly*, 10(1), 125-129. <https://doi.org/10.2307/2391654>
- Lewis, W. A., Fei, J., y Rains, G. (1954). Economic Development with Unlimited Supplies of Labour (Vol. 22). The Manchester School.
- Marshall, A. (1890). *Principles of Economics*. London: Macmillan and Co.

- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row, Publishers, Inc.
<https://www.eyco.org/nuovo/wp-content/uploads/2016/09/Motivation-and-Personality-A.H.Maslow.pdf>
- Melgar, N., & Correa, P. (2023). Estrategias digitales en el Mercosur: Agendas digitales e implementación. *Revista de Direito Internacional*, 20(2), Article 2.
<https://doi.org/10.5102/rdi.v20i2.9111>
- Menard, S. (2002). *Applied Logistic Regression Analysis*. SAGE
- Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2023). *Mi Primer Empleo: Impacto y retos*.
- Montaño, W. J. Q. (2020). La formación en la teoría del capital humano: Una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, XXXV(88), 239-265.
- Morales, B. (2022). Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis: Desafíos de igualdad para las políticas públicas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/47893-inclusion-laboral-personas-jovenes-america-latina-caribe-tiempos-crisis-desafios>
- Mucientes Sisto, T. (2019). La temporalidad del empleo juvenil en España. Análisis empírico utilizando una regresión logística binaria.
<https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/23983>
- Muhanguzi, K. B. (2024). What Works for the Youth: Analysis of Youth Employment Policies in Rwanda. *International Journal of Finance and Banking Research*, 10(2), Article 2.
<https://doi.org/10.11648/j.ijfbr.20241002.11>
- Naciones Unidas (ONU). (2023). *Transformación digital y su impacto en la empleabilidad juvenil*.
- Noboa-Neira, C., & Espinoza-Solís, E. (2023). Análisis sistemático de la intersección entre sostenibilidad y desempeño financiero en las pequeñas y medianas empresas. Un estudio de revisión. *Digital Publisher CEIT*, 8(5), Article 5.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2023.5.2069>
- Ochoa Pacheco, aola, & Coello-Montecel, D. (2020). Empleo, subempleo y desempleo juvenil: El caso de los jóvenes de Posorja.
<https://www.espae.edu.ec/publicaciones/empleojovenposorja/>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2020). *El empleo juvenil en América Latina y el Caribe: Desafíos y respuestas ante la pandemia de COVID-19*.

- OIT. (2018, febrero 8). La OIT en acción: Empleo juvenil | International Labour Organization.
<https://www.ilo.org/es/resource/la-oit-en-accion-empleo-juvenil>
- OIT. (2023). Tendencias del empleo mundial 2023.
- OIT. (2024, noviembre 6). El desempleo juvenil en América Latina y el Caribe: Voces y soluciones desde las juventudes | International Labour Organization.
<https://www.ilo.org/es/resource/news/desempleo-juvenil-alc-voce-y-soluciones-desde-juventudes>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El empleo juvenil en tiempos de pandemia: desafíos y oportunidades.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). El impacto de la informalidad en el empleo juvenil.
- Ortiz Choez, G., Constantine Castro, J., Martillo Mieles, O., & Silva Idrovo, R. (2024). Las PYMES en el Ecuador y su participación en el PIB. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(2), 736-743.
- Paz, J., & Larios, M. (2021). La empleabilidad juvenil en las PYMES de Ecuador: retos y oportunidades. *Revista de Economía y Sociedad*, 10(2), 15-30.
- Pérez Peralta, C. M., Parra Villalba, J. J., & Lugo Hernández, E. A. (2023). Competitividad en el sector agrícola regional frente a los retos de la globalización. *Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica*. Vol. XXI, 2023, ISBN 978-980-7857-66-6, págs. 254-271, 254-271.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9734010>
- Phelps, E. (1968). *Money-Wage Dynamics and Labor-Market Equilibrium* (Vol. 76). *Journal of Political Economy*.
- Ponce, O. E. H., & Álvarez, J. G. C. (2023). *Estudios de género en Latinoamérica*.
- Quisilema, H. G. P., & Mallamas, P. X. S. (2023). La eficacia de las políticas públicas del empleo juvenil en Ecuador. *Revista Vínculos ESPE*, 8(1), Article 1.
<https://doi.org/10.24133/vinculospe.v8i1.3111>
- Rojas, J. A. H., Noa, L. L. T., & Flores, W. A. M. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la Ciencia*, 12(23), 27-47.
- Rosen, F. (1983). [Review of *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, by J. Bentham, J. H. Burns, & H. L. A. Hart]. *The Modern Law Review*, 46(5), 675-677. JSTOR.
- Say, J.-B. (1803). *Traité d'économie politique*. Paris: Deterville.

- Shrestha, S., & Joshi, N. P. (2024). Impact of monetary and non-monetary benefits and costs information on youth's preference for labor emigration in Nepal: A vignette experiment. *Social Sciences & Humanities Open*, 10, 101091. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101091>
- Sileshi, M., Jemal, K., & Feyisa, B. W. (2024). Determinants of school dropouts and the impact on youth unemployment: Evidence from Ethiopia. *Economic Systems*, 48(4), 101228. <https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2024.101228>
- Skinner, B. F. (2002). *Beyond Freedom and Dignity*. Hackett Publishing.
- Smaldone, F., Ippolito, A., Lagger, J., & Pellicano, M. (2022). Employability skills: Profiling data scientists in the digital labour market. *European Management Journal*, 40(5), 671-684. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.05.005>
- Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*.
- Solís Benavides, P. R. (2019). FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE INFLUYEN EN EL MODELO DE GESTIÓN, DE LA COPROBICH COMO PATRÓN DE SOSTENIBILIDAD PARA LAS ORGANIZACIONES DE LA ESS [masterThesis, Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1417>
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Stiglitz, J. (2002). *Globalization and Its Discontents*. W.W. Norton y Company.
- Sultana, T., Dey, S. R., & Tareque, M. (2022). Exploring the linkage between human capital and economic growth: A look at 141 developing and developed countries. *Economic Systems*, 46(3), 101017. <https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2022.101017>
- Valencia Pérez, L., & Gamboa Salinas, J. M. (2023). Estilos de liderazgos y toma de decisiones en las Pymes de la zona 3 del Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(Extra 2), 18-26.
- Vásquez Esquivel, I. (2019). Factores críticos de éxito en el comercio digital de las pymes exportadoras costarricenses. *Tec Empresarial*, 13(1), 19-34. <https://doi.org/10.18845/te.v13i1.4293>
- Villalobos Rodríguez, G., Moraga López, G., Guevara Portuguez, M. J., & Araya-Castillo, L. (2021). Desempleo juvenil: Contribuciones para su disminución desde el emprendimiento. <http://hdl.handle.net/11056/28586>

Villanueva, M. T., Lupica, C., & Roza, V. (2023). Iniciativas de paridad de género en América Latina 2016-2022: Una alianza público-privada para acelerar la igualdad. IDB Publications. <https://doi.org/10.18235/0005258>

Vroom, V. H. (1994). *Work and Motivation*. Wiley.

World Bank Group. (2016). *Open Knowledge Repository*. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/1e46951e-7f3e-583a-84ba-c64158ed76b1>



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **León Cedeño, Christian Jeampierre**, con C.C: # 0750765018 autor/a del trabajo de titulación: **Factores determinantes del empleo juvenil en PYMES en el Ecuador (2018-2023)**. previo a la obtención del título de **Economista** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 15 de febrero de 2025

f. _____

Nombre: **León Cedeño, Christian Jeampierre**

C.C: **0750765018**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Vieira Ayon, Johnny Adams**, con C.C: # 0953611050 autor/a del trabajo de titulación: **Factores determinantes del empleo juvenil en PYMES en el Ecuador (2018-2023)**. previo a la obtención del título de **Economista** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 15 de febrero de 2025

f. _____

Nombre: **Vieira Ayon, Johnny Adams**

C.C: **0953611050**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Factores determinantes del empleo juvenil en PYMES en el Ecuador (2018-2023).		
AUTOR(ES)	León Cedeño, Christian Jeampierre Vieira Ayon, Johnny Adams		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ing. Camacho Villagómez, Freddy Ronalde PhD.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresas		
CARRERA:	Economía		
TITULO OBTENIDO:	Economista		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	15 de Febrero de 2025	No. DE PÁGINAS:	105
ÁREAS TEMÁTICAS:	Proyecto de investigación de Economía		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Jóvenes, PYMES, empleo, probabilidades, educación		
RESUMEN/ABSTRACT			
<p>Esta investigación tiene como objetivo principal examinar los factores que influyen en el empleo juvenil en las PYMES en Ecuador para el período 2018-2023 y aborda la cuestión: ¿Qué factores influyen en la empleabilidad de los jóvenes en dichas empresas? Se analizan variables como el nivel de educación, área, sexo, estado civil, etnicidad, sector económico y tipo de empleo en jóvenes de 18 a 30 años con información del ENEMDU del INEC, mediante el uso de un estudio econométrico de regresión logística dicotómica. El trabajo está organizado en cinco partes: introducción, marco teórico, contextualización nacional, metodología y resultados. En este sentido, se encuentra entre los resultados que, un alto nivel educativo no influye en las probabilidades de empleabilidad ventajosas respecto a otros niveles de estudio, pero si lo hace respecto al empleo formal o en medianas empresas. Del empleo informal se observa que está asociado a niveles educativos más bajos y en zonas rurales. Las mujeres tienen mayor probabilidad de empleo informal que los hombres, y los jóvenes con educación superior son más requeridos según aumente el tamaño de la empresa.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 986052590 - 0982902313	E-mail: christian.leon03@cu.ucsg.edu.ec - Johnny.vieira@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Camacho Villagómez Freddy Ronalde		
	Teléfono: +593-4-2206953 ext 1634		
	E-mail: Freddy.camacho.villagomez@gmail.com; Freddy.camacho@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			