

Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador

Luciano Martínez Valle, editor

Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador



© De la presente edición:

FLACSO, Sede Ecuador
La Pradera E7-174 y Diego de Almagro
Quito – Ecuador
Telf.: (593-2) 3238888
Fax: (593-2) 3237960
www.flacso.org.ec

© Naciones Unidas 2006
Comisión Económica para América Latina
y el Caribe (CEPAL)

LC/R.2133

Av. Dag Hammarskjöld 3477
Vitacura, Santiago de Chile
Casilla 179-D, Santiago de Chile
Telf.: (56-2) 4712000 - 2102000 - 2085051
Fax: (56-2) 2080252
www.eclac.cl

ISBN:

Cuidado de la edición: Paulina Torres
Diseño de portada e interiores: Antonio Mena
Imprenta: Rispergraf
Quito, Ecuador, 2006
1ª. edición: septiembre de 2006

Este documento fue compilado en el marco de las actividades del proyecto "Integración de jóvenes al mercado laboral (GER/03/099)", ejecutado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en conjunto con la Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) y financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ).

Las opiniones expresadas en este libro, que no ha sido sometido a revisión editorial de la CEPAL, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de las organizaciones mencionadas.

Índice

Prólogo	7
Jürgen Weller	
Introducción	11
Luciano Martínez V.	
Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado	17
Alison Vásquez	
La rotación, movilidad y trayectorias de la fuerza de trabajo de los jóvenes en el mercado laboral	39
José Antonio Martínez D.	
Los jóvenes: una mercancía “buena, bonita y barata” en el mercado de trabajo	63
Luciano Martínez V.	
Expectativas y estrategias laborales de los jóvenes en Quito	103
Betty Espinosa y Ana Esteves	

Expectativas y estrategias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes en la ciudad de Guayaquil	127
Gardenia Chávez y Gabriela Bernal	
Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador	153
Mauricio León	
Autores	185
Anexos	187

Prólogo

Jürgen Weller*

Proporcionar a los y las jóvenes trabajo digno y productivo es una de las metas para alcanzar los objetivos del milenio. Sin embargo, al analizar la tasa de desempleo juvenil, que ha sido escogido como indicador para medir los avances en el cumplimiento de esta meta, se observa no solamente que ha habido pocos avances sino también que entre todas las metas se trata aquella con el peor desempeño. En efecto, entre 1993 y 2003, de todas las regiones en desarrollo, sólo en África hubo una leve disminución de esta tasa, pero este continente sigue siendo la región con el desempleo juvenil más alto.

En América Latina y el Caribe, según datos de la Organización Internacional de Trabajo, el desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años aumentó en ese período de 12,4% a 16,6%, triplicando la tasa correspondiente a los adultos, con lo cual prácticamente la mitad de los desempleados de la región son jóvenes. Destaca la gravedad del problema, en el caso de las mujeres jóvenes, cuya tasa de desempleo a nivel regional alcanzó 20,8%, un nivel significativamente más alto que en el caso de los hombres jóvenes (14,0%). Pero no solamente en los desempleados se reflejan los graves problemas de inserción laboral juvenil. Cabe señalar que en el grupo de entre 15 y 19 años, alrededor de un 5% - eso es uno de cada veinte jóvenes de este grupo etario - ni estudia, ni se desempeña en oficios del hogar, ni trabaja, y tampoco busca trabajo; tratándose sin duda de jóvenes de alto riesgo social y futuro. Además, 20% de las mujeres jóvenes del mismo grupo etario se ocupan en oficios del hogar, lo que no

* CEPAL

les promete perspectivas favorables para una futura inserción laboral. Finalmente, entre los jóvenes que sí trabajan, un elevado porcentaje lo hace bajo condiciones precarias, inestables y con bajas remuneraciones.

Los pocos avances en la inserción laboral de los jóvenes significan una ingrata sorpresa dado que se suponía que tanto los avances de los sistemas de educación como los cambios de las características de la demanda (manejo de nuevas tecnologías, mayor adaptabilidad) favorecerían a los jóvenes, en comparación con los adultos, los que tendrían los mayores problemas con los cambios en las pautas productivas y tecnológicas.

Ahora bien, el hecho de que la tasa de desempleo juvenil supera a aquella de los adultos por sí solo no sería preocupante. Dado que entre los desempleados se encuentran tanto cesantes como personas que buscan trabajo por primera vez y dado que para la gran mayoría de las personas esta primera búsqueda ocurre en su juventud, sería sorprendente si la tasa de desempleo juvenil fuera menor que la de los adultos. Sin embargo, un desempleo juvenil persistentemente elevado causa preocupación tanto por motivos económicos como sociales.

En efecto, un elevado desempleo juvenil representa una subutilización del capital humano creado con apoyo de la inversión social de los países, lo que implica que no se aprovecha todo el potencial del crecimiento económico. Tomando en cuenta que la generación de empleo productivo y la educación históricamente han sido los canales más importantes de la movilidad social, un desaprovechamiento de los avances de educación implicaría que los graves problemas que caracterizan la región en términos de desigualdad se tienden a profundizar. Además, la inserción laboral débil, temprana o tardía, relacionada frecuentemente con altos niveles de deserción escolar, afecta, sobre todo, a jóvenes procedentes de hogares pobres, con lo que se refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza. Finalmente, jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población de riesgo con problemas de adaptación y marginación social.

Para contribuir a una mejor comprensión de los obstáculos para la inserción laboral de los y las jóvenes y al desarrollo de políticas y programas para mejorarla, con el apoyo del gobierno alemán y la cooperación de la Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GTZ), la CEPAL ha llevado a cabo el proyecto "Integración de jóvenes al mercado laboral". En cinco países (Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú) se realizaron

estudios sobre la situación laboral de los jóvenes, las políticas y programas existentes, las expectativas, experiencias y trayectorias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral y las necesidades y experiencias de las empresas con la fuerza de trabajo juvenil. Sendos documentos con propuestas se presentaron a talleres con jóvenes y a seminarios nacionales que reunieron representantes de los sectores involucrados en el tema. Finalmente, en la CEPAL se realizó un seminario regional en que se intercambiaron las experiencias de los cinco países. Dado que estos países fueron escogidos con el criterio de que en ellos la GTZ está realizando actividades de cooperación bilateral en el tema de la juventud, se seguirán aprovechando en forma directa los resultados de este proyecto para mejorar las políticas y los programas en esos países.

A nivel regional los datos indican que el elevado desempleo juvenil se explica, sobre todo, por la concentración en este grupo etario de las personas que buscan trabajo por primera vez, por los problemas de estos nuevos entrantes al mercado laboral de encontrar un primer empleo y por la elevada rotación de los jóvenes entre el empleo y el desempleo, o la inactividad que es claramente mayor que en el caso de los adultos. El aumento que registraron las tasas de desempleo juvenil durante los años noventa y a inicios de la década actual se debe al empeoramiento general de los mercados de trabajo, más que a aspectos específicos que afectan a la juventud. Por otra parte, para la juventud en su conjunto no se cumplieron las mencionadas expectativas para una mejoría, por lo menos, relativa de su inserción laboral.

Los estudios mostraron que entre los jóvenes prevalece una gran incertidumbre respecto a su futuro laboral, reforzada por la percepción de que el mercado de trabajo es altamente inestable, lo que dificulta opciones de carrera que, según ellos, ha tenido la generación de sus padres, a pesar de su nivel académico medio más bajo.

La inserción laboral de los jóvenes depende de la dinámica de la demanda laboral y, por ende, del crecimiento económico y de sus oportunidades de acumular capital humano, social y cultural, oportunidades distribuidas en forma muy desigual. Los jóvenes de menor nivel educativo – típicamente con desventajas respecto a su capital social y cultural – tienen claramente los mayores problemas de inserción laboral. Ellos generalmente están concientes de esta situación, lo que se refleja en muchas

expresiones, en el sentido que pretenden volver a estudiar para alcanzar metas académicas elevadas, aunque en muchos de estos casos las urgencias materiales impedirán este retorno a las aulas. Además, estos jóvenes no solamente reciben un pago bajo en la actualidad, sino también quedan “condenados” a desempeñarse en actividades de baja productividad y quedarían excluidos de significativos premios salariales a la experiencia. En estos casos, el mercado no valora las múltiples experiencias, ya que no implican importantes contribuciones adicionales a la productividad. En contraste, los jóvenes de mayor nivel educativo sí pueden aspirar a que su experiencia acumulada será retribuida crecientemente con salarios más altos, como lo muestra un análisis dinámico de los indicadores laborales.

Cabe destacar que muchos jóvenes voluntariamente están en procesos de búsqueda y acumulación de experiencia, lo que contribuye a la elevada rotación, mencionada previamente. En estos casos, son las obligaciones relacionadas con una familia propia, las que posteriormente conllevan la búsqueda de una mayor estabilidad laboral.

En definitiva, la realidad socio-laboral de la juventud es sumamente heterogénea. Específicamente, las expectativas de que los jóvenes se benefician de los cambios recientes en las oferta y la demanda laboral (mejor nivel educativo, demanda por habilidades específicas) no eran equivocadas, pero sólo valen para una proporción limitada de cada grupo etario y requieren un contexto macroeconómico favorable.

Las políticas y los programas de fomentar su inserción laboral deben tener en cuenta esta heterogeneidad. Para los grupos de mayores problemas de inserción, sobre todo hombres y mujeres jóvenes de bajo nivel educativo, programas para facilitar un primer empleo en un entorno formal es clave no sólo para su inserción inmediata al mercado de trabajo, sino también para su futuro laboral. Para ello en la región hay interesantes experiencias, tanto en el lado de la oferta como en el de la demanda. De todas maneras, cabe destacar que una economía en expansión es condición necesaria para la inserción laboral productiva de los y las jóvenes ya que en economías estancadas, sin un ambiente que estimule nuevas contrataciones, los mejores programas no pueden tener un impacto importante. En un contexto de bajo crecimiento económico, la demanda está limitada incluso para jóvenes que cumplen con las pautas de conocimientos y habilidades requeridas hoy en día por las empresas.

Introducción

Luciano Martínez V.

Uno de los segmentos sociales más afectados por los procesos de reestructuración económica y los cambios ocurridos en el mercado de trabajo en las dos últimas décadas ha sido el de los jóvenes. Sorprendentemente, la educación, como palanca que permitía tradicionalmente una inserción exitosa en el mercado laboral, ha perdido efectividad. De esta manera se constata la contradicción entre una población joven cada vez más educada y la disminución de las posibilidades de su inserción en el mercado laboral. Esta contradicción ya ha sido detectada tanto en los países avanzados como en los atrasados y conlleva sin dudas a una tremenda frustración social de un segmento importante de la sociedad que al no encontrar cauces de inserción social busca otras alternativas que muestran las limitaciones y poca creatividad de la sociedad en la búsqueda de soluciones a los problemas de los jóvenes.

Este trabajo muestra, las cada vez mayores dificultades de inserción de los jóvenes en el mercado laboral. Dificultades que provienen tanto desde el lado de la demanda como desde el de la oferta laboral. Desde la primera perspectiva, la demanda se ha tornado cada vez más exigente. Las empresas buscan sobre todo jóvenes con experiencia y buen nivel de educación. Ahora bien, estas dos condiciones no pueden cumplirse a cabalidad en el período de edad en el cual se considera a la población joven. Así, los jóvenes cuando han adquirido la suficiente experiencia y nivel de educación se encuentran que ya no son tan jóvenes. Esta problemática apunta al desencuentro entre el mundo laboral y el educativo. Los colegios y universidades no estarían formando capital humano con posibilidades de

encontrar trabajo, las quejas no sólo vienen desde el lado empresarial, sino también de los jóvenes. Al parecer, entonces, el sistema educativo ecuatoriano tendría muy poca relación con el mundo laboral y lo más preocupante con las aspiraciones y demandas básicas de los jóvenes.

Desde el lado de la oferta laboral, los jóvenes plantean sus demandas desde sus vivencias que se dan en un entorno social determinado. El campo social en el que se mueven los jóvenes es muy conflictivo y está relacionado con sus prácticas sociales que no son de ninguna manera homogéneas. La visión de los jóvenes de estratos populares, no son las mismas de los estratos más acomodados. Para los primeros, la demanda por trabajo es central, mientras que para los segundos la demanda por una educación de mayor calidad se torna prioritaria. Esto no quiere decir que a nivel simbólico, el mundo de los jóvenes no tienda a homogenizarse gracias a la influencia de los medios de comunicación globales, pero, y esto es lo que muestra esta investigación, todavía existe una segmentación social que marca diferentes percepciones del mundo laboral. Lo que todavía no está muy claro para los jóvenes cualquiera sea el origen social, es la transformación que se ha dado en el mundo del trabajo, sobre todo el nivel de precariedad del empleo que afecta no sólo a los trabajadores no calificados sino también a los calificados. Es probable que exista una mayor percepción de esta situación entre los jóvenes que ingresan al mundo del trabajo en la industria, pero esto no es visibilizado por los jóvenes con mayor nivel de educación que ingresan al trabajo precario en los servicios y comercio, a pesar de lo evidente de su situación (cajeros de supermercados, de bancos, empleados de empresas de servicios y finanzas, etc.)

En general, los jóvenes están afectados doblemente en el mercado de trabajo. Por un lado, constituyen el mayor porcentaje de los desempleados urbanos, por otro, si encuentran un trabajo este se caracteriza por ser temporal y precario. Esta doble condición de exclusión social muestra una situación potencialmente explosiva en cualquier país sea del capitalismo avanzado o del atrasado, tal como lo demuestran los recientes sucesos acaecidos en Francia en abril de 2006. Si a esto se suma la presión del mismo mercado por obtener una mano de obra altamente calificada, la frustración social de los jóvenes alcanza límites no manejables dentro del actual modelo caracterizado por la flexibilidad y la inseguridad en el mercado laboral.

Hay que señalar, no obstante, que la exclusión social no tiene la misma intensidad en todos los jóvenes. La presencia del racismo, por ejemplo, es más sentida entre los jóvenes provenientes de clases populares, mientras que el problema de género además afecta también a las jóvenes incluso de otros estratos sociales. Las visiones del mundo del trabajo tienen todavía un fuerte sesgo social, que se manifiestan en las diversas estrategias para encontrar trabajo, en la valoración y diverso significado que tiene para los jóvenes. No obstante, en el horizonte de los jóvenes está presente la inseguridad en el mundo laboral, puesto que todo es cuesta arriba: conseguir un trabajo, conservarlo y sentirse a gusto en él. La desregulación del mercado de trabajo continúa con la implementación de las leyes sobre la tercerización laboral, lo cual no hace sino confirmar legalmente el nuevo mundo de la inseguridad laboral.

En el horizonte del mundo del trabajo actual, como lo señala Sennett, se ha producido una ruptura que se caracteriza por la “desorganización del tiempo” ahora en manos del individuo y ya no de la fábrica *fordista*, no obstante, por detrás de esta aparente libertad, existe la falta de relaciones duraderas y por supuesto de organización (Sennett 2003:103). Este aspecto es el más impresionante en cuanto se refiere a la situación de los jóvenes: la poca o nula capacidad de organización, no sólo porque la condición transitoria de la edad lo impide, sino porque tampoco existe un paradigma organizativo en pie. Allí radica la diferencia, por ejemplo con las luchas y movilizaciones recientes de los jóvenes en Francia, en su capacidad de transformar un problema aparentemente generacional en un problema societal hasta el punto de lograr detener la ley CEP en el contexto de un país en donde se pensaba que la globalización había ablandado la lucha de los jóvenes¹.

1 El proyecto CEP, conocido en español como Contrato del Primer Empleo, acaba de ser detenido gracias a la acción y masiva movilización de estudiantes y organizaciones sindicales francesas, luego de las jornadas del 4 de abril de 2006. Este contrato, en lo esencial planteaba que los jóvenes menores de 26 años no tienen ninguna seguridad en el trabajo y pueden ser licenciados sin ningún motivo por sus empleadores en los dos primeros años. Las ventajas de la extrema flexibilidad del trabajo en el contexto europeo todavía no han sido demostradas. Ver, Concialdi. <http://lmsi.net>. Frémeaux, 2006.

Dadas estas condiciones sorprende, por decir lo menos, el débil conocimiento de estos problemas y por supuesto la falta de políticas públicas orientadas a este sector de la sociedad. La debilidad de la política social por parte del Estado ecuatoriano es ya bastante conocida, luego de que se planteara conjuntamente con las políticas de ajuste a principios de los años 80 la reducción del tamaño del estado y de su acción. Esta desconexión entre Estado y sociedad, en lo que se refiere a la problemática del empleo juvenil implica mantener una posición conservadora, favorable a la desprestigiada tesis neoliberal de las virtudes del mercado, esto es, que el mercado se encargará a largo plazo de resolver los desajustes entre oferta y demanda laboral. Por el contrario, lo que asistimos es a un incremento del desempleo y del subempleo, de la precariedad y de la mala calidad del empleo, con pocas posibilidades de generar empleo para los jóvenes y peor cumplir con la actual demanda de la OIT de generar un trabajo decente.

En el caso ecuatoriano, el desajuste en el mercado de trabajo para los jóvenes es un tema que merece considerarse como prioritario en las políticas públicas. Un desajuste que se genera como lo muestra este estudio porque no existe ninguna coordinación del Estado entre los factores que estructuran la oferta, es decir la formación del capital humano, con las necesidades de la demanda. Pero, tampoco existe un marco institucional sólido que regule las tendencias hacia la precarización laboral de los jóvenes que provienen desde el lado de la demanda. Mientras tanto existe el serio riesgo de desperdicio de recursos, tanto en el ámbito educativo como en el de capacitación laboral, en los esfuerzos dispersos que realiza el estado como los empresarios, pero que no consideran las especificidades, las aspiraciones y expectativas de los jóvenes en el mercado laboral.

Esta investigación auspiciada por la CEPAL, ha sido implementada desde la FLACSO en Quito y Guayaquil, las dos ciudades más importantes del Ecuador y ha implicado una investigación que ha combinado las técnicas de análisis de datos, con metodologías más cualitativas como los grupos focales.

En el primer capítulo, Alison Vásconez analiza en base a datos estadísticos las especificidades del trabajo de los jóvenes, especialmente la falta de relación directa entre educación y empleo así como la discriminación salarial por género. Llama la atención sobre la invisibilidad de los problemas del empleo de los jóvenes en las políticas públicas, señalando que no

han sido abordados integralmente desde el lado laboral, sino más bien parcialmente desde el lado educativo.

En el segundo capítulo, José Martínez, analiza la rotación, movilidad y trayectorias de los jóvenes en el mercado de trabajo, buscando dar un seguimiento en el tiempo a la situación del empleo de este importante sector. Este novedoso análisis muestra que los jóvenes tienen muchas dificultades no sólo de acceso sino de permanencia en el mercado laboral, situación que afecta mayormente a las mujeres. En relación con los adultos, las tasas de desocupación son mayores y por otro lado se incrementa la inestabilidad laboral a lo largo del tiempo.

En el tercer capítulo, Luciano Martínez aborda el empleo de los jóvenes desde el lado de la demanda, es decir, desde el lado empresarial, para mostrar el desajuste entre las necesidades del sector industrial y de servicios y las características reales de la mano de obra de los jóvenes. La presencia estructural de tendencias como la terciarización e informalización de la economía inciden en la generalización de la precarización en el mercado laboral en el cual se insertan los jóvenes. La reciente aprobación de la ley de tercerización laboral en el país confirmaría esta tendencia.

En el cuarto y quinto capítulo trabajados por Betty Espinosa y Ana Estévez el primero y Gardenia Chávez y Gabriela Bernal el segundo, se aborda a través de la metodología de estudios focales con jóvenes de las dos ciudades investigadas, lo que se podría considerar como la oferta laboral. Estos capítulos muestran por un lado, las similitudes de la visión del trabajo por parte de los jóvenes y por otro, las diferencias no sólo regionales sino también de la pertenencia a estratos sociales diversos que caracterizan a los jóvenes hoy día. La lectura de estos capítulos a partir de los testimonios de los jóvenes permiten captar las vicisitudes, frustraciones y pocos éxitos en el duro proceso de inserción en un esquivo y problemático mercado laboral.

Finalmente, en el último capítulo elaborado por Mauricio León se aborda una propuesta de políticas de empleo para jóvenes considerando los hallazgos del estudio y las posibilidades reales de implementar políticas públicas en el contexto de un estado debilitado y con poca iniciativa respecto al problema del empleo.

Esta investigación se implementó desde el programa de Políticas Públicas de FLACSO, dentro del cual participaron varios investigadores

y estudiantes. Mi especial agradecimiento a Nancy Valdivieso, Juan Caicedo y Vanesa Rodríguez por su apoyo en la recolección de información y aplicación de encuestas. A Alberto Valle por el diseño de la encuesta aplicada a empresarios, a Rodrigo Cajamarca por el procesamiento de datos, a Silvia Santacruz y Nila Chávez por el apoyo en la transcripción de las encuestas y documentos. A los colegas del Programa de Políticas Públicas, Betty Espinosa y Ana Estévez quienes apoyaron activamente esta investigación. A Marjorie Reinoso de GTZ y a la Universidad Politécnica Salesiana quienes fueron encargados de la realización de los grupos focales en la ciudad de Guayaquil.

Por último quiero expresar mi agradecimiento a Jürgen Weller de la CEPAL quien dirigió esta investigación y apostó desde el principio por realizar desde la FLACSO el estudio correspondiente al caso ecuatoriano. A la CEPAL, institución que ha permitido abrir este espacio de investigación y que financió la coedición que ahora presentamos.

Bibliografía

- Concialdi, Pierre. *Pourquoi il faut retirer le CPE et le CNE*.
<http://lmsi.net>.
- Frémeaux, Philippe (2006). "Emploi des jeunes: ce qu'il faudrait faire"
Dossier, *Alternatives Economiques*, N° 246, avril.
- Sennett, Richard (2003). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.

Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado¹

Alison Vásconez R.

Entender la lógica del trabajo juvenil es, desde su sentido económico, intentar explicar a partir de lo macro, las consecuencias sociales de las crisis económicas recurrentes y los subsiguientes ajustes, en el marco de un determinado modelo de desarrollo; la carencia e inconsistencia de políticas estructurales de generación de empleo y sostenibilidad social, así como de políticas sociales que cumplan con su papel de reproducir capital humano como el móvil principal del desarrollo y de asegurar un nivel mínimo de protección de las personas en situaciones de crisis. Y, desde lo micro, descifrar y entender las estrategias de supervivencia que llevan adelante las personas y las familias en su día a día, que no sólo responden a lógicas económicas coyunturales sino además al entorno social y a las condiciones y opciones de desarrollo/estancamiento, participación/exclusión que se les ofrecen en el espacio familiar, comunitario y público.

No obstante, la temática específica del trabajo juvenil no ha sido considerada en este tipo de contexto. Esta consideración ha tomado mayor importancia en años recientes, a pesar de su incidencia histórica. Es también en estos últimos años que la temática se ha convertido en una prioridad de políticas para la Oficina Internacional del Trabajo, y en general en el sistema de Naciones Unidas, a partir de la concepción de derechos y protección. La indefinición de políticas está asociada también con la

1 Este trabajo se ha basado en la investigación realizada por Alison Vásconez y Anabel Trujillo “Incorporación de los y las jóvenes al mercado laboral en Ecuador” para CEPAL/GTZ, en julio de 2004.

“ubicación” de la problemática del trabajo juvenil en la realidad y desde la perspectiva de los propios sujetos; por un lado, el trabajo es un elemento de diferenciación importante de lo “juvenil” y lo “adulto”; por otro, es un factor de poder y derechos que de otra manera no existirían o serían menos accesibles; finalmente, mientras más temprano, muy probablemente se constituye en el inicio de un historial de pobreza incremental, situación que no necesariamente es visualizada por los sujetos.

Ante esto, las instituciones intentan organizarse y mostrar una “oferta” de políticas que responde en primera instancia a una categorización etárea, con distintos rangos para distintos contextos, un sistema legal cuya incidencia está limitada por el nivel de formalidad y visibilidad de las actividades económicas, y un esquema de derechos macro en reconsideración permanente.

Este artículo pretende realizar una mirada sintética a la situación de los y las jóvenes en el trabajo, sus formas de acceso y permanencia, sus carencias y necesidades. También se realiza un recuento de las políticas e intervenciones orientadas hacia la juventud trabajadora, y se intenta un esbozo de lineamientos de política a partir de los y las jóvenes como sus sujetos centrales.

Definiciones y acotaciones

Al tratar el tema de jóvenes lo primero que se debe aclarar es la noción de juventud y las diferentes definiciones, tanto cronológicas como sociales que se han hecho en torno a este término. En este sentido la “temática” de la juventud se encuentra mediada por procesos socio-culturales, económicos y cronológicos que responden a dinámicas propias de una determinada sociedad.

El acuerdo más simple al que se ha llegado para definir el término juventud ha sido el rango de edad: una variable que logra explicar, sobre todo, los cambios fisiológicos que se dan dentro de la etapa de la adolescencia, camino previo a la juventud.

Si bien la división cronológica no logra detallar todos los procesos sociales y las diferencias que pueden tener los y las jóvenes, sin embargo, definir la juventud de acuerdo al rango de edad permite contar con estadísticas sobre este grupo de la población, así como también establecer “las

necesidades prácticas que pueden comparar la situación de los jóvenes en diversos contextos” (CEPAL 2000: 26). En el caso de los y las adolescentes, el primer reconocimiento parte de los cambios biológicos; mientras que para los jóvenes parte de su participación más directa en situaciones sociales y económicas puntuales.

En el caso de Ecuador, la Ley de la Juventud, aprobada el 17 de octubre de 2001, reconoce como jóvenes a aquellos que se encuentran entre los 18 y 29 años; aunque otras instituciones como la CEPAR toman al grupo entre los 15 y 24; para otros autores, el rango va desde los 10 hasta los 29. En Ecuador, existe un grupo importante de personas entre 10 y 17 años que trabajan, de modo que si bien el estudio está enfocado al rango de mayores de 18 años, se tomará en cuenta a los y las menores para fines de análisis y comparación.

Trabajo juvenil, oportunidades y ciclos económicos

En una economía cuya principal forma de extracción de beneficios privados y de competencia radica en mantener bajos los costos de la mano de obra con poca inversión en innovación tecnológica y productividad, la oferta laboral poco elástica al salario, resulta conveniente.

El efecto agregado en el mercado laboral frente a desequilibrios en el empleo y el efecto de trabajadores añadidos de “bajo costo”, lleva a un equilibrio del mercado con desempleo adulto y menores salarios. El mantenimiento de salarios bajos y de un nivel constante de desempleo es conocido como “destrucción” de empleo, y es una práctica usual en situación de oligopolio.

Es este el modo de inserción del trabajo a la economía liberalizada. En el caso de Ecuador, si bien a partir del año 2000 el esquema monetario ha producido una recuperación económica, los salarios medios se mantienen por debajo del costo de la canasta básica, las oportunidades de empleo se han reducido considerablemente comparadas con los inicios de la anterior década y los niveles de desempleo se han “estabilizado” llegando al 12.4% en 2003; la inequidad es persistente y el 10% más rico continúa concentrando el 40% de los ingresos generales. En este contexto, no se ha logrado incrementar la demanda de empleo, detener la migración o mejorar la

competitividad del sector productivo. A esto se añade, que Ecuador después de la dolarización se transformó en un país atractivo para trabajadores colombianos y peruanos, lo que complica aún más el panorama laboral, en especial para quienes están a la “cola” en la distribución del acceso y beneficios del empleo.

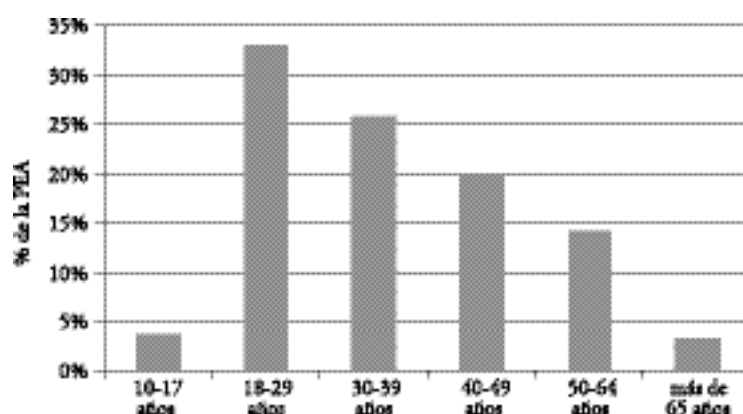
En este contexto, fenómenos como la emigración afectan considerablemente al segmento joven: “del porcentaje de personas que migraron en la década de los años 90 una tercera parte eran hombres y mujeres de 20 a 29 años, de los cuales un poco más de la mitad eran mujeres. A esto hay que añadir el fenómeno migratorio campo – ciudad, que implica mayores dificultades para los varones, pues la mayoría tiene problemas para hallar un empleo regular debido a su nivel de instrucción e inexperiencia” (Banco Mundial 2004).

Según el censo del año 2001, los/as adolescentes y jóvenes (10 a 24 años) representaban casi la tercera parte de la población (30.8%) y la de adolescentes (10 a 19 años) el 21.2% de la población total; en este año 1.628.018 ecuatorianos tenían entre 12 y 18 años (CEPAR 2003). De ellos, el 56% de los/as adolescentes de 12 a 18 años eran pobres, 40% en las ciudades y 78% en el campo. Por su lado, los y las jóvenes entre los 18 y 29 años representan casi el 40% de la población total.

De acuerdo a estas estadísticas la población joven es la que mayor tasa de participación laboral registra dentro de los diferentes grupos de edad, pero también es la más propensa a etapas de desempleo, como se verá más adelante. La mayoría de la población económicamente activa se encuentra en el grupo de edad comprendido entre los 20 y los 29 años, este grupo representa el 27.6% de la PEA, mientras que las personas en este rango de edad que no participan en la producción de bienes y servicios (PEI) representan el 14.1%. Dentro de la categorización de PEI se encuentran también las personas que no reciben bonificación por su participación en actividades que no están relacionadas con la producción, sobre todo es el caso de las mujeres, quienes desarrollan tareas domésticas que no son tomadas en cuenta dentro de la categoría productiva.

Las tasas de participación en el mercado laboral varían de acuerdo al rango de edad y son directamente proporcionales, por ejemplo los grupos con menor índice de participación son los niños y adolescentes, pero a medida que aumenta la edad también se incrementa la participación.

Gráfico No. 1: Distribución de la PEA por edades



Fuente: Encuesta de empleo FLACSO- Banco Central, 2004.

El 30% de los/as trabajadores/as de las ciudades encuestadas son jóvenes. De ellos, ante las encuestas realizadas por FLACSO durante los últimos meses de 2002-2004, la mayoría de hombres manifestaron haber trabajado cuando menos una hora en la semana anterior a la encuesta; al contrario la mayoría de mujeres declararon no haberlo hecho. Por supuesto este concepto de trabajo no incluye el trabajo doméstico no remunerado. Por otro lado, esta misma fuente muestra más mujeres que hombres buscando trabajo en términos absolutos, aunque más o menos el mismo porcentaje de hombres y mujeres desempleadas que buscan trabajo.

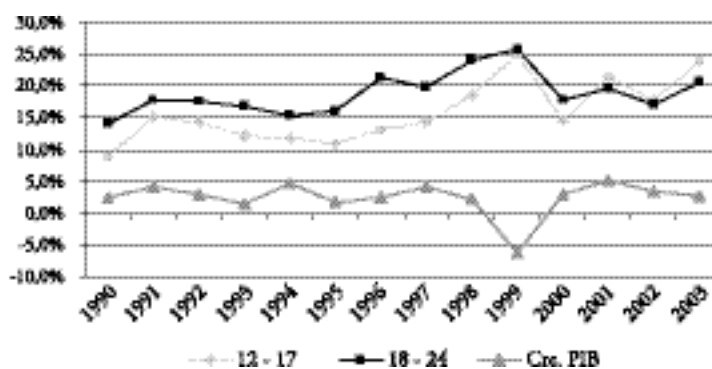
Entre los hombres y mujeres que buscan trabajo la mayoría (65% en promedio) son jóvenes (10-29 años); y entre quienes no buscan, en el caso de los hombres la mayoría se concentra en el grupo que corresponde a niños de hasta 17 años. Igualmente, la frecuencia e intensidad de la búsqueda de empleo se reduce con la edad, y el nivel de desempleo aumenta, en especial en los últimos rangos de edad. Por lo general, la búsqueda inicia con informaciones de parientes o amigos y la prensa a la que acuden más las mujeres que los hombres. Esto responde a una lógica de círculos y relaciones sociales que son más comunes entre los hombres. Igualmente, las jóvenes se presentan con más frecuencia a entrevistas que

los jóvenes, y ambos recurren poco a agencias o empresas promotoras de empleo.

Por otro lado, las personas jóvenes que no buscan empleo lo hacen a causa de sus estudios. No obstante hay un porcentaje importante de mujeres (36%) que no busca trabajo porque se dedican a los quehaceres del hogar o cuidado de los hijos a lo que se suma la oposición familiar, que es otro de los factores que incide en la decisión de acuerdo a estas estadísticas. El trabajo reproductivo es realizado en el 95% de los casos, por mujeres. Otro factor que incide en la búsqueda es el “ciclo de vida”; a medida que se incrementa la edad en las mujeres se evidencia escepticismo frente sus perspectivas laborales. Es así que las mujeres entre los 40 y 49 años representan alrededor del 50% de los casos que no buscan trabajo porque piensan que no lo conseguirán.

La lógica de entrada de salida de los y las jóvenes al mercado de trabajo tiene un carácter añadido y contracíclico; hay una tendencia hacia un incremento del desempleo a partir de 1996 que tuvo un pico en 1999; a raíz de la recuperación económica baja a niveles anteriores de 1997, pero luego inicia un nuevo ascenso. Se observan mayores niveles de desempleo en jóvenes de entre 18 y 24 años, salvo en el período post-crisis. Esto puede deberse al fenómeno migratorio que volcó al mercado laboral a adolescentes y jóvenes menores.

Gráfico No. 2: Ecuador, crecimiento económico y desempleo de jóvenes



Fuente: INEC, Banco Central del Ecuador.

Según las encuestas de empleo del INEC, el desempleo afecta en mayor proporción al segmento de población comprendido entre los 18 y 29 años, y doblemente a las mujeres que a los hombres. El desempleo es proporcional al grupo de edad analizado, es mayor entre los 18 y 29 y tiende a disminuir después de los 30; siempre es mayor para las mujeres que para los hombres, especialmente, para las mujeres jóvenes. Como se verá más adelante, tanto factores institucionales como inequidades de otro tipo (acceso a información y retornos esperados en el mercado laboral) provocan que este fenómeno esté influido por una decisión de no buscar empleo tanto como por la imposibilidad de encontrarlo.

Cuadro No. 1						
Tasas de desempleo por edades						
Rangos de Edad						
Años	12 - 17	18 - 24	25 - 34	35 - 49	50 - 64	65 o más
1990	8,9%	14,2%	6,4%	2,5%	1,2%	1,2%
1991	15,0%	17,9%	8,0%	3,7%	2,7%	2,8%
1992	14,4%	17,7%	9,6%	4,0%	3,8%	2,5%
1993	12,0%	16,8%	8,5%	4,3%	3,5%	4,7%
1994	11,9%	15,4%	6,6%	3,5%	3,0%	2,6%
1995	10,9%	16,1%	6,5%	2,9%	3,1%	2,6%
1996	13,2%	21,3%	11,0%	5,7%	5,1%	2,8%
1997	14,3%	19,8%	9,7%	4,2%	4,9%	3,0%
1998	18,6%	24,1%	11,3%	5,8%	5,7%	5,1%
1999	25,1%	25,9%	13,6%	8,7%	7,8%	11,3%
2000	14,7%	17,9%	8,0%	5,8%	4,7%	4,1%
2001	21,3%	19,5%	9,0%	7,3%	6,4%	5,2%
2002	17,8%	17,2%	9,2%	5,7%	5,2%	5,7%
2003	23,8%	20,6%	11,7%	6,9%	6,6%	7,9%
Fuente: INEC - SIISE v. 4.0						

Subempleo e informalidad

El tema del subempleo responde a una lógica de flexibilización laboral y de expulsión del mercado de trabajo, lo que ha hecho que se incremente la participación en empleos de baja calidad y se multipliquen modalidades que implican menor protección y “pertenencia” al sistema laboral y al mercado, como por ejemplo el llamado “autoempleo”.

El subempleo afecta principalmente a los niños y adolescentes entre los 10 y 17 años, cuyo aporte al hogar representa un sistema de aseguramiento. En el mejor de los casos, la remuneración laboral por mes para estas personas alcanza el 60% de los promedios de toda la población, y el aporte al hogar no alcanza el 30% para cubrir los gastos. El subempleo es una característica de la pre y post crisis, del ingreso al trabajo como una forma de sustento o ajuste. Este fenómeno tiende a disminuir entre los 18 y 29 años, pero se incrementa a partir de los 30 y llega a representar el 67.10% en la tercera edad. Esto nos demuestra que el mercado de trabajo tiende a precarizarse.

La educación, la capacitación y la experiencia tampoco aseguran una permanencia adecuada dentro del mercado laboral, así como la juventud es un indicador de expulsión por falta de experiencia y las personas adultas mayores no pueden encontrar trabajo debido a su edad. Entre los 10 y los 29 años las mujeres registran tasas menores de subempleo que sus pares masculinos, pero esta tendencia se revierte a partir de los 30 años, en donde son las mujeres son más afectadas por este fenómeno estructural.

Entre los/as trabajadores/as existe un 15% de personas que trabajan menos de 40 horas a la semana (subempleo visible), y en su mayoría se trata de condiciones laborables previamente acordadas. Hay un porcentaje importante de mujeres que trabajan menos horas porque les es imposible conseguir otro empleo o por atender tareas del hogar (42% de quienes trabajan menos de 40 horas). Todo el resto de la población que declara haber trabajado lo hace más de 40 horas, igualmente por tratarse de horario “normal” de trabajo. En el caso de los hombres, se encuentra un grupo importante que realiza actividades extras, para completar sus ingresos (19%). Cabe señalar que esta práctica es más generalizada en otros grupos de edad mayores (en especial en el tercero y cuarto rango), donde se entiende que la cobertura de necesidades familiares es mayor.

El exceso de trabajo se muestra de forma distinta entre hombres y mujeres. El 32% de las mujeres jóvenes mantienen un horario normal; el grupo de mujeres que realiza labores extras estaba centrado entre los 30 y 39 años. Entre 2000 y 2004 se ha duplicado el número de mujeres que realizan más de dos trabajos, así como el número de mujeres que trabajan solas, frente al de hombres. Por otro lado, existe un número importante de mujeres con exceso de trabajo o de clientes (60%) a diferencia de los hombres que realizan un mayor número de horas extras.

Sectores “juveniles” y condiciones de trabajo

Dentro de la categoría de empleados de oficina, oficiales y operarios de las industrias extractivas y en el sector de los servicios son los y las jóvenes quienes tienen una mayor participación. En el caso de los hombres es muy significativa su participación como operarios de industrias; mientras que existe un mayor número de mujeres que son empleadas de oficina. Esto nos indica que el porcentaje de jóvenes que son asalariados es significativo, a pesar de lo cual los niveles salariales muestran exageradas diferencias frente a los trabajadores adultos, y entre hombres y mujeres. Esto da cuenta de un proceso general de informatización del empleo, más allá de que se trate de sectores considerados o no formales.

En cuanto a la ocupación, el 29.58% de los hombres jóvenes trabaja como operadores, oficiales y operarios en la industria extractiva de la construcción; un 18.43% dentro del sector de los servicios; 14.96% pertenece a la categoría de trabajador no calificado. Esto nos indica que los hombres han logrado ocuparse dentro de industrias de uso intensificado de mano de obra, pero escasa tecnificación y demanda de preparación. Tan solo el 4.78% está ubicado dentro de la categoría de profesionales, intelectuales o científicos.

Las mujeres entre los 18 y 29 años concentran su actividad en el sector de los servicios, que representa el 29%; seguido por un 26% que trabaja como empleadas de oficina; existe un importante porcentaje de trabajadoras no calificadas (25%); científicas e intelectuales (9.53%); operarias 6.07%; operadoras 3.27%. Es importante anotar que el número de científicas e intelectuales se incrementa dentro del rango de los 30 y 39

años. Las mujeres son quienes participan mayoritariamente en el sector de los servicios en donde se concentra el trabajo inestable y la informalidad.

Existen un grupo importante de trabajadores sin remuneración, especialmente, entre los 18 y 23 años. El número de mujeres que no tienen remuneración casi triplica al número de hombres que declaran este tipo de actividades.

Como se dijo antes, entre el 2000 y el 2004 se incrementó el número de trabajadores por cuenta propia y los empleados privados, en servicios personales. Esto se traduce en dos cosas, por un lado existe un mayor número de jóvenes que tienden a crear sus propias fuentes de trabajo, lo que bajo determinadas circunstancias hace que crezca el subempleo; por otro lado, se multiplican actividades pequeñas y simplificadas que pueden ser manejadas de forma mercerizada.

En el sector público se hace evidente que la disminución del tamaño del Estado ha repercutido en la posibilidad de generación de empleo. En las encuestas se observa una mayor concentración de los empleados públicos en el rango de edad entre los 30 y 49 años, con una participación menor de personas jóvenes.

Igualmente, la condición de patrón o socio activo se incrementa con el paso de los años, siendo el grupo más numeroso el de los hombres entre los 50 y 64 años.

La estabilidad del trabajo está relacionada con la calidad de trabajador permanente u ocasional. Para el caso de los hombres el 70% está en condición de trabajador ocasional, apenas el 30% es trabajador permanente. En el caso de las mujeres, el 25% es trabajadora permanente y el 75% ocasional. La estabilidad laboral se incrementa para las mujeres entre los 30 y 39 años, mientras que para los hombres disminuye.

El 85% de los hombres entre los 18 y 29 años pertenecen a la categoría de desocupados nuevos; pero también pertenecen a las categorías de subempleo visible e invisible, siendo el segundo caso en el cual se concentra la mayoría. El subempleo invisible implica la realización de trabajos que generan insuficiente productividad, bajos ingresos y/o aprovechan de forma inadecuada la capacidad de los trabajadores. El subempleo visible comprende a aquellas personas que estando ocupadas trabajan involuntariamente menos horas que la jornada normal, esto también es un indicativo de precarización del trabajo. Los hombres jóvenes entre los 18 y 23

años son los más propensos a ser afectados por el subempleo visible, así como a participar en el sector informal. A medida que aumenta la edad, aumentan también los trabajadores que alcanzan la condición de ocupados adecuadamente, esto se explica sobre todo por el nivel de experiencia que van adquiriendo.

Las mujeres jóvenes representan el 76% de los desocupados nuevos, esto nos indica que este segmento de la población demanda oportunidades de trabajo y es importante iniciar un programa intensivo en la ocupación de mano de obra. El número de mujeres que declaran ser trabajadoras adicionales e inactivas casi duplica al número de hombres dentro de estas categorías. Por otro lado, las mujeres tienden a “informalizarse” al momento de ingresar al mercado de trabajo en situaciones de crisis. Esto se nota más en el grupo de mujeres más jóvenes y las mayores de 50 años.

Remuneraciones

Desde el año 2000 se observa un mejoramiento del ingreso promedio para la población, frente a la caída generalizada de los salarios reales durante la crisis. No obstante, persisten las brechas horizontales. Al analizar las diferencias salariales, dividiendo al grupo investigado en dos subcategorías (18 a 23 y de 24 a 29), las diferencias son más evidentes y se confirma que la edad (reflejada en experiencia, redes sociales, pertenencia a grupos, etc.) es un factor que permite mejorar el ingreso; el paso del grupo de 18 a 23 años al de 24 a 29 años casi duplica el salario percibido por el trabajo. No obstante, es de recordar que hay también mayor desempleo en este segundo grupo, lo que permite intuir mayor competencia quizás con personas mayores con mejor calificación. Si los salarios se elevan con la edad, también lo hace la competencia.

En otro aspecto relacionado con la inequidad en el mercado, se debe analizar la situación de hombres y mujeres. El ingreso promedio de un hombre es en promedio el 35% más alto que el de una mujer; esta brecha salarial se mantiene en todos los grupos de edad investigados. Las menores brechas se dan en los primeros y últimos rangos de edad sobre todo por que ingresan en condiciones similares, esto es igual preparación y poca o ninguna experiencia; pero entre los 24 y 29 se amplía la brecha y

los hombres tienden a mejorar sus ingresos. A nivel general persisten diferencias entre hombres y mujeres, las cuales se incrementan a medida que avanza la edad productiva.

Cuadro No. 2 Brechas de ingreso laboral de género	
Grupo de edad	Brecha (% M/H)
18-29 años	37,6%
30-39 años	44,1%
40-49 años	44,5%
50-64 años	28,6%
más de 65 años	24,5%
Total	39,7%
Fuente: Encuestas de empleo 2004 FLACSO	

Otro aspecto interesante del análisis son las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres por rama de actividad. Por ejemplo, en el año 1998 las mujeres que trabajaban en sector de la construcción mantenían un mejor ingreso que los hombres, esto se explica porque existían más mujeres que son profesionales de nivel medio, frente a un mayor número de hombres que trabajan como operarios y oficiales. Esta situación cambia con los años, debido a los procesos de desempleo de la mano de obra calificada. En la rama de hotelería y restaurantes las mujeres tienden a tener mejores ingresos, al parecer tienen una mayor aceptación como empleadas de oficina y trabajadoras de los servicios.

Existe un comportamiento que privilegia la mejor calificación y la experiencia a la hora de establecer mejores salarios, esto se evidencia entre los 24 y 29 años, en donde estas condiciones empiezan a pesar. No obstante, la brecha de género es más evidente a mayor calificación. Esto tiene que ver con factores institucionales del mercado laboral tales como la competencia y los límites de participación de las mujeres en círculos de decisión, a pesar de lo cual la educación superior tiene una incidencia muy importante en la oferta laboral de las mujeres (Vásconez 2001).

Educación y trabajo

De acuerdo a las encuestas de empleo de FLACSO, un poco más de la mitad de los y las jóvenes de entre 18 y 29 años tiene educación secundaria; un 12% ha accedido solamente a la primaria y un 34% a la educación superior, siendo en este nivel mayor la participación de las mujeres que de los hombres, lo cual, sin embargo, no les asegura una mayor remuneración y menos aún reducción de brechas de salario. Por otro lado, la menor edad y el nivel “medio” de educación por lo general son señales negativas para el mercado en términos del tipo de trabajo; como se dijo antes, una gran proporción de las personas más jóvenes se insertan en el mercado en calidad de trabajadores “no calificados”, categoría que más que relacionarse con la calificación o la formación, alude al tipo de tareas, flexibles, sumamente variadas y móviles, de tipo manual o de bajo valor agregado.

En general, la tasa de matriculación en los niveles superiores ha mantenido un crecimiento sostenido desde 1990, en parte porque desde 1990 existe una proliferación de institutos técnicos y carreras intermedias lo que ha contribuido a cambiar el panorama educativo de los jóvenes; entre 1998 y el 2004 se registró una tasa de matriculación importante en este tipo de instrucción, aunque ha empezado a decaer en términos absolutos hacia los dos últimos años. Este tipo de formación posibilita que las mujeres y los hombres jóvenes puedan insertarse dentro del sector moderno de la economía, especialmente como obreros privados. No obstante, a partir de los 20 años existe una alta propensión a abandonar los estudios superiores; la presión laboral y la competencia que enfrentan es alta, mientras que los recursos financieros para el estudio, así como el tiempo (en el caso de las mujeres) se reducen con la edad.

Para el caso de jóvenes que están en edad de estudiar hasta el bachillerato, la decisión entre educación y trabajo es compleja, dado que enfrentan un sistema educativo poco satisfactorio, del que no se esperan beneficios, frente a un retorno inmediato de liquidez provenientes del trabajo, que incluso les otorga capacidad de decisión dentro de sus hogares. “El retorno por remuneración de los niños y jóvenes que no están matriculados es mayor en un 12.5% al de quienes trabajan y estudian. (...) El ingreso laboral de los jóvenes trabajadores se incrementa con la edad y la no

matrícula, y entre los estudiantes, con los niveles más altos de educación” (Vásquez 2002: 41-42).

Sin embargo, el informe de la OIT señala que Ecuador es uno de los países en los que tener un mayor nivel de educación es igual a mantener períodos más largos de desempleo; esto se puede explicar en una dinámica en la que los y las jóvenes no pueden esperar demasiado para ingresar al mercado de trabajo o cambiar de ocupación según sus expectativas económicas. No obstante, tener niveles más altos de educación repercute en la remuneración y es una variable importante a la hora de mejorar el ingreso.

Adicionalmente, a medida que se incrementa la edad es más importante la calificación. Se evidencian discriminaciones del mercado laboral hacia las personas más jóvenes en tanto a iguales niveles de educación los salarios de los adultos casi triplican a los de los jóvenes, en especial del grupo de 18 – 25 años frente al de 35-40 años.

Rango edad	Nivel de instrucción	Promedio/mes	Incremento
10-17 años	Preprimaria y primaria	64.24	
	Secundaria y postsecundaria	52.75	-17.9%
18-29 años	Ninguno y centro de alfabetización	119.30	
	Preprimaria y primaria	127.70	7.0%
	Secundaria y postsecundaria	140.94	10.4%
30-39 años	Superior y postgrado	214.76	52.4%
	Ninguno y centro de alfabetización	117.72	
	Preprimaria y primaria	155.57	32.2%
40-49 años	Secundaria y postsecundaria	212.70	36.7%
	Superior y postgrado	336.07	58.0%
	Ninguno y centro de alfabetización	123.61	
50-59 años	Preprimaria y primaria	158.55	28.3%
	Secundaria y postsecundaria	228.80	44.3%
	Superior y postgrado	400.93	75.2%

Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado

50-64 años	Ninguno y centro de alfabetización	85.36	
	Preprimaria y primaria	166.21	94.7%
	Secundaria y postsecundaria	255.78	53.9%
	Superior y postgrado	460.25	79.9%
+ de 65 años	Ninguno y centro de alfabetización	64.63	
	Preprimaria y primaria	180.77	179.7%
	Secundaria y postsecundaria	220.29	21.9%
	Superior y postgrado	540.74	145.5%

Por otro lado, si se analiza el retorno del trabajo a jóvenes en edad de estudiar no matriculados, se encuentra que es mayor que para aquellos que estudian. Es decir, aparentemente es más “rentable” de manera inmediata el abandono del colegio que la búsqueda de opciones combinadas de estudio y trabajo. “Esto además responde a una oferta educativa relativamente inflexible que no brinda este tipo de opciones, y a que los beneficios esperados de la educación para sectores pobres no difieren en gran medida por nivel educativo alcanzado” (Arcos, Vásquez 2001:53).

Políticas públicas y trabajo: la invisibilidad de los y las jóvenes

La construcción de agendas de políticas en Ecuador de las últimas tres décadas ha experimentado un proceso de transformación a partir de algunas fuerzas básicas: la de las corrientes ideológicas-económicas que han arrastrado América Latina, con diferentes ritmos y niveles de rezago; la de actores internos con posiciones funcionales e interesadas en estas corrientes que encuentran en los últimos años un contrapeso en nuevas actorías sociales con crecientes niveles de poder, con posiciones antagónicas en relación a esta “importación” de políticas y modelos; y la de posiciones y propuestas que, al tono de los tiempos, pretenden relevar la construcción de nuevas pertenencias e identidades de cara a la pérdida de vigencia de fronteras y distinciones sociales tradicionales.

Es en este último contexto que se puede pensar y mirar a las políticas de juventud. Tanto en el plano económico como social – distinción que

es meritoria al confrontar los textos y discursos sobre las agendas en Ecuador – estas políticas han ignorado sistemáticamente a los jóvenes, involucrándolos indistintamente en estrategias dirigidas hacia la infancia y/o al “resto” de la sociedad, y considerándolos de manera indirecta, parcial y segmentada, a pesar de su constancia en convenios y su mención en varios de los cuerpos legales nacionales.

La mirada segmentada, limitada y poco específica, la falta de voz y participación efectiva de los sujetos de política, la indefinición sobre el concepto de juventud desde quienes han ejercido poder y rectoría, sumadas a una organización político-burocrática que no permite fluidez entre los conocimientos y saberes de la investigación y el diseño de políticas, han sido características permanentes del proceso de construcción de agendas sociales y económicas en Ecuador.

Por otro lado, el fracaso institucional en sistematizar experiencias exitosas y aprendizajes no académicos, en comunicarse y converger, llevan a que las intervenciones se conviertan en una suerte de experimentos, que exacerbaban la desconfianza de los y las jóvenes en las instituciones adultas y las fricciones o quiebres entre jóvenes e instituciones: familia, escuela, gobiernos.

El trabajo juvenil ha sido considerado de manera indirecta, parcial y segmentada desde las agendas de políticas públicas en el país, a pesar de su constancia en convenios y su mención en varios de los cuerpos legales nacionales². Por lo general, no se ha tratado la temática y especificidades de la juventud de manera integrada, y el trabajo juvenil ha estado presente fundamentalmente dentro de las agendas educativas, por un lado y en menor grado en las agendas laborales.

Desde la educación la temática ha tratado al trabajo en un primer momento (década de los años 70), referido a la educación técnica y la capacitación profesional, es decir, dirigido hacia jóvenes estudiantes (mayoritariamente hombres), con el fin de que se inserten en el aparato productivo nacional que el modelo económico indicaba.

2 Los más importantes: la Constitución Política de la República, la Convención sobre los Derechos del Niño, los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, el Código de Trabajo y el Código de Menores. Se incluyen por otro lado disposiciones relativas al tema en la Ley de Zonas Francas, Ley de Trabajo a Tiempo Parcial, Código de Salud, Ley y Reglamento de Fomento Artesanal y Código de Comercio. Al respecto, ver Simon, F. (2001).

Posteriormente, se planteó la necesidad de vincular la educación secundaria con el empleo, sin explicitar estrategias o acciones que conduzcan a ello. La política educativa estuvo orientada durante 20 años a la expansión de la infraestructura y focalizada en la educación básica y en cierto modo el equipamiento de los colegios técnicos.

Hacia finales de los años 80, el modelo de gobierno plantea el ajuste con rostro humano y el pago de la deuda social, pero extrañamente la educación no es un tema que se enfatice demasiado, y menos aún la educación media o su vinculación con el trabajo.

A inicios de los años 90, se comienza a plantear la falta de correspondencia entre el sistema educativo y las necesidades de la economía y por ende la adecuación de los recursos humanos a los requerimientos de mercado laboral. Avanzados los años noventa los planteamientos de política educativa fueron centrándose en la calidad, pero con un sesgo importante hacia la educación básica, dejando de lado el bachillerato.

Desde las políticas laborales, aparte de la edad, no se han especificado políticas específicas para jóvenes o incentivos a su empleabilidad (luego de pasar la edad permitida legalmente). Más aún, dado que los jóvenes se encuentran fuera de organizaciones gremiales relacionadas con el trabajo, están aparentemente cubiertos por los beneficios laborales generales. No se evidencian políticas específicas de generación y protección de empleo, de apoyo al ingreso a los mercados, al acceso a información, apoyo para la búsqueda y permanencia en el trabajo, entre otros.

Otra carencia importante es el tratamiento del empleo desde el desarrollo productivo y económico. Si bien se plantean políticas de producción y crecimiento económico, no se proponen estrategias específicas de generación de oportunidades de empleo para jóvenes, fuera de algunas iniciativas sobre políticas de crédito y microempresas.

Por otro lado, la falta de integralidad en la consideración de los jóvenes como sujetos de políticas lleva a que no se identifiquen sus necesidades de opciones y espacios y las inequidades que enfrentan en relación a otros grupos sociales.

En definitiva, a pesar de que hay esfuerzos iniciados, no existe resultado alguno que demuestre un aceptable nivel de cumplimiento de la normativa laboral existente, tanto para niños/as como para jóvenes, y que tanto las políticas laborales como educativas, culturales e incluso de salud

pública relacionadas con esta temática se presentan disociadas y contradictorias, tanto en sus concepciones y “ubicación” del o los grupos a los que pretenden dirigirse, como en sus estrategias de intervención.

En la década de 1980, el país ingresa a un acuerdo regional sobre políticas de la juventud CLACJ (Consejo Latinoamericano y Caribeño de Juventud) como un paso previo a la ejecución de una política integral que promueva la participación de la juventud. En esta década se registran avances y retrocesos en el reconocimiento de derechos y de participación de los jóvenes. Durante el gobierno de León Febres- Cordero, los jóvenes son vistos como vulnerables para caer en las trampas de la droga, la delincuencia y la desobediencia civil, frente a este diagnóstico se privilegió el uso de una política represiva y de protección, antes que de participación e involucramiento real. En 1987 se creó la DNJ (Dirección Nacional de la Juventud) como parte del MBS, aunque no se trabajó en el diseño de políticas integrales. Este gobierno prefirió la represión al diálogo y los jóvenes continuaron siendo vistos de forma aislada y como fuente de problemas antes que de soluciones.

En 1988, año del gobierno del Dr. Rodrigo Borja, la política de juventud se reorientó desde el Frente Social (conformado por tres ministerios: Salud, Educación y Trabajo y coordinado por el MBS) con el fin de articular acciones y optimizar recursos. Fue el tiempo en el que se desarrollaron iniciativas diversas como Plan Nacional de la Juventud 1990 que buscaba privilegiar un concepto integrador e integral de las políticas en torno a los y las jóvenes.

Posteriormente, el gobierno del Arq. Sixto Durán Ballén busco la reorientación del rol del Estado dentro de la sociedad y promover la responsabilidad de ciertos temas hacia los organismos locales y las instituciones privadas, delegando un número creciente de obligaciones y sin retomar el tema de los jóvenes como un eje para el desarrollo; en esta etapa se privilegió la agenda económica a la social.

En 1998, el Estado Ecuatoriano aprobó un Plan Nacional de Derechos Humanos, en el que se busca una relación más directa entre la protección y el ejercicio pleno de ciudadanía de los ecuatorianos en general y, particularmente, de algunos segmentos de la población, como: mujeres, tercera edad, indígenas, niños, niñas y adolescentes; no se menciona nada sobre los jóvenes, marginando de esta manera a este segmen-

to importante, limitando su capacidad de desarrollo y negando una posibilidad real de vincularse abiertamente con el mundo adulto.

Después del gobierno de Durán Ballén no se ha contado con un plan específico orientado hacia la juventud, los caminos explorados se han orientado principalmente hacia el reconocimiento de los derechos de niños y adolescentes, realizando importantes avances en este campo, sobre todo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. Pero para los jóvenes no existen políticas nacionales que permitan visualizarlos o identificarlos como parte importante del desarrollo.

Actualmente, con la conformación del Consejo Nacional de la Juventud y del Instituto Nacional de Juventud se pretende ingresar a una lógica de descentralización y contar con organismos locales especializados en temas de juventud. Desde el gobierno también se está trabajando en iniciativas de capacitación para los jóvenes de escasos recursos económicos de las provincias más pobres del país. La generación de empleo a través de microempresa, la capacitación y el crédito productivo son los temas que se tratan en estas agendas en los últimos años, nada nuevo en relación a los ejes planteados desde hace dos décadas.

Bibliografía citada

- Arcos, C., Vásconez, A. (2001). *Estudio sectorial sobre el bachillerato en Ecuador*, BID.
- CEPAL. *Juventud, población y desarrollo*. Cepal, Chile
- CEPAR (2003). *Situación de los adolescentes y jóvenes en el Ecuador*. Quito: Editorial Efecto Gráfico.
- SIISE, versión 3.5 (Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador, elaborado por la Secretaría Técnica del Frente Social).
- Simon, F. (2001). *Legislación sobre trabajo infantil en Ecuador*. DYA-Proyectos.
- Vásconez, Alison (2002). *Hacia el diseño de políticas públicas para jóvenes: contextos, ejes y estrategias*. Quito: FLACSO.

Bibliografía consultada

- Abdalá, E. (2002). *Jóvenes, educación y empleo en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Aro, Pekka. "Empleo y formación de jóvenes". Artículo publicado por la OIT en: www.oit.org.
- Cevallos, C., Maluf, M., Sánchez, J. (2004). *Análisis situacional de la juventud en riesgo en el Ecuador*. Banco Mundial. Documento a publicarse en julio.
- Cibils, V., Giulgale, M., López-Cálix, J. (2003). *Ecuador una agenda económica y social del nuevo milenio*. Colombia: Banco Mundial-ALFAO-MEGA.
- Consejo de la Juventud de España (1995). *Bases para una política de juventud*. Madrid: Consejo de la Juventud de España.
- De Moura, C., Verdisco, Aimee. "Formación de jóvenes desempleados en América Latina". Documento publicado en: www.oit.org.
- Fundación Futuro Latinoamericano (2004). *El futuro del Ecuador: visiones desde la Juventud*. Quito: Fundación Futuro Latinoamericano.
- Jaramillo, Marcelo (1996). *Políticas de juventud en América Latina: evaluación y diseño*, Quito.
- Kremenchutzky, Silvia (2003). *Formación de los jóvenes para el trabajo: principales interrogantes y preocupaciones desde las organizaciones de la sociedad civil*. Buenos Aires: II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo.
- OIT(2001). *Empleo y protección social en Ecuador propuesta de la OIT*. OIT.
- OIT (2003). *Emplear a los jóvenes: promover un crecimiento intensivo del empleo*. OIT, Ginebra.
- OIT (2003). *Análisis de las políticas y programas sociales en Ecuador*. OIT, Lima.
- Palomeque, Edison (2002). *Los y las jóvenes a través de su opinión*. Quito: FLACSO.
- PNUD (2003). *Informe sobre desarrollo humano 2003*. Dinamarca: Mundi-Prensa.
- Programa del Muchacho Trabajador (2000). *Con y desde l@s jóvenes ;No para l@s jóvenes!*. Quito: Programa del Muchacho Trabajador.

- Rodríguez, Ernesto (2002). *Insumos iniciales para el diseño del libro blanco sobre políticas de juventud en Iberoamérica*. España: Secretaría General de la Organización Iberoamericana de Juventud, España.
- Theza, Marcel (2003). *Jóvenes y empleo: notas sobre un permanente desencuentro*.
- Varios autores (1990). *La juventud en Ecuador al fin de la década de 1990*. Quito: DNJ, Quito.
- Varios autores (1996). *Investigación sobre la situación socio-económica y expectativas generacionales de los adolescentes y jóvenes ecuatorianos, una visión panorámica*. Quito: DNJ UNFPA – FIPA.
- Vásquez, A., Proaño, F. (2002). *Trabajo infantil y juvenil*. Quito: FLACSO.
- Vásquez, A., Córdova, R., Muñoz, P. (2003). *La construcción de las políticas sociales en Ecuador durante los años ochenta y noventa: sentidos, contextos y resultados*. Chile: CEPAL.
- Verdesoto, Luis (1999). *Las agendas de desarrollo del Ecuador en los 90*. Quito: CEPLAES.

Páginas web consultadas:

www.inec.gov.ec
www.comunidadandina.org
www.oit.org
www.bancocentral.fin

La rotación, movilidad y trayectorias de la fuerza de trabajo de los jóvenes en el mercado laboral

José Antonio Martínez D.

Introducción

El objetivo de esta investigación es analizar la dinámica de la fuerza de trabajo con énfasis en los jóvenes¹, bajo las perspectivas de rotación, movilidad y trayectorias. El estudio bajo estas perspectivas ofrece una visión más completa de las características y estructura de la situación laboral juvenil, ya que permite un seguimiento en el tiempo y por tanto el análisis de su evolución, en contraste con los estudios coyunturales que sólo muestran una foto de ese momento.

Como se puede apreciar en todos los países de América Latina y claramente en el Ecuador, el mercado laboral presenta diversas distorsiones y problemas para garantizar a la población acceso y permanencia dentro de éste. Su evolución en los últimos años presenta elevados porcentajes de volatilidad y desocupación, lo mismo que incide negativamente en la pobreza y condiciones de vida.

Con respecto a lo anterior, varios investigadores y grupos sociales ecuatorianos coinciden en que a partir de 1999, año en que se enfrentó la más aguda crisis económica de las últimas décadas, el acelerado proceso emigratorio que se vivió, hizo que los indicadores de desocupación no se disparesen hacia cifras crónicas de más del 20%.

1 En el presente estudio se considerará como jóvenes las personas que se encuentren entre los 15 y 28 años de edad y como adultos a los que están entre 29 y 64 años.

La mayoría de los empleos son mal pagados, de bajo desarrollo tecnológico y por tanto de escasa productividad. Adicionalmente en el Ecuador, desde los años noventa se puede apreciar que el mayor porcentaje de la demanda laboral urbana se concentra en el sector servicios y dentro de éste casi exclusivamente en lo que se refiere a ventas, ésta última, actividad caracterizada por la inestabilidad en todo sentido y su baja remuneración.

Haciendo una breve caracterización del mercado laboral ecuatoriano en los últimos años, se tiene que las oscilaciones en el producto, principalmente en épocas de crisis, sumado a los procesos de Reforma del Estado, reingeniería de procesos, y el aumento de importaciones de productos baratos de Colombia, Perú y Asia, han tenido importantes repercusiones sobre el nivel de empleo del país y sobre el crecimiento acelerado del subempleo.

Cada vez se hace más notorio que las políticas aplicadas para generar crecimiento y empleo han sido inadecuadas y erróneas, por otro lado, el ambiente macro de inestabilidad económica, política y social han deteriorado las potencialidades de un desarrollo integral.

En tal sentido, un entendimiento y diagnóstico adecuado de las condiciones estructurales del mercado laboral y su dinámica en el tiempo, permitirían un diseño más acertado de políticas y programas de inserción laboral, especialmente de los jóvenes quienes presentan los mayores problemas en este sentido.

Limitaciones de la investigación

Las investigaciones que buscan analizar comportamientos y cambios a lo largo del tiempo, por lo general se encuentran con problemas en la disponibilidad de información adecuada. Resulta muy costoso realizar mediciones periódicas que permitan hacer un seguimiento de la población objetivo.

En este caso, el análisis de la inserción de los jóvenes al mercado laboral bajo las perspectivas de rotación, movilidad y trayectorias, tiene como primera dificultad, la falta de estadísticas específicas en el Ecuador para este fin. Para superar esta limitación, se trabajó con la encuesta Indicador-

res de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, convenio Banco Central del Ecuador – Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Dicha fuente ofrecía información mensual y se la realizó de marzo de 1998 a enero de 2003.

Sin embargo, como se explicó anteriormente, la metodología de investigación aplicada permitió realizar el seguimiento de manera más adecuada desde abril del 2000 (por cantidad disponible de información para el seguimiento), coincidiendo este período con la peor crisis sistémica que ha atravesado el Ecuador en su historia. La misma que explotó en 1999 con el colapso del sistema financiero y la quiebra de la mayoría de los bancos más importantes del país.

Los mayores problemas económicos y sociales en el Ecuador se presentaron a finales de la década de los años noventa, donde el impacto de choques adversos como el enfrentamiento armado con el Perú (1995), el fenómeno del niño (1997), la caída en el precio del petróleo (1998), las crisis internacionales (Tequila, Asiática, Real, Rusa, entre las principales) y la continua inestabilidad política y social, contribuyeron al deterioro de la economía. Estos hechos agudizaron el descalabro de la banca nacional, así como ahondaron el déficit fiscal y fueron ingredientes que aportaron al mayor deterioro de las variables claves de la economía.

Los constantes déficit fiscales derivados del significativo peso de la deuda y del importante tamaño estatal, sumados a las crisis bancarias hicieron que los gobiernos de turno utilizaran la emisión monetaria para generar recursos que les permita cubrir estos costos, provocando fuertes presiones inflacionarias.

A breves rasgos, según estadísticas del ILDIS², esta crisis significó al país un decrecimiento de -6,3% del producto en 1999, una caída del PIB nominal de 23.255 millones de dólares en 1998 a 16.674 y 15.933 en 1999 y el 2000, la desocupación alcanzó un 15,1 en 1999 y 10,3 en el 2000, la inflación 60,7% y 91% respectivamente, el salario real (base septiembre de 1994 - agosto de 1995 = 100) apenas llegó a 64,20 en marzo de 2000, datos que reflejan sólo una parte de la gran recesión que se vivía.

2 Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, ILDIS – Fundación Friedrich Ebert, FES, en <http://www.ildis.org.ec/estadisticas/estadisticas.htm>

Por tanto, una segunda limitación que se tiene, es que el 2000 fue un año atípico, lo que implica que los resultados de rotación de abril a mayo de éste año, reflejan una situación fuera de lo común y los cambios de movilidad podrían mostrar un regreso a la “normalidad”, más que un cambio significativo en la economía o situación del mercado laboral.

En cuanto al seguimiento de las personas, se tiene una tercera dificultad por el importante número de casos que se pierde de un período a otro. Varias razones sustentan lo anterior, entre éstas, la más importante es que la investigación se realizaba en base a un panel rotativo 3-9-3 que fue distribuido en orden aleatorio; no toda la muestra se repetía durante los 3 meses simultáneamente; había un tercio cada mes que era “nueva muestra”, por lo que desde ahí sólo era posible hacer un seguimiento a los dos tercios de los hogares de un mes a otro.

Por otro lado, con mayor incidencia de un año a otro, se pierden casos por la imposibilidad de encontrar a las mismas personas en el domicilio, cambios en la estructura del hogar y cansancio por la encuesta. Adicionalmente y no menos importante, en el período de análisis se vive un acelerado proceso migratorio que cambió radicalmente la composición de un elevado número de hogares.

También se debe considerar que se producen errores en la recolección de la información y en la etapa de digitación que hacen difícil determinar si se trata de la misma persona; por ejemplo, si alguien de 33 años, por error de digitación se pone 43 años y al mes o al año siguiente se corrige inconscientemente esta falta, no se puede saber con precisión si se trata del mismo caso; similar situación podría generarse con las otras variables.

Esta reducción del número de casos, afecta en gran medida la significación estadística de los datos, en especial los más desagregados; lo cual limita la posibilidad de realizar conclusiones precisas, por lo que en la interpretación de los resultados se debe tomar como tendencias y los datos duros con mucho cuidado.

Comparaciones generacionales

Las principales características que se desprenden del estudio realizado, muestran claramente que los jóvenes presentan marcadas dificultades de

La rotación, movilidad y trayectoria de la fuerza de trabajo de los jóvenes

acceso y permanencia en el mercado laboral. De esta manera, con respecto a los adultos las tasas de desocupación son mayores y por otro lado, las posibilidades de ocuparse de un período al otro se reducen sustantivamente.

Con respecto al primer punto, la desocupación, en el corto plazo (de un mes a otro), se encontró una mayor incidencia de esta problemática en los jóvenes (en porcentajes, aproximadamente el doble con respecto a los adultos (ver cuadros 1, 2,)). Lo anterior es más significativo en los que tenían de 19 a 23 años, muchos de los cuales se encuentran en la disyuntiva entre iniciar una carrera universitaria o trabajar para ayudar o solventar el hogar, dentro de un mercado laboral que ofrece limitadas opciones a los jóvenes, principalmente en actividades que son mal remuneradas, donde encuentran mayor competencia y por tanto quedan cesantes en mayor medida de un período a otro.

Cuadro No. 1							
Rotación entre condición de actividad de abril a mayo del 2002, en los jóvenes							
Condic. de actividad/ Abril 2002	Ocupados	Ocup. y estud.	Desocupados	Inact. estud.	Otros inact.	Trabaj. adic.	TOTAL
Ocupados	97,10%	0,67%	1,56%	0,00%	0,67%	0,00%	100,00%
Ocupados y estud.	3,67%	93,58%	0,00%	2,75%	0,00%	0,00%	100,00%
Desocupados	8,33%	0,00%	81,48%	2,78%	5,56%	1,85%	100,00%
Inactivos estudiantes	0,00%	1,65%	1,46%	96,71%	0,00%	0,18%	100,00%
Otros inactivos	4,42%	0,00%	10,62%	0,88%	77,88%	6,19%	100,00%
Trabajadores adicionales	5,77%	0,00%	5,77%	1,92%	17,31%	69,23%	100,00%
Total	33,16%	8,27%	8,56%	38,97%	7,69%	3,34%	100,00%
Fuente: Encuesta del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE-Banco Central del Ecuador Elaboración: José Martínez Dobronsky							

Cuadro No. 2							
Rotación entre condición de actividad de abril a mayo del 2002, en los adultos							
Condic. de actividad/ Abril 2002	Ocupados	Ocup. y estud.	Desocupados	Inact. estud.	Otros inact.	Trabaj. adic.	TOTAL
Ocupados	98,36%	0,00%	0,82%	0,07%	0,48%	0,27%	100,00%
Ocupados y estud.	17,24%	82,76%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Desocupados	11,34%	0,00%	75,26%	0,00%	6,19%	7,22%	100,00%
Inactivos estudiantes	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Otros inactivos	3,90%	0,00%	0,98%	0,00%	92,44%	2,68%	100,00%
Trabajadores adicionales	2,20%	0,00%	3,30%	0,00%	16,48%	78,02%	100,00%
Total	70,32%	1,15%	4,40%	0,19%	19,48%	4,45%	100,00%

Fuente: Encuesta del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE-Banco Central del Ecuador
Elaboración: José Martínez Dobronsky

En cuanto a la inserción al mercado laboral, la posibilidad de encontrar una ocupación disminuye paulatinamente a medida que la población pertenece a un grupo de edad inferior. Lo mismo que se constata en el hecho que los porcentajes de rotación de cualquier condición de actividad hacia la ocupación, en los diferentes períodos analizados son menores en los más jóvenes, mientras que el paso y persistencia en la desocupación es mayor.

Estas dificultades en los jóvenes, son explicadas en gran medida por su falta de experiencia. Por un lado, en lo relacionado a destrezas físicas adquiridas con el tiempo en las actividades que realizan, y por otro, insuficiencia de conocimientos teóricos, lo que reduce la productividad del trabajador. Un limitante adicional constituye el costo implícito para los empleadores de la adaptabilidad de los trabajadores con menor edad, por lo que en muchos casos, cuando alguien renuncia o es despedido, en vez de buscar reemplazos se busca redistribuir funciones entre los que quedan.

Otro aspecto que dificulta el acceso y permanencia de los jóvenes en el mercado laboral es la limitada información y red de contactos con la que cuentan, lo que disminuye las posibilidades de referencias y conocimientos sobre nuevas oportunidades. En los periódicos (que constituyen la mayor fuente de información de nuevas opciones) lo que predomina

son actividades de servicios en ventas que son muy inestables en duración e ingresos, constituyendo un desincentivo para mantenerse ahí, al igual que los trabajos manejados por tercerizadoras que reciben parte del pago y libran a las empresas de responsabilidades.

La desregulación del mercado laboral (mala aplicación de la flexibilización), además de no haber logrado reducir la cesantía, ha provocado desincentivos para que los jóvenes permanezcan en sus trabajos y busquen mejorar su nivel educativo y capacidades para poder acceder a ocupaciones que les garantice estabilidad, ingresos adecuados y oportunidades de construir expectativas futuras. Por su parte, los jóvenes en la mayoría de los casos, carecen de iniciativa para generar microempresas pues al salir de las universidades e institutos únicamente buscan encontrar empleo y no generarlo, lo que se dificulta con las pocas posibilidades de obtener financiamiento y asesoría técnica.

Entre las personas que estuvieron ocupadas al inicio y fin del período de análisis (abril del 2000 y el mismo mes del 2002), se pudo constatar mayor inestabilidad en los jóvenes con respecto a los adultos, en el sentido de mantenerse ocupados en la misma actividad. De esta manera, se encontró una elevada movilidad en los primeros entre las distintas ramas de actividad, categorías de ocupación, grupos de actividad y segmentación del mercado laboral, lo que condiciona la capacidad de acumular experiencia y especialización.

Sin embargo, en el análisis de movilidad, se percibe una mejora en las deterioradas condiciones de los jóvenes. Por un lado, en lo que respecta a la segmentación del mercado laboral, se observa que éstos pasan en mayor medida del sector informal al formal, lo mismo que potencialmente mejora la calidad del empleo con respecto al otro segmento poblacional.

Cuadro No. 3 Movilidad entre segmentación del mercado laboral de abril/mayo del 2000 a abril/mayo del 2002, en los hombres jóvenes					
S.M. Laboral/ Abril 2000	Sector Moderno	Sector Informal	Sector Agrícola	Sector Doméstico	Total
No informa	59,38%	37,50%	3,13%	0,00%	100,00%
Sector moderno	80,74%	15,56%	3,70%	0,00%	100,00%
Sector informal	48,84%	44,19%	0,00%	6,98%	100,00%
Sector agrícola	55,56%	11,11%	33,33%	0,00%	100,00%
Sector doméstico	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	100,00%
TOTAL	70,14%	24,13%	4,07%	1,36%	100,00%

Fuente: Encuesta del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE-Banco Central del Ecuador
Elaboración: José Martínez Dobronsky

Cuadro No. 4 Movilidad entre segmentación del mercado laboral de abril/mayo del 2000 a abril/mayo del 2002, en las mujeres jóvenes					
S.M. Laboral/ Abril 2000	Sector Moderno	Sector Informal	Sector Agrícola	Sector Doméstico	Total
No informa	51,17%	27,59%	3,45%	13,79%	100,00%
Sector moderno	95,59%	7,41%	0,00%	0,00%	100,00%
Sector informal	17,86%	78,57%	0,00%	3,57%	100,00%
Sector doméstico	29,41%	11,76%	5,88%	52,94%	100,00%
TOTAL	65,16%	24,52%	1,29%	9,03%	100,00%

Fuente: Encuesta del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE-Banco Central del Ecuador
Elaboración: José Martínez Dobronsky

Por otro lado, otra variable que mostraría una mejoría en sus condiciones, es la variación de los ingresos reales. Se puede observar que el aumento de éstos benefició en mayor medida a los jóvenes, lo cual no significa que sus salarios alcanzaron un nivel adecuado, sino solamente que el ajuste hacia arriba fue proporcionalmente mayor, ya que sus salarios eran inferiores.

La rotación, movilidad y trayectoria de la fuerza de trabajo de los jóvenes

Cuadro No. 5 Variación de ingresos reales de abril/mayo 2000 a abril/mayo del 2002, por grupos de edad y sexo							
	Jóvenes			Adultos			Total
	Homb.	Muj.	Tot. jóvenes	Homb.	Muj.	Tot. adultos	
Caída de de más del 10%	5,84%	4,44%	5,33%	12,38%	10,94%	11,83%	10,38%
Caída de 1% a 10%	5,19%	3,33%	4,51%	2,48%	2,50%	2,49%	2,94%
Aumento de 1% a 10%	3,25%	1,11%	2,46%	4,38%	4,38%	4,38%	3,95%
Aumento de más de 10%	85,71%	91,11%	87,70%	80,76%	82,19%	81,30%	82,74%
Total de grupo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE-Banco Central del Ecuador
Elaboración: José Martínez Dobronsky

El análisis bajo la perspectiva de trayectorias, confirma que la desocupación afecta severamente a los jóvenes y preocupa el alto porcentaje de los que estuvieron siempre desocupados o en dos períodos, lo que expresaría una cesantía permanente y difícil de romper³.

En los hombres jóvenes, se aprecia que los siempre ocupados y siempre inactivos representan aproximadamente el 33%. Por otro lado, el tránsito entre ocupación y desocupación afecta en mayor medida a este grupo.

Cuadro No. 6 Participación de los tipos de trayectoria según condición de actividad a lo largo del período abril del 2000, 2001 y 2002 de los hombres jóvenes		
Siempre ocupados	33,80%	Nunca desocupado
Tránsitos entre ocupación e inactividad	15,68%	
Siempre inactivos	32,75%	82,23%
Siempre desocupados	0,70%	Alguna vez desocupado
Tránsitos entre desocupación e inactividad	5,57%	
Tránsitos entre ocupación y desocupación	10,45%	
Tránsitos entre ocupación, desocupación e inactividad	1,05%	
Total	100%	100%

Fuente: Encuesta del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE-Banco Central del Ecuador
Elaboración: José Martínez Dobronsky

3 Si bien cuando se habla de categorías de ocupación se hace referencia a la población activa, y la población inactiva no es parte de la fuerza laboral, en el presente estudio

En las mujeres jóvenes, se evidencia un aumento significativo de la categoría “alguna vez desocupado” que representa un 24,82% (el mayor de todos), lo que significa más de 8 puntos porcentuales con respecto a la población general. Dentro de éstas, el tránsito más significativo es entre desocupación e inactividad. Comparativamente con el resto de grupos, es aquí donde mayor impacto tiene el estar siempre desocupadas.

Con respecto a las que nunca estuvieron desocupadas, se reduce significativamente la categoría siempre ocupadas y para este caso representa el 20,21%, mientras que las siempre inactivas representan el 38,30%

Siempre ocupados	20,21%	Nunca desocupado
Tránsitos entre ocupación e inactividad	16,67%	
Siempre inactivos	38,30%	
Siempre desocupados	1,42%	Alguna vez desocupado
Tránsitos entre desocupación e inactividad	13,12%	
Tránsitos entre ocupación y desocupación	7,09%	
Tránsitos entre ocupación, desocupación e inactividad	3,19%	
Total	100%	100%
Fuente: Encuesta del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE-Banco Central del Ecuador Elaboración: José Martínez Dobronsky		

Comparaciones por género entre los jóvenes

Como se ha podido analizar, existen marcadas dificultades en el mercado laboral ecuatoriano que afectan con mayor intensidad a los jóvenes, quienes se enfrentan a una situación de constantes obstáculos e inseguridad. Pero estos problemas no son uniformes para hombres y mujeres. En los jóvenes, las tasas de desocupación afectan en mayor medida a los hombres entre 15 a 23 años, pero para los que tenían entre 24 a 28 años, esta situación cambia y aquí son las mujeres las que se ven, significativamente más afectadas. Lo anterior puede ser explicado porque éstas últimas presentan

se incluye a los “Siempre Inactivos” como “Nunca Desocupados”, únicamente con fines ilustrativos.

mayor estabilidad como estudiantes, pero cuando se termina la edad donde potencialmente se estudia se encuentran con mayores trabas de ingreso al mercado laboral.

De esta manera, los hombres presentan en todos los casos mayores participaciones de ocupación. Adicionalmente, en el mediano plazo, de un año a otro, se observa una considerable estabilidad laboral en éstos (en el corto plazo esta relación no es uniforme y en algunos casos las mujeres muestran mayores porcentajes de permanencia dentro del mercado laboral).

También, se observó que para los hombres resulta más factible salir de la desocupación hacia la ocupación que para las mujeres, esto tanto en el corto plazo de un mes como en los períodos más largos de un año y dos años. De esta manera, bajo la perspectiva de rotación se puede observar, que en general, los primeros pasan en mayor porcentaje desde la cesantía a alguna actividad del mercado laboral.

El análisis por movilidad ratifica esta situación: de abril del 2000 a abril del 2002, los hombres desocupados lograron ocuparse en un 29% (se mantuvieron así en un 32%), mientras que las mujeres sólo lo hicieron en un 16% (manteniéndose en esta condición un 21%), el resto de casos, para los primeros pasa principalmente a inactivos estudiantes en un 32% y las segundas hacia otros inactivos, y estudiantes en un 24% (Cuadros No. 8 y 9).

Cuadro No. 8: Movilidad entre condición de actividad de abril de 2000 a abril de 2002 en los hombres jóvenes							
Condic. de actividad/ Abril 2000	Ocupados	Ocup. y estud.	Desocupados	Inact. estud.	Otros inact.	Trabaj. adic.	TOTAL
Ocupados	74,34%	2,65%	3,54%	19,47%	0,00%	0,00%	100,00%
Ocupados y estudiant	40,91%	36,36%	9,09%	9,09%	4,55%	0,00%	100,00%
Desocupados	28,95%	2,63%	31,58%	31,58%	5,26%	0,00%	100,00%
Inactivos estudiantes	9,01%	12,61%	6,31%	70,27%	0,90%	0,90%	100,00%
Otros inactivos	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Trabajadores adicionales	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Total	40,07%	9,06%	8,71%	40,42%	1,39%	0,35%	100,00%

Fuente: Encuesta del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE-Banco Central del Ecuador
Elaboración: José Martínez Dobronsky

Cuadro No. 9: Movilidad entre condición de actividad de abril de 2000 a abril de 2002 en las mujeres jóvenes							
Condic. de actividad/ Abril 2000	Ocupados	Ocup. y estud.	Desocupados	Inact. estud.	Otros inact.	Trabaj. adic.	TOTAL
Ocupados	67,95%	2,56%	6,41%	10,26%	5,13%	7,69%	100,00%
Ocupados y estudiant	25,00%	43,75%	6,25%	25,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Desocupados	15,79%	7,89%	21,05%	23,68%	23,68%	7,89%	100,00%
Inactivos estudiantes	2,04%	5,10%	4,08%	83,67%	3,06%	2,04%	100,00%
Otros inactivos	9,52%	0,00%	4,76%	19,05%	61,90%	4,76%	100,00%
Trabajadores adicionales	6,45%	0,00%	6,45%	19,35%	45,16%	22,58%	100,00%
Total	24,47%	6,03%	7,45%	40,07%	15,25%	6,74%	100,00%
Fuente: Encuesta del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE-Banco Central del Ecuador Elaboración: José Martínez Dobronsky							

Por otro lado, bajo la perspectiva de movilidad se observó que las mujeres jóvenes, se ocupan en mayores porcentajes en actividades que requieren mejores aptitudes académicas. De esta manera en lo que respecta a rama de actividad, se tiene que las mujeres se ocupan en un 18,06% en servicios de enseñanza, sociales, salud y otros servicios sociales, mientras que en los hombres esta rama no es significativa. En ambos casos el comercio es la actividad que más ocupa, pero en los hombres es más importante, abarca un 35,29% (28,39% en las mujeres), la misma que se caracteriza por la volatilidad en ingresos y su alta vinculación con la informalidad.

Pasando a grupos de ocupación, tomando en cuenta las dos principales ocupaciones se tiene que las mujeres se ocupan como empleadas de oficina en un 23,23% y como profesionales científicos e intelectuales en un 21,94%, mientras que los hombres como oficiales, operarios de industrias, extractivas, de la construcción, en un 22,62% y trabajadores no calificados en un 18,10%, lo que confirma lo expresado al inicio del párrafo anterior.

En cuanto a la segmentación del mercado laboral, en la informalidad se encuentran aproximadamente un 25% de los jóvenes en ambos casos, pero en las mujeres el servicio doméstico abarca un 9,03%.

En cuanto a movilidad, se aprecia que en general las mujeres se man-

tienen en mayor medida después de 2 años en la misma ocupación. Así, por rama de actividad solamente en la industria manufacturera los hombres se mantienen en mayor porcentaje, esto es un 70,45% contra un 68,18% de las mujeres, en el resto de casos se tiene lo contrario. Se observó una gran movilidad, en ambos casos, desde intermediación financiera y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler hacia las otras ramas (menos del 50% se mantuvo). Esto puede deberse a la quiebra masiva de los bancos que se produjo a partir del 2000 y por otro lado, la quiebra de varias empresas producto de la crisis iniciada en 1999 y de la dolarización de la economía.

Si se analiza por categoría de ocupación, en cambio, los hombres mostraron mayor estabilidad como cuenta propia y obreros privados y en ambos casos existió una gran inestabilidad de los que eran patrono o socio activo.

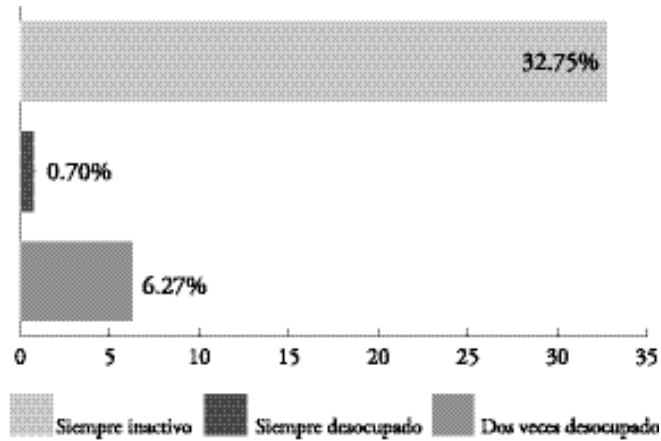
Por grupos de ocupación se tiene mayor estabilidad en los hombres como oficiales, operarios de industrias, extractivas, de la construcción, mientras que en ambos casos la mayor estabilidad se da en profesionales científicos e intelectuales (77,78% en los hombres y 95,45% en las mujeres) y la menor como técnicos y profesionales de nivel medio (37,93% y 33,33% respectivamente).

En lo que respecta a segmentación del mercado laboral, si bien las mujeres se mantienen en un 92% en el sector moderno, en comparación con un 80% de los hombres, éstos últimos logran pasar de la informalidad al sector moderno en un 48,84%, contra un 17,86% de las mujeres (Cuadros No. 9 y 10).

Por su parte en lo que respecta a aumentos de ingresos reales, esto benefició en mayor grado a las mujeres, en éstas un 91,11% tuvo un aumento de ingresos de más del 10%, en los hombres este porcentaje alcanzó un 85,71%. Se debe recordar que en enero del 2000 se decretó la dolarización a un tipo de cambio de 25.000 sucres por dólar, pero para abril aún los salarios se recibían en sucres, por lo que al transformados a dólares representaban montos muy inferiores, lo mismo que se dio hasta que se fije los nuevos salarios mínimos y los cobros se hacían en la moneda adoptada.

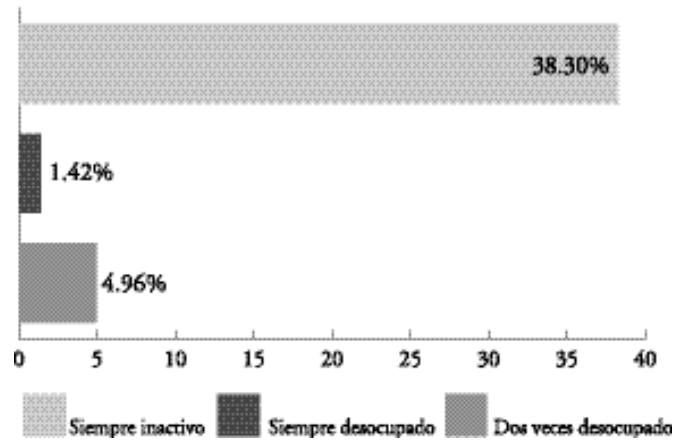
Pasando a trayectorias se tiene, que un 25% de las mujeres analizadas estuvieron alguna vez desocupadas (un 1,42% estuvieron los tres períodos desocupadas), en los hombres este porcentaje alcanza un 18% (0,70% siempre desocupados).

Gráfico No. 1 Participación de los tipos de trayectoria según número de veces desocupado de los hombres jóvenes



Fuente: Encuesta del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE-Banco Central del Ecuador
Elaboración: José Martínez Dobronsky

Gráfico No. 2 Participación de los tipos de trayectoria según número de veces desocupado de las mujeres jóvenes



Fuente: Encuesta del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE-Banco Central del Ecuador
Elaboración: José Martínez Dobronsky

Comparaciones por nivel educativo entre los jóvenes

En cuanto a los porcentajes de ocupación, se observa en primer lugar, que a medida que el nivel de instrucción es mayor se reduce la participación de jóvenes en el mercado laboral y aumenta la condición como inactivos estudiantes. Esto se produce porque los jóvenes que tienen instrucción primaria buscan básicamente ocuparse en alguna actividad que les permita sobrevivir, mientras que los que tienen la oportunidad de tener algún nivel de instrucción superior priorizan terminar sus estudios y posteriormente vincularse a alguna actividad remunerada con mejores oportunidades. Los que tienen instrucción secundaria se encuentran en una situación intermedia.

En relación al nivel educativo alcanzado se observan las mayores dificultades en los que tienen algún nivel de estudios secundarios. Las mayores tasas de desocupación se da en los jóvenes que tienen entre 19 y 23 años e instrucción secundaria (en promedio más del 20%), seguido de los jóvenes entre 24 y 28 con el mismo nivel de instrucción (más del 10%). Entre los más jóvenes (de 15 a 18 años) la mayor desocupación afecta a los que tenían instrucción primaria.

Respecto al análisis bajo la perspectiva de rotación se tiene que en el corto plazo (de un mes a otro), los que mayor estabilidad tienen como ocupados son los de instrucción superior, sin embargo al realizar el mismo análisis en el mediano plazo, de un año a otro, los que mayor estabilidad presentan son los que tienen instrucción primaria.

En general los jóvenes con instrucción primaria se ocupan en actividades que no requieren calificación y por tanto son mal remuneradas, y como no tienen oportunidades e incentivos para mejorar su calificación se mantienen en estas condiciones (trabajos pequeños como plomería, albañilería, jardinería, ventas ambulantes, entre muchos) aunque haya crisis o recuperación. Por tanto, en este segmento población, el problema central no es pérdida del empleo sino la precariedad de sus condiciones laborales y por tanto de ingresos.

Por su parte, los que tenían algún nivel de instrucción superior, presentan menor estabilidad como ocupados a mediano plazo porque una vez superada la depresión económica, el trabajo lo combinan con algún tipo de estudios o pasan a dedicarse exclusivamente a estudiar y por tanto a terminar sus estudios. En cambio, a los jóvenes con instrucción secun-

daria, es a los que más afecta la permanencia en la desocupación en el mediano plazo, ya que a diferencia de los de menor instrucción, aspiran un mejor trabajo en donde encuentran mayor competencia y restricciones de experiencias y conocimientos.

En relación a las ocupaciones que tienen los trabajadores de acuerdo al nivel de instrucción alcanzado, se observan marcadas diferencias de participación entre los que tenían instrucción primaria y secundaria con respecto a los que tenían instrucción superior. Estos últimos presentan altas participaciones en servicios de enseñanza, salud y otros servicios sociales, como empleados privados y públicos y en grupos de ocupación como profesionales, científicos e intelectuales, en donde se obtiene mayores niveles de ingresos y estabilidad.

Bajo la perspectiva de movilidad, en general la mayor estabilidad la tienen los jóvenes con instrucción superior, en contraste con los de instrucción secundaria que muestran elevados niveles de volatilidad en sus ocupaciones. Con respecto a la variación de ingresos reales, se observó que también son los jóvenes con instrucción superior los que mejoraron en mayor medida esta variable.

En cuanto a trayectorias, se tiene que de los jóvenes con instrucción primaria, un 82% nunca estuvieron desocupados. En el período 2000, 2001 y 2002 un 48% estuvieron siempre ocupados y el 20% siempre inactivos.

Cuadro No. 10 Participación de los tipos de trayectoria según condición de actividad a lo largo del período abril del 2000, 2001 y 2002 de los jóvenes con instrucción primaria		
Siempre ocupados	48,00%	Nunca desocupado 82,00%
Tránsitos entre ocupación e inactividad	14,00%	
Siempre inactivos	20,00%	
Siempre desocupados	0,00%	Alguna vez desocupado 18,00%
Tránsitos entre desocupación e inactividad	6,00%	
Tránsitos entre ocupación y desocupación	8,00%	
Tránsitos entre ocupación, desocupación e inactividad	4,00%	
Total	100%	100%
Fuente: Encuesta del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE-Banco Central del Ecuador Elaboración: José Martínez Dobronsky		

La rotación, movilidad y trayectoria de la fuerza de trabajo de los jóvenes

Por otro lado, de los jóvenes con instrucción secundaria un 21,55% estuvieron siempre ocupados. Permanecieron siempre inactivos un 38,51%, lo mismo que se explica por la importante participación de los estudiantes en este grupo.

También se observa que un 27,30% alguna vez estuvo desocupado y los que siempre estuvieron desocupados representan un 1,72%, las dos son las tasas más altas con respecto a los otros grupos.

Cuadro No. 11 Participación de los tipos de trayectoria según condición de actividad a lo largo del período abril del 2000, 2001 y 2002 de los jóvenes con instrucción secundaria		
Siempre ocupados	21,55%	Nunca desocupado
Tránsitos entre ocupación e inactividad	12,64%	
Siempre inactivos	38,51%	72,70%
Siempre desocupados	1,72%	Alguna vez desocupado
Tránsitos entre desocupación e inactividad	11,49%	
Tránsitos entre ocupación y desocupación	11,49%	
Tránsitos entre ocupación, desocupación e inactividad	2,59%	
Total	100%	100%
Fuente: Encuesta del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE-Banco Central del Ecuador Elaboración: José Martínez Dobronsky		

A los jóvenes con instrucción superior es a los que en menor medida les afecta el desempleo, de esta manera un 9,41% alguna vez estuvo ocupado, lo cual es un porcentaje mucho menor a los otros grupos comparados. (Cuadro 12)

Cuadro No. 12 Participación de los tipos de trayectoria según condición de actividad a lo largo del período abril del 2000, 2001 y 2002 de los jóvenes con instrucción superior		
Siempre ocupados	32,35%	Nunca desocupado 90,59%
Tránsitos entre ocupación e inactividad	24,12%	
Siempre inactivos	34,12%	
Siempre desocupados	0,00%	Alguna vez desocupado 9,41%
Tránsitos entre desocupación e inactividad	5,29%	
Tránsitos entre ocupación y desocupación	3,53%	
Tránsitos entre ocupación, desocupación e inactividad	0,59%	
Total	100%	100%
Fuente: Encuesta del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE-Banco Central del Ecuador Elaboración: José Martínez Dobronsky		

Comparaciones entre los períodos analizados

En lo que respecta a las comparaciones entre los períodos analizados, se nota en primer lugar que entre abril y mayo del 2000 se produce una importante reducción del número de inactivos estudiantes entre los jóvenes, de 35,95% a 28,69%, lo que implica una deserción escolar de aproximadamente 7 puntos porcentuales, esto es compensado con un aumento de iguales proporciones en la ocupación. Si bien, mayo es el mes de mayor deserción estudiantil porque es el último mes de clases antes de salir a vacaciones en la sierra (Quito y Cuenca) y los alumnos que están por perder el año son retirados de los establecimientos educativos, el porcentaje es bastante alto y no común.

Lo anterior se explica porque la crisis vivida en el 2000 junto con el nerviosismo que produjo la dolarización, generó un creciente paso hacia la ocupación, principalmente de los que eran exclusivamente estudiantes y trabajadores adicionales, los mismos que se vieron obligados a buscar fuentes de ingresos para poder enfrentar los diversos problemas económicos que se suscitaban.

De esta manera, siguiendo la tendencia el análisis en el mediano plazo de abril del 2000 al 2001, muestra un incremento importante de los jóvenes ocupados de 33% a 37% con una correspondiente caída en la parti-

participación de estudiantes de 35% a 32% (el análisis por rotación en el 2001 no muestra cambios de participación de un mes a otro). Pero esta situación se revierte nuevamente en el 2002, año en el cual la economía empezaba a mostrar síntomas de recuperación, por lo que fue posible un incremento de los Inactivos estudiantes a 39% y una reducción de los Ocupados a 33% (de igual manera de un mes a otro no hay cambios de participación).

Por lo que se tiene un comportamiento muy distinto del 2000 al 2001 con respecto al período siguiente, primero la participación de ocupados empieza a incrementarse paulatinamente, por la necesidad de incrementar ingresos que impone la recesión económica y a partir del 2001, una vez estabilizada la economía, empieza a descender. Por otro lado, se encuentra un comportamiento contrario tanto en los Inactivos estudiantes como en los Otros inactivos. La desocupación por su lado cae en el mediano plazo, de un año a otro, en los dos períodos de análisis.

Conclusiones

Como punto de partida a los diversos problemas que enfrenta el Ecuador, se encuentra un persistente manejo inadecuado de las variables macroeconómicas, lo mismo que influye negativamente en el empleo y resto de variables sociales. Como compensación, se utilizaron parches como subidas salariales inferiores a los ritmos de precios y subsidios mal enfocados. Además, se tiene una gran división interna y falta de apoyo en cuanto a objetivos comunes, con un sistema político corrupto, que trabaja para los intereses de unos pocos. Por tanto se toman las decisiones con poca coherencia económica y credibilidad política que crea conflictos sociales y genera mayores índices de pobreza.

A lo largo de la presente investigación, se ha podido constatar que adicionalmente de las dificultades de entrada que presenta la inserción de los jóvenes al mercado laboral, existe elevados índices de inestabilidad, y persistencia o paso al desempleo. Que si bien son problemas estructurales de la economía ecuatoriana, afectan en mayor medida a este segmento poblacional.

En los tres años estudiados, la tasa de desocupación de los jóvenes fue muy superior a la de los adultos, en la mayoría de casos el doble. Esto no es un problema de decisión entre estudiar o trabajar, son personas que están obligadas a buscar trabajo para sobrevivir y ayudar al hogar y tienen marcadas dificultades para conseguirlo. Estos elevados porcentajes, aparte de la débil, inestable y concentrada economía, son básicamente explicados por falta de capital social y experiencia.

En lo referente a capital social⁴, el mismo que se construye en la interacción con los distintos grupos sociales, se limita, cuando las actividades académicas, laborales y del diario convivir (por ejemplo vecinos barriales) se desarrollan primado por lo individual o enfocado sólo a un determinado grupo.

El capital social es importante, en la medida que gran parte de las oportunidades de conseguir un nuevo trabajo o mejorar el actual, dependen de conocidos que informan de nuevas posibilidades o recomiendan a determinada persona para que las ocupe.

Por lo que toda actividad que haga sentir comunidad e interacción es importante para mejorar estas posibilidades. Los diferentes encuentros como capacitaciones, talleres, mingas, grupos de investigación, espacios de debate, organización de eventos, campeonatos deportivos, entre muchos, pueden ser organizados y promovidos por el Estado para que se den intercambio de experiencias y con lo cual se contribuiría significativamente a incrementar el capital social.

Por otro lado, de manera más focalizada la falta de experiencia margina a los jóvenes de las nuevas opciones que se generan dentro del mercado laboral. Sólo basta con mirar los periódicos y encontrarse que no es raro encontrar anuncios que solicitan personas que no pasen de los 30 años con postgrado y por lo menos 5 años de experiencia en determinada área, y para el resto de casos donde las vacantes no son bien remuneradas, la experiencia es requisito indispensable.

Es un hecho que en la actualidad la competencia y productividad son básicas para el funcionamiento del sistema, por lo tanto es indispensable

4 Me refiero a capital social, como el grupo de personas cercanas o conocidas que interactúan con cada persona y permiten la construcción de identidad y redes de apoyo para las distintas actividades de la vida cotidiana.

la experiencia, pero si no se posee el capital social para empezar, se vuelve muy complejo vincularse a un trabajo con proyecciones de desarrollo y crecimiento. Por tanto, los programas de pasantías y prácticas profesionales y técnicas deben incrementarse y aunque siendo insuficientes, pueden aliviar estas deficiencias.

También se constató que persisten las desigualdades en género, un ejemplo de esto constituye el hecho de que los hombres pueden ocuparse más rápidamente que las mujeres, lo que se verifica en que los porcentajes dé paso a la ocupación desde las otras actividades.

Bajo la perspectiva de rotación se pudo encontrar, que las mujeres jóvenes pasan con mayor frecuencia e intensidad a la desocupación desde las otras condiciones de actividad, por tanto al buscar trabajo encuentran mayores dificultades de acceso que los hombres.

A corto plazo (de un mes a otro) son los hombres jóvenes, básicamente los de 15 a 23 años, los que mantienen en mayor porcentaje desocupados, pero como se dijo anteriormente no porque las mujeres logren emplearse en mayor proporción, sino porque éstas pasan a la inactividad o a convertirse en amas de casa.

Cabe mencionar que en la mayoría de casos las tasas de desocupación son mayores para las mujeres que para los hombres, sin embargo, la mayor severidad de esta condición cae sobre los hombres de 18 a 23 años, en abril del 2000 llegó a un preocupante 19,86%.

A largo plazo, de un año otro, los hombres pasan en proporciones mucho más elevadas de la desocupación a la ocupación, lo cual pone de manifiesto que aún existe discriminación en lo relacionado a género, a pesar de que las mujeres presentan mayores niveles educativos.

Llama la atención, que todo lo anterior se da a pesar de que son las mujeres las que se mantienen en mayor medida como inactivas estudiantes en los distintos períodos analizados (lo que implica menor deserción educativa), lo cual sería un indicador de que tienen mayores aptitudes académicas. Por otro lado, se constató que en lo referente a grupos de ocupación en las mujeres, la categoría profesionales, científicos e intelectuales representa un 21,94%, mientras que en los hombres apenas es el 8,60%.

En el análisis de movilidad, cuando sólo se analizan los ocupados al inicio y fin del período de análisis, también se encuentra altos niveles de inestabilidad en los jóvenes y dentro de éstos principalmente a las muje-

res, por cuanto es más frecuente el paso desde las distintas ramas de actividad, categorías de actividad, grupos de ocupación y segmentación del mercado laboral hacia las otras categorías. En parte es producto de una mala aplicación de la flexibilidad laboral, que hasta ahora lo único que ha provocado son actividades mal remuneradas y sin ninguna garantía para el trabajador. Son frecuentes los períodos de tres meses de prueba y al término de éstos también se da por concluida la relación laboral, porque de lo contrario los empleadores contraen otro tipo de obligaciones.

En la actualidad, para el caso del Ecuador, la oferta laboral se concentra en más de un 90% en las ventas, donde las empresas lo único que ofrecen son comisiones si se ha llegado a colocar cierta cantidad mínima; son frecuentes los anuncios en los que se comunica que nuevas multinacionales están abriendo oficinas en el país y necesitan profesionales en todas las áreas; sin embargo, los únicos cargos disponibles son de ventas y sólo después de un período se ofrece otras alternativas, las que realmente no existen. El Estado debe cuestionarse seriamente acerca del rumbo que está tomando el país, donde no se generan oportunidades laborales y la actividad productiva es cada vez más escasa.

En cuanto a trayectorias, se confirma lo expresado anteriormente: la persistencia de la desocupación afecta en mayor medida a las mujeres jóvenes, de esta manera un 25% estuvo al menos una vez desocupada, y un 1,42% estuvo durante los tres períodos de análisis en esta condición.

Históricamente se mantienen marcadas deficiencias educativas, tanto en cantidad como en calidad de ésta, un tema que se ha discutido y tratado extensamente pero que no se puede dejar de mencionar. Lo anterior, afecta negativamente a la construcción de capital humano calificado y por tanto tiende a profundizar los problemas de desocupación y por tanto pobreza y distribución del ingreso.

Los resultados empíricos muestran que más del 25% de los jóvenes que tienen entre 15 a 18 años no asisten a ningún establecimiento educativo (en el 2002 cuando se empieza a superar la crisis, se reduce en promedio 5 puntos), y por tanto ni siquiera concluyen la instrucción secundaria, lo cual constituye, en la gran mayoría de casos, un limitante para los tipos de ocupación y salarios a los que pueden aspirar las nuevas generaciones. En tanto que de los que tienen entre 19 y 23 años, solamente un 40% asiste a algún establecimiento educativo, que no necesariamente

es superior o post-secundario. Por tanto, un 60% deja de educarse y debe buscar trabajo, lo cual en un país con un 49% de pobreza (CEPAL 2004) es aparte de una necesidad, una condena a su persistencia y profundización a largo plazo.

Bibliografía

- CEPAL (2004). *Panorama social de América Latina, 2002-2003*. Naciones Unidas. Santiago de Chile. marzo
- Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, ILDIS – Fundación Friedrich Ebert, FES, en <http://www.ildis.org.ec/estadisticas/estadisticas.htm>

Los jóvenes: una mercancía “buena, bonita y barata” en el mercado de trabajo

Luciano Martínez V.*

Antecedentes

El presente estudio se refiere al caso ecuatoriano y aborda los requerimientos de la demanda laboral de los jóvenes¹ en las empresas de Quito y Guayaquil. Privilegia el ámbito empresarial como unidad de estudio en tanto componente principal del mercado de trabajo desde el lado de la demanda.

El objetivo central de este trabajo es conocer las expectativas del empresariado respecto a jóvenes trabajadores y trabajadoras, así como las prácticas de contratación, modalidades de capacitación y en general las experiencias con trabajadores jóvenes. Para ello, se aplicaron encuestas a empresas de las dos ciudades mencionadas y entrevistas en profundidad a empresarios, utilizando la técnica de estudio de caso².

Considerando que el mercado de trabajo en la región ha sufrido considerables modificaciones, una de las cuales es que el empleo formal ha

* Coordinador del Área de Políticas Públicas de FLACSO, sede Ecuador.

1 En el Ecuador se considera joven a una persona comprendida entre los 18 y 29 años.

2 La selección de las empresas encuestadas se realizó sobre un listado del Banco Central del Ecuador, complementado por un directorio de empresas de las Cámaras de la Industria tanto de Quito como de Guayaquil. En total se investigó 123 empresas, tanto de la industria como de los servicios, 78 en Quito y 45 en Guayaquil. Esta investigación se realizó entre los meses de agosto- septiembre de 2004. Hay que advertir al lector, que en este estudio no se analizan a las numerosas micro empresas o empresas informales que existen en las dos ciudades investigadas.

perdido centralidad y que estaría generando tanto dinámicas integradoras como excluyentes (Pérez Sáinz 2003), es importante averiguar cuál es la estrategia planteada por las empresas en condiciones en que parece imponerse más bien la dinámica de la exclusión respecto a la mano de obra, con las secuelas de incremento del desempleo, precarización y desregulación del mercado de trabajo.

Existen dos elementos importantes a considerarse en el caso ecuatoriano: el primero, que se trata de una economía dolarizada, que genera cierta rigidez en cuanto al costo de la mano de obra, lo que puede inducir a los empresarios a implementar estrategias de reemplazo tecnológico o de búsqueda de mano de obra barata deslocalizando la producción hacia países limítrofes, como parece suceder en la rama textil. Y el segundo, la masiva migración de ecuatorianos hacia España y Estados Unidos, principalmente, que también generaría presiones sobre el mercado de trabajo local en cuanto a mantener alto el costo de la mano de obra y sobre todo, significaría el final del modelo de abastecimiento del mercado de trabajo urbano en base a la migración campo-ciudad que había predominado hasta los años setenta.

Como lo veremos en este trabajo, estas hipótesis van a ser cotejadas con los resultados de la investigación para comprobar su pertinencia sobre todo en el proceso de integración de los jóvenes en el mercado laboral.

Caracterización de las empresas

La economía ecuatoriana ha sido afectada recientemente por una crisis financiera (1999), que significó sin duda, un proceso de reestructuración del tejido industrial y en general del aparato productivo. Los últimos cinco años muestran una progresiva recuperación del crecimiento económico bajo las nuevas condiciones de la dolarización, aunque éste se dio en base a dos condiciones coyunturales: el incremento de los precios del petróleo y las remesas provenientes de la migración internacional.³ En

3 El crecimiento del PIB en los últimos 5 años ha tenido un comportamiento errático, con años de fuerte crecimiento (5.1 % en el 2001 y 6.6% en el 2004) y años de bajo crecimiento (2.8% en el 2000 y 2.7% en el 2003). Para el 2005, no se llegó al 4.0 %.

estas condiciones, era previsible que el comportamiento empresarial hubiera reaccionado en la búsqueda de una reestructuración de sus empresas buscando patrones de competitividad que privilegien estrategias ahorradoras de mano de obra, lo que seguramente ha afectado aún más las posibilidades del empleo juvenil (ver Anexo No. 1).

La mayoría de las empresas investigadas tienen menos de 20 años de funcionamiento, es decir que se crearon en la década de los años 80, considerada como la década perdida en el sentido económico. Las empresas más recientes, es decir que se crearon hace menos de 10 años representan el 26% del total. Este dato es interesante, porque muestra que a pesar de la crisis financiera que experimentó el país, especialmente a partir de 1999, todavía se formaron nuevas empresas. Es probable que las estrategias en cuanto al uso de mano de obra de los jóvenes tenga relación con el tipo de tecnología utilizada que puede variar de acuerdo al tiempo en que se crearon las empresas.

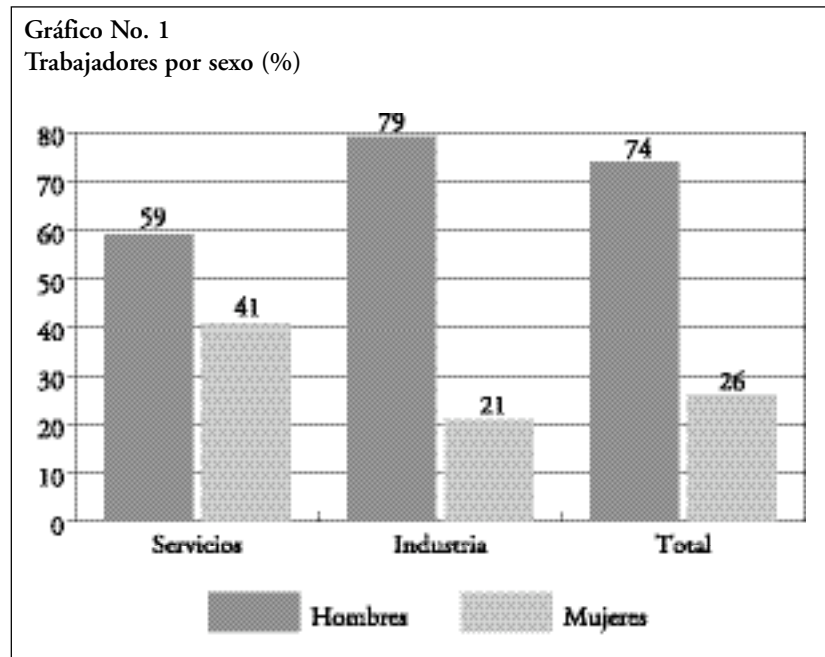
En el sector servicios, se ha producido un incremento de personal en los últimos 5 años, especialmente en las empresas de más de 100 trabajadores, mientras en la industria, esto ha ocurrido en las empresas entre 50 y 100 trabajadores. En general podríamos decir que, actualmente, se ha producido un descenso en la absorción de empleo por parte de la industria y un incremento del empleo en el sector servicios, especialmente en las empresas grandes, esta tendencia no está presente en las empresas que utilizan menos trabajadores, en donde la disminución del volumen de la mano de obra es un hecho real.

A continuación se analiza la composición de la mano de obra en base a la utilización de tres variables centrales: sexo, grupo de edad y nivel de educación.

Del total de trabajadores contratados por las empresas en el conjunto de los sectores industrial y de servicios, el 74% son hombres y el restante 26% son mujeres. La industria incorpora en sus empresas 8 hombres de cada 10 que contrata, en tanto que los servicios incorporan 6 hombres de cada 10 trabajadores. En otras palabras, el 41% de la fuerza laboral del

“Ramas como la industria y el comercio crecieron apenas en un 3%, mientras el sector agropecuario se encuentra en una virtual recesión, con un crecimiento en 2004 de 0.3%”(ILDIS 2004)

sector servicios está compuesto por mujeres y solamente el 21% en la industria. Esto nos permite concluir que es el sector de los servicios el que en términos generales genera mayores oportunidades de trabajo para las mujeres.



El perfil de inserción de las mujeres es diferente del de los hombres, lo que confirma el predominio de un patrón tradicional de asignación de roles por sexo en el mundo del trabajo, coherente con una visión empresarial poco moderna. Así por ejemplo en la industria, las mujeres tienen una mayor presencia en el nivel profesional y en el de empleados, situación que se replica también en los servicios. Esto muestra la presencia de ciertos nichos ocupacionales que demandan más mano de obra de mujeres, tanto en las empresas industriales, como de los servicios. Los hombres, en cambio predominan a nivel de los obreros en la industria.

A pesar de que los empresarios indicaron que no discriminaban a las mujeres jóvenes y que la variable género no incidía en la contratación, no

obstante, esto depende mucho de las características de la empresa y del tipo de mano de obra que demandan. Así por ejemplo, algunas empresas industriales prefieren hombres por las características del trabajo: “trabajo fuerte, físicamente pesado y hasta peligroso.”⁴

Una empresa industrial de Guayaquil, por ejemplo prefería contratar mujeres: “porque son más hábiles para etiquetar, hacen un trabajo de más detalle y también son más hábiles para organizar, ordenar”.⁵ Pero, algunos empresarios todavía tienen ciertas concepciones tradicionales respecto a la mujer y al trabajo femenino: “antes ya habían contratado mujeres, y el gran problema que se había presentado, por lo que se cambiaron las políticas dentro de esta compañía, fue que se crearon muchos problemas personales, cuentos, rumores y chismes entre ellas. Los hombres, claro que hay de todo, pero como que la mayoría son más directos y menos conflictivos”.⁶

En definitiva, las características de las empresas de servicios generan mayores condiciones para el empleo de las mujeres, no así las de la industria, donde el empleo femenino se concentra en las tradicionales actividades de contabilidad, secretaría y administración, una división del trabajo de corte tradicional que normalmente está acompañada de una visión también tradicional del rol de la mujer, lo que sin duda incuba una situación de exclusión de género en el mercado de trabajo.

Las empresas investigadas contratan un importante porcentaje (45% del total) de mano de obra juvenil. Al parecer, no contratan a trabajadores menores de 18 años, es decir que se limitan a emplear a los trabajadores jóvenes una vez que estos alcanzan la mayoría de edad. La presencia de jóvenes en el mercado de trabajo es más notoria en las empresas del sector servicios (49%), mientras que en la industria, los adultos (30 y más años) alcanzan porcentajes de 55% y más.

Si se analiza a la mano de obra en una forma más detallada, respecto al grupo de edad, se encuentran diferencias interesantes entre las dos ramas analizadas.

4 Entrevista realizada a empresas industriales de Quito, 2004.

5 Entrevista a empresa industrial de Guayaquil, 2004.

6 Entrevista a empresa industrial de Quito, 2004.

Gráfico No. 2
Distribución de la mano de obra según grupos de edad (%)

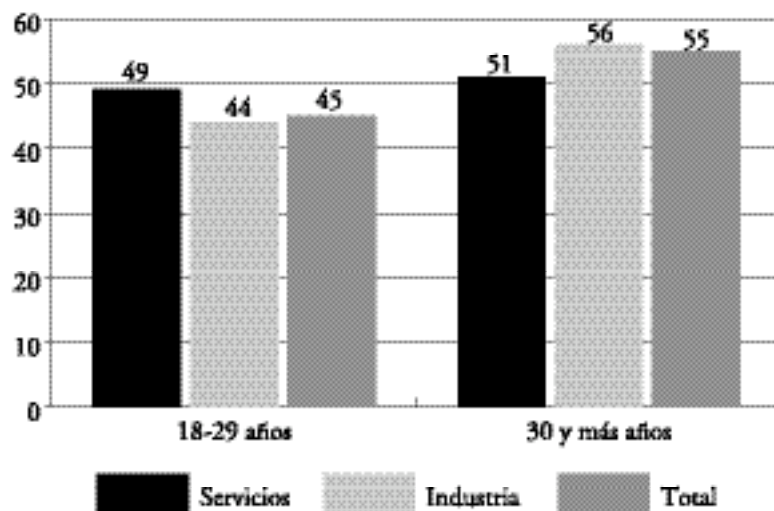
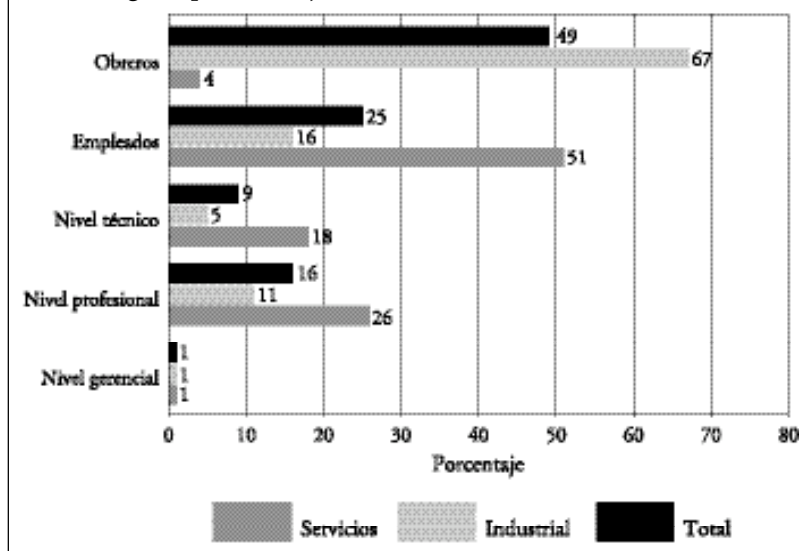
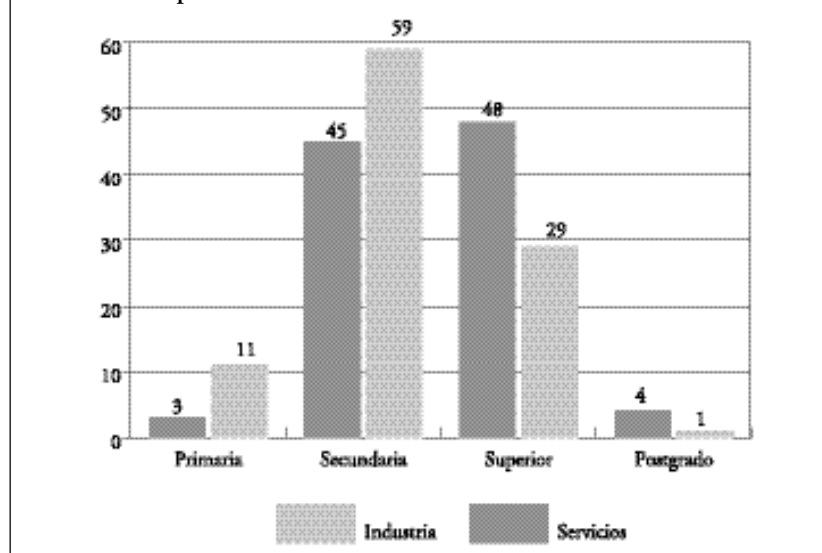


Gráfico No. 3
Jóvenes según tipo de trabajador



Al comparar la mano de obra joven entre los dos sectores, los datos ilustran muy bien las diferencias: en las empresas industriales, claramente esta mano de obra se ubica entre los obreros y en menor medida empleados, mientras que en las empresas de servicios, está más concentrada entre los empleados y el nivel profesional. De esta forma, los jóvenes tienen mayores posibilidades de insertarse en niveles mejor remunerados en el sector servicios, lo cual es coherente con la demanda de un mayor nivel educativo. La industria en cambio demanda jóvenes con un perfil más bajo de educación, en tanto para llegar a ser obrero se requiere básicamente la educación secundaria.

Gráfico No. 4
Mano de obra por nivel de instrucción



El perfil educacional de los trabajadores de las empresas muestra un importante grado de calificación de la mano de obra. De hecho, en las entrevistas realizadas a empresarios, la mayoría de ellos afirmó que el nivel mínimo requerido de educación es el bachillerato, mejor todavía con uno o dos años de universidad⁷. Si se contrata jóvenes con menor

7 En el caso ecuatoriano, la educación primaria completa requiere 6 años de educación al igual que la educación secundaria completa.

nivel de educación es debido a que tienen alguna experiencia en el trabajo.

En total, un 56% tiene educación secundaria y un 33% educación superior. No existen trabajadores sin ningún nivel de instrucción, pero es pequeño el número de trabajadores con educación de post grado. Las diferencias entre los sectores se pueden visualizar en los niveles secundario y superior. Las empresas del sector industrial tienen una mayor proporción de trabajadores ubicados en el nivel secundario, mientras que las del sector servicios lo tienen en el nivel superior e incluso de postgrado⁸. Esta situación puede obedecer a la presencia de empresas que prestan servicios en áreas bastante tecnificadas como computación, telefonía celular y otras, que requieren un mayor nivel de calificación de sus empleados.

Esta información muestra también un importante avance en la disponibilidad de capital humano en el mercado de trabajo, sobre todo en un país como el Ecuador, en donde una de las condiciones para obtener trabajo pasa por el acceso a la educación secundaria, pero también porque existen nuevos nichos para los jóvenes con educación superior.

La visión de los empresarios, no obstante, no es positiva sobre aspectos que tienen que ver con la calidad de la educación, especialmente en la vinculación entre contenidos educativos y las necesidades reales de la demanda empresarial. La falta de relación entre teoría y práctica, el contenido tradicional del p \acute{e} nsum de estudios, llevan seg \acute{u} n los empresarios a que la educaci \acute{o} n no incida en la competitividad de las empresas, y que sean \acute{e} stas las que deban asumir la capacitaci \acute{o} n de los j \acute{o} venes.

8 El porcentaje que corresponde a educaci \acute{o} n superior incluye tanto a las personas que han terminado este nivel as \acute{i} como a aquellas que todav \acute{i} a no lo han hecho o que se retiraron.

Importancia y validez de los estudios de los jóvenes
(Opinión de tres empresarios)

Empresario 1:

Las nuevas generaciones de estudiantes están más preparados en tecnología.

“Por otro lado creo que la juventud actual no tiene la disponibilidad de estudiar, no quieren estudiar, tal vez porque creen que no les va a servir, como es el caso del idioma inglés. Pero eso es cuestión de falta de madurez, ya que posteriormente se dan cuenta que lo que les ofrecían en el colegio tenía un motivo y no eran materias de relleno y esos conocimientos son importantes...”

Empresario 2:

La educación está fuera de las necesidades del mercado de trabajo

“Sí pienso que sí, que los programas no han cambiado, que se le sigue enseñando lo mismo que hace diez, veinte o treinta años sin ver lo que se requiere del otro lado, eso es una deficiencia terrible, porque entrenar a la gente para las empresas es importantísimo, se desconoce la demanda laboral y ni siquiera el problema es el costo de entrenar, sino el costo de los errores que cometen. Es decir no hay una coherencia entre el sistema educativo y la necesidad, están desvinculados”.

Empresario 3:

Utilidad de los conocimientos de los jóvenes.

“No, porque son muy teóricos y no son prácticos, yo propondría un cambio total en el currículum, en los planes de estudio, porque los pénsum son muy académicos sólo para cumplir únicamente un plan de estudios, nada más, e inclusive dictan materias que complican y dan dificultades en el desarrollo de la vida estudiantil y en la práctica no se utilizan para nada, es una pérdida de tiempo, pudiendo hacerse prácticas en empresas, pedir pasantías, etc.”

Las características de la mano de obra y los cambios recientes

El 42.1 % de las empresas investigadas experimentó cambios en la composición de la fuerza de trabajo durante los últimos 5 años. Al parecer, en las empresas industriales los mayores cambios se dan con los empleados y obreros y en menor proporción con los profesionales y gerentes; en las empresas de servicios, los mayores cambios se dan a nivel profesional y de empleados y no tanto entre los obreros.

Para explicar las causas del cambio en la composición laboral, los empresarios se refieren sobre todo a la expansión de la producción y al cambio tecnológico. Este último argumento debería ser matizado, en la medida en que la producción industrial, por ejemplo, sufre la competencia de productos de origen externo debido a las políticas de liberalización comercial, lo que ha obligado a que algunas empresas se reubiquen en países vecinos donde la mano de obra es más barata (Perú). Otras razones importantes, tienen que ver con la reestructuración organizativa de la empresa, los cambios en las pautas de producción y la diversificación productiva que se relacionan más con problemas de competitividad de las empresas. Resalta en cambio, la poca importancia asignada a los salarios, a pesar de que en la prensa y medios de comunicación se han quejado los empresarios del alto costo de la mano de obra en el sector industrial, argumento que tiene como referencia, los salarios que se pagan en los países vecinos.⁹

Respeto a si los empresarios piensan que la actual dotación de mano de obra es la óptima, el 75.6% considera que sí, frente al 24.4% que considera que no. Igualmente, para el 61.2% de los empresarios esta dotación de mano de obra es la óptima para su funcionamiento en los próximos 5 años. Para las empresas que consideraron que la dotación no es óptima, las causas más importantes fueron: la falta de mano de obra especializada, la política de no contratación y la escasez de mano de obra. En cuanto a si los cambios tecnológicos y de reestructuración organizativa, favorecieron o no la contratación de mano de obra de jóvenes, las respuestas de los

9 Como Ecuador es un país dolarizado, con una mediana de US \$150, el salario constituye un atractivo para trabajadores de países vecinos (de Perú y Colombia) tanto en el sector agrícola como en la industria y servicios.

empresarios fueron bastante optimistas: un 68.6% contestaron que sí y un 34.4% que no.

Las empresas consideran además que en la no contratación de jóvenes, influyeron factores como la reducción de la producción, la necesidad de efectuar una reestructuración de la empresa y las prácticas de no cubrir vacantes e incluso de reducción de personal¹⁰. El trasfondo económico de esta decisión, según algunos empresarios, es la crisis económica por la que ha atravesado el país luego de la dolarización. Sin embargo, otros empresarios señalaron que los cambios tecnológicos de la empresa no tienen relación con la contratación de jóvenes porque se “escoge el personal de acuerdo a la capacidad y necesidades técnicas, indistintamente de la edad”.

Queda la imagen de que los cambios realizados al interno de las empresas no tienen una relación prioritaria ni con la mano de obra en general ni con la mano de obra de los jóvenes en particular; al parecer obedecen más a una lógica de cambios tecnológicos y de respuesta a un mayor nivel de competitividad dentro de la cual el factor trabajo no pesa mucho. En las actuales condiciones, el trabajo y sobre todo el de los jóvenes es un elemento secundario dentro de las estrategias empresariales.

Cuadro No. 1 Preferencias en la contratación de mano de obra						
Tipo de mano de obra	Servicios			Industria		
	Sí	No	Total	Sí	No	Total
	%	%	%	%	%	%
Jóvenes con experiencia	85	15	100	79,3	20,7	100
Jóvenes sin experiencia	60	40	100	53,7	46,3	100
Adultos con experiencia	62,5	37,5	100	62,2	37,8	100
Adultos sin experiencia	10	90	100	18,3	81,7	100

¹⁰ Según un empresario de servicios de Guayaquil, “no estamos contratando mucho honestamente, este año hemos contratado muy poco”. Entrevista a empresa de servicios, Guayaquil, 2004.

Las empresas favorecen claramente la contratación de jóvenes con experiencia anterior de trabajo, frente a los jóvenes que no tienen experiencia o que por primera vez entran al mercado laboral. Las expectativas de las empresas apuntan entonces, a una mano de obra calificada y con cierta experiencia de trabajo. En el caso de Guayaquil, se prefiere en un mayor porcentaje a adultos con experiencias e incluso a jóvenes sin experiencia, lo que muestra una mayor apertura de las empresas hacia el trabajo de jóvenes que en el caso de Quito.¹¹

Frente a la alternativa de contratar jóvenes sin experiencia, los empresarios señalan como factores positivos: una mayor capacidad de aprendizaje, unos más bajos costos de entrenamiento y la predisposición al trabajo. Además, esto facilita una política de capacitación de la empresa. En cambio, los argumentos de empresarios que prefieren contratar jóvenes con experiencia señalan que éstos tienen habilidades desarrolladas, conocen la nueva tecnología, saben lo que tienen que hacer y se acoplan más rápidamente a las condiciones del cargo.

La tendencia a contratar jóvenes con experiencia, muestra que no siempre las empresas están dispuestas a contratar la mano de obra juvenil, pues con las dificultades de encontrar empleo, los jóvenes cuando adquieren experiencia pueden fácilmente traspasar el límite de los 29 años y dejar de pertenecer a la cohorte de edad considerada como población joven.

El impacto de la migración

Dado que el Ecuador es uno de los países con un alto porcentaje de migración internacional, en las entrevistas a empresarios se buscó profundizar sobre el impacto de la migración en la contratación de mano de obra de los jóvenes. Las respuestas tanto en Quito como en Guayaquil indican que no habría escasez de mano de obra debido a la migración y que la oferta de trabajadores jóvenes no habría disminuido. Esta tendencia no

11 Las entrevistas también confirmaron esta tendencia, pues los empresarios valoraban mucho en los jóvenes tanto la educación como la experiencia. Sólo en una empresa de Guayaquil, se valoraba más la experiencia: “realmente nos interesa más la experiencia porque ya han trabajado en otras empresas y están listos para ocupar el puesto de trabajo que se les asigna. Entrevista a empresa industrial del Guayas, 2004.

deja de sorprender, debido a que con frecuencia se ha argumentado que los emigrantes son jóvenes, con buen nivel de educación y que no encuentran trabajo en el país. En una encuesta realizada en Quito, Guayaquil y Cuenca sobre la población emigrante, el 33.5% de los hombres y el 36.2% de las mujeres pertenecían al grupo de edad comprendido entre 20 y 29 años (Martínez Valle 2004). Esta tendencia tiene relación con las posibilidades reales de obtener empleo en los países de destino, principalmente Estados Unidos y España, en donde los jóvenes tienen mayores ventajas que la población de más edad.

El tema de la migración requiere sin duda una profundización en relación al mercado de trabajo, porque en el caso ecuatoriano mostraría que incluso con la salida masiva de población en edad de trabajo, la oferta en el mercado laboral sigue siendo alta, lo que se refleja en las altas tasas de desempleo que promedia el 11%. Pero también habría que considerar si la migración, que vista desde el lado del mercado laboral significa globalización de la fuerza de trabajo, no ha producido también una ruptura en el funcionamiento del mercado laboral en el espacio nacional, al cortocircuitar la oferta de mano de obra barata en el mercado laboral urbano.

Las siguientes opiniones confirman las dificultades que tienen los jóvenes en el acceso al mercado de trabajo. Por un lado, existe una oferta de trabajo abundante y con niveles de calificación cada vez más altos, por otro lado, existe la tendencia a la disminución de personal y, finalmente el nuevo fenómeno de la presencia de mano de obra joven proveniente de los países limítrofes como Colombia y Perú que compiten incluso exitosamente con la mano de obra ecuatoriana. La migración de ecuatorianos, a pesar de estar conformada por jóvenes de ambos sexos (más de un tercio del total), no habría afectado la abundante oferta de la mano de obra joven al menos en las dos ciudades investigadas, lo que indicaría una disminución de la oferta de puestos de trabajo a nivel del país y por supuesto la conformación de un “excedente estructural” de fuerza de trabajo joven (Pérez Sáinz 2003).

Empresario 1: Todo depende de la situación del país.

“Si usted llama para un puesto, le vienen cien carpetas y no le miento, de las cien carpetas, le vienen noventa que no tienen trabajo y diez que sí lo tienen pero quieren ver otras opciones; de las noventa que no tienen trabajo, le vienen unas cincuenta de profesionales y unas treinta que estuvieron en la universidad o a nivel de bachilleres o tecnólogos y de las treinta le vienen unas cinco que tienen tercer curso de ciclo básico o no terminaron el colegio. Hay desempleo”.

“Pensamos que mucha gente se va a España, ¿pero quién se va a España? Vea usted las estadísticas: se va la gente que tiene más edad y que no puede conseguir trabajo acá. Dos de nuestros trabajadores se fueron a España y los dos pasaban de los cuarenta y cinco años y gente que he visto es mayor, no es la gente joven. Yo creo que hay que revisar nada más el nivel de edad, además es el nivel de gente que no tiene educación, la gente de Cuenca que se ha ido es la gente del campo, ellos son los que se van, porque la gente con cierto nivel de educación no se va, y ellos buscan cualquier oportunidad”.¹²

Empresario 2: Competencia con la mano de obra extranjera

“Sí, nos está repercutiendo mucho la inmigración al país porque se contrata personal joven en las empresas y siempre se prefieren a los extranjeros, colombianos, peruanos, que se ofrecen a unos valores menores que el básico. Eso perjudica no sólo a los jóvenes, sino a todo el personal. Existe una oferta muy grande de mano de obra y no sólo de mano de obra sino de todo el personal que quiere trabajar y es por ello que se produce la salida de mucha gente de aquí, a España, Canadá, Estados Unidos”.¹³

Empresario 3: Abundancia de mano de obra

“... hay mucha gente, por lo mismo que nosotros estamos abiertos nos damos cuenta de que hay tanta gente que está buscando empleo, ha sido notorio que hay gente buscando empleo incluso más que antes”.¹⁴

12 Entrevista a empresa industrial de Quito, 2004.

13 Entrevista a empresa industrial de Quito, 2004.

14 Entrevista a empresa industrial de Guayaquil, 2004.

La visión de las empresas respecto al personal joven

A continuación se analiza, la visión que tienen los empresarios respecto a los jóvenes que pueden o no contratar en el mercado de trabajo. En este aspecto, se investiga sobre cómo influye en su contratación, el nivel educativo, las habilidades específicas, la capacidad de aprendizaje y el comportamiento al interior de la empresa.

En las empresas industriales, el factor más importante es la capacidad de aprendizaje, seguido de las habilidades específicas, mientras que en las empresas de servicios destaca claramente el nivel de educación sobre los otros factores. Pero en su conjunto, estos tres factores son estratégicos para la contratación de los jóvenes en el mercado laboral.

Incidencia de la presentación formal de los jóvenes en el empleo

En las entrevistas realizadas a los empresarios, se insistió sobre su opinión, respecto a la presentación (vestimenta, modas, adornos, etc.) de los jóvenes y si estos elementos culturales incidían en su contratación. Es interesante señalar que la mayoría valora la presentación formal de los jóvenes, especialmente en las empresas de servicios, dado que trabajan mucho con la “imagen” que dan los empleados a los clientes.

Así por ejemplo: “...nosotros le decimos claramente que si tiene, por ejemplo, un tatuaje en el brazo y va a trabajar con nosotros tiene que usar manga larga, no importa el tatuaje, el puede hacer lo que quiera, no es problema, lo importante es que mientras esté trabajando, guarde el mayor respeto. No permitimos presentarse con cintillos, aretes en la nariz, con ciertas cosas, esto lo puede hacer si lo decide cuando esté fuera de las horas de trabajo, cuando esté en su casa, cuando esté con sus amigos, pero hay que respetar los lugares en donde se está trabajando y las horas de trabajo”¹⁵.

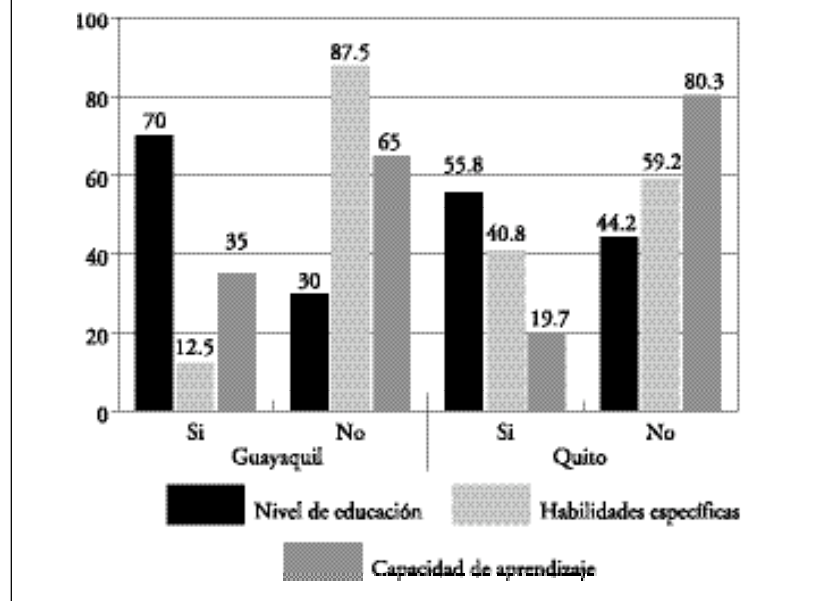
La opinión de un psicólogo industrial de una empresa es todavía más drástica: “Le comento que hace unos días vi en Discovery Channel un método para sacar tatuajes y la causa de ello, decían, es que los jóvenes con tatuajes no pueden conseguir trabajo. Es que cuando usted les ve, se

15 Entrevista a empresa de servicios, Quito, 2004.

imagina que es drogadicto, cree que es pandillero, es la imagen que uno se forma, si viene con cola, por más bien puesto que esté, usted cree que le van a desbaratar toda la imagen de la compañía”.¹⁶

Una modalidad de represión o sanción social se ejerce contra los jóvenes que adoptan las modas en el vestido y, en general, en su comportamiento generacional. El ingreso al trabajo, desde esta perspectiva significa para los jóvenes la adopción de la ética del “homo faber” (Sennett 2000), lo que a su vez supone una verdadera ruptura con la ética y los valores del mundo extra laboral de los jóvenes.

Gráfico No. 5
Debilidades sobre la mano de obra juvenil



16 Entrevista a empresa industrial, Quito, 2004.

La mayoría de los empresarios sostuvieron que existen debilidades educativas de la mano de obra juvenil. Los datos indican un porcentaje más alto en la ciudad de Guayaquil, lo que de hecho significa una mayor falencia del sistema educativo que en Quito. En cuanto a las habilidades de la mano de obra para asumir un trabajo determinado, la opinión predominante es que ésta no constituye un limitante. Situación similar se observa en cuanto se refiere a la capacidad de aprendizaje. Esta información indica que la educación no se adecua a las necesidades del mercado laboral y que constituye el punto más débil de la inserción en el trabajo por parte de los jóvenes.

Uno de los elementos importantes que según los empresarios influye en los niveles de educación, las habilidades y la capacidad de aprendizaje es el entorno social y familiar en el que se desenvuelven los jóvenes. Este factor aparece como más relevante para Guayaquil que para Quito.

Nivel de Relevancia	Ciudad		Total
	Guayaquil	Quito	
	%	%	%
Mucho	92,5	81,8	85,5
Poco	7,5	14,3	11,9
Nada	0,0	3,9	2,6
Total	100	100	100

La valoración positiva de los empresarios de Guayaquil sobre el entorno familiar y social puede indicar la búsqueda de una mano de obra juvenil proveniente de determinados sectores sociales, dado el alto nivel de violencia que existe en esa ciudad. Pero en ambas ciudades, la articulación entre entorno familiar y mano de obra es evidente, en el sentido de una sobredeterminación del ámbito familiar sobre el comportamiento futuro de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Cuadro No. 3 Nivel de permanencia de la mano de obra juvenil respecto a la adulta			
Menor Permanencia	Tipo de empresa		Total
	Servicios	Industria	
	%	%	%
Sí	31,6	48,1	42,7
No	68,4	51,9	57,3
Total	100	100	100

El 43 % de la empresas señalaron que los jóvenes permanecen en el puesto de trabajo menos tiempo que los adultos, mientras que el 57% plantea que no existen diferencias respecto a los adultos. Las diferencias entre las empresas industriales y las de servicios son importantes pues en las primeras, el porcentaje de menor permanencia es más alto que en las segundas. Esto puede indicar que existe una mayor rotación de mano de obra joven entre las empresas industriales. Entre las causas más importantes de esta situación, la mayoría de las empresas señalaron que los jóvenes se frustran rápidamente y renuncian (36.7%), pero muy pocas empresas señalaron que no cumplen con las expectativas de las mismas (10%). Esta tendencia debería necesariamente matizarse, puesto que en algunas empresas de servicios existe también una alta rotación de mano de obra joven (supermercados, gasolineras, cajeras de bancos, etc.).

La opinión de los empresarios sobre la rotación de la mano de obra es que efectivamente esto se da en relación con el tipo de empresas. Así por ejemplo, un empresario industrial señalaba que: “Los jóvenes cambian mucho de trabajo, porque andan experimentando, andan probando, no se responsabilizan del trabajo. Simplemente si se les presenta algo mejor se fueron. Además que la juventud quiere todo rápido con el menor esfuerzo: trabajo menos pero quiero ganar más”¹⁷

17 Entrevista a empresa industrial, Quito, 2004.

En cambio otro, del mismo sector, indica “que en la actualidad no hay mucha rotación, hay más estabilidad por el hecho de que no hay trabajo. Hay dos tipos de jóvenes, los que tienen obligaciones y los que no tienen. Estos últimos si es que se creen maltratados en una empresa dicen hasta luego, aunque sea para quedarse viendo TV en casa, pero los que tienen obligaciones, les toca aguantar ante los malos tratos, malos modos o malas caras”.¹⁸

Finalmente, un empresario de servicios indica: “hay empresas que tienen alta rotación, como por ejemplo las gasolineras que trabajan las 24 horas, hay gente que entra a trabajar y sale a los tres meses...”¹⁹

El comportamiento de los jóvenes en relación con la permanencia en las empresas, ha sido analizado en otros contextos (países avanzados) en el sentido de que sería una estrategia de los mismos jóvenes para experimentar opciones en el mercado de trabajo hasta encontrar un empleo que cubra sus expectativas en el nivel personal y de remuneraciones (Fullin 2001). Sin embargo, consideramos que esta no sería una estrategia generalizada en el mercado de trabajo de las ciudades investigadas, pues por un lado no abundan los trabajos y por otro, la oferta de mano de obra es muy alta.

Prácticas de contratación de la mano de obra

Uno de los aspectos que se discute actualmente, es si las modalidades de contratación de la mano de obra se cumplen dentro de los parámetros del mercado de trabajo, esto es, a través de los mecanismos de la oferta y de la demanda o si todavía subsisten modalidades que no se ajustan necesariamente a factores estrictamente económicos.

18 Entrevista a empresa industrial, Quito, 2004.

19 Entrevista a empresa de servicios, Guayaquil, 2004.

Cuadro No. 4 Modalidades de contratación de la mano de obra juvenil			
Forma Contratación	Ciudad		Total
	Guayaquil	Quito	
	%	%	%
Anuncio en periódicos	4,5	25,6	18,0
Avisos en la puerta de la empresa	2,3	3,8	3,3
Reacción a vistas	11,4	2,6	5,7
Contratos con colegios o universidades	0,0	6,4	4,1
Empresa subcontratista	11,4	10,3	10,7
Redes familiares	70,4	51,3	58,2
Total	100	100	100

Los mecanismos impersonales del mercado, a través de los cuales los jóvenes son contratados sólo son importantes en el caso de Quito, en donde inclusive existe un pequeño porcentaje de empresas que contratan a través de las universidades e institutos educativos. Existe también en las dos ciudades un porcentaje pequeño de empresas que contratan a través de subcontratistas, (empresas terciarizadoras). Pero en las dos ciudades es muy importante la modalidad de contratación a través de redes familiares de los mismos trabajadores.

En este sentido, algunos estudios han llamado la atención sobre el funcionamiento del mercado de trabajo cruzado por la importancia que toma el “capital social” como una forma de acceso a los puestos de trabajo (Granovetter 2000). Resalta en este sentido el comportamiento de las empresas de Guayaquil, en donde, por ejemplo, los anuncios de prensa no tienen mayor importancia frente al peso de las redes familiares que disponen los mismos jóvenes. En cambio, el comportamiento de las empresas de Quito es más moderno en las formas de contratación a los jóvenes. La presencia de las redes familiares como el mecanismo más importante para contratar la mano de obra de los jóvenes, confirma la tendencia anteriormente señalada de que los empresarios se aseguran de un flujo de mano de obra que tenga una estrecha relación con el entorno familiar.

Con respecto a la “flexibilidad” como un factor que influye en las decisiones de contratar mano de obra juvenil, existen diferencias entre las empresas del sector industrial y aquellas de los servicios.

La flexibilidad del trabajo juvenil es un elemento importante que influye en la contratación de jóvenes. Así, cerca del 55% de las empresas señalaron que se tomaba mucho en cuenta este factor y sólo una minoría destacó que la flexibilidad no tenía ninguna importancia en su contratación. En las empresas industriales este porcentaje sube a cerca del 60%, mientras disminuye en el sector servicios. No obstante, vale la pena detenerse para averiguar las diferencias entre las dos ciudades, especialmente en el sector industrial en donde es más importante la flexibilidad del trabajo.

Nivel de importancia	Ciudad		Total
	Guayaquil	Quito	
	%	%	%
Se toma mucho en cuenta	54,5	62,0	59,1
Es indiferente	36,4	26,0	30,1
Ningún papel	9,1	12,0	10,8
Total	100	100	100

Los datos muestran que la flexibilidad laboral de los jóvenes es un elemento importante para su contratación en las empresas del sector industrial, en mayor proporción en Quito que en Guayaquil, con lo cual se confirma el análisis realizado anteriormente en el sentido de que en las decisiones empresariales, la disminución del volumen y del costo de la mano de obra sí son importantes. En realidad, muy pocas empresas no consideran este elemento en sus decisiones, con lo cual se puede concluir que los jóvenes para poder ingresar al mercado de trabajo tienen que asumir la condición de flexibilidad, con las consecuencias sociales y hasta psicológicas que ella genera (Bauman 2003).

Formas de contratación y estabilidad laboral

Las empresas, en su gran mayoría contratan directamente a su mano de obra, la participación de subcontratistas todavía es marginal, pero en cambio muchas empresas utilizan los dos mecanismos.

Cuadro No. 6 Formas de contratación de la mano de obra			
Contratación del personal	Tipo de empresa		Total
	Servicios	Industria	
	%	%	%
Directamente por la empresa	62,5	57,8	59,4
A través de una empresa subcontratista	12,5	6,0	8,1
Las dos formas	25	36,2	32,5
Total	100	100	100

Sin embargo, las empresas también utilizan una modalidad mixta especialmente en el sector industrial. De todas formas, es probable que estos datos no ilustren adecuadamente la importancia actual de la subcontratación de la mano de obra en las empresas del país, especialmente las que pertenecen al sector industrial.

Por otro lado, el 84.7% de las empresas que contratan mano de obra a través de subcontratistas, utilizan este mecanismo tanto para la mano de obra adulta como joven y sólo muy pocas empresas utilizan este mecanismo para contratar exclusivamente mano de obra juvenil (13.6%).

En la medida en que todavía el sistema de tercerización laboral no ha sido normado sino hasta hace muy poco tiempo²⁰, las empresas tienen criterios muy diversos sobre las ventajas o desventajas de esta modalidad. Sólo un empresario fue enfático en señalar que con el nuevo reglamento “ya no va a haber una ventaja, pues contempla que las empresas deben tener por lo menos el 25% de personal contratado directamente”²¹

20 Decreto No. 2166, normas que deben observarse en la prestación de servicios de intermediación laboral conocida como tercerización, Registro Oficial, No. 442. Año II, Quito, jueves 14 de octubre del 2004.

21 Entrevista a empresa de servicios, Quito, 2004.

Ventajas y desventajas de la tercerización	
Ventajas	Desventajas
<p>La relación laboral no es indefinida.</p> <p>Permite una contratación más flexible.</p> <p>La tercerizadora se encarga del manejo del personal.</p> <p>Puede deslindarse del personal cuando se requiera.</p> <p>Puede manejar de otra forma los sueldos y salarios. Se paga únicamente el básico.</p> <p>Se contrata de acuerdo a los requerimientos que se tiene.</p>	<p>Los trabajadores tienen más inseguridad.</p> <p>Los trabajadores no se sienten parte de la empresa.</p> <p>Se incrementa la nómina de trabajadores.</p> <p>Los trabajadores con más de 25 años de trabajo, no se quieren jubilar.</p> <p>No se puede manejar directamente al personal.</p> <p>No se puede conocer lo que los trabajadores aspiran y necesitan.</p>
Fuente: Entrevista a empresas de Quito y Guayaquil, 2004.	

Tanto las empresas del sector industrial como la de los servicios, privilegian la estabilidad laboral del estrato de gerentes, le sigue en importancia los estratos de profesionales y empleados. En cambio, el estrato de obreros es el que tiene el menor porcentaje de respuestas positivas e incluso en el sector servicios éste disminuye sensiblemente.

La estrategia principal para asegurar el personal, en este caso de los cuadros más altos pasa en la mayoría de los casos por incentivos económicos. Estas son algunas de las respuestas en orden de importancia de los empresarios:

- Afiliación al seguro, y otorgar los beneficios de ley.
- Remuneraciones competitivas, incentivos económicos.
- Buen ambiente de trabajo, buen trato, cumplimiento de contratos colectivos.

Evidentemente, a las empresas les interesa sobre todo conservar su capital humano en los cuadros gerenciales y técnicos y en menor medida a nivel de los obreros. Véase, por ejemplo el bajo porcentaje de empresas de servicios que contestaron en forma afirmativa para el caso de los obreros y la disminución progresiva del porcentaje de empresas industriales que tienen respuestas afirmativas para el caso de los obreros.

Nivel	Servicios			Industria		
	Si	No	Total	Si	No	Total
	%	%	%	%	%	%
Gerencial	92,5	7,5	100	91,6	8,4	100
Profesional	90	10	100	94,0	6,0	100
Técnicos	70	30	100	85,6	14,4	100
Empleados	80	20	100	83,1	16,9	100
Obreros	35	65	100	68,3	31,7	100

Por último, la gran mayoría de las empresas tienen interés en la estabilidad del personal sin considerar la dimensión generacional de los trabajadores. No existe por lo mismo una política empresarial específica para los jóvenes en cuanto a las condiciones y estabilidad del trabajo.

La percepción de los empresarios sobre los jóvenes es también variada, desde percepciones subjetivas y en general desvalorizantes de la juventud, hasta problemas que provienen de la práctica laboral en la cual se insertan los jóvenes. En el siguiente cuadro, podemos sintetizar los aspectos negativos y positivos en el desempeño laboral por parte de los jóvenes:

Los jóvenes: una mercancía “buena, bonita y barata” en el mercado de trabajo

Percepción de los aspectos negativos y positivos sobre los jóvenes	
Aspectos negativos	Aspectos positivos
Irresponsabilidad. No están motivados ni por el trabajo ni por el estudio. No tienen metas definidas, sólo tienen metas a muy corto plazo. Falta de experiencia. No les gusta que les digan lo que hay que hacer. Informales e incumplidos. No se ubican en su rol. No saben lo que quieren.	Facilidad de aprendizaje. Son muy adaptables. Tienen iniciativa. Predisposición para abordar nuevos trabajos. Compromiso con la empresa. Pocas aspiraciones económicas.

Es evidente que hay una visión de corte paternalista de los empresarios respecto a la mano de obra juvenil. Algún empresario incluso señalaba que los jóvenes son “ingenuos, que no tienen malicia y que no son mañosos”, comparando con la actitud de los obreros que tienen ya alguna experiencia de trabajo. Opinión que seguramente tiene relación con las reacciones de los jóvenes que recién ingresan al trabajo respecto a sus derechos y obligaciones. En el imaginario de los empresarios, un joven trabajador debería al menos cumplir con los siguientes requisitos: ser responsable, adaptable y con pocas aspiraciones económicas. Un tipo ideal que se ajuste a las nuevas condiciones de flexibilidad en las cuales funciona el mercado de trabajo.

Sobre la capacitación laboral

La capacitación de la mano de obra, en el caso ecuatoriano ha pasado progresivamente desde un esquema centralizado a través del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) a uno privatizado, a través del Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional (CNCF), por el cual las empresas son las que solicitan la capacitación de los asalariados privados a otras empresas “sin finalidad de lucro”. Este nuevo sistema fue creado en el 2001 y hasta el momento parece progresivamente consolidarse aunque todavía concentrado en las provincias de Pichincha y Guayas y con un contenido de cursos muy generales y no relacionados con aspectos técnico-productivos de las empresas.

Las empresas impulsan métodos de capacitación diferenciados que adquieren mayor o menor importancia de acuerdo al sector en que se ubican. Existe un gran interés por parte de las empresas en las dos ciudades investigadas en capacitar a su personal, especialmente las de servicios, factor que tiene relación con el nivel alto de educación de la mano de obra que se inserta en ese tipo de empresas.

Las empresas industriales tienen más capacidad para elaborar esquemas de capacitación a través de cursos internos, mientras que esto no es tan claro en el sector servicios. En relación a los cursos externos, las empresas de servicios privilegian esta modalidad. En cambio los cursos mixtos y otros tipos de cursos, también son más importantes en las empresas industriales.

En las entrevistas, no se pudo captar una tendencia clara en la preferencia de un tipo de capacitación. Así por ejemplo, las empresas de servicios, consideraban que la capacitación debería tener un carácter más formal, pero la impartían tanto en el sitio de trabajo como fuera de él. Algo similar se presentaba también en las empresas industriales, pues la capacitación se realizaba tanto dentro como fuera de ellas, aunque estaban de acuerdo en la necesidad de implementar un sistema de capacitación eminentemente práctico. Un ejemplo de esta tendencia es la opinión de un empresario industrial: “En toda la experiencia que yo tengo, diría que la mejor capacitación es la tipo taller, combinar los conocimientos con práctica, porque los famosos cursos no sirven, únicamente le informan sobre las nuevas tendencias y no se enseña a cómo hacer. Yo ya no creo en ese

tipo de capacitación porque no sirve, yo lo he comprobado, la capacitación debería ser lo más práctico, darle a la gente las herramientas con entrenamiento de tipo taller”.²²

Es interesante constatar que el 70.4% de las empresas que dan capacitación, incentivan a la mano de obra de alguna forma, pero también es interesante encontrar que son las empresas del sector servicios las que lo hacen en una proporción ligeramente superior (73.5% frente al 67.9% de las empresas del sector industrial).

Los principales incentivos a la capacitación del personal de las empresas por orden de importancia son los siguientes:

- Flexibilidad de horarios.
- Ascensos laborales.
- Bonificaciones salariales e incentivos económicos.
- Estabilidad laboral.

Cuadro No. 8						
Apoyos públicos que recibe la empresa para capacitación						
Tipo de apoyo	Servicios			Industria		
	Si	No	Total	Si	No	Total
	%	%	%	%	%	%
Incentivos Fiscales	15,0	85,0	100	25,3	74,7	100
Intermediación	7,5	92,5	100	14,5	85,5	100
Capacitación	12,5	87,5	100	27,7	72,3	100

Al parecer los apoyos del Estado para la capacitación de la mano de obra en las empresas son muy pocos, especialmente en lo que se refiere a incentivos fiscales. Pero también en las empresas industriales, la gran mayoría de ellas no han recibido apoyos substanciales para la capacitación. Los servicios de capacitación del Estado, como el SECAP, por ejemplo no llegarían ni a un tercio de las empresas industriales y es mucho menor aún para el sector servicios. Esto es perfectamente explicable dentro del nuevo

²² Entrevista a empresa industrial, Quito, 2004.

marco de capacitación laboral y la pérdida de centralidad por parte del SECAP, además de la pérdida del 85% de sus recursos que fueron destinados a fortalecer el CNCF. No obstante, pocas empresas tanto del sector industrial como del de servicios sí reciben incentivos fiscales por su apoyo a la capacitación laboral.

Pero las empresas desarrollan también sistemas específicos de capacitación de la mano de obra, tal como se puede ver en el siguiente cuadro:

Empresa	Tipo de capacitación	Guayaquil			Quito		
		Sí	No	Total	Sí	No	Total
		%	%	%	%	%	%
Servicios	Pasantes	75	25	100	75	25	100
	Aprendizaje jóvenes sin experiencia	36,4	63,6	100	71,4	28,6	100
Industria	Pasantes	78,8	21,2	100	66,0	34,0	100
	Aprendizaje jóvenes sin experiencia	40,6	59,4	100	64,0	36,0	100

En general, el tipo de capacitación varía de ciudad a ciudad. Así por ejemplo, en la industria, las empresas de Guayaquil utilizan más el sistema de pasantías de estudiantes. En cambio en Quito, es más importante el sistema de aprendizaje para jóvenes sin experiencia laboral tanto entre las empresas industriales como en las de servicios.

Vale la pena profundizar en qué consiste el sistema de aprendizaje para los jóvenes sin experiencia laboral. En efecto, las empresas desarrollan principalmente cursos internos (que se dictan en la misma empresa) antes que cursos de fuera o de otras instituciones. Pero no son muchas las empresas que tienen esta iniciativa. Así por ejemplo, sólo el 25 % había implementado cursos internos, el 4% cursos externos y el 14% otros tipos de cursos, mientras tanto, el 57% de las empresas restantes no habían implementado ninguna de estas iniciativas de capacitación.

Tendencias sobre el empleo juvenil

De partida es importante mencionar que las políticas públicas para el empleo en general, y para el empleo de los jóvenes en particular son muy débiles y en general escasas. El desempleo, por ejemplo, si bien es señalado frecuentemente como un indicador del deterioro social, no es asumido como una política pública prioritaria a excepción del ministerio de Trabajo pero con exiguos recursos económicos.

- La inadecuación entre la educación y las exigencias del mercado laboral (empresas)

Casi todas las empresas entrevistadas señalaron la presencia de esta brecha existente entre el nivel de educación, considerado como demasiado teórico (o incluso de mala calidad) y las necesidades de las empresas que afectan a la empleabilidad de los jóvenes.

Estas demandas toman dirección no sólo en la enseñanza superior sino también a la secundaria.

El aprendizaje de “destrezas básicas” en matemáticas y lecto-escritura, por ejemplo, impiden a muchos jóvenes con enseñanza secundaria acceder al mercado de trabajo. Pero igualmente, la enseñanza profesionalizante de las universidades arroja jóvenes poco preparados para insertarse en el mercado laboral, incluso en carreras consideradas con más demanda como computación y administración de empresas. Se constata, igualmente, que el sistema universitario arroja cada año muchos jóvenes con título pero con pocas posibilidades de vincularse al mundo laboral.

No existen iniciativas conjuntas entre empresarios y universidades e institutos de enseñanza para dialogar sobre carreras, currículo, pasantías, etc. Las iniciativas provienen por separado desde el lado de la oferta y desde el de la demanda.

Desde el lado de las universidades predomina la búsqueda por ubicar a los egresados en el mercado de trabajo a través de las “incubadoras” de empresarios que existen en algunas de ellas y en menor medida las pasantías. Desde el lado de las empresas, al menos respecto a la educación superior, existe una discriminación positiva en el sentido que se acepta prefe-

rentemente a estudiantes de universidades privadas en desmedro de aquellos que provienen de las universidades estatales o públicas.

Lo que se observa es que existen muchas iniciativas para los jóvenes con estudios superiores que en el contexto del país conforman un sector minoritario, mientras que la mayoría de jóvenes tiene un bajo nivel de educación²³. Así, en el horizonte del mercado de trabajo, la mayoría de jóvenes en edad de trabajar se encuentran al margen de este mercado si no tienen al menos educación secundaria, que es el requisito mínimo planteado por las empresas para lograr un empleo.

Existen interesantes respuestas que provienen del sector privado, de las universidades y en algunos casos de los gobiernos locales. Entre ellas se encuentran, por ejemplo: las “incubadoras empresariales” que funcionan en varias universidades²⁴ y las bolsas de empleo implementadas por el Municipio de Quito y el Consejo Provincial de Pichincha, aunque éstas últimas no son exclusivamente para jóvenes.

En cambio, no existe una política de Estado, que facilite el diálogo entre el ministerio de Educación y el de Trabajo, tendiente a la adecuación de la oferta educativa respecto a la demanda laboral real. Es más no hay ni una sola iniciativa gubernamental al respecto.

- La terciarización e informalización de la economía

Paralelamente a la crisis por la que atraviesa el sector industrial, existe un importante crecimiento del sector terciario y dentro de éste del sector informal de la economía. Es este sector el que surge como el núcleo más

23 De acuerdo a los datos de empleo de las tres principales ciudades del país: Quito, Guayaquil y Cuenca, los jóvenes con educación superior conforman el 26.9 % del total de personas entre 18 y 29 años y de estos el 27.8 % se encuentran desocupados. Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, Banco Central-FLACSO, 2004.

24 Actualmente estas incubadoras están funcionando en las siguientes universidades: San Francisco de Quito, Universidad Andina Simón Bolívar, UNITA, Politécnica Nacional, ESPE, UTE, ESPOL, Universidad Particular de Loja, Santiago de Guayaquil, PUCE, Escuela Pacífica de Negocios. Entrevista al Director del Centro de Incubación Regional de Empresas, Universidad Tecnológica América. Existe también la iniciativa no consolidada todavía de creación de una “Red nacional de preincubadoras universitarias”. Entrevista a Director de YES Global Alliance Ecuador.

importante de generación de empleo para la población en edad de trabajo y para los jóvenes en particular.

En este campo, sí se puede observar un crecimiento de la oferta educativa, más allá de las verdaderas necesidades del mercado. No hay universidad o instituto de educación que no ofrezca carreras de marketing, administración, escuelas de negocios, y más recientemente, turismo e idiomas. Esta oferta se direccionaliza para los jóvenes con educación secundaria, pero el disponer de educación superior no siempre significa encontrar trabajo en el sector formal de la economía²⁵.

La tendencia entre los jóvenes que han cursado estas carreras y no encuentran empleo en el sector formal es formar su propia empresa. Así ha crecido el mundo de los emprendedores y el trabajo por cuenta propia. No obstante se trata de iniciativas individuales con problemas de agregación y de economía de escala que finalmente no pueden, salvo excepciones, competir con éxito con las empresas más grandes del sector formal. En este sentido no existen, por ejemplo, líneas de crédito ni apoyos a la consolidación de estas empresas, así como tampoco el apoyo a modelos más asociativos de jóvenes empresarios innovadores.

El crecimiento del sector terciario impulsa a los jóvenes a lanzarse a cualquier trabajo de ventas ambulantes, donde ingresa el grueso de aquellos que no tienen educación secundaria terminada y por lo mismo están imposibilitados de obtener un empleo en el sector formal de la economía.

- Flexibilización del mercado de trabajo

La flexibilización del mercado de trabajo crea dificultades en la inserción laboral de los jóvenes debido a que las empresas demandan cada vez más una mano de obra altamente calificada, pero las condiciones de trabajo se tornan cada vez más flexibles, lo que genera un sentimiento de inseguridad laboral entre los jóvenes con acceso a la educación.

25 Así por ejemplo, en las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca, un 23.2% de los jóvenes con educación superior se encontraban trabajando en el sector informal de la economía. Datos promedio para el año 2004. Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, Banco Central-FLACSO, 2004.

La proliferación de trabajos mal remunerados en los servicios, es un ejemplo de esta situación. Los trabajos de cajeros en supermercados, en los bancos, son ocupados incluso por jóvenes con educación superior, pero sus remuneraciones son bajas y los contratos de trabajo precarios. Otro segmento con menor nivel de educación y salarios aún más bajos es el de los servicios de baja calificación (mensajeros, guardias privados, distribuidores de comida, etc.).

La reciente iniciativa del Estado de legalizar a las tercerizadoras, no ha generado ningún debate importante entre las organizaciones sindicales, ni entre los trabajadores. Algunas empresas consideran que esta ley las obligaría a reclutar una parte de sus trabajadores en forma directa (la ley contempla que el 25% de los trabajadores mantendrá relación de dependencia directa con la empresa usuaria y constarán en el respectivo rol de pagos y planillas del IESS), pues quisieran una tercerización total de la mano de obra. Otras miran con buenos ojos esta iniciativa que las libera del manejo de una mano de obra marginal a las necesidades de la empresa.

En estas condiciones, la mano de obra contratada por las tercerizadoras queda sometida al cumplimiento de las disposiciones que se contemplan en las “normas legales de la tercerización laboral”, en otras palabras en que estas empresas cumplan con lo contemplado en esta legislación. Por un lado, responsabilidad solidaria de la empresa usuaria (Art. 10) y responsabilidad solidaria de la empresa tercerizadora (Art. 13) para cumplir con los derechos y garantías que tienen los trabajadores.

- Desmantelamiento del sistema de capacitación estatal

La capacitación laboral es un tema que ha sido dejado de lado por las políticas públicas. El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), es una institución que se encuentra en crisis, no sólo desde el punto de vista económico, sino también en cuanto a la falta de propuestas adecuadas a la actual situación del mercado de trabajo para jóvenes. No hay un conocimiento real sobre el actual funcionamiento del mercado de trabajo, ni tampoco existe una vinculación con la demanda de las empresas.

En la actualidad este sistema está casi colapsado por el recorte de fondos públicos y la búsqueda de autofinanciamiento²⁶, lo que implica el cobro de tarifas por los cursos de capacitación que se dictan, con lo que

se corre el riesgo de que estos cursos no lleguen a los más pobres.

En estas condiciones, la capacitación es asumida por las empresas de acuerdo a sus necesidades y prioridades, lo que implica una capacitación de los jóvenes empleados dentro del contexto de una política de capacitación general de la empresa, sin considerar las particularidades (de tipo psicológico, social y educativo) de este grupo.

La alternativa planteada a través del CNCF, en la cual participan activamente las empresas privadas, todavía tiene límites en cuanto a su funcionamiento (muy complejo en su composición) y a su impacto real en la capacitación de los asalariados (contenido, cobertura, costo de subsidio/hora, etc.).

Así, al quemeimportismo del Estado, se suma el utilitarismo de las empresas, lo que no beneficia para nada la capacitación laboral de los jóvenes. Los jóvenes corren el riesgo de o no recibir capacitación, o en caso de recibirla, que esta capacitación no tenga mucho que ver con su preparación y sus capacidades, sino con las necesidades de la empresa donde logró encontrar trabajo.

- La marginación del mundo de trabajo para jóvenes sin educación o con muy bajo nivel de educación.

Todavía un importante porcentaje de jóvenes entre 18 y 29 años que no tiene educación o con muy bajo nivel de educación se encuentra desempleado (13% en promedio para el año 2004 en las tres principales ciudades del país: Quito, Guayaquil y Cuenca).

Se trata de un estrato de jóvenes que no tienen las destrezas básicas, con poco nivel de educación, sin capacitación y con una muy baja autoestima, características que conforman una barrera casi infranqueable para su inserción en el mundo laboral.

Este estrato de jóvenes que pertenecen a sectores pobres urbanos o a recientes emigrantes del campo a la ciudad, prácticamente se encuentra marginado del empleo y carece de políticas sociales que tiendan a superar la discriminación étnica, de género y de edad que sufren actualmente.

26 Según la entrevista realizada al Director del SECAP, el 40% de los pocos recursos que dispone el SECAP, pasarán al ministerio de Trabajo.

Conclusiones

Las empresas analizadas tanto de Quito como de Guayaquil no han disminuido drásticamente el personal en el período analizado de 5 años, a pesar de que en el caso ecuatoriano, la economía sufrió una profunda crisis financiera en 1999 y la dolarización en el 2000 ha impuesto una nueva lógica económica al sector productivo, basado en una mayor competitividad y absorción de tecnología. Esto no significa que las empresas estén contratando más mano de obra, sino que la reducción no ha sido un fenómeno masivo. De allí que las cifras del desempleo en Quito y Guayaquil se mantengan relativamente altas en los dos últimos años (sobre el 10%), lo que desde el punto de vista macro no favorece al empleo de los jóvenes. De hecho, los jóvenes tienen la tasa más alta de desempleo. Así, en promedio de junio a agosto del 2004, los jóvenes tenían una tasa de desempleo del 18%, mientras que la tasa de desempleo total llegaba únicamente al 11%.

No todas las empresas contratan a jóvenes y se puede señalar que las que contratan, una mayoría se concentran en el sector servicios y no en el industrial. Esto es interesante en un país como el Ecuador y que puede ser el efecto del mismo proceso dolarizador de la economía que impulsa al crecimiento del sector terciario, especialmente comercio y servicios, donde se abrirían posibilidades de una mayor inserción de jóvenes de ambos sexos.

Dado el todavía poco acceso de la mujer a la esfera del trabajo en el país, la discriminación de género no es fenómeno masivo en el mercado laboral. Las empresas han establecido una división del trabajo de acuerdo al género: las mujeres trabajan más en actividades de secretaría y contabilidad, mientras los hombres lo hacen en el trabajo productivo. Pero igualmente, hay empresas que por sus características emplean más mujeres que hombres, tanto en el sector servicios como en el industrial. Con la tercerización, la contratación depende en adelante de los criterios de las empresas ubicadas en esta actividad y seguramente existe el riesgo de una discriminación de género.

La estrategia de las empresas al parecer es conservar la mano de obra más calificada ubicada normalmente en el estrato de gerentes y técnicos. Esto no sucede con la mano de obra ubicada en el estrato de obreros, que

adquiere características de una mano de obra “flexible” dentro de la estrategia empresarial. No hay mayores diferencias en este aspecto entre las empresas industriales y las de servicios, aunque éstas últimas seguramente tienen una mayor oferta, lo que les lleva a desarrollar estrategias de mayor flexibilidad con respecto a los jóvenes.

Las expectativas de las empresas respecto a los jóvenes pasan prioritariamente por las necesidades de un mayor nivel de educación que responda a las condiciones reales del trabajo. Existe ciertamente una desvinculación entre la formación de los jóvenes y las posibilidades reales de encontrar trabajo, especialmente en el sector industrial. Las carencias del nivel educativo se manifiestan mucho más en las empresas del sector servicios que en las industriales.

La opinión de los empresarios respecto a los jóvenes es sin duda bastante desvalorizante: existen quejas desde aspectos personales (vestimenta, presentación, adornos, etc.) hasta aquellos relacionados con el mismo trabajo. Todavía predomina la visión fordista de “escuela del trabajo” que recluta un mismo tipo de trabajador con características similares desde el vestido hasta el comportamiento laboral.

En la contratación de los jóvenes, todavía la empresa juega un rol importante tanto en las formas directas de contratación como en los criterios utilizados para contratarla. Todavía no se ha desregulado completamente el mercado de trabajo, en la medida en que los sistemas de intermediación en la contratación laboral no son los predominantes. Las ventajas de la intermediación se relacionan principalmente con el manejo externalizado de la mano de obra y es una modalidad que afecta en mayor medida a los jóvenes y no tanto a la mano de obra adulta. Por esta vía, en muchas empresas inclusive se estaría pagando únicamente el salario mínimo legal, pero no el salario sectorial establecido por la ley.

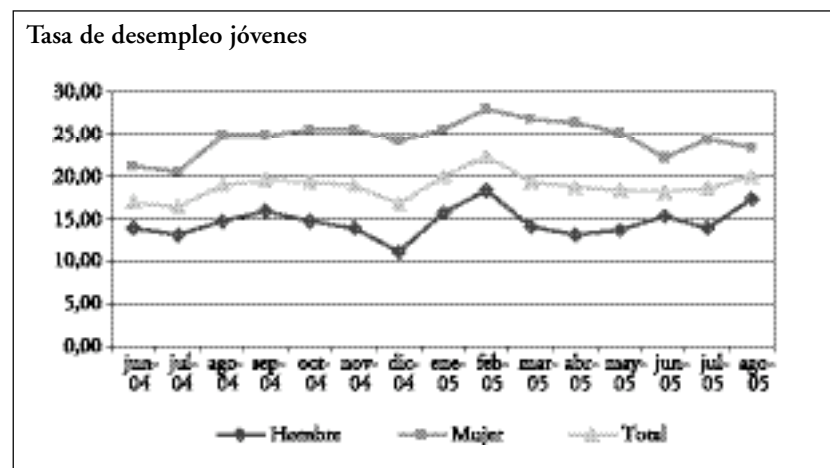
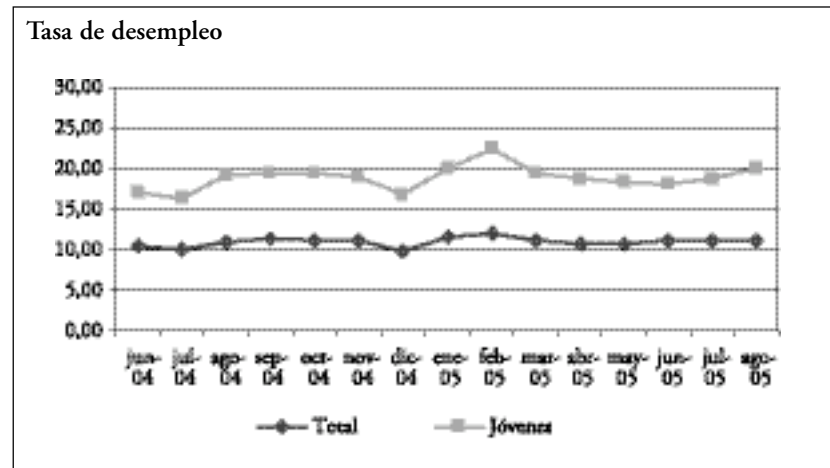
Igualmente, no son muchas las empresas que implementan una política de capacitación de la mano de obra de jóvenes. En general, para las empresas los jóvenes no representan sino una posibilidad de contratar mano de obra barata, antes que una potencialidad hacia el futuro o crecimiento de la empresa. Si bien las industrias señalan que utilizan sistemas de capacitación propios de la empresa, esto no quiere decir que se trate de sistemas adecuados a las especificidades de la mano de obra juvenil.

Del estudio se desprende que objetivamente los jóvenes sufren una fuerte discriminación en el mercado laboral y que una vez que entran en él, continúa una situación desventajosa respecto a la mano de obra adulta. Se cumple así una de las paradojas señaladas respecto a la juventud actual: “goza de más acceso a la educación y menos acceso al empleo” (Hopenhayen 2004:4), situación que constituye una de las principales formas de exclusión vigentes en un país que como el Ecuador, tiene serios problemas de pobreza e inequidad sociales.

La dolarización de la economía ha generado un marco macro económico nuevo que introduce variables que hacen complejo el funcionamiento del mercado de trabajo en general y de los jóvenes en particular. Así, las remuneraciones en dólares constituyen un atractivo para la mano de obra juvenil de países vecinos que empiezan a ocupar nichos en los cuales se ha insertado tradicionalmente la mano de obra juvenil (servicios, comercio, actividades informales, etc.), esto implica una exacerbación de la competencia por puestos de trabajo, lo que conduce inexorablemente al desarrollo del trabajo flexible y mal remunerado de los jóvenes. La migración internacional no parece ser un factor que en el caso de los jóvenes pese mucho en el mercado de trabajo, dada la abundante oferta proveniente del mismo país y de los países vecinos.

Terminemos señalando que la situación de desempleo que afecta a los jóvenes puede tornarse explosivo cuando está acompañado de presiones del consumismo (Pérez Sáinz, 2003) como parece ser el denominador común en las ciudades más grandes del país. La anomia, el individualismo, el desmoronamiento del capital social pueden afectar a la juventud si este sector importante de población no encuentra respuestas adecuadas en la sociedad. Como lo menciona la OIT (2004), el reto es crear puestos de trabajo decente y productivo para los jóvenes a través de políticas y programas con participación del sector público y en especial del privado.

Anexo 1



Bibliografía citada

- Bauman, Zygmunt (2003). *Trabajo consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Fullin, Giovanna (2001). "Précarité de l'emploi et instabilité du revenu: les stratégies des travailleurs et le rôle de la famille comme protection contre le risque" en, Huitièmes *Journées de sociologie du travail. Marchés du travail et différenciations sociales. Approches comparatives. Laboratoire de économie et sociologie du travail*. Http ://www.univ-aix.fr
- Granovetter, Mark (2000). *Le marché autrement*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Hopenhayen, Martín (2004) *La reconstrucción de lo juvenil: entre postergados y estigmatizados*. LASA, Octubre.
- ILDIS (2004). *Análisis de Coyuntura Económica*. Quito: ILDIS.
- Martínez Valle, Luciano (2004). *La emigración internacional en Quito, Guayaquil y Cuenca*. FLACSO-Banco Central del Ecuador, enero.
- OIT (2004). "Reunión Tripartita sobre el empleo de los jóvenes: el camino a seguir" Ginebra, 13-15 de octubre. TMYEWF/2004/7.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo (2003a). "Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias", en *Sociología del trabajo*, N° 47.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo (2003b). "Los impactos de la globalización en el mundo laboral centroamericano", en, *Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, No. 74, abril.
- Sennett, Richard (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.

Bibliografía consultada

- Beck, Ulrich (2003). "Capitalismo sin trabajo. Sobre mitos políticos, la economía global y el futuro de la democracia" en, Luis J. Álvarez Lozano (coord.) *Un mundo sin trabajo*. México: Editorial Driada.
- Bourdieu, Pierre (1980). « La jeunesse n'est qu'un mot » en, *Questions de Sociologie*. Paris: Les Editions de Minuit.

- Coriat, Benjamín (2000). *Los desafíos de la competitividad*. Buenos Aires: Eudeba.
- De la Garza Toledo, Enrique (2001). “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo” en, Enrique de la Garza Toledo y Julio Cesar Neffa (comp.) *El trabajo del futuro*. Buenos Aires: CLACSO.
- Laville, Jean-Louis (1996). « Jeunesse, travail et identité sociale » en, *Sociologie et sociétés*, Vol. XXVIII, N° 1, printemps.
- Mauger, Gerard (1989). « La jeunesse dans les âges de la vie » en, *Temporalistes* N° 11, mai.
- René, Jean-François (1993). « La jeunesse en mutation: d’un temps à un espace social précaire » en, *Sociologie et sociétés*, Vol. XXV, N° 1, printemps.
- Sen, Amartya (2003). “Alocución en la Conferencia Internacional del Trabajo 87a. reunión, 1-17 de junio de 1999” en, Luis J. Álvarez Lozano (coord.) *Un mundo sin trabajo*. México: Editorial Driada.
- Tezanos, José Félix (2001). *El trabajo perdido. ¿Hacia una civilización post-laboral?* Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Weller, Jürgen (2004) (comp.) *En búsqueda de efectividad, eficiencia y equidad. Las políticas del mercado de trabajo y los instrumentos de su evaluación*, CEPAL.

Expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Quito

Betty Espinosa y Ana Esteves

...nos piden casi cien papeles para ganar cien dólares. (Johana G A1)

Introducción

Las actividades económicas, especialmente en áreas urbanas, están sometidas actualmente a la lógica de los intercambios de capitales y de informaciones, lo que acelera los procesos productivos y los cambios tecnológicos. En este marco, el compromiso fordista de trabajos fijos e indefinidos, congruente con las políticas de pleno empleo, cede el paso a la flexibilidad laboral y la precariedad tanto en el sector público como en el privado (Aglietta; Cobbaut 2003). De hecho, las evoluciones en los modos de producción unidas a las nuevas formas de competencia fundamentadas en la calidad y la súper-especialización de la demanda requieren nuevas destrezas de los trabajadores -polivalencia y capacidad de innovación- lo que, a su vez, incentiva la configuración de nuevas relaciones contractuales y salariales, y de una nueva ética del trabajo.

Investigaciones recientes concluyen que se puede hablar de una nueva configuración ideológica que acompaña estos cambios en la producción y la economía, que encuentran eco en la subjetividad de las personas, en sus deseos de autonomía, libertad, creatividad y el rechazo a trabajos opresivos, los mismos que entran en tensión con la expectativa de seguridad y estabilidad (Boltanski; Chiapello 1999).

En Ecuador, las políticas de desregulación se han concretado en la reducción de la intervención pública a través de la introducción de procesos de modernización y reforma, la liberalización de los precios y el libre comercio -precisamente se encuentra en negociación un tratado bilateral con Estados Unidos- así como la flexibilidad laboral a través de la Ley de transformación económica (agosto 2000) y de la Ley de trabajo por horas y su reglamento (marzo 2005).

Frecuentemente se sostiene que en procesos de este tipo tanto por el lado de la oferta como de la demanda tienden a favorecerse las perspectivas de los y las jóvenes en el mercado de trabajo, mientras que se ha identificado al personal de mayor edad como el principal “perdedor” de los cambios tecnológicos y económicos en curso. Sin embargo, esto no es necesariamente lo que los y las jóvenes perciben. Ellos transmiten la idea de una creciente inestabilidad laboral, de que el desempleo y la precariedad van en aumento, y sus estrategias personales para enfrentar estos contextos incluyen la posibilidad de migrar fuera del país.

El análisis de estos cambios tiene relevancia actual dado que el trabajo es -al menos para el sector moderno de la economía- una actividad de la esfera pública demandada, definida y reconocida como útil y por esto mismo remunerada. Este trabajo constituye uno de los factores más importantes de socialización y es a través de él que tenemos una existencia e identidad sociales (Gorz 1988).

En este contexto es sin duda relevante dar la palabra a los jóvenes -en este caso a aquellos que viven o trabajan en Quito- para conocer las maneras en que actualmente se comprometen con una actividad, sus justificaciones y los nuevos sentidos que se construyen en torno al trabajo, pero también al desempleo, el subempleo, la precariedad, la exclusión. El presente estudio analiza las expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Quito, tanto de aquellos que aún no han ingresado al mercado de trabajo o lo han hecho hace muy poco tiempo (menos de un año), como de aquellos que tienen cierta experiencia (entre cinco y diez años).¹ Los resultados de esta investigación se presentan en dos secciones.

1 Se realizaron ocho grupos focales en los que participaron 58 jóvenes, cuyas edades fluctuaban entre los 14 y 32 años, con distintos niveles de educación, de diversa condición socio-económica y con representación de género. El trabajo de campo fue realizado por investigadores de FLACSO-Sede Ecuador (Ana Esteves, Gonzalo Rodríguez, Vanesa

En la primera sección se analizan las expectativas y estrategias laborales de los jóvenes de Quito con poca o ninguna experiencia laboral, los mismos que perciben mayores exigencias del mercado de trabajo y algunas de las cuales parecieran contradictorias. Si bien piensan que en el mercado de trabajo se valora la juventud, se les demanda también buena formación y experiencia previa, y siempre es importante tener contactos. Pero saben que este punto de partida debe actualizarse constantemente para mejorar su “empleabilidad” y perciben el mercado de trabajo como escenario de sucesivas pruebas a las que deberán someterse a lo largo de toda su vida. Está también presente la posibilidad de emprender actividades independientes, lo que no se ve desligado de un trabajo inicial bajo dependencia con el propósito de adquirir experiencia y ahorrar.

En la segunda sección se analizan las expectativas y trayectorias laborales de los y las jóvenes que cuentan con experiencia laboral. Estos perciben el primer trabajo como el difícil momento de un choque con una realidad distinta de la que habían imaginado. Asimismo se encuentran diversos motivos de discriminación: ser joven, ser mujer, la etnia.

Perspectivas de los y las jóvenes sin experiencia laboral²

Visión del entorno

Es casi unánime la apreciación de que la economía ha empeorado en los últimos años a partir de la dolarización. Los jóvenes destacan como único elemento positivo la mayor estabilidad de la economía, una mayor previsibilidad, aunque la situación general haya empeorado. El tema del Tratado de Libre Comercio (TLC) surge en los jóvenes en forma espontánea en casi todos los grupos (a excepción del grupo con nivel socioeducativo bajo). En general existen dudas acerca de los beneficios o las pérdi-

Rodríguez, Nancy Valdivieso, Iván Zambrano, Vanesa Calvas) durante los meses de octubre 2004 a enero 2005. Un estudio similar lo condujo en Guayaquil la Universidad Salesiana. El proyecto CEPAL Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral además realiza estudios paralelos en Chile, El Salvador, Paraguay y Perú.

2 Agradecemos la valiosa asistencia de Gonzalo Rodríguez para la realización de esta sección.

das que pueden producirse con dicho acuerdo, sin embargo se piensa que el TLC a medio o largo plazo representará una desventaja para la economía de los ecuatorianos.

Con respecto al mercado laboral, los jóvenes perciben de manera generalizada que el trabajo de nuestros días es sumamente competitivo. Se exige un alto nivel educativo y académico, a la vez que se demanda ser joven y contar con experiencia. Obtener el primer trabajo en este contexto es bastante difícil. Asimismo, perciben la desventaja de ser joven al ver que los contratantes aprovechan la oferta de trabajadores para pagarles menos, justificándolo por el hecho de que no poseen experiencia. La inestabilidad del mercado de trabajo es también un factor de preocupación:

... a veces te falta experiencia, te falta carpeta, ahí viene uno de los grandes problemas. (G A2)

...También los sueldos como pueden conseguir tantas personas empiezan a pagarles menos, porque la gente va a tratar de conseguir un trabajo acepta lo que sea.... (Claudia G A3)

... porque uno cuando firmaba algo uno ya sabía cuantos meses tenía para trabajar seguro, ahora por cualquier cosa lo pueden mandar botando... (Johana G A1)

Los jóvenes valoran la educación, aunque son críticos de ella, así como también la capacitación y perciben al mercado de trabajo como escenario de sucesivas pruebas para las que hay que prepararse constantemente. Además se dan cuenta de que la institución educativa de procedencia tiene importancia para los empleadores, así como según la carrera que se elija.

Otra cosa que se ve muchísimo es la competitividad en cuanto a conocimientos, si tú no sabes inglés y viene otra persona que sabe hablar inglés te dicen gracias, necesito alguien que trabaje inglés para mejorar la producción de la empresa. Ahora ya no sólo necesitas mejorar tu trabajo, sino mejorar tus conocimientos cíclicamente para no atrasarte y poder seguir produciendo, si no te estancas. (G A2)

...yo creo que están muy explotadas ya las carreras profesionales tradicionales, hay mucho más espacio en carreras que tienen poco tiempo de establecidas....
(Arturo G. A3)

Es casi unánime la opinión de que el factor determinante para acceder a un empleo son los contactos (*palancas*) que se posean, los amigos, conocidos y parientes, y hasta profesores, que vinculen y ejerzan influencia en la decisión de la parte contratante. Veamos algunas exposiciones en tal sentido:

Depende de la influencia que tengas en los lugares donde vas a buscar trabajo (...) tiene que ver mucho con la influencia, con el amiguito. (G. A4)

Aunque formar una familia propia no es una meta importante para los jóvenes de los niveles socio-educativos medios y altos, para los de menos recursos a veces se plantea como prioridad la necesidad de trabajar para mantener a los hijos que ya tienen o piensan tener en el futuro cercano.

Expectativas sobre el mercado laboral

Los jóvenes de niveles socio-educativos medios y altos tienen diversas expectativas con respecto a un trabajo: la estabilidad, el gusto por la actividad a desempeñar, una remuneración que no sea demasiado baja, y el reconocimiento de sus aportes. Mientras para los jóvenes de menor nivel socio-educativo, lo que más interesa es ser tratados con respeto y no ser explotados al momento de recibir el pago.

Primero que me apoyen, que no me extorsionen, que no me estafen, que tenga por lo menos un seguro, que me paguen bien por lo que estoy haciendo, que sepan valorar mi trabajo. (Georgina G A4)

... uno en realidad busca ser alguien en la vida, como identidad, buscas estabilidad económica para poder sobrevivir en esta sociedad y buscas también formarte como persona hacer cosas interesantes en tu trabajo, para mí esas son las tres cosas más importantes. (Amalia G A2)

Yo estabilidad, porque tengo un poco de temor de entrar al mercado laboral, es como lanzarse al agua sin saber nadar y buscaría estabilidad. (Nicolás G A2)

Que me respeten, que me paguen lo justo... (Johana G A1)

Actualmente los jóvenes no perciben mayor contraposición entre un trabajo asalariado y las actividades por cuenta propia. Al contrario, se piensa que para poder emprender en algo propio, es necesario primero ganar experiencia y vínculos en un trabajo asalariado así como ahorrar para poder invertir luego. Además, un trabajo independiente constituye el ideal de la mayor parte de jóvenes entrevistados.

Yo creo que empezaría como asalariado y después como independiente. La cuestión es que para ser independiente necesitas algo de experiencia, es necesaria tanto como el capital, porque o si no corres un gran riesgo de perderlo todo.... (Andrés G3)

Yo creo que es necesario de la una para acceder a la otra, me quiero poner un complejo turístico, para financiarlo tengo que trabajar en algún lado. (Georgina G A4)

En las dos simultáneas. Todas las personas quieren tener su negocio propio, pero para invertir, entonces lo que haces en tu trabajo asalariado dependiente lo vas invirtiendo en lo independiente. (G A2)

Estrategias de inserción laboral

Los jóvenes destacan que una buena formación es un elemento clave para conseguir un buen trabajo. Asimismo, les parece que ser buen estudiante es una garantía para encontrar un buen trabajo.

Estudiar y creo que es muy importante prepararse e ir con confianza en lo que tú sabes... (Esteban G A2)

Ser buen estudiante también, porque si lo eres tus profesores se dan cuenta y te ayudan a conseguir trabajo o te recomiendan. Porque si eres un buen estudiante, vas a ser un buen profesional. (Claudia G A3)

También parece que la gente se queja de que no hay trabajo, y creo que ahora es tiempo de que cada uno se ponga sus cosas (...) sino uno mismo buscar maneras creativas para poder trabajar. (María Paz A2)

Contar con experiencia en trabajos prácticos se percibe también como una forma de mejorar las condiciones de ingreso al empleo. La experiencia laboral en los jóvenes de niveles socio-económicos medio y alto son vistas como muy positivas, dado que esas actividades ejercerían un cierto papel disciplinador al imponerles responsabilidades, reglas y horarios, pero les proporcionan también satisfacción de recibir ingresos propios y la posibilidad de acercarse a realidades desconocidas. Por el contrario, los jóvenes de menores recursos describen experiencias laborales insatisfactorias, ya que implicaron largas jornadas, trabajos pesados y muy mala remuneración. Esto les genera una visión más pesimista sobre las perspectivas futuras.

El principal mecanismo de búsqueda de empleo es, a decir de la mayoría de jóvenes, la palanca, es decir los contactos personales y familiares. El periódico e Internet constituyen alternativas secundarias.

Buscando en el periódico, por medio de los contactos, por teléfono, por el Internet. Lo que mejor me ha dado resultado son los contactos. (Georgina G A4)

Contactos, contactos, amigos, conocidos... (Andrés G A3)

Finalmente, la buena presencia, la idea de vender una buena imagen en la entrevista de trabajo, es señalado también como punto importante para conseguir un empleo.

Trayectorias laborales de jóvenes con experiencia laboral³

Expectativas, obstáculos y estrategias de inserción laboral

A partir de las entrevistas y de manera posterior a ellas se trató de identificar tipos de trayectorias que permitieran sintetizar la diversidad de situaciones⁴ experimentadas por los jóvenes: buscar trabajo una vez terminada la universidad; estudiar y trabajar al mismo tiempo; trabajar desde niño/a y estudiar más tarde; vivir y trabajar en las calles sin estudiar.

Buscar trabajo una vez terminada la universidad

Poder estudiar sin tener que trabajar antes de concluir los estudios universitarios es sin duda un privilegio. Sin embargo, la falta de experiencia constituye una barrera de entrada al mercado laboral, y obtener el primer trabajo puede ser una tarea bastante difícil, según lo expresan los jóvenes:

Salí de la Universidad, lo que pedían era 5 años o como mínimo 3 años de experiencia, que yo no tenía porque me dediqué a estudiar. Y después conseguí un trabajo que nada tenía que ver con mi título ni mis 5 años de estudio.
(Gabriela, trabaja en un centro cultural, es Master en interculturalidad).

A uno le bajan los ánimos cuando va a buscar trabajo y le piden experiencia. Si nos cierran las puertas para trabajar, ¿cómo vamos a tener experiencia?
(Adriana, actualmente estudia diseño de modas).

Múltiples son los obstáculos que enfrentan los jóvenes en su búsqueda. Primeramente encuentran un desfase entre la teoría aprendida en las aulas universitarias y la práctica. En los lugares de trabajo, sus colegas más antiguos tampoco les ayudan pues, según los jóvenes, los ven como sus competidores; aunque también resalta el hecho de que los adultos pueden

3 Agradecemos los valiosos y fundamentales aportes de Vanesa Rodríguez a esta sección.

4 Siguiendo a Boltanski; Thévenot (1991) preferimos interpelar las situaciones y no los actores, individuos o personas.

convertirse en las *palancas* sin las cuales sería más difícil obtener un puesto de trabajo. A pesar de las dificultades de ingreso al mercado laboral, una vez que adquieren experiencia estos jóvenes se sienten respaldados por sus títulos académicos para escoger y cambiar de trabajo cuando encuentran mejores perspectivas o se sienten desmotivados.

Por lo general ni las universidades, ni los institutos te permiten un contacto real con lo que va a ser tu espacio laboral... todos salimos con expectativas altas pero nos encontramos con un choque. (Érick, 29 años egresado de sociología).

...más bien te dan la espalda, en otros sí te ayudan o piensan que vas a ser un rival en el trabajo y que si tú sabes, ellos se van a quedar fuera. (Adriana, actualmente estudia diseño).

...entonces yo veo el hecho de que se pueden presentar buenas carpetas pero no se les da la oportunidad porque hay estos padrinazgos que sí impiden que una persona se desarrolle. (Nancy, 29 años, ingeniera de empresas; trabajaba en una empresa de selección de personal).

Este grupo de jóvenes fue el más crítico con respecto a su propia situación, la del país y sus instituciones. En la disyuntiva entre sector público y privado, piensan que la situación económica del país influye directamente en el sector privado, mientras que la situación política marca los tiempos en el sector público. Y aunque observan que en los dos sectores se requiere de las denominadas palancas, perciben al sector público como garante de estabilidad laboral.

Estudiar y trabajar al mismo tiempo

Algunos jóvenes comienzan a trabajar estando aún en el colegio o en la universidad, generalmente con el propósito de financiarse sus estudios. Reconocen que en esta situación deben duplicar sus esfuerzos y que generalmente los estudios pasan a constituir una segunda prioridad.

La primera vez que trabajé yo debí trabajar porque me obligaron, estudié hasta tercer curso entonces tenía que sacar el bachillerato yo sola, entonces

tenía que trabajar y no era nada simpático a mí no me gustó para nada. (Karina, estudia diseño y trabaja en un club social).

Cuando yo estudiaba realizaba diferentes tipos de trabajo desde asistente de profesor en algunos casos, di clases en el Service Center de la Universidad, en la oficina de registrador, tuve un proyecto mío que fue como yo me financié los estudios.... eso me ayudó mucho a independizarme, a no pedir dinero a mis papás y realmente me ayudó mucho a insertarme en el área productiva más que nada. (Adrián, 26 años, economista, trabaja en una empresa florícola).

El hecho de ser joven les parece haber sido el principal obstáculo en sus primeros trabajos y consideran haber recibido muy poco apoyo de sus colegas mayores, no obstante dicen que contar con redes sociales o *palancas* facilita la obtención de un puesto tanto en el sector público como en el privado.

Yo no me imaginé, yo pensé que la cosa era mejor, que era más fácil, y en parte la edad es una desventaja tenaz porque te dicen 'te hago el favor de darte trabajo porque tú no puedes' o sea tú no eres capaz. Tenía 16 años, no me podía relacionar mucho porque las demás personas eran pasados los 25 a 30... (Karina, estudia diseño y trabaja en un club social).

Mi primer empleo fue de carpintero, a lijar a los 12 años. Realmente las cosas se van dando solas, de insultada en insultada se va aprendiendo.... (Darío, 26 años, técnico en diseño industrial).

Estos jóvenes sienten desconfianza de las empresas colocadoras, porque afirman que se suelen demorar mucho tiempo en conseguirles un trabajo y, cuando lo hacen, les retienen parte del sueldo.

Trabajar desde niños y empezar a estudiar más tarde

Algunos jóvenes habían abandonado sus estudios para trabajar, generalmente presionados por una difícil situación económica de sus familias de origen, y los retomaron más tarde cuando sintieron la necesidad o la importancia de ellos.

La primera vez lustraba... yo a veces para ayudar a pagar alguna cuota por - que mi padre también necesitaba cancelar porque vivíamos arrendando. (David, está terminando el colegio).

Yo de chiquita salía con mi mami a la venta, como a los once años. (Daisy, está terminando el colegio).

Yo empecé a los 13 en la construcción, ayudaba a pasar bloques, así, lo que es de la construcción. No me gustaba porque era muy pesado. (Raúl, trabaja barriendo calles).

Los peligros de la calle fueron los principales problemas que tuvieron que enfrentar al inicio siendo pequeños y tratando de trabajar. Más adelante la falta de educación se constituyó en el principal obstáculo para mejorar sus condiciones de trabajo. Pero también dicen que no sólo se requiere estudiar sino también de la ayuda de terceros o *palancas*, entre los que en esta situación se suele incluir también a las fundaciones.

... me tocaba decirle al señor de al lado, señor haga el favorcito me puede dar contando cuanto tengo aquí,... con la escuela ya he aprendido más, ya. (Wilmer trabaja en un almacén como dependiente).

Vivir y trabajar en las calles y generalmente sin estudiar

Siendo todavía niños/as, veían el trabajo no como una opción sino como una obligación. Acompañaban a sus padres o hermanos desde pequeños y –sin saber muy bien cuándo- se encontraban ya trabajando. Algunos huyeron de las casas de sus padres e hicieron de la calle su hogar y en ocasiones de la droga su refugio desde muy tempranas edades.

Yo vendía para luego llevar la plata a la casa; luego me gastaba todita la plata en las máquinas, me pegaba mi papá porque no llevaba plata. (Edison vive en la calle, no terminó la escuela).

A veces me compraba ropa, y a veces me gastaba con mis amigos, fundeando, todo eso pero a mí sí me ha ido bien en todo, a mí sí me ha ido bien.

(Jonathan Peter, vende caramelos en los buses y vive en la calle, no ha terminado la escuela).

Yo le hago a la funda y al polvo, pero la funda me enseñó mi hermano cuando tenía seis años... (Hugo, vende caramelos y lotería, no ha terminado la escuela).

Estos jóvenes frecuentemente tienen problemas con la Policía, que trata de desalojarlos de los lugares públicos, y especialmente de aquellos que son de interés turístico.

¿Lo feo? Que molesten los policías. (Fausto, vive en las calles).

Una de las estrategias que tienen para mejorar sus condiciones de vida es acudir a albergues o fundaciones en donde suelen proporcionarles comida, ofertas de capacitación y también contactos para trabajos que no requieren especialización ni experiencia.

Aquí también hay un taller de escobas. (Jonathan Peter).

A mí sólo me gusta estar en la cocina. Aprendí a hacer cocteles. (Jonathan vive en un albergue, está en una escuela de fútbol).

¿El futuro? No sé, seguir en el fútbol. (Jonathan, entrena en un club de fútbol).

Ajuste de expectativas

La experiencia laboral ha generado ajustes de expectativas en los jóvenes básicamente en torno a: la necesidad de adaptarse a las condiciones del mercado, la importancia otorgada a la educación como mecanismo de superación personal, las vivencias de la discriminación y la percepción de dificultades adicionales por ser mujer.

Flexibilidad y adaptación

Los jóvenes insisten en que actualmente es imprescindible ser flexibles y adaptarse a los cambios, especialmente en cuanto a aspiraciones salariales y a funciones dentro de las empresas. Todos mantienen la esperanza de mejorar en el futuro a través de la adaptación al mercado, pero hay marcadas diferencias en las estrategias con las que esperan alcanzarlos. Los jóvenes que viven en las calles no tienen una idea clara de qué hacer para alcanzar sus sueños que incluyen tener casa propia, buen sueldo y un trabajo estable. Para los demás, el estudio constituye el factor más importante para realizar sus anhelos.

Confianza y crítica a la educación

Los jóvenes dieron mucha importancia a la educación aunque los que tienen mayores niveles de estudio son muy críticos con el sistema educativo ecuatoriano. Quienes se insertaron, tardíamente, al sistema formal de educación creen que lo poco que han estudiado les ha servido de mucho para leer y hacer cálculos simples pero indispensables. Aquellos que estudian y trabajan al mismo tiempo y aquellos que trabajan después de concluir sus estudios universitarios, señalan que la baja calidad de la educación en el país les quita oportunidades frente a los extranjeros incluso en el mercado local.

Si tienes título eres alguien, si eres artesano te jodiste, y eso es lo que te dicen los papás, por eso tienes que ir a la universidad. Como decía una tía mía 'aunque sea para ser taxista, pero con título' (Érick, 29 años egresado de sociología).

Sentir la discriminación

Durante sus trayectorias laborales otro tema recurrente en los jóvenes es la experiencia de la discriminación. Los hombres hicieron énfasis en la discriminación sufrida en relación a los extranjeros pues -según ellos- el mercado les ofrece mejores remuneraciones y menores exigencias. Mientras que, como se había señalado anteriormente, para los trabajado-

res informales con escaso nivel de educación, los mayores problemas de discriminación son la edad y el abuso de autoridad de los policías que los maltratan y desalojan usando casi siempre la fuerza.

Ser mujer es más difícil

Las mujeres dijeron sentir mayor discriminación en relación a los hombres. Comentaron que en los trabajos es fundamental tener buena presencia, y que eso incluye no sólo la vestimenta, sino el aspecto físico. También indicaron que conocen de cláusulas de empleo que prohíben el embarazo durante el primer año laboral y creen que sería imposible conseguir trabajo en estado evidente de gestación.

Yo sí sentí discriminación porque las personas que escogen el personal ven mucho el físico, si eres gordita, si eres flaquita, si eres fea, si no tienes algo agradable, entonces sí se sufre y si no es por alguna recomendación, es muy difícil insertarse al mercado laboral... Tenías que ser guapa. (Norma, contadora).

...le piden la foto actual de cuerpo entero, ni siquiera en carné, de cuerpo entero. (Adriana, actualmente estudia diseño de modas).

Las mujeres afroecuatorianas e indígenas dijeron sentirse triplemente discriminadas; primero por actitudes racistas, luego por ser mujeres y finalmente por ser jóvenes.

...ha presentado la carpeta, tiene la mejor carpeta, egresada de la universidad y todo y no le cogieron porque le dijeron que necesitaban gente un poquito más alta, de mejor cuerpo y mejor blanquitos, y mejor blanquitos, te juro fue así. Simplemente cogió y se fue a un taller a trabajar. (Pamela, comerciante y jefa de hogar, estudia diseño de modas).

Conclusiones y pistas de acciones de fomento de la inserción laboral de jóvenes

Durante la última década se produjo una deterioración de las condiciones de trabajo, reflejadas en el incremento del desempleo y del subempleo. Este problema es estructuralmente más agudo entre los jóvenes, los cuales representan el 30% de la PEA de Quito⁵. Esto demuestra una mayor precariedad y exclusión en la inserción laboral de los jóvenes.

Dentro de la segmentación del mercado laboral, si bien el 55% de la PEA juvenil está empleada en el sector moderno, dicho sector también es afectado por el subempleo (visible e invisible) que afecta al 31% de los jóvenes. Adicionalmente, los jóvenes registran una importante participación en el sector informal (38%), en donde los hombres superan a las mujeres en 16 puntos porcentuales. No obstante, las mujeres se concentran en el sector doméstico caracterizado también por su alta precariedad.

Frente a la falta de oportunidades de empleo, la migración constituye una alternativa para los jóvenes. De hecho, la mayor proporción de emigrantes se concentra en el grupo de edad entre 20 y 39 años. Mientras, el sector que brinda mayores oportunidades de empleo para los jóvenes es el de los servicios, con predominio del comercio. La mayoría de jóvenes entre 18-29 años son asalariados del sector privado, la participación de éstos en el sector público es baja.

El porcentaje de jóvenes que perciben bajos niveles de remuneración tiende a disminuir conforme aumenta el nivel educativo. Esto nos indica que el nivel de educación determina mejores oportunidades de empleo. No obstante, puesto que solamente el 21,6% de la PEA juvenil tiene estudios superiores, es evidente que el mercado ecuatoriano se encuentra muy fragmentado en cuanto al acceso a oportunidades. Un 21% de los jóvenes sólo cuenta con educación primaria.

A continuación señalamos algunas pautas para la elaboración de políticas, programas y proyectos que, respondiendo a la heterogeneidad de los grupos juveniles urbanos de Ecuador así como a la diversidad de situaciones que viven, contribuyan a fomentar y mejorar su inserción laboral.

5 La PEA se define como la población trabajadora de 10 años y más.

Planteamos cinco ejes de política:

- Incentivar las relaciones entre mundo del trabajo y sistema educativo como punto de partida del desarrollo de actividades laborales presentes y futuras de los jóvenes.
- Introducir incitaciones para la generación de empleo para jóvenes.
- Apoyar las iniciativas productivas de jóvenes.
- Poner a disposición de los jóvenes, así como de las instituciones en donde ellos trabajan o trabajarán, dispositivos de capacitación complementaria y/o continua.
- Mejorar la toma de decisiones de los jóvenes tanto con respecto a su formación como al trabajo, a través de pantallas⁶ de información que las faciliten.
- Estos ejes se formulan como interdependientes y complementarios entre ellos.

La educación como punto de partida

Un aspecto en el que coinciden los jóvenes es en que la educación es fundamental para acceder al mercado de trabajo. Aunque se encuentra una tendencia en los jóvenes a demandar de la universidad todo tipo de solución a sus problemáticas de una futura actividad laboral o productiva, tres temas merecen ser abordados en este aspecto: la permanencia en el sistema educativo, la calidad de la formación, y la difícil relación entre educación y mercados laborales.

Las relaciones entre educación y mundo del trabajo⁷ son conflictivas y complejas.⁸ Al respecto únicamente quisiéramos aclarar nuestra posición asumiendo desde un inicio que “los sistemas educativos no son sólo piezas al servicio de la economía, del consumo o del progreso material, sino

6 La economía convencionalista introduce el concepto de pantallas de información como sistemas de ubicación que permiten la toma de decisiones en situación de incertidumbre. Cfr. Gomez (1996)

7 A inicios de los años noventa se vislumbró en el contexto del debate regional sobre educación, la disconformidad general respecto al cumplimiento de las funciones del bachillerato: la política-propedéutica-social y la profesionalizante (Braslavsky 1998), citado por Samaniego, J., “Currículo y pedagogía”, en Arcos, C et.al (2002).

medios que deben ayudar al desarrollo en plenitud de las potencialidades humanas. En particular, la expansión del conocimiento que caracteriza el ingreso de la humanidad al tercer milenio y que está ya impactando profundamente los sistemas educativos, debe inscribirse en este horizonte de integralidad y responsabilidad”⁹.

Permanencia en el sistema educativo

A pesar de que los jóvenes de bajos recursos económicos depositan una gran esperanza en la educación como factor de superación personal y laboral, no están dispuestos o no tienen las posibilidades de dedicarle la prioridad necesaria y pareciera que no les interesa continuar en el sistema educativo formal. Si bien se suele priorizar el trabajo y postergar los estudios, están de acuerdo en que la educación es de gran ayuda a la hora de insertarse en el mercado laboral. Además se aprecia una tendencia en ciertos jóvenes a preferir carreras técnicas de corta duración que les permitan una rápida inserción en el mercado de trabajo.

Los datos estadísticos coinciden con esta apreciación de los jóvenes. Las mejores posibilidades de inserción laboral y de acceso a empleos o actividades independientes parecen estar asociadas a la permanencia en el sistema educativo. Además, en un contexto de reconversión productiva provocada por la dolarización, así como por el próximo Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos se observa una mayor exigencia de competencias para acceder al mercado de trabajo. En este contexto es importante impulsar y reforzar:

- Las políticas estatales que promueven e incentivan la permanencia y la reintegración al sistema escolar por parte de los niños y adolescentes de escasos recursos en el marco de la universalización de la educación

8 Por ejemplo son muy conocidos y antiguos los debates sobre la finalidad de la educación media: ¿para el trabajo o para la universidad? Debate que se extiende a las universidades: ¿para el trabajo o para aportar al conocimiento y la investigación en el país? Quizá incluso estas finalidades no sean excluyentes, pero ese tipo de discusiones no las desarrollaremos en este documento.

9 Pronunciamiento Latinoamericano sobre Educación para Todos 2000, citado por Samaniego, J.

básica y, en esta línea, los programas de becas a través de transferencias financieras.¹⁰ A este tipo de política suelen estar ligados, aunque no necesariamente, el postergamiento de la inserción laboral y medidas de prevención del trabajo infantil.

- Los programas que promueven la reinserción de los jóvenes que han abandonado el sistema educativo, a través de la mayor flexibilidad en el currículo y horarios.
- Las políticas de universalización de la educación media, aprovechando nuevos recursos de enseñanza a distancia y cursos suplementarios que garanticen agilidad, calidad y cobertura.

Calidad de la formación

Un tema recurrente es la preocupación por la baja calidad de la educación. Tanto los jóvenes como los informantes calificados insisten en la necesidad de mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles, especialmente la calidad de la educación pública con el fin de no afectar la empleabilidad de los jóvenes que egresan del sistema público frente a aquellos provenientes del sistema privado. De acuerdo con los jóvenes, al momento de competir por una plaza de trabajo, no sólo se toma en cuenta la experiencia sino que la universidad de procedencia también tiene un peso preponderante, las privadas tienen la preferencia de los empleadores a la hora de seleccionar un candidato.

Además, se piensa que la baja calidad de la educación ecuatoriana resta competitividad frente a los extranjeros que están insertándose con fuerza en el mercado laboral. Asimismo existe preocupación por la proliferación de unidades educativas en los diversos niveles, que van desde escuelas hasta universidades que ofrecen títulos que no cuentan con autorización legal y que contribuyen a devaluar -en cierta forma- la educación en general. De hecho en el país se han dado casos en que luego de la inversión en

10 En esta línea funciona la beca escolar del Fondo de Protección Social del ministerio de Bienestar Social que, con recursos provenientes del presupuesto estatal, entrega subsidios directos a las familias de los quintiles más bajos. Con este mismo propósito funciona la beca escolar del Instituto Nacional del Niño y la Familia implementado en 1997.

tiempo y dinero en procesos de formación, finalmente los jóvenes no pueden recibir su título o éste carece de valor en el mercado.

..hay un mercado... que pide destrezas básicas y esas destrezas básicas todavía no son parte del esquema educativo. (Oswaldo García, YES Global Alliance Ecuador).

Conseguir un doctorado, un masterado, una maestría es realmente fácil, y salen profesionales de baja calidad, la educación es un negocio súper rentable, desde la escuela hasta la universidad. Además que las exigencias en el mercado sí siguen creciendo. (Fabricio Cevallos, Programa del Muchacho Trabajador del Banco Central del Ecuador).

En este sentido, consideramos que es necesario apoyar aquellas políticas del sistema educativo que permiten asegurar mínimos de calidad:

- Aplicación, seguimiento y evaluación de los resultados e impactos de la reforma curricular de la educación básica (1996).
- Impulso a la reforma pendiente de la educación media.
- Apoyo a la regulación de la oferta académica de universidades y escuelas politécnicas a través de las instituciones ya existentes que cumplen este papel.

Relaciones entre educación y mundo laboral

Entre los jóvenes que tienen acceso al sistema formal de educación, principalmente aquellos que cursan la universidad, se observa una constante preocupación por la falta de experiencia laboral previa a la terminación de los estudios. La edad y la experiencia son sentidas por los jóvenes como uno de los obstáculos más difíciles de vencer para obtener un primer trabajo. Se señala como una gran incoherencia del mercado de trabajo el que se pida juventud y experiencia cuando no se da la oportunidad de adquirirla, generándose un círculo vicioso: si no tiene experiencia, no trabaja; si no trabaja, no adquiere experiencia. Los recientes cambios en el mercado, donde la exigencia de experiencia por parte de los empleadores es cada vez mayor, han acentuado esta dificultad. Además los empleadores utilizan el argumento de la falta de experiencia para pagarles menos.

...promedio de 27 años sin experiencia cuando en el mercado laboral se exigen profesionales jóvenes con un mínimo de 5 años de experiencia.... (Edwin Miño, Gobierno de Pichincha, Unidad de apoyo a la producción).

Lo que pasa es que ahora la gente busca gente más joven, porque saben que a ellos les pueden pagar menos y van a trabajar con más decisión. (Grupo A2).

En este sentido una de las demandas más urgentes de los jóvenes es que las universidades, institutos superiores y colegios propicien dicha experiencia, proponiendo modalidades duales que combinen la teoría y la práctica, que incorporen pasantías en sus programas académicos. Sin embargo, también se puede apreciar la problemática que plantean estas prácticas para los mismos jóvenes y su inserción al trabajo.

Pasantías pagadas, que le den oportunidad a los jóvenes que son estudiantes para capacitarse y adquirir experiencia en el campo de trabajo, y que les paguen por eso.... una cosa es estar estudiando y otra cosa es el trabajo en sí. (Grupo Focal A4)

Pasantías desde el colegio, para darte cuenta de cómo funcionan las cosas... (Grupo A3)

Cuando empecé a hacer prácticas me ilusioné más porque no me pagan sueldo pero la gente me daba propinas.... Yo decía soy buena por eso me reconocen de manera voluntaria ¡cómo será cuando me gradúe! Pero nada, los museos no pagan guías que sean de planta porque tienen chicos que hacen gratis lo que yo hacía, entonces ¿para qué van a pagar? (Gaby, estudia turismo, trabaja como niñera).

Los jóvenes que cuentan con cierta experiencia laboral también mencionaron que una vez insertados, el choque entre la teoría y la práctica es muy fuerte porque la realidad laboral es totalmente distinta a la enseñada en el aula. Además indicaron que las mismas universidades podrían ayudar a sus egresados a insertarse en el mercado de trabajo, mediante la instauración de medios de búsqueda y colocación de trabajo en las propias instituciones educativas. Ellos rescatan como positiva la imagen de ciertas universidades que ya vienen brindando este tipo de servicios.

Consideramos que estos planteamientos de los jóvenes podrían ser procesados y discutidos al interior de las entidades educativas, de acuerdo con sus políticas y estrategias al respecto. Adicionalmente sugerimos:

Como estrategia de apoyo a iniciativas de las universidades, los gobiernos locales podrían manejar fondos de subasta anual para proyectos educativos, con el propósito de alentar las actividades de acercamiento entre colegios y universidades con los mercados de trabajo. Estos proyectos podrían ser presentados por colegios de manera individual o en alianza con otros similares, entidades de educación superior y otras entidades que apoyen el desarrollo educativo enfocado hacia el trabajo. El financiamiento podría provenir de empresas privadas y públicas interesadas en dar su auspicio, de esta manera se propiciarían además mejores relaciones entre empresa, gobiernos locales y entidades educativas.

Bibliografía citada

- Aglietta, M., Cobbaut, R. (2003). "The financialization of the economy, macroeconomic regulation and corporate governance", in Cobbaut, R; Lenoble, J., Eds., *Corporate governance. An institutional approach*. Netherlands: Kluwer Law International.
- Arcos, C. et al (2002). *Estudio sectorial de la educación media en Ecuador*. Quito: BID.
- Boltanski, L.; Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Editions Gallimard.
- Boltanski, L.; Thévenot, L. (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris: Editions Gallimard.
- CEPAL (2004). *Términos de referencia para los grupos focales sobre expectativas y trayectorias laborales de jóvenes de Quito*, Santiago de Chile.
- Gomez, P.Y. (1996). *Le gouvernement de l'entreprise*. Paris: InterEditions.
- Gorz, A. (1988). *Métamorphoses du travail, Quête du sens: critique de la raison économique*. Paris: Galilée.

Bibliografía consultada

- Boltanski, L. (2000). *El amor y la justicia como competencias: tres ensayos de sociología de la acción*. Amorrortu Editores, Buenos Aires.
- Boyer, R. (1986). *La flexibilité du travail en Europe*. Paris : Ed. La Découverte, pp. 236-240.
- CEPAL (2004). *Desarrollo productivo en economías abiertas*. www.eclac.cl
- CIDE (2004). “Estudio expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Chile”. Proyecto Regional Integración al mercado laboral. CEPAL/GTZ. Consultores Asociados. Evaluación de políticas de inserción laboral de jóvenes. Informe final. Chile.
- Espinosa, B. (1997). “La flexibilité du travail: l’espace et le temps à l’épreuve”, Universidad Lovaina-La-Nueva.
- Espinosa, B. (2005). “Flexibilidad laboral en el sector salud de Ecuador, comparaciones público-privado”, FLACSO, mimeo, Quito.
- INEC/SIISE (2001). Censo de Población y Vivienda, Versión 3.5, Quito.
- FLACSO- Banco Central del Ecuador (2004). Encuesta de Empleo Urbana (EEU) del mes de agosto.
- Gorz, A. (1990). “Pourquoi la société salariale a besoin de nouveaux valets?”, in *Le Monde Diplomatique*, juin, pp. 48-52.
- Jimbo, Guillermo. (2003) “Mercado Laboral ecuatoriano y propuesta de política económica”. *Apuntes de Economía* No. 36. Banco Central del Ecuador, noviembre.
- Martínez, L. (2003). *Tendencias del empleo en Quito, Guayaquil y Cuenca*, Quito: FLACSO/Banco Central del Ecuador.
- Martínez, L. (2004a). *La migración internacional en Quito, Guayaquil y Cuenca*, Quito: FLACSO/Banco Central del Ecuador.
- Martínez, L. (2004b). *La precariedad laboral, manifestación de la mala calidad del empleo*. Quito: FLACSO, Banco Central del Ecuador.
- Mucchielli, A. (1994). *Les méthodes qualitatives*, Presses Universitaires de France, Coll. Que sais-je?, 2^o éd. corrigée, juin.
- Pagès, M. et al. (1979). *L’emprise de l’organisation*, Paris: PUF.
- Périlleux, Th. (2001). *Les tensions de la flexibilité*, Desclée de Brouwer.
- Quivy, R. & Van Campenhoudt, L. (1988). *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris: Ed. Dunod.
- <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampio/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro224/libro224.pdf>

Expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Quito

Anexo 1 Perfil de los participantes en grupos focales				
Jóvenes con poca o ninguna experiencia laboral				
Grupo	Características de formación y experiencia laboral	Rango de edad	Sexo	Observaciones
A1	7 jóvenes sin estudios o con estudios primarios incompletos	14-27	5 mujeres 2 hombres	Estos jóvenes por diversos motivos dejaron sus hogares y viven en la Fundación Remar
A2	7 jóvenes con primaria completa o secundaria incompleta	14-20	4 mujeres 3 hombres	
A3	6 jóvenes con secundaria completa, técnicos superiores o con un máximo de dos años de universidad	17-21	2 mujeres 4 hombres	
A4	6 jóvenes que cuentan con un título post secundario no universitario ó 3 ó más años de estudios universitarios, con o sin título	21-25	2 mujeres 4 hombres	
Jóvenes adultos con experiencia laboral de entre 5 y 10 años				
Grupo	Características de formación y experiencia laboral	Rango de edad	Sexo	Observaciones
B1	7 jóvenes con estudios primarios incompletos	18-20	7 hombres	
B2	9 jóvenes con primaria completa o secundaria incompleta	17-18	2 mujeres 7 hombres	
B3	5 jóvenes con secundaria completa, técnicos superiores o con un máximo de dos años de universidad	18-23	3 mujeres 2 hombres	
B4	11 jóvenes que cuentan con estudios superiores técnico profesionales y universitarios	23-32	6 mujeres 5 hombres	

Anexo 2	
Lista de informantes calificados	
Para el análisis sobre la estructura productiva de Quito y las tendencias de la demanda laboral respecto a los y las jóvenes se realizaron 7 entrevistas a informantes calificados.	
Organización / Institución	Persona entrevista
Universidad Tecnológica Americana / Centro de Incubación Regional de Microempresas	Dr. César Augusto Lara, MBA
Coordinadora Política Juvenil	Dra. Pamela Quispe
Programa del Muchacho trabajador del Banco Central	Ec. Fabricio Cevallos
Gobierno de Pichincha, Unidad de apoyo a la producción*	Ec. Edwin Miño
Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, SECAP	Dr. Fernando Albán Escobar
Iniciativa Emprendedora (ONG)	Director Ej. Cristian Viteri
YES Global Alliance, Ecuador	Director Ej. Oswaldo García
* En este caso se realizó un contacto personal, pero la entrevista tuvo que ser interrumpida y finalmente las respuestas nos fueron enviadas por correo electrónico.	

Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en la ciudad de Guayaquil*

Gardenia Chávez N.
Gabriela Bernal C.

Introducción

En Ecuador, en los últimos años, se evidencian cambios importantes en las nuevas generaciones respecto de la producción de conocimiento y los procesos educativos. Así, los jóvenes de hoy alcanzan mayores niveles de educación formal y de manejo de nuevas tecnologías, lo que genera otras habilidades para comunicarse, socializar y enfrentar cambios.

Existe una fuerte y generalizada crítica al sistema educativo ecuatoriano por su desfase con la realidad. La producción de conocimiento y tecnología es sumamente limitada y se constata reiteradamente la paradoja que mientras más preparados están los jóvenes, menos acceso tienen al mercado laboral y quienes lo hacen, no logran buenas condiciones y garantías para su permanencia y desarrollo en sus puestos de trabajo.

* Estudio realizado por el Centro de Antropología y Desarrollo/Universidad Politécnica Salesiana, como parte del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, CEPAL/GTZ. Contribuyeron con información, funcionarios y/o jóvenes de las siguientes entidades: Universidad Técnica Empresarial de Guayaquil (UTEG), Universidad Politécnica Salesiana, Sede Guayaquil, Unidad Educativa Logos, Colegio Domingo Comín, Colegio Francisco Huerta Rendón, Colegio Clemente Yerovi Indaburu, Centro Patio Mi Pana, Servicio Paz y Justicia, SERPAJ, Comisión de Derechos Humanos de Guayaquil, Fundación Amigos por la Vida, FAMIVIDA, Fundación Huancavilca, Dirección de servicios al socio de la Cámara de Comercio de Guayaquil y la Dirección de Acción Social del Municipio de Guayaquil.

Este desajuste, puede ser entendido desde los procesos de globalización, especialmente económicos, comunicacionales y tecnológicos, que están transformando drásticamente los distintos ámbitos de la sociedad humana. El mundo de la educación y el trabajo se encuentran descentrados en sus lógicas tradicionales y plantean serios desafíos para comprender las implicaciones de los cambios actuales.

Existen dos aspectos del comportamiento del mercado laboral que merecen subrayarse: por un lado, una mayor demanda de mano de obra calificada y nuevas destrezas tecnológicas, como requisito básico para enfrentar el ambiente de alta competitividad; por otro, el mayor acceso de la mujer al mundo del trabajo, en medio de la feminización de la mano de obra.

Los resultados del estudio se refieren específicamente a la situación de los jóvenes en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil y están organizados en dos secciones: la primera, presenta las expectativas laborales y estrategias de inserción de los jóvenes con poca experiencia laboral; la segunda, analiza las perspectivas, trayectorias y estrategias de inserción de los jóvenes adultos con experiencia laboral; la tercera, ubica algunos elementos generales para el tratamiento de políticas relacionadas con el fomento de la inserción laboral de la juventud.

Perspectivas de vida y laborales de jóvenes con poca experiencia laboral

Percepciones sobre la situación económica y social

La generalidad de la juventud participante en los grupos focales se refiere a la situación económica de la ciudad de Guayaquil y del país en general, como negativa y difícil. En sus intervenciones no se aprecian diferencias si se considera el nivel de instrucción, la situación social, étnica, económica y de género. Según los jóvenes, las causas o antecedentes de la mala situación actual son: la crisis financiera, la dolarización, la migración, la corrupción y el incremento de la inseguridad debido a la presencia y gran frecuencia de distintas formas de violencia.

No obstante hay percepciones diferentes respecto de la mejora o agu-

dización de la situación: así, para los más jóvenes con menor condición económica y con poca o ninguna educación, la visión es más negativa, mientras que si la situación socioeconómica es mejor y el nivel de estudios es más alto se atenúa la tendencia negativa.

El impacto de la crisis económica a nivel familiar e individual es bastante alto para la mayoría, especialmente en el ingreso y en la seguridad. Sin embargo, las distinciones sociales, culturales y económicas marcan diversas formas de impacto en los distintos grupos de jóvenes:

- Para las familias y jóvenes de estratos altos, el impacto se expresa en la disminución del poder adquisitivo, lo que restringe la plena satisfacción de sus necesidades básicas y/o complementarias. Se afecta la holgura y el respaldo económico (capacidad de ahorro y acumulación).
- Para las familias y jóvenes de los sectores medios, significa un empobrecimiento principalmente por pérdida de trabajo y/o mayor dificultad de encontrarlo. La satisfacción de necesidades básicas se ven disminuidas.
- En los sectores bajos o populares es un asunto de agudización de las condiciones de pobreza y exclusión.
- Para el sector marginal se trata de la agudización de la sobrevivencia, de cómo garantizar alimentación y vivienda diaria.

¿Qué esperan de la vida?

Las aspiraciones de los jóvenes se enmarcan en los grandes campos establecidos socialmente: estudiar, tener un trabajo y formar una familia. Sin embargo, los alcances de estas expectativas se diferencian según la pertenencia socioeconómica.

Para el grupo de jóvenes de estratos socio-económicos más bajos y sin estudios, se observa una combinación entre sus expectativas, las condiciones en que viven y las posibilidades concretas de obtener lo que quieren. Entre risas cuentan sus sueños ya impregnados de sus vivencias:

Yo quiero ser arquitecto.... yo quiero ser presidente para ayudar a los de la calle... abogado para sacar a los presos. (Integrantes del GFA1)

Posteriormente, expresan aspiraciones “más realizables” considerando su situación de grupo excluido:

La gente, la mayoría quieren ser futbolistas, le hacen mucho a la pelota... Queremos cambiar y ser mejores en la vida. (Integrantes del GFA1)

Los jóvenes de este grupo, se miran a futuro oscilando entre sus deseos de cambiar y las demandas hacia el resto de la sociedad donde encuentran muy pocas oportunidades.

En el segundo grupo caracterizado por tener estudios primarios y de estratos medios y populares, se observa la importancia de conseguir un trabajo estable como base para sostenerse personal y familiarmente. También se observan aspiraciones y dificultades en torno a los estudios y campos de acción que les gusta pero que no siempre son accesibles y/o “rentables” económicamente.

En los grupos tercero y cuarto, que pertenecen a un estrato socioeconómico más alto y con mayor nivel de estudios, es clara la diferencia en el campo laboral, pues no se limita a emplearse, sino a su patrimonio:

Lo que todo mundo sueña, tener a su familia, una empresa, y sacar adelante a tu familia. (Integrante del GFA3)

Las expectativas de vida comunes toman rostro distinto de acuerdo a las condiciones específicas de los grupos. Ubican que el entorno y los cambios que se dan en la institución de la familia repercuten en la juventud y en el surgimiento de los problemas antes señalados:

Pienso que los problemas que hay de madres solteras, las pandillas son en gran parte por la desintegración familiar. Una vez que un padre y una madre ponen autoridad en la casa, en mi barrio casi nunca hay autoridad del papá y de la mamá a veces el papá está por un lado y la mamá por otro. (GFA2b)

En este panorama, los sueños individuales se relacionan con las expectativas del padre y la madre. De la información obtenida, se puede observar que hay una lectura clara de lo que sus progenitores esperan:

...vernos ya formados como personas, como ciudadanos, no sé, ese es el anhelo de los padres yo creo..., por eso trabajan y tratan darnos hasta lo imposible a todos, o sea vernos ya realizados. (Integrante del GFA2a)

En unos casos hay articulación entre los sueños personales y las expectativas familiares, en otros la búsqueda de autonomía y en otras situaciones existe contradicción, especialmente sobre la profesión que brinda mejores ingresos económicos:

...cuando yo entré al curso de actuación a mi mami casi le da un infarto, no es justo, a veces quieren hacer de nosotros un espejo, a veces ellos quieren que uno sea lo que ellos quieren. Eso más bien es una competencia y no nos sentimos apoyados por nuestros propios padres. (GFA2b)

Se puede observar una relación con el nivel socio-económico de las familias de los jóvenes: a más bajo nivel afloran más comentarios, presiones y/o dificultades respecto de la profesión que deberían optar hijos e hijas. En este contexto, el respeto por los gustos, opciones y decisiones de hijos o hijas no es lo prioritario. De otra parte, en los estratos más altos, al contar con un nivel básico asegurado y mejores opciones, el ambiente es más propicio para el respeto a las preferencias personales.

¿Qué esperan en lo laboral y cómo se miran a futuro?

Un primer aspecto básico es el acceso al trabajo. Para el primer grupo, por su condición de exclusión, contar con un trabajo cobra la fuerza de una petición al conjunto de la sociedad:

Quisiera que nos den trabajo y empleo, tenemos derechos para que nos respete la ley y un buen trabajo nada más...cuando uno esté trabajando, no robar en los carros. (Integrantes del GFA1)

En el segundo grupo, aparece el temor a no encontrar un trabajo a pesar de contar con estudios secundarios, pues éstos no son suficientes en el ambiente competitivo:

...o sea, no es incorporarse como se piensa, que uno sale del colegio con el título bajo el brazo y ya lo van a decir: venga a trabajar, entonces es bien difícil eso.
(Integrante del GFA2a)

En los otros dos grupos, acceder a un trabajo se relaciona con las mejores situaciones y oportunidades familiares y de su entorno, las aspiraciones se orientan más no “a encontrar trabajo” sino a las cualidades de éste:

Mi meta es ser presidente o gerente de una multinacional, pero de afuera.
(Integrante del GFA2a)

En forma general hay la percepción de que la condición económica incide directamente en el acceso al trabajo:

...las personas que por lo general tienen dinero siempre tienen más facilidades de adquirir un trabajo ya sea por un contacto o cualquier cosa siempre van a tener más facilidades que una persona pobre.
(Integrante del GFA3)

La estabilidad y seguridad en el trabajo es una idea constante y común a todos los grupos. En otros, la preocupación es por mantener el trabajo. En los estratos más altos la estabilidad y seguridad se relaciona a crear y/o desarrollar su propia empresa o negocio y que marche bien. Las ideas de estabilidad y seguridad no siempre implican permanencia en el mismo trabajo, más bien se interrelacionan con la aspiración de vivir distintas experiencias:

No me gustaría solamente limitarme a un solo trabajo sino tener experiencias en diversas áreas para poder desenvolverme y enseñar a otros que también se desenvuelvan. (Integrante del GFA2b)

Otra expectativa es la posibilidad de articulación del trabajo a otros ámbitos de la vida, en donde se valora el aspecto de diversión, la amistad, espacios de socialización:

La cosa es trabajar y divertirse a la vez, tener todavía las relaciones con tus amigos ¿pasarla bien no? También ser responsable con el trabajo, o con la

familia, o con los padres, saber administrar el tiempo, para poder hacer más cosas más responsables. (GFA2a)

Se advierte la dicotomía entre juego / diversión y trabajo, entre una mirada adulta del trabajo (seriedad, responsabilidad, no diversión) y una mirada juvenil que incluye la dimensión lúdica.

Las expectativas laborales en el tercero y cuarto grupos, son más amplias, incluyen aspectos de identidad, desarrollo profesional, expansión económica, ampliación de horizontes y fronteras:

Buscando un socio para poder emprender una empresa, trabajarlo para llegar a esa meta. Y en otro país, teniendo mi contacto. (GFA3)

Sobre todo hacer carrera, siempre uno aspira a una empresa grande en donde pueda crecer profesionalmente y laboralmente, formar parte de ingresos, formas positivas, experiencia, conocimientos o sea todo, uno espera eso de una empresa, o sea crecer juntos con la empresa. (GFA4)

¿Cómo miran la educación?

Hay una visión compartida de los jóvenes respecto de la educación en el país: la califican como deficiente, pues no garantiza el acceso a todas las personas y también como costosa. Por lo general, la calidad es mala y la formación no está orientada a preparar buenos profesionales y facilitar la vinculación al mundo del trabajo. A pesar de dichos límites, consideran que el tener estudios es una pieza necesaria para la ubicación laboral posterior. La aspiración es tener una “buena educación”:

..tenemos que estar bien preparados para que nos puedan dar un trabajo, por - que hay personas, que al no ser capacitadas andan sin trabajo... (Integrante del GFA2a)

Uno de los cambios es respecto al tipo de oferta de las Universidades, que debería estar en sintonía con la dinámica del mercado y la ciudad:

...la técnica es la que está avanzando, y también técnicos que se preocupan más del medio ambiente. (GFA2a)

También ubican que hay demanda en el comercio, pero que estas actividades no son de interés de la mayor parte y es vista como un espacio transitorio:

En los periódicos, si usted revisa de 15 anuncios 13 son de ventas y dos serán de tipo administrativo, pero ventas es una carrera que a pocas personas les gusta. Ahora recién se está comenzando carreras en ventas, todavía es considerado si no hay más trabajo nos vamos a ventas... hasta que consiga algo mejor...(GFA4)

Las pasantías y prácticas son consideradas como importantes, pero deberían estar organizadas de otra manera, es decir como parte de los programas de estudio y como un espacio de real aprendizaje de las actividades laborales:

...cuando eres practicante y estás en el colegio te mandan enseguida a archivar en vez de enseñarte... (Integrante del GFA4)

Además, opinan que no deberían ser gratuitas:

...o sea trabajar gratis, no estoy de acuerdo en eso... (Integrante del GFA3)

La generalidad de jóvenes busca realizar otros cursos que les permita contar con mayores destrezas: inglés y computación son los más ubicados en el momento actual.

...si además ponen algo educativo, ponen algo por aprender y nos va a parecer aburrido, prefiero escuchar música, hacer otra cosa, que ponerme a ver algo que, según ellos me van a dar para que yo lo aprenda; pero yo lo veo aburrido... habría que cambiar esa manera de pensar en los jóvenes de lo que se está enseñando es aburrido o que estoy estudiando porque mis padres me están poniendo a estudiar...(GFA2a)

Para otros jóvenes el estudio es parte funcional de otra meta

... mi papá es el dueño de una empresa, lo único que yo estudio, es para hacerme cargo de la empresa, facilidad yo si tengo... ... Todos creo que tenemos una empresa. (Integrante del GFA3)

Percepciones sobre el mercado laboral y los jóvenes

Las percepciones en torno al mercado de trabajo en general, se enmarcan en la crisis económica, social y política que vivió y vive el país. La juventud percibe un ambiente con múltiples obstáculos y exigencias: muy competitivo y con pocas oportunidades, falta de empleo, crecimiento del trabajo informal, ingresos bajos, extensión de la jornada de trabajo, inestabilidad laboral. Además, más exigencias en la formación, experiencia y presencia personal.

No hay empleo, para una vacante le llegan cien o doscientas carpetas...es decir que escogen a gente muy preparada, no solamente a gente que sale del colegio, y que obviamente está en sus primeros pasos laborales, sino gente que tiene ya una carrera terminada o personas que han estado desempeñándose en alguna otra institución pero que han cerrado por la crisis económica, o bancaria. Entonces se ve mucha buena mano de obra desocupada, o subocupada haciendo algo en un empleo informal. (GFA4)

La experiencia requerida es una constante en las intervenciones y los jóvenes se miran en desventaja, por un lado, por el tipo de formación que reciben en los establecimientos educativos y por otro, por la misma situación de iniciarse en el mundo del trabajo:

Se nos va a hacer muy difícil, ya que en la actualidad siempre para un trabajo piden personas experimentadas, y nosotros recién saliendo, se nos va a hacer muy difícil... (Integrante del GFA2a)

Además, están las exigencias, pero no las condiciones ni educativas ni laborales que permitan ganar experiencia:

Mínimo te piden algunos años de experiencia. ¿Pero cómo uno va a tener experiencia si ni siquiera le permiten trabajar? Uno no va a ganar la experiencia de la noche a la mañana. (Integrante del GFA2b)

La experiencia no sólo es un requisito, también es base para mantenerse en el puesto:

...ya que si nosotros vamos a un trabajo a reemplazar a una persona tenemos que rendir, sea más o igual que la persona que salió, pero al no tener la experiencia necesaria, pienso yo que eso sería uno de los problemas que podemos afrontar. (Integrante del GFA2a)

Los empleadores, cada vez más especifican rangos de edad, lo que constituye oportunidad o exclusión para unos y otros, esto es para jóvenes y adultos:

...es que usted ve en el periódico, quiere buscar un anuncio, y todos dicen la edad fija de 25 a 35 años a lo mucho 40 y una persona de mas de 40 años es imposible que trabaje y una de menos también. (Integrante del GFA3)

Los obstáculos se diferencian según los estratos socio-económicos; así, para el primer grupo, hay límites básicos como es la documentación personal:

No tenemos papeles, no tenemos documentos, cédula, partida de nacimiento, récord policial. (Integrante del GFA1)

Para los jóvenes que no tienen estudios o llegan hasta secundaria la exigencia de formación es un limitante serio:

Lo mínimo que nos piden es el bachillerato. Hasta para barrer en las calles de Guayaquil te piden el bachillerato o si no te toca ir a vender frutas, naranjas o algo así. (Integrante del GFA2b)

Perciben que por la condición de ser jóvenes, están expuestos a situaciones de explotación:

...y si nos llegasen a escoger, pienso yo que una de las cosas que nos puede pasar es que nos exploten, al ser jóvenes y por la necesidad de un trabajo...eso pienso yo que sería uno de los riesgos que nos tocaría afrontar. (Integrante del GFA2a)

Se añade la inestabilidad e inseguridad en el trabajo, más si son jóvenes que aún no tienen la mayoría de edad, cabe recordar que en el país está permitido el trabajo desde los 14 años.

La expectativa de contar con un trabajo propio significa disponer de un mecanismo para evitar despidos y otras situaciones adversas:

... yo creo que lo mejor es tener un negocio propio, estable...en otro tipo de trabajos estás propenso a miles de cosas, que le despidan...como ya no le ven tan joven ya no rinde igual, lo despiden y cogen una persona más joven y con más experiencia que les va a rendir más. Por eso, sería mucho mejor tener un negocio propio, porque así incluso ya estarías pensando en el futuro de tus hijos, ya por ejemplo, te sientes cansado, ya un hijo puede coger el mando, incluso él ya no sería un empleado sino jefe... (GFA2a)

Las percepciones de las relaciones laborales entre adultos y jóvenes se manifiestan en dos sentidos, hay quienes miran competencia y riesgo:

...bueno buscar gente joven es competencia para ellos...ven que las personas están avanzadas de edad y ellos son los primeritos que les van a quitar el puesto. (Integrante del GFA2a)

Otros jóvenes opinan que no hay mayor competencia, puesto que hay actividades diferenciadas tanto para adultos como para jóvenes, permitiendo la complementariedad. También manifiestan que los adultos les enseñan varias cosas a los jóvenes, que por estar empezando sus vidas laborales, las desconocen.

Migración y trabajo

El tema de la migración es considerado como un hecho importante. La emigración de los últimos cinco años, principalmente a EE.UU y Europa,

es mirada como una respuesta a la crisis generalizada del país y que en el ámbito económico/laboral permitió: disminuir el impacto de la desocupación; acceder a otras oportunidades de trabajo; mejorar niveles de ingreso y/o de vida y; disponibilidad de remesas que aportan a las economías familiares y la economía nacional (actualmente el segundo rubro de ingresos de divisas).

La inmigración, especialmente de población colombiana y peruana es percibida como un factor que complica la competencia laboral:

Definitivamente conseguir empleo es bastante peleado sobre todo por la parte del incremento de la migración de Colombia y de Perú, ahora por cada pues - to vamos a pelear siempre con alguien de Colombia o de Perú, tenemos toda - vía la idiosincrasia y la ideología que el extranjero es mejor que nosotros. (GFA4)

Además, la presencia de la población colombiana es considerada como un factor directo del aumento de la inseguridad. La falta de políticas migratorias y el manejo de los medios contribuyen a propagar esta situación.

Hombres, mujeres y trabajo

La mayoría de jóvenes perciben que las mujeres tienen mayor acceso y presencia en el mercado laboral:

De repente porque las mujeres, son como más organizadas, más comprometidas...dicen que los hombres son más viscerales o no sé...de repente las mujeres están logrando hacer más carrera (GFA4)

En algunas actividades, como las ventas, las oportunidades son mayores para las mujeres, aunque esto es relativo pues si son adultas y con familia las posibilidades disminuyen:

En ventas hasta de 25 años, en eso sí hay discriminación, y en general para la contratación sí hay bastante discriminación en las empresas ya cuando ven, más que todo en la mujeres si es de 34 años y tiene una familia, que el hijo se le enferma que no viene porque la escuela... (GFA4)

En las relaciones laborales cotidianas hay experiencias de cambios importantes:

En mi caso el trato era igual, hombres, mujeres, igual o sea, en mi trabajo le daban igual a una mujer o un hombre, no había un trato ni de discriminación ni especial, se trataba igual, como un empleado más. (Integrante del GFA2a)

En los estratos más altos expresan claramente un cambio de mentalidad:

Bueno definitivamente todo es gracias al cambio de mentalidad de las personas, antes era demasiado machista el pensamiento pero definitivamente nos hemos dado cuenta, me incluyo, de que definitivamente las mujeres tienen un campo donde se desarrollan más o simplemente con el hombre complementan y sacan adelante proyectos excelentes, ideas hacen muy buenas ideas, entonces nos damos cuenta de que simplemente la complementación o la sinergia dan excelentes resultados. (GFA4)

Si bien hay avances en cambios de mentalidad y mayor equidad en la inserción laboral de la mujer, no obstante se conserva una visión apegada al rol tradicional de la mujer:

También la misma pobreza hace pensar a las mujeres que deben buscar marido y se casen pensando que van a tener una mejor vida. (Integrante del GFA2b)

¿Cómo piensan conseguir trabajo y cómo lo han hecho?

Frente a las preguntas ¿cómo piensan encontrar trabajo? o ¿qué han hecho para encontrar trabajo?, la respuesta generalizada es “buscando”. Esta expresión encierra una macro estrategia y se puede interpretar como una movilidad en distintas direcciones, con muchas personas y formas variadas. El “buscando” se expresa en acciones, como poner voces que circulan en redes familiares y de amistad o en recorridos por la ciudad:

A través de amigas o letreros que dicen se necesita señoritas para meseras, para atender (Integrante GFA2b);

...ingresan sus currículums en varias partes, y ahí donde le sale, ahí trabajan (Integrante del GFA2a)

Como parte de esa búsqueda permanente, la “palanca” y el “padrinazgo” son las estrategias más utilizadas y efectivas, entendidas como formas de apoyo de alguien con influencia que recomienda a la persona interesada o que la “apadrine”. El peso está en la recomendación y en la influencia, más no en las cualidades y formación profesionales y/o experiencia:

Más se consigue trabajo por una palanca o por una ayuda a que por uno mismo, o sea es bien difícil que algún día yo consiga trabajo solo por el currículum, siempre es mi amigo el que me lo consiguió o cosas así... (Integrante del GFA3)

Al respecto, los jóvenes plantean que esta forma no es la mejor y la critican fuertemente porque significa corrupción, pero al mismo tiempo reconocen que es la que impera en el país.

Las empresas tercerizadoras son ahora un mecanismo para la ubicación laboral, las mismas que no son bien vistas:

...a pesar de que uno de los únicos países latinoamericanos en que todavía hay repartición de utilidades es el Ecuador, pero si todavía la hay se la debería respetarla y una de las cosas de las tercerizadoras, por la que fueron creadas es justamente para eso... en el momento de repartir las utilidades ya no le reparten a los empleados. (Integrante del GFA4)

Experiencias de trabajo previas

La mayor parte de jóvenes que estudian cuentan con experiencias laborales previas o más precisamente paralelas. Combinar trabajos y estudios, parece ser una estrategia que les permite apoyar a las economías familiares, iniciar sus propias experiencias laborales y contar con ingresos que abren el camino para una cierta independencia económica.

Hay que ganarse la vida, no hay que vivir como quien dice, de vago. En las vacaciones he trabajado de mesera y en cierta forma es como vivir rápido, porque tú aprendes como la gente piensa, lo que quiere, lo que desea. Pero ahora la gente anda más detrás del dinero. El jefe donde yo trabajaba era muy avaro...inclusive trabajé tres semanas y me despidió porque dijo que no tenía dinero para pagarme. Son cosas que te ayudan para poder desenvolvernos en otros campos de trabajo. (GFA2b)

En los itinerarios de las experiencias de trabajo, se reflejan varias características del mercado laboral para jóvenes. Así, por ejemplo, el período de prueba es la primera vivencia que deben pasar; es un momento en el que la juventud se encuentra en condiciones de vulnerabilidad ya que los parámetros de evaluación son ampliamente subjetivos e incluso los 3 meses de prueba se convierte en una estrategia para evadir una contratación estable.

El inicio de la juventud en actividades laborales es cada vez más temprano y en distintas ocupaciones, “en lo que se presente”:

He trabajado de muchas formas, desde los trece años trabajé marcando fichas en un nintendo, de ahí cuando puedo tengo que ayudarlo a mi mami a trabajar en lo que es comercio. A veces me ha tocado ponerme a vender con mi mami en la esquina como tortillas y esas cosas. (GFA2b)

Se constata también que hay abuso en el trabajo por la condición de ser jóvenes:

Yo últimamente busqué trabajo porque salí del anterior, pero una de las cosas que yo los veía como que abusaban, de las experiencias que de repente tenga, de que no te conocen...te pagan lo que quieran, no realmente valoran lo que tú estudias o para lo que estás preparando... y otra cosa es que ahora muchos de los empleadores están usando el método de la tercerización, que a ningún empleado le beneficia en realidad solamente le beneficia al empleador... (GFA4)

Discriminación en las experiencias laborales

A más de la discriminación por ser jóvenes, la pertenencia a la población afro ecuatoriana habla del fuerte racismo existente, a lo que se suma la precaria situación socio-económica:

Yo he trabajado con mi mami, ella hace...comidas variables, hacía los fines de semana, pero pasa que a nosotros nos fue fatal porque en la ciudadela que nosotros vivimos hay vecinos como que no les gusta el color de nuestra piel. Parece que son racistas, porque nosotros salíamos a vender otros veían y les daba asco. En realidad decían, esa señora cocina rico, pero algunas por mal - dad hacían cualquier cosa para que a nosotros nos vaya mal en el negocio. Si así es con una simple comida como va a ser cuando me toque conseguir un trabajo. Entonces me viene la idea que a futuro quizá no tenga trabajo o me vaya mal... (GFA2b)

La discriminación por la orientación sexual también es fuerte:

Todas las noches, tanto homosexuales como travestis, tanto gay como travestis terminan pidiendo trabajo sexual porque no tienen trabajo, porque no hay plazas de trabajo, porque no hay el chico gay que no termine haciendo el trabajo sexual, el travesti termina haciendo el trabajo sexual porque no hay [trabajo] y con el problema de la migración que actualmente existe... Ahora, mucho peor. (GFB3)

¿Qué proponen?

La mayor parte de jóvenes participantes conocen poco de programas específicos de apoyo a la juventud para su inserción laboral. Mencionan los de la Cámara de Comercio y de sectores de Iglesia. Además perciben que hay poco apoyo a los grupos de estratos bajos, especialmente la niñez:

...uno de los problemas más grandes es la desatención que hay para los niños, muchos niños que trabajan desde muy chiquitos que están en la calle y lo que vamos a conseguir de esa juventud es que en el futuro sean adolescentes rebeldes, ladrones y resentidos con la sociedad por lo que no pueden tener..(GFA4)

Las alternativas planteadas están centradas en una necesidad de cambios., respecto a los cuales los jóvenes demandan acciones concretas. Una primera demanda es directa y de corte más asistencial a la par de un reconocimiento como personas, precisamente por las características del grupo A1:

Todo, que nos den trabajo y que uno valga ante la autoridad. (GFA1)

Las propuestas de los jóvenes hacia las empresas buscan la creación de fuentes de empleo, el reconocimiento de que la juventud puede desempeñarse bien en los trabajos acompañada de una normativa de respaldo y promoción, y la creación de oportunidades de entrenamiento, que implica formas distintas de capacitación o pasantías.

Algunos modelos de otros lados inciden en las percepciones, un tanto idealizadas de la juventud, esperarían que el gobierno central impulse acciones de protección, especialmente en torno al acceso al trabajo:

Por ejemplo en otros lados como en EE.UU los adolescentes trabajan libre - mente. Ellos se organizan dicen vamos a limpiar carros, etc.; en las películas se ve que nadie las discrimina, nadie abusa de ellas, trabajan como niñeras. (GFA2b)

Cuba, por ejemplo, es un país más pobre que nosotros, pero tiene un sistema de educación fuerte. Cuba tiene una canasta familiar básica, pero ellos tienen que tratar de sobrevivir, viven del turismo. Ellos, tienen educación tremenda en lo que es la medicina... (GFA2b)

Hacia el gobierno y las autoridades hay varias referencias, en torno a estructurar programas de apoyo y combatir formas de corrupción:

Parar un poco eso de tanto palanqueo, porque hay personas que están allá y no saben nada, ni un rábano de lo que ejercen su profesión. (GFA3)

Los medios de comunicación también son ubicados como un espacio importante y esperarían que asuman acciones en torno a promover espacios educativos:

... lo poco que veo de repente son esos canales de televisión que pasan digamos programas de diversión, o sea, doy un ejemplo, como A Todo Dar, en vez de digamos, ese mismo canal, ubicar un programa educativo para, digamos todas esas personas, todos esos jóvenes que no tienen digamos en la tarde nada que hacer, vean, aprendan... (GFA2a)

Estrategias laborales de adultos jóvenes en Guayaquil

Dadas las condiciones de la actual crisis, los jóvenes señalan tres elementos básicos alrededor de los cuales se puede caracterizar el momento actual: sobreexplotación, tercerizadoras y sistemas de contratación poco éticos.

Acerca del primer punto, los jóvenes sienten la necesidad de trabajar a pesar de las escasas fuentes de trabajo. La explotación, no es patrimonio exclusivo de los jóvenes con menor acceso a la educación, pues es sentida en todos los niveles. Y de hecho, si no es en el trabajo en sí mismo, las tercerizadoras se convierten en los mecanismos más eficaces para explotar legalmente el trabajo juvenil.

Claro que sí hay una explotación bárbara...los empresarios chinos son unos explotadores de personas, especialmente a los jóvenes, les pagan una miseria, yo no sé como pueden vivir con \$40,00 o \$50,00 al mes, sólo por ser menores de edad y no tener experiencia conozco personas que contratan a un mesero y le pagan \$80,00 mensuales y trabajan de 07H00 de la mañana hasta 20H00 de la noche. (GFb3)

Pero la concreción más evidente de la explotación son las tercerizadoras:

Primero se las podría observar como una forma de explotación y se evitan de lo que son las formalidades, lo que es el seguro, que es a largo plazo, también lo que son las liquidaciones; se paga sueldos menores y como no se trabaja para una empresa grande, sino para una más pequeña podría tomárselo como una más legal de explotación. (GFB4b)

Tanto las empresas tercerizadoras como ciertos empleadores, usan como estrategia para no realizar contrataciones que impliquen todos los benefi-

cios de ley, los contratos de prueba que suponen sólo 3 o 4 meses de trabajo. Si bien esto es legal, no necesariamente es ético, puesto que ante la sobreoferta de mano de obra de jóvenes trabajadores, es fácil conseguir trabajadores en estas condiciones.

Tienen el famoso desfile de compañías que tienen 3 o 4 y lo pasan 3 meses a una, 3 meses a otra, 3 meses a la otra, dio la vueltita y salió. (GFb3)

Yo estuve 5 años así de 3 meses en 3 meses, 5 años laborando en una empresa y tuve que lastimosamente, cuando yo ya pedí las cosas, pedí que me afilien... ellos me dijeron que no pueden darme eso porque lastimosamente la compañía no puede contratar directamente a nadie, por eso yo tuve que retirarme, por eso yo estoy diciendo 5 años de mi vida tirados a la basura... y sigo igual. (GFb3)

Estrategias de ingreso al mundo laboral

Cada joven va condicionando su entrada al mundo laboral de acuerdo a su historia familiar. Para aquellos jóvenes que provienen de las clases medias y altas, el trabajo no es tema frecuente mientras están estudiando. No así, para la gran parte de jóvenes de sectores populares, puesto que el trabajo es una realidad constante aun antes de terminar sus estudios, cuando han tenido la posibilidad de hacerlo. En la mayor parte de los casos, el trabajo se hace indispensable para la supervivencia familiar, y eso supone que los sueños de un nivel educativo que les permita salir de la situación heredada de su familia, queden relegados para cuando las posibilidades económicas sean más adecuadas.

Habemos 5 o 6 personas de la misma familia que trabajamos y el dinero no alcanza, todos aportamos lo mismo y compramos menos de lo que ganamos. Si para uno vestirse casi no hay plata, para divertirse peor. (GFb1)

Bueno yo estoy retomando nuevamente mis estudios porque tuve un pare de 6 años. No porque yo no quise estudiar sino porque todos los ingresos económicos estuvieron destinados a la familia, ahora ya he podido estabilizarme un poco entonces ahora ese dinero está destinado para mi formación. (GFB4a)

Sin embargo, la estrategia más usada por jóvenes de todos los estratos sociales, es la búsqueda de la colocación a través de recomendaciones de amigos y/o familiares. El padrinazgo es poder, decía uno de los jóvenes entrevistados, y en función de ello, todos los jóvenes buscan conocer gente, o apelan a las redes familiares para poder insertarse laboralmente.

...yo empecé trabajando fue gracias a un vecino, un amigo vecino de ahí del barrio, amigo de mi papá. Él me pudo conseguir en una compañía. Yo empecé ahí, bueno las cosas empezaron muy bien porque estaban bien agarradas las cosas, ¿no? El era amigo del jefe de personal, el jefe de personal por ser tan amigo de él, él también era amigo del jefe de planta, del supervisor, bueno ya era una cadena y fui muy bien recomendado. (GFb3)

Otra de las estrategias usadas, es la colocación de carpetas, aunque su eficacia sea dudosa. Sin embargo, muchos de los jóvenes la llevan a efecto esperando que alguna vez dé resultado.

...hay gente que dice no consigo trabajo que hago, he pasado dejando carpetas a casi todos los centros comercial y nada... entra y sale, entra y sale. (GFb3)

Una buena opción para el ingreso al mundo del trabajo, tiene que ver con agrupaciones extra curriculares en las que los jóvenes se van insertando paulatinamente y a donde terminan por pertenecer en condiciones de dependencia laboral, y ya no como simples voluntarios.

Cuando tú perteneces a agrupaciones es como si se te fuera abriendo otro campo muy a parte de la formación académica que hayas recibido. Más allá de la formación académica yo le veo el hecho de haberme agrupado, a tal punto de aquello estoy donde estoy y sigo en todo caso el camino de la formación cristiana al cual pertenezco. (GFB4a)

Las empresas colocadoras y las tercerizadoras no son un recurso muy buscado por los y las jóvenes, puesto que como ya se ha dicho anteriormente, el sentimiento generalizado es que éstas los explotan. Otra de las estrategias que son consideradas por los jóvenes como menos efectivas son los anuncios clasificados.

Un sentimiento generalizado, que comparten todos los jóvenes, es el deseo de un trabajo independiente que les permita escapar a las trampas de la explotación que perciben constantemente, tener la oportunidad de crecer profesionalmente y “trabajar para sí mismos”. Sin embargo, también perciben claramente que la independencia no conlleva estabilidad económica. Eso los detiene en la realización efectiva de sus proyectos, contando además con que la mayor parte de ellos, desconocen o conocen de forma confusa las ofertas de micro créditos otorgadas por instituciones como la Cámara de Comercio de la región.

Los jóvenes buscan insertarse en un mundo laboral agresivo y despiadado con aquellos que no cuentan con los mínimos educativos que son requeridos. Pese a las difíciles condiciones y a los trabajos extenuantes que viven, conservan la alegría y la creatividad necesaria como para sobrevivir. De hecho usan todo su buen ánimo para generar espacios de resistencia en otros niveles. El lenguaje y el vestido, de muchas formas se convierten en evidencia concreta de la crítica que mantienen frente al sistema discriminador en el que viven.

Está presente en todos los jóvenes investigados un sentimiento de ausencia de futuro que no se logra articular con su presente. Uno de los jóvenes trabajadores afirmaba “viven como si tuvieran tiempo” refiriéndose a otros jóvenes que no se dedicaban exclusivamente a estudiar. De acuerdo a los datos reunidos, se puede hablar más bien que los jóvenes quieren divertirse, disfrutar, gozar, porque luego no habrá tiempo. Para finalizar esta parte, unas palabras de uno de los jóvenes trabajadores que sintetiza bastante bien su situación de esperanza y angustia:

Me gustaría trabajar porque tengo a mis hijos y quiero ayudarlos. Ahorita para subsistir estoy vendiendo caramelos, pero no me da lo que uno realmente necesita porque son tres hijos. El uno ya estudia, la otra va a entrar a la escuela y tengo que ver para el hospital cuando mi esposa dé a luz. (Joven migrante, Patio Mi Panita)

Conclusiones: tendencias en las historias laborales

Las historias laborales varían de acuerdo con la extracción de clase y el nivel de estudios, sin embargo, el punto fundamental tiene que ver con la percepción familiar de que el trabajo es negativo para el estudio. Gran parte de las familias de cualquier estrato socioeconómico, tienen la idea de que si los jóvenes trabajan mientras cursan sus estudios, no tendrán la misma capacidad de concentración en ellos. Esto se convierte a la larga, en uno de los orígenes del problema de la experiencia a la hora de la inserción laboral.

De hecho, la imposibilidad de trabajar mientras se estudia, especialmente para los grupos más acomodados, es el origen de que las pasantías se conviertan en el primer paso de la historia laboral, con la consiguiente carga de trabajo sin salario.

Pero la extracción de clase cuenta a la hora de iniciar la vida laboral. Los jóvenes cuyas familias no tienen los recursos necesarios como para autofinanciar la educación de los hijos, se ven obligados a buscar trabajo “de lo que sea”. Con ello, muchas veces las experiencias laborales acompañan los estudios, creándose una brecha entre estudios y experiencia. Tras los difíciles inicios, los jóvenes siguen patrones diferentes. Mientras algunos prefieren mantenerse en la misma línea de trabajo por tiempo indefinido, para profundizar en experiencia y conocimientos, otros prefieren “coleccionar” experiencias.

Para la preferencia por una u otra situación, influye definitivamente, si se ha formado o no una familia, o en todo caso, el grado de dependencia del trabajo de otros miembros de la familia. En ciertos casos, las posibilidades de ubicarse laboralmente de manera pronta, tiene que ver con los contactos que puedan establecer en su paso por el sistema educativo formal.

Finalmente, la mayor parte de jóvenes están laborando de manera dependiente a lo largo de su historia laboral. Sin embargo, sus metas y objetivos están trazados para lograr en algún momento la tan ansiada independencia que los eximirá de la sentida explotación, y que les permita aplicar todo el bagaje de conocimientos que han ido adquiriendo a lo largo de su vida y que desgraciadamente, no pueden aportar a sus sitios de trabajo.

Anexo metodológico

Grupos Focales (10 grupos)

Categoría A: jóvenes a punto de entrar o recién entrados al mercado laboral.

Grupo A1: 10 integrantes (hombres, las chicas no quisieron participar) del Patio Mi Pana, un centro de apoyo a chicos y chicas de la calle, entre 13 y 23 años de edad, dos jóvenes no tienen estudios y los demás con primaria incompleta se observó que todos los escolarizados presentan serias dificultades en leer y escribir. Viven por temporadas en la calle, en el Patio Mi Pana y en casas, con familiares y/o amigos. Trabajan en ventas de caramelos, pescados, betunear zapatos, limpiar vidrios, cantar en los buses, etc.

Grupo A2 a: 7 estudiantes (4 hombres y 3 mujeres) del colegio religioso Domingo Comín, sector socio económico medio y medio bajo, con edades entre 13 y 18 años y en 4to, 5to y 6to cursos. Dos jóvenes tienen experiencia laboral remunerada por temporadas y como asistentes. Los hombres han realizado pasantías y las mujeres no.

Grupo A2 b: 8 estudiantes (4 hombres y 4 mujeres) de los colegios fiscales: Francisco Huerta Rendón y Clemente Yerovi Indaburu, sector económico medio bajo, en edades de 16 a 18 años y tienen hasta 5to curso. Cinco personas cuentan con experiencia laboral remuneradas por temporadas en negocios familiares, venta de comida, mesera en un restaurante. Los otros 3 casos trabajan a tiempo parcial entre 1 y 3 años en comercio informal, restaurante y ciber. No han realizado pasantías.

Grupo A3: 8 estudiantes (4 mujeres y 4 hombres), de la Universidad Técnica Empresarial de Guayaquil (UTEG), una iniciativa de las Cámaras de producción, el sector es clase media alta, entre 18 y 23 años y en el primer año de estudios. La mitad tienen experiencia laboral previa remunerada, como ayudantes, cajera, recepcionista, supervisora, asistente a gerente. La mayoría han realizado prácticas.

Grupo A4: 8 estudiantes de la UTEG (7 mujeres y 1 hombre), con edades entre 21 y 34 años, la mayoría en años superiores. Todo el grupo tiene experiencia laboral previa remunerada, en empresas familiares, en entidades privadas y estatales como asistentes y durante tiempos largos 3 y 5 años. Todos realizaron prác-

ticas. Combinan estudio y trabajo por temporadas, varios desde el colegio. La mitad cuenta con contratos de trabajo que incluyen seguro social. Todo el grupo ha realizado curso extracurriculares.

En esta categoría se incluyó parte de la información del grupo B3 por cuanto una parte de grupo tenía características de este nivel.

Categoría B: adultos jóvenes con 5 a 10 años de experiencia

Grupo B1: 9 personas (5 hombres y 4 mujeres) de diversos sectores, entre 18 y 30 años de edad, 7 con primaria incompleta y 2 la concluyeron. No tuvieron experiencias laboral previa. Trabajan entre 6 y 8 años, todos han tenido tiempos de desempleo de hasta 2 años. Son obreros, mensajeros, empleadas domésticas. Nadie tiene contrato de trabajo ni seguridad

Grupo B2: 6 personas (3 hombres y 3 mujeres), en edades entre 18 y 26 años, la mayoría con secundaria incompleta (hasta 5to. año), nadie tuvo experiencia laboral previa ni prácticas. Trabajan entre 1 a 9 años, en pastelería, fútbol, mecánica automotriz, construcción, en empacadora, 2 tienen contrato de trabajo por un año, pero no seguridad social.

Grupo B3: 12 jóvenes (hombres) de la Fundación Amigos por la Vida que trabaja por los derechos de la comunidad GLTB y en torno al VIH, sus edades van de los 20 a los 31 años. Uno tiene hasta 4to. de secundaria, 4 tienen secundaria completa, 6 tienen estudios universitarios, 9 tienen actividades laborales previas remuneradas, como mensajeros, bodegueros, supervisores, contadores, digitadores, en empresa, ventas, etc. La mitad ha trabajado menos de 5 años y la otra entre 5 y 12 años, 6 se encuentran desempleados. Los que trabajan están en limpieza, mensajería, asistentes, etc.. Combinan estudio y trabajo por períodos.

Grupo B4 a: 3 integrantes (2 mujeres y 1 hombre) de la Unidad Educativa Logos, entre 24 y 28 años de edad, dos con título universitario y el varón con universidad incompleta. Nadie tuvo experiencia laboral previa. Tienen entre 6 y 7 años de trabajo. Todas han realizado otros cursos.

Grupo B4 b: 6 empleados (5 hombres y 1 mujer) de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Guayaquil, con edades entre 22 y 26 años, 5 con universidad incompleta y uno con título. La mitad tuvo experiencia laboral previa y los demás trabajaron mientras estudiaban, 4 realizaron prácticas cortas. Han traba-

jado durante 2 y 18 años en actividades técnicas. La mayoría han realizado otros cursos extracurriculares.

Informantes calificados (7 entrevistas, 3 mujeres y 4 hombres)

Sector educativo: Dr. Eduardo Salazar, Vicerrector del colegio “Domingo Comín” y Dr. Marcelo Santos, Rector de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.

Sector gubernamental: Ingeniera Jenny Poveda, Directora de la Dirección de Acción Social del Municipio de Guayaquil.

Sector privado: Ingeniera Verónica Correa, Directora de la Dirección de Servicios al Socio de la Cámara de Comercio de Guayaquil.

Sector juvenil: Señor Guido Pantoja, responsable del trabajo juvenil de la Comisión de Derechos Humanos de Guayaquil e integrante del Comité del Plan Cantonal de la Juventud impulsado por el Municipio de Guayaquil.

Sector de ONG: dos entrevistas en la Fundación Huancavilca: con la Coordinadora de la institución y la otra con el responsable del programa con jóvenes, el Señor Rodolfo Figueroa.

Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador

Mauricio León

Introducción

El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Es decir, un poco más de uno de cada cuatro ecuatorianos es joven. La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo. Un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral. El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo.

Esta situación se ve agravada por un contexto económico de creciente apertura comercial y flexibilización laboral que ha provocado una mayor demanda de mano de obra calificada, la ampliación de las brechas salariales entre trabajadores calificados y no calificados y la precarización de las relaciones laborales (Vos y León 2004; Weller 2004). Estas problemáticas que afectan a la juventud no han merecido una respuesta efectiva de las instituciones públicas relacionadas con los y las jóvenes y con las políticas de empleo y mercado de trabajo. La debilidad de nuestras instituciones y la falta de coordinación entre ellas contribuyen a la falta de políticas, programas y proyectos dirigidos a este segmento de la población.

En este marco, la iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, auspiciada por CEPAL y GTZ, busca aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud. En este documento, el último de una serie de análisis cualitativos y cuantitativos elaborada por FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre los y las jóvenes y el mercado laboral en el Ecuador, se presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de este grupo poblacional, que recoge también las opiniones de los participantes en los talleres de discusión de un borrador preliminar realizados en las ciudades de Quito y Guayaquil el 28 y 29 de abril de 2005. Se plantean tres políticas fundamentales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional. Todo el estudio se ha enfocado en los y las jóvenes urbanos, especialmente de las ciudades de Quito y Guayaquil.

El documento tiene cinco secciones adicionales. En la sección dos se presentan la visión y objetivo de las políticas de inserción laboral para la juventud. La tercera sección detalla los principios que guían estas políticas. Luego, en la sección cuatro, se listan los principales hallazgos encontrados en los diagnósticos cualitativos y cuantitativos de FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre los y las jóvenes y la inserción en el mercado laboral. En la quinta sección se presenta el marco normativo, nacional e internacional, que rige las políticas de mercado de trabajo para los y las jóvenes en el Ecuador. Finalmente, en la sexta y última sección constan las políticas y programas propuestos para enfrentar la problemática que afecta la inserción laboral de los y las jóvenes en el país.

Visión y objetivo de las políticas de inserción laboral para la juventud

La *visión* de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes.

El *objetivo* central de las políticas de inserción laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

de los y las jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Principios de las políticas de inserción laboral para la juventud

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

Universalidad

Todos los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud. Las políticas promoverán la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Las políticas conciben a la universalidad como un principio de política y a la focalización de las intervenciones como un instrumento de política que puede contribuir a universalizar el derecho al empleo.

Indivisibilidad

El derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud. Esto implica que las políticas tendrán un enfoque integrado e integral de la política de empleo, concibiéndola como multidimensional y multicausal.

Igualdad y no discriminación

Todos los y las jóvenes del país tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, por lo que las políticas pondrán un énfasis especial en los y las jóvenes vulnerables y socialmente excluidos y

en la eliminación de las disparidades sociales existentes en el proceso de inserción al mercado laboral. Ningún joven será discriminado o excluido del derecho al empleo. Por lo tanto, los principios gemelos de igualdad y no discriminación son ejes transversales de las políticas.

Eficiencia

Las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos.

Participación

Todas las personas y actores tienen derecho a participar y a ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos. En particular, los jóvenes pobres y pertenecientes a poblaciones socialmente en desventaja tienen el derecho a participar activa y documentadamente en las decisiones que afectan sus vidas; son actores y socios claves del desarrollo y no sólo beneficiarios pasivos. La participación social es clave para lograr el cambio institucional que demanda el progreso de la población y para dotar de sostenibilidad a las políticas.

Rendición de cuentas

Todos los actores del proceso tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente. En particular, el Estado ecuatoriano tiene el deber de respetar, proteger y satisfacer el derecho al empleo.

Diagnóstico sobre la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador

En los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil se destacan los

siguientes aspectos (Chávez y Bernal 2005; Espinoza y Estévez (coord.), 2005; FLACSO 2005; Martínez 2005; Vásconez 2004):

- Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios. Si bien este es un problema de carácter estructural, se ve agravado por un contexto de altas tasas generales de desempleo presentes en los últimos años en el país.
- Las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo.
- Una buena parte de los y las jóvenes que se encuentra ocupada está subempleada.
- La educación de los y las jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado.
- La ausencia o poca experiencia laboral de los y las jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral.
- Escasa calificación para el trabajo de los y las jóvenes.
- Las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios a los y las jóvenes son exigentes.
- Los y las jóvenes valoran la educación como medio de movilidad social y tienen presente que deben actualizarse permanentemente.
- Los y las jóvenes valoran el trabajo independiente o por cuenta propia.
- Los y las jóvenes tienen pocas oportunidades para ganar experiencia laboral.
- Hay poco crédito dirigido a apoyar los micro emprendimientos juveniles.
- En la búsqueda de empleo priman los contactos o “palancas”.
- Los y las jóvenes tienen predisposición a adaptarse a la mayor flexibilidad del mercado de trabajo actual.
- Existen prácticas discriminatorias en el mercado laboral, particularmente en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales.
- Los y las jóvenes provenientes de hogares pobres tienen menos oportunidades de inserción laboral.
- Ausencia o poca presencia de políticas activas nacionales y locales de mercado de trabajo dirigidas a la juventud.
- Hay una gran debilidad institucional de las entidades gubernamentales encargadas de los temas de juventud.

- Falta de coordinación interinstitucional en el gobierno, especialmente entre la ex Dirección Nacional de la Juventud y el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Marco normativo

La visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador, los cuales se describen en detalle a continuación.

Derechos económicos y sociales

El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966 establece varios compromisos en términos del derecho al empleo y la educación, entre los que se destacan los siguientes:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”

“Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.”

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hom-

bres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.”

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Convienen en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Convienen asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz.”

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que, con objeto de lograr el pleno ejercicio de este derecho:

- a) La enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente;
- b) La enseñanza secundaria, en sus diferentes formas, incluso la enseñanza secundaria técnica y profesional, debe ser generalizada y hacerse accesible a todos, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;
- c) La enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;
- d) Debe fomentarse o intensificarse, en la medida de lo posible, la educación fundamental para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo de instrucción primaria;
- e) Se debe proseguir activamente el desarrollo del sistema escolar en todos los ciclos de la enseñanza, implantar un sistema adecuado de becas, y mejorar continuamente las condiciones materiales del cuerpo docente.”

Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo

El Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la población y desarrollo efectuada en El Cairo en 1994, establece varios compromisos relativos a la educación y las oportunidades económicas de los y las jóvenes:

“Promover en la máxima medida posible la salud, el bienestar y el potencial de todos los niños, adolescentes y jóvenes en su calidad de futuros recursos humanos del mundo, de conformidad con los compromisos contraídos al respecto en la Cumbre Mundial en favor de la Infancia y con arreglo a la Convención sobre los Derechos del niño;”

“Satisfacer las necesidades especiales de los adolescentes y los jóvenes, especialmente las jóvenes, en materia de apoyo de la sociedad, la familia y la comunidad, oportunidades económicas, participación en el proceso político y acceso a la educación, la salud, la orientación y servicios de salud reproductiva de alta calidad, teniendo presente la propia capacidad creativa de los adolescentes y jóvenes;”

“Alentar a los niños, adolescentes y jóvenes, en particular las jóvenes, a que continúen sus estudios a fin de que estén preparados para una vida mejor, de aumentar su capacidad humana y de impedir los matrimonios a edad muy temprana y los nacimientos de gran riesgo y reducir la consiguiente mortalidad y morbilidad.”

“Los países deberían asignar alta prioridad y atención a todos los aspectos de la protección, la supervivencia y el desarrollo de los niños y jóvenes, en particular los niños y jóvenes de la calle, y deberían desplegar todos los esfuerzos posibles por eliminar los efectos adversos que la pobreza tiene para los niños y jóvenes, incluida la malnutrición y las enfermedades que se pueden prevenir. Se debería garantizar a los niños y las niñas la igualdad de oportunidades educacionales a todos los niveles.”

“Los países deberían tratar de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes, en particular en materia de educación académica y no académica, capacitación, oportunidades de empleo, vivienda y salud, con miras a garantizar así su integración y participación en todas las esferas de la sociedad, en particular en el proceso político y en la preparación para ocupar cargos directivos.”

“Los gobiernos deberían formular programas de capacitación y empleo con el activo apoyo de las organizaciones no gubernamentales y el sector privado. Se debería considerar primordial atender a las necesidades básicas de los jóvenes, mejorar su calidad de vida y aumentar su contribución al desarrollo sostenible.”

“Los jóvenes deberían participar activamente en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de desarrollo que repercuten directamente en su vida diaria.”

Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador

“Lograr el acceso de todos a una enseñanza de calidad, dando especial prioridad a la enseñanza primaria y técnica y la capacitación para el empleo, la lucha contra el analfabetismo y la eliminación de las desigualdades entre los sexos con respecto al acceso, la retención y el apoyo a la educación;”

“Promover la educación no académica para los jóvenes, garantizando la igualdad de acceso de hombres y mujeres a los centros de alfabetización;”

“En los presupuestos de desarrollo a todos los niveles habría que asignar una elevada prioridad a las inversiones en educación y formación profesional y tener en cuenta la amplitud y el nivel de las necesidades de conocimientos de la fuerza de trabajo en el futuro.”

Constitución Política de la República del Ecuador

Igualmente, la Constitución Política del Ecuador aprobada en 1998, recoge varios compromisos en términos de las oportunidades de educación y empleo para la población ecuatoriana:

“Art. 17.- El Estado garantizará a todos sus habitantes, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos establecidos en esta Constitución y en las declaraciones, pactos, convenios y más instrumentos internacionales vigentes. Adoptará, mediante planes y programas permanentes y periódicos, medidas para el efectivo goce de estos derechos.”

“Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

- La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.
- El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.
- El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.

(...)”

“Art. 36.- El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer.”

“Art. 66.- La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social. Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar estos propósitos.

La educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, promoverá el respeto a los derechos humanos, desarrollará un pensamiento crítico, fomentará el civismo; proporcionará destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimulará la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulsará la interculturalidad, la solidaridad y la paz.

La educación preparará a los ciudadanos para el trabajo y para producir conocimiento. En todos los niveles del sistema educativo se procurarán a los estudiantes prácticas extracurriculares que estimulen el ejercicio y la producción de artesanías, oficios e industrias.”

“Art. 67.- La educación pública será laica en todos sus niveles; obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente. En los establecimientos públicos se proporcionarán, sin costo, servicios de carácter social a quienes los necesiten. Los estudiantes en situación de extrema pobreza recibirán subsidios específicos.

El Estado garantizará la libertad de enseñanza y cátedra; desechará todo tipo de discriminación; reconocerá a los padres el derecho a escoger

para sus hijos una educación acorde con sus principios y creencias; prohibirá la propaganda y proselitismo político en los planteles educativos; promoverá la equidad de género, propiciará la coeducación.

El Estado formulará planes y programas de educación permanente para erradicar el analfabetismo y fortalecerá prioritariamente la educación en las zonas rural y de frontera. Se garantizará la educación particular.”

Ley de la juventud

Finalmente, el Ecuador cuenta con una Ley de juventud desde octubre del año 2001, la cual establece los siguientes derechos de los y las jóvenes en el país en términos de educación y empleo.

“Art. 14.- Políticas de promoción de los derechos a la educación.- Las políticas educativas dirigidas a los y las jóvenes deben tender a los siguientes aspectos:

- a. Fomentar una educación en valores para el fortalecimiento del ejercicio y respeto de los derechos humanos; una educación cívica que promueva el respeto y la participación en democracia; el cumplimiento de los deberes individuales, familiares y sociales; y, el reconocimiento a la diversidad étnica y cultural;
- b. Fomentar la comprensión mutua y los ideales de paz, democracia, solidaridad, respeto y tolerancia entre los y las jóvenes;
- c. Mejorar la educación básica, capacitación técnica, formación artesanal y profesional de los y las jóvenes;
- d. Prevenir, sancionar y erradicar todas las formas y prácticas de violencia en la educación;
- e. Prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de castigos físicos o psicológicos, o sanciones disciplinarias crueles, inhumanas o degradantes;
- f. Promocionar y capacitar jóvenes líderes;
- g. Garantizar el libre funcionamiento de los gobiernos estudiantiles;
- h. Promocionar becas a todo nivel educativo, priorizando el acceso de las personas de escasos recursos y grupos vulnerables;

- i. Promocionar pasantías laborales en los sectores público y privado, enfocadas en las necesidades de desarrollo del país y la oferta de empleo;
- j. Promover la investigación, formación y la creación científicas; y,
- k. Promover que los medios de comunicación emitan mensajes educativos que reconozcan y respeten la diversidad, los derechos y las necesidades de los y las jóvenes.”

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

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

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

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

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

Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes

Se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

Mejoramiento de la empleabilidad

Objetivo: mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida. Se busca una visión integral que contemple tanto la educación formal como la formación laboral. Asimismo, que considere tanto el aumento de la empleabilidad para el corto plazo como para el largo plazo.

Esta política se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes.

Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal

Justificación: Un aspecto que limita las posibilidades de inserción laboral de los y las jóvenes es su insuficiente nivel educativo y la inadecuación de éste a las exigencias del mercado laboral. La primera carencia está relacionada a la deserción temprana de muchos jóvenes del sistema educativo, mientras la segunda se relaciona a la baja calidad de la educación.

Objetivo: Adaptar el sistema escolar para fomentar la reinserción en la educación formal y entregar habilidades y conocimientos acordes a los cambios tecnológicos y económicos y los requerimientos del mercado de trabajo.

Criterios:

- Adecuar el currículo a las demandas del mercado laboral.
- Adecuar el currículo a la educación en derechos y deberes ciudadanos.
- Establecimiento de modalidades flexibles y competitivas de intervención.

Población meta: Jóvenes urbanos entre 15 y 29 años de edad analfabetos, analfabetos funcionales o que no han completado la educación básica, provenientes de hogares de los dos quintiles más pobres según el SELBEN, que tengan ascendencia indígena o afroecuatoriana, discapacitados o de minorías sexuales. Adicionalmente, el programa dará prioridad a las mujeres jóvenes, a los y las jóvenes de la calle, y a los y las jóvenes que son jefes de familia o que tienen hijos a su cargo.

Institución ejecutora: Coejecución del ministerio de Educación y Cultura, ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social.

Componentes: El programa tiene tres componentes: alfabetización y universalización de la educación básica de los y las jóvenes, ampliación de la cobertura del bachillerato entre los y las jóvenes, y mejoramiento de la calidad de la educación básica y el bachillerato, vinculándola a las necesidades del mercado laboral y los cambios tecnológicos, así como a la educación en derechos ciudadanos.

Modalidad de intervención: En los dos primeros componentes el estado financia, regula, supervisa, establece estándares de calidad, proporciona información y contrata los servicios de alfabetización, educación básica y bachillerato para jóvenes entre 15 y 29 años de edad. Las escuelas y cole-

gios privados y públicos, así como las organizaciones no gubernamentales, ofertan los servicios de educación. Estas deben demostrar su capacidad para ofrecer los servicios de educación demandados con modalidades y horarios flexibles que permitan a los y las jóvenes combinar los estudios y el trabajo.

En particular, deberán demostrar la capacidad de ofrecer servicios dirigidos a jóvenes analfabetos y analfabetos funcionales y a jóvenes de la calle. Se propone un modelo de gestión basado en un mecanismo competitivo de subastas públicas de servicios de educación.

Para el efecto, se establecerá un registro de proveedores potenciales de servicios de educación; los proveedores deberán estar obligatoriamente inscritos en este registro. Durante el curso, los y las jóvenes beneficiarios recibirán una beca de manutención y transporte, con el propósito de garantizar su permanencia. Las mujeres jóvenes madres de familia recibirán un valor adicional por subsidio a fin de incentivar su participación.

El tercer componente impulsará la reforma del currículo de educación básica y bachillerato a fin de que se lo adecue a las demandas actuales y las tendencias futuras del mercado laboral y la economía. Esto implica el diseño de currículos actualizados y contextualizados que incluyan la caracterización de la demanda laboral, los aspectos pedagógicos, la definición de competencias y los perfiles de los alumnos y los docentes.

Adicionalmente, requiere la capacitación de los cuadros docentes en función de las nuevas estructuras curriculares y la aplicación y socialización del nuevo currículo. A fin de prevenir de que la mayor flexibilidad del mercado laboral se convierta en precarización de las condiciones laborales, es importante incluir también en la reforma curricular la educación integral en derechos ciudadanos con un enfoque de formación en competencias.

Programa de capacitación laboral

Justificación: Uno de los aspectos más sobresalientes encontrados en el diagnóstico realizado por FLACSO sobre la inserción de los y las jóvenes en el mercado laboral se refiere a que éstos tienen dificultades de acceder a un empleo, debido fundamentalmente a que carecen de las calificacio-

nes que demanda el mercado y de experiencia laboral. A esto se agrega que las mujeres jóvenes, los y las jóvenes indígenas, afrodescendientes, discapacitados y de minorías sexuales tienen mayor dificultad de encontrar trabajo debido a la existencia de prácticas discriminatorias en contra de estos grupos.

En adición, la falta y la asimetría de información en el mercado laboral determinan que primen los contactos o “palancas” como medio para conseguir un trabajo, dificultando aún más la búsqueda de trabajo de los grupos socialmente en desventaja. En tal virtud, es necesario ampliar y mejorar la disponibilidad de información sobre la oferta y demanda laboral.

Objetivos: Ampliar la probabilidad de inserción o reinserción laboral de los y las jóvenes con bajos niveles de educación formal, o poca o ninguna experiencia laboral y mejorar su productividad mediante la calificación para el trabajo y intermediación laboral.

Criterios:

- Vincular las necesidades de capacitación a las demandas del mercado laboral.
- Estimular la participación competitiva del sector privado y la sociedad civil en la provisión de los servicios de capacitación.
- Brindar una experiencia laboral pertinente y práctica.
- Incentivar la formación laboral continua para facilitar la inserción, reinserción, reconversión y recalificación en el mercado del trabajo.

Población meta: Jóvenes urbanos entre 15 y 29 años de edad, que no han completado la educación básica, con poca o ninguna experiencia laboral, que se encuentran desempleados o subempleados. Se dará prioridad a aquellos jóvenes provenientes de hogares de los dos quintiles más pobres según el SELBEN, que tengan ascendencia indígena o afroecuatoriana, que pertenezcan a minorías sexuales. Adicionalmente, el programa dará prioridad a las mujeres jóvenes y a los y las jóvenes que son jefes de familia o que tienen hijos a su cargo.

Institución ejecutora: Coejecución MTRH y Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social.

Componentes: Se proponen dos componentes: la capacitación laboral y la intermediación e información laboral. El primer componente tiene tres ejes de capacitación: educación de habilidades básicas de lecto-escritura, matemáticas y razonamiento lógico; formación específica para el trabajo basado en la demanda y con un enfoque práctico a través de pasantías laborales en empresas; generación de competencias sociales (trabajo en grupo, iniciativa, respeto mutuo, autoestima) (Gallart, 2003). El segundo componente tiene dos ejes: servicios de intermediación laboral y servicios de información laboral.

Modalidad de intervención: En el primer componente, capacitación laboral, la modalidad de intervención sigue en general el formato del Proyecto Chile Joven, Proyecto Joven de Argentina y de los Proyectos Projoven de Perú y Uruguay (Cohen et.al., 2001; Samaniego 2002; Gallart 2003). El estado financia, regula, supervisa, establece estándares de calidad, proporciona información y contrata los servicios de capacitación. Las empresas privadas y públicas de capacitación, así como las organizaciones no gubernamentales, ofertan los servicios de capacitación. Estas deben demostrar su capacidad para ofrecer los servicios de capacitación y su capacidad para asegurar las prácticas o pasantías laborales de los cursantes en empresas.

Las prácticas laborales deben tener concordancia con el currículo del proceso de capacitación laboral en aula a fin de asegurar que mantengan su naturaleza formativa. Las empresas proveedoras de servicios de capacitación deberán presentar en sus propuestas compromisos verificables o cartas de intención de que las empresas, privadas o públicas, oferentes de pasantías laborales admitirán efectivamente a los y las jóvenes.

Esto actúa también como un mecanismo para comprobar que existe la demanda en el mercado de los cursos de capacitación a ofrecerse y, por lo tanto, para vincular la oferta y la demanda laboral. Se propone un modelo de gestión basado en un mecanismo competitivo de subastas públicas de servicios de capacitación. Para el efecto, se establecerá un registro de proveedores potenciales de servicios de capacitación; los proveedores

deberán estar obligatoriamente inscritos en este registro.

Los cursos serán intensivos y de corta duración (hasta seis meses en total) y distribuirán su tiempo entre una fase de capacitación y una de pasantía laboral. En la fase de capacitación, los y las jóvenes desarrollan sus habilidades básicas de lecto-escritura, matemáticas y razonamiento lógico, reciben formación técnica específica para una ocupación en un nivel de semicalificación y desarrollan las competencias de trabajo en grupo, iniciativa, respeto mutuo y autoestima.

En la fase de pasantías laborales, los y las jóvenes consolidan los aprendizajes de la fase anterior y adquieren experiencia laboral específica en la ocupación para la que fueron capacitados. Durante el curso, los y las jóvenes beneficiarios recibirán un subsidio o beca de manutención y transporte, con el propósito de garantizar su permanencia y evitar la deserción. Las mujeres jóvenes madres de familia recibirán un valor adicional por subsidio a fin de incentivar su participación.

En el segundo componente, intermediación e información laboral, se realizará, por un lado, actividades de intermediación laboral que pretenden conectar efectivamente la oferta de trabajo de los y las jóvenes con las demandas del mercado laboral (por ejemplo, mediante bases de datos que operan como bolsas de empleo proporcionando información sobre la oferta y la demanda laboral y que son accesibles a través de internet), y, por otro, brindará información que mejore las habilidades de los y las jóvenes para buscar trabajo y que apoye la búsqueda de empleo como la relativa a la preparación de hojas de vida, técnicas de entrevistas laborales, técnicas de búsqueda de empleo, entre otras. Este componente buscará trabajar directamente con los gobiernos locales.

Creación de oportunidades de empleo

Objetivo: Incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes. Se pondrá especial énfasis en la creación de oportunidades de empleo para las mujeres jóvenes.

**Programa de apoyo a los microemprendimientos juveniles
(microcrédito y desarrollo empresarial)**

Justificación: Uno de los principales problemas que afrontan los y las jóvenes microempresarios y trabajadores por cuenta propia es su baja productividad, que se deriva de la deficiente organización de la producción y de la débil dotación de recursos productivos y capital, en particular capital de trabajo, explicada en buena parte por su falta de acceso al crédito. Las características de este tipo de unidades económicas no les hace atractivas al sistema financiero bancario. En especial, debido a la informalidad en que se desenvuelven, entendida como el no constar en los registros de contribuyentes o en los sistemas de seguridad social, la carencia de registros contables, la falta de garantías aceptables para la banca, la caracterización como un mercado de alto riesgo, y la alta relación entre los costos administrativos involucrados para conceder el crédito y el valor del crédito, lo que implica para los bancos una baja rentabilidad por crédito otorgado. A esto se agrega la carencia de experiencia laboral y de activos de la mayoría de los y las jóvenes. Todos estos aspectos desestimulan en la banca formal el otorgamiento de servicios financieros a este grupo de población.

Objetivo: Apoyar el inicio o desarrollo de los microemprendimientos o iniciativas productivas, sociales, culturales o comunitarias de generación de ingresos de los y las jóvenes mediante la ampliación del acceso al crédito, el fomento de la asociación y el apoyo al desarrollo empresarial.

Criterios:

- Fortalecer, ampliar e institucionalizar la red de intermediarios financieros dirigidos a las microempresas juveniles.
- Mantener el valor real de los fondos de crédito, mediante la concesión de créditos a tasas de interés positivas que cubran los costos operativos.
- Fomentar la asociación de microemprendimientos juveniles.
- Complementar la oferta de crédito con servicios de desarrollo empresarial.

Población meta: Jóvenes urbanos entre 15 y 29 años de edad que se encuentran desempleados o subempleados. El programa dará prioridad a las mujeres jóvenes, a los y las jóvenes que son jefes de familia o que tienen hijos a su cargo, a los y las jóvenes que tengan ascendencia indígena o afroecuatoriana, discapacitados y de minorías sexuales.

Institución ejecutora: Coejecución ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social, Corporación Financiera Nacional y Asociación de Municipalidades del Ecuador.

Componentes: El programa consta de tres componentes básicos: los servicios financieros (crédito), el fomento de la asociación de jóvenes emprendedores y los servicios de desarrollo empresarial (capacitación, asesoría técnica, información, comercialización).

Modalidad de intervención: Los recursos del Programa de apoyo a los microemprendimientos juveniles alimentarán un fideicomiso a ser suscrito entre el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, el ministerio de Bienestar Social, la Asociación de Municipalidades del Ecuador y la Corporación Financiera Nacional (CFN), según el cual la CFN actúa como fiduciaria y como banca de segundo piso, administrando los recursos financieros que se asignen para el programa. La importancia de contar con un fideicomiso mercantil reside, de un lado, en el hecho de que los constituyentes pueden establecer la política a seguirse con los recursos financieros del mismo y, de otro lado, se cuenta con una institución financiera de segundo piso, regulada por la Superintendencia de Bancos del Ecuador, que otorgará recursos financieros para crédito a las instituciones financieras reguladas y no reguladas de primer piso. El fideicomiso estará constituido de tal manera que permita el aporte de nuevos adherentes (públicos, privados, ONG, cooperación internacional), los cuales pueden establecer políticas particulares para la administración de los fondos que aporten.

Las instituciones financieras de primer piso, que otorgarían crédito directamente a los y las jóvenes microempresarios y trabajadores por cuenta

propia, serán las cooperativas de ahorro y crédito reguladas por la Superintendencia de Bancos, las cooperativas de ahorro y crédito no reguladas por la Superintendencia de Bancos y ONG especializadas en crédito a la microempresa. También podrán participar bancos comerciales interesados en otorgar crédito a las microempresas de jóvenes. Las cooperativas de ahorro y crédito no reguladas así como las ONG especializadas en crédito, serán calificadas por la Corporación Financiera Nacional como sujetos de crédito del programa.

Para esto, la Corporación Financiera Nacional para la constitución del fondo desarrollará procedimientos de calificación de cooperativas de ahorro y crédito no reguladas, que serán los sujetos de crédito de fondo del apoyo a los microemprendimientos juveniles. Estos procedimientos serán aplicados por la CFN. La metodología tendrá dos componentes: uno cualitativo y otro cuantitativo. En el cualitativo se considerarán aspectos generales que tienen como misión fundamental el analizar la viabilidad de la cooperativa para participar en el proyecto y por ende acceder a los recursos.

Para el efecto, el análisis cualitativo se dividirá en las siguientes partes: lineamientos del proyecto, salud organizacional, potencial, y criterios cualitativos e inspección. En el cuantitativo, se someterá a las cooperativas a un análisis financiero que se base en índices de manejo o gestión, calidad de activos, suficiencia de capital, riesgo y resultados operativos. Los resultados de la calificación cuantitativa y cualitativa serán analizados en conjunto por parte de un comité técnico conformado por representantes de los constituyentes del Fondo y representantes de la CFN.

Este Comité Técnico tendrá entre sus funciones principales las siguientes: pronunciarse sobre la viabilidad de las cooperativas de ahorro y crédito para participar en el programa; definir el monto de crédito al que estas entidades pueden acceder; pronunciarse sobre los pedidos de recalificación de una cooperativa; realizar recomendaciones sobre el manejo de los recursos.

Una metodología similar se utilizará para la calificación de las ONG.

El programa contemplará también recursos para fomentar la conformación de cadenas o asociaciones de microempresarios jóvenes que les permitan superar los problemas de competitividad y crear mejores condiciones para acceder al crédito. Asimismo, fomentará y fortalecerá la orga-

nización de jóvenes emprendedores y su vínculo con ONG y gobiernos locales con la finalidad de que sean sujetos de crédito. En particular, este componente promoverá el vínculo de las organizaciones juveniles con los gobiernos locales, los cuales tendrán la función de apalancar el acceso al crédito de los jóvenes.

Este componente incluirá además recursos para realizar estudios de demanda y nichos de mercado que proporcionen información sobre el tipo de negocios juveniles con mayor potencial de éxito y sostenibilidad. Adicionalmente, este componente fomentará la creación de una red de intermediarios financieros que se especialicen en microempresarios juveniles y que desarrollen las metodologías apropiadas para este grupo de población. Finalmente, en este componente se incluirá el análisis y abogacía para reducir y facilitar los trámites de conformación de microempresas.

Por último, la prestación de los servicios no financieros de desarrollo empresarial que requieran los y las jóvenes microempresarios y trabajadores por cuenta propia apoyará su capacitación en áreas de gestión empresarial y tecnoproductivas, que actualicen sus capacidades, métodos y habilidades de trabajo, de forma tal que se garantice el desarrollo sostenido del negocio. El apoyo se entregará también a través de la Corporación Financiera Nacional mediante la concesión de becas parciales, proporcionadas a través de cupones de capacitación, que permitan cubrir una parte o la totalidad del costo de los cursos que los y las jóvenes microempresarios y trabajadores por cuenta propia elijan para capacitarse en una institución previamente calificada. Se promoverá la participación de las Universidades y Colegios Profesionales como oferentes de la capacitación y asistencia técnica.

Programa de empleo emergente

Justificación: Después de cinco años de dolarización, la economía ecuatoriana no ha logrado reestablecer los niveles de desocupación previos a la crisis de finales de la década de 1990. En particular, los y las jóvenes son especialmente afectados por el desempleo. En efecto, la tasa de desempleo de los y las jóvenes entre 18 y 29 años, a finales de 2004, fue de 16%, que representa 1.5 veces el promedio nacional urbano (10.5%).

Adicionalmente, alrededor del 50% del total de desempleados está ubicado en las tres ciudades principales del país –Quito, Guayaquil, Cuenca–.

Esto implica que ha habido un rezago muy importante en la reabsorción de la mano de obra que perdió su empleo durante la crisis. La prolongación de una situación de desempleo puede provocar, además de la pérdida de ingresos, la desacumulación de activos físicos y monetarios del hogar, así como el deterioro permanente del capital humano de la persona desempleada y los miembros de su familia, lo cual afecta las posibilidades futuras de que estas personas se procuren un mayor nivel de bienestar.

Además, el Ecuador no cuenta con programas de empleo de emergencia ni con seguros de desempleo. El sistema de seguridad social sufre una crisis importante desde hace varios años y su reforma se encuentra detenida, por lo cual es muy poca su incidencia o su protección sobre quienes quedan desempleados, a lo que se agrega que sólo una parte muy pequeña de la población económicamente activa está afiliada al seguro social.

Finalmente, una economía abierta y dolarizada como la ecuatoriana está más expuesta a choques externos, por lo que es necesario contar con un sistema de protección social que actúe rápidamente en momentos de crisis. Bajo dolarización, es decir, en ausencia de política monetaria y cambiaria, los choques exógenos se trasladarán directamente al sector real de la economía, provocando la pérdida de empleo. En este marco, es imprescindible empezar a diseñar e implantar un programa de empleo de emergencia, que mitigue los efectos en el empleo durante los choques y que coadyuve en la reabsorción del empleo en los momentos actuales. Probablemente, los y las jóvenes serán afectados desproporcionadamente durante los episodios de crisis.

Objetivos: Crear empleo y transferir ingresos temporales a la población joven urbana, desempleada, no calificada y de escasos recursos, a cambio de una contraprestación de servicios laborales con una duración máxima de seis meses en proyectos de infraestructura económica, infraestructura social, prevención de desastres naturales y servicios comunitarios de los barrios pobres urbano-marginales. La inversión en infraestructura, a la vez que crea empleo temporal para la fuerza laboral joven de hogares de escasos recursos, mejora sus condiciones de vida y potencia las capacidades económicas autónomas de la población pobre, fomenta el uso de recursos

y tecnologías locales: mano de obra, insumos, saberes locales, y propicia la organización y participación de comunidades locales. Este programa, en general, sigue el formato del Programa Trabajar en Argentina (OIT, 2001).

Criterios:

Se seleccionarán aquellos proyectos que cumplan con los siguientes requisitos:

a. Según el efecto empleo:

- Sean intensivos en el uso de mano de obra, es decir, cuyo componente salarial respecto del costo total del proyecto sea superior al 35%.
- Sean de ejecución a corto plazo, máximo 6 meses.
- Demanden por lo menos el 80% de materiales o insumos nacionales.
- Estén ubicados en barrios urbano-marginales.

b. Según niveles de pobreza:

Demanden mano de obra joven desempleada proveniente de los dos quintiles más pobres de la población: para lograr este resultado se pagarán salarios inferiores al salario mínimo establecido por las comisiones sectoriales para los peones de la construcción, lo cual permitirá que el programa esté autofocalizado, se preserven los incentivos para buscar empleo regular cuando el beneficiario del programa esté disponible y se tenga una mayor cobertura. La autofocalización asegura que la gente que se involucre en el programa lo haga sólo en caso de no tener otra alternativa.

Población meta: Jóvenes urbanos entre 15 y 29 años de edad analfabetos o que no han completado la educación básica, provenientes de hogares de los dos quintiles más pobres según el SELBEN o que residan en barrios urbano-marginales, o que tengan ascendencia indígena o afroecuatoriana.

Institución ejecutora: Coejecución del ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de

la Juventud del ministerio de Bienestar Social y el Fondo de Inversión Social de Emergencia.

Componentes: Los componentes del programa corresponden al siguiente tipo de infraestructura física:

- a.- Construcción, mejoramiento y mantenimiento de infraestructura económica en barrios populares, como por ejemplo: calles, alcantarillado, rellenos, sistema de agua potable, iluminación, etc. Estas obras además de la generación de empleo inmediato y sus efectos en la mejora de las condiciones de vida fomentan la inversión privada en vivienda, negocios y pequeñas empresas.
- b.- Construcción, mejoramiento y mantenimiento de infraestructura social en barrios populares, como por ejemplo: escuelas y jardines infantiles; subcentros de salud; centros comunitarios, etc. Estas obras además de la generación de empleo inmediato crean condiciones para la acumulación de capital humano y social.
- c.- Proyectos de prevención de desastres naturales. Se trata de proyectos que construyan infraestructura o presten servicios para la prevención de desastres naturales en zonas de riesgo (por ejemplo, la limpieza de quebradas, forestación y reforestación, cuidado de bosques, muros de contención, rellenos, etc.). Estas obras además de la generación de empleo inmediato crean condiciones para la reducción del riesgo social y ambiental.
- d.- Servicios comunitarios. Aquí se incluyen proyectos como servicios culturales, servicios comunitarios y creación y fortalecimiento de la organización barrial. Este tipo de proyectos además de la creación de empleo temporal, fortalece el capital social de las comunidades barriales urbanas.

Modalidad de intervención: El programa de empleo emergente funcionará a través del Fondo de Inversión Social de Emergencia-FISE, el cual cuenta con la infraestructura y experiencia acumulada en la ejecución de obras

de infraestructura social. Los recursos del programa se asignarán al FISE, el cual a su vez, distribuirá cupos a las distintas ciudades, de acuerdo a los niveles de desempleo juvenil en la población pobre.

La identificación y elaboración de los proyectos serán realizadas por los municipios y organizaciones no gubernamentales, quienes los presentarán al Fondo de Inversión Social de Emergencia-FISE. El FISE evaluará técnicamente los proyectos, de acuerdo a los criterios establecidos anteriormente, y de ser aprobados, desembolsará los recursos a los municipios y ONG.

Para la presentación de los proyectos, los municipios y ONG promoverán la conformación de organizaciones o microempresas juveniles para la prestación de los servicios.

Programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral

Justificación: Los diagnósticos de FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la inserción de los y las jóvenes en el mercado laboral muestran que existen prácticas discriminatorias activas y pasivas que crean barreras de entrada al mercado de trabajo a jóvenes mujeres, indígenas, afrodescendientes y de minorías sexuales.

Objetivos: Eliminar las prácticas discriminatorias y las barreras de entrada al mercado de trabajo para los y las jóvenes mujeres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados y de minorías sexuales, y concienciar a la población en general y los empresarios en particular sobre los derechos en contra de la discriminación y los derechos laborales de la población joven.

Criterios:

- Considerar los distintos grupos discriminados en el mercado laboral ecuatoriano.
- Sensibilizar a los distintos actores del mundo laboral.

Población meta: Jóvenes de entre 18 y 29 años de edad indígenas, afrodescendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales. Población en

general, cámaras de la producción, gremios profesionales, instituciones públicas nacionales y locales, congreso nacional, cortes de justicia, organizaciones de jóvenes, organizaciones de indígenas, afrodescendientes y mujeres. *Institución ejecutora:* Coejecución MTRH, Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del Ministerio de Bienestar Social, CONAMU, CODENPE, CODAE.

Componentes: Se contemplan cuatro componentes básicos. La revisión y reforma de la normativa legal para eliminar las prácticas discriminatorias activas y pasivas en el sector público y privado; la promoción y difusión de los derechos contra las prácticas discriminatorias activas y pasivas y de los derechos laborales de los y las jóvenes; una campaña de comunicación masiva en contra de la discriminación laboral; y, el fomento de espacios de convivencia intercultural.

Modalidad de intervención: El primer componente del programa se ejecutará mediante la contratación de expertos en legislación laboral y social que revisen la normativa vigente y elaboren una propuesta de reforma.

El segundo componente realizará la promoción de los derechos contra la discriminación y de los derechos laborales en cámaras de la producción, gremios profesionales, instituciones públicas nacionales y locales, congreso nacional, cortes de justicia, organizaciones de jóvenes, organizaciones de indígenas, afrodescendientes y mujeres, mediante presentaciones y distribución de boletines informativos. Se difundirá y socializará también la Ley de la juventud y se promoverá la elaboración de su reglamento. Asimismo, se difundirán otras normas legales que amparen los derechos humanos, en general, y los derechos laborales, en particular, de los y las jóvenes. Se promoverá también el cumplimiento de los derechos laborales de los y las jóvenes que ya se encuentran ocupados.

El tercer componente contratará el diseño y realización de una campaña masiva de comunicación de los derechos contra la discriminación y promoción de la inserción laboral de los y las jóvenes a través de los principales medios de comunicación (prensa, radio y televisión). Las campañas dirigidas a los y las jóvenes incluirán mensajes y un lenguaje apropiado para este grupo, que abandonen y cuestionen los prejuicios, prototipos y estigmatizaciones presentes en la sociedad.

El programa incluirá un cuarto componente de fomento de los espacios de convivencia intercultural en los barrios urbanos de las ciudades, mediante la realización de eventos artísticos, musicales, literarios, gastronómicos, etc. que promuevan el conocimiento y respeto de las prácticas culturales de los distintos pueblos y grupos étnicos que habitan el país.

Fortalecimiento institucional

Objetivo: fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo, en general, y al empleo de los jóvenes, en particular, en las agendas nacionales de política. En especial, se busca impulsar la formación y promoción sostenible de políticas activas de mercado de trabajo para la juventud. Se concibe de una manera amplia al concepto de institución, considerando tanto las entidades públicas y las empresas, como las organizaciones que trabajan con jóvenes y las organizaciones de jóvenes.

Programa de Fortalecimiento Institucional

Justificación: Un rasgo distintivo de las políticas públicas en el Ecuador es la ausencia de políticas de empleo, en general, y de políticas dirigidas a la juventud, en particular. En buena medida esto se debe a la debilidad técnica y profesional de las instituciones encargadas de las políticas laborales y de la juventud como el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social. Asimismo, son escasos los gobiernos locales y las organizaciones de la sociedad civil que trabajan la problemática del empleo juvenil.

Objetivo: Fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo en el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social, la Secretaría Técnica del Frente Social, los gobiernos locales, las organizaciones de la sociedad civil que trabajan con jóvenes, y las organizaciones de

jóvenes, mediante la capacitación de los funcionarios y técnicos de éstas entidades.

Criterios:

- Buscar alianzas institucionales con entidades académicas.
- Trabajar a partir de las instituciones existentes.

Población meta: Autoridades, funcionarios y técnicos del ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social, Secretaría Técnica del Frente Social, CONAMU, CODAE, CODENPE, gobiernos locales, organizaciones sociales, gremios empresariales, las organizaciones de la sociedad civil que trabajan con jóvenes, y las organizaciones de jóvenes.

Institución ejecutora: Coejecución MTRH y Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social.

Componentes: El programa consta de cuatro componentes: formación de postgrado en políticas públicas, diseño institucional para fomentar la coordinación de políticas de mercado de trabajo para la juventud, mesas de concertación sobre políticas de mercado de trabajo para la juventud y fortalecimiento de las organizaciones juveniles.

Modalidad de intervención: En el primer componente la institución ejecutora financia, regula, supervisa, establece estándares de calidad y contrata los servicios de formación de postgrado. Las universidades ofertan los servicios de formación de postgrado a nivel de diploma, maestría y cursos de especialización. Estas deben demostrar su capacidad para ofrecer los servicios de formación de postgrado en políticas públicas, con especialización en políticas activas de mercado de trabajo y políticas para la juventud. Se priorizará la participación de funcionarios y técnicos jóvenes entre 18 y 29 años de edad.

El segundo componente implica la contratación de consultores que elaboren participativamente, con la inclusión de jóvenes y organizaciones de jóvenes, propuestas de arreglos institucionales para:

- Definir los roles en cuanto a las políticas de mercado de trabajo para la juventud entre el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social.
- Crear espacios interinstitucionales para la coordinación de las políticas activas de mercado de trabajo para la juventud entre las institucionales nacionales y con los gobiernos locales.
- Promover la inclusión de componentes de inserción laboral en los planes locales de desarrollo.
- Crear espacios interinstitucionales para vincular las políticas de mercado de trabajo con las políticas sociales.
- Revisar y actualizar el marco legal.
- Constituir y fortalecer el Instituto Nacional de Juventud.
- Institucionalizar mecanismos de veedurías y seguimiento de las políticas dirigidas a la juventud con participación de las organizaciones de jóvenes.
- Institucionalizar el Sistema de Indicadores de la Juventud- SIJOVEN, ampliar sus indicadores de empleo juvenil y fortalecer su capacidad de realizar estudios sobre la juventud y, particularmente, analizar y monitorear el mercado laboral y sus tendencias, así como las políticas de mercado de trabajo.

El tercer componente comprende el establecimiento de mesas de concertación entre el sector público, sector privado y organizaciones de jóvenes para la construcción participativa de políticas activas de mercado de trabajo para la juventud.

Finalmente, el cuarto componente consiste en fortalecer y promover las organizaciones de jóvenes, poniendo un énfasis especial en las capacidades para formular, ejecutar y evaluar políticas públicas, particularmente de inserción laboral, así como en las capacidades para realizar veedurías ciudadanas de la eficacia, eficiencia, equidad y transparencia de la ejecución de programas dirigidos a los y las jóvenes.

Bibliografía citada

- Cohen, Ernesto, Rodrigo Martínez y Cecilia Navarrete (2001). *Gestión de programas sociales en América Latina. Análisis de casos. Vol. I. Proyecto Joven de Argentina*, CEPAL, Serie Políticas Sociales, No. 46.
- Chávez, Gardenia y Gabriela Bernal (2005). *Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en la ciudad de Guayaquil-Ecuador*, Informe Preliminar, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral-CEPAL/GTZ, Quito.
- Espinoza, Betty y Ana Estévez (coord.) (2005). *Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Quito-Ecuador*, Informe Final, FLACSO, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral-CEPAL/GTZ, Quito.
- FLACSO (2005). *Informe sobre los requerimientos de la demanda laboral*, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral-CEPAL/GTZ, Quito.
- Gallart, María Antonia (2003). *La formación para el trabajo y los jóvenes en América Latina*. Santiago: CEPAL.
- Martínez, José Antonio (2005). Estudio sobre la dinámica del mercado laboral urbano del Ecuador, bajo las perspectivas de rotación, movilidad, y trayectorias de la fuerza de trabajo, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral-CEPAL/GTZ, Quito.
- OIT (2001). *Empleo y protección social en Ecuador. Propuestas de la OIT*, Oficina Regional para las Américas, Equipo técnico multidisciplinario para los países andinos.
- Samaniego, Norma (2002). *Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina*, CEPAL, Serie Macroeconomía del Desarrollo, No. 19.
- Vásconez, Alison con la colaboración de Anabel Trujillo (2004). *Integración de los jóvenes al mercado laboral*, Informe preliminar, FLACSO, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral-CEPAL/GTZ, Quito.
- Vos, Rob y Mauricio León (2004). “Promoción de exportaciones, liberalización comercial y pobreza en el Ecuador: desafíos para una economía dolarizada”, en Enrique Ganuza, Samuel Morley, Sherman

- Robinson y Rob Vos (eds) *¿Quién se beneficia del libre comercio? Promoción de exportaciones y pobreza en América Latina y el Caribe en los 90*, UNDP-CEPAL-ISS-IFPRI. Colombia: Ed. Alfaomega.
- Weller, Jürgen (2004) (compilador). *En búsqueda de efectividad, eficiencia y equidad. Las políticas del mercado de trabajo y los instrumentos de su evaluación*. Santiago: CEPAL, LOM Ediciones.

Bibliografía consultada

- Cárdenas, Ana y Carolina Flores (1999). *Políticas de empleo e institucionalidad laboral en la Unión Europea y el MERCOSUR*.
- OIT-Naciones Unidas (2004). *Los derechos humanos y la reducción de la pobreza. Un marco conceptual*. New York y Ginebra.

Autores

Gabriela Bernal Carrera, licenciada en Ciencias de la Educación, Universidad Politécnica Salesiana; maestría en Antropología, UNAM (México); profesora de la Universidad KAWSAY

Gardenia Chávez, antropóloga, Universidad Politécnica Salesiana; Diploma Superior en Derechos Humanos y Seguridad Democrática, FLACSO Ecuador. Candidata a Magister en Estudios Latinoamericanos, mención Políticas Culturales, UASB-Ecuador; Profesora del Programa Andino de Derechos Humanos, PADH-UASB-E.

Betty Espinosa, candidata al doctorado en Economía y Gestión (Universidad de Lovaina); profesora investigadora de FLACSO, Ecuador. Publicaciones: “Transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo en América Latina desde la perspectiva de los jóvenes”, CEPAL, Santiago de Chile, 2006; “Estudio y sistematización de modalidades exitosas de atención a niños y adolescentes: políticas y programas”, FLACSO/BID Ministerio de Bienestar Social, Quito, 2005.

Ana Esteves, economista, MSc. en desarrollo (Universidad de Lovaina); investigadora asociada a FLACSO Ecuador. Publicaciones: J.-Ph. Peemans; A. Esteves; P.-J. Laurent, «Stabilité politique, ethnicité et dimensions socio-économiques de la gouvernamentalité locale», Université Catholique de Louvain, 1996.

Mauricio León, economista, Universidad Central del Ecuador; master en Economía, FLACSO, sede Ecuador. Publicación reciente: “Dolarización, dinámica de exportaciones y equidad: ¿cómo compatibilizarlos en el caso Ecuador?” *Estudios e Informes del SIISE*, N° 5, diciembre, 2003. Trabaja actualmente como coordinador del SIISE, Ecuador.

José Antonio Martínez D., economista, Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE), Magister en Estudios Sociales y Políticos Latinoamericanos, especialidad en Relaciones Internacionales, Universidad Alberto Hurtado, ILADES, Santiago de Chile. Ha publicado “Discriminación salarial, género y estructura del mercado laboral”, *Laboratorio de Economía* de la Facultad de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, junio 2001. Actualmente trabaja en el Programa de Protección Social (PPS) - MBS, como responsable del Bono de Desarrollo Humano.

Luciano Martínez V., doctor en Sociología, Universidad de la Sorbonne Nouvelle, París III. Ha publicado recientemente: “El empleo: Talón de Aquiles del TLC”, en, Alberto Acosta y Fander Falconí, (eds.) *TLC, más que un tratado de libre comercio*, FLACSO, Quito, abril, 2005; “Sozialkapital von unten. Strittige Interpretationen ländlicher Entwicklungsprozesse in Ecuador”; *Peripherie*, N° 99, 25, Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster, Jg, September 2005. Actualmente es coordinador del Programa de Políticas Públicas de FLACSO, sede Ecuador.

Alison Vásquez, Mcs. Economía, Universidad de York, Reino Unido; cursa actualmente el doctorado de Economía del Desarrollo, FLACSO Ecuador. Principales publicaciones: “Regímenes sociales, notas para el debate”, en *Asedios a lo imposible*, FLACSO, ILDIS, 2006; “Informalidad y trabajo doméstico en Ecuador”, OIT-CEPAL, Quito, 2006

Jürgen Weller, politólogo de la Universidad Libre de Berlín, doctorado en Economía de la misma universidad. Oficial de la División de Desarrollo Económico de la CEPAL. Previamente trabajó en la Universidad Libre de Berlín y la Universidad Nacional de Costa Rica, así como en el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe de la OIT.

Anexo No. 1

Listado de participantes en el taller de Quito del 28 de abril de 2005

Luis Alberto Andrango-FENOCIN
Patricia García-UEFAE
Inés Espíndola-FEDHU
Luís Córdova-UCCGP
Iván García - EFE – FEPP
Miriam López-CEMI
Hugo Mafla-CEMI
Frayceda Rojas-AFEFCE
Carla Avellán-Banco Mundial
Francisco Cevallos-SIJOVEN-SIISE
Maira Rosero-Alumna de Políticas Sociales de FLACSO
María Tatiana Crespo - Asesoría Empresarial
Sixto Ruiz - Coordinador Juventud-MBS
Bolívar Rivadeneira- Coordinación de la Juventud-MBS
Benjamín Sandoval-ESQUEL
Lilián López-ESQUEL
Modesto Rivas-ESQUEL
María Belén Molina-GTZ
Mirina Stalz-GTZ

Luciano Martínez-FLACSO
Ana Esteves-FLACSO
Magdalena Philco-FLACSO
Nancy Valdivieso-FLACSO
Mauricio León-FLACSO

Marjoire Reinoso-GTZ

Facilitador del Taller, Chryistian Cevallos

Anexo No. 2

Listado de participantes en el taller de Guayaquil del 29 de abril de 2005

Luis Reyes Igual-Participación Ciudadana
Alex Víctor Dume-Participación Ciudadana
Elías Aguirre Balandra-Participación Ciudadana
Miguel Cantos Días-Red Juvenil Anticorrupción
Erika Taranto-Municipio de Guayaquil Capacitación
Jenny Poveda-Municipio de Guayaquil Educación
María Lorena Séller-Municipio de Guayaquil-Acción Social
Gilda Cello de Bravo-Fundación
Juan Obando-APOEIL-Organización de profesionales del litoral
Sinche Castillo-Mesa de Juventud
David Yaca-Participación Ciudadana
Alexander Días-Fundación Huancavilca
Daniela Portes-Profesora Colegio
Nathali Llaguno Cedeño-Colegio Notre Dame – Participación Ciudadana
Jennifer Zambrano-Colegio Notre Dame – Participación Ciudadana
Rocío Casquete Franco-Colegio Notre Dame – Participación Ciudadana
Norma de Portés-Presidenta de la Asociación de Colegios Laicos
Irina Macías Bermeo-Participación Ciudadana
Cristian Landeta-Fundación Amigos por la Vida
Luis Olivera-Fundación Amigos por la Vida
Giovanny Salinas Layana-Asociación de comunicadores Juveniles
Jihnnel Cabal-Alternativas humanas – jóvenes
David Layana-Alternativas Humanas –jóvenes
Roberto Vernime-Municipio de Guayaquil
Andrés Veras-Colegio Notre Dame
Andrés Olivares-Colegio Notre Dame
Wilmer Suares-Colegio Notre Dame
Diana Fuentes-Colegio Notre Dame
Keyla Solis Vera-Colegio Notre Dame
Mercedes Peñafiel-Colegio Notre Dame
Stephen Bautista-Colegio Notre Dame – Participación Ciudadana
Nancy Valdivieso-FLACSO
Mauricio León-FLACSO
Marjorie Reinoso-GTZ

Facilitador del Taller, Chryistian Cevallos

Siglas y abreviaturas

CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CFN	Corporación Financiera Nacional
CODAE	Corporación de los Pueblos Afroecuatorianos
CODENPE	Consejo de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador
CONAMU	Consejo Nacional de las Mujeres
FISE	Fondo de Inversión Social de Emergencia
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
GTZ	Agencia de Cooperación Alemana
MBS	Ministerio de Bienestar Social
MTRH	Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos
ONG	Organización No Gubernamental
OIT	Oficina Internacional del Trabajo
PROMODE	Programa de Modernización del Estado (GTZ)
SELBEN	Proyecto de Selección de Beneficiarios de Programas Sociales
SIISE	Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador
SIJOVEN	Sistema de Indicadores de la Juventud
STFS	Secretaría Técnica del Frente Social

Este libro se terminó de imprimir
en septiembre de 2006 en la
imprensa Rispergraf
Quito, Ecuador