

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

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 llegará 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.

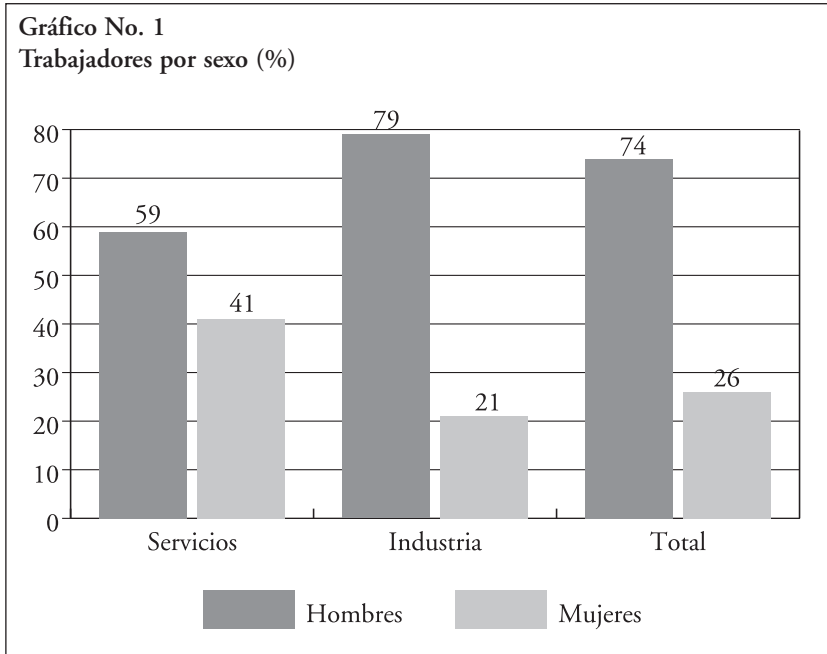
En el sector servicios, se ha producido un incremento de personal en los últimos 5 años, especialmente en las empresas de más de 100 trabajadores, mientras en la industria, esto ha ocurrido en las empresas entre 50 y 100 trabajadores. En general podríamos decir que, actualmente, se ha producido un descenso 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 (%)

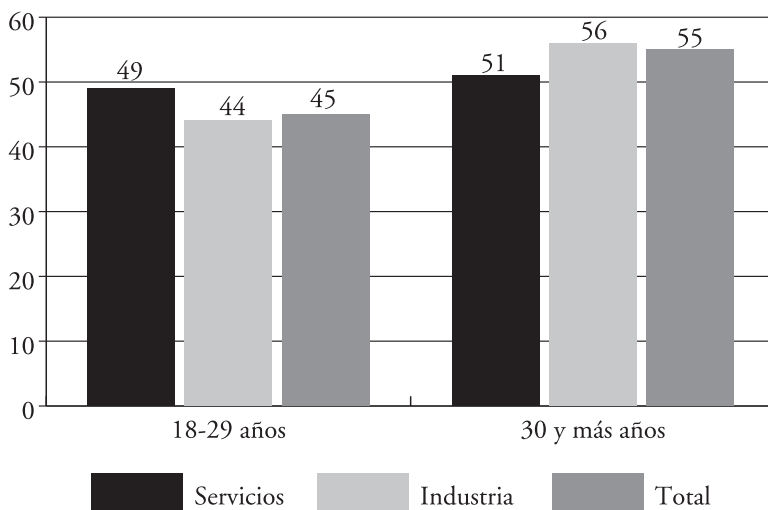
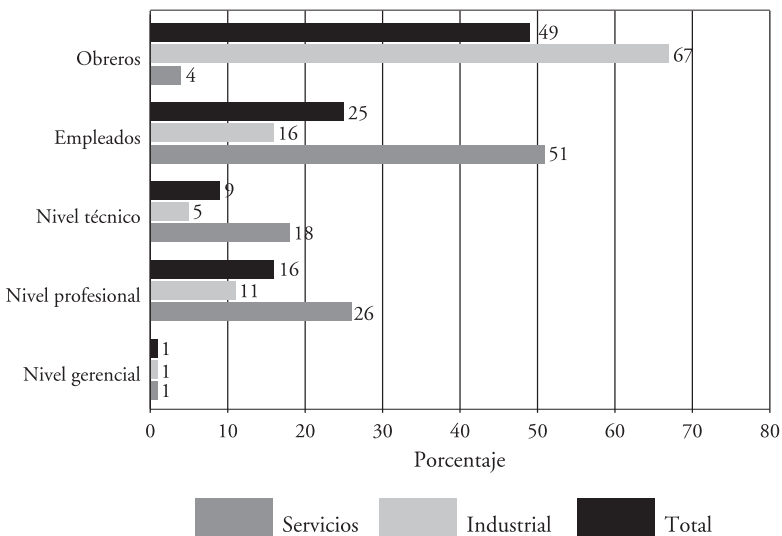


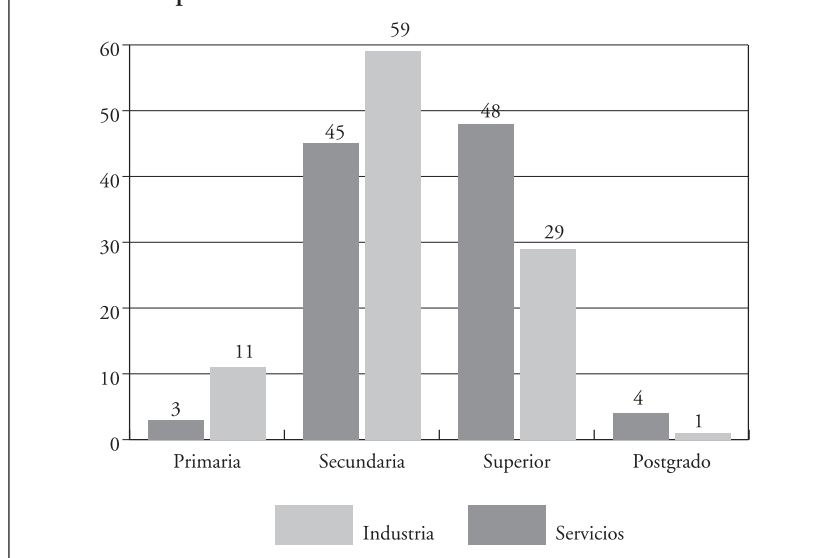
Gráfico No. 3

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 pènsum de estudios, llevan según los empresarios a que la educación no incida en la competitividad de las empresas, y que sean éstas las que deban asumir la capacitación de los jóvenes.

8 El porcentaje que corresponde a educación superior incluye tanto a las personas que han terminado este nivel así como a aquellas que todavía 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 tiene 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 tasa 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 influencia 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

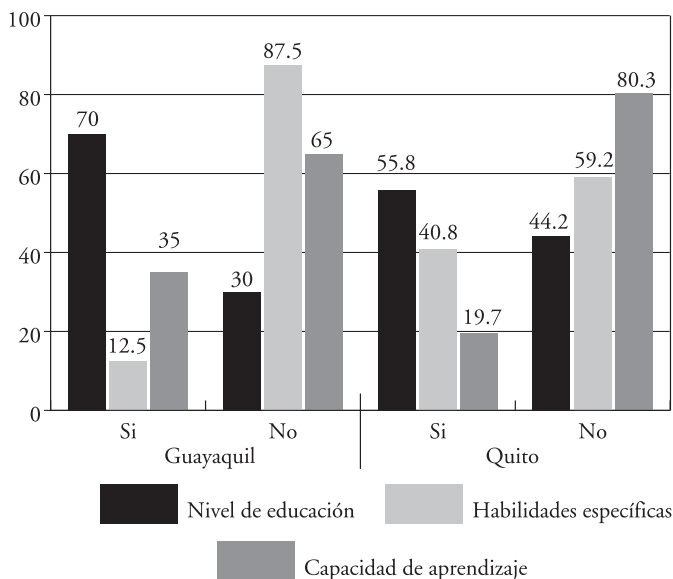
15 Entrevista a empresa de servicios, Quito, 2004.

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.

Cuadro No. 2
Nivel de relevancia del entorno familiar y social en relación a las debilidades de la mano de obra juvenil

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 las 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 tiene 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 terciarizadora 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:

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 (CNCFP), 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.

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:

Cuadro No. 9							
Tipo de capacitación de los jóvenes de las empresas por ciudad							
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 promediado 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 quemimportismo 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 ventajitas 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.

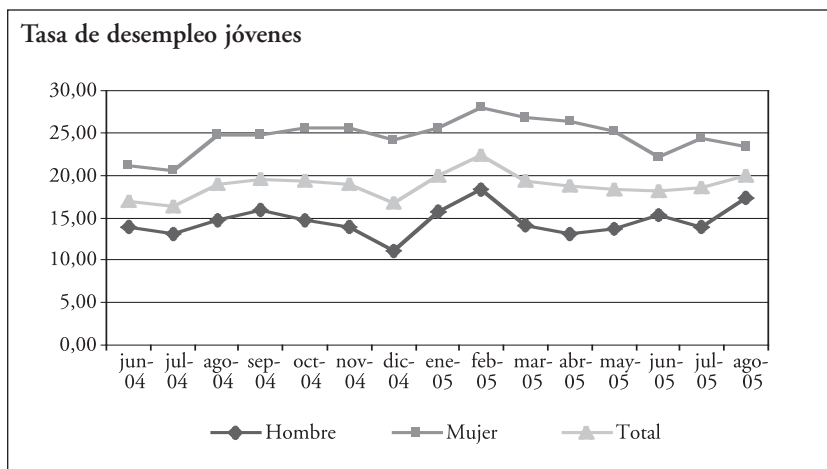
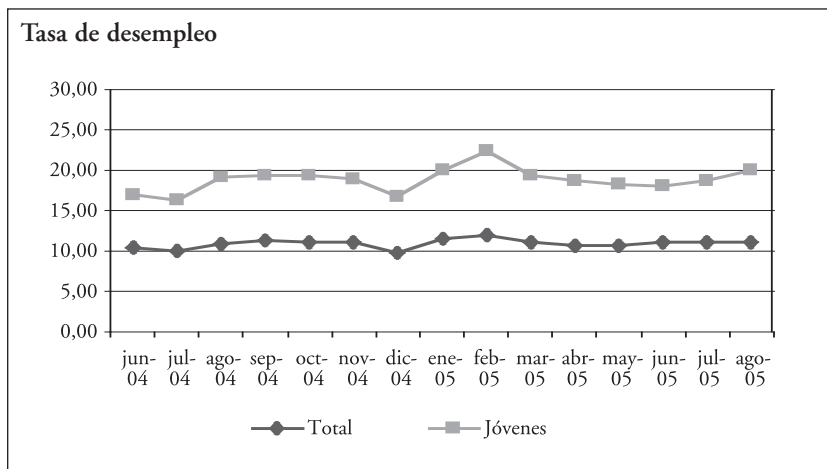
Igualmente, no son muchas las empresas que implementan una política de capacitación de la mano de obra de jóvenes. En general, para las empresas los jóvenes no representan sino una posibilidad de contratar mano de obra barata, antes que una potencialidad hacia el futuro o crecimiento de la empresa. Si 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 Saínz, Juan Pablo (2003a). “Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias”, en *Sociología del trabajo*, N° 47.
- Pérez Saínz, 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.