

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

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 pongan 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, porque 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 puesto vamos a pelear siempre con alguien de Colombia o de Perú, tenemos todavía 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 “apadrina”. 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 repartir 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 ahorita 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 ayudarle 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 lo 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, hacia 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 maldad 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 libremente. Ellos se organizan dicen vamos a limpiar carros, etc.; en las películas se ve que nadie las discrimina, nadie abusa de ellas, trabajan como niñas. (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.