



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN- LEÓN



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION Y HUMANIDADES
CARRERA DE COMUNICACIÓN SOCIAL.



Tesis para optar al título de Lic. COMUNICACIÓN SOCIAL

Causas y consecuencias de la inserción laboral en los estudiantes de la carrera de Comunicación Social, UNAN-León, año lectivo 2014.

TUTOR:

MSc. SALOMON MANZANARES CALERO.

Elaborado por:

✚ Br. Yesenia Del Carmen Martínez Hernández

✚ Br. Marlene Lucia Medrano Juárez

A LALIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD!



Causas y consecuencias de la inserción laboral en los estudiantes de la carrera de Comunicación Social, UNAN-León, año lectivo 2014.



Tema:

Causas y consecuencias de la inserción laboral en los estudiantes de la carrera de Comunicación Social, UNAN-León, año lectivo 2014.



Causas y consecuencias de la inserción laboral en los estudiantes de la carrera de Comunicación Social, UNAN-León, año lectivo 2014.



Problema:

¿Cuáles son las causas y consecuencias que produce la inserción laboral en algunos estudiantes de la carrera de la UNAN-León en el año 2014?



Dedicatoria

Agradecemos a nuestros padres y madres por su apoyo y amor incondicional, por llevarnos de la mano en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que nos ha permitido ser personas de bien y lograr alcanzar una de las metas más importantes de nuestras vidas como la licenciatura.

A los Académicos de Comunicación Social por guiarnos académicamente, motivarnos y apoyarnos a lo largo de la carrera en especial al Msc. Salomón Manzanares Calero por su colaboración y esfuerzo en el camino a concluir esta investigación.



Agradecimiento

A Dios porque nos permitió culminar con éxito esta etapa de nuestras vidas, brindándonos salud y fortaleza para lograr nuestros objetivos, siendo El la luz que guía nuestras vidas.

"Por qué Jehová da la sabiduría, y de su boca viene el conocimiento y la inteligencia" Proverbios 2:6

A nuestros padres quienes han luchado día a día para poder ayudarnos incondicionalmente, acompañándonos en este largo camino llenos de tropiezo ilusiones y oportunidades para nuestras vidas.

A nuestros maestros por compartir todos sus conocimientos a lo largo de la carrera y a todas aquellas personas que de forma directa o indirecta nos apoyaron y alentaron a seguir adelante en el camino profesional.



INDICE	pág.
I. Introducción	01
II. Planteamiento del problema	
➤ Justificación	03
➤ Objetivos	04
➤ Preguntas de investigación	05
➤ Viabilidad	06
III. Marco teórico	07
➤ Hipótesis	65
➤ Operacionalización de las variables	66
IV. Diseño metodológico	
➤ Paradigma, tipo y área de estudio	67
➤ Universo, muestra y tipo de muestreo	68
➤ Métodos e instrumentos de acopio de la información	69
➤ Triangulación	70
V. Resultados	71
VI. Análisis de los resultados	86
VII. Conclusión	91
VIII. Recomendaciones	94
IX. Bibliografía	95
X. Anexos	96



I. Introducción

Los seres humanos a lo largo de la vida estamos en constante cambio y siempre activos, muestra de eso es que en la actualidad muchas personas tienen hasta dos trabajos formales, mientras algunos jóvenes desempeñan múltiples funciones para cumplir los requisitos establecidos por las competencias laborales. Por esta razón algunos jóvenes (hombres y mujeres) de la modalidad regular deciden estudiar y trabajar simultáneamente, sin tomar en cuenta las causas y consecuencias que esto puede traer consigo.

En la investigación se determinarán factores que inciden en la inserción laboral tanto en aspectos positivos como negativos. Hay que reflexionar que en un país como Nicaragua es necesario o ideal el poder trabajar mientras se estudia, ya que esto produce un ingreso que se invierte en los estudios.

Es evidente que los inexpertos trabajadores, ignoran las consecuencias de practicar varias actividades, por lo que su objetivo principal es una carrera profesional exitosa, no obstante cumplir resulta complicado pues hay descuido en sus estudios y en el peor de los casos desistir de ellos.

Pero esta aparente e inofensiva práctica que nace de la necesidad económica que tienen muchos jóvenes, se está convirtiendo en el verdugo de algunos estudiantes, que por estar inmersos en el campo laboral se retraen de sus obligaciones como estudiantes, miembros de una institución que pretende formar profesionales capaces de sobrevivir a las exigencias del campo laboral.

La inserción laboral de los jóvenes, es el elemento clave para pasar a la vida “adulta”, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto a los padres o tutores y ser competentes en su labor profesional, dado que algunos casos las condiciones económicas no son factibles dentro del hogar.



Causas y consecuencias de la inserción laboral en los estudiantes de la carrera de Comunicación Social, UNAN-León, año lectivo 2014.



En este estudio se presenta detalladamente la problemática de la inserción laboral a la que se exponen algunos estudiantes de la carrera de Comunicación Social de la UNAN-LEON, que los motiva a estudiar y trabajar de manera simultánea, así como las consecuencias que esto le puede traer en su desempeño laboral como académico.

Al hablar de este tema se puede deducir que las razones por la que los estudiantes trabajan en medios de comunicación son económicas, más sin embargo el factor económico es el último en ser tomado en cuenta ya que su principal objetivo es realizar prácticas, sin tomar en cuenta que el pensum estipula prácticas profesionales en cuarto y quinto año de la carrera.



II. Planteamiento Del Problema

Justificación

Durante el transcurso de 7 años de la carrera de Comunicación Social, se enseña la importancia de la teoría, con referencia en la práctica, pero se puede decir que éste es el pilar fundamental de una carrera profesional exitosa, dado que es en la práctica donde se demuestra que tan preparados se encuentran los estudiantes para desarrollar una labor profesional.

Algunos estudiantes de la carrera de Comunicación Social de la UNAN-LEON consideran que es importante estar inmersos en algún medio de Comunicación Social, ya que éstos pretenden aplicar la teoría aprendida en el salón de clases, sin embargo, se considera que ellos rendirán menos académicamente e incluso abandonan sus estudios por cumplir con las labores “Profesionales”

En esta investigación se planea analizar las causas y consecuencias que produce la inserción laboral en algunos estudiantes de la carrera de Comunicación Social de la UNAN-LEON, en el año 2014, para dar respuestas a preguntas formuladas anticipadamente, así como también determinamos los pormenores, como si los estudiantes reciben remuneración económica y cuáles son las necesidades que enfrentan en la universidad y en los lugares (medios de comunicación o instituciones) donde se desempeñan.

Ya que en la investigación anterior se pudo demostrar que las consecuencias de que los estudiantes estén inmersos en medios de comunicación es un bajo rendimiento académico y en el peor de los casos la deserción escolar.

Con esta investigación se pretende informar a la sociedad estudiantil de comunicación social, así como a las autoridades académicas de los riesgos que pueden tener si la problemática de inserción laboral continúa.



Objetivos

Objetivo General:

Evaluar causas y consecuencias de la inserción laboral en los estudiantes de la carrera de Comunicación Social, UNAN-León, año lectivo 2014.

Objetivos Específicos:

1. Establecer las causas que conllevan a los estudiantes a obtener una plaza laboral, cuando estos son estudiantes activos de la carrera de Comunicación Social.
2. Identificar consecuencias que inciden en los estudiantes de la carrera de Comunicación Social que desempeñan una labor en Medios de Comunicación Social u otro oficio.
3. Determinar el rol que ostenta el estudiante de Comunicación Social en la Universidad y donde desempeña una función laboral.



Preguntas de Investigación

1. ¿Qué cantidad de estudiantes desempeñan una labor cuando son estudiantes activos de la carrera de Comunicación Social?
2. ¿Cuáles son los escenarios donde trabajan?
3. ¿A qué tipo de trabajo u oficio son expuestos los estudiantes?
4. ¿Los estudiantes reciben remuneración económica por el trabajo que realizan?
5. ¿Los estudiantes conocen de la ley de pasantías o reglamentos propios del lugar de trabajo?
6. ¿Existe relación entre la inserción laboral y el rendimiento académico?
7. ¿La inserción laboral obliga a los estudiantes a abandonar sus estudios universitarios?
8. ¿Qué tan importante es para los estudiantes estar inmersos en un Medio de Comunicación u otro oficio?
9. ¿Los estudiantes de Comunicación Social que están inmersos en los medios de comunicación u otro oficio tienen un bajo índice académico?
10. ¿Cómo se regula dentro de la carrera de Comunicación Social el desarrollo académico de los estudiantes, cuando estos laboran?



Viabilidad

- **Viabilidad técnica**

En esta investigación la viabilidad técnica si es factible, hemos recurrido a diferentes medios para recopilación de datos, haciendo uso de libros, tesis y otros documento, también utilizamos computadoras y cámaras digitales ya que esta investigación estará en digita e impreso.

Como esta investigación es mixta (cuali-cuantitativa) realizaremos cuestionario a los estudiantes de la carrera de comunicación social de I a V año para contestar o dar respuestas a nuestras preguntas de investigación.

Para la realización del cuestionario tomaremos alumnos que sean estudiantes activos, que trabajen y que no sean egresados de la carrera de comunicación social, la muestra será de 20 estudiantes, puesto que los estudiantes deberán cumplir con los métodos de inclusión que se planteó.

- **Viabilidad económica**

La viabilidad económica si es posible en esta investigación, ya que contamos con el presupuesto necesario para realizar las encuestas, esta encuesta se realizó a los estudiantes de primero a quinto año de la carrera de Comunicación Social.

Además de que contamos con la disponibilidad de internet para descargar la información necesaria y el dinero para costear las impresiones y copias para terminar esta tesis, consideramos que es necesario y de mucha importancia los gastos invertidos en este trabajo investigativo.



III. Marco Teórico

La inserción laboral de los estudiantes es un problema que no solo existe en la carrera de Comunicación social, por esta razón nos dimos a la tarea de investigar si la universidad UNAN-León poseía investigaciones referentes a este tema lamentablemente no encontramos ninguna tesis que se refiera a esta problemática.

Según las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades UNAN-León, en todas las carreras que aquí se imparten, no se habían presentado un tema igual, por lo que los jóvenes que estudian en el turno regular son quienes se dedican totalmente a sus estudios y los que trabajan se matriculan en el turno sabatino.

Pero en actualidad debido a muchas razones los estudiantes del turno regular están dedicando su horas libres o en el peor de los casos sus horas de clase para trabajar.

Los antecedentes están basados en la investigación realizada el año 2012 en el componente de investigación II con el tema: inserción laboral en los estudiantes de la Carrera de Comunicación Social, UNAN-LEON, año lectivo 2012. Esta investigación fue elaborada por el equipo de trabajo que actualmente realizamos la tesis con el tema: Causas y consecuencias de la inserción laboral en los estudiantes de la carrera de Comunicación Social, UNAN-León, año lectivo 2014.

En esta investigación se seleccionó una muestra de 29 estudiantes de la carrera de Comunicación Social UNAN-LEON sometidos a una encuesta que reflejó los siguientes datos. Esta muestra seleccionada estaba sujeta a criterios de exclusión donde los estudiantes tenían que estar inmersos en el campo laboral y no ejercer



las prácticas profesionales.

Se le pregunto a los estudiantes cómo se sienten en su trabajo una parte expreso sentirse bien, exponiendo razones tales como: existe buena comunicación, organización, aprenden del medio y tiene sus propios ingresos, también demuestran sus habilidades.

Mientras que los que dijeron q no se sienten bien en sus trabajos argumentaban explotación ya que trabajaban mucho y no les pagaban porque no tienen el tiempo suficiente para terminar su trabajo y no les da buenas prestaciones como el seguro social.

La mayoría de los estudiantes trabajan en medios de comunicación, afines a la carrera, otro porcentaje más bajo, trabajan en oficios ajenos a la comunicación.

Los trabajos a fines a la comunicación en el que más se desempeñan es en televisión, a pesar que solo son 3 canales existentes en León, esta ciudad posee muchas radios pero solo 5 estudiantes practican en estos medios de comunicación, y 2 desarrollan sus habilidades profesionales en prensa escrita.

Cuando se preguntó si es importante estar inmerso en un medio de comunicación, ellos respondieron de que si, siendo las razones más importantes el poner en práctica lo aprendido en las aulas, adquirir más conocimientos y de esta manera conseguir la experiencia que tanto se necesita en el campo laboral; a la vez argumentaron que no era necesario estar inmerso en medios mientras estudias, ya que esto les perjudica en sus estudios.

En base al tiempo que llevan laborando, estos varía entre 2 semanas hasta 7 años, esto indica que tarde o temprano por distintas razones los jóvenes tienen la necesidad de estar inmersos en un trabajo, estén o no estudiando.

En el caso de las condiciones de trabajo ya sea voluntario o por contrato, más de la mitad de los encuestados, contesto que trabajan de manera voluntaria, también se pidió que argumentaran, si reciben algún tipo de estipendio, más de la mitad



decían no recibir ningún tipo de estipendio ni ayuda, y menos de la mitad de los voluntarios reciben estipendio valorados entre 478 a 3,000 córdobas mensuales.

Cabe destacar que en los 3,000 córdobas, van en dependencia al número de patrocinadores que consigan dentro del medio, si no consiguen la cantidad de patrocinadores suficiente esta cantidad es menos, por lo tanto es relativa, mientras los que trabajan por contrato explicaban que los contratos comprendían entre 400 a 800 córdobas mensuales.

Se preguntó si les ajusta el tiempo para estudiar y trabajar al mismo tiempo, más de la mitad de los encuestados, decían que SI les ajustaba el tiempo para realizar ambas actividades, mientras que el resto de los encuestados argumentaron que nos les ajustaba el tiempo para desempeñar ambas actividades.

La siguiente pregunta realizada fue si el trabajo les afecta en sus estudios, más de la mitad dijo que NO, mientras que los demás contestaron que SI y explicaban, que no les daba tiempo para realizar sus trabajos, asistir a sus clases y para realizar tareas asignadas.

En el caso de los promedios, se encuentran entre el 70 y 90%, respectivamente caso sorprendente porque para realizar dos actividades conjuntas el promedio debe de ser menos de 70%, cabe señalar que dentro de la escala que miden el conocimiento 70 es un valor considerado bueno.

Entre las ventajas de estar inmersos en el campo laboral existen: adquirir experiencia, poner en práctica lo aprendido y darse a conocer en los medios; mientras que las desventajas tenemos: que afectan los estudios, no reciben salario, son explotados, y la deserción universitaria en el peor de los casos.

Al momento de plantear opciones de cómo sería un estudiante en base al reglamento comprobamos que de los 29 encuestados, 14 dijeron que el estudiante debe permanecer dedicado permanentemente a los estudio, irónicamente estos estudiantes trabajan y descuidan un poco sus estudios, otros 14 estudiantes



dijeron que el estudiante debe dividir su tiempo para estudiar y trabajar a pesar de que éstos están conscientes que el tiempo no es suficiente.

Los estudiantes están conscientes de las consecuencias de trabajar mientras estudian en periodo regular, pero pesa más desarrollar sus habilidades, poner en práctica lo aprendido y ganar experiencias, las múltiples desventajas que esto trae consigo, ya que ellos consideran lo bueno a pesar de lo perjudicial en sus estudios y ser víctimas de algún tipo de explotación dado su trabajo voluntario con acuerdos verbales y bajo la protección de ninguna ley, ya que la Ley de Pasantías 26427, sólo cubre a los estudiantes de último año y egresados de la carrera.

Definición de Inserción Laboral.

Según el diccionario de la Lengua Española IBALPE (Aldana, 2002) define el término inserción como verbo transitivo que se entiende como incluir una cosa en otra, o como verbo reflexivo que se define como estar un órgano dentro de otro.

El término laboral como adjetivo que significa; perteneciente al trabajo, en su aspecto económico jurídico y social.

Al juntar ambos términos se interpreta la frase inserción laboral; es estar contenidos (sinónimo de incluir) en el campo de trabajo (Adj. Laboral).

Dicho de otra manera, en la que se exponen los aspectos sociales de la juventud:

La inserción laboral es también un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la integración a redes, a la vez que permite la participación en acciones colectivas. En resumen, el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material; en tanto que la inserción laboral juvenil se puede ver como un factor clave para su inclusión social a corto y largo plazos (CEPAL/OIJ, 2003, p. 21).



En otras palabras la inserción laboral es una nueva etapa de transición en la vida del ser humano mejor dicho es el traspaso de la juventud a la vida adulta esto tienen un contenido socio-cultural en diferentes periodos de edades variadas entre las que oscilan 15-24 ó 18-22 según la tendencia cultural.

Para entender mejor a quien está dirigida la inserción laboral debemos mencionar una definición del término juventud, la definición de Viviana Norman utilizada en su libro La Juventud Argentina (2003), señala que la juventud es como un producto de una construcción histórica, social y cultural.

"Sus límites no son claramente distinguibles y se demarcan a través de un conjunto de actitudes y pautas de conductas relacionadas con un determinado lugar a ocupar en la sociedad. En consecuencia, no se trata de una noción biológica como lo es por ejemplo la pubertad. Si bien toda categoría de edad tiene asociaciones con distintos procesos biológicos, como por ejemplo la que corresponde a la definición de la niñez, son siempre categorías de origen y de su uso histórico-social. En efecto, los procesos de socialización y aprendizaje en distintos grupos sociales varían con el tiempo y de una sociedad a otra. Dichos procesos, generan en los sujetos un conjunto de percepciones y problemas parcialmente compartidos que al mismo tiempo contribuyen a la formación de una identidad común, moldean el papel o las funciones que éstos desempeñarán en su comunidad".

Sin embargo, Weller (2014) afirma: *"recientemente las condiciones económicas y laborales no han favorecido la inserción de los jóvenes de la región en el mundo laboral.¹ De hecho, causa preocupación la evolución de los mercados de trabajo de América Latina durante los años noventa y la primera mitad de la presente década"* (p.14).

¹ Weller J. (2004) Los jóvenes y el empleo en América Latina. [En línea] Bogotá: Mayol Ediciones <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/26547/Juventudyempleo.pdf> [2014, 28 de Julio].



En esta investigación se presenta una perspectiva en la evolución de la inserción laboral en las últimas dos décadas, sustentando la información en diversos estudios por organismos internacionales, que pretenden explicar la situación, tendencias y cambios más recientes, además de los graves problemas que se presentan en los mercados laborales.

Según la CEPAL 1999 (citado por Weller 2003) la década de los noventa en casi todos los países de la región de América Latina fueron años de un importante aumento de la participación laboral de las mujeres, lo que a pesar de una leve caída de la participación masculina contribuyó a elevar la tasa global de participación.² Entre los jóvenes el resultado fue más heterogéneo, pues en una serie de países (Costa Rica, Argentina, Venezuela) el aumento del tiempo de permanencia en el sistema educativo incidió en una caída de la participación para el grupo más joven (15 a 19 años), mientras el marcado aumento de la participación laboral de las mujeres con 20 a 24 años llevó a subir la tasa de este grupo etario, en coincidencia con la evolución entre los adultos.

De esta manera la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reveló que en los hogares más pobres presentaron un aumento en la participación laboral de los y las jóvenes demostrando la vulnerabilidad de estas familias y la dificultad éstos para mantenerse activos en el sistema educativo.

El factor educativo es muy relevante ya que es visto como elemento central para mejorar la inserción laboral de los jóvenes. Países como Costa Rica y Argentina a finales de los noventa experimentaron una reducción de la tasa de desempleo en los jóvenes con mayor nivel educativo.

²Weller J. (2003) La problemática de inserción laboral de los jóvenes y las jóvenes. [En línea] Santiago Chile: Naciones Unidas. <http://ries.universia.Net /index.php/ries/article/viewarticle/42/fandino>. [2014, 28 de julio]



En el 2005 un 42,7% de la población en edad de trabajar (15 a 64 años) no supera los 29 años y el descenso de los jóvenes hombres en la inserción laboral, se debe al aumento en la proporción de estudiantes en el sistema educativo

Por lo tanto en la investigación se presentan los procesos que afectan la inserción laboral de los jóvenes en América Latina, Entre ellos, cabe resaltar las recientes dinámicas de la oferta y la demanda laboral, los cambios en el funcionamiento de los mercados de trabajo, así como las transformaciones socioeconómicas más allá de estos mercados.

De forma positiva y potencialmente favorable la oferta laboral destaca la reducción del crecimiento demográfico, el aumento del nivel educativo de las nuevas generaciones y la creciente integración laboral de las mujeres jóvenes.

En cuanto a la demanda, ésta aumenta solicitando la mano de obra calificada y flexible, en otras palabras intensifica la competencia en servicios. Las empresas pueden responder de diferente manera a la presión por una competitividad siempre en alza; sin embargo, es obvio que una de las respuestas que, además, tendrá probablemente una creciente gravitación es la incorporación de nuevas tecnologías y procesos organizativos

También se puede decir que no se ha producido transformación en las relaciones contractuales, sino que los cambios operan, de forma regular, mientras que en el eje de la fuerza laboral del sector formal sigue siendo sobresaliente el contrato de plazo indeterminado, las nuevas contrataciones se caracterizan con mayor frecuencia por ser más inestables y presentan condiciones laborales deterioradas, lo que de continuar estas tendencias con el transcurso del tiempo derivaría en una transformación profunda de las relaciones laborales.



Otro elemento que afecta la inserción laboral juvenil es la alta (y creciente) segmentación socioeconómica, que a la vez es reflejo y origen de la elevada desigualdad en América Latina. “En efecto, el trasfondo familiar determina de manera importante las perspectivas laborales de los jóvenes, al influir en las oportunidades de acumular capital humano (acceso a educación y capacitación de buena calidad), social (desarrollo de redes de contacto) y cultural (manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante)” (Weller, 2006 p.15).³ Esta acumulación es aún más importante en contextos de inestabilidad política, social y económica, como los que recientemente han caracterizado a muchos de los países de la región.

En consecuencia, se puede afirmar que la situación laboral de los jóvenes latinoamericanos es crítica, dinámica y segmentada (Hopenhayn, 2002; CEPAL/OIJ 2003).⁴ No obstante, conviene destacar que muchos de estos fenómenos no son específicamente latinoamericanos. De hecho, en los años recientes, muchos organismos internacionales han realizado estudios para analizar los problemas de la inserción laboral de los jóvenes y procurar las formas de mejorarla.

Según Jünger Weller (2006) en la introducción de su libro **LOS JÓVENES Y EL EMPLEO EN AMERICA LATINA** (p.17) ⁵ afirma que existen diferentes causas que motivan una precaria inserción laboral juvenil entre ellas están:

- El mal aprovechamiento del capital humano generado mediante el apoyo de *la inversión* social de los países limita el crecimiento económico y, por consiguiente, el bienestar de las sociedades en su conjunto.

³ Ibíd. Weller J. (2003) p. 6.

⁴ Hopenhayn, 2002(citado por la CEPAL/OIJ, 2003).

⁵ Naciones Unidas (2004, cap. 3); OIT (2004d); OCDE (2002, cap. 1).



- Una débil acumulación de experiencia laboral incide negativamente en los ingresos laborales futuros de los jóvenes, así como en su jubilación, sobre todo en sistemas de capitalización individual.
- Una precaria inserción laboral dificulta y posterga la formación de hogares propios de los jóvenes, prologándose su dependencia respecto de los padres y la carga financiera que esto implica. Por tanto, también se reducen los ingresos netos presentes –debido al impacto negativo en su capacidad de ahorro– y futuros de los padres.
- La inserción laboral precaria, temprana o tardía, relacionada frecuentemente con altos niveles de deserción o expulsión del sistema escolar, afecta especialmente a los jóvenes procedentes de hogares pobres, por lo que no se aprovecha su potencial aporte para que éstos salgan de esa situación. Al mismo tiempo, se refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza.
- Un desfase entre las características de la educación y de la demanda laboral tiende a cerrar el canal de la movilidad social, con lo que se agravan los problemas estructurales de la mala distribución del ingreso en la región. Así, la distribución inequitativa se vuelve crónica.
- La precariedad de la inserción laboral obstaculiza la integración social de los jóvenes, que no se ven reconocidos en sus derechos ciudadanos, lo que desestimula su participación en otros ámbitos de la institucionalidad vigente y tiende a fomentar en ellos actitudes confrontacionales.
- Los jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población de riesgo y enfrentan problemas de adaptación y marginación social.



Repertorio de situaciones problemáticas que viven los Jóvenes con respecto al trabajo

En los estudios realizados por la CEPAL, se sugieren diversas situaciones problemáticas que enfrentan los jóvenes con respecto al trabajo: buscar empleo una vez terminada la universidad, estudiar y trabajar al mismo tiempo, inserción laboral temprana y estudios tardíos, vivir y trabajar en las calles, vivir y trabajar en el sector rural, ser mujer y trabajar. Espinoza (2006) alega,⁶ “que para quienes tienen acceso a estudios, el trabajo es una forma de ascenso social en que la competitividad juega un papel fundamental y las influencias son una manera rápida de acceder a un empleo y luego a promociones laborales” p.41

De igual manera, los jóvenes que coparticiparon en la investigación de la CEPAL señalan también, que los empresarios privilegian ante todo la experiencia en lugar de la formación y, sin embargo, los jóvenes continúan valorando la formación.

En cambio, para quienes por diversos motivos no han accedido a la escuela o no han concluido la secundaria (4º medio) y para quienes se encuentran en el sector rural, el trabajo es una manera de sobrevivir que no garantiza la movilidad social, pues las probabilidades de conseguir ocupaciones “decentes” son cada vez más limitadas.⁷

A) Buscar trabajo una vez terminada la universidad

Aunque constituyen un grupo que ha tenido condiciones privilegiadas para realizar y concluir sus estudios dedicando tiempo exclusivo a este objetivo y que, además cuenta con un capital sociocultural de base a la hora de buscar su primer trabajo,

⁶ Espinoza B. (2006) Transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo en América Latina Cap.II[En Línea]Bogotá: Mayol Ediciones. http://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/26547/juventud_yempleo.pdf [2014,28 de Julio]

⁷ Ibíd. Espinoza B. (2006).



estos jóvenes enfrentan el problema de la falta de experiencia, que se traduce en una importante barrera para entrar en el mercado de trabajo.

Otra de las dificultades que encuentran es el desajuste entre la teoría y la práctica; la realidad laboral se ve totalmente distinta a como la veían estando en las aulas. Estos egresados suelen ser también los más críticos con respecto a la situación económica de sus países y de las instituciones públicas y privadas.

–“A uno le bajan los ánimos cuando va a buscar trabajo y le piden experiencia. Si nos cierran las puertas para trabajar, ¿cómo vamos a tener experiencia?” José Miguel (Egresado Ecuador).

B) Trabajar y estudiar al mismo tiempo

Algunos jóvenes empezaron a trabajar para financiar sus estudios universitarios o incluso secundarios. Aunque el trabajo les permitió pagar sus estudios, consideran que al mismo tiempo los desgastaba y no podían estudiar debidamente. Estos jóvenes se encuentran confrontados al dilema entre los ingresos inmediatos y las ventajas futuras de tener una mejor formación.

En el mediano plazo, su llegada más temprana al mismo mercado de trabajo, en comparación con aquellos que primero terminan sus estudios universitarios, se convierte en una ventaja.

–“Yo ya no puedo decir que me voy a graduar en cinco años, esa es la mayor mentira del mundo”⁸. Maricela (Estudiante El Salvador).

⁸ Todas las Citas Directas (Declaraciones) son de los jóvenes que participaron en la investigación de la CEPAL Dirigida por Jünger Weller en el año 2004



C) Trabajar desde niños y empezar a estudiar tardíamente

Algunos de los jóvenes con esta trayectoria abandonaron los estudios para trabajar y ayudar a sus familias o para mantenerse solos. Luego retomaron sus estudios cuando sintieron la necesidad de aprender a leer, escribir y realizar cálculos simples.⁹ Los principales problemas que tuvieron que enfrentar fueron los peligros de la calle. Y más adelante, la edad y la falta de educación fueron los principales obstáculos que encontraron para mejorar sus condiciones laborales.

Aunque actualmente no todos quieren seguir trabajando en la calle, no disponen de mecanismos para otro tipo de inserción laboral. Reconocen, además, que quienes mejoran sus condiciones de trabajo lo hacen gracias a la ayuda de terceros, especialmente fundaciones, personas caritativas y redes de padrinazgo.

– “Empecé a trabajar a los siete años porque el dinero no le alcanzaba a mi papá para mantener a toda la familia”. Juan Carlos (Joven-Perú).

D) Vivir y trabajar en las calles y generalmente no estudiar

En este caso, sus experiencias de inserción en el mercado laboral fueron difíciles y siendo muy jóvenes veían el trabajo como una obligación. Los jóvenes “callejizados”¹⁰ se insertaron en el mercado laboral al acompañar al trabajo a sus padres o hermanos mayores y sin utilizar estrategias explícitas de inserción; algunos de ellos huyeron de sus hogares.

Estos jóvenes “callejizados” tienen frecuentes problemas con la Policía, que trata de desalojarlos de los lugares públicos, especialmente de aquellos de interés turístico. Una de las estrategias que emplean para mejorar sus condiciones de vida es acudir a albergues o fundaciones, donde suelen proporcionarles comida y,

⁹ Ibid Weller J.(2006) p. 43

¹⁰ Esta palabra es usada en los países sudamericanos como Perú y Ecuador para referirse a los jóvenes que trabajan en la calle. Lenguaje popular



especialmente, contactos para empleos que no requieren especialización ni experiencia.

En esos sitios también se los suele estimular para el estudio de cursos. Esta formación no formal ha sido de gran utilidad para algunos, pues han aprendido, adquirido experiencia y hallado la posibilidad de cambiar de actividad.

E) Vivir y trabajar en el sector rural.

Los jóvenes del sector rural comparten, en general, un marcado pesimismo sobre su futuro. Señalan que muy pocas personas tienen la posibilidad de ser operarios permanentes en las agroindustrias, mientras los trabajos temporales se realizan cada vez más a través de empresas contratistas y los jóvenes se sienten en mayor desventaja en este sistema de flexibilidad y falta de vínculo directo con el empresario. En este marco, la migración es una alternativa presente de manera constante en sus vidas.

F) Ser mujer y trabajar o querer trabajar

Las mujeres enfrentan los problemas más complejos en toda situación laboral. Son reiterativos e impactantes los testimonios de insinuación y acoso sexual en el trabajo, tanto en el momento de querer conseguir un empleo, como para mantenerlo. Además, como ya se mencionó, en el trabajo las mujeres deben enfrentar diversas maneras de acoso moral.

– “A eso se enfrenta la mujer cuando el hombre se encuentra en un nivel jerárquico alto... ‘¿Pero qué me vas a dar a cambio?’ María Elena (El Salvador).

- “Imagínate, yo me voy a buscar trabajo y no era para ir a buscar otro tipo de trabajos (...) yo por suerte tengo a mi familia. Yo pensé, éste me quiere secuestrar, me quiere llevar, te arriesgas a mucho” Ángela (Paraguay).



Asimismo, está presente el miedo de quedar embarazada porque puede constituir la puerta abierta e inmediata para el despido.

– “No quieren mujeres que estén embarazadas para no pagarles los beneficios de ley” Liliana (Perú).

– “Lo peor es cuando una mujer queda embarazada y está trabajando. A mí me pasó, yo quedé embarazada, estaba trabajando y me echaron, así no le serví, te vas...”¹¹ Laura (Chile).

Inquietudes de los jóvenes estudiantes

Se puede considerar que otras de las preocupaciones de los jóvenes es que la inactividad y el desempleo durante periodos prolongados provocan una reducción de los conocimientos y destrezas (Abdala 2002),¹² mejor dicho las capacidades adquiridas si no se ejercitan pueden “atrofiarse”, otorgando así relevancia a las “prácticas” socio comunitarias, a los valores y actitudes, como también a los espacios para su ejercicio, condiciones que permiten que la persona joven se convierta en un actor social (Durston 1992).

Haciendo referencia a estos dos autores se puede decir que la interacción activa de los jóvenes en el campo laboral, va más allá de un gusto personal, por lo que los jóvenes tienen en cuenta que la inactividad neutraliza la competencia laboral, ya que conforme pasa el tiempo la demanda de más y mayores conocimientos incluidos en la experiencia va en un significativo aumento.

De esta manera los jóvenes crean una propia percepción del campo laboral en donde lo anteriormente mencionado es una limitante, por lo que no se encuentra empleo de forma inmediata al momento de egresar y los conocimientos se atrofian con forme pasa el tiempo.

¹¹ Ibid Weller J. (2006) p. 44

¹² Abdala & Durston (citado por Weller, 2006).



Otras dudas se encuentran fundamentadas en las políticas laborales de las empresas como son; inestabilidad permanente, trabajos mal remunerados, ausencia de seguro social, desprotección laboral y sindical, y falta de orientación para buscar empleos.

Pero algo más perturbante pasa por sus mentes, como es el alto deseo de conseguir empleo al que denominaremos, elevada oferta cuando en realidad existe una escasa demanda de mano de obra, ya sea con alto nivel educativo o sin él.¹³

Por lo que los jóvenes en su mayoría, temen terminar laborando en trabajos que no tienen ninguna relación con sus carreras, en el caso de los que tienen estudios universitarios. Por otra parte los que no logran terminar la carrera se tienen que limitar a trabajos poco calificados o informales.

Además de los tipos de trabajos las inquietudes recaen en el sexo, por lo que muchos hombres sienten que existe más oportunidades de empleo para las mujeres, en el área de comunicación, por lo que es más común ver una presentadora mujer que un presentador a pesar de que el ser presentador (a) es una de las muchas funciones del comunicador.

Cabe mencionar que en algunos casos los jóvenes sienten discriminación por diferentes factores donde se involucra la falta de experiencia, edad, apariencia y condición social, además de la problemática a la que los jóvenes denominamos "amiguismo"¹⁴ que es la preferencia de una persona, sobre otra, solo por el hecho de ser ésta mi amigo o conocido y no por sus destrezas y habilidades.

En otras palabras, el mecanismo que opera en el mercado de inserción laboral es a través de personas "conocidas", siendo ésta la fuente más importante para

¹³ Ibíd. Weller J. (2006) p. 72

¹⁴ **Amiguismo** Lenguaje popular que refiere a la preferencia por afinidad entre las personas



acceder al empleo. Existen casos en los que los jóvenes consiguen trabajos en empresas de algún conocido o pariente y en algunos de estos casos, se desempeñan en labores en las que no tienen ningún conocimiento o afinidad, con sus conocimientos académicos. De igual manera las buenas relaciones con personas influyentes producen recomendaciones o lo que denominamos como “padrinazgo”¹⁵

También se habla de la afiliación política, es otra inquietud laboral por que te marca un color de partido, para algunos el pertenecer al partido de gobierno es casi un "requisito" que brinda la oportunidad de un trabajo estatal, porque a criterio personal de los jóvenes las referencias personales de personas influyentes en la sociedad es más importante que la experiencia.

No obstante la inquietud más predominante en la problemática de inserción laboral es el factor económico, por lo que esto produce dificultades en los hogares para sobrevivir económicamente, esto crea en los jóvenes una necesidad de aportar con ingresos al sustento familiar provocando una renuncia involuntaria al esfuerzo y dedicación escolar y toman la decisión de dividir su tiempo para realizar ambas actividades (estudiar-trabajar).

Muchos jóvenes latinoamericanos indicaron “que antes se podía estudiar y trabajar, pero que ahora eso es imposible, ya que no hay fuentes de trabajo o si encuentran empleo, los horarios les impiden asistir a un centro educativo” (Weller, 2006 p. 75). Esta afirmación refuerza la idea de que un estudiante debe decidir entre estudiar o trabajar para cumplir eficientemente con una de las dos actividades.¹⁶

¹⁵ **Padrinazgo** frase que utilizan los jóvenes para referirse a la protección laboral que ejercen algunas personas en los jóvenes egresados.

¹⁶ *Ibíd.* Weller J (2006)



Inserción de los jóvenes en el mercado laboral

Según los datos de los distintos estudios que ha realizado la CEPAL/OIT (2006), la mayoría de las empresas contrataron jóvenes en los últimos cinco años, observándose una mayor proporción de contratos en el sector servicios. Sólo en la mitad de los casos se procuraba específicamente contratar jóvenes, mientras en el resto se los contrató porque cumplían con los requerimientos del cargo. Un análisis histórico podría dar cuenta de si esta cantidad de contratos a jóvenes corresponde a una tendencia normal o si se está en presencia de cambios en esta condición.

Generalmente, la modalidad de contratación de jóvenes sigue las tendencias detectadas en las empresas, con un predominio de contratos directos, complementados en mayor o menor proporción por subcontratos y personal suministrado por terceros.

Para lograr la inserción de los jóvenes, las empresas deben estar sujetas a ciertos procesos o requisitos con los que ambos tienen que cumplir,¹⁷ los procesos son mostrados en el Cap. V de la investigación realizada por CEPAL/OIT (2006). Estos procesos son los siguientes:

1. Proceso de selección

Como se mencionó en párrafos anteriores la recomendación de terceros es un medio muy utilizado por las empresas, esto se comprueba en estudios realizados en El Salvador, Chile y Ecuador por mencionar algunos, donde esta técnica es utilizada en un 58%, 45% y 87% respectivamente, esto se debe a la sobre-oferta de mano de obra calificada entre los jóvenes, predomina el contacto personal antes que mecanismos institucionales para la convocatoria del proceso de selección.

¹⁷ Campusano C.L. (2006), El mercado laboral y los jóvenes, Bogotá Colombia: Mayol ediciones Weller (Ed) Los jóvenes y el empleo en América Latina (pp. 94-96) Bogotá Mayol



Es probable que exista también un factor relacionado con la “confianza”, atributo que de algún modo se garantiza al tener referencias cercanas respecto de la persona que se incorpora a la empresa, No cabe duda de que esta práctica pone en desventaja a los segmentos más jóvenes y de menor nivel educativo, que como se sabe cuentan con un capital social escaso y restringido.

En un segundo lugar se observa que, para contratar, las empresas hacen uso de los avisos en los medios de Comunicación Social, o aprovechan también las prácticas laborales, es decir, las pasantías de estudiantes en las empresas. La práctica de contactarse con centros educativos (universidades, centros de formación técnica, y otros) para reclutar candidatos a puestos de trabajo aparece más frecuentemente en Perú. Aquí, el 48% de los entrevistados reconocen coordinarse con centros de formación y el 43% acuden a bolsas de trabajo.

En países como Chile esto incide el 21%, los empresarios dicen contactarse con centros educativos, proporción que disminuye al 12% en El Salvador y al 4% en Ecuador. El escaso uso que se hace de esta fuente de reclutamiento de mano de obra puede ser considerado como un indicador de la falta de comunicación y de integración existente entre el sector empresarial y el sistema educativo en general.

Por último, es común que las personas en especial los jóvenes se acerquen a las empresas para dejar sus currículos, que conforman las bases de datos consultadas ante requerimientos de llenar vacantes, siendo ésta, la más usada de las modalidades para acceder a la oferta de mano de obra disponible.

2. Criterios considerados en la selección

Lo primero y fundamental es el nivel de educación formal requerido para el puesto esto aparece como el punto base desde el que se considera al candidato. El mayor nivel de requisito en educación, ya sea educación superior, nivel de especialización o habilidades técnicas, se relaciona directamente con la demanda específica del puesto de trabajo y, por cierto, del rubro y tamaño del negocio de que se trate.



Es decir, el candidato debe cumplir con ese requisito de base mínimo definido para el cargo y a partir de éste se consideran otras variables. Es así como, en el sector de la industria y del comercio, se privilegia que el joven a contratar responda al perfil técnico específico requerido, mientras en las empresas del sector servicios y, en general, en las más pequeñas, se aprecia principalmente la capacidad más genérica de los jóvenes respecto del manejo en el área computacional.

Por otra parte, varias de las empresas confirman que aunque la persona llegue con un cierto nivel de preparación técnica, al ingresar a la empresa inevitablemente, debe pasar por un período de capacitación o entrenamiento específico para la función que va a desarrollar,¹⁸ a fin de suplir o complementar de esta forma las competencias técnicas deseadas.

Pero no basta con que el candidato cumpla con el punto base fijado para el cargo desde la perspectiva del nivel y la calidad de educación, y durante el proceso de selección y contratación de personal, en las empresas se valoran en los jóvenes factores como los siguientes:

- **Actitud y disposición para el trabajo**
- **Presentación personal**
- **Experiencia específica**
- **Otras características:** fueron el origen público o privado del centro de estudio, como también el conocimiento del idioma inglés. Por otra parte, otro elemento gravitante en la contratación, es la consideración del entorno social y familiar, puesto que es un marcador de confianza que da indicios de la formación valórica y cultural del postulante.

¹⁸ *Ibíd.* Campusano. C. (2006).



3. Características de los jóvenes para contratación

Dentro del proceso de contratación de jóvenes, también interesaba conocer hasta qué punto algunas características atribuidas genéricamente al hecho de ser joven, como la capacidad de aprender, la creatividad, la flexibilidad y otras, que favorecen la decisión de contratarlos.

En este mismo orden en diferentes países como Ecuador, El Salvador y Paraguay se encontraron los siguientes datos:

- **Capacidad de aprender.** Esta característica es claramente la más valorada en la decisión de contratar mano de obra joven.
- **Mayor flexibilidad.** En el informe de Ecuador se amplían los conceptos relacionados con la “flexibilidad de los jóvenes”, observándose que ésta incluye aspectos como la adaptabilidad, los menores compromisos y responsabilidades familiares, y la mayor rapidez para enfrentar los cambios y acoger las condiciones que se les presenten.
- **Mayores habilidades con la tecnología y manejo computacional en general.** Esta es la mayor característica que es altamente valorada, como tendencia presenta una mayor importancia relativa entre las empresas que prestan un servicio.
- **Salarios más bajos.** La posibilidad de pagar salarios más bajos es considerada un factor que gravita en el momento de contratar jóvenes. Es probable que no se considere adecuado reconocer explícitamente que de hecho es un elemento que toman en cuenta al contratar mano de obra juvenil.¹⁹

¹⁹ Ibíd. Campusano. C (2006).



4. Desempeño laboral del joven y sus expectativas

Una vez seleccionado y estando en el trabajo, surge en el joven la interrogante de cómo es percibido su desempeño por parte de los empleadores. Pero la realidad es que “los jóvenes aventajan a los adultos en aspectos como creatividad, actitud frente a recomendaciones, deseos de superación y rendimiento. En cambio, los adultos superan a los jóvenes en lo referente a puntualidad, actitud frente al trabajo, responsabilidad, confidencialidad y buena conducta”. (Weller, 2004 p. 98)

Se deduce que los empresarios, tienen distintas percepciones con respecto al desempeño de los jóvenes en el trabajo, a veces contrapuestas. De ésta manera confirmar la hipótesis de que existe una diversidad de prototipos asociados al joven, con respecto a su relación con la actividad laboral.

Sin embargo, a pesar de su diversidad, de esta percepción es posible extraer algunas tendencias de carácter más bien cualitativo, pero que tienen la virtud de mostrar el abanico de calificaciones y atributos tanto positivos como negativos de dicho desempeño.

Aspectos positivos en el desempeño laboral del joven:

- Energía, vitalidad, dinamismo
- Facilidad para aprender
- Adaptabilidad, flexibilidad, capacidad para adaptarse al cambio
- Iniciativa, creatividad
- Buena predisposición para abordar nuevos trabajos
- Compromiso con la empresa
- Buen estado de ánimo
- Responsabilidad, cuidan su trabajo



Aspectos negativos en el desempeño laboral del joven:

- Irresponsabilidad, impuntualidad
- Falta de motivación, falta de metas
- Impaciencia, quieren las cosas muy rápido
- Querer surgir sin esfuerzo
- Falta de experiencia
- Falta de compromiso con el trabajo
- Inconstancia
- Poco espíritu de sacrificio, se dan por vencidos muy fácilmente
- Poco respeto por la autoridad, no reconocen la jerarquía.

Como pueden observar los aspectos negativos son más, numéricamente hablando pero éstos aspectos pueden cambiar conforme el pasar el tiempo y la madures del joven trabajador.²⁰

5. Permanencia y rotación

Al tratar el tema de la inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo, surge la interrogante sobre su permanencia en las empresas, porque se relaciona con la estabilidad laboral y también con otros factores, como costos de adaptación y gastos de capacitación para las empresas.

Además de lo anterior, interesaba indagar sobre la rotación de la mano de obra juvenil, pues existe la idea de que habría mayor rotación en la fuerza laboral joven que en la de mayor edad.

Las investigaciones en los distintos países permitieron ahondar en este tema. En los resultados de Chile, El Salvador y Ecuador se observa una tendencia similar,

²⁰ Campusano C.L. (2006), El mercado laboral y los jóvenes, Cap. V Bogotá Colombia: Mayol ediciones Weller (Ed) Los jóvenes y el empleo en América Latina (pp. 94-96) Bogotá Mayol



indicando que el nivel de rotación, en general, es más bien “normal” (50% de las empresas en Chile y 77% en El Salvador) o “baja” (36% en Chile y 21% en El Salvador).

6. Segmentación.

Existe un cierto consenso en cuanto a que el universo de jóvenes está segmentado y que no siempre es válido hablar de “los jóvenes” como una totalidad homogénea (CEPAL y OIJ, 2004, p. 209).

Esa percepción se ve ampliamente corroborada por la diversidad de visiones de los jóvenes que demostraron tener los empresarios entrevistados, quienes coinciden en que son muchos los factores que diferencian a la juventud en su relación con el mundo laboral, además de los recursos educacionales, económicos, culturales y herramientas laborales con que se insertan en el mercado (educación, nivel cultural, nivel socioeconómico).

Entre estos factores diferenciadores se destacan principalmente tres, cuya incidencia en el proceso de inserción y desempeño laboral sería mayor:

- El sub-segmento etario: los menores de 25 años y los mayores de 25 años.
- El tener o no responsabilidades y compromisos familiares. Enfatizándose que a los jóvenes que tienen obligaciones incluso “les toca aguantarse ante los malos tratos, malos modos”.
- Los proyectos y expectativas de desarrollo profesional que los hacen tener o no una visión de más largo plazo.

Tal vez no se pueda hablar de una “segmentación” propiamente, como una clasificación elaborada a partir de variables fijas que marquen la diferencia entre un subgrupo o categoría y otro. Siguiendo el enfoque propuesto en CEPAL/OIJ



(2004, p. 16), en el análisis e interpretación del joven, más que segmentos estancos, parece válido utilizar la perspectiva del joven como un “proceso en curso”

Beneficios de invertir en los jóvenes

Invertir en los jóvenes es invertir en la sociedad. El trabajo decente para los jóvenes tiene un efecto multiplicador en toda la economía, al impulsar la demanda de bienes de consumo y acrecentar los ingresos fiscales.²¹ La demanda de servicios sociales disminuye significativamente cuando los jóvenes tienen trabajo decente, porque pasan su tiempo de manera productiva, positiva para su autoestima y saludable. El inicio satisfactorio de la carrera profesional lleva aparejadas perspectivas de carrera a largo plazo. Permite a los jóvenes pasar de la dependencia social a la autosuficiencia, y los ayuda a escapar de la pobreza y a contribuir activamente con la sociedad.

Los jóvenes de ambos sexos se esfuerzan por colaborar con sus familias, comunidades y sociedades; por fortalecer a sus propias familias y comunidades y mejorar su situación; tienen sueños y aspiraciones que están ansiosos por cumplir. El camino para lograrlo es a través del trabajo decente.²² Si esta puerta está cerrada, el futuro que espera a los jóvenes y a sus familias, comunidades y sociedades es sombrío.

El éxito de esta transición está estrechamente vinculado con otras transiciones clave de la vida (independencia económica, autonomía, establecimiento de un hogar). Los países cuyos jóvenes, en promedio, realizan tardíamente su transición al mercado de trabajo también muestran retraso en el caso de otras transiciones, como el establecimiento de un hogar.²³ De este modo, los cambios que llevan a

²¹ Conferencia internacional del trabajo (2005) Vías para acceder a un trabajo decente. Ginebra Suiza [En Lina] OIT http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/rep-vi_es.pdf. [2014, 29 de julio]

²² OIT: Conclusiones de la Reunión tripartita sobre el empleo de los jóvenes: el camino a seguir, OIT, Ginebra, 13-15 de octubre de 2004.

²³ *Ibíd.* Conferencia internacional del trabajo. (2005)



una transición al empleo más prolongada también repercuten en otras transiciones, lo que pone trabas a etapas posteriores del ciclo vital.

Es de crucial importancia comprender los factores que influyen en el empleo de los jóvenes a fin de afrontar el desafío; se debe incrementar al máximo el potencial y reducir al mínimo el costo.

En otras palabras son más visibles las ventajas de presentarles a la juventud la oportunidad de empleo, por lo que no solo ayudas a su estabilidad económica, emocional y social, sino que permites un desarrollo integro para el país y para la comunidad. Por lo que debemos mencionar que la actitud de un joven asía el trabajo es particularmente más entusiasta o apasionada con respecto a un joven adulto con experiencia. Pero a pesar de que los empleadores y dueños de empresas sientan que hay beneficios al contratar a un joven, en el campo laboral se presentan factores que producen desventajas a los jóvenes al momento de incorporarse al mercado laboral.

Entre estos se encuentran la demanda agregada y el crecimiento económico, esto nos indica que los jóvenes candidatos a ingresar en el mercado de trabajo no cuentan con la formación específica y la antigüedad que protege a los adultos con experiencia laboral, con respecto al crecimiento económico es evidente que si un país en desarrollo tiene un lento crecimiento económico la oportunidad de emplear a jóvenes es sumamente sensible en relación a las condiciones económicas del país.

De igual manera otras de las desventajas son la enseñanza y formación, experiencia laboral y el ciclo económico que se refiere a que el país presente un crecimiento económico lento y un cambio estructural significativo reducen el crecimiento del empleo. Dado que los empleadores, que afrontan difíciles condiciones de mercado para sus productos y servicios, disminuyen la



contratación y, posteriormente, despiden en primer lugar a quienes tienen menos experiencia, una evolución económica adversa tiene hondas repercusiones en el empleo juvenil.

Pero es necesario que se produzca para los jóvenes condiciones de trabajo decentes esta problemática fue planteada en la declaración de Milenio que fue expuesta durante la Cumbre de Milenio en septiembre del 2000 por las Naciones Unidas.

Como respuesta a la problemática el Secretario General de las Naciones Unidas Kofi Annan, el Director General de la OIT, Juan Somavia, y el Presidente del Banco Mundial, James Wolfensohn, fue creada la Red de Empleo de los Jóvenes (REJ), es la primera alianza mundial establecida en el marco del Programa Global de Empleo de la OIT.

La REJ fue creada con el objetivo de reunir a los responsables de la formulación de políticas, empleadores y trabajadores, jóvenes y otras partes interesadas, a fin de incorporar sus capacidades, experiencia y conocimientos en un intento de encontrar soluciones innovadoras y duraderas para la formulación de los programas y las políticas destinadas a hacer frente al desafío que plantea el empleo de los jóvenes.

Iniciativas para mejorar la inserción laboral de los jóvenes en América Latina

Por lo tanto la OIT nos presenta de forma abreviada los mensajes claves para formular políticas, programas e iniciativas que mejoren las oportunidades de los jóvenes para acceder a un trabajo decente.

- Las normas internacionales del trabajo constituyen la base de las estrategias destinadas a promover el trabajo pleno, libremente elegido y productivo para los jóvenes.



- Antes de tomar decisiones en materia de política, es fundamental disponer de datos cuantitativos y cualitativos fiables sobre el empleo de los jóvenes en el plano nacional, desglosados por variables que puedan resultar de interés para cada país.
- Para la formulación de estrategias de empleo de los jóvenes, es necesario disponer de información sobre las condiciones de trabajo de los jóvenes de ambos sexos, tanto en la economía formal como informal.
- La participación de los interlocutores sociales en la elaboración y aplicación de políticas y programas destinados a los jóvenes es fundamental para asegurar su éxito.
- Un enfoque integrado y coherente de la elaboración de políticas, en el que participen distintos ministerios, así como representantes de los interlocutores sociales. La estrategia para la promoción del empleo debería vincularse a una macro política que fomente el crecimiento económico, por medio de un programa de desarrollo orientado al empleo.(CIT,2005)
- Las legislaciones pueden influir en el crecimiento económico y el desarrollo, y al mismo tiempo proteger los derechos de los trabajadores y, de manera más general, los intereses sociales. Si en la formulación de esas legislaciones participan los interlocutores sociales, las probabilidades de que la promoción del empleo y la creación de empresas no comprometan los derechos de los trabajadores serán mayores.
- El apoyo y la inversión de los gobiernos y los interlocutores sociales en los proyectos y programas con utilización intensa de mano de obra, en la creación de micro, pequeñas y medianas empresas, y de empresas sociales y cooperativas, incluido el fomento de la cultura empresarial, pueden resultar eficaces para crear puestos de trabajo de calidad para los jóvenes.



- Para lograr la máxima eficacia de la preparación de los aprendices para el mercado de trabajo, se necesita que la formación profesional se oriente hacia las empresas y se adapte a las condiciones cambiantes.
- La formación para los jóvenes deberá ser continua e incluir el reciclaje a fin de permitir a los trabajadores hacer frente a los cambios tecnológicos y laborales. La formación en capacidades y competencias esenciales para el trabajo es fundamental para que los jóvenes puedan adaptarse a los mercados laborales en rápida evolución.
- Es necesario que se establezcan vínculos más estrechos entre la educación institucionalizada y la no institucionalizada, así como entre la instrucción en el aula y el aprendizaje en el lugar de trabajo. La estrategia más efectiva parece ser una combinación de experiencia laboral y de formación profesional, fórmula que obtiene mejores resultados en la colocación de trabajadores con empleadores del sector privado.
- Existen más posibilidades de que los programas activos de mercado de trabajo sean eficaces cuando han sido concebidos a pequeña escala, están bien orientados y bien estructurados y organizados de manera efectiva; cuando satisfacen los requisitos específicos de los beneficiarios a los que están dirigidos, basándose en un análisis a fondo de la situación de empleo local y de las características de los participantes.²⁴

Estudio de la CEPAL en Latinoamérica.

En 2009 la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) elaboró el programa denominado “Mejorando las condiciones económicas y sociales y las oportunidades de grupos vulnerables en América Latina”²⁵ este programa se llevó a cabo en 5 países latinoamericanos, los cuales incluían Colombia, el estado plurinacional de Bolivia, Guatemala, Honduras y Nicaragua.

²⁴ *Ibíd.* Conferencia internacional del trabajo (2005).

²⁵ CEPAL (2009) Mejorando las condiciones económicas y las oportunidades de grupos vulnerables. Recuperado de <http://www10.iadb.org/intalcdi/pe/2010/04783.pdf>.



El grupo vulnerable está compuesto por jóvenes de ambos sexos y mujeres de cualquier edad, ambos de bajo nivel educativo formal. Esto permitirá que el centro del programa se base en la inserción laboral de dos grupos vulnerables claves para la cohesión social y el desarrollo socioeconómico en general.

Este documento presenta un análisis de las características de la inserción laboral de los grupos vulnerables en los cinco países anteriormente mencionados, destacando los problemas de acceso al mercado de trabajo sobre todo para las mujeres de bajo nivel educativo.

Cabe señalar que las personas de bajo nivel educativo formal, representan un alto nivel de la población en los países estudiados, para definir específicamente a que se refiere con bajo nivel educativo, estamos hablando de solo 6 años de estudio, en personas de 15 a 64 años, personas en edad de trabajar.

Primeramente se presentaran, las características de los mercados de trabajo en los cinco países latinoamericanos, es particular que la tasa de participación es más alta para los hombres que para las mujeres, con una marcada diferencia con respecto de Honduras, donde la participación femenina no es ni la mitad en comparación con los hombres mientras que en Bolivia no existe una diferencia abismal, ya que la participación laboral es casi equitativa en ambos sexos, hablando en aspectos generales.

Con respecto a la participación por zonas, la situación se mantiene heterogeneidad en Bolivia y Nicaragua ya que la participación laboral de los hombres es superior en las zonas rurales de estos dos países. Mientras que en los otros tres países la participación es mucho más elevada en las zonas urbanas.

Detrás de estas discrepancias se encuentran grandes divergencias de las tasa de participación por sexo en ambas zonas. “La participación es siempre la más



elevada entre los hombres rurales (a causa de una temprana inserción laboral) y con la excepción del Estado Plurinacional de Bolivia la más baja entre las mujeres rurales” (CEPAL, 2009, p.14). Este último dato puede ser subestimado por problemas de medición, pero refleja parcialmente limitaciones de acceso a oportunidades laborales y posiblemente obstáculos culturales.

En comparación con las zonas rurales, las tasas de participación son más altas para las mujeres urbanas, nuevamente con la excepción del Estado Plurinacional de Bolivia y más bajas para los hombres urbanos. Llama la atención la elevada tasa de participación de las mujeres rurales en el Estado Plurinacional de Bolivia, que podría reflejar una medición adecuada de la inserción laboral de la mujer campesina. En el otro extremo, la bajísima tasa de participación registrada respecto a las mujeres rurales Hondureñas, podría reflejar una medición que no capta adecuadamente el trabajo de la mujeres campesina en actividades productivas.

Pero si hablamos de características de mercado laboral, debemos mencionar discretamente la tasa de desempleo, que a simple vista muestra una significativa diferencia, la cual se presenta a través del siguiente análisis. Donde se mostrara tanto el desempleo en zonas rurales como urbanas tomando en cuenta ambos sexos.

En las zonas rurales la tasa de desempleo generalmente es baja, lo que se debe primero al hecho de que la mayoría del empleo rural corresponde a la economía campesina donde a lo largo del año hay pocas fases completamente “muertas” y casi siempre “hay algo que hacer”, y segundo a la ausencia de sistema de protección frente al desempleo y los pocos ahorros de los hogares, factores que para la gran mayoría de las personas no permiten períodos extensos de búsqueda de un empleo con las características deseadas y los obligan a aprovechar oportunidades de empleo, aunque sean por debajo del nivel deseado, o de



autogenerarse una fuente de ingresos laborales.²⁶ Por otra parte, la tasa de desempleo es más alta para las mujeres que para los hombres, lo que, a pesar de las limitaciones de este indicador, reflejaría mayores problemas en la inserción laboral.

¿Quiénes son las personas que no se insertan al mercado de trabajo (los “económicamente inactivos”)? La mayoría de ellas se dedica a los oficios del hogar, mientras un porcentaje menor corresponde a los estudiantes y a los otros inactivos.

Específicamente la proporción de las personas que se dedican a los oficios del hogar es un reflejo inverso de la tasa de participación femenina. En efecto, en el Estado Plurinacional de Bolivia, donde se registra una elevada participación laboral entre las mujeres, el peso de los oficios del hogar es relativamente bajo. Es de suponer que muchas mujeres que son económicamente activas adicionalmente tienen que dedicarse a las tareas domésticas.

Por otra parte la proporción de los oficios del hogar entre los económicamente inactivos es la más alta en Honduras, país que reporta la tasa de participación femenina más baja.

¿Cómo es la estructura de la Población Económicamente Activa, (PEA) respecto a sus niveles de educación? Por una parte, la composición de la fuerza laboral refleja el problema estructural de un bajo nivel de educación formal, y entre un 40% (en Colombia) y un 70% de la PEA (en Guatemala y Honduras) no tienen más de 6 años de escolaridad. Por otra parte, los diferentes grupos educativos muestran tasas de participación laboral bastante variadas. Generalmente, los grupos educativos relativamente bajos registran tasas por debajo de aquellos de los grupos con niveles de educación más altos.

²⁶ *Ibíd.* CEPAL, (2009) p.15



Esto refleja, como se verá más adelante, el bajo nivel de la participación laboral de las mujeres de bajo nivel educativo (mientras los hombres con pocos años de estudio registran elevadas tasas de participación).

Nuevamente, la excepción es el Estado Plurinacional de Bolivia, donde la identificación de la participación laboral de las mujeres rurales incide en elevadas tasas de participación para los segmentos de bajo nivel educativo. El grupo educativo de 7 a 9 años siempre tiene la tasa más baja, lo que refleja el peso de los jóvenes que siguen atendiendo al sistema escolar, mientras las tasa más elevada se encuentra en el grupo educativo más alto, como consecuencia de que las mujeres de alto nivel educativo se insertan masivamente al mercado laboral.

Para los menos calificados la inserción laboral está centrada en cierto grado a ramas de actividad específicas. Algunas ramas que representan una importante participación en el empleo (sobre todo el sector agropecuario) se caracterizan por proporciones muy elevadas de ocupados con bajos niveles de educación. La segunda rama en importancia para la inserción laboral de los menos calificados es el comercio, mientras la industria manufacturera, los servicios y la construcción proveen oportunidades de menor cantidad por este segmento de la fuerza laboral.

Por lo que compararemos dos de los países que fueron sometidos a estudios Colombia y Nicaragua. En el caso de Colombia la agricultura predominó en los ocupados con menos años de estudios (0-3 años), en un 49%, seguido del comercio que se presentó en un 29% de los ocupados, mientras que los ocupados con mayor nivel educativo (13 a más) presentaban un 19% en finanzas y servicios a empresas seguido de un 18% en comercio.

Con respecto a Nicaragua la agricultura es la rama más activa ya que ésta ocupa el 55% de oficios en los ocupados con bajo nivel educativo (0-3) seguido del comercio con un 18% mientras que los ocupados de más alto nivel educativo (13 a más) presentan un incremento en el comercio 23% seguido de finanzas y servicios



a empresas con un 12%, cabe mencionar que el transporte y la construcción son rubros con baja representación en todos los niveles educativos.²⁷

El estudio de la CEPAL en el 2009 mostro que sin tomar en cuenta la nacionalidad, los resultados son similares la agricultura predomina en los niveles educativos más bajos y en casi todos los países, de igual manera en el nivel educativo intermedio (7-9 años) presenta un elevado índice de ocupados en el sector comercio, sin mencionar que el rubro más predominante en los niveles más altos es el denominado como **Otros servicios** que incluye los negocios propios o microempresas que le brindan mejor oportunidad para las personas más capacitadas o de mejor nivel educativo.

En estos últimos 20 años la mujer ha hecho un progreso muy significativo con respecto a la inserción en el campo laboral, hoy por hoy más mujeres tienen puestos de importancia y a nivel mundial ocupan buen porcentaje de la mano obrera en empresas manufactureras, en los países sometidos a este estudio la inserción laboral femenina es buena y manifiesta una particular relación con el nivel de educación.

Cómo fue mencionado en puntos anteriores la tasa de participación femenina se ubica claramente por debajo de la tasa de los hombres. Cabe señalar, que mientras la tasa de participación en los hombres es relativamente homogénea para hombres de diferentes niveles educativos (por ej. en Nicaragua con un rango entre 70,3% (7 a 9 años) y 89,4% (0 a 3 años)) y de pertenencia a hogares de diferentes niveles de ingresos (en Nicaragua con un rango de 79,9% y 82,0%), las mujeres registran una mayor dispersión de estas tasas.

En efecto, con la excepción del Estado Plurinacional de Bolivia, tanto respecto a los niveles de educación como respecto a los ingresos por cápita de los hogares, las mujeres en los estratos bajos registran un bajo nivel de participación (entre

²⁷ Ibíd. CEPAL (2009) p. 21



30,2% y 43,9% en el grupo educativo más bajo y entre 30,7% y 47,9% en el primer quintil) el cual sube continuamente hasta alcanzar entre un 62,9% y un 74,2% para las mujeres con 13 años o más de estudios, y entre un 59,7% y un 63,9% entre las mujeres pertenecientes a hogares del quinto quintil.²⁸ Esto subraya la gran dificultad de una inserción laboral de mujeres de bajo nivel educativo, pobres y, como constatamos previamente, de zonas rurales.

En este contexto cabe señalar, que entre un 10% y un 17% de mujeres en edad de trabajar son jefas de hogar y en muchos casos ellas están obligadas de generar ingresos, por lo que hay una importante diferencia entre la tasa de participación de mujeres jefas de hogar y las mujeres que no lo son. Sin embargo, entre 40% (Honduras) y 18% (Estado Plurinacional de Bolivia) de las mujeres jefas de hogares no participan en el mercado laboral.

Otro factor que incide en una baja de la participación laboral de las mujeres es la presencia de niños pequeños en el hogar, y en todos los países la participación desciende con un mayor número de niños. Las diferencias son enormes en Guatemala y Honduras y algo menores en los otros tres países.

En efecto, mientras para las mujeres sin niños menores de 6 años en el hogar la participación alcanza un 50,0% en Guatemala y un 42,6% en Honduras, mujeres con 3 o más niños pequeños en el hogar tienen una tasa de solamente 33,5% en Guatemala y 26,6% en Honduras. Esta brecha es incluso mayor entre las mujeres de más de 30 años, para las cuales las tasas de participación correspondientes son 53,4% y 32,9% en Guatemala y 48,0% y 32,2% en Honduras. En los otros tres países la brecha en la tasa de participación entre las mujeres sin niños pequeños en el hogar y con 3 y más niños es de alrededor 5 puntos porcentuales, y también algo mayor en el caso de las mujeres con 30 años o más.

²⁸ Weller J. (2008) El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Recuperado. <http://www.10iadb.org/intalcdi/pe/2010/04783.pdf>.



Cabe señalar, sin embargo que esta situación familiar no afecta la inserción laboral de los diferentes segmentos de mujeres de la misma manera. Específicamente, para mujeres de alto nivel educativo niños pequeños en el hogar aparentemente no son un obstáculo importante para la inserción laboral. En efecto, para las mujeres de 13 y más años se registra una tasa de participación similar para mujeres sin menores de seis años en el hogar y para aquellas que viven en hogares con tres o más de estos niños.

La tasa de participación es incluso mayor para el segundo grupo, lo que puede deberse a que en el primer grupo hay la presencia de mujeres jóvenes que están dedicadas a sus estudios universitarios.

La forma más simple de explicar las características de la inserción laboral en las mujeres sería que en todos los países, el trabajo por cuenta propia (no profesional ni técnico) es la categoría más importante. Lo es en todos los grupos educativos, pero claramente juega un papel clave para la inserción laboral para las mujeres de bajo nivel educativo, pues entre 41% (Nicaragua) y 60% (Honduras) de las mujeres ocupadas con 0 a 3 años de estudio y entre 34% (Nicaragua) y 49% (Estado Plurinacional de Bolivia) del grupo de 4 a 6 años se desempeñan en esta categoría, y la proporción desciende continuamente con mayores niveles de educación.

El empleo asalariado en microempresas es más importante en Nicaragua dado que incluye el servicio doméstico. Este tipo de empleo generalmente es muy importante para mujeres de nivel educativo medio-bajo (4 a 6 años) o medio (7 a 9 años).

El trabajo familiar no remunerado contribuye una elevada proporción del trabajo femenino en el Estado Plurinacional de Bolivia (29%) y Guatemala (17%). Generalmente tiene su mayor proporción en el grupo educativo más bajo, pero en Honduras y Nicaragua hay una proporción algo más elevada en los grupos



educativos siguientes.²⁹ En Colombia, Guatemala y Honduras, el empleo doméstico tiene el mayor peso en el grupo de educación media-baja (4-6 años), pero también es relevante en los grupos aledaños.

Una pauta diferente muestra el Estado Plurinacional de Bolivia donde la proporción es más alta en el nivel educativo medio (7 a 9 años), e incluso en el grupo de educación media-alta contribuye con un porcentaje significativo al empleo femenino.

Otro aspecto que indica la dificultad de las mujeres y , sobre todo, de las mujeres de bajo nivel educativo de conseguir un empleo de calidad es la baja cobertura de los sistemas de protección social, la cual es bastante generalizada pero afecta, nuevamente, sobre todo a las mujeres de bajo nivel de educación formal (más de 90% en el caso de mujeres con hasta 3 años de estudios y entre 80% y 90% en el grupo educativo siguiente), siendo claramente menor aunque todavía preocupante para las más educadas (menos de 40% en el grupo con 13 y más años de estudio).

Inserción laboral de los (a) Jóvenes de los países estudiados

Pero en aspectos generales la inserción laboral de los (a) jóvenes La tasa de participación de los y las jóvenes lógicamente es menor que la de los adultos, y crece con mayor edad. Entre las mujeres jóvenes y los hombres jóvenes la brecha de participación es similar a aquella entre las mujeres adultas y los hombres adultos. Sin embargo, hay grandes diferencias entre los subgrupos etarios, pues la participación laboral sube marcadamente desde el grupo de 15 a 19 años al del grupo de 24 a 29 años.

²⁹ Ibíd. CEPAL (2009)



En efecto, en la mayoría de los países este último grupo supera incluso la tasa de participación de los adultos (30 a 64 años). El incremento con la edad se registra tanto para hombres como para mujeres. La tasa de ocupación muestra un comportamiento similar, pero destaca el elevado nivel del desempleo juvenil que desciende con mayor edad. Entre los jóvenes la tasa de desempleo es claramente más elevada para las mujeres que para los hombres. La participación laboral de los jóvenes se caracteriza por marcadas diferencias entre las zonas urbanas y las rurales.

La Participación de los hombres jóvenes es más alta en las zonas rurales (encima del 80%) que en las urbanas (generalmente entre 60% y 70%), lo que se explica por la temprana inserción laboral de los hombres jóvenes en el campo, mientras en la ciudad permanecen más tiempo en el sistema educativo.

Para las mujeres, es lo contrario la participación generalmente es más alta en las zonas urbanas (encima del 40%) que en las rurales (en la mayoría de los países entre 30% y 40%). La tasa de participación muestra un comportamiento fuertemente influido por el nivel educativo, con tendencias opuestas entre los hombres y las mujeres jóvenes. Entre los hombres la participación es más alta entre los menos educados, lo que refleja la (demasiado) temprana inserción al mercado laboral, y baja con mayores niveles educativos, a causa de la mayor permanencia en el sistema educativo. En el caso de las mujeres, en contraste, la tasa de participación se mantiene muy baja para los diferentes grupos educativos hasta 9 años de estudio nuevamente con la excepción del Estado Plurinacional de Bolivia y sube marcadamente con un mayor nivel de calificación.

Estas características están estrechamente relacionadas con la estructura de la inactividad. (En el Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia y Nicaragua hay un porcentaje algo mayor de jóvenes estudiantes que en los otros dos países.³⁰ Este

³⁰ Ibid. CEPAL, (2009). p. 35



porcentaje es similar entre hombres y mujeres en el Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia y Guatemala, y más alto para las mujeres en Honduras y Nicaragua.

La elevada inactividad entre las mujeres jóvenes centroamericanas se refleja en la proporción de jóvenes que se dedican a oficios del hogar, lo cual, sobre todo en Guatemala y Honduras, es una causa mucho más relevante para la inactividad económica que los estudios. Finalmente, hay un porcentaje significativo de jóvenes que no trabajan, no buscan trabajo, no estudian y no se dedican a oficios del hogar y que, por lo menos en parte, deben ser considerado en peligro de marginación social, en Colombia y Nicaragua 5% de los hombres jóvenes pertenecen a este grupo.

Cabe señalar que respecto a la composición de la inactividad de las mujeres hay una diferencia enorme según el nivel educativo. Las mujeres jóvenes de 0-3 y 4-6 años de escolaridad se dedican en un elevado porcentaje a los oficios de hogar; a partir del grupo de 7 a 9 años, las estudiantes representan el mayor grupo entre las económicamente inactivas, mientras en estos grupos solamente una proporción mucho más baja se dedica a los oficios del hogar. Se puede concluir que para los hombres jóvenes es la baja escolaridad la que obstaculiza una inserción laboral de calidad con efecto para toda su vida laboral mientras que para las mujeres jóvenes, adicionalmente, es la presión a priorizar los oficios del hogar.

Según otro informe de la CEPAL/OIT en su publicación del 2010, existe un elevado porcentaje de jóvenes que trabajan y estudian o aún más los que estudian y buscan trabajo. Este fenómeno se observa, sobre todo, entre los jóvenes de 15 a 19 años y se da tanto entre hombres como entre mujeres. Este fenómeno tiene una doble lectura, pues por una parte el hecho de que muchos jóvenes que estudian buscan trabajo o ya trabajan indicaría en muchos casos que estos jóvenes están obligados a trabajar para contribuir a los ingresos del hogar y en muchos casos el rendimiento de sus estudios sufre bajo esta situación. Por otra



parte, se puede interpretar que muchos jóvenes quienes trabajan, siguen estudiando, lo que puede favorecer su trayectoria laboral como también lo puede hacer la acumulación de experiencia laboral.

Los jóvenes, como es normal, ganan en promedio mucho menos que los adultos, con grandes diferencias entre los jóvenes ocupados. Los más jóvenes (15 a 19 años) ganan en promedio alrededor de lo que corresponde a una línea de pobreza.

A nivel individual existen, principalmente, dos maneras de aumentar los ingresos, a saber mejorar la educación y acumular experiencia laboral. En efecto, entre el grupo de 15 a 19 y el de 20 a 24 años, el ingreso medio casi se duplica y sube otro porcentaje en el grupo de 25 a 29 años. Cabe señalar que una parte de estos incrementos se debe a que mejora la composición de los jóvenes ocupados, en términos de una incorporación gradual de jóvenes más educados.

Por otra parte, para los jóvenes en su conjunto, el ingreso medio aumenta marcadamente con el nivel de educación. Destaca que incrementos importantes se observan recién con el nivel de 10 a 12 años de escolaridad y, sobre todo, con 13 y más años. La brecha de los ingresos por sexo, en los casos del Estado Plurinacional de Bolivia y Colombia, es mayor en los niveles educativos más bajos y se reduce con mayores niveles de empleo.

En Guatemala y Nicaragua, también es el grupo educativo más bajo que registra la mayor brecha, pero entre los otros grupos no hay mayores diferencias. En Honduras, finalmente, la situación es al revés, con la menor brecha entre los grupos educativos más bajos.



Factores asociados al alto desempleo juvenil y a su precaria inserción laboral

Existen factores específicos que caracterizan el problema del empleo en este grupo etario, ya que el funcionamiento del mercado de trabajo juvenil no opera necesariamente como postulan las teorías generales, sobre oferta y demanda de trabajo. Existe otro tipo de fenómenos, entre los cuales se puede reseñar, la experiencia o inexperiencia en trabajos anteriores, la falta de información acerca de lo que acontece en el mercado, y una cierta dosis de desempleo voluntario que responde a los desajustes propios del paso del período escolar al mercado de trabajo.³¹

Desafíos vinculados al mercado de trabajo

Muchas de las economías latinoamericanas han explotado sus recursos naturales y la mano de obra barata, para insertarse en el comercio internacional. Sin embargo, el mercado se pone cada vez más exigente. “A los recursos naturales es necesario incorporarles conocimiento e investigación, promoción y protección”. Por otra parte, el capital físico, se hace cada vez más desechable, queda rápidamente obsoleto debido a la aceleración del cambio tecnológico.³² Cada día los procesos productivos se complejizan y el empleo no calificado (entendido como trabajo manual), va reduciéndose paulatinamente en el mundo más desarrollado.

Lo anterior es determinante para el futuro desarrollo de la América Latina, pues el proceso de globalización puede tener efectos contrapuestos en el mercado del trabajo y en el conjunto de la sociedad provocando mayor segmentación social. Esto se debe a que por una parte, las economías y los procesos productivos modernos requieren cada vez de más trabajadores de alta productividad y con habilidades laborales más específicas, de modo que, éste mismo fenómeno puede

³¹ Schkolnik 1997 (citado en Schkolnik, 2005, pp. 12)

³² Schkolnik M. (2005) Características de la inserción laboral de los jóvenes. Recuperado de http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/20849/sps104_lcl2257.pdf.



provocar una exclusión más permanente de trabajadores con bajos niveles educacionales y calificaciones inferiores.³³

Evolución de la composición de la fuerza de trabajo juvenil

Una vez que los jóvenes han tomado la decisión de trabajar, pueden encontrar rápidamente empleo o bien recorrer distintos estados posibles que van desde la cesantía a los empleos temporales. A continuación analizaremos la evolución que sigue la inserción al mundo del trabajo.

Schkolnik M. (2005) mostro que entre los años 1990 y 2002 los jóvenes que tienen entre 15 a 19 años, 1.562.000 entran en la fuerza de trabajo, pero sólo 899 mil encuentran empleo, 604 mil pasan a engrosar las filas de desempleados y un 59 mil se suman a los que están buscando trabajo por primera vez. Lo que indica que un 39% de los que se incorporaron a la fuerza de trabajo han quedado desempleados. (p.29)

En el tramo siguiente de 20 a 24 años la proporción del aumento de los que subsisten sin trabajo llega al 29%, bastante inferior al tramo etario anterior. La inserción laboral en este caso es más fluida (aun cuando no se conoce la calidad del empleo al que acceden). Finalmente la evolución de la actividad de los jóvenes pertenecientes al tramo entre 25 a 29 años presenta un incremento de 3.094.000 personas en la fuerza de trabajo, con 785 mil cesantes más. Lo que implica un aumento del porcentaje de cesantes con respecto al crecimiento de la fuerza de trabajo del orden del 25%.

En este caso, la situación de los adultos es notoriamente mejor, ya que de 19 millones que ingresaron al mercado del trabajo en esta década, casi 17 millones encontraron ocupación, mientras 2 millones 300 mil pasaron a ser cesantes (un 12%). La cifra de los que buscan trabajo por primera vez es consistente, pues sólo

³³ Castells 1999 (citado en Schkolnik, 2005, pp. 17)



se incrementa para el tramo de los más jóvenes, y luego se reduce en todos los tramos etarios siguientes.

La inserción al mercado del trabajo se incrementa a medida que las personas tienen mayor edad, pero la cesantía es inversamente proporcional a los años, por lo que a menor edad, la situación de los jóvenes que buscan empleo es más precaria, interrumpida, e incierta.

Análisis completo Latinoamérica.

En reflexión, Latinoamérica ha sufrido los cambios sucedidos a la sociedad en el ámbito de la educación y de los procesos productivos, que llevan a reflexionar en torno a la transformación de algunos paradigmas existentes y que recaen sobre las oportunidades laborales de los jóvenes:

El primero es que como ha ocurrido históricamente, una gran parte de los jóvenes busca integrarse al mercado laboral aun cuando no ha terminado sus estudios escolares (básicamente entre los 15 a 19 años). En la actualidad, el término de la enseñanza formal se ha ido transformando en un requisito básico para los empleadores, ya que independientemente de la calidad de la educación representa de algún modo un certificado de cumplimiento de normas, reglas y horarios, etc. (teoría del credencialismo).

El abandono escolar en el mejor de los casos provee del aprendizaje de los oficios junto al padre o a la familia. Este tipo de aprendizaje dota a los jóvenes de un “saber-hacer” importante para su inserción laboral, y forma parte de lo que se denomina experiencia. Sin embargo, esta forma de aprender puede ahora incluso “jugar en contra” o ser contraproducente con el nuevo método de aprendizaje requerido.



La experiencia familiar que entrega el entorno a los jóvenes de menores recursos, sólo los prepara para empleos precarios, informales, en pequeñas o microempresas o por cuenta propia. La velocidad de los cambios tecnológicos en las empresas y en la sociedad requiere de habilidades generales para poder aprenderlos, internalizarlos y utilizarlos adecuadamente, en un proceso de permanente aprendizaje.³⁴ Habilidades que sólo otorgan el sistema escolar y no la experiencia familiar. Los nuevos empleos requieren de mayores capacidades de adaptación a los nuevos entornos, así como del uso de conocimiento abstracto más que de destrezas manuales.

El segundo de los requisitos cada vez más relevantes para ingresar al mundo laboral lo constituye la experiencia y el aprendizaje en la propia empresa. Esto se vuelve imprescindible en circunstancias en que los nuevos procesos productivos se tornan cada vez más complejos, tecnificados y cambiantes.

Una adecuada inserción laboral requiere de aprendizaje a lo largo de la vida, de una puesta al día de los conocimientos y de un proceso de capacitación propiamente laboral. Tanto para el aprendizaje de oficios cada vez más específicos y avanzados, como para la adquisición de habilidades generales imprescindibles. Habilidades como el inglés y la informática por ejemplo, que hasta ahora no se adquieren comúnmente en la educación formal en América Latina. La escasez de oferta de capacitación técnica sistemática, enlazada a la producción moderna es una de las características de los países latinoamericanos. Así como la escasez de técnicos en la pirámide educacional, propiamente tal, en relación a la cantidad de profesionales que se forma cada año.

El tercer desafío que enfrentarán los jóvenes es el de vivir en un mundo cada vez con menos empleos, aun cuando con más oportunidades de trabajar y emprender, gracias a la globalización de las comunicaciones. Los empleos se tornan menos estables, de corta duración, flexibles en cuanto al lugar y jornada de trabajo. Los

³⁴ Brunner y Elacqua, 2003 (citado en Schkolnik, 2005)



contratos permanentes, en una misma empresa, en un mismo puesto de trabajo se extinguen.

Ni los oficios aprendidos en el trabajo, ni los títulos profesionales aseguran mayor empleabilidad, en el mundo globalizado, se requiere de otras habilidades. En este sentido, el tema es que la escuela permita no sólo adquirir conocimientos, sino que preparar y promover el desarrollo de una cierta capacidad emprendedora. Lograr mayores niveles de escolaridad, no es suficiente, la educación debe tener sentido para los jóvenes pobres, debe permitir visualizar un futuro con proyecto laboral y tejer redes sociales para construirlo.

Adicionalmente, y en relación a lo anterior, la urbanización y la escolarización masiva ha significado que la inserción laboral de los jóvenes se convierta en un proceso “no natural”, como ocurría en economía más rurales, y atrasada. No sólo se ha perdido el contacto directo que otorgaban los procesos productivos más familiares, sino que también la interacción con redes y entornos sociales que permitían asegurar un empleo luego del desarrollo de un cierto oficio. De allí que los jóvenes deben ser capaces de autogenerarse empleos y no necesariamente buscar ser contratados como asalariados.

Las mayores inseguridades de inserción laboral, debido a la falta de contratos permanentes y estables, ponen en jaque la capacidad de cobertura de los sistemas de protección social. En este sentido el acuerdo social para enfrentar la búsqueda de compensaciones a la mayor inestabilidad son indispensables (como por ejemplo; seguros de cesantía). Así como, por lograr un mayor equilibrio a lo largo de la vida que permita asegurar el cumplimiento de los requerimientos productivos, pero también de la permanencia en sistemas educacionales y de capacitación que aprovechen las etapas de desempleo (como por ejemplo; sistema de certificación de competencias en períodos de cesantía) para no interrumpir el proceso permanente formativo laboral que se requiere hacia el futuro.



Pero esta problemática, no solo surge en América Latina, por lo que la Unión Europea realizó distintos estudios para analizar los problemas que presentan los jóvenes, que estudian o trabajan y de esta manera darle solución o crear políticas que fomenten un desarrollo laboral pleno.

Situación laboral de los (a) Jóvenes de Europa

La recesión ha afectado de forma diferente a los hombres y las mujeres; lo mismo se observa entre los jóvenes que han perdido el trabajo.³⁵ Los estudios de Eurofound indican que el grupo de los hombres jóvenes es el más afectadas por el desempleo en países como Bélgica, Estonia, Grecia, Irlanda, Italia y Reino Unido. Parecen influir en ello determinados aspectos estructurales del mercado de trabajo y ciertas cuestiones educativas.

En esos países, los sectores que se vieron afectados antes por la recesión y empezaron a perder empleo, como la industria y la construcción, son también los que tradicionalmente han empleado más hombres. Además estaban en marcha en ellos grandes cambios estructurales, caracterizados en general por un desplazamiento del empleo del sector industrial al de servicios (es decir, de un sector con predominio de los hombres a otro con predominio de las mujeres).

Por último, los hombres jóvenes tienen en general niveles de calificación más bajos, relacionados a menudo con un nivel educativo más bajo, que las mujeres jóvenes.

Países como Alemania y Austria han tratado de mitigar los efectos de la recesión a través de medidas proyectadas para grupos específicos de beneficiarios, en el ámbito del sistema global de formación profesional y técnica (Sistema Dual). Al impartirse formación adicional y promoverse el aprendizaje a través de incentivos

³⁵ Unión Europea (2011) Estrategias innovadoras para facilitar la transición escuela- trabajo" Estado Del Arte [En línea] Italia Lavaró <http://www.search-document.com/pdf/2/estado-del-arte.html> [2014,27 de julio]



económicos para las empresas, las pérdidas de empleo en la industria han sido menos acusadas. No obstante, vuelve a aparecer una diferencia de género: son los varones jóvenes los que se han beneficiado, ya que tienden a estar sobrerrepresentados en los sectores que hacen un mayor uso de la formación profesional y técnica.³⁶

Las complicaciones producidas por la recesión en los jóvenes han afectado algunos de aspectos de géneros, en éste caso los varones aprovechan ciertos beneficios a nivel educativo y los que toman esta oportunidad sin importar su género o condición social, avanzan en la oportunidad de empleos, mientras que los que no aprovechan las oportunidades educativas califican para el sector joven de riesgo, sector que afecta no solo su futuro personal sino que familiar y social.

Entre los jóvenes, que se encuentran en riesgo de exclusión laboral y social, están los pertenecientes a la categoría más amplia de los que no estudian ni trabajan (denominados como «NiNi») Se trata de jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 24 años que se han desvinculado del trabajo y de la educación y que presentan un mayor riesgo de exclusión, tanto laboral como social.

Dentro de ellos, están en situación especial de riesgo los económicamente inactivos, los desempleados de larga duración y los que ya eran vulnerables antes del inicio de la recesión, como los menos calificados, los discapacitados o con problemas de salud mental y los inmigrantes (en particular, las mujeres).³⁷

Varios factores aumentan la vulnerabilidad de los jóvenes a la exclusión. En primer lugar, es más probable que desempeñen trabajos temporales o a tiempo parciales. Aunque en ocasiones estas modalidades les resulten beneficiosas por ejemplo, para combinar el empleo y los estudios, con frecuencia no las han elegido y aumentan sus probabilidades de percibir bajos ingresos anuales.

³⁶ Simms M. 2011 (citado en Unión Europea, 2010)

³⁷ Comisión Europea, informe sobre inclusión Social (2010)



En algunos Estados miembros de la Unión Europea, los trabajadores jóvenes con poco tiempo de cotización no tienen derecho, en ocasiones, a la prestación de desempleo y han de recurrir finalmente a otras fuentes de apoyo, como las prestaciones de incapacidad. El aumento de la inseguridad asociado a la incertidumbre del trabajo y al desempleo de larga duración puede perjudicar la salud en virtud de efectos tanto directos como indirectos (como los cambios en el comportamiento de salud, el consumo de alcohol, la adopción de comportamientos más arriesgados, etc.).

Por otra parte, los jóvenes y las personas con problemas psiquiátricos o problemas de dependencia de sustancias están en riesgo cada vez mayor de quedarse sin hogar, y esto no es solo a consecuencia de la recesión en los diferentes países de Europa (Unión Europea, 2011).

Como surgen los jóvenes en riesgo conocidos como NINI

El acrónimo inglés NEET, del que procede el NiNi español, surgió en el Reino Unido a finales del período de 1980.

Fue empleado por investigadores y funcionarios públicos para categorizar determinadas experiencias con los jóvenes, vinculadas principalmente a la situación resultante de los cambios en las políticas que dejaron fuera de las prestaciones de desempleo a los del grupo de edad de 16 y 17 años.

Desde entonces, el interés por el grupo de los llamados NiNi ha crecido a escala de la UE, habiéndose adoptado definiciones equivalentes en casi todos los Estados miembros de la Unión Europea, referidas en especial a los jóvenes de 15-24 años.



Ese interés por el fenómeno de los NiNi ha aumentado, también como consecuencia de la crítica, que se dirige frecuentemente a los indicadores tradicionales de la actividad laboral de los jóvenes, por entender que tienen una relevancia limitada debido al elevado número de los que no se incluyen en la población activa por estar todavía estudiando, formándose o en la universidad.

Por estas razones, en los últimos años se han realizado varios estudios promovidos por el sector académico, por las administraciones públicas o por las organizaciones internacionales para investigar el caso de los jóvenes que se desvinculan tanto del trabajo como de la educación y que posiblemente están en alto riesgo de exclusión laboral y social.

La necesidad de prestar más atención a la generación NiNi es esencial en la nueva serie de directrices para las políticas de empleo propuestas por la Comisión Europea el 27 de abril de 2010. En ellas se declara: «A fin de ayudar a los jóvenes, especialmente a los que no tienen trabajo y no siguen ningún tipo de formación, los Estados miembros, en cooperación con los interlocutores sociales, deberán establecer sistemas para que las personas que finalicen sus estudios puedan encontrar un primer trabajo o tengan posibilidades de continuar su educación y su formación a través de puestos de formación o en prácticas, entre otras cosas, e intervenir rápidamente ante la aparición del desempleo juvenil».

La generación NiNi constituye una categoría heterogénea, que comprende diferentes grupos: los jóvenes dispuestos a trabajar y que buscan empleo activamente, los que no están dispuestos o no están buscando trabajo, los que padecen enfermedad de larga duración o presentan incapacidad y los que, por sus responsabilidades de cuidado de hijos o de familiares, no están disponibles para el trabajo.



Aunque todos tienen en común que no participan en el mercado de trabajo ni en la educación, presentan experiencias, características y necesidades muy diferentes y requieren distintas formas de intervención. Según las últimas estimaciones de Eurostat y de la OCDE,³⁸ en 2009 los NiNi constituían el 12,4 % de los jóvenes de 15–24 años de edad en la UE-27. Esta cifra, sin embargo, varía mucho de unos países a otros: del 4,1 % en los Países Bajos al 19,5 % en Bulgaria. En Italia y en el Reino Unido, la población NiNi suma aproximadamente 1,1 millones de los jóvenes de 15–24 años de edad.

En general, entre los NiNi hay más mujeres que hombres. Así ocurre, sobretodo, en el grupo de edad de 20 a 24 años. En cambio, hay más hombres en el grupo de 15–19 años, en 2009.

Desde el punto de vista educativo, aproximadamente la mitad de los NiNi de la Unión Europea (UE) han completado el primer ciclo de secundaria, aunque las proporciones varían ampliamente entre los Estados miembros.³⁹ La inclusión en la categoría NiNi es reflejo tanto de los resultados del sistema educativo (y del potencial de transición a partir de él) como de las condiciones del mercado laboral para los jóvenes, y las combinaciones de estos factores pueden variar considerablemente entre unos Estados miembros y otros.

Los estudios empíricos muestran que el riesgo de inclusión en la categoría NiNi es mayor entre los jóvenes que crecen en entornos desfavorecidos, como los vinculados a los malos resultados escolares, a la falta de apoyo, a la mala salud física o mental, al abuso de sustancias o a la delincuencia.⁴⁰

³⁸ OCDE, Empleo para Jóvenes, Paris (2010)

³⁹ Unión Europea (2011) Estrategias innovadoras para facilitar la transición escuela- trabajo"
Recuperado <http://www.search-document.com/pdf/2/estado-del-arte.html>.

⁴⁰ Yates S. & Payne M. (2006) citado por Unión Europea (2011)



En su proyecto de investigación «Empleo para jóvenes», referido al enfoque del desempleo juvenil en 16 países, la OCDE hace referencia a dos grupos en mayor situación de riesgo: el de los «jóvenes que se quedan rezagados» y el de los «mal integrados». Los del primer grupo se enfrentan con diversas circunstancias que se combinan para reforzar su situación desfavorecida, como sucede con los que abandonan prematuramente los estudios (sin haber completado la enseñanza secundaria), viven en zonas deprimidas y son de origen inmigrante o pertenecen a grupos minoritarios. Se encuentran en alto riesgo de quedar completamente fuera del mercado de trabajo.

El grupo de los «mal integrados» corresponde a jóvenes que a menudo han completado al menos la enseñanza secundaria pero que fluctúan entre el trabajo temporal y los períodos de desempleo, incluso en épocas de fuerte crecimiento económico.

Esta situación afecta en especial a España, Francia y Portugal, países caracterizados por las elevadas barreras de entrada al mercado de trabajo y por la creación de empleo principalmente por la vía de los contratos temporales y a través de empresas de trabajo temporal. El remedio de la situación requiere cambios más profundos de las políticas generales de mercado de trabajo en los países en los que predominan estas prácticas laborales.

En todo caso, debido a la recesión que golpeó a Europa en 2008, acaban también en la categoría NiNi una proporción creciente de los jóvenes con enseñanza terciaria. Así se advierte sobre todo en Estonia, Grecia e Italia, donde aproximadamente el 20 % de las personas con enseñanza terciaria forman parte de los NiNi.

La generación NiNi puede percibirse como una generación de talentos perdidos y, en medida cada vez mayor, como una parte de una población activa «no usada». Son evidentes los amplios costes económicos y sociales para la sociedad, en



forma de pérdida de ingresos fiscales, coste adicional de los servicios sanitarios y médicos, coste de las actividades delictivas, exclusión social y riesgo de «salida voluntaria» de la vida cívica.

En solución a los errores sin duda es necesario considerar una importante subestimación del asunto juvenil por parte de muchos países. De hecho, durante las crisis, como lo demuestran todos los estudios realizados por la Comisión Europea y Eurofound, son las generaciones más jóvenes las que pagan el precio más alto.

Para los jóvenes, la relación con el trabajo especialmente en los últimos 20 años se ha vuelto progresivamente cada vez más difícil, fragmentada y escasa, empujándolos a alejarse no sólo de los lugares de producción, sino también de aquella cultura del trabajo que es el principal motor de los procesos de desarrollo. Paralelamente, las empresas, privándose de la contribución cultural de las generaciones más jóvenes, pierden el potencial innovador que los jóvenes o sea, la parte más escolarizada del cuerpo social pueden llevar.

“En Italia país que en el 2010 tenía más de dos millones de jóvenes NiNi y donde actualmente existe un riesgo de recesión justo cuando se debe hacer el mayor esfuerzo para la innovación”. La mayoría de la población joven vive fuera o al margen del mercado de trabajo; por otra parte, los sistemas de producción, cada vez más incapaces de explotar el capital intelectual de esta generación, tienen dificultades para garantizar los niveles de competitividad y productividad necesarios para sostener los procesos de crecimiento.

Por esta razón los altos niveles de desempleo intelectual registrados en varios países europeos (como Italia, España y Grecia), son evidencias del hecho de que no hay necesariamente una correspondencia directa entre los años de estudio y la empleabilidad. Sin duda, debemos abstenernos del confiar a la educación y a la



formación un rol milagroso para facilitar la inserción profesional de los jóvenes.

Es posible afirmar, por tanto, que para desarrollar intervenciones dirigidas a mejorar la inserción de los jóvenes latinoamericanos en el mercado laboral, puede ser decisivo operar precisamente en las direcciones indicadas, centrándose en el aprendizaje, en la relación entre la oferta formativa y las necesidades de las empresas y, por último, es servicios eficaces de mediación que faciliten una mejor transición de los jóvenes en mercados cada vez más competitivos.

Con estas propuestas algunos países formulado iniciativas, programas y proyectos donde su principal objetivo es insertar a los jóvenes en el campo laboral hay que resaltar que estos proyectos incluyen a jóvenes de diferente sexo, escolaridad y hasta discapacidad

- **Fondo Social Europeo (2007-2013).** El F.S.E. está destinado a fomentar las oportunidades de empleo y movilidad profesional de los trabajadores, así como facilitar su adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción, especialmente mediante la formación y la reconversión profesional. Sus **Actuaciones** principales son:
 - Ofrecer a los desempleados posibilidad de inserción en el mercado laboral (Formación Profesional Ocupacional, Autoempleo).
 - Combatir el paro prolongado mediante acciones de reinserción laboral de los desempleados (bonificaciones por contratación a parados de larga duración).
 - Ofrecer vías de inserción profesional a los jóvenes, a través de la formación en alternancia y la práctica profesional (Escuelas Taller y Casas de Oficios).
 - Apoyar la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral.
 - Apoyar las iniciativas locales que contribuyan a la generación de empleo.
 - Refuerzo de la educación técnico profesional (*Actualización de la ordenación de la Formación Profesional, con particular énfasis en el desarrollo del repertorio de Certificados de Profesionalidad*).



- **EQUAL.** La iniciativa comunitaria EQUAL está dirigida a promover nuevas prácticas de lucha contra todo tipo de discriminación y de desigualdad en el mercado de trabajo en un contexto de cooperación nacional y facilitar la inserción social y profesional de las personas.⁴¹
 - Se establecen varios grupos o Áreas Temáticas:
 - Inserción y Reinserción.
 - Creación de empresas.
 - Racismo y Xenofobia.
 - Adaptabilidad.
 - Conciliación vida familiar y profesional.
 - Reducir los desequilibrios de género y la segregación.

Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).

- **Progress:** Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social.
- **Leonardo Da Vinci.** Es un programa creado por la Unión Europea para promover un marco en materia de educación y formación profesional.

Otras instituciones que se encargan de la inserción laboral de los jóvenes.

- **COIE** (Centro de Orientación e Información para el Empleo).
- **IRIS** (Instituto Regional de Inserción Social). Establece programas de inserción ocupacional para grupos desfavorecidos (minorías étnicas, etc.).
- **Centro Juvenil de Orientación Laboral.**
- **Fundación Tomillo.** Destinada a realizar actividades de carácter social relacionadas con la educación, formación y empleo.
- **FEAPS, ONCE,** etc.

El Técnico Superior en Integración Social participará en diferentes Programas y Proyectos junto con otros profesionales.

⁴¹ Prof. Centro de Documentación (2002) Servicios a la comunidad, Madrid [En línea] CEDE https://www.serina.es/empresas/cede_muestra/310/TEMA%20MUESTRA.pdf [2014, 19 de julio]



Principales modelos y experiencias de políticas públicas en Europa

Alemania.

En Alemania, la política en materia de trabajo se articula en tres niveles administrativos y de gobierno: el Gobierno Federal, las regiones (“Länder”) y los ayuntamientos. El Ministerio de Trabajo y Asistencia Social (BMAS) confía la gestión de los servicios a la Agencia Federal de Trabajo (BA).⁴² El Gobierno establece las líneas guía de las políticas activas y legisla las pasivas, mientras que la BA pone en práctica las políticas con sus instrumentos y estrategias. Las prioridades en materia de políticas laborales y los objetivos anuales se establecen entre el BMAS y la BA.

En los últimos años se han introducido nuevos cursos de formación según el modelo anglosajón de bachelor y master que permiten a los estudiantes obtener un grado universitario para entrar en el mundo laboral con mayor rapidez, y se ha introducido una mayor flexibilidad de acceso al recorrido académico, que ahora también es posible después de realizar un módulo profesional.

Cada vez adquiere más importancia la facilitación y el patrocinio de programas educativos preescolares con el objetivo de estimular la curiosidad y el talento de un niño lo antes posible. Por último, existe un esfuerzo concertado (cofinanciado por el BMAS y por el mundo empresarial) para llevar a todos los jóvenes a una relación de formación profesional, condición indispensable para lograr un empleo.

⁴² *Ibíd.* Unión Europea (2011) p. 68



Francia

En el ámbito de las políticas laborales, el enfoque francés no se concentra en el concepto de estabilización, sino en la capacidad de empleo, flexibilidad y seguridad.

Las principales instituciones involucradas: Pole Emploi, le Maison d'Emploi y l'Agefiph.

Los principales actores institucionales.

Pole Emploi: es la expresión directa del Ministerio de Trabajo y punto de referencia para la aplicación de las políticas y el suministro de los servicios laborales y de formación.

Maison de l'Emploi: las oficinas de Maison de l'Emploi, distribuidas por todo el territorio y promovidas de maneras diferentes, son formas de colaboración local orientadas al desarrollo local y, por tanto, a la ocupación, especialmente de los jóvenes. Están formadas por organismos públicos locales, cámaras de comercio, asociaciones de empleadores y sindicatos, Pole Emploi, organismos de formación profesional, etc.⁴³

Las políticas para la transición de los jóvenes de los estudios a la vida adulta y profesional.

El principio guía de las políticas juveniles alemanas es la convicción de que una formación actualizada y de buen nivel crea el fundamento para la capacidad de ocupación las generaciones futuras. Por este motivo, se da la máxima importancia a la formación profesional.

⁴³ Ibíd. Unión Europea (2011) p.75



El pilar fuerte de la implantación de la formación es el sistema dual, una formación que tiene lugar en la parte teórica en los centros de formación profesional y en la parte práctica en las empresas interesadas en formar a los jóvenes para asegurarse los mejores trabajadores en el futuro.

El sistema dual se somete a una monitorización y actualización constantes dialogando con los sindicatos y la patronal. Gracias a la cercanía con el mundo laboral, este tipo de formación ofrece buenas oportunidades de empleo.

Las políticas para la transición de los jóvenes de los estudios a la vida adulta y profesional

En la crisis global actual, la tasa de desempleo en Francia ha aumentado en un 2,1%, inferior a la media de los países de la OCDE, del 2,8%. Sin embargo, Francia ya se encontraba en una situación difícil antes y actualmente el 9,9% de la fuerza de trabajo está desempleada, es decir, un 1,4% más respecto a la media de la OCDE. Como siempre, los jóvenes y las personas con menor experiencia pagan el mayor precio: la tasa de desempleo entre los jóvenes de entre 15 y 24 años ha aumentado en 4,3 puntos respecto a finales de 2007 (22% en mayo de 2010); para los trabajadores con escasa cualificación ha aumentado en 4 puntos en dos años (15,3% a finales de 2009).

Las políticas para la ocupación toman la forma de ayudas al empleo y medidas de formación profesional. En 2009, más de 1.874.000 personas entraron en dispositivos específicos de apoyo a la ocupación, un aumento del 10% respecto a 2008.

El contrato de aprendizaje es un contrato temporal, de 1 a 3 años (4 para discapacitados) con las garantías de los contratos normales que también incluye el horario pasado en Centros de Formación para Aprendices (CFA). El sueldo es porcentualmente inferior, según una tabla concreta, al salario mínimo. Un contrato



indefinido se puede suspender para pasar a un contrato de aprendizaje firmado con el mismo empleador si éste y el trabajador están de acuerdo.

El “contrato initiative employ” – CIE se ha creado para permitir un retorno rápido al empleo estable por parte de las personas que encuentran dificultades especiales de acceso a la ocupación. El CIE está dirigido a desempleados que encuentran problemas sociales y profesionales de acceso al trabajo.

En marzo de 2011 se aprobó el **“Programa de inversión en el futuro”** a favor de la alternancia con un valor de 500 millones de euros. Se divide en 2 acciones:

- 250 millones de euros destinados a 50 proyectos de desarrollo del sistema de formación para apoyar la creación, la ampliación o la reconversión de centros de formación dirigidos a los servicios para jóvenes trabajadores en alternancia, centrando las acciones en los “oficios del futuro”.
- 250 millones de euros destinados a crear 15 mil puestos suplementarios, junto con la consolidación de soluciones de vivienda para los jóvenes. Esto abrirá nuevas posibilidades para el alojamiento de los jóvenes adultos participantes en actividades de formación en alternancia.⁴⁴

El programa se organiza en el marco de una convocatoria a presentar proyectos que permanecerá abierta del 2011 a 2014.⁴⁵ El proyecto dará prioridad a los “oficios del futuro” y a las prácticas innovadoras

En el desarrollo de intervenciones para promover la inserción laboral de los jóvenes en los países de América Latina puede ser útil tener en cuenta la

⁴⁴ Ibíd. Unión Europea (2011) p. 79

⁴⁵ ECOTEC Research and Consulting Ltd (2000). Evolución comparativa de las políticas de empleo. Madrid. [En línea] <http://sid.usal.es/idoocs/F8/8.4.1-3094/8.4.1-3094.pdf> [2014, 27 de julio]



Causas y consecuencias de la inserción laboral en los estudiantes de la carrera de Comunicación Social, UNAN-León, año lectivo 2014.



experiencia adquirida por los países de Europa, evitando los errores cometidos allí, pero, en paralelo, valorizando los modelos y programas de acción que han sido capaces de garantizar un acceso al trabajo de la generaciones más jóvenes.



Hipótesis

Los estudiantes activos que trabajan en Medios de Comunicación u otros oficios son más propensos a bajar su rendimiento académico, en comparación a los estudiantes que no están inmersos en ninguna labor.



Operacionalización de las variables.

Variab les	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Índices
Independiente: Inserción laboral de los estudiantes de comunicación social	Inserción laboral en los diferentes medios de comunicación y otros trabajos en los estudiantes de la carrera de Comunicación Social.	Socioeducativa	Tipos de trabajo: En instituciones privadas o del estado. Comercio. Zona franca. Agricultura.	SI NO
			-Bajo rendimiento académico.	70-79 60-69
			-Asistencia. -Participación fundamentada. -Cumplimiento de tareas. -Trabajo por distintas razones. -Problemas emocionales.	Alta____ Baja____ Concreta____ Divagar____ Económico____ Social____ Familiar____
Dependiente: Desmotivación al estudio	Nivel de desinterés que tienen los estudiantes en el estudio.		90-100 80-89 70-79 60-69	Excelente____ Muy bueno____ Bueno____ Regular____ Deficiente____
Dependiente: Rendimiento académico	Es la escala cuantitativa en que se mide el conocimiento adquirido por los estudiantes.			



IV. DISEÑO METODOLOGICO

Paradigma metodológico:

La realización de la investigación se desarrolla bajo un enfoque cuali-cuantitativo. Se hace uso de los instrumentos de ambos enfoques para lograr los resultados esperados, porque lo que es necesario contabilizar e identificar las incidencias del problema en los estudiantes

En el caso del enfoque **Cuantitativo** se utiliza para “valorar de manera numérica la incidencia de este fenómeno en la vida del estudiante” (Pineda & Alvarado, 2008 p.34).

A la vez respaldamos en el enfoque **Cualitativo** para comprender la realidad, bajo la cual trabajan los estudiantes en los diferentes medios u oficios, además de las condiciones de trabajos a las que son expuestos por su inexperiencia.

Tipo de estudio:

El tipo de estudio a realizar en la investigación es Analítico-descriptivo; ya que en el estudio Analítico determinamos cuáles son las causas o factor de riesgo en fenómeno a investigar.

Mientras que en el estudio Descriptivo determinamos ¿Cómo es el fenómeno? y ¿Cómo está?, ¿Quiénes, Cuándo y Dónde se presenta el problema a estudiar?

Así mismo el estudio es de carácter Prospectivo, por lo que la información recopilada es actual y se realizó en el periodo determinado en el problema de investigación.

En cuanto al tiempo de la ejecución, es de corte Transversal porque está dirigido al estudio de la inserción laboral de los estudiantes en los medios de comunicación en el periodo Marzo-Agosto 2014. Es decir que el investigación se realizó en un periodo corto de tiempo.



Área de estudio:

El área de estudio en la investigación son los estudiantes de la carrera de Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN-León.

Universo:

El universo son todos los estudiantes activos de la carrera de Comunicación Social, que en su total en el 2014 son 156 estudiantes distribuidos, de II a V año respectivamente.

Muestra:

La muestra seleccionada para esta investigación es de 15 estudiantes ya que estos son los que realmente cumplen con los criterios de inclusión planteados en la investigación.

Tipo de muestreo:

La muestra elegida es intencional, debido a que este tipo de muestra permite seleccionar a los estudiantes que están involucrados en el problema a investigar, ya que éstos deberán cumplir con los requisitos presentados en los criterios de inclusión, lo que permitirá obtener mejores resultados en las encuestas.

Criterios de inclusión:

- Estudiantes activos de la Carrera de Comunicación Social de II a V año.
- Estudiantes que trabajan en Medios de Comunicación Social u otros oficios ajenos a la Comunicación.
- Estudiantes que no estén realizando Prácticas Profesionales estipuladas en el pensum académico de la Carrera.
- Estudiantes que no sean egresados de Comunicación Social.



Métodos e instrumentos en la recolección de datos

Los métodos e instrumentos utilizados en la recopilación de datos de esta investigación fueron seleccionados en dos tipos de fuentes de información:

Fuentes de información primaria:

- Cuestionario dirigido a los estudiantes de la carrera de Comunicación Social.
- Entrevista a estudiantes involucrados en el problema (informantes claves) carrera de Comunicación Social
- Entrevista al director de la carrera de Comunicación Social, Msc. Víctor Castro Mairena.
- Entrevista a la Vice-decana de la Facultad, MSc. Martha Lorena Guido.

Fuentes de información secundaria:

- Recopilación Bibliográfica.
- Metodología de la Investigación (Pineda & Alvares, 2008).
- Tesis de la Carrera de Comunicación Social.
- Información en línea.

Plan de Tabulación y Análisis:

Las muestras obtenidas a través de las encuestas realizadas a los estudiantes de la carrera de Comunicación Social fueron procesadas mediante el programa Microsoft Excel 2010 y analizadas mediante gráficos de barra y de pastel.

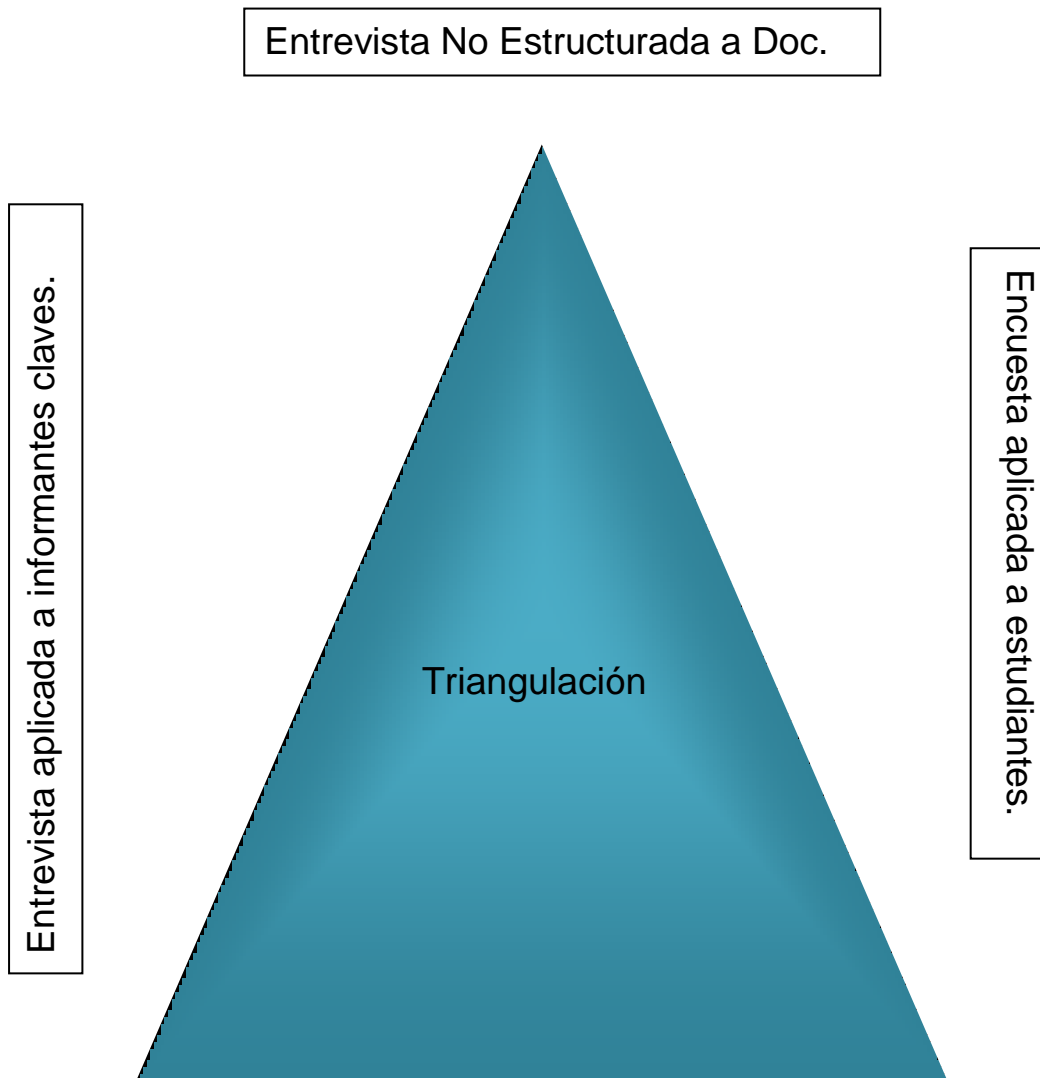
Procedimiento:

El estudio se realiza en tres etapas: la primera fue la selección de la muestra estudiada, la segunda consiste en la recolección de datos e información a través de las encuestas, entrevistas informantes claves y entrevistas no estructuradas y la tercera es el análisis y la interpretación de los datos e información recopilada.



Triangulación del instrumento

Se utiliza la siguiente triangulación para validar la investigación a través de la información obtenida por los instrumentos utilizados como fueron la encuesta y Entrevistas dirigida a las autoridades y estudiantes involucrados o no en la problemática de inserción laboral.



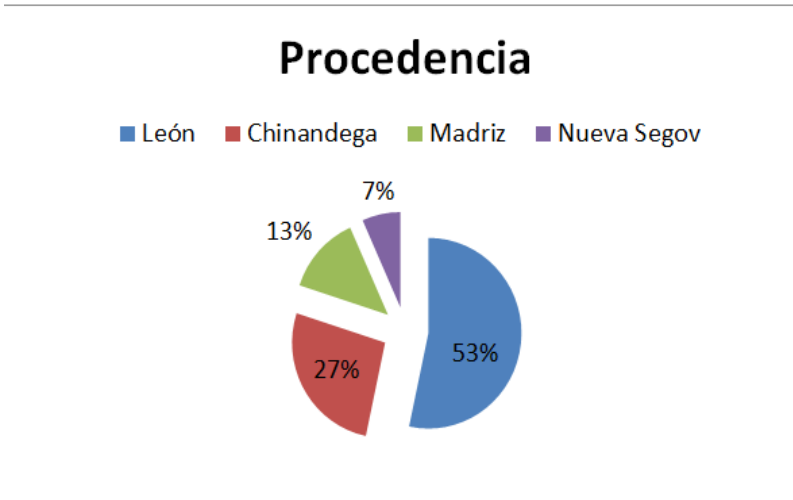


V. Resultados.

Tras la obtención e interpretación de los datos, éstos son los hallazgos más relevantes, en cuanto a las encuestas realizadas a estudiantes de la modalidad regular de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades.

I Datos Generales.

Gráfico N. 1 Procedencia de los estudiantes encuestados.



En este gráfico se detalla que los estudiantes encuestados de 2do a 5to de Comunicación son en su mayoría de la ciudad de León y sus municipios (El Sauce) esto equivalen al 53%(8) y un 27%(4) son de Chinandega y sus municipios (Chichigalpa) y el resto son del norte del país, Madrid 13% (2) Nueva Segovia 7% (1).

Gráfico N. 2 Distribución por sexo de los estudiantes encuestados.

En el gráfico siguiente se manifiesta el sexo predominante en los estudiantes encuestados 60% (9) son del sexo femenino y 40% (6) son del sexo masculino.

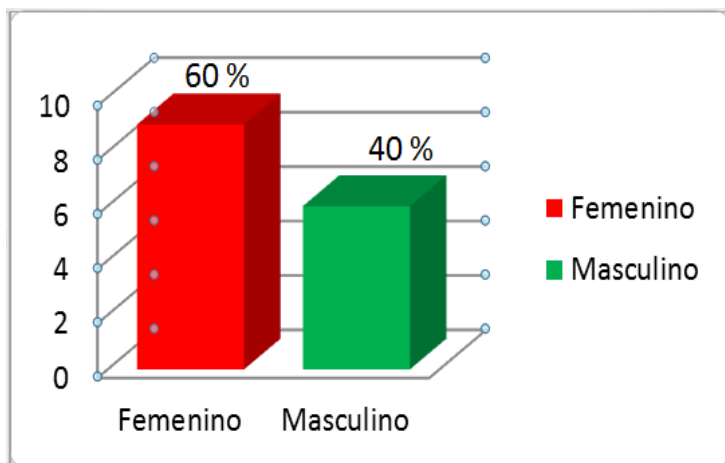




Gráfico N. 3 Edad de los estudiantes encuestados.

El gráfico muestra las edades de los encuestados de 17 años son el 7%(1) los de 18,19 y 20 tienen cada uno el equivalente de 13%(2) pero la mayoría de los estudiantes son de 21 años 27% (4) y el resto son mayores de 22 años que equivalen 27%(4).

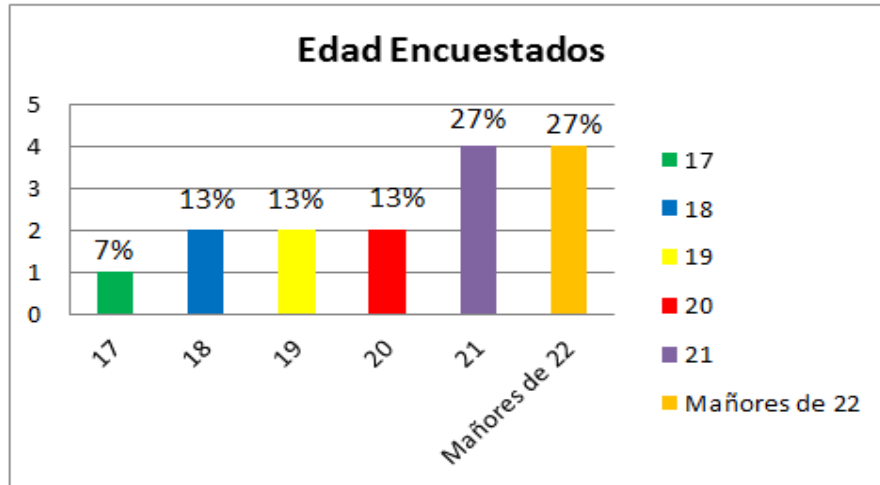
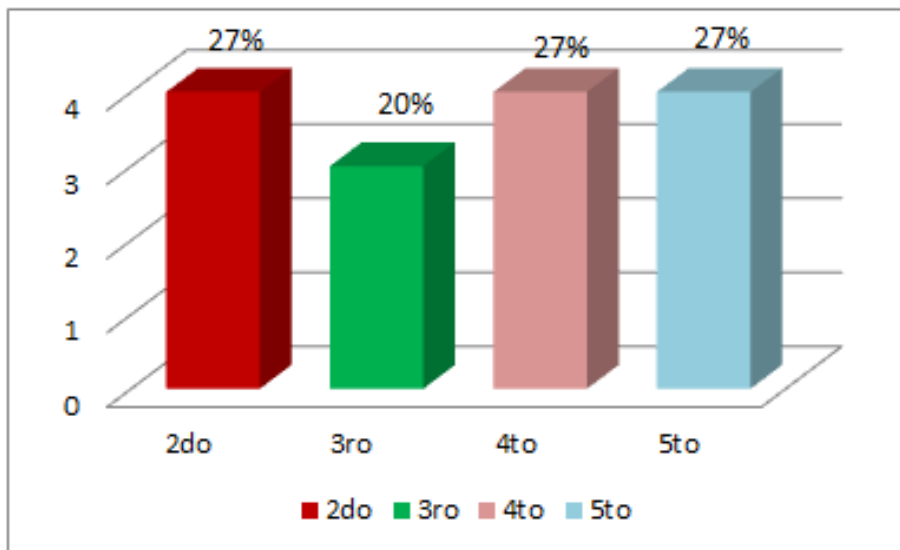


Gráfico N. 4 Año que cursan los encuestados.

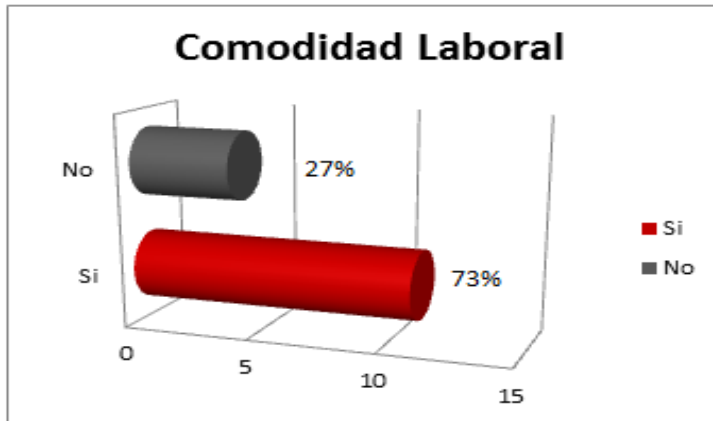
En este gráfico se muestra que la mayoría de los encuestados son de 2do, 4to y 5to con un 27% (4) cada uno y una minoría son de 3ro 20% (3).





Objetivo 1. Establecer las causas que conllevan a los estudiantes a obtener una plaza laboral, cuando estos son estudiantes activos de la carrera de comunicación social.

Gráfico N. 5 Los encuestados manifiestan si ellos se sienten bien en su trabajo.



El gráfico refleja el estado de ánimo y comodidad que los encuestados sienten en su trabajo se observa que el 27% (4) no se sienten bien en su trabajo y la mayoría que es 73% (11) se sienten muy bien en su trabajo.

Gráfico N. 6 Los estudiantes encuestados nos explican si el trabajo que realizan es a fin a la Carrera de comunicación o ajeno a esta carrera.

En este gráfico se presenta los tipos de trabajos que pueden realizar ordenados de la siguiente manera:

- a) Medios de Comunicación Social (radio, TV, Prensa escrita).
- b) Oficio afines Comunicación Social.
- c) Otro oficio no vinculado a la Carrera.

El 47% (7) trabajan en medios de Comunicación, el 40% (6) ejercen un oficio no vinculado a la Comunicación y el 13% (2) en trabajos que tienen afinidad con la Carrera de comunicación.

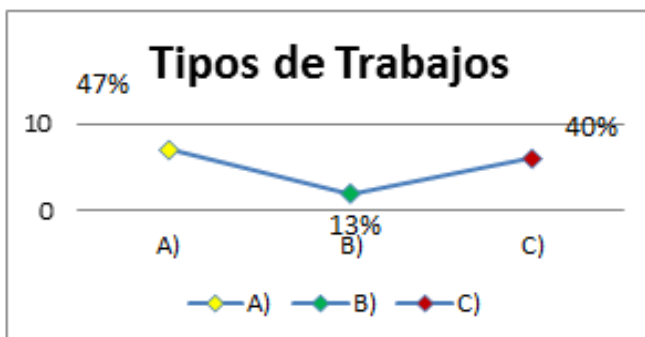


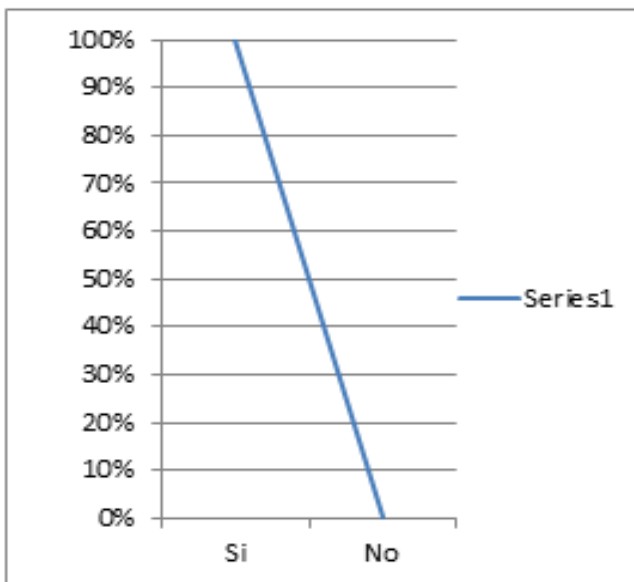


Gráfico N. 7 Este gráfico nos explica los medios más frecuentes en los que trabajan los estudiantes encuestados.

El medio más frecuente según los estudiantes encuestados es la Radio 33% (5) seguido de la TV 27% (4), mientras que la prensa escrita y trabajos a fines tienen 20% (3) cada uno.



Gráfico N. 8 Se les pregunto a los estudiantes encuestados si ellos consideraban importante estar inmersos en un medio de comunicación mientras estaban estudiando.



El 100% de los estudiantes encuestados manifestaron que es muy importante estar inmersos en medios de Comunicación.

Ya que los estudiantes consideran que esto les brindara más experiencia, conocimientos e interacción con los medios de comunicación.



Gráfico N. 9 Los estudiantes manifiestan la cantidad de tiempo que llevan laborando.

La mayoría de estudiantes encuestados que equivale a un 53% (8) dicen llevar entre 3-8 meses laborando y el 47% (7) llevan entre 1 a 5 años laborando.



Gráfico N. 10 Se les pregunto a los estudiantes encuestados la manera en la que trabaja.

Ellos nos dijeron que un 87% (13) lo hacen de forma voluntaria y que un 13% (2) trabajan por contrato.

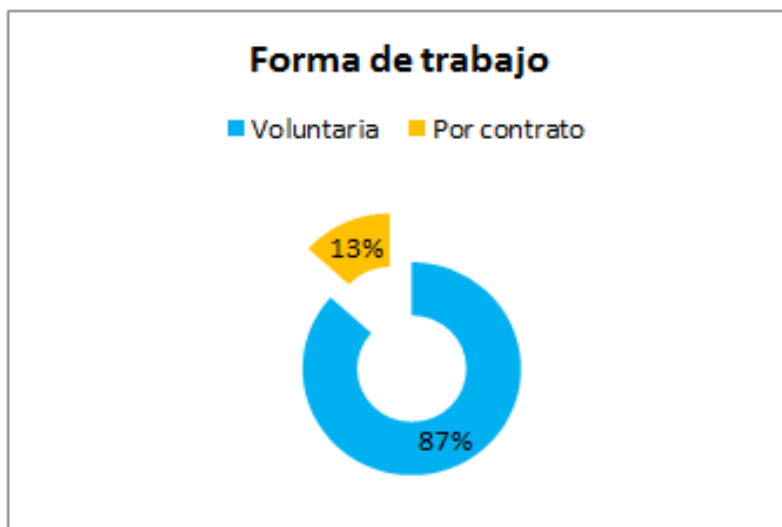
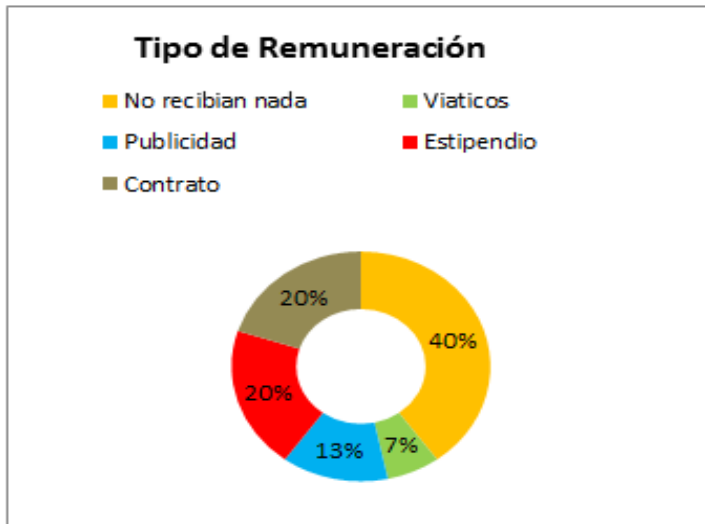




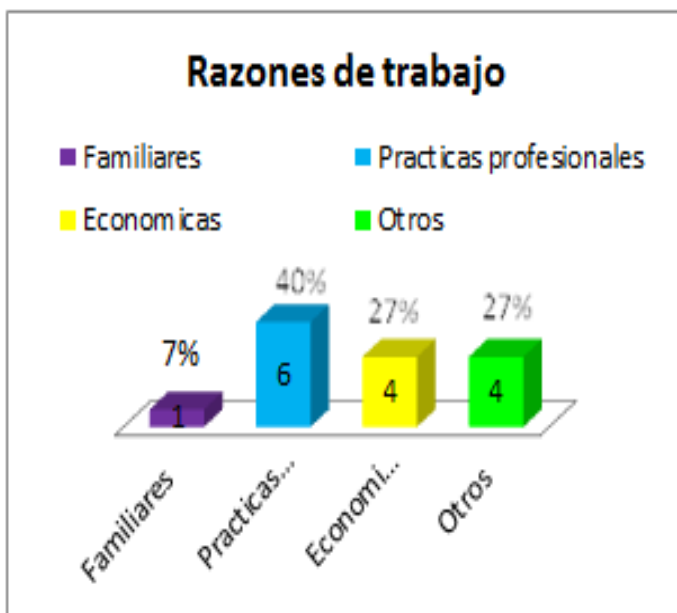
Gráfico N. 11 Los estudiantes encuestados dijeron el tipo beneficio que recibían ya sea por contrato o de forma voluntaria.



Éstos alegan que un 40% (6) no reciben nada por el trabajo que realizan, un 20% (3) tienen un contrato laboral, otro 20% (3) reciben un estipendio, un 13% (2) reciben beneficios por publicidad y un 7% (1) recibe viáticos por el trabajo que realizan.

Gráfico N. 12 Los encuestados presentan razones por las que trabajan.

Estas razones nos muestran que la mayoría de los encuestados un 40% (6) es por practicar lo aprendido en las aulas de clases.



Un 27% (4) manifiestan que trabajan por razones económicas, un 27% (4) tienen otras razones (*por voluntad, entretenimiento, otros.*) que los llevan a realizar su trabajo y una minoría que equivalen al 7% (1) sus razones son familiares.



Objetivo 2 identificar consecuencias que inciden en los estudiantes de la carrera de comunicación social que desempeñan una labor en medios de comunicación social u otros oficios.

Gráfico N. 13 Preguntamos a los encuestados si le ajustaba el tiempo para estudiar y trabajar de forma simultánea.

La mayoría un 87% (13) nos explicaban que si les ajustaba el tiempo y un 13% (2) nos dijeron que no les ajustaba el tiempo.

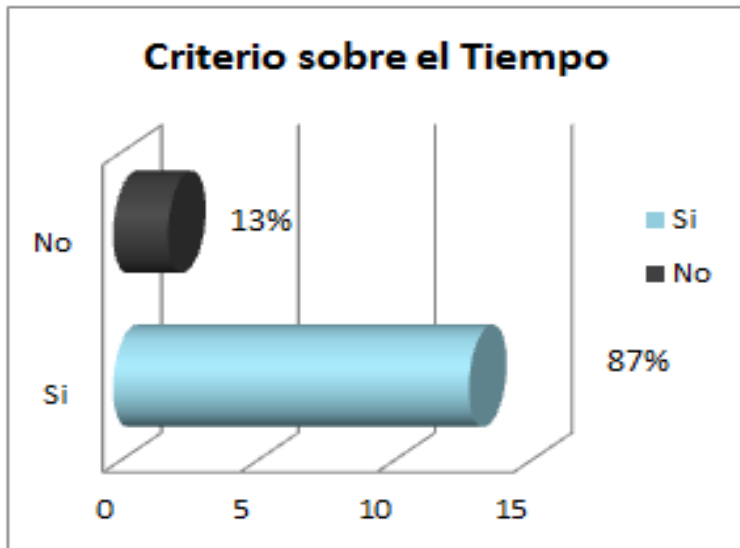
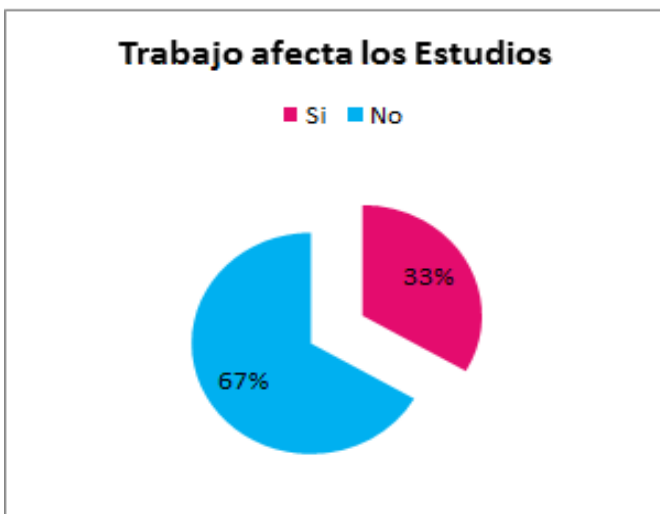


Gráfico N. 14 A la vez se les preguntó si a su criterio su trabajo le afectaba sus estudios.

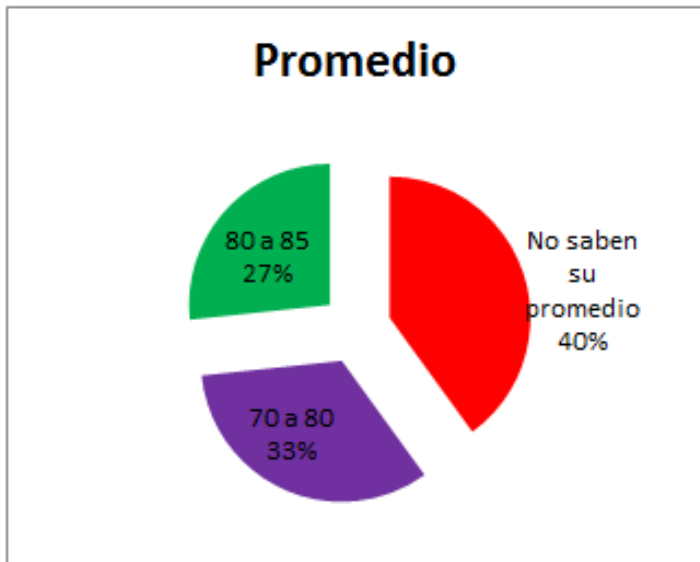


Los encuestados en su mayoría 67% (10) argumentaban que si le afectaba en sus estudios realizar 2 actividades simultáneamente, pero el 33% (5) dicen que no les afecta por lo que ellos saben organizar su tiempo.



Gráfico N. 15 En este gráfico mostramos los promedios de los estudiantes encuestados.

Es importante ver que el 40% (6) de los encuestados no saben de cuanto es su promedio, un 33% (5) manifiestan tener un promedio de 70 a 80 y un 27% (4) aseguran tener un promedio de 80 a 85.



Objetivo 3 determinar el rol que ostenta el estudiante de comunicación social en la universidad y donde desempeña una función laboral.

Gráfico N. 16 En este gráfico se presenta el criterio de los encuestados sobre que los estudiantes que son de tiempo completo, según el reglamento interno de la universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-LEON).

En este gráfico la mayoría de los encuestados que equivalen a un 53% (8) aseguró que lo ideal sería dividir el tiempo para ambas actividades, un 33% expresó que los estudiantes deberían dedicarse a sus estudios completamente y un 13% (2) no contestaron la pregunta.

Cabe destacar que ninguno de los encuestados contestó que el estudiante debería dedicarse a trabajar por completo.

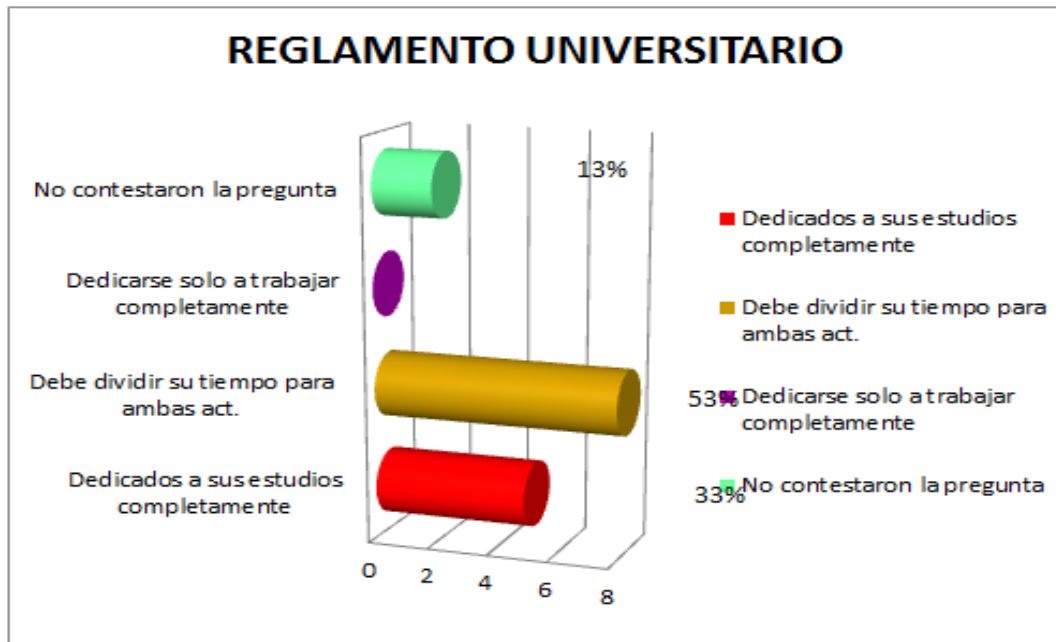
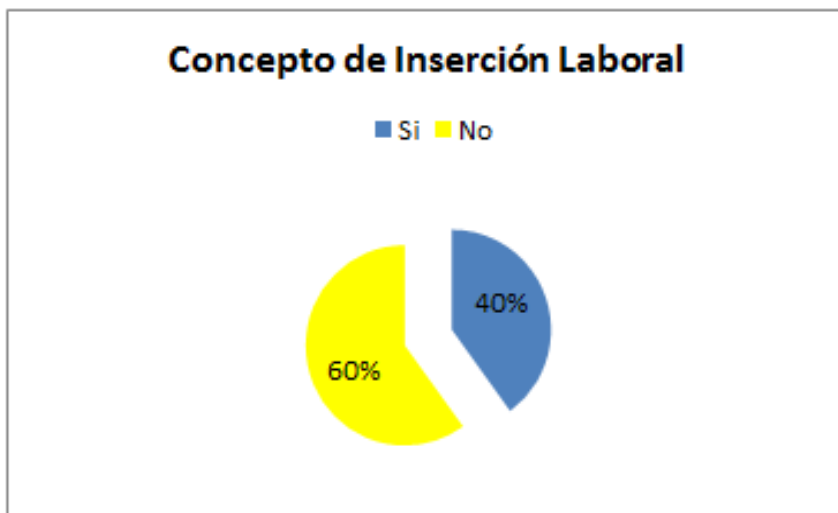


Gráfico N.17 Los estudiantes manifiestan si tienen o no conocimiento sobre el concepto de inserción Laboral.

En el gráfico se puede observar que el 60% (9) lo cual representa la mayoría no conoce el concepto de inserción laboral y la minoría 40% (6) si conocen el concepto.





Entrevista a informantes clave que trabajan en Medios de Comunicación Radio, TV, Prensa

Al realizar la entrevista se escogió un representante por cada Medio de Comunicación. Éstos dijeron que llevaban laborando entre 3 meses a 4 años y le dedicaban a su respectivo trabajo de 2 a 8 horas al día, aunque estudian en distintos horarios ellos consideran, que la clave para realizar dos actividades de forma simultánea es saber organizar su tiempo, en lo personal al analizar sus horarios de clases con horarios de trabajo pueden concluir de que no se organizan, sino que los estudiantes delimitan sus prioridades, hay momentos en los que ellos aseguran no poder cumplir con sus responsabilidades académicas.

Algunos de ellos dijeron que no podían cumplir con ambas tareas, aunque según ellos su prioridad es la universidad no rinden en las de clases. También manifiestan que algunos maestros al conocer su situación laboral se muestran flexibles y les dan la oportunidad de reprogramar las actividades académicas a las cuales no asistieron.

Al iniciar la investigación, se especulaba que la principal motivación de ellos era el interés económico, pero sorprende saber que 2 de 3 entrevistados reciben un viático que según ellos simplemente les ayuda con sus gastos personales, debemos recalcar de que éstos dos jóvenes hasta hace pocos meses atrás están recibiendo esta ayuda, quiere decir que pasó mucho tiempo laborando de forma gratuita al igual que lo hace actualmente la tercera entrevistado.

La razón que recibí para justificar un trabajo sin remuneración fue la pasión, la vocación y dedicación, que sienten estos tres jóvenes por la carrera de Comunicación Social, el orgullo de ver, escuchar o leer sus notas en Medios de Comunicación los motiva totalmente para continuar realizando esta labor, que no es nada fácil según las declaraciones de cada uno de ellos.



Se indagó sobre la visión que ellos tenían sobre su futuro, todos se visualizaron en mejores puestos, con mejores remuneraciones; puestos a los que ellos llegarían a través de la labor que ejercen actualmente, ya que ven sus trabajos como una oportunidad para expandirse en el campo laboral de la Comunicación.

Observar el entusiasmo y dedicación que ellos le dan a sus trabajos se les pregunto si deseaban terminar la carrera, todos aseguraron que si ya que no es suficiente la experiencia ni las dificultades vividas a lo largo de su desempeño laboral, por testimonios de compañeros o de colegas según sus propias palabras, los jóvenes que no logran terminar la carrera o que trabajan de forma empírica, no logran los mismos beneficios y oportunidades que los titulados.

Una de las interrogantes que tuvimos al momento de realizar la investigación fue de que si existieran laboratorios especializados para Comunicación Social se reduciría o erradicaría la inserción laboral de los jóvenes estudiantes pero los entrevistados nos revelaron que no sería, que aunque existiera más de un laboratorio los estudiantes con vocación deseos de superación no dejarían de trabajar en Medios de Comunicación ajenos a la universidad por lo que la cobertura no sería igual y no conocerían personas que laboran en Medios de Comunicación con los que tendrían oportunidad de trabajo (abrirse paso en el campo laboral).

No obstante los laboratorios vendrían a reforzar los conocimientos teóricos que los estudiantes necesitan actualmente por lo que muchos de ellos han recurrido a la inserción laboral para adquirir los conocimientos que la universidad no brinda, a criterio de cada uno de los entrevistados la inserción laboral de los jóvenes comunicadores no es la causa de la deserción escolar por lo que estos aseguran que los verdaderos comunicadores son aquellos que sienten amor y dedicación al trabajo que realizan y de ninguna manera desistirían de lograr su meta profesional.



Entrevista no estructurada dirigida a las Autoridades.

Msc. Martha Lorena Guido vice decana de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades.

La realidad en la que vivimos en Nicaragua obliga a que los estudiantes no se dediquen plenamente a sus estudios y tengan que buscar una alternativa de trabajo por necesidad económica.

Con respecto a la capacidad de responder a las asignaciones académicas, las autoridades argumentan de que esto depende del estudiante porque hay casos en que el alumno es de tiempo completo y no rinde y el que simultáneamente hace dos actividades si rinde en sus asignaturas académicas y con excelente rendimiento académico. Un claro ejemplo se dio en los años 80 cuando en la Facultad Preparatoria daba clases en el turno nocturno y la mayoría de los estudiantes trabajaba de día y asistían a clases estos cumplían con sus asignaturas académicas de forma exitosa.

Al Hablar de un plan que solucione esta problemática de inserción laboral, los Académicos manifiestan que no existe ninguno por lo que no hay un seguimiento para determinar la cantidad de estudiantes que tienen este problema, por ende no existe oportunidades para ayudar a los jóvenes que estén involucrados en esta situación.

En el caso de los jóvenes de primer año es muy prematuro que se encuentren inmersos en Medios de Comunicación por lo que ellos no tienen una base teórica sólida, pero a partir del segundo año si la oportunidad de trabajo es acorde con la teoría enseñada en las aulas de clases entonces sería bueno por la familiaridad que podría adquirir el estudiante en el campo laboral.

Como se mencionó con anterioridad, no se maneja la cantidad de estudiantes que estén inmerso en la problemática, por ende las medidas para regular las Practicas Profesionales están en una marco referencial de un sistema de crédito flexible,



que te da la oportunidad de decidir en qué momento hacer las practicas aunque no es conveniente que las practicas se realicen hasta el último año sino paralelamente a la metodología de enseñanza.

Actualmente se está trabajando en una propuesta de reglamento de prácticas profesionales con el objetivo de tratar de crear un marco menos heterogéneo y que el estudiantes pueda salir más fortalecidos en prácticas profesionales, pero como es un asunto de los medios que emplean a los estudiantes para conseguir mano de obra barata o gratuita. No se puede prohibir que contraten a los estudiantes o que ellos vayan, así que la mejor opción es institucionalizar en el pensul unas prácticas desde los primeros años pero esto sería complicado debido a las limitaciones de la carrera.

En lo personal se sabe a ciencia cierta que no hay un laboratorio y si existiera éste abriría la oportunidad de que el estudiante practique dentro de la universidad por lo que brindaría prácticas de Radio y Televisión. Otra manera sería fortalecer el departamento con Recursos Humanos académicos por lo que la cantidad de estudiantes no es relativa a la cantidad de Docentes, de esta manera contratar académicos de plantas y aumentar las contrataciones de horarios.

Entrevista MSc. Víctor Castro Mairena, director del departamento de comunicación social de la Unan-León.

Al momento de hablar de inserción laboral debemos analizar que el país tiene el segundo lugar de pobreza en América Latina y la universidad es pública en otras palabras para los pobres. Los alumnos que estudian y trabajan tienen tanto ventajas como desventajas. En el aspecto económico, ellos pueden costear cosas para sí mismo y para su carrera y también maduran profesionalmente, infortunadamente algunos no trabajan en el área de comunicación y es lamentable por lo que ya se van formando en esa área, por otro lado descuidan las clases.

Los estudiantes en la universidad están bajo un régimen semestral, estos son de tiempo completo, por lo que sí tienen clase por la mañana tienen que ir a la



biblioteca y hacer los trabajos académicos por la tarde. Además de la labor social por lo que no tendrían tiempo de trabajar.

Con respecto a la capacidad de rendir en clases, al igual que la decana el MSc. Castro argumenta que esto depende de la actitud de cada estudiante, se maneja una hipótesis de que no rinden de igual manera que los estudiantes de tiempo completo, pero existen sus acepciones. Hay estudiantes que trabajan y estudian y no pueden asistir a clases pero se ponen al día en sus componentes y hasta tienen mejores resultados que los que no trabajan.

Las oportunidades se manejan bajo la orientación de no permitir que el estudiante que no entregue su trabajo en tiempo y forma se le re programe, por lo que se ha comprobado que son una fotocopia de los trabajos de sus compañeros. Entonces el docente decide darle el puntaje de ese trabajo en el examen parcial para ayudar al alumno que no pudo entregar el trabajo.

Debido a la condición de la universidad y principalmente de la carrera de Comunicación Social, no existen medidas por lo que solo hay un maestro responsable de las prácticas profesionales y la relación estudiantes maestro es deficiente, ya que el responsable es un docente horario y no hay académicos en Comunicación social con un contrato fijo.

Las medidas que se pueden considerar para disminuir esta problemática sería la posibilidad de tener un laboratorio y la contratación fija de los académicos horarios, además de contratar más docentes horarios especializados, en las diferentes ramas de la comunicación social y que éstos se encarguen de las prácticas y las clases en los laboratorios.

Como se puede observar los académicos coinciden al hablar de esta problemática, aun al decir lo que para ellos es la solución. No obstante se necesitaría de mucho esfuerzo y trabajo, tanto de las autoridades correspondientes así como de los docentes y principalmente de los alumnos por lo



Causas y consecuencias de la inserción laboral en los estudiantes de la carrera de Comunicación Social, UNAN-León, año lectivo 2014.



que al fin y al cabo los más afectados con esta situación son ellos.

Tal vez no se pueda erradicar pero si disminuir o controlar para lograr evitar que más estudiante desistan de la carrera y no logren culminar sus estudios universitarios.



VI. Análisis de los resultados

Se realizó un estudio en la carrera de Comunicación Social de la UNAN-León, en la investigación los estudiantes tenían que cumplir con los criterios de inclusión que redujeron la muestra a un total significativo.

De manera general encuestados eran del Departamento León y Chinandega, la mayoría de encuestados del sexo femenino, algo da la impresión de que las mujeres tienen más ansias de trabajar en comparación a los varones, algo que contradice las teorías expuestas en el Marco teórico donde se afirma que la participación laboral es más frecuente en los hombres a pesar de ser muy jóvenes con edades que van desde los 17 a los 25 años.

La muestra refleja la falta de manejo de vocabulario por lo que los encuestados no conocen el significado de inserción laboral, pero los que sí lo saben lo expresan de forma correcta. Al momento de saber si los estudiantes se sienten bien en su trabajo ellos expresaron que Si, alegando que ponen en práctica lo aprendido en las aulas, hacen lo que más le gusta en el caso de Comunicación, se van introduciendo en los medios creando confianza no solo para el estudiantes sino que para los medios en los que trabajan.

Según la teoría expuesta por la CEPAL en el 2005, la experiencia laboral constituye un requisito muy importante para los jóvenes, por lo que todo los empleos exigen experiencia aun cuando el estudiante es recién egresado por estos los jóvenes comunicadores pretenden abrirse campo en el ámbito laboral desde sus primeros años de estudio.

Pero no todos manifiestan estar cómodos por lo que no existe un pago establecido, también hay malas condiciones laborales, no solo en el aspecto técnico sino también en el aspecto de las relaciones interpersonales, además de que la labor que realizan no les gusta y no los hace feliz.



Cuando se les pregunto en qué tipo de oficio se desempeñaban, los trabajos en medios de Comunicación Social (Radio, TV, Prensa Escrita, etc.), y los que no estaban vinculados a la comunicación predominaron en la mayoría de los encuestados, al mismo tiempo se conoce que la Radio es el medio de mayor afluencia laboral seguido de la TV en el caso de los oficios relacionados a la Comunicación.

Con respecto a los oficios ajenos a la Comunicación existe una variedad como por ejemplo: secretaria, asistente de promotoria, técnico dental, capacitador, niñera entre otros, se puede decir que los trabajos no siempre son afines a la carrera.

Algo que viene a reforzar la teoría de que la experiencia que entrega el entorno familiar a los jóvenes de menores recursos, solo los preparan para empleos precarios, informales o en pequeñas y microempresas.

Para todos es de vital importancia estar inmersos en medios de comunicación a pesar de que están estudiando, por lo que aseguran ganar experiencia, aprender lo que no enseñan en la universidad, adquirir práctica y conocimientos, además de la interacción y familiarización de los medios de comunicación.

El tiempo que llevan laborando varía entre los 3 meses y los 5 años, no obstante los entrevistados dicen que al día se llevan entre 2 a 7 horas para realizar el trabajo, esto implica horarios de clase mejor dicho horas en las que deberían estar en clase o las horas de descanso incluyendo las noches. Estas horas se deben utilizar para realizar los trabajos de clases esto mejoraría la calidad del estudiante.

Las formas en que los estudiantes laboran son dos; de forma voluntaria en esta, el estudiante no tiene un contrato que asegure su salario, estabilidad laboral y otros beneficios, si el estudiante labora de forma voluntaria no recibe salario o depende exclusivamente de los viáticos o de los patrocinios que produce la publicidad que ellos consiguen.



Otra forma es por contrato esto tienen un salario fijo que va desde los 1000 C\$ a los 3000 C\$. Cabe destacar que los contratos que dicen tener los estudiantes no tienen ninguna formalidad legal, pueden ser suspendidos o retirados en cualquier momento.

De igual manera se comprobó que los estudiantes presentan algunas dificultades para entregar en tiempo y forma las tareas, a pesar de que ellos argumentan de que si les ajusta el tiempo, para realizar ambas actividades de forma simultánea. Un porcentaje menor son honestos dicen que NO, aunque a diario experimentan para organizarse mejor y hacer las dos actividades paralelamente de forma eficiente.

Corroborando lo dicho anteriormente los estudiantes, creen en su mayoría no afectar sus estudios con el hecho de estudiar y trabajar al mismo tiempo, pero es irónico escucharlos decir que en ocasiones faltan a clase, no tienen tiempo para entregar trabajos, etc. esto implica que al no asistir a clase no llevarían un buen rendimiento, también argumentan que pueden organizarse ya que los trabajos periódicos que realizan en su lugares de trabajo, son presentados en las aulas como tareas.

Al momento de preguntarles de cuanto es el promedio la mayoría alegaron que tienen un promedio aceptable que oscilan entre 70% y 80% también se menciona que la mayoría de estudiantes al momento de realizarles la encuesta mienten sobre su promedio, un porcentaje muy significativo no conocen su promedio académico, algo que insinúa que no están interesados en su promedio.

Es muy importante saber si los estudiantes piensan que estar inmersos en el campo laboral traía ventajas y desventajas, dentro de las ventajas identificaron practicar, abrirse paso en medios de comunicación ganar experiencia y conocimiento, desarrollar habilidades y la familiarización con personas del medio.

Entre las desventajas encontramos respuestas como no tienen tiempo para estudiar, sienten que priorizan más el trabajo que sus estudios, pierden tiempo de



trabajo en la universidad, no aprovechan las oportunidades o en mucho de los casos creen que no existe ninguna desventaja de estar inmersos en medios de comunicación.

Por lo tanto es importante saber las razones fundamentales por las que trabajan, es muy impresionante descubrir que las principales razones que los estudiantes tienen; son practicar lo aprendido en aulas, debemos destacar que en el pensum académico de la carrera hay Prácticas Profesionales estipuladas.

No obstante estas razones son acompañadas con razones económicas y entretenimiento, es decir los estudiantes están inmersos en el campo laboral por dinero y por qué no tienen nada mejor que hacer en palabras de los estudiantes y estar trabajando les ayuda “a matar” el tiempo con algo productivo.

La postura de la universidad se muestra en el reglamento interno de la institución, éste determina de forma implícita que el estudiante es de tiempo completo, pero la opinión del estudiante es opuesta a ésta. Ellos argumentan que el estudiante debe estudiar y trabajar simultáneamente.

Estos argumentos son fundamentados con expresiones que dicen que el estudiante debe ser organizado, tener tiempo para realizar ambas actividades por lo que el mundo avanza y entre sus exigencias están la experiencia y la teoría, esto produce una ventaja de sobrevivir en el campo laboral, además de que muchos estudiantes por su condición económica no tienen la opción de solo estudiar, otro fuerte argumento es que la universidad no tiene los recursos suficiente para enseñar lo requerido en el campo laboral.

La opinión que se acerca a la postura de la universidad es que el estudiante debe permanecer dedicado exclusivamente a sus estudios muchos estudiantes concuerdan con esto alegando que todo llega a su tiempo pero en este momento su prioridad deben ser sus estudios, muchos estudiantes gozan tanto de becas internas como externas esto ejerce en ellos un compromiso más fuerte hacia sus estudios por el hecho de mantener la beca, además de que la universidad te da



pautas para realizar prácticas profesionales.

Las autoridades de la universidad no están ajenas en su totalidad a esta problemática, pero más que la preocupación sienten que esto puede ser una pauta que generaría la oportunidad de mejorar no solo el pensum académico, sino obtener egresados con vasta experiencia en el campo laboral.

En países como Estados Unidos los jóvenes estudian y trabajan simultáneamente, Nicaragua bajo las condiciones de pobreza en la que vivimos no debería ser la excepción, para nuestras autoridades esto es una arma de doble filo, que por un lado trae beneficios económicos y por el otro perjudica la capacidad de estudio aunque esto concuerda con el hecho de que el estudiante que se encuentra motivado por su carrera vence las adversidades.

Aunque la universidad no contenga herramientas para controlar la inserción laboral del estudiante de Comunicación Social, las autoridades tienen muy en cuenta cual serían las medidas a tomar para disminuir esta problemática y ambos concuerdan con que la mejor solución sería la contratación fija de los maestros horarios y aumentar la contratación de maestros horarios con especialidades en áreas de comunicación, de igual manera institucionalizar las prácticas para evitar explotación laboral y mantener al estudiante bajo la cobertura de la universidad, y en el mejor de los casos la construcción de un laboratorio para que las prácticas se realicen dentro de la institución.



VII. Conclusión

A lo largo de la investigación se nos presentó una imagen distinta de la vida profesional del estudiante de comunicación social de la UNAN-LEON, una imagen donde algunos estudiantes no esperan las prácticas profesionales para ejercer sus conocimientos en comunicación.

En Latinoamérica la inserción laboral de los jóvenes es más predominante con respecto a los hombres y de la zona rural, en este caso la mayoría de estudiantes inmersos en el campo laboral son mujeres y del área de occidente del país. Se puede decir que esto sucede de esta manera por lo que los estudiantes de largo (del centro o del atlántico del país) tienen que mantener su promedio académico para conservar la beca interna.

Los estudiantes que participaron en este estudio admiten realizar dos actividades de forma simultánea aunque no cumplen con ambas de manera exitosa y es sorprendente ver que la inserción juvenil de hace 2 años, no es la misma que la actual por lo que ellos admiten que se está perdiendo el entusiasmo y amor por la profesión.

Sin importar los inconvenientes en la labor que realizan, logran sentirse bien en sus trabajos a pesar de que no hay un pago establecido, horarios fijos y argumentan que no tienen buenas condiciones de trabajo, además de realizar diferentes funciones en el caso de los trabajos relacionados a la comunicación ellos aseguran de desempeñarse en más de un medio (si trabajan en televisión también escriben para prensa o para radio por ejemplo.)

Los involucrados llevan menos de 4 años laborando de forma voluntaria, y para ellos es de vital importancia estar inmersos en un medio de comunicación, para aprender, practicar e interactuar en el medio, por lo que esto te daría la oportunidad de conocer personas y encontrar posibilidades de empleo para un futuro.



Debemos recordar que en nuestra actualidad los contactos personales (padrinos) son de vital importancia para incluirse en el campo laboral aún más que las capacidades intelectuales, definitivamente son la puerta para la inserción laboral de los recién egresados.

Por ende el estar involucrados en medios no solo crea oportunidades laborales sino que a la vez el interés, la vocación, el amor y la pasión que nace al poner en práctica los conocimientos adquiridos, produce de forma adversa un desequilibrio en su vida laboral, estudiantil y personal, por lo que el factor tiempo se convierte en sus mayores debilidades y no cumplen de forma exitosa con todas sus responsabilidades.

Se puede pensar que si existieran laboratorios de comunicación que supla las actuales carencias académicas, se lograría la erradicación de la inserción laboral de los jóvenes comunicadores, pero siendo sinceros esto no sería posible ya que el factor principal que impulsa a estos estudiantes no es la práctica, sino los créditos que ofrecen los medios.

Mientras que por otra parte los que laboran en trabajos ajenos a la comunicación su principal razón es la económica, por lo que la mayoría de estos estudiantes no dependen de sus padres económicamente y buscan la forma de costear sus estudios por medio de un trabajo.

A diferencia del primer estudio que se realizó con respecto a esta problemática los jóvenes actualmente anhelan sobre todas las cosas culminar sus estudios conseguir su título, por lo que ellos mismos han sido testigos de la dificultad que presentan los jóvenes que no logran titularse.

Sin embargo los jóvenes estudiantes sienten la necesidad de estar inmersos en medios por las carencias de la universidad más que un laboratorio exigen la institucionalización de sus prácticas o mejor aún, convenios respetables entre la universidad y los medios u instituciones donde realizan su trabajo.



Causas y consecuencias de la inserción laboral en los estudiantes de la carrera de Comunicación Social, UNAN-León, año lectivo 2014.



Cabe destacar que tanto el estudiante como las autoridades de esta alma mater coinciden en que las medidas a tomar deben no erradicar pero si disminuir la inserción laboral, para no seguir afectando la vida profesional de los estudiantes que al contrario necesitan del apoyo y fomento de prácticas profesionales exitosas, que logran formar profesionales de calidad.



VIII. Recomendaciones

A los Alumnos

- ❖ Recomendamos esperar el momento en que se realizan las Prácticas Profesionales, por lo que estarán respaldados por la universidad y de esta manera evitaren las consecuencias o problemas que se puedan presentar a lo largo de la carrera.

A los Maestros

- ❖ Motivar a los jóvenes dejándoles tareas prácticas esto le permitirá sentirse que están practicando en los diferentes medios y los motivara a realizar las tareas.

Al Director de la Carrera

- ❖ Crear nexos de hermanamientos formales con los distintos Medios de Comunicación Social locales para proteger a los estudiantes que realizan sus prácticas de posible explotación.
- ❖ Gestionar a través de las autoridades correspondientes la construcción de un laboratorio que permitan que los estudiantes realicen prácticas dentro de la universidad.



IX. Bibliografía

Fuentes bibliográficas:

- Hernández Sampieri R.(2006) Metodología de la investigación 5ta edición Mexico
- Pineda E & Alvarado E. (2008) Metodología de la investigación. Washington, EEUU: OMD

Fuentes orales

- Entrevista por Yesenia Martínez a: MSc. Víctor Castro Director del departamento de Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, UNAN-León Nicaragua.
- Entrevista por Marlene Medrano a: MSc. Martha Lorena Guido Vice Decana de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, UNAN-León Nicaragua.

Fuentes electrónicas

- <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/26547/Juventudyempleo.pdf> Recuperado 29 de Julio 2014
- <http://ries.universia.net/index.php/ries/article/viewarticle/42/fandino.pdf> Recuperado 29 de Julio 2014
- http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/rep-vi_es.pdf Recuperado 27 de Julio 2014
- https://www.serina.es/empresas/cede_muestra/310/TEMA%20MUESTRA.pdf Recuperado 29 de Julio 2014
- <http://www10.iadb.org/intal/intalcdi/pe/2010/04783.pdf> Recuperado un 27 de Julio 2014
- <http://sid.usal.es/idocs/F8/8.4.1-3094/8.4.1-3094.pdf> Recuperado un 27 de julio 2014



X. Anexos



Anexo 1

Encuesta

Somos egresadas de la Carrera de Comunicación Social de la UNAN-León, y estamos realizando nuestra tesis para optar al título de licenciados en Comunicación Social.

El propósito de esta encuesta es para evaluar las causas y consecuencias de la inserción laboral en los estudiantes de Comunicación Social.

De antemano agradecemos su colaboración.

Englobando las respuestas de su preferencia.

I-Datos Generales

- a) Procedencia: _____ b) Sexo: F _____ M _____
c) Edad: _____ d) Año que cursa: _____

II-Inserción Laboral

1- ¿Conoces el concepto de inserción laboral?

- a) Si
b) No

Explique:

2- ¿Te sentís bien en tu trabajo?

- a) Si
b) No

Indique por qué:

3- ¿Dónde Trabajas?

- a) Medios de comunicación social (radio, TV, Escrita, etc)
b) Oficio de la comunicación social
c) Otro oficio no vinculado a la comunicación social _____

4- ¿Qué labor desarrollas en tu trabajo?



5- ¿Consideras que es importante estar inmerso en un medio de comunicación mientras estas estudiando la carrera?

- a) Si
- b) No

¿Por qué?

6- ¿Hace cuánto tiempo tu estas laborando?

III- Remuneración o estipendio

1- ¿Laboras de manera...?

- a. Voluntaria
- b. Por contrato

2- Si laboras de manera voluntaria, ¿Recibes algún tipo de estipendio?, ¿De cuánto es?

3- ¿De cuánto es el salario según tu contrato?

IV- Criterios personales y académicos

1- ¿Consideras que te ajusta el tiempo para estudiar y trabajar?

- a. Si
- b. No

2- ¿Crees que el trabajo te afecta en tus estudios?

- a) Si
- b) No

¿De qué manera?

3- ¿De cuánto es tu promedio académico?



4- Según tu criterio ¿Cuáles son las ventajas y desventajas que tienen los estudiantes que están inmerso en un medio de comunicación?

5- ¿Cuáles son las razones por las que trabajas?

- a) Familiares
- b) Sociales
- c) Prácticas profesionales
- d) Económicas
- e) Otros: _____

6- Los reglamentos internos universitarios implícitamente determinan que los estudiantes son de tiempo completo.

- a) Este debe permanecer dedicado exclusivamente a sus estudios
- b) Debe dividir su tiempo para estudiar y trabajar
- c) Dedicarse solo a trabajar y no estudiar

Argumente:



Anexo 2

Entrevista Autoridades de la facultad de Humanidades.

Usted sabe que existen estudiantes que por muchas razones trabajan y estudian simultáneamente en el turno regular.

- 1- ¿Cuál es la opinión sobre estos estudiantes?
- 2- ¿Cree usted que rinden de igual manera que los estudiantes que no trabajan?
- 3- ¿Qué oportunidades ofrecen la facultad de humanidades a estos estudiantes?

En el caso de la carrera de Comunicación Social desde sus inicios se ha demostrado el interés, vocación y amor de algunos estudiantes por la carrera que ha llevado a estudiantes a estar inmersos en medios de comunicación desde los primeros años de la carrera.

- 4- ¿Cree usted que es conveniente que los jóvenes de los primeros segundos y terceros años de la carrera realicen este tipo de actividades?
- 5- ¿Usted sabía que algunos de estos jóvenes han sido víctima de explotación laboral?
- 6- ¿Según el pensum académico las prácticas profesionales aprobadas por la universidad inician en cuarto año, Cuáles son las medidas que la institución ha tomado para tener unas prácticas profesionales exitosas?

A criterio personal.

- 7- ¿Cuál sería las medidas a tomar para disminuir o erradicar la Inserción Laboral de los estudiantes de Comunicación Social?



Anexo 3

Entrevista Vice-Decana Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades.



Entrevista director Carrera de Comunicación Social.

