

UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO

A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO EN

LICENCIADA EN PERIODISMO

TEMA

**ANÁLISIS DE LAS REFORMAS LABORALES PARA LOS ESTUDIANTES DE LA
FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE
GUAYAQUIL (FACSO) EN EL CAMPO PROFESIONAL.**

AUTORA:

JENIFER MADELIN BURGOS PÉREZ

TUTOR: LCDA. DIANA ALMEIDA, MSC.

GUAYAQUIL- ECUADOR

2016

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

La Srta. Jenifer Madelin Burgos Pérez, declaro bajo juramento que la autoría del presente trabajo de investigación, corresponde totalmente a los suscritos y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos nuestros derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establece por la ley de propiedad intelectual, por su reglamento y normatividad institucionalidad vigente.

Este proyecto se ha ejecutado con el propósito de estudiar el “Análisis de las Reformas Laborales para los estudiantes de la Facultad de Comunicación Social de la Universidad de Guayaquil (FACSO) en el campo profesional”.

Autor:

Jenifer Madelin Burgos Pérez

C.I. 0930113857

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

CERTIFICO:

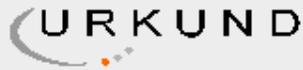
Haber dirigido, revisado y analizado el Proyecto de Investigación con el tema: “Análisis de las Reformas Laborales para los estudiantes de la Facultad de Comunicación Social de la Universidad de Guayaquil (FACSO) en el campo profesional”, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar al título de:

Presentado por : _____

MSC. Lcda. Diana Almeida

Tutora

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO



Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS_MADELIN FINAL 01.doc (D22942228)
Submitted: 2016-11-02 01:23:00
Submitted By: dalmeidaa@ulvr.edu.ec
Significance: 6 %

Sources included in the report:

<http://www.fioc.espol.edu.ec/resources/pasantias/leyPasantias.pdf>
<https://sites.google.com/site/comunicorpora/unidades/comunicacion-y-organizaciones/home>
<http://www.ecuavisa.com/articulo/contacto-directo/destacada/130116-ministro-de-defensa-reformas-laborales-servidores-publicos>
<http://laflecha.net/archivo/canales/cu/osidades/noticias/holanda-un-ejemplo-de-flexibilidad-laboral>
http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&d=2818798134
<http://www.monografias.com/trabajos36/comunicacion/comunicacion2.shtml>
<http://actualidadlaboral.com/ve/seccion/detalles/dese-pleo-juvenil-cuando-la-experiencia-cuenta>

Instances where selected sources appear:

12



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



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

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TITULO Y SUBTITULO: *Análisis de las Reformas Laborales para los estudiantes de la Facultad de Comunicación Social de la Universidad de Guayaquil (FACSO) en el campo profesional*

AUTOR/ES: *Jenifer Madelin Burgos Pérez*

REVISORES: *MSC. Lcda. Diana Almeida*

INSTITUCIÓN:

UNIVERSIDAD LAICA VICENTE
ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD:

CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

CARRERA: PERIODISMO

FECHA DE PUBLICACIÓN:

N. DE PAGS: 140

ÁREAS TEMÁTICAS:

- Ciencias Sociales
- Comunicación y Educación
- Comunicación, Periodismo y Medios
- Comunicación y ley y reformas laborales
- Comunicación y Sociedad de la Información

PALABRAS CLAVE:

Cesantía
Código de Trabajo
Ley Orgánica
Pasantía
Reformas Laborales
Registro Oficial
Salario Básico Unificado (SBU)

RESUMEN:

La aplicación de las reformas laborales propuestas por el Ejecutivo y aprobadas por el Legislativo supone un beneficio para el joven que concluye sus estudios universitarios para incursionar en el ámbito laboral. El anuncio del Ejecutivo, con estos cambios en las leyes laborales, es la de acabar con el alto número de jóvenes desempleados, según cifras proporcionadas por el mismo gobierno. En ese sentido, el presente proyecto de investigación busca analizar el impacto que tendrán estas reformas en los futuros profesionales, en este caso, de la comunicación social, tomando como referencia a los estudiantes de la FACSO. Como antecedente de estos cambios hay que remitirse a lo que se hizo en otros países de la región, qué puntos a favor y en contra tuvieron los cambios en la ley para combatir el alto índice de jóvenes desempleados en países como Colombia, Venezuela, Bolivia, entre otros. Estos antecedentes servirán para hacer una comparación con lo que se pretende hacer en el Ecuador, el Gobierno apunta a que son cambios positivos. No obstante, el sector empresarial se mostró contrario a la tesis gubernamental y señaló que las nuevas normas podrían repercutir de manera negativa. Se realizó una encuesta a los estudiantes de la FACSO y se analizó sus resultados. Con los datos obtenidos, se elaboró una conclusión y la autora de este proyecto sugirió unas recomendaciones.

N. DE REGISTRO (en base de datos):

N. DE CLASIFICACIÓN:

DIRECCIÓN URL (tesis en la web):

ADJUNTO URL (tesis en la web):

ADJUNTO PDF:

SI X

 NO

CONTACTO CON AUTORES/ES:

Jenifer Madelin Burgos Pérez

Teléfono:

0999084103

2661929

E-mail:

madelaiica08@hotmail.com

CONTACTO EN LA INSTITUCION:

Nombre: MSC. WASHINGTON VILLAVICENCIO
SANTILLAN DECANOMSC. AMALIA GABINO NEVAREZ -
PERIODISMO

Teléfono: 2596500 EXT. 251 DECANO

DIRECTOR DE PERIODISMO

E-mail: wvillavicencios@ulvr.edu.ecagabinon@ulvr.edu.ec

DEDICATORIA

La vida está llena de retos y uno de ellos es el paso en una Universidad.

He podido notar que al pasar por cada una de estas etapas más allá de ser un reto es una base para mi entendimiento, el cual hizo crecer mi conocimiento y mi sabiduría para llevar con innovación y emprendimiento todo nuevo en mi vida y al futuro.

Por esto y más dedico la presente tesis a quienes con paciencia, carácter, empeño y dedicación lograron empujarme hacia el profesional que hoy me convierto.

Gracias a Dios y a mi madre Sra. Bélgica Pérez B. a quien dedico el presente con orgullo y satisfacción.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiar mi camino en el sendero correcto, gracias a la bondad de este ser supremo que me permite levantar cada mañana a encarar los retos del día y este es un reto cumplido.

A mi madre porque ha sido el motor de mi vida, gracias a su calidez, cariño y todo su amor desinteresado con gran fortaleza y apoyo incondicional, sentó en mí las bases de responsabilidad y superación en el ámbito personal - educativo y mi formación profesional.

A mi asesor de Tesis, MSC. Lcda. Diana Almeida por su orientación, dedicación, su motivación, paciencia y persistencia ha sido fundamental para mi formación como investigador, ganándose mi lealtad y admiración.

Y a mis amigos por todo el apoyo y conocimiento que me brindaron en toda la realización de mi trabajo de investigación.

INDICE GENERAL

CAPÍTULO I	4
1.1 INTRODUCCIÓN	6
1.2 TEMA	7
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
1.5 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	9
1.6 OBJETIVOS	10
1.6.1 GENERAL	10
1.6.2 ESPECÍFICOS	10
1.7 JUSTIFICACIÓN	10
1.8 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.9 IDEA A DEFENDER	15
1.10 VARIABLES	15
CAPÍTULO II	17
2.1 MARCO TEÓRICO	17
2.1.1 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	26
2.2 LA COMUNICACIÓN SOCIAL COMO CARRERA PROFESIONAL	26
2.2.1 LA COMUNICACIÓN SOCIAL EN EL ECUADOR	40
2.3 PERFIL DEL COMUNICADOR SOCIAL	42
2.3.1 CAMPO DE ACCIÓN DEL COMUNICADOR SOCIAL	45
2.4 REALIDAD DE COMUNICADORES ANTES DE LAS REFORMAS	49
2.5 UN MERCADO LABORAL SATURADO	52
2.6 REFORMAS LABORALES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL	59
2.6.1 LEY DE EMPLEO EN COLOMBIA	72
2.6.2 TRABAJO JUVENIL EN BOLIVIA	75
2.6.3 DESEMPLEO JUVENIL EN VENEZUELA	78
2.7 REFORMAS LABORALES EN ECUADOR: ¿VIABLES O NO?	80
2.8 MARCO LEGAL	85

2.9 MARCO CONCEPTUAL.....	91
CAPÍTULO III	93
3.1 METODOLOGÍA	93
3.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	93
3.1.2 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	93
3.1.3 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	93
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	94
3.3 LA MUESTRA. FÓRMULA.....	94
3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS.....	96
3.5 INFORME TÉCNICO FINAL.....	117
3.5.1 CONCLUSIONES.....	117
3.6 RECOMENDACIONES	118
BIBLIOGRAFÍA	119
LINKOGRAFÍA	120

INDICE GRAFICO

Figura 1: La publicidad en la sociedad de consumo.	30
Figura 3: Sala de redacción periodística.	36
Figura 4: Estrategias de marketing.	38
Figura 5: Tabla de categorización de universidades.	44
Figura 6: Reunión de la OIT sobre el tema del desempleo.	60
Figura 7: Presentación oficial del programa Pro Joven.	75
CAPÍTULO III	93
Figura 8: Tabulación pregunta 1.	97
Figura 9: Tabulación pregunta 2.	99
Figura 10: Tabulación pregunta 3.	101
Figura 11: Tabulación pregunta 4.	103
Figura 12: Tabulación pregunta 5.	105
Figura 13: Tabulación pregunta 6.	107
Figura 14: Tabulación pregunta 7.	109
Figura 15: Tabulación pregunta 8.	111
Figura 16: Tabulación pregunta 9.	113
Figura 17: Tabulación pregunta 10.	115

RESUMEN

La aplicación de las reformas laborales propuestas por el Ejecutivo y aprobadas por el Legislativo supone un beneficio para el joven que concluye sus estudios universitarios para incursionar en el ámbito laboral.

El anuncio del Ejecutivo, con estos cambios en las leyes laborales, es la de acabar con el alto número de jóvenes desempleados, según cifras proporcionadas por el mismo gobierno.

En ese sentido, el presente proyecto de investigación busca analizar el impacto que tendrán estas reformas en los futuros profesionales, en este caso, de la comunicación social, tomando como referencia a los estudiantes de la FACSO.

Como antecedente de estos cambios hay que remitirse a lo que se hizo en otros países de la región, qué puntos a favor y en contra tuvieron los cambios en la ley para combatir el alto índice de jóvenes desempleados en países como Colombia, Venezuela, Bolivia, entre otros.

Estos antecedentes servirán para hacer una comparación con lo que se pretende hacer en el Ecuador, el Gobierno apunta a que son cambios positivos. No obstante, el sector empresarial se mostró contrario a la tesis gubernamental y señaló que las nuevas normas podrían repercutir de manera negativa.

Se realizó una encuesta a los estudiantes de la FACSO y se analizó sus resultados. Con los datos obtenidos, se elaboró una conclusión y la autora de este proyecto sugirió unas recomendaciones.

ABSTRACT

The implementation of labor reforms proposed by the Executive and approved by the legislature is a benefit for the young man who concludes his studies to expand into the workplace.

The announcement of the Executive, with these changes in labor laws, is to end the high number of young unemployed, according to figures provided by the government.

In that sense, this research project aims to analyze the impact of these reforms in future professionals, in this case, social communication, with reference to students FACSO.

As background of these changes should be made to what was done in other countries in the region, which points in favor and against were the changes in the law to combat the high rate of youth unemployment in countries like Colombia, Venezuela, Bolivia, among others.

This background will serve to make a comparison with what is to be done in the Ecuador, the Government suggests that positive changes. However, the business sector was in opposition to the government's argument and noted that the new rules could impact negatively.

A survey of students FACSO was performed and the results analyzed. With the data obtained, a conclusion was drawn and the author of this project suggested some recommendations.

CAPÍTULO I

1.1 INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación hace referencia a las reformas laborales, aprobadas el 17 de marzo de 2016 por la Asamblea Nacional del Ecuador, y su relación con los estudiantes universitarios.

Entre los seis puntos considerados claves en el paquete de reformas laborales, existen dos que, según el Ejecutivo, favorecerán a los estudiantes universitarios en su objetivo de conseguir un empleo apenas egresen de las aulas.

El Trabajo Juvenil y la Ley de Pasantías son los temas analizados en el presente trabajo de investigación y qué tipo de incidencia tendrán en los estudiantes de comunicación social de la Universidad de Guayaquil, escenario elegido para el análisis.

Estas reformas se han aplicado en otros países de América Latina. En Perú, por ejemplo, existe una ley que establece un régimen laboral temporal para jóvenes en edades comprendidas entre 18 y 24 años.

De acuerdo al Ministerio de Trabajo de ese país, con esta ley, alrededor de 850 mil jóvenes serán los beneficiados sin que esto signifique el desempleo para personas que ya llevan años de servicios en una empresa.

En el Ecuador, la ley supone un beneficio para el joven, pero el sector empresarial expresó su preocupación debido a que consideran que existen aspectos que deben ser analizados para evitar pérdidas en el sector microempresarial.

Por tal motivo, la autora de este proyecto investigativo recogió las impresiones de las partes involucradas, estudiantes y empresarios, y, en base a ello, se establecerán recomendaciones al final del proyecto.

En el capítulo I del trabajo de investigación se destacan los objetivos del mismo, que guardan relación con la repercusión de las reformas laborales sobre la profesión de la Comunicación Social en los estudiantes de la FACSO para la aplicación de la formación curricular adquirida, en el campo profesional.

El capítulo II tiene que ver con el marco teórico. La Comunicación Social como carrera profesional, el perfil del profesional en esta área, así como casos similares en otros países donde se aplicaron normas legales para que los jóvenes graduados puedan conseguir empleo son, entre otros, los puntos abordados.

En el tercer capítulo del presente trabajo de investigación se podrán observar los resultados de la encuesta efectuada a los estudiantes de la FACSO y sus respectivos análisis. De igual manera, se hallará la conclusión y las recomendaciones que hace la autora de este proyecto.

1.2 TEMA

“Análisis de las reformas laborales para los estudiantes de la Facultad de Comunicación Social de la Universidad de Guayaquil (FACSO) en el campo profesional”.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La falta de oportunidades para que los futuros periodistas ejerzan su profesión una vez egresados de las aulas universitarias es una realidad que afecta a los jóvenes en edades comprendidas entre 18 y 26 años que culminan sus estudios y no pueden conseguir empleo.

Este escenario ha provocado además que los estudiantes no terminen su carrera por aceptar una oferta laboral que les permita satisfacer sus necesidades.

Ante esta problemática, el gobierno del presidente Rafael Correa planteó un paquete de reformas laborales que, entre otras cosas, promueve la contratación juvenil para combatir precisamente esta situación.

Si bien la propuesta del ejecutivo tiene una buena intención, es necesario conocer el punto de vista del sector empresarial, el cual no es tan optimista como el Gobierno y tiene su propia visión al respecto.

Pablo Arosemena, presidente de la Cámara de Comercio de Guayaquil (CCG), en una entrevista ofrecida en el Diario El Universo el 17 de febrero del 2016, consideró que el paquete de reformas es solo un parche porque la solución radica en la reactivación del comercio. “Ningún empresario contrata gente para botar gente, el negocio es crear valor a largo plazo, tú solo logras eso reteniendo al mejor talento humano, capacitando, invirtiendo, y por eso es importante que las reglas laborales sean flexibles”, Arosemena Pablo (17 de febrero de 2016) Flexibilidad laboral es tan solo un parche. El Universo.

Recuperado de

<http://www.eluniverso.com/noticias/2016/02/17/nota/5410128/flexibilidad-laboral-es-tan-solo-parche-dice-empresario-pablo>

En todo caso, el presente trabajo de investigación se centrará en lo que piensan los estudiantes sobre el paquete de reformas, si su aplicación en la práctica servirá para que adquieran la experiencia laboral necesaria una vez que concluyan sus estudios universitarios o no.

Un tema tan amplio como este tuvo que ser delimitado y llevado al campo de la comunicación social donde el mercado laboral se encuentra saturado y las reformas laborales suponen será una solución al problema, al menos, así lo indican autoridades del gobierno.

En conclusión, el planteamiento del problema está dado en el “vacío” que existe para el futuro profesional una vez que termina su preparación académica y el tiempo que debe esperar hasta conseguir un empleo.

Si bien el paquete de reformas laborales que plantea el gobierno, y que ya fue aprobado por la Asamblea Nacional, constituye una solución a esta situación, en la práctica corresponde determinar si eso se consentirá en la realidad efectiva.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo influenciaría la aplicación del paquete de reformas laborales a los futuros profesionales en el campo de la comunicación social?

1.5 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Las reformas laborales serán una solución para erradicar los problemas sociales como la deserción estudiantil en las universidades y la falta de espacio laboral que tienen los jóvenes profesionales?

Con estos cambios, ¿se podrá combatir el desempleo juvenil cuyas cifras, de acuerdo a información que maneja el Estado, suman más de 100 mil?

¿Qué pasará con el sector empresarial ante la vigencia de las reformas laborales tomando en cuenta que, desde su punto de vista, estos cambios los toman como una imposición cuyas consecuencias podrían ocasionarles perjuicios?

¿Qué cambios académicos se implementarán en las universidades para que los futuros profesionales, en este caso los periodistas, sean capaces de satisfacer los requerimientos del mercado laboral?

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 GENERAL

Analizar la repercusión de las reformas laborales dentro del campo profesional en los estudiantes de Comunicación Social de la FACSO.

1.6.2 ESPECÍFICOS

- Sistematizar los referentes teóricos acerca de la formación curricular de Comunicación Social y las reformas laborales para la profesión.
- Diagnosticar el estado de opinión de los estudiantes de la FACSO en relación a las reformas laborales que plantea la dirección del Estado.
- Determinar la viabilidad del resultado obtenido a través del criterio de periodistas y empresarios.

1.7 JUSTIFICACIÓN

Según cifras proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en el Ecuador existe un alto número de jóvenes desempleados cuyas edades están comprendidas en el rango de 18 y 24 años. En términos porcentuales, esa cifra corresponde al 12.6 por ciento. En los jóvenes de 25 a 29 años, la cifra es menor pero no menos preocupante, se trata del 6.4 por ciento.

Cientos de jóvenes universitarios forman parte de esta lista donde terminar una carrera y no poder ejercerla en el campo profesional representa una gran preocupación. El ministro de Trabajo, Leonardo Berrezueta, señaló que, hasta

diciembre de 2015, el INEC determinó que 141.664 jóvenes están sin trabajo. Esta cifra obligó al Gobierno a buscar una solución urgente, más aún cuando el sector empresarial justifica la no contratación de jóvenes por la falta de experiencia.

El paquete de reformas laborales que planteó el ejecutivo el pasado, 23 de febrero del 2016, tiene precisamente como finalidad hacer que las empresas se vean estimuladas a contratar jóvenes, recién egresados de las aulas universitarias.

De igual manera, estas reformas permitirán que los futuros profesionales empiecen a aplicar los conocimientos adquiridos en las aulas, de forma inmediata, en el campo profesional.

Berrezueta explicó que dentro del paquete de reformas consta un apartado que trata el tema del empleo juvenil y que el mismo beneficiaría a más de 140 mil jóvenes en todo el territorio ecuatoriano.

La modalidad de contratos juveniles plantea que las empresas puedan enrolar a jóvenes en edades comprendidas entre 18 y 26 años, no solo profesionales sino también a chicos con aptitudes para ejercer un empleo adecuado.

Se busca que el joven trabajador perciba de sueldo, como mínimo, un salario básico unificado (366 dólares) y que cuente con una afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

El incentivo que propone el Estado para que las empresas incluyan a estos jóvenes es asumir el pago del 11.15 por ciento (48.80 dólares) por concepto de seguridad social.

“Si queremos precautelar el empleo, el Estado tendrá que invertir. Lo que estamos mirando es en dónde es más eficiente invertir ese dinero. Si es más rentable generar un bono o un subsidio o es preferible asumir el pago del

seguro social por parte del Estado y la cuota del empleador”, explicó el ministro Berrezueta en Contacto Directo, el pasado 13 de enero.

“Eso incentiva muchísimo a los empresarios y es un mensaje claro para los jóvenes entre 18 y 24 años que no han tenido la oportunidad de ingresar al empleo adecuado, las empresas van a verse motivadas justamente para poder contratar a ese tipo de personal”, agregó el Secretario de Estado.

Berrezueta indicó que la reforma también establece que en la nómina de las empresas que decidan acogerse a este beneficio, no podrá existir más del 20 por ciento de jóvenes comprendidos en las edades entre 18 y 26 años.

“De igual manera, las personas mayores que llevan trabajando por largo tiempo en la institución no podrán ser despedidas”, sostuvo.

Esta medida se aplicaría principalmente en el sector privado debido a que nueve de cada diez empleos son generados desde este segmento. La medida, en caso de ser aprobada, ayudaría a muchos jóvenes que se quejan por la falta de oportunidades en el sector laboral, especialmente en el campo profesional.

Los futuros periodistas no son la excepción. Los puestos de trabajos son pocos y eso genera una encarnizada lucha entre los estudiantes que están por egresar de las universidades.

Solo en la FACSO se encuentran matriculados 4978 estudiantes, incluyendo la extensión en Quevedo, provincia de Los Ríos, según datos obtenidos en la propia entidad. De esa cifra, apenas el 15 por ciento logrará ingresar a un medio de comunicación. El resto buscará empleo en otro campo o, lo mismo, no culminará su preparación académica.

No obstante, estudiantes de comunicación social consultados opinan favorablemente sobre este paquete de reformas porque así, aseguran, podrán trabajar apenas terminen sus estudios en el campo profesional en el cual se están preparando.

La falta de oportunidades en el mercado laboral para el joven que recién obtiene un título profesional ha sido tema de discusión para los asambleístas de la República del Ecuador en el primer trimestre del año.

Esto se evidenció el martes 15 de marzo de 2016 cuando Gabriela Rivadeneira, presidenta de la Asamblea Nacional convocó al Pleno para tratar en segundo y definitivo debate la reforma laboral que remitió el Ejecutivo (Presidencia de la República) con carácter de económico urgente a finales de febrero.

El Contrato de Trabajo Juvenil fue uno de los puntos considerados críticos en la denominada Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, que entró en vigencia el pasado lunes 28 de marzo.

Este tipo de contratación es el convenio por el cual se vincula a una persona comprendida entre 18 y 26 años de edad. El número o porcentaje mínimo de personas en este rango contratadas por una empresa será regulado por el Ministerio del Trabajo.

El aporte del empleador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) será cubierto por el Estado hasta un tope de dos salarios básicos del trabajador por un año. Si la remuneración del empleado supera esa cantidad, la diferencia de la aportación la pagará el patrono.

La remuneración pagada a los trabajadores jóvenes se considerará gasto deducible del Impuesto a la Renta (IR) cuando el aporte patronal lo cubra en su totalidad el Estado.

Sobre este aspecto, el asambleísta oficialista Fausto Cayambe, integrante de la Comisión de los Trabajadores, indicó que el aporte patronal para el empleo juvenil le representaría al Estado cerca de 70 millones de dólares por alrededor

de 65 mil jóvenes. Esta cantidad, según el legislador, saldría del Presupuesto General del Estado.

El Ministerio de Trabajo realizó un estudio en el que determinó que el subsidio estatal para financiar los aportes patronales de los contratos juveniles por año será de 61.3 millones de dólares.

En el estudio, la Secretaría de Estado tomó en cuenta una población de 62.619 personas de entre 18 y 26 años sin experiencia laboral.

Esta Cartera de Estado aclaró, ante los medios de comunicación, que el valor podría ser menor ya que el estudio contempla el tope máximo de dos salarios, pero la remuneración puede ser más baja.

La Federación de Estudiantes Universitarios Particulares del Ecuador realizó una propuesta en torno a este tema. El gremio planteó la creación de una bolsa de empleo para facilitar el funcionamiento del contrato juvenil.

Erik Mozo, presidente de este gremio, indicó que la propuesta de la federación contempla además que el número máximo de contratos juveniles sea determinado de manera directa por el Ministerio del Trabajo.

Para Alejandro Salazar, secretario general de la agrupación Juventud Comunista del Ecuador, se debe analizar las realidades socioeconómicas de los jóvenes ya que, muchos de los cuales, han tenido empleos ocasionales y esto no podría beneficiarlos. “Si quieren ser contratados bajo esta nueva modalidad, ya no podrán hacerlo porque la contratación juvenil es solo para el primer empleo y jóvenes sin experiencia”.

El Comité Empresarial Ecuatoriano, a través de su titular Roberto Aspiazú, informó que los contratos juveniles deberán tener condiciones particulares en cuanto a la terminación del mismo. Esto, con la finalidad de que el desahucio no sea tan costoso para las empresas.

Otro punto que aborda el paquete de reformas y que es de mucho interés para el futuro periodista tiene que ver con las pasantías. Sobre este tema, el ministro de Trabajo, Leonardo Berrezueta, explicó que la propuesta es que los empresarios permitan que los estudiantes cumplan 400 horas de prácticas pre-profesionales, lo cual es un requisito fundamental para graduarse.

Las jornadas deben contemplar no más de seis horas diarias por lo que se le reconocerá al estudiante un monto por concepto de alimentos y movilización.

De igual manera, el Secretario de Estado dijo que el Ejecutivo apunta con estas reformas a que el empresario cubra el pago de la seguridad social de los pasantes por el salario básico unificado. “Esto nos ayudará a que las empresas privadas puedan acoger a más estudiantes por el tema de pasantías”, aseveró Berrezueta.

1.8 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo del presente trabajo de investigación tendrá como escenario la Facultad de Comunicación Social de la Universidad de Guayaquil (FACSO), el análisis se desarrollará en un plazo de seis meses a partir del mes de marzo hasta el mes de agosto del año 2016.

1.9 IDEA A DEFENDER

La aplicación de las reformas laborales en el campo de la comunicación social puede influir en la disminución del porcentaje de jóvenes desempleados que han terminado sus estudios y aspiran al ejercicio de la profesión.

1.10 VARIABLES

Las variables son una propiedad, característica, que puede estar constante o no en los individuos, ya sea que se encuentren dentro de un grupo o de varios

grupos, es el criterio de Borda Pérez, Tuesca Molina & Navarro Lechuga (2009).

Para este proyecto a continuación se detallarán dos tipos de variables:

- Independiente. La aplicación de las reformas laborales en el campo de la comunicación social.
- Dependiente. El desempleo de aquellos jóvenes que terminan sus estudios y aspiran al ejercicio de la profesión.

CAPÍTULO II

2.1 MARCO TEÓRICO

El Comité de Asuntos Internacionales de la Sociedad para la Psicología Industrial y Organizacional (SIOP, por sus siglas en inglés) publicó el libro titulado “¿Qué sabemos sobre el empleo juvenil?” donde hace un resumen de las prácticas realizadas en diferentes países del mundo en torno a este tema.

El documento puntualiza la complejidad a la hora de analizar la situación de los jóvenes en el mercado laboral a través de las diferentes regiones mundiales, dada la falta de disponibilidad de todos los datos, así como la amplia variedad de realidades y micro y macro contextos, que dificultan la generalización de los resultados.

Sin embargo, la aparición de algunos informes en materia de desempleo desde una perspectiva global (Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo [OCDE], 2013b) o centrados de forma más específica en el desempleo juvenil (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013A, y b), ha permitido identificar las tendencias generales del desempleo juvenil, así como las diferencias entre regiones.

Según señalan los datos, se ha observado un incremento en las tasas de desempleo juvenil previo a la crisis económica actual, un hecho que pone en entredicho la eficacia de las políticas gubernamentales dirigidas a los trabajadores más jóvenes. Acciones llevadas a cabo por los diferentes gobiernos como respuesta a la crisis, tales como la introducción de políticas dirigidas a retrasar la edad de jubilación, por ejemplo, pueden crear más tensiones en uno de cada cuatro o cinco jóvenes en busca de empleo.

Generalmente, estas tasas tienden a ser considerablemente más altas que las de los trabajadores adultos en la mayoría de los países, y se prevé que esta diferencia se mantenga hasta 2017 (OIT, 2013).

Asimismo, si bien en el pasado aquellos jóvenes que contaban con una educación superior tenían más oportunidades laborales, con la recesión actual se han atenuado las diferencias en los niveles de empleo frente a aquellos que cuentan con menor formación educativa.

En relación con la recesión, diversos estudios coinciden en afirmar que, durante este período, las economías desarrolladas y los países de la Unión Europea son los que muestran una peor imagen del panorama del empleo juvenil. De hecho, únicamente en Austria, Alemania y Suiza, las tasas de desempleo han permanecido en niveles más bajos, a diferencia de las Repúblicas bálticas y los países mediterráneos, donde la situación ha empeorado de forma severa.

Igualmente, al comparar las cifras relativas al empleo en las economías desarrolladas frente a aquellas en vías de desarrollo, se encuentran diferencias cualitativas importantes: mientras que en las primeras predomina el empleo regular, en las segundas la norma es el empleo informal, con implicaciones para el desarrollo de la carrera profesional y las perspectivas salariales de los jóvenes.

Ante este panorama, en el Ecuador se vio necesario implementar las reformas laborales donde, entre otros puntos, también se abordó el tema de las pasantías. En este aspecto, la reforma laboral determina que su duración será normada por el organismo regulador del sistema de educación superior.

Esta, además, no podrá prolongarse por más de seis meses sin generar relación de dependencia. Durante el tiempo de pasantías, deberá acordarse un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado.

En todos los casos, bajo esta figura, el pasante deberá ser afiliado al IESS y el aporte será cubierto en su totalidad por la empresa.

El Ministerio del Trabajo determinará los porcentajes mínimos de inclusión de pasantes en cada empresa. Esta estará dada por el tipo de actividad y el tamaño que tenga.

En este tema, lo que se pretende es corregir aspectos que derivaron en una drástica reducción de pasantes en el mercado laboral. Así lo reconoció el presidente de la República, Rafael Correa, en el Enlace Ciudadano del sábado 27 de febrero de 2016. “Cometimos un error por humanistas. Con ello, solo logramos que disminuyan significativamente las pasantías”.

El error al que se refirió el primer mandatario tiene que ver con el artículo 7 de la Ley de Pasantías de 2011 que establece la obligatoriedad del pago de un salario mínimo sectorial.

Para Christian Donoso, gerente general de la empresa René Chardon, la Ley de Pasantías de 2011 desincentivó la contratación de practicantes en el sector privado debido al alto costo que implicaba la contratación de este personal.

Donoso también señaló que otro aspecto negativo de la ley de 2011 era el no establecimiento de un tiempo máximo de duración de las pasantías.

Por esta razón, Donoso aseveró que en los últimos cinco años ha contratado a un promedio de tres pasantes anual, en especial, para el área administrativa. El empresario señaló que la firma gastaba 5.600 dólares al año por universitario, cuyo contrato era anual.

Donoso considera que las reformas, en este tema particularmente, son un acierto porque permitirán fomentar la incorporación de practicantes a una empresa.

El Banco de Pichincha, a través de su departamento de Recursos Humanos, señaló que la Ley de Pasantías de 2011 restó la posibilidad de ampliar su programa de contratación.

La entidad financiera tenía 55 practicantes antes de la vigencia de la ley de 2011, cantidad que disminuyó a 28 en el 2014 y que en el 2015 llegó a cinco pasantes, según información del departamento de Recursos Humanos.

Los convenios entre universidades y empresas constituyen un canal para la contratación de pasantes. En el caso de la Universidad de Las Américas (UDLA), en Quito, son utilizados por los estudiantes de pregrado y posgrado.

La mayoría de ellos debe cumplir un mínimo de 480 horas de prácticas. El reconocimiento económico para los practicantes suele contemplarse en los convenios firmados con las empresas.

A pesar de estos esfuerzos, en enero y febrero de 2016, la Bolsa de Empleo de la UDLA registra un decrecimiento del 24 por ciento para el requerimiento de pasantías, comparado con los mismos meses de 2015.

Para Soledad Londoño, coordinadora del departamento de Empleabilidad y Graduados de la UDLA, esta reducción en la demanda estaría dado por los problemas económicos que atraviesan las empresas.

Por tal motivo, los cambios en la Ley Laboral eran necesarios. Así lo explicó la asambleísta oficialista Marllely Vásconez, presidenta de la Comisión de los Derechos de los Trabajadores.

Vásconez detalló que en la Ley de Pasantías se incluyó la obligatoriedad que tendrán las empresas para contratar un porcentaje mínimo de pasantes, el cual deberá establecerlo el Ministerio de Trabajo.

“Se manejaría por contrato de pasantías y los jóvenes podrán recibir 120 dólares mínimo, que es la tercera parte del Saldo Básico Unificado”, indicó la legisladora, quien añadió que las pasantías deberán tener un periodo máximo de seis meses, “y si el pasante es útil para la empresa y quieren que se quede más tiempo, tendrán que hacerle un contrato permanente de trabajo”, señaló Vásconez.

Respecto al trabajo juvenil, la asambleísta indicó que se amplió el rango de edad de 18 a 26 años, antes, el tope era hasta los 24 años.

Si bien, estas reformas suponen un beneficio para que los jóvenes de 18 a 26 años de edad adquieran experiencia laboral, existen otros aspectos a tomar en cuenta ya que, por lo señalado anteriormente, tampoco es la idea que las empresas se vean perjudicadas porque, a la larga, esto repercutirá en el trabajador.

No obstante, la propuesta resulta interesante para este sector de la población en la que se incluye también a los futuros profesionales de la comunicación social.

Dentro de la población de jóvenes que se encuentran desempleados, una vez culminados sus estudios profesionales, están también los estudiantes de periodismo. Ante la falta de oportunidades, optan por desempeñarse en otro campo laboral.

En otros casos, simplemente se encuentran sin trabajo, con la esperanza de conseguir un empleo aprovechando que estas reformas ya están vigentes.

Sebastián Hidalgo, escritor de temas de actualidad en el blog Atento Ecuador, sostuvo que la población ecuatoriana está conformada en su mayoría por jóvenes y es justamente este segmento uno de los más afectados en términos de desempleo.

Hidalgo basa su informe en cifras oficiales. De 357.892 desempleados en el Ecuador, 140 mil son jóvenes. De ellos, un 35.5 por ciento lleva más de un año buscando trabajo. Esto a pesar de que, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), un 65.78 por ciento de la población en edad de trabajar se encuentra económicamente activa.

En base a estas cifras, el Gobierno Nacional promueve una política laboral que incluye la figura de contrato juvenil para personas entre 18 y 26 años. En consecuencia, la reforma laboral busca generar plazas de trabajo para este segmento poblacional sin que esto implique la reducción de nómina de las empresas.

Es decir, la reforma está concebida de tal forma que la contratación juvenil no sea un factor del cual las empresas se valgan para suplir a un trabajador.

En estos contratos, el Estado cubrirá el aporte a la Seguridad Social de hasta dos salarios básicos unificados y el número de contratados bajo este régimen no podrá superar el 20 por ciento de la nómina estable de trabajadores de cada empresa. Como condición, el empleador deberá garantizar la permanencia de estos nuevos contratados por lo menos por un año.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el desempleo juvenil afecta a todo el mundo y existen más de 75 millones de jóvenes en esta situación o con dificultades para ingresar al mercado laboral.

La crisis económica ha afectado este segmento poblacional principalmente en Europa, continente en el que España y Grecia tienen las tasas más altas de desempleo juvenil, de acuerdo a la OIT.

En el tema de las pasantías, Hidalgo explica que, si bien las pasantías han sido una puerta al mercado laboral, también lo han sido para el trabajo de bajo o ningún costo.

“La experiencia laboral solo se afianza en la inexperiencia y en la ingenuidad de jóvenes que muchas veces son explotados por ciertos empleadores, quienes condicionan la permanencia de un pasante en su empresa a cambio de que trabaje gratis”, Hidalgo Sebastián (marzo de 2016). Pasantía: Una puerta al mercado laboral. Atento Ecuador. Recuperado de

<http://atentoecuador.blogspot.com/2016/03/pasantia-una-puerta-al-mercado-laboral.html>

“Frente a esta realidad y en momentos como el actual en que el desempleo juvenil adquiere relevancia, es urgente que se establezca una regulación que impida las condiciones de explotación de los pasantes”, agrega el escritor.

El autor hace un cuestionamiento en base a su reflexión “¿De qué otra forma podría llamarse a una experiencia que se escuda en la idea de formación profesional, con una carencia de incentivos?”.

Mis pasantías, por ejemplo, duraron hasta el día en que decidí agradecer a una empresa de comunicación por la experiencia ganada y preguntar si podía ser considerada para un contrato. Hasta entonces esperaba, ingenuamente, que fueran mis empleadores quienes tuvieran la iniciativa de formalizar un contrato de trabajo estable, pues ya había pasado un año y mi desempeño dejó de ser el de un pasante para pasar a producir lo mismo que un periodista de planta, pero con la diferencia de que yo lo hacía gratis. Como gran logro, mi jefe se aseguró de que empezaran a cancelarme un salario básico y que yo pasara factura cada mes. No fue un gran cambio, pero de todas formas fue un avance. Por supuesto, la afiliación al Seguro Social que hoy sería obligatoria para el pasante, en ese entonces no venía en el paquete. (Hidalgo, 2016)

Con la Ley de Optimización Laboral, aprobada en la Asamblea Nacional, el gobierno busca cambiar este panorama y generar espacios de pasantía en el sector empresarial, ajustándose a las necesidades de la crisis económica.

La normativa contempla una reforma a la Ley de Pasantías que impide la sustitución de trabajadores por pasantes.

Además, propone que las pasantías incluyan una remuneración que parta de la propia negociación entre la empresa y el pasante durante los seis meses de

relación laboral. Un incentivo que podría cambiar este paso necesario hacia la irrupción en el mercado laboral.

En base a estos criterios, la autora del presente proyecto de investigación expondrá la postura de las partes implicadas en el tema (beneficiados y sector empresarial) para determinar el impacto que tendrá la aplicación de estos cambios en el ámbito laboral. Si el objetivo que se planteó el gobierno con estas medidas cumplirá o no con las expectativas.

Cabe señalar que acciones similares se han implementado en otros países, cuyas experiencias también serán incluidas en el presente proyecto investigativo.

Es el caso de Perú, con la vigencia de la Ley 30288 que promueve el acceso de los jóvenes de 18 a 24 años de edad en el mercado laboral y cuyos aspectos principales están detallados a continuación:

- Esta Ley establece un régimen laboral temporal y de carácter opcional para todos los jóvenes de 18 a 24 años, incluidos aquellos con educación mínima de secundaria no concluida, y con problemas de empleabilidad. Es decir, este régimen apunta al segmento de jóvenes que se encuentran desempleados o trabajando en la informalidad, quienes podrán decidir si quieren o no acceder a este nuevo régimen.
- Es considerada una ley inclusiva porque dará a los jóvenes la opción de un trabajo formal, en planilla, y con beneficios laborales esenciales, algo que es importante para este segmento de trabajadores porque podrán adquirir experiencia laboral, capacitarse y continuar con el desarrollo de su vida laboral de forma más adecuada.
- La Ley no avala despidos ni desplazamientos laborales, por el contrario, prohíbe expresamente el despido de un trabajador para contratar a otro bajo el nuevo régimen o enrolar a nuevos trabajadores jóvenes para reemplazar al despedido.

- Con este cuerpo legal, los trabajadores que están en la informalidad tendrán la opción de pasar a la formalidad, con contratos a plazo mínimo de un año, para que obtengan durante ese tiempo las habilidades necesarias, así como su certificado de trabajo, para que cuando salgan de este régimen temporal pasen al general.
- Con esta Ley, dado los incentivos otorgados por el Estado, los jóvenes tendrán mayor acceso a capacitación, lo que, aunado a la experiencia laboral adquirida, incrementará de manera importante su empleabilidad.
- Este régimen no es retroactivo, ni afectará a los jóvenes de 18 a 24 años que se encuentran actualmente en planilla.

En Perú, de acuerdo a cifras oficiales, la tasa de desempleo en los jóvenes de 18 a 24 años es más de cuatro veces la que se registra a nivel de los adultos (30 a 65 años).

El ingreso de los jóvenes sin contrato es del 35 por ciento menor, respecto a los que poseen un contrato. En cuanto al salario que perciben, es 50 por ciento menor que el promedio que se paga en la capital, Lima.

De cada 10 jóvenes con secundaria incompleta, cuatro tienen trabajos “eventuales” y otros cuatro laboran en microempresas (tres de éstos, de manera informal y uno con contrato).

Bajo este régimen, se ayudará potencialmente a 850 mil jóvenes, de los cuales 263 mil serán los beneficiados primarios durante los cinco años de vigencia del régimen temporal, y permitirá el acceso a 137 mil a un primer empleo.

El Tribunal Constitucional de Perú ha establecido las características que deben tener regímenes laborales especiales, como ser temporal, no rebajar los derechos constitucionales de los trabajadores (derecho a la sindicalización, a una remuneración mínima vital, entre otros).

Este cuerpo legal cumple con ambas: es de cinco años y no restringe los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución.

2.1.1 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

La comunicación social es una de las profesiones cuyo campo de acción se encuentra saturado, según lo señala Julio Armanza, director de carrera en la Facultad de Comunicación Social de la Universidad de Guayaquil (FACSO).

La inclusión de personajes mediáticos, no profesionales, es -a su criterio- uno de los motivos para que los egresados de la universidad vean reducidas sus opciones de incursionar en un medio de comunicación para ejercer su profesión.

Por tal motivo, Armanza ve favorable la aplicación de las reformas laborales en los puntos que tienen que ver con el Trabajo Juvenil y la Ley de Pasantías, propuesta elaborada por el Ejecutivo, aprobada en sesión del Legislativo y publicada en el Registro Oficial (RO).

No obstante, el también docente de la FACSO está consciente del compromiso que debe tener el estudiante para prepararse a ingresar en un mercado laboral donde solo destacan los mejores ya que por la saturación de este campo profesional lamentablemente no todos tienen la oportunidad de ingresar a un medio de comunicación.

2.2 LA COMUNICACIÓN SOCIAL COMO CARRERA PROFESIONAL

Antes de definir a la comunicación social como carrera profesional propiamente dicha, se debe establecer su origen y es que esta surge con la aparición del hombre y su necesidad de comunicarse con los demás.

Ya sea por señas o símbolos, el hombre creó modos para darse a entender. Desde la era primitiva, se conocían diferentes formas de lenguaje para que dos o más personas se puedan comunicar. De hecho, el término comunicación tiene su raíz en la palabra latina “Comunicare”, que significa “poner en común”.

A través de los años, la comunicación ha ido evolucionando y el hombre logró perfeccionar recursos y tecnología contando con una amplia red de información y medios de comunicación sofisticados para su beneficio.

Sin embargo, el irlandés Seán Mac Bride, en su informe conocido como “Voces múltiples, un solo mundo”, hace un análisis de los problemas que existe entre la comunicación en el mundo y las sociedades modernas, en el cual sugiere un nuevo orden comunicacional para resolverlos.

Este informe es un documento de carácter político e intelectual, impulsado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y cuyo objetivo es el desarrollo de un nuevo equilibrio mundial en el ámbito de la información y la comunicación.

Comunicación es, no solamente, el intercambio de noticias y mensajes sino también el hacer individual y colectivo que engloba el producto de las transferencias e intercambios de ideas, hechos y datos. Motor y expresión de la actividad social y de la civilización, que ha llevado a los hombres y a los pueblos desde el instinto hasta la inspiración a través de una serie de procesos y sistemas de información, de impulsos y de control. Fuente común de la cual se toman las ideas y fortalece mediante el intercambio de mensajes el sentimiento de pertenecer a una comunidad. (Mac Bride, 1982, p. 7)

El objeto de estudio de la comunicación es complejo debido a que requiere de otras ciencias que se integren para una mejor comprensión. Esta puede darse desde las perspectivas sociológicas, psicológicas, antropológicas, historicistas, entre otras.

Es por esto que a la comunicación se la considera una ciencia joven. Julio Armanza, quien también es sociólogo, así lo considera y agrega que esto debe diferenciarse del origen secular de los procesos y prácticas comunicativas.

Armanza considera que esta situación da pie a validar la necesidad de una mirada retrospectiva hacia el devenir de la comunicación a través de la historia. Esto, para que sirva como punto de partida para el desarrollo de teorizaciones.

En ese sentido, Armanza señala que la historia tradicional encierra una carencia fundamental, pues ha interpretado y diseccionado a la sociedad, sobretodo, a la contemporánea a partir de múltiples variables o vías de penetración desde la política, la sociología, la biografía, la economía, la religión y la psicología incluso, aunque, considera, que se ha olvidado de una, tal vez la decisiva, sobre todo para el siglo XX: la información.

La comunicación en la actualidad se ha convertido en una herramienta imprescindible en las relaciones laborales por lo que constituye la matriz de diferentes profesiones como: la publicidad, relaciones públicas, periodismo, marketing, entre otros oficios.

En la publicidad, sus primeros datos datan de hace 25 mil años, en la era paleolítica. Las primeras formas van asociadas al desarrollo del comercio y de los intercambios mercantiles.

Según historias contadas por el filósofo Heródoto, hace más de 2500 años, las caravanas de mercaderes babilónicos se valían de hombres heraldos, de voz potente y clara pronunciación para anunciar sus productos.

De aquí surgen los pregoneros, rótulos y gremios, parte importante en el primer periodo de desarrollo de la publicidad moderna.

Los pregoneros eran elegidos por el poder de su voz y por la abundancia de sus dotes persuasivas. Luego aparecen los rótulos; en Israel, Pompeya y Grecia se usaban para anunciar las tiendas. En la antigua Roma, anunciaban

las luchas de gladiadores y los juegos del circo. Los comerciantes de Mesopotamia colocaban en las puertas de sus establecimientos enseñas en relieve para identificar sus respectivas actividades y atraer a sus compradores. Después se usa esto en Grecia; pero se mejora esta técnica en Roma adornando, también, con rótulos que eran en su mayoría simbólicos.

Entre los precursores de la publicidad, se puede mencionar a Homero, auténtico dador de nombre. Los sofistas, en cambio, eran los grandes publicistas, afirmado por Platón. "Y hemos de cuidar, amigo mío, que el sofista no nos engañe cuando alaba lo que vende".

En 1845 nace en Francia la primera Agencia de Publicidad: "Société Générale des Annonces", destinada a prestar servicios a los anunciantes y a mediar entre estos y los medios de comunicación.

Las empresas que comercializaban medicamentos patentados crecieron mucho a partir de finales de la década de 1870 gracias a la publicidad inserta en periódicos y revistas.

Con el siglo XX se inicia el desarrollo y la profesionalización de la actividad publicitaria que creció al ritmo de la tecnología y la progresiva globalización. En esta primera etapa, en la cual los medios gráficos eran los predominantes, el objetivo publicitario sólo se concentraba en mantener presente el nombre en la mente del potencial cliente.



Figura 1: La publicidad en la sociedad de consumo.
Fuente: Cortesía Sitio Web Revista Dircom.

Aún sobre la importancia visual dada a las comunicaciones gráficas, también comienzan a utilizarse la argumentación como un recurso persuasivo a fin de motivar la compra de productos.

Con el auge de la radiodifusión, se inicia una nueva etapa en la cual, los anunciantes desarrollan razones por las cuales debería consumirse el producto publicitario. Sin embargo, el estilo empleado dista mucho de los complejos mensajes apelativos que se utilizarían después.

Con el aporte proveniente de las ciencias sociales y fundamentalmente la aplicación de conocimientos psicológicos y de la difusión de la TV como el medio dominante, la publicidad se vuelve una actividad profesional.

A finales del siglo XIX, muchas empresas estadounidenses empezaron a vender sus productos en envases que llevaban impresa la marca. Los primeros en utilizar esta técnica fueron los vendedores de jabones y detergentes.

Tras la primera Guerra Mundial, la industria publicitaria estadounidense creció hasta el punto que se convirtió en la marca registrada de los propios Estados Unidos. Este crecimiento se vio impulsado por numerosos avances tecnológicos; que dieron paso a nuevos inventos y mejores técnicas que beneficiaron a otras industrias.

El invento más significativo de la posguerra fue la televisión, un medio que forzó a la industria publicitaria a mejorar sus técnicas comerciales utilizando medios visuales y sonoros, según lo reseña la Organización No Gubernamental (ONG) Diseño Social en su sitio web (<http://disenosocial.org>).

La publicidad actual desempeña un papel crucial en la civilización industrial urbana, condicionando para bien y para mal todos los aspectos de la vida cotidiana.

Tras demostrar su enorme poder para promover la venta de bienes y servicios, desde la década de 1960, la publicidad se ha utilizado cada vez más para fomentar el bienestar. Las campañas a favor de la salud y contra el consumo de bebidas alcohólicas son sólo dos ejemplos de cómo la industria publicitaria puede defender tales objetivos.

En las relaciones públicas (RRPP), se hace referencia a las vinculaciones con los públicos. Sus orígenes se remontan a los primeros tiempos de la humanidad, donde la primera técnica primitiva de ésta se dio en el campo de la política.

En el año 1837, comienza la era del empresario, considerado un punto clave en la historia de las relaciones públicas, según Diseño Social.

La primera línea de ferrocarril New York-San Francisco es inaugurada en 1870. Con esta inauguración, la empresa dio un paso adelante al sustituir la publicidad de un producto y de marca por una nueva forma de comunicación: invitan a 150 personalidades norteamericanas (líderes de opinión) al viaje y en

uno de los vagones del tren se editó un periódico dirigido a aquellos otros líderes de opinión que no estuvieron presentes.

Con esto se planteó una de las primeras acciones de RRPP conocidas, aunque se lo hizo de forma intuitiva y no empírica.

En 1906, una compañía minera contrató al que sería uno de los pioneros de las RRPP: Ivy Lee. El motivo de su contratación fue una huelga de mineros que manifestaron fuertes críticas a la empresa.

En ese momento, el área empresarial abrió la puerta por primera vez a la libertad de expresión. Ivy Lee se encargaría de responder a todas las preguntas de los medios de comunicación, que son los públicos de las RRPP.

En 1914, sería Rockefeller quien solicitaría los servicios de Lee. Dos compañías suyas reanudaban las huelgas. Lee, antepone otra vez la transparencia comunicativa (datos reales) a la publicidad e hizo pública la economía de cada una de las empresas para que justifiquen el salario de sus trabajadores. Después de dar esos datos, crearía la Fundación Rockefeller, una inversión económica empresarial que se traduce ante el público como una imagen positiva.

En resumen, a finales del XIX y principios del XX, los empresarios entendieron, gracias a los conflictos sociales de la época, lo fundamental que era tener una imagen positiva y por eso incorporaron técnicas y nuevas formas de comunicación en situaciones de crisis y dentro de sus propias estrategias.

La comunicación corporativa, surgida en la Edad Media, tuvo como objetivo proteger los territorios productivos y mercantiles para conseguir así que otras agrupaciones no lo invadiesen.

Era una forma de evitar la competencia y auto defenderse. La marca heráldica sería asimilada por el grupo artesanal y sería la primera garantía de origen que

tendrían los productos, ya que el consumidor, desde el momento en que pudiera identificar el producto con el fabricante, podría reclamar.

En el siglo XIX, la marca comercial e industrial estuvo compuesta por imágenes y textos, ilustraciones y elementos retóricos o también escenas representativas de una determinada acción. Esto constituyó el elemento identificador o marca.

La identidad corporativa de una empresa es el resultado de la síntesis de todas las acciones de comunicación en los distintos niveles (en Publicidad y en RRPP).



Figura 2: La importancia de las RRPP en una organización.
Fuente: Cortesía Sitio Web Revista Dígitos.com.mx.

Las RRPP son una filosofía gerencial que se traduce en una serie de acciones de comunicación, generalmente de carácter informativo, cuyo objetivo principal es crear o modificar las actitudes, creencias o conductas del público objetivo.

En las relaciones públicas, la mayoría de las acciones son comunicación persuasiva de tipo interpersonal colectivo y no masivo, y presentada, en general, de forma predominantemente informativa.

La comunicación en relaciones públicas es dialogada, su mensaje es personalizado, es decir, elaborado para un determinado público teniendo en cuenta el interés y el nivel cultural de los integrantes del mismo.

A juicio de Martín García Mercedes, docente del colegio Universitario Domingo de Soto, Segovia, curso 1998/99, las Relaciones Públicas consisten de la filosofía de organización que se traduce en una serie de acciones de comunicación, generalmente de carácter informativo, cuyo objetivo general es crear o modificar actitudes, creencias o conductas del público objetivo.

Un público objetivo que puede ser físico (una persona) o jurídico (una empresa). En las relaciones públicas, la mayoría de las acciones son comunicación persuasiva de tipo interpersonal colectivo y no masivo, y presentada, en general, de forma predominantemente informativa.

La Internacional Public Relations Association (IPRA) define a las relaciones públicas como una función directiva de carácter continuativo y organizado, por medio de la cual organizaciones e instituciones públicas y privadas tratan de conquistar y mantener la comprensión, la simpatía y el apoyo de aquellos públicos con los que están o deberán estar vinculados a través de la evaluación de la opinión pública sobre la obra propia.

Esto, con la finalidad de concordar, en todo lo posible, las orientaciones y procedimientos propios y obtener por medio de una información amplia y difundida, una cooperación productiva y una realización más eficaz de los intereses comunes.

En el periodismo, su actividad se basa en la captación y el tratamiento de la información, en cualquiera de sus formas y variedades. En este sentido, se lo

define como una metodología adecuada para poder presentar cualquier tipo de hecho, basándose en fuentes seguras y confiables.

Dada la evidente influencia del periodismo en la sociedad, se ha desarrollado una deontología profesional, constituida por una serie de normas y deberes éticos (ética periodística) que guían la actividad del profesional. Estos códigos deontológicos son emitidos generalmente por los colegios profesionales en los países en que estos existen.

Con estos códigos se postulan la independencia que deben tener los medios de comunicación, respecto de los poderes políticos y económicos.

La base del periodismo es la noticia, su perfil radica en el arte de dibujar a una persona con palabras. El perfil periodístico necesita de una investigación profunda, por eso está dentro de los géneros del nuevo periodismo o también llamado periodismo narrativo.

El propósito del perfil es reflejar la realidad de una forma diferente en donde exista narración, diálogo y descripción. Se evita llegar a una biografía o a que se vuelva una entrevista (pregunta- respuesta).

A diferencia de estos, el perfil no solo recoge la voz del personaje, sino que también se reúnen las voces de amigos, familiares hasta de enemigos. Está escrito con los cinco sentidos del periodista, profundizándose en los detalles físicos y psicológicos desde la observación, la descripción de su vestuario, lo que proyecta (tranquilidad, nerviosismo, felicidad, armonía, entre otros), el aroma del sitio donde se encuentra, sabores y sensaciones.

Además, se espera que, a través del diálogo, el personaje revele sus miedos, sus gustos, sus pasiones, sus tristezas, sus aventuras y sobre todo poder encontrar uno o más datos importantes dignos de publicar.



Figura 3: Sala de redacción periodística.
Fuente: Sitio Web Wordpress.com.

El perfil como toda narración cumple con la estructura de cualquier relato: tiene un inicio, un desarrollo y un final. Los temas pueden ser históricos, políticos y culturales.

El concepto "periodismo" se encuentra en íntima interdependencia con otros, como: "información", "interpretación", "discurso informativo", "noticia", "géneros informativos", "medio informativo", "política informativa", "presente social", "proximidad", "hechos", "acontecimiento", "práctica significativa", "actualidad", "inmediatez", "producción informativa", "planificación informativa", "especialización", entre otros.

Cada uno de ellos, designa actividades o características específicas de la labor profesional; pero formando parte de una totalidad en la que todos los conceptos son interdependientes.

Por necesidades históricas y por las condiciones en las relaciones de poder de la sociedad actual, se mejora y se extiende el concepto a realidades más complejas, como "periodismo económico", "cultural", "político", "de servicio", "de investigación", entre otros.

Significa que mientras más compleja es la realidad en todas las dimensiones, los conceptos relacionados con el periodismo se especializan y sus contenidos abarcan aspectos más amplios.

El término "prensa" lo designa todo: se nombra a todos los periodistas, indistintamente de la función que desempeñan y de la práctica que ejercen en los medios de difusión.

En el marketing, se desarrolla un proceso social de satisfacción de deseos, cuyos orígenes se remontan al hombre primitivo, quien era autosuficiente, pero, de a poco, tuvo que relacionarse con otros. Los hombres se concentraban en producir lo que mejor podían hacer, unos sembraban y otros criaban ganado logrando así el intercambio de sus productos.

El término producción apareció en 1920 con las empresas de Europa y Estados Unidos, en plena revolución industrial, dado que todo lo que se producía era consumido de inmediato, la manufactura determinaba las características de los productos.

No era necesario comercializar para vender, todo se consumía de inmediato, fuera lo que fuera, lo que se producía. El consumidor no tenía tiempo de seleccionar ni forma, ni color, tomaba cualquier cosa.

La demanda superaba la oferta, también se creía que los consumidores preferían productos que estaban disponibles y eran costeables y que, por tanto, la gerencia debería concentrarse en mejorar la eficiencia de la producción y la distribución.

A partir de año de 1920, donde la capacidad de compra se redujo al mínimo, se crearon y desarrollaron productos, que luego trataban de introducirse en el mercado. Muchos de esos productos no tuvieron éxito, otros lo tuvieron de manera momentánea.

Por esta razón surgió el concepto de producto, que dice que los consumidores prefieren aquellos que ofrecen la mejor calidad, desempeño y características, y que, por tanto, la organización debe dedicar su energía a mejorarlos continuamente.

Los procesos de comercialización fueron analizados por las universidades americanas, Harvard en especial, y poco a poco se ha ido desarrollando toda una serie de teorías, para asegurar el éxito de cualquier actividad comercial.



Figura 4: Estrategias de marketing.
Fuente: Sitio Web Wordpress.com.

El origen al mercadeo o marketing (1950, Harvard, Theodore Levitt), fue el de orientar los productos al grupo de compradores (mercado meta) que los iba a

consumir o usar. Junto con ello se dirigió los esfuerzos de promoción a las masas (mass marketing) por medio de los medios masivos que comenzaron a aparecer (cine, radio, televisión).

De aquí surge el concepto de marketing que dice que el logro de las metas de la organización depende de determinar las necesidades y deseos de los mercados metas y proporcionar las satisfacciones deseadas de forma más eficaz y eficiente que la de los competidores.

En el nuevo siglo, el concepto de marketing se ha dividido en otras teorías como lo es Benchmarking, marketing social, marketing global, la comunicación de marketing integrado y el merchandising.

- Benchmarking. Consiste en el proceso de comparar los productos de la compañía con los de la competencia o con los de la compañía líderes de otras industrias, a fin de encontrar formas para mejorar la calidad y el desempeño.
- Marketing Social. Se basa en el diseño, la implementación y el control de programas que buscan aumentar la aceptabilidad de una idea, causa o práctica social en un grupo meta.
- Marketing Global. El mercado que empresas realizan en más de un país, obtiene ventajas de investigación, desarrollo, producción, marketing y financiamiento, además de beneficios en costos y en su reputación, que no está al alcance de sus competidores exclusivamente nacionales.
- Comunicación de Marketing Integrado. Concepto según el cual la compañía integra y coordina cuidadosamente sus múltiples canales de comunicación para proporcionar un mensaje claro, congruente y conveniente acerca de la organización y sus productos.

- Merchandising. Es un vocablo anglosajón, está compuesto por la palabra “merchandise”, cuyo significado es mercancía y la terminación “ing”, que significa acción. Su aparición en Estados Unidos data de la década de los 60.

Todos estos tipos ayudan o contribuyen a la comercialización de productos ya que están relacionados entre sí, cuidan por separado y a la vez en conjunto cada área de una venta desde la actitud del comerciante, pasando por la venta, el estudio de mercado, la animación, la forma en que se presentan y distribuyen los productos y la impresión que dan al cliente para lograr el fin deseado que es vender.

Quienes hacen marketing hoy en día también deben hacerse responsables del impacto social de sus acciones. En este sentido, la ética corporativa se ha convertido en un tema de actualidad en casi todas las áreas de negocio.

En la actualidad, el marketing es indispensable para cualquier empresa que desee sobrevivir en un mundo tan competitivo. La función de los encargados de esta área, en una empresa, es romper la homogeneidad de los productos y convencer al cliente de que suyo es el que realmente va a satisfacer sus necesidades.

2.2.1 LA COMUNICACIÓN SOCIAL EN EL ECUADOR

La oferta académica en el Ecuador es muy competitiva, las universidades buscan atraer a los estudiantes presentándoles carreras que van desde las tradicionales hasta aquellas que han surgido como respuesta a las innovaciones tecnológicas.

El campo de la comunicación social ocupa un sitio importante en el país. Así lo sostiene el licenciado Marlon Chica, productor de noticias de la estación televisiva Ecuador TV.

Chica afirma que, con las nuevas tendencias, el periodista o comunicador social ha evolucionado ya que la profesión ha incursionado en otros campos, que atrae a los jóvenes, como son los casos del periodismo digital y las redes sociales.

“Antes los jóvenes querían ser periodistas para salir en televisión. Ahora, buscan incursionar con su propia página web de noticias y promocionarla en las redes sociales”, afirma Chica justificando así la demanda del mercado.

Precisamente esta tendencia ha hecho que las universidades opten por incluir a la comunicación social como parte de sus listas de carreras profesionales.

En Guayaquil, las universidades que cuentan con la carrera de comunicación social o periodismo son las siguientes:

- Universidad de Guayaquil (FACSO).
- Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Universidad Católica.
- Universidad de Especialidades Espíritu Santo.
- Ecotec.
- Universidad Casa Grande.
- Universidad Técnica Particular de Loja (Campus Guayaquil).

En Quito, la carrera de comunicación social o periodismo es ofrecida por los siguientes centros de estudios superiores:

- Universidad de las Américas (UDLA).
- Universidad Internacional SEK.
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Universidad San Francisco.
- Universidad Central del Ecuador.
- Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Universidad Internacional del Ecuador (UIDE).

2.3 PERFIL DEL COMUNICADOR SOCIAL

En el Ecuador, el profesional de la comunicación social es una persona capaz de laborar en las diferentes áreas del periodismo: prensa escrita, televisión, radio y digital. Inclusive, puede incursionar en el campo de las relaciones públicas. Así lo señala Julio César Armanza Astudillo, director de carrera de comunicación social (FACSO) en la Universidad de Guayaquil.

Para el también docente, es importante que la malla curricular este acorde con las exigencias del mercado para que el futuro profesional pueda ejercer su cargo sin ningún impedimento. “Claro está, que el estudiante debe estar consciente de que, en el momento mismo que empieza a estudiar la carrera debe consumir noticias”.

De acuerdo al criterio de Armanza, si un estudiante desconoce lo que está sucediendo en el país, cómo pretenderá informar y lo que es peor, así no podrá ejercer influencia en una sociedad que está ávida de noticias.

“La comunicación social implica estar al tanto de lo último en cuanto a información se refiere porque no se puede concebir a un periodista desactualizado. Es como un doctor que no esté al tanto de los últimos avances médicos”, indicó.

Es por esto que la malla curricular en la carrera de comunicación social contempla una formación básica que incluya conceptos relacionados con la tecnología. Términos como periodismo digital, director de contenidos digitales, periodismo multimedia, editor de interrelación con las audiencias no se han escuchado en la FACSO, a criterio de Armanza, por lo que considera importante que el estudiante se familiarice con ellos.

El comunicador social considera importante formar jóvenes profesionales que manejen bien las diferentes habilidades y lenguajes periodísticos.

Redactar bien, hacer libretos, tomar fotografías, llegar a hacer una buena crónica para la audiencia (sostiene que en la actualidad ya no se habla de público), que tengan la capacidad de diseñar su propia página de opinión, de pensar visualmente (en cualquier medio); en fin, saber utilizar todos los recursos para ser un gran comunicador social, es el objetivo que persigue la FACSO.

Este perfil académico es necesario porque en el país y en toda Latinoamérica se está buscando una nueva clase de profesional, que sepa sincronizarse con las nuevas audiencias. “Debe cubrir la noticia en cualquier lugar para acortar gastos”.

Armanza señala que los cambios en la malla curricular eran necesarios porque la FACSO estaba en deuda con sus estudiantes y estas reformas permitirán un mejor desarrollo de la Facultad.

Y para ello, lo primero es tener una actitud muy crítica, que enmarque pedir al docente su mejor esfuerzo. “Ser conscientes que si lo enseñado no está acorde a lo que dice el syllabus o a lo que yo necesito para mi preparación, debe haber un diálogo correcto para exigir un mayor nivel de calidad, más aún si estamos en una Facultad catalogada en categoría D”, explicó Armanza.



Figura 5: Tabla de categorización de universidades.
 Fuente: Sitio Web CEAACES.

Salir de esa categoría es otro de los motivos que dio paso al cambio de la malla curricular porque los estudiantes consideran que egresados de una universidad con mejor calificación les da mayores oportunidades en el campo laboral.

“Mi visión es que tengamos una Facultad con absoluto rigor académico, comenzando conmigo, como debe ser. Que me exijan y es por eso que también ejerceré la docencia (en la materia de Medios Impresos)”, precisó.

“Cuando entendemos que la comunicación social, como una profesión, es para servir a la gente, sabremos entonces el verdadero significado de nuestra carrera”, agregó Armanza.

El camino a la recategorización es un camino duro, reconoce Armanza, pero es un desafío al que están comprometidas las autoridades de la Universidad de Guayaquil. Se obligará a los docentes a que cumplan con los procedimientos establecidos en la parte académica y que están sujetas a la ley.

Los estudiantes deberán también cumplir con su parte, es decir, que estén a la hora señalada para recibir clases. “Son procesos claros, pero que a veces los hacen difíciles. Tenemos la visión a dónde se quiere llevar a la carrera de Comunicación Social, esto incluye al decano y subdecano”, precisó Armanza.

En los estudiantes, más allá del compromiso en la parte académica, debe existir un compromiso con ellos mismos, asegura el director de carrera de la FACSO. Es decir, que, si tienen esa pasión por hacer un buen periodismo, no les importará las horas de trabajo, los riesgos, si le van a pagar más o menos. Simplemente deben disfrutarlo.

“La pasión es la que nos debe guiar en nuestro trabajo diario para sentir que lo que yo hago es útil. Es una clave que me gustaría que los futuros profesionales de FACSO la manejen mucho. Pasión por el oficio, amar lo que uno hace”, indicó Armanza.

2.3.1 CAMPO DE ACCIÓN DEL COMUNICADOR SOCIAL

Como ya se abordó en el punto 2.2 del presente trabajo de investigación, el campo de la comunicación social es tan amplio que puede abarcar otros segmentos del mercado laboral, para beneficio del profesional que se dedica a esta actividad.

Carlos Eduardo Vásquez, docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Católica de Oriente, en Colombia, consideró importante que la comunicación social tiene campos, incluso más rentables, donde se puede destacar, no solo como una personalidad mediática, sino como un profesional creativo y funcional, además de ser valorado por su criterio y liderazgo.

“Hay nichos para los comunicadores que les permiten ir más allá de lo estético e influir sobre el futuro de la humanidad a través de tus contribuciones comunicativas a la solución de los problemas de las comunidades”, precisó en entrevista concedida a diario El Tiempo de Colombia, en agosto de 2015.

Vásquez indicó que el comunicador social, dentro de su campo de acción, puede incursionar en áreas de aplicación que le permiten explorar la psicología de un consumidor y las tendencias del mercado.

Puede desarrollar un plan de marketing político para alguien que quiera hacer algo por su región o ser el mismo profesional quien lo aplique para una candidatura particular.

El poder entender la realidad de la simpatía individual y comercial mientras construye una marca poderosa, también forma parte de su portafolio de trabajo. Si bien es un comunicador, puede convertirse en un agente de cambio y no solo limitarse con criticar todo aquello que este mal.

En fin, el comunicador social puede expandir su mirada más allá y no limitarse al periodismo. A continuación, estos son los campos de acción en los que puede ejercer el comunicador social:

Comunicador Mercadólogo: Es un profesional que, a partir de la información sobre los consumidores, puede construir una estrategia de comunicación multi-canal capaz de llegar a cada segmento con un único mensaje.

Con una sólida orientación hacia la práctica y el análisis de casos reales, da las pautas necesarias para la toma de decisiones que permitan plantear estrategias comunicacionales al accionar un programa integrado, guiando la planificación, la coordinación y controlando el proceso completo de comunicación.

Para ello, promueve el estudio de la aplicación y combinación de herramientas de marketing y comunicación (publicidad masiva, mercadeo directo, ventas promocionales y relaciones públicas), reconociendo el rol estratégico de cada una y combinándolas en un plan genérico para ofrecer un impacto comunicacional máximo.

Comunicador Relacionista Corporativo: Es un profesional preparado para planificar, implementar y evaluar acciones tendientes a optimizar las relaciones de organizaciones públicas y privadas con sus diferentes públicos.

Para ello, realiza estudios de investigación cuantitativos y cualitativos, especialmente todo tipo de relevamiento de la opinión pública y auditorias de imagen institucional. Se encuentra en condiciones de desenvolverse en el ámbito laboral, enfrentando los retos de las tendencias actuales en el inmediato mundo global e informatizado, como parte del staff de organismos estatales, empresas, instituciones y ONG's, así como también de consultoras especializadas, a nivel local, regional, nacional e internacional.

Está plenamente formado y capacitado para optimizar las comunicaciones empresariales con todos sus contactos, incluyendo personal, clientes, proveedores, accionistas, prensa, organismos gubernamentales, comunidad de vecinos y el público, así como también proporcionar asesoría a la alta dirección en temas de comunicación, responsabilidad social e imagen, además de ser el organizador de eventos especiales y acciones comunitarias.

Comunicador Periodista: Es la profesión de quienes están preparados para informar, comentar y orientar a la opinión pública, a través de un medio de comunicación, los sucesos, problemas y anuncios que son de interés general para la sociedad, los que son difundidos públicamente en diferentes soportes, buscando con esta labor alcanzar el bien común.

El profesional de Periodismo tiene un campo laboral y profesional polifacético. Tiene que ver con todas las otras profesiones y actividades del hombre y la sociedad. El periodista es un lector incansable, un hombre con habilidades para diagnosticar la realidad, sin largos estudios de investigación, pero con apego a la verdad y a la objetividad, para alcanzar la mayor certeza posible y todo ello, provisto de profundo sentido ético y moral y acentuado espíritu de servicio.

El periodista, en suma, tiene un rol social trascendente, pues no solamente mantiene influencia permanente en las sociedades humanas porque mantiene

valores, usos y costumbres, defiende las causas justas, permanece vigilante a la labor de Gobierno y fiscaliza el manejo de la cosa pública, difunde los adelantos científicos y tecnológicos, sino que además de informar, cumple una misión orientadora y educativa, como ninguna otra profesión.

Su campo de acción va más allá de las salas de redacción o las oficinas de información de empresas públicas o privadas, pues hoy tiene acceso a la carrera diplomática, a las fuerzas armadas y policiales, pero, sobre todo, a ser profesionales independientes a través de sus propias empresas editoriales, programas de radio o televisión o diarios virtuales, que se han convertido en los de mayor lectoría en el ciberespacio.

Comunicador para el Desarrollo: Es un profesional que luego de analizar e investigar las dimensiones de la problemática social, aplica técnicas de diseño, ejecución y evaluación de la comunicación estratégica, contribuyendo a lograr los objetivos y la sostenibilidad de los resultados de los proyectos de desarrollo, en los campos de salud, género, ciudadanía, medio ambiente, turismo, desarrollo rural, del sector privado, reforma financiera o judicial, entre otros, construyendo el mayor consenso posible, mejorando para ello el grado de entendimiento público, consolidando prácticas sociales más deseables y promoviendo un diálogo informado entre todas las partes involucradas.

Asimismo, este profesional se encuentra en la capacidad de dirigir proyectos, programas o intervenciones eficaces propiciando el establecimiento de relación con los beneficiarios, utilizando métodos participativos de investigación y planificación, implementando campañas, así como la producción de material educativo y la planificación de talleres y/o capacitación.

Carlos Eduardo Vásquez sugiere, además, que a la comunicación social también se la puede visualizar en diferentes áreas del sector público como: Salud, Turismo, Transportes, Vivienda, Finanzas, Comercio, Industria, Municipios, entre otros, así como en organizaciones no gubernamentales (ONG).

Desde el sector privado también hay oportunidad para los comunicadores: Empresa Propia, Agencias publicitarias, Asesorías, Auditorías de imagen, Consultorías, Organización de Eventos y Campañas, entre otros.

2.4 REALIDAD DE COMUNICADORES ANTES DE LAS REFORMAS

Según datos de la Organización de Trabajo Decente y Juventud en América Latina (OIT) la inclusión laboral de los jóvenes es deficiente en la región, ya que el desempleo triplica la tasa de los adultos.

Uno de cada cinco jóvenes de la región, entre 15 y 24 años, ni estudia ni trabaja. Entre los que trabajan, un elevado porcentaje lo hace en condiciones precarias, sólo el 37 por ciento cotiza a un seguro de salud y el 29 a un sistema de pensiones, y más de la mitad (55,6%) tiene un empleo informal.

“Eso quiere decir que ocho millones de jóvenes buscan trabajo activamente pero no lo consiguen”, señaló en el sitio web de la OIT, Moni Pizzani, directora para América Latina y el Caribe de ONU Mujeres.

Ante estos números, la ministra coordinadora de Desarrollo Social de Ecuador, Cecilia Vaca Jones, señaló que uno de los objetivos de las reformas laborales fue precisamente el acabar con el alto número de jóvenes desempleados en el país. Cada año, de las universidades egresaban profesionales que no tenían un lugar en el campo laboral y tenían que buscar alternativas, indicó la secretaria de Estado.

Según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), hasta marzo de 2016 se registró una tasa de desempleo en todo el país del 5.7%, un incremento de 1.9 puntos porcentuales en comparación al mismo mes de 2015. Este número incluye también a profesionales como, por ejemplo, los comunicadores sociales.

Incluso, en el Ecuador se registraron casos de profesionales que jamás ejercieron y tuvieron que buscar otras áreas para poder desempeñarse y no ser parte de la cifra de desempleo del INEC.

Es el caso de Andrea Estefanía Rivera, licenciada en Periodismo, y que no contó con la oportunidad de ejercer su carrera teniendo que buscar otras alternativas para no ser parte de la extensa lista de desempleados.

Rivera decidió estudiar periodismo porque en esta profesión vio una vía de ayuda a los demás. No obstante, la realidad la hizo ver que se encontraba en un mercado donde las oportunidades eran escasas y solo aquel que tuviera “contactos” podía ingresar a laborar en un medio de comunicación.

De hecho, su decepción fue tal ya que se dio cuenta de que personas sin un título de periodista o comunicador social estaban laborando en un medio.

Ante esto, Rivera tuvo que aplicar a una empresa de telecomunicaciones, concretamente en el área de tecnología. Sin embargo, ella no pierde la esperanza de incursionar en un medio de comunicación radial, que es el campo que le atrae.

Al consultársele sobre las reformas laborales y el beneficio que estas podrían representar en los jóvenes profesionales, ella aseveró que no es una garantía ya que habrá empresas que no se acogerán a la medida aduciendo algún justificativo.

En el tema de las pasantías y la ley que forma parte del paquete de reformas, la graduada de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte sostuvo que le hubiese sido de ayuda si esta se aplicaba en su época de estudiante porque así, por lo menos habría puesto en práctica lo aprendido en las aulas.

“Si me habría ayudado porque donde realmente se aprende todo en esta vida es en el ruedo, es decir en el campo laboral. Pues, si hubiera tenido la

oportunidad de ser algo más que un pasapapel, hubiera podido aprender muchas cosas más”, sostuvo.

La situación de Juan Carlos Astudillo fue diferente. Su amor por el periodismo lo llevó a realizar unas pasantías en la estación televisiva RTS por el lapso de tres meses en el área de las relaciones públicas del canal.

De ahí tuvo la suerte de ingresar a TCTV donde estuvo en el área de noticias y después en deportes. Esa experiencia le sirvió para incursionar en radio Tropicana donde realizó coberturas.

Sin embargo, pese a lo aprendido, una vez egresado de la universidad, Astudillo no pudo conseguir empleo. El obstáculo: No tener la suficiente experiencia en medios de comunicación.

Pese a intentarlo, el licenciado en Periodismo de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte se topaba con muchos obstáculos ya que solo lo querían como pasante, algo que no le aseguraba un contrato laboral.

Es por ello que busca tener un medio de comunicación propio. Aunque reconoce que no es fácil, considera que es la mejor manera de ejercer la profesión para la que tanto se preparó. “La esperanza no se pierde y si me gustaría trabajar independiente, pero para eso necesito algo más de experiencia”.

Sobre las reformas laborales que garantizan el contrato juvenil, Astudillo sostiene que si eso se hubiese dado en su época como estudiante le habría dado más cabida en los medios de comunicación y, por consiguiente, la oportunidad de contar con un contrato en el futuro.

En el tema de la Ley de Pasantías, el profesional aseveró que, por suerte, pudo hacer prácticas y no a hacer un simple “asistente administrativo” o “pasapapel”.

Para Valentina Tomalá, llegar a trabajar en un medio de comunicación es una cuestión de suerte. La profesional graduada como licenciada en Periodismo en 2015 indicó que lo ha intentado, pero no se pudo por la falta de experiencia y porque la consideraban muy joven.

Su decepción por la realidad la ha llevado a replantearse su futuro profesional. En la actualidad, trabaja en una empresa como supervisora de gestión de calidad.

Sobre las reformas laborales que garantizan el contrato juvenil considera que no ayudará mucho porque las empresas ya tienen su personal y ve difícil que los reemplace.

De igual manera, acerca de la Ley de Pasantías, si esto se hubiese aplicado en su tiempo como estudiante no le habría servido de mucho porque considera que igual la hubiesen tratado como una simple “pasapapel”. “En mi tiempo, las pasantías solo servían como requisito para graduarnos y no para poner en práctica lo que aprendimos. No creo que hubiese cambiado mucho, pero si la ley los obliga, me alegro por los futuros profesionales”, acotó.

2.5 UN MERCADO LABORAL SATURADO

Uno de los problemas con el que se han topado los comunicadores sociales que egresan de las universidades es el de un mercado laboral saturado lo que dificulta la obtención de un empleo.

Esta realidad ha hecho que un profesional en comunicación social tenga que ejercer en otro campo para no ser un desempleado más. Los casos expuestos en el punto anterior así lo evidencian.

Y es que el periodismo y las carreras en el área de comunicación ofrecen un mercado pequeño en relación al número de estudiantes que se gradúan anualmente. En la FACSO, por ejemplo, se gradúan anualmente alrededor de

90 estudiantes, cifra que debe añadirse a los profesionales incorporados en las demás universidades que ofrecen la carrera de periodismo.

Marlon Chica Vicuña, productor de noticias de la estación televisiva Ecuador TV, manifestó que muchos jóvenes buscan incursionar en esta área teniendo una idea errada de lo que es ser comunicador social.

“Para muchos jóvenes, estudiar comunicación es sinónimo de fama, que solo sirve para salir en televisión o ser un personaje reconocido. Desconocen que existe otros campos donde incursionar”, sostiene Chica.

En los medios de comunicación se busca la inmediatez. Es por eso que ves a un reconocido personaje tanto en televisión como en radio, afirmó Chica. Incluso, cuentan con una columna de opinión en algún medio impreso, perciben un sueldo acorde a su grado de aceptación e influencia lo que resta oportunidad a nuevas figuras.

No es fácil posicionarse en un medio de comunicación, por eso, los profesionales buscan alternativas como las redes sociales, los blogs u otras herramientas que permitan darse a conocer. Esto puede servir de catapulta para saltar al medio de comunicación.

Sin embargo, el aprovechamiento de las redes sociales y las nuevas tendencias del periodismo han hecho que esto sirva para paliar un poco la alta demanda en medios tradicionales.

Chica explica que la saturación del mercado también obedece a que los jóvenes no tienen claro qué estudiar y buscan algo que les permita tener un título y ya. “Para conservar tu trabajo debes tener un título profesional y para ello buscas una carrera que no te complique, que te permita estudiar y trabajar al mismo tiempo”.

Por su parte, Samantha Mora, de la estación televisiva Ecuavisa, considera que los buenos periodistas siempre tendrán un espacio en los medios de

comunicación. Si bien reconoce que hay mucha demanda por esta profesión, si uno se prepara y no se estanca tendrá su oportunidad.

Reconoce que no es fácil, pero hay mecanismos que se pueden aprovechar. De hecho y sin profundizar en el tema, se refirió a las reformas laborales recientemente aprobadas por el Legislativo donde argumenta que si una persona es proactiva mientras se desempeña en una pasantía podrán aumentar sus posibilidades de conseguir un empleo.

Mora también señala que el periodista no debe conformarse con tener el trabajo y ya porque eso no le garantiza una estabilidad en un mercado laboral tan competitivo como la comunicación social.

“Debes prepararte, revisar las últimas tendencias en el periodismo, las redes sociales, hacer diplomados, maestrías. En fin, nunca dejar de aprender porque la clave está en mantenerse al día para que no te quedes rezagado”, afirma Mora.

Aprovechar las oportunidades y estar al tanto de las últimas tendencias periodísticas es lo que le puede ayudar al profesional a conservar su puesto de trabajo. Así lo considera Jorge Boza Ramírez, periodista deportivo del sitio web de Ecuavisa.

Boza recuerda que su incursión a este mercado laboral se dio gracias a su buen desempeño como estudiante en la Facultad de Periodismo de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

“Efraín Luna era mi profesor en primer año y me invitó a hacer unas prácticas en radio CRE, para su sitio web. Obviamente acepté”.

Esa invitación marcó el ingreso de Boza en un medio de comunicación y más aún, en un medio digital, que era lo que se estaba imponiendo en ese entonces.

“En la web se congregan elementos característicos de medios tradicionales: videos, audios, y texto, lo cual es importante saber de todo un poco, por lo menos, lo básico”, sostuvo.

El periodismo es una carrera profesional que no le deja mayores réditos, de hecho, es considerada por la revista de negocios y emprendimiento estadounidense Forbes, en su publicación de enero de 2015, como una de las peores remuneradas en Latinoamérica.

Sin embargo, es una carrera que, como se lo explicó antes en el presente trabajo de investigación, tiene otros campos de acción para que el profesional tenga un portafolio más amplio en cuanto a oportunidades laborales se refiere.

El periodismo se encuentra en la lista de mercados saturados, pero tiene también la posibilidad de adaptarse a los avances tecnológicos y evolucionar como de hecho ya lo está haciendo. Los portales web de noticias son una excelente opción para aquellos periodistas emprendedores que buscan sobresalir en este segmento laboral.

Esta problemática no es algo que solo afecta al mercado laboral ecuatoriano. En países como Colombia sucede algo similar que mereció el análisis de Mónica Salazar Gómez, docente de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

De acuerdo a su criterio, Salazar, en entrevista concedida a diario El Tiempo de septiembre de 2015, menciona que la carrera de comunicación social está viviendo un momento de transición que exige ser analizado con cuidado, debido a su creciente arraigo entre los bachilleres egresados; pero, a su vez, de compleja relación con el mundo del trabajo, en vista de la limitada oferta de empleo en el contexto laboral colombiano.

Una relación menos oscilante y más en sintonía entre el mundo académico y el del trabajo se encuentra en la base del desarrollo y avance de las universidades que ofrecen la carrera de comunicación social.

Es evidente, precisa Salazar Gómez, que los campos de acción se han renovado y que una de sus tensiones consiste en la divergencia entre lo que los estudiantes encuentran en sus currículos y el contexto laboral al que luego se ven enfrentados cuando egresan de la universidad.

Según la docente, una pregunta que se hacen los estudiantes de las carreras de comunicación social y periodismo cuando están por egresar es: “y ahora ¿qué me espera?” Aunque los estudiantes han pasado cinco años por una universidad, cuando realizan sus prácticas profesionales perciben que los conocimientos que recibieron en la universidad -aunque sí les sirve para el desarrollo de su profesión- distan mucho de lo que se les pide en la realidad.

Por eso surge la pregunta: “¿Cuáles son las motivaciones de los estudiantes de comunicación social cuando eligen estudiar esta carrera? Por otro lado, ¿qué concepciones tienen estos estudiantes sobre la comunicación y qué perspectivas tienen sobre el devenir de la carrera?”

En Iberoamérica, Salazar Gómez sostiene que existen 1.851 facultades y programas que ofrecen la carrera de Comunicación Social y Periodismo. En Colombia hay 52 instituciones de educación superior, entre públicas (5%) y privadas (95%), que ofrecen 80 programas académicos profesionales relacionados con esta carrera. En la actualidad, en este país, alrededor de 6.000 estudiantes están cursando la carrera y anualmente se gradúan entre 1.350 y 1.600 comunicadores sociales y periodistas.

Con este panorama, las posibilidades de conseguir un empleo en esta área de estudio se reducen cada vez más. Sin embargo, no deja de ser llamativo que, siendo un área que sigue creciendo tanto en Colombia como en Latinoamérica, con gran auge por parte de los estudiantes al elegir esta carrera y la creciente demanda y poca oferta de empleo, continúen aumentando desproporcionadamente los programas de comunicación social en el país, sobre todo en universidades privadas.

Esta sobreoferta de egresados evidencia una situación crítica: el desempleo, el subempleo y la ocupación en otras áreas de trabajo no directamente relacionadas con la comunicación, tal como sucede en el Ecuador.

Frente a este panorama, resulta interesante conocer las percepciones de estudiantes, profesores y actores gubernamentales sobre el devenir de la carrera, los diferentes enfoques respecto de la comunicación (disciplina, ciencia, campo o interdisciplina).

Ante este tema, Salazar Gómez trae a colación una cita de Robert T. Craig (2005):

Ante todo, parecemos operar en dominios diferentes. Los libros y los artículos sobre teoría de la comunicación rara vez mencionan otros trabajos sobre el tema, como no sea dentro de estrechas especialidades (inter)disciplinarias y escuelas de pensamiento. Excepto dentro de estos pequeños grupos, en apariencia los teóricos ni coinciden ni discrepan mucho acerca de nada. No existe canon teórico general alguno al que todos se refieran. No existen propósitos comunes que los unan, ni cuestiones disputadas que los dividan. En su mayor parte, simplemente se ignoran unos a otros. (p. 72)

Otra visión acerca de este tema es la del profesor de la misma Universidad Javeriana, Martín Serrano, quien sostiene, en entrevista concedida a diario El Tiempo de septiembre de 2015, que la teoría de la comunicación está dejando de ser materia fragmentada, construida con los excedentes de un repertorio variopinto de disciplinas que toman en cuenta interacciones comunicativas, desde la lingüística hasta la economía política de la etiología y desde la estética hasta la sociología de los valores.

El marco sobre la configuración de la comunicación desde diferentes disciplinas que señala Martín Serrano es solo una percepción en relación con lo que cada actor piensa sobre qué es la comunicación, lo que la ocupa y las perspectivas de esta en relación con la carrera de comunicación social y periodismo.

Las carreras de comunicación social y periodismo en Colombia poseen, de manera general, una estructura común en sus planes de estudio, un área de formación básica y un área de formación específica.

El área de formación básica comprende la formación sociohumanística y la puramente conceptual de la profesión y otra de formación específica o profesional que está directamente relacionada con la apropiación y aplicación de conocimientos en un campo o énfasis específico.

Salazar Gómez señala que esta área comprende también la formación en cuatro subáreas: manejo de expresión, investigación, gestión y manejo del recurso tecnológico.

De igual manera, la mayoría de programas de comunicación social y periodismo se han especializado en diferentes áreas (comunicación organizacional, periodismo, comunicación para el desarrollo, comunicación audiovisual, comunicación gráfica, comunicación-educación, entre otros), para diferenciarse de las otras facultades.

Esto se lo puede constatar al traer dos ejemplos representativos sobre el manejo que se les ha dado a los planes de estudio en Colombia, como lo son la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, que tiene un ciclo básico y otro de especialización (en el cual los estudiantes pueden escoger entre seis campos profesionales) y la Universidad de Antioquia, la cual realizó una reestructuración curricular en la que creó cuatro carreras de comunicación con diferentes especialidades.

Frente a lo anterior, el profesor Martín Serrano, durante un curso sobre la Teoría de la Comunicación que dictó en la Universidad Complutense de Madrid, invitó a reflexionar sobre cómo el enfoque teórico de la enseñanza de la comunicación empobrece la formación universitaria. "Puede degradar la docencia a un mero programa dedicado a las técnicas de control social porque

en el ámbito de la comunicación, los contenidos instrumentales fácilmente se confunden con los conocimientos que instrumentan”.

Así, pues, si bien hoy la tendencia es fortalecer la segunda área (la de formación específica), no debe restarse importancia al área de formación básica dentro de los programas de comunicación. “La presencia de la teoría en los planes de estudios de las universidades ha impedido que la enseñanza de la comunicación se haya degradado a la condición de mera técnica de control”. (Serrano, 2005, p. 17)

Lo expuesto por Salazar Gómez sugiere, y no solo en Colombia, que las universidades deben replantearse ante la demanda en el campo de la comunicación social y -como se citó antes- hablar de especialidades dentro de este campo profesional.

2.6 REFORMAS LABORALES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

Las reformas laborales en el Ecuador donde destaca el Contrato Juvenil para acabar con un alto número de jóvenes desempleados no es un tema aislado en América Latina. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) abordó este tema en 2015 determinando que existen alrededor de 108 millones de personas entre 15 y 24 años en esta región. De ellos, poco más de la mitad forma parte de la fuerza laboral.

Cuando los jóvenes trabajadores inician su vida productiva el primer obstáculo a superar es el de un desempleo elevado, con tasas que son de dos a cuatro veces superiores a las de los adultos en esta región.

Con frecuencia salen en busca de un trabajo y vuelven a sus casas desilusionados sin conseguir nada. Pero el panorama laboral de los jóvenes es aún más complejo ya que cuando finalmente logran conseguir un empleo suele ser en la informalidad, con malas condiciones laborales, inestabilidad, bajos salarios, sin protección ni derechos.

En la actualidad, y según un informe de la OIT en América Latina, son informales seis de cada 10 nuevos trabajos disponibles para los latinoamericanos y caribeños. Al menos, 27 millones de jóvenes que ya están insertos en el mercado laboral deben conformarse con estos empleos de mala calidad.

La informalidad es un problema grande y persistente en esta región. La tasa general, incluyendo jóvenes y adultos, es de casi 47% de los ocupados. Aunque se trata de un fenómeno heterogéneo, en el cual conviven diversas realidades, los datos recopilados por la OIT demuestran que hay un fuerte vínculo entre informalidad, pobreza y exclusión social.

De hecho, la tasa de informalidad sube hasta casi 75% entre los trabajadores de menores ingresos. Entre los jóvenes, esta modalidad supera el 55% lo cual es preocupante pues contribuye a generar desaliento y frustración entre quienes sienten que no encuentran las oportunidades que se merecen.



Figura 6: Reunión de la OIT sobre el tema del desempleo.
Fuente: Sitio Web Oficial OIT.

Si bien se está frente a la generación más educada que se haya tenido, en países donde la pobreza se ha reducido, estas mejorías no son evidentes para los jóvenes que salen en busca de un empleo digno.

Esto tiene repercusiones sociales, económicas y políticas, ya que se puede traducir en situaciones de cuestionamiento del sistema, inestabilidad y marginalización que pueden afectar la gobernabilidad. El potencial de los jóvenes trabajadores no es aprovechado adecuadamente para el progreso económico y también hay cerca de 20 millones que prefieren quedarse en sus casas sin ocupación ni estudio.

El desafío del empleo juvenil forma parte de la agenda en muchos países en esta región. Está instalado en el debate político, en las discusiones sobre la realidad socioeconómica. En muchos países se han tomado medidas que tienen que ver con la informalidad y con los jóvenes.

Además de las estrategias que apuntan directamente al empleo juvenil, un significativo número de países han desarrollado y perfeccionado acciones contra la informalidad del empleo impulsando desde mejoras en la productividad y facilidades para la regularización hasta garantías de coberturas sociales a las personas, más allá de la tenencia de un empleo formal.

La formalización del empleo, y en particular del empleo juvenil, aún representa un desafío para los países de la región. Pese a los esfuerzos, el 13% de los jóvenes se encuentra en situación de desempleo y el 55.7% de los ocupados lo hace en condiciones de informalidad (OIT 2013 y OIT 2014).

Al desafío de brindar a la nueva fuerza laboral un lugar activo en el mercado de trabajo se agrega el de garantizar que el mismo reúna los atributos de un trabajo decente. Los países de América Latina han desplegado un rol diligente por el cual acumularon abundante experiencia en implementación de políticas en ambos frentes. El informe “Juventud e Informalidad: Formalizando la informalidad juvenil. Experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe”,

de 2015, revisa las respuestas de política más recientes e identifica sus aspectos innovadores.

En América Latina, informalidad y trabajadores jóvenes se encuentran estrechamente asociados. Tanto el sector informal como el formal contribuyen a los elevados índices de informalidad juvenil. Los jóvenes en estas inserciones laborales enfrentan menores ingresos, estabilidad y derechos laborales. La relación informal es persistente y las posibilidades de salida hacia la formalidad son tomadas por quienes afrontan una mejor situación socioeconómica y educativa.

Estos atributos identifican a jóvenes informales con particular vulnerabilidad, encontrándose sobrerrepresentados en el estrato de menores ingresos y en la pobreza.

Aún con el descenso de los niveles de informalidad laboral en la última década, las tasas de empleo informal en los jóvenes superaron sistemáticamente a las del total de trabajadores, en general, en todos los países. Los índices más altos corresponden a Perú, Guatemala, Paraguay, Honduras y El Salvador donde entre siete y ocho de cada diez trabajadores jóvenes se desempeñaron en condiciones de informalidad en 2013.

Los índices más bajos tuvieron lugar en Costa Rica y Uruguay donde aproximadamente tres por cada diez trabajadores jóvenes fueron informales en el mismo año, cifra que ya igualó al promedio de todos los trabajadores en el caso de Uruguay.

El nivel de informalidad entre los jóvenes da cuenta de su mayor vulnerabilidad a la inserción en el sector informal y a relaciones laborales informales aún en el sector formal.

La magnitud de la contribución del sector formal a la informalidad es una característica distintiva en los trabajadores jóvenes respecto de los adultos -

donde el empleo informal en el sector formal en adultos es sustancialmente menor-. Asimismo, los niveles de informalidad dan cuenta de la mayor vulnerabilidad a la precarización de las condiciones laborales en el tipo ocupacional habitualmente “más formal” como es el trabajo asalariado y de la mayor participación de las mujeres jóvenes en formas especialmente “más precarias” como el trabajo familiar auxiliar.

La incidencia de la informalidad resulta menor en ciertos tipos ocupacionales, como es el caso de los asalariados y mayor en otros, como los cuentapropistas y los trabajadores familiares auxiliares (OIT 2014). En promedio, los niveles de informalidad entre los jóvenes dan cuenta de su mayor vulnerabilidad a la precarización de las condiciones laborales aún en los tipos ocupacionales “más formales” como es el trabajo asalariado y de la mayor participación de subgrupos específicos como las mujeres jóvenes en formas ocupacionales “más precarias” como el trabajo familiar auxiliar.

En El Salvador, mientras que el 70.5% de quienes poseen educación superior concretaron una transición laboral exitosa, el 48.7% de quienes han obtenido educación básica completa o incompleta pudieron hacerlo.

En Perú se observa una brecha similar, con una tasa de transición exitosa del 77.3% para los de educación superior y del 48.5% de los jóvenes con primaria completa.

Aun, cuando la experiencia en los países de América Latina conserva iniciativas pendientes de integración, las mayores reducciones en los niveles de informalidad han tenido lugar cuando más amplio y comprehensivo ha sido el conjunto de instrumentos utilizados (OIT 2014). La evaluación sobre los efectos de estas políticas, bajo la forma de legislaciones y programas, es escasa en la región.

Si bien son, en su mayoría, de reciente implementación y por ende sus efectos aún no podrían cuantificarse, en general no han contemplado evaluaciones de impacto en las etapas de planificación y diseño. Los indicadores de focalización

y desempeño que pueden obtenerse para algunas de ellas sugieren potenciales sesgos hacia la formalización. Y las escasas evaluaciones de impacto disponibles identifican efectos positivos en términos de formalización juvenil.

Las iniciativas se distinguen entre aquellas que actúan con estímulos sobre la demanda y las que intervienen en la oferta laboral. Las primeras procuran compensar las desventajas que enfrentan los trabajadores jóvenes en cuanto a su experiencia y menor productividad cuando buscan un empleo y, para ello, proveen beneficios económicos a los empleadores a modo de propiciar la contratación formal de trabajadores o bien apoyan a través de la asesoría técnica y el financiamiento el desarrollo del propio negocio -particularmente en contextos de bajo desarrollo territorial-.

En cambio, los estímulos orientados a la oferta se concentran en dotar a los jóvenes de activos que les permitan superar las barreras de acceso al empleo formal, como las competencias técnicas y blandas y la acreditación de una experiencia laboral.

Entre los estímulos a la demanda laboral, la figura más recurrente corresponde a los subsidios para la contratación. En algunos países, estos subsidios se asignan específicamente cuando la contratación consiste en incorporar trabajadores jóvenes. En otros países se estipulan subsidios generales a la contratación de personal a los cuales acceden empresas de determinado tamaño o sector donde los jóvenes participan activamente, con lo cual se esperaría que el impacto sobre este grupo etario adquiriera magnitud. Entre los orientados se encuentran el Subsidio al Empleo Joven -focaliza en jóvenes en el 40% más pobre de la población- y el de la Contratación y Cotización que se aplica en Chile.

Una bonificación para la contratación de jóvenes en el Régimen de Promoción de Inversiones y la Ley de Promoción del Trabajo Decente Juvenil, que es contemplada en Uruguay.

En el caso de la Ley, el subsidio salarial también se focaliza en los jóvenes en situación de vulnerabilidad. Los subsidios a la contratación de jóvenes bajo la modalidad de aprendizaje son estipulados en la “Lei do Aprendiz” en Brasil, donde además se define un cupo de contratación de aprendices que las empresas deben cumplir.

El Subsidio al Empleo Joven tuvo efectos positivos en la empleabilidad e impactó positivamente en la participación laboral -particularmente en hombres más que en mujeres (Informe de la Universidad de Chile, 2012)-.

Los contratos en el marco de la “Lei do Aprendiz” revelaron una mayor probabilidad de acceder a un empleo formal en los años posteriores y de acceder a un contrato que no sea temporal, en relación al grupo de comparación -trabajadores con contratos temporales (Corseuil, Foguel, Gonzaga y Ribeiro, 2012)-.

En cuanto a los estímulos a la oferta laboral, se encuentra un mayor número de iniciativas focalizadas en jóvenes, centradas en el desarrollo de competencias. Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, México, Perú, República Dominicana y Uruguay implementan programas de este tipo. La formación consiste en la terminalidad de los estudios obligatorios o en la combinación de capacitación en aula con la experiencia adquirida en el lugar de trabajo a través de pasantías.

El componente de prácticas laborales ha experimentado una revalorización en prácticamente todos los países con iniciativas de capacitación, como un medio de propiciar aptitudes que se desarrollan o potencian en contacto con la experiencia laboral concreta.

En Argentina, el programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, si bien cuenta con componentes que combinan ambos tipos de estímulos, oferta y demanda laboral, el componente más desarrollado del programa reside en la mejora de las calificaciones de los jóvenes -terminalidad de la educación obligatoria,

formación profesional y prácticas en el lugar de trabajo- y su conexión con los servicios de empleo.

La evaluación de impacto de los cursos de formación profesional en el marco del programa identifica efectos modestos pero positivos en la inserción en empleos formales (Castillo, Ohaco y Schleser, 2014¹¹; World Bank, 2014¹²).

En República Dominicana, el Programa Juventud y Empleo combina capacitación en competencias técnicas y básicas con una práctica profesional. Sus evaluaciones también identifican efectos positivos en la formalidad para grupos específicos.

El Programa Juventud y Empleo cuentan con tres evaluaciones de impacto experimentales, en dos de las cuales se estiman los efectos en la calidad del empleo (Ibarrarán, Ripani, Taboada, Villa y García, 2012) donde se encontraron efectos positivos y significativos en la calidad del empleo sólo para los hombres en el corto plazo.

Veza, García, Cruces y Amedolaggine (2014) identificaron efectos positivos en el empleo para las mujeres en el corto plazo que se disipan en el mediano plazo, y en el caso de los hombres, los participantes tienen una menor probabilidad de empleo formal que el grupo de control en el mediano plazo.

La formalización de la informalidad consiste en herramientas específicas para la regularización y adaptación a las normas vigentes de trabajadores y unidades económicas. Los jóvenes transitan a través de estos distintos componentes, recibiendo más de una prestación operando en la informalidad, y en mecanismos y sanciones para lograr su cumplimiento.

Comprenden incentivos, fiscalización, abogacía y regímenes laborales específicos que restauran el concepto y protección del trabajo formal a sectores altamente informales y la extensión de la formalidad a poblaciones que se encontraban excluidas por sus características o porque se les aplicaba un

esquema de contratación legal distinto al resto de los trabajadores en la formalidad.

Estas iniciativas aún no cuentan con estudios de evaluación de impacto que indiquen el efecto neto de estas medidas sobre el empleo formal, y en particular sobre el juvenil. No obstante, dada su focalización en pequeñas unidades productivas y en sectores de actividad, puede inferirse que los trabajadores jóvenes recibirían los beneficios de la regularización laboral bajo estos instrumentos.

Ejemplifican los incentivos a la regularización los componentes de Colombia Formaliza, el Programa Federal Crezcamos Juntos en México, la Ley MYPE en Perú, el Programa Nossa Primeira Terra dirigido a jóvenes rurales en Brasil, y Jóvenes Rurales Emprendedores en Colombia.

En cuanto a la fiscalización, ha sido impulsada o reforzada en varios puntos de la región como lo atestiguan Argentina, Brasil, Perú, México y Ecuador. Por su parte, los regímenes especiales se destacaron principalmente en el caso de los trabajadores independientes y del servicio doméstico.

No obstante, también se identifican regímenes relativos al sector rural y servicios de tercerización, normativa para la inclusión de los trabajadores con discapacidad y un incipiente enfoque hacia los trabajadores migrantes.

La ampliación de la protección social en América Latina ha significado habilitar el acceso a prestaciones usualmente exclusivas de un empleo formal. Surgidos como complemento de los programas de transferencia para el alivio de la pobreza, las prestaciones de salud, las transferencias para hijos en edad escolar y madres embarazadas, al igual que los programas de empleo temporal, expandieron la cobertura a personas en edad activa que no obtenían estos beneficios por carecer de un empleo formal o de una historia laboral formal suficiente para cumplir con los requisitos de acceso.

Los jóvenes como grupo particularmente afectado por la informalidad y el desempleo han tenido participación en estas iniciativas de consolidación de pisos de protección social. Entre las extensiones de cobertura de mayor alcance en la región, se destacan las de prestaciones de salud.

Chile extendió la cobertura del Fondo Nacional de Salud a personas en situación de pobreza mediante un subsidio estatal.

La reforma del sistema de salud en Colombia, a través del Régimen Subsidiado de Seguridad Social en Salud, dio cobertura a las personas en situación de pobreza.

México instituyó, bajo el Seguro Popular, un esquema de prestaciones para quienes no están afiliados a la seguridad social y exime de aportes a las personas y hogares en los primeros ingresos.

El Seguro Integral de Salud en Perú es ofrecido por el sector público a quienes no poseen seguro de salud y contempla un componente subsidiado para quienes se encuentren en situación de pobreza.

También en otros países se observan iniciativas de extensión del acceso a la salud a grupos vulnerables asociándolos a regímenes de registración específicos, como es el caso del Seguro Integrado de Salud en Perú en sus distintas modalidades ocupacionales, el Monotributo social en Argentina y el Monotributo Social MIDES en Uruguay.

En Ecuador, el Seguro Social Campesino ha logrado su expansión a través de la interacción con las organizaciones campesinas por medio de la cual pueden afiliarse los trabajadores en forma colectiva y actúan como intermediarias entre el trabajador y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Por su parte, Colombia Formaliza celebró acuerdos con Confecámaras para identificar y contactar a las unidades informales a nivel local bajo la figura de las Brigadas de Formalización, y así poder expandirse en los municipios.

En el caso del servicio doméstico, en el marco de la adhesión al Convenio 189 de la OIT, varios países realizaron adaptaciones a sus legislaciones para este grupo o crearon normativa específica. En las iniciativas concernientes a los trabajadores rurales se destacan los esfuerzos para incorporarlos en el acceso a los seguros sociales vía formas menos tradicionales de aseguramiento en cuanto a la organización del mecanismo de cumplimiento, involucrando acuerdos entre trabajadores o entre trabajadores y empleadores como es el caso de Argentina, Costa Rica y Ecuador.

La expansión de los regímenes especiales simplificados para trabajadores independientes se destacó por definiciones sobre los grupos a incluir, incorporando a los cuentapropistas con un tope de ingreso e instaurando modalidades subsidiadas para los de menor ingreso y garantizando los accesos a prestaciones de salud y pensiones.

Establecer el objetivo de formalidad en el empleo juvenil implica, en sí mismo, alinear los programas, legislaciones y planes nacionales de modo que respondan a él. Las adaptaciones conllevan, como primera instancia, la revisión de las iniciativas y sus efectos -cuando son conocidos-. Este ejercicio informa aspectos de diseño e implementación en las opciones de política que resultan relevantes para la toma de decisiones.

El resultado esperado, es no sólo contar con recomendaciones de política pública basadas en evidencia sólida y costo-efectivas sino también determinar qué tipo de investigación resulta esencial llevar a cabo para aportar al análisis y debate.

En los países de América Latina conviven, en general, dos enfoques para disminuir los registros de informalidad juvenil. Mientras las respuestas de política para los jóvenes que están desempeñándose en la informalidad no han sido distintas de las provistas al resto de los trabajadores, sí han tenido lugar iniciativas de estímulo a la generación de empleos formales específicos para los jóvenes.

El peso asignado a cada uno de estos enfoques y sus respectivas intervenciones requieren transitar los caminos de la pertinencia y la evaluación de opciones para proporcionar la mejor respuesta al contexto país.

En este proceso, los retos en la formulación de una política para abordar la informalidad laboral juvenil se sintetizan en: Determinar la pertinencia, clarificar el perfil de esta modalidad y confrontarlo con la estrategia de intervención actual.

A partir de los hallazgos encontrados en el seguimiento del mercado de trabajo y estudios desarrollados, se puede determinar lo siguiente:

- Contar con un perfil claro de la situación actual, identificando los focos de informalidad juvenil en términos de las características de la inserción laboral y del propio trabajador, y sus diferencias respecto de quienes acceden a la formalidad en el mercado de trabajo.
- Integrar y compartir la información sobre el acceso de jóvenes a programas de empleo y de protección social como un primer paso para lograr un circuito de retroalimentación acerca de qué reciben y qué podrían recibir.
- Revisar cuáles estrategias, legislaciones o programas están aplicándose y por qué la evidencia de investigación sugiere una necesidad de cambio: ¿obedece a la focalización, cobertura o naturaleza de las propias prestaciones?

Las opciones de política involucran desde nuevas intervenciones hasta innovaciones en aspectos puntuales de las iniciativas en implementación. La definición de opciones, para poder ser sopesada, requiere la simulación de los potenciales impactos en la población afectada, y la identificación de ventajas y desventajas de cada alternativa.

A la luz de la experiencia regional, resulta oportuno evaluar la incorporación de dispositivos en la gestión que, sin comprometer el espacio fiscal, pueden traducir mejoras en los resultados obtenidos en las políticas de formalización, como:

- Definir alertas con los mecanismos de inspección para identificar a los jóvenes que se desempeñan en la informalidad y acercarlos a las políticas de empleo.
- Establecer asociaciones con redes locales para la sensibilización, relevamiento y contacto de los jóvenes y las unidades económicas (empresarial, cooperativas sociales, economías familiares) y en la medida que se consoliden estas asociaciones avanzar en funciones de contralor.
- Otorgar un rol activo en la vigilancia a las representaciones de trabajadores para la detección de formas laborales juveniles caracterizadas por la precariedad en las políticas de empleo juvenil.
- Visibilizar y centralizar los puntos de acceso por sobre los programas, instrumentando puntos únicos de ingreso para los jóvenes que realicen la evaluación del perfil y su derivación, como es el caso de las ventanillas para jóvenes o de las oficinas de servicios de empleo.
- Incorporar pautas de calidad en las experiencias de aprendizaje en el lugar de trabajo como una oportunidad educativa para la adquisición de conocimientos prácticos, garantizando la protección en los marcos legales y evitando que actúen como reemplazo de un puesto de trabajo.
- Involucrar a los empleadores en el diseño estas pautas de calidad en las prácticas laborales, y como partícipes activos de los contenidos y ejecución de los programas de formación.

- Acotar las iniciativas de apoyo a los micronegocios liderados por jóvenes a aquellas actividades que permitan una productividad por encima del nivel de subsistencia y apoyar su operación en la formalidad, definiendo períodos de acompañamiento que contemplen el mediano plazo.
- Otorgar un rol activo a las representaciones de empleadores (y no exclusivo de las dependencias públicas) en la tarea de acompañar a los emprendedores y conectarlos con las cadenas productivas.
- Diseñar y consolidar la complementariedad entre los programas de empleo y de protección social atendiendo a prestaciones pertinentes para los jóvenes -indistintamente del programa gestor- y en segunda instancia celebrar los convenios entre programas para facilitar un funcionamiento coordinado en el territorio.
- Planear la generación de información e investigación influyente y relevante para la toma de decisiones.

Asumir que la generación y sistematización de la información constituye un recurso estratégico para la formulación y gestión de políticas públicas hace posible que la medición, monitoreo y evaluación permita identificar las mejores prácticas, visibilizarlas en los debates de política para su adopción y destrabar discusiones sobre cuestiones específicas.

2.6.1 LEY DE EMPLEO EN COLOMBIA

De acuerdo al informe presentado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en Latinoamérica y Caribe en Colombia se aprobó una ley para disminuir al alto índice de jóvenes en edades comprendidas entre 18 y 28 años que se encuentran desempleados.

La plenaria del Senado de la República aprobó en su último debate La Ley de Empleo y Emprendimiento Juvenil, que busca implementar medidas que

contribuyan a la eliminación de las barreras que impiden a los jóvenes acceder al mercado laboral y comenzar adecuadamente su vida productiva.

A través de su cuenta en Twitter, el presidente de Colombia, Juan Manuel Santos, celebró la aprobación del proyecto, ocurrido en abril de 2016.

Por su parte, el director del Sistema Nacional de Juventud Colombia Joven, Juan Carlos Reyes Cañón, destacó la importancia del proyecto, que beneficiará a unos 565 mil jóvenes entre los 18 y 28 años que no tienen resuelta su situación. "Celebro el compromiso del Congreso de la República y su presidente Luis Fernando Velasco, que dijeron Sí a más y mejores oportunidades para los jóvenes".

La iniciativa fue promovida desde el Ministerio del Trabajo por el viceministro de Empleo y Pensiones, Luis Ernesto Gómez, quien señaló que:

"La Ley Pro Joven apoyará a los jóvenes en emprendimiento, les permitirá realizar prácticas en el Estado, vincularse a empresas en el sector privado, pero logra algo muy importante y supera una barrera que han tenido por muchos años y es que por no tener la libreta militar no podían encontrar un empleo ni en el sector público ni en el sector privado".

El proyecto de ley pasó a sanción del presidente Juan Manuel Santos Calderón. De acuerdo con cifras del Ministerio del Trabajo, los jóvenes sufren más que cualquier otro grupo poblacional el desempleo. En la actualidad, uno de cada dos desempleados en Colombia tiene menos de 28 años.

La Ley Pro Joven es una iniciativa del Ministerio del Trabajo que busca promover la generación de empleo y el emprendimiento juvenil a través del desarrollo de medidas para la eliminación de las barreras que impide que los jóvenes accedan al mercado laboral e inicien su vida productiva.

La norma eliminará la exigencia de la libreta militar para empezar a trabajar y reducirá las multas de los remisos hasta en un 90 por ciento, y la cuota de compensación militar hasta por un 60 por ciento. El proyecto contempla facilidades de pago y se reducirá la edad máxima para ser incorporado al servicio militar.

Adicionalmente, destinará recursos para fomentar, financiar y brindar asistencia técnica empresarial al desarrollo de emprendimientos; se instaurará una exención del pago del registro mercantil y su renovación para empresas de jóvenes y se crearán oportunidades de empleo y emprendimiento para aquellos que se encuentran en los centros de cuidado y protección del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

La Ley Pro Joven abrirá las puertas del Estado a jóvenes talentosos que podrán realizar prácticas remuneradas en entidades del Gobierno Nacional, y una vez se realice una modificación de las plantas de personal de entidades estatales, se establecerá que al menos el 10 por ciento de los nuevos empleos no requieran experiencia para facilitar el ingreso a este grupo de la sociedad.



Figura 7: Presentación oficial del programa Pro Joven.
Fuente: Sitio Web Presidencia de Colombia.

El proyecto incentivará la generación de empleo joven en el sector privado al reducir en un cuatro por ciento los aportes a Cajas de Compensación Familiar para aquellas empresas que contraten a este tipo de población.

La norma establecerá las condiciones para la realización de prácticas laborales tanto en el sector privado y público, y promoverá la homologación de experiencia adquirida en escenarios de práctica en los dos sectores.

2.6.2 TRABAJO JUVENIL EN BOLIVIA

Los índices de falta de empleo en Bolivia alcanzan el ocho por ciento según cifras del Gobierno, pero en la población juvenil, las oportunidades escasean aún más y esa cifra llega casi al doble: el 15 por ciento de los jóvenes bolivianos no tienen acceso a un puesto laboral estable y remunerado y el gran

porcentaje de desocupados de esta edad están concentrados en las ciudades fuera de Santa Cruz, La Paz o Cochabamba.

Según el director ejecutivo de Ser Familia, Ricardo Aguilar, ese segmento de jóvenes cesantes se encuentra entre los 17 y 29 años de edad. Y lo más preocupante, señala el especialista, es el bajo nivel técnico y profesional de este grupo poblacional: la gran mayoría aspira a ocupar oficios como la costura, la carpintería y la elaboración de alimentos.

Esto se debe a que aproximadamente el ocho por ciento de niños y jóvenes en edad escolar abandonan los estudios para ayudar a los padres a mantener a la familia, lo que cual posteriormente se traduce en mayores dificultades para hallar un espacio laboral estable: a menor nivel de escolaridad, las oportunidades de trabajo disminuyen y los ingresos son muy bajos.

Además, la situación es alarmante si se toma en cuenta que, según el Banco Mundial (BM), el 60 por ciento de la población boliviana tiene menos de 29 años y que anualmente, el país debería crecer a un ritmo de 160 mil nuevos puestos de empleo.

Sin embargo, el presidente del Colegio de Economistas de Santa Cruz, Teófilo Caballero, explica que el comercio formal apenas alcanza a crear 30 mil empleos anuales y que los restantes 130 mil corresponden a las plazas informales, trabajos de medio tiempo o de los desocupados.

Pero existen algunas instancias no gubernamentales, y también estatales, que ofrecen opciones de insertar a los jóvenes en las bolsas de trabajo en el país. El programa “Información técnica laboral para jóvenes bachilleres”, que durante 2008 y 2009 llevó a cabo la Fundación Trabajo y Empresa, obtuvo buenos resultados.

Las cuatro convocatorias obtuvieron un registro de cerca de siete mil personas, de las cuales el 84 por ciento logró insertarse en el mercado laboral.

La consultora externa en comunicación del proyecto, Ivana Vega, manifestó que este proyecto se hizo realidad gracias al financiamiento de ocho millones de dólares de la embajada holandesa y se desarrolla en Oruro, Cochabamba, La Paz, El Alto, Santa Cruz y Sucre.

Uno de los mayores obstáculos que atraviesan los jóvenes al momento de buscar una ocupación es la falta de experiencia laboral, situación que los termina obligando a aceptar puestos mal pagados, trabajos de medio tiempo, informales o que no están relacionados con su formación profesional.

El representante de la Red Boliviana de Actores por el Empleo Juvenil, Rodrigo Aguilar, critica esta situación y recuerda a las empresas que “quizás los recién egresados no cuentan con experiencia, pero sí tienen capacidades de alto rendimiento y rápido aprendizaje”. Recuperado de <http://www.trabajopolis.bo/blog/archivo/el-trabajo-en-bolivia-para-los-jvenes-es-el-desafio-ms-grande.html>

En junio de 2011, el Ministerio del Trabajo del gobierno boliviano anunció para octubre la disposición de 30 mil puestos para egresados y titulados de las universidades, con un ingreso correspondiente al salario mínimo nacional, que alcanza los 1630 bolivianos. Los profesionales que obtienen su primer empleo en Bolivia podrán escoger puestos que conserven coincidencia con su formación académica.

En términos financieros, el proyecto consiste en que el Gobierno Nacional, a través de un crédito otorgado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), invierte 30 millones de dólares y establece convenio con las empresas privadas, para que el sueldo de los jóvenes empleados durante los primeros tres de desempeño sea financiado por el Estado.

El programa dura seis meses en total y del cuarto al sexto salario será cancelado por la empresa. Al cabo de esta primera experiencia laboral, los recién egresados contarán con un certificado lo que les permitirá abrirse nuevas oportunidades de encontrar trabajo en Bolivia.

2.6.3 DESEMPLEO JUVENIL EN VENEZUELA

Según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (INE), en febrero de 2016 el desempleo en este país se ubicó en el 7,2 por ciento, pero, entre la población activa más joven, la que tiene edades comprendidas entre los 15 y los 24 años, la tasa de desocupación fue superior: sobrepasó el 15,8 por ciento.

Tradicionalmente en el país, el desempleo entre los más jóvenes ha superado la tasa promedio. El presidente del INE, Elías Eljuri, sostiene que esta no es una característica exclusiva del mercado laboral venezolano, sino que se registra en diversos países a nivel mundial.

Eljuri atribuye la tasa de desocupación que se registra en la población más joven, a la alta rotación en empleos que tienen las personas con estas edades. Explica que la edad comprendida entre 15 y 24 años corresponde a un período en el que se está culminando el bachillerato y se está cursando la universidad y que esto determina un cambio frecuente de puestos de trabajo.

“Esta alta rotación de los jóvenes comprendidos entre 15 y 24 años buscando empleo, incide en que tengamos una tasa siempre por encima de la tasa normal de desempleo”, explica el titular del INE.

José Rafael López, gerente general de Estadísticas Sociales y Ambiente del INE, sostiene que la alta rotación que caracteriza al empleo juvenil también está determinada por el salario, que al no ser de los más elevados motiva a las personas con estas edades a ir buscando mejores opciones.

“Es un empleo que tiene un techo salarial, una remuneración establecida, por lo tanto, la rotación va a estar permanentemente establecida. Es decir, es un juego, donde va a ir cambiando de actividad laboral, o actividad en términos de ocupación muy constantemente, no es algo estable”, (López, 2016).

En cuanto a la remuneración promedio que reciben los trabajadores más jóvenes, el Gerente del Instituto Nacional de Estadística precisa que el sueldo de un profesional, sin importar la edad, está alrededor de los 3800 bolívares, más o menos.

¿Qué implica eso para el joven?, López detalla que, en primer lugar, ninguna empresa va a correr el riesgo de ofrecer salarios por encima de 5.000 bolívares a un joven que, primero, no ha terminado de formarse desde el punto de vista profesional, y, segundo, no sería lógico dentro de su estructura de costos.

El último incremento del salario mínimo de 10 por ciento, que empezó a regir el 6 de enero de 2016, ubicó la remuneración mínima para adolescentes y aprendices en 2.342,10 bolívares al mes, pero el decreto establece que, si ellos desempeñan su labor en condiciones similares a la de los demás trabajadores, deben percibir el monto del salario mínimo general, ubicado en 3.270,30.

Según cifras del Instituto Nacional de Estadística, en febrero de 2016 la población activa del país estaba conformada por 14.020.495 personas. De éstas 2.181.777 eran jóvenes con edades entre 15 y 24 años. De ellos, 344.715 estaban sin empleo en ese momento.

El Presidente del INE destaca que el desempleo en esta parte de la población ha venido descendiendo. Según datos de este instituto, en el segundo semestre de 2014 se ubicó en 17,3 por ciento y en el mismo periodo de 2015, en 15,7 por ciento.

Aurelio Concheso, presidente de la Comisión de Asuntos Laborales de FEDECÁMARAS, también expresa que la tasa de desocupación juvenil en Venezuela “no es muy distinta que en el resto del mundo”.

El representante del sector empresarial dice que una buena opción para los jóvenes es ubicar pasantías en empresas del área donde le gustaría desempeñarse como profesional.

Argumenta que esta es una vía para empezar a adquirir la experiencia requerida y a fortalecer el curriculum, aunque no exista remuneración o la misma no sea la esperada.

El Presidente del Instituto Nacional de Estadística, destaca como positivo que las empresas tengan oportunidad de contratar a personas que están preparándose.

Hay una gran oferta de mano de obra de estudiantes y las empresas tienen posibilidades de seleccionar a todo este personal y hay distintas empresas que lo están utilizando, sin embargo, muchas veces estas tienen la necesidad de contratar gente con mayor experiencia, por lo tanto, hay veces que no utilizan a estos jóvenes comprendidos entre estas edades, (Eljuri, 2016).

Concheso también explica que en el país hay carreras que tienen una gran demanda por parte de los jóvenes, como Comunicación Social y Derecho, lo que hace que el número de profesionales en estas áreas sea superior al que las empresas están en capacidad de emplear.

El dirigente reiteró además que las leyes vigentes en materia laboral son restrictivas y limitan la incorporación de trabajadores al sector formal de la economía.

2.7 REFORMAS LABORALES EN ECUADOR: ¿VIABLES O NO?

Una vez aprobadas y publicadas en el Registro Oficial (RO), las reformas laborales en el Ecuador están en vigencia con el propósito de combatir el alto número de jóvenes desempleados.

Sin embargo, no solo basta con la ley, debe haber un compromiso entre los actores involucrados para que la ley dé los resultados esperados. Así lo considera Julio Armanza, director de carrera en la FACSO.

A criterio de Armanza, si el gobierno se comprometió con el sector empresarial en el tema de subsidios para las aportaciones al Seguro Social de los jóvenes que sean contratados, debe cumplir para que, al final, no haya problemas y los futuros trabajadores corran el riesgo de quedar nuevamente desempleados.

“La intencionalidad de la ley es positiva, lo que hay que analizar es el mecanismo porque entre los mismos periodistas que ya se encuentran trabajando en un medio de comunicación tienen el temor de quedarse sin empleo por dar paso a los jóvenes”, explicó Armanza.

El director de carrera justifica el temor que tienen los periodistas que ya están laborando en un medio de comunicación porque los empresarios, aplicando la ley que los obliga a tener en su nómina a jóvenes entre 18 y 26 años, podrían recurrir al despido de personal antiguo.

Es por eso que Armanza reitera en la necesidad de conocer qué mecanismo se va a aplicar para que la ley se cumpla sin perjuicio de estos trabajadores.

A esto añade la falta de experiencia de los nuevos profesionales que podría significar un riesgo para los empresarios porque tendrán que elegir entre uno de ellos y un comunicador social experimentado.

“El gobierno también debe predicar con el ejemplo, los medios públicos deben contar con personal joven, conforme lo señala la ley, para así ver cómo estos se desenvuelven y, obviamente, que sirva para que el joven gane experiencia”, sostuvo.

Armanza hizo una comparación con otros proyectos gubernamentales que en la práctica evidenciaron problemas, algo que espera no suceda con las reformas por lo que insiste en la necesidad de conocer un mecanismo para la aplicabilidad de la ley. En ese sentido, se refirió al convenio entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) con clínicas privadas para que los pacientes sean atendidos.

Ahora vemos que por la deuda que mantiene el gobierno con estas clínicas, ya no se atiende a estos pacientes derivados, lo que ocasiona un gran problema y esto es porque, si bien la intencionalidad de la ley es buena, su aplicación ya en la práctica es un problema. Eso no queremos que pase en nuestra área, insistió.

Acerca de la Ley de Pasantías, Armanza indicó que la reforma es positiva porque es una oportunidad para que el estudiante adquiera experiencia y así egrese con conocimientos prácticos para poder aplicar a un empleo.

Reiteró que las empresas públicas también deben dar apertura a los estudiantes y tratar de colocarlos en actividades relacionadas a su campo de estudio, que no se tenga al pasante en un área que no le compete porque así se lo “desperdicia”.

Para Roberto Villacreses, director de Estudios y Proyectos de la Cámara de Comercio de Guayaquil (CCG), las empresas, con el pasar del tiempo, se verían obligadas a prescindir de personal para darle paso a gente joven y así cumplir con la ley.

Villacreses señala que, tomando en cuenta la situación actual y las proyecciones económicas de este año y de 2017, la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, establece que el Ministerio rector del trabajo regulará el número o porcentaje mínimo de trabajadores juveniles que la empresa deberá contratar. “En otras palabras, así no requieran, las empresas están obligadas a contratar empleados juveniles”.

Si bien en el mismo documento se establece que la contratación de estos trabajadores no implica la sustitución de los empleados que mantienen una relación laboral estable y directa, Villacreses prevé despidos a futuro, pues al estar las empresas obligadas a contratar jóvenes, que probablemente no necesitan por la mala situación económica, se podrían ver obligadas a

prescindir de los servicios de sus trabajadores actuales. De no hacerlo así, podría estar en peligro la continuidad de muchas empresas.

Sobre el incentivo que plantea el Gobierno, respecto del aporte a la Seguridad Social (11.15 por ciento lo asumirá el estado) el empresario señala que eso va a depender de la actividad comercial y el puesto vacante.

Existen empresas como los call centers que ven positiva esta medida, pues gran parte de su personal es juvenil y sería un beneficio económico importante el aporte del Estado. Mientras que, para otras empresas, ese monto es insuficiente, pues valoran más los beneficios de un trabajador con experiencia, (Roberto Villacreses, 2016).

La presidenta de la Comisión de los Derechos de los Trabajadores de la Asamblea Nacional, Marllely Vásconez, señaló en días pasados que aspira que, al menos, 50 mil jóvenes puedan conseguir su primer empleo al finalizar el año. Sin embargo, Villacreses lo ve difícil ya que el sector comercial está atravesando por un difícil momento. Explicó que, en el primer trimestre del año, el desempleo aumentó 58 por ciento respecto del mismo periodo en 2015, es decir 160.000 más desempleados que hace un año.

Sin embargo, recuerda que el número de empleados juveniles lo establece el Ministerio de Relaciones Laborales, lo que haría que obligatoriamente se cumpla dicha meta, pero con la consecuencia de generar problemas de liquidez en las empresas, el cierre de negocios y un mayor desempleo a futuro.

Para Villacreses, es probable que varias empresas tengan que cerrar al verse obligadas a contratar más personal en medio de una situación económica complicada, lo que volvería inviables sus negocios. A largo plazo se producirá menores oportunidades de empleo para todos.

En la CCG consideran que ni en circunstancias normales, peor en la coyuntura económica actual, cabe que se haya impuesto por ley la contratación de más

empleados. “Por muy loable que sea la iniciativa de brindar oportunidades a los jóvenes, las condiciones no lo permiten”, afirmó Villacreses.

Para el empresario, las empresas necesitan que se flexibilicen las relaciones laborales, reactivar la economía y abrir los mercados, para generar más y mejores empleos. Los trabajos no se crean por decreto, sino brindando las condiciones para que las inversiones lleguen y los creen.

En cuanto al tema de las pasantías que, con las reformas establece una remuneración del tercio de un Salario Básico Unificado (SBU), es decir 122 dólares, para el joven que entra a una empresa bajo este formato, Villacreses sostuvo que no se oponen a este estipendio.

Reiteró que el problema radica en la imposición a que se contraten un número mínimo de trabajadores, igual como sucede con el empleo juvenil. Consideró que, si una empresa no vende, no está generando ganancias, difícilmente podrá absorber nuevos trabajadores por baja que sea la remuneración. En muchos casos, las empresas están despidiendo personal para poder lograr su supervivencia.

Villacreses asegura que gran parte del sector empresarial no está preparado para absorber nuevo personal. “La obligación de hacerlo aumentará los costos, reducirá la competitividad de las empresas y podría generar el cierre de muchos negocios”, explicó.

Para el empresario, la única forma de generar empleo juvenil o pasantías, de manera estable, es reactivando el comercio, a través del desarrollo económico. Es decir, si la economía crece, se invierte, se produce, se consume y las empresas se vuelven sólidas y rentables, ofreciendo trabajo y mejores sueldos.

Villacreses indicó que la CCG planteó al Gobierno un “ABC” para ayudar al mejoramiento del sector comercial. La propuesta estaba diseñada de la siguiente manera:

- Abrir mercados.
- Bajar Impuestos.
- Conquistar Capitales.

Para Julio Prado, experto en temas laborales, resulta nefasto cuando el gobierno implanta medidas, como las reformas laborales, para los jóvenes y no cumple con lo que se compromete.

Si bien destaca la intención del gobierno por ayudar a este grupo de la sociedad, no se lo puede hacer a medias. Esas reformas deben tener éxito en la medida que el estado se preocupe de que el empleador las cumpla incluido él mismo.

Si el Estado se interesa en cumplir con la parte que le corresponde, las reformas tendrán éxito, pero hay otra cuestión, qué pasará con los trabajadores actuales, corren el riesgo de ser despedidos para dar paso a una nueva fuerza laboral. Prado sostiene que el gobierno no puede irrespetar el derecho de los trabajadores.

Para Prado, no se puede obligar a nadie a contratar empleados porque eso puede atentar contra la empresa y poner en riesgo su continuidad en el mercado.

Dijo que la solución está en el consenso, que el estado y el sector empresarial logren acuerdos que beneficien a las partes y, lo principal, que sirvan para el joven que busca su primer empleo sin que esto signifique la renuncia de aquellos trabajadores que ya llevan tiempo sus puestos de trabajo.

2.8 MARCO LEGAL

Ante las dificultades económicas generadas por la reducción drástica del precio del petróleo, la revaluación del dólar y la devaluación de los países vecinos, es urgente y prioritario que el Gobierno Nacional genere reformas a la normativa legal vigente con la finalidad de proteger el empleo en el país.

Y estas reformas parten, además, de lo que establece la Constitución en cuanto a la falta de fuentes de trabajo como uno de los problemas socioeconómicos más graves para una gran parte de la población.

Aproximadamente la mitad de la ciudadanía en edad laboral son subempleados, es decir no tiene un trabajo formal o directamente son desempleados.

No cuentan con un trabajo, ni formal ni informal, por lo tanto, es fundamental poner en marcha políticas que generen más puestos de trabajo por parte de los diferentes sectores de la sociedad: público, privado, comunitario y asociativo. Además, es importante que se garanticen los derechos a los trabajadores sin ser explotados de manera infame.

La sección tercera del proyecto de la vigente Constitución, sobre las formas de trabajo y su retribución, en los artículos 325 al 333, reconoce el derecho al trabajo en todas sus modalidades. Sin embargo, hay diferencias importantes que deben ser destacadas.

El artículo 327, prohíbe toda forma de precarización como la intermediación laboral, la tercerización y la contratación por horas, con sanciones para quienes incumplan la prohibición.

La Comisión de lo Laboral de la Asamblea Nacional consideró que la tercerización e intermediación permitieron a los empresarios y patronos evadir los beneficios sociales de los trabajadores como décimos tercer y cuarto sueldos, antigüedad y bonos, y evitar el pago de indemnizaciones en caso de renuncia o despido intempestivo.

Con todas estas regulaciones, el actual régimen vio la necesidad de promover espacios laborales para los jóvenes en edades comprendidas entre 18 y 26 años y facilitar la generación de lugares para que los estudiantes universitarios pongan en práctica sus conocimientos, a través de las pasantías.

Es por esto que, en las reformas laborales, impulsadas por el Ejecutivo y aprobadas por el Legislativo, se tomaron en cuenta estas necesidades que beneficiarán a los jóvenes que están en busca de su primera experiencia laboral y que, por falta de oportunidades, ven difícil lograr este propósito.

Como antecedente, el desempleo juvenil es un fenómeno presente en el mercado laboral ecuatoriano lo que, sumado a condiciones precarias en el trabajo y a otros factores como la ausencia de incentivo laboral en la normativa legal, resulta en una problemática nacional que necesita una regulación a través de una política inclusiva y solidaria que estimule el acceso al primer empleo.

Es así como se añade al artículo 34 del Código de Trabajo lo siguiente:

“El contrato de trabajo juvenil es el instrumento por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos”, (Código de Trabajo, 34.1).

“La contratación del empleo juvenil no implica la sustitución de trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, por lo que la utilización de esta modalidad contractual siempre implicará aumento de la nómina estable del empleador. El Ministerio de Trabajo podrá regular porcentajes y condiciones adicionales para la aplicación de esta modalidad”, (Código de Trabajo, 34.2).

La Ley de Pasantías del sector empresarial vigente es una normativa que se expidió en la década de los noventa, por lo que el gobierno vio necesario acoplarla a las necesidades actuales de los estudiantes de pregrado.

Es decir, fortalecer sus conocimientos y habilidades estableciendo un tiempo máximo de las pasantías, con el fin de impedir que, bajo este régimen, se eluda el mantener una relación laboral.

El objetivo principal de las pasantías, como lo afirma el gobierno a través de las reformas, es ofrecer la posibilidad de incursionar en la actividad formal en el ámbito empresarial a los estudiantes de instituciones de educación superior, quienes de otra manera ven limitada la posibilidad de adquirir experiencia ni enriquecer sus conocimientos adquiridos.

En la normativa vigente, las pasantías no remuneradas son ilegales y, en este sentido, la presente reforma establece que el estipendio por este tema se enmarca en los términos de un acuerdo entre la empresa y el pasante basándose en un componente formativo, sin que el pasante sustituya a un empleado regular.

Con lo expuesto anteriormente, los artículos de la Ley de Pasantías quedan establecidos de la siguiente manera:

Art. 1.- Objeto. - La presente Ley tiene por objeto la creación, funcionamiento y mantenimiento de puestos de pasantía en el sector privado.

Art. 2.- Definiciones. - Para los efectos de esta Ley, se considera:

1. Actividad productiva. - Toda actividad económica que ejerza una empresa privada para la generación de bienes y servicios, con miras a la obtención de utilidad o lucro.
2. Empresa. - Unidad de producción económica del sector privado, integrada por personas naturales, ya sean en forma unipersonal o constituida en una sociedad de hecho o de derecho.
3. Centro de Estudios de Nivel Superior o Intermediario. - Persona jurídica dedicada exclusivamente a la investigación y formación de profesionales en los campos humanístico, científico y tecnológico, de conformidad con la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas.

4. Pasante. - Alumno o estudiante matriculado en el segundo año o en años superiores de un Centro de Estudios de Nivel Superior y que concorra normalmente a los correspondientes períodos lectivos.

Nota:

La Ley de Educación Superior (Ley 2000-16, R.O. 77, 15-V-2000) derogó la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas.

Art. 3.- **Ámbito.** - Podrán acogerse a las disposiciones de la presente Ley, las empresas que realicen o lleven a cabo una actividad productiva dentro del sector privado, así como todos los pasantes de los centros de estudios del nivel superior que hayan optado u opten por una carrera o profesión que requiera una formación mínima de tres años.

Se excluye del régimen de pasantías creado por esta Ley, a los organismos públicos, semipúblicos o privados con finalidad social o pública y a las personas jurídicas que no tengan una actividad productiva con fines de lucro, tales como corporaciones o fundaciones.

Tampoco son beneficiarios de esta Ley los alumnos de los centros de estudios superiores, cuyas carreras o profesiones impliquen un período de estudios menor a tres años.

Art. 4.- **Exclusión laboral.** - La relación jurídica entre las empresas y los pasantes se establecerá mediante un contrato de pasantía y se regirá única y exclusivamente por las disposiciones de esta Ley y las de aquellas a las que expresamente se remite sus disposiciones. No será de carácter laboral; por lo tanto, no serán aplicables a ésta, las normas del Código de Trabajo y demás leyes laborales.

Tampoco habrá responsabilidad solidaria alguna entre el estudiante y centro de estudios de nivel superior o intermedio.

Art. 5.- Facultades. - Los centros de Educación de nivel superior del país presentarán la nómina de los estudiantes que se hagan acreedores a los beneficios del régimen de pasantías, y la selección de los pasantes se realizará, mediante convenios suscritos entre la máxima autoridad de dichos centros educativos y las empresas.

Las empresas podrán celebrar por escrito contratos individuales de pasantía de naturaleza civil con los pasantes hasta su incorporación o graduación en los términos señalados en esta Ley, siendo facultativo para las partes iniciar una relación laboral por tiempo indefinido, una vez incorporado o graduado el pasante.

Art. 6.- Horario de labores. - Los pasantes tendrán un horario máximo de labores de seis horas diarias durante cinco días a la semana. En ningún caso serán obligados a excederse de dicho horario, ni podrán desempeñarlo durante las horas de clases o exámenes.

Art. 7.- Pensión de pasantía y seguridad social. - Los pasantes recibirán como pensión de pasantía mensual, una cantidad no inferior a la del salario mínimo sectorial fijado por la Comisión de Salarios Mínimos para la rama de la actividad que corresponda a la carrera que cursa el pasante o, de no haberlo, por el salario o sueldo mínimo sectorial similar a otra carrera.

Además de dicho salario, la pensión comprenderá el valor mensualizado equivalente de los siguientes componentes salariales: Compensación por el Alto Costo de la Vida, Bonificación Complementaria, Décimos Tercero, Cuarto, Quinto y Sexto Sueldos, y Compensación por Transporte. Dicha pensión se la fijará en proporción al horario de labores con relación a la jornada laboral completa.

Además, los pasantes serán obligatoriamente afiliados al régimen de seguridad social y gozarán de treinta días de vacaciones anuales con derecho a percibir una pensión completa de pasantía.

2.9 MARCO CONCEPTUAL

Cesantía: De acuerdo a la Ley de Seguridad Social del Ecuador, este término hace referencia a una indemnización que el empleador debe pagar al trabajador en caso de terminación del contrato de trabajo por tiempo indefinido, cuando las causas de terminación sean ajenas a la voluntad del trabajador.

Para solicitar el pago del Fondo de Cesantía, el afiliado/a deberá acreditar veinticuatro (24) aportaciones mensuales no simultáneas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y encontrarse cesante por un período de al menos sesenta días.

Código de Trabajo: Julio Prado, experto en leyes laborales, lo define como una Ley especial, orgánica, que reglamenta lo esencial de un área de relaciones sociales, en este caso, del trabajo, subordinado y dependiente a un patrón, o también llamado “por cuenta ajena”. Regula relaciones sociales de esencial importancia.

Esta norma, en el Ecuador, es la encargada de regular todo lo relacionado en el campo laboral para beneficio de los trabajadores.

Ley Orgánica: En la Asamblea Nacional del Ecuador, es una norma o disposición determinada normalmente por un órgano legislativo o autoridad competente en tal cuestión y que tiene la misión de regular, hacer cumplir o prohibir alguna materia o situación.

Con las leyes orgánicas, Julio Prado manifiesta que el Estado busca una mejor organización jurídica.

Pasantía: El IESS la define como una acción, en el campo profesional, que realiza un estudiante para poner en práctica sus conocimientos y facultades con el objetivo de obtener experiencia de campo. El encargado de guiarlo es conocido como tutor.

Con la Ley de Pasantías, remitida por el Ejecutivo y aprobada por la Asamblea, se busca darle un giro a este campo en beneficio de los estudiantes.

Reformas Laborales: En la Asamblea Nacional del Ecuador se la define como una iniciativa que modifica la legislación que regula las relaciones de trabajo con el objetivo de otorgarles una mayor flexibilidad.

Estos cambios, que ya están en vigencia en el país, aún son motivo de análisis por parte de los actores sociales involucrados.

Registro Oficial: De acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador, es un medio de publicación de las leyes, decretos y otras normas jurídicas emanadas de las funciones del Estado y los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Además, se publican ciertos actos públicos y privados de inserción obligatoria.

A esta instancia deben llegar las leyes o reformas aprobadas para que puedan entrar en vigencia.

Salario Básico Unificado (SBU): El Ministerio de Trabajo lo define como el estipendio mínimo mensual que debe pagar el empleador al trabajador en general, en virtud de un contrato de trabajo.

En la actualidad, el SBU en el país está fijado en los 366 dólares americanos, valor que se incrementa cada año.

CAPÍTULO III

3.1 METODOLOGÍA

Como parte del presente trabajo de investigación, se efectuó una encuesta en la Facultad de Comunicación Social de la Universidad de Guayaquil (FACSO) para conocer el criterio de los estudiantes respecto a las reformas laborales que están vigentes en el país.

Un total de 10 preguntas comprendió la encuesta, que duró cinco días. Las respuestas sirvieron para conocer el punto de vista de los estudiantes, que son los principales beneficiados de las reformas, según lo señaló el gobierno.

3.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de investigación, titulado “Análisis de las reformas laborales para los estudiantes de la Facultad de Comunicación Social de la Universidad de Guayaquil (FACSO) en el campo profesional”, la autora aplicó la investigación de campo debido a que con esta técnica se puede confrontar la teoría con la práctica.

3.1.2 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque cualicuantitativo resultó ideal para el desarrollo del proyecto porque se pudo determinar con mayor precisión los resultados obtenidos en la investigación de campo efectuada.

De igual manera, si se partió de un concepto general, como las reformas laborales, para llegar a algo puntual como los cambios en el Código Laboral ecuatoriano y los beneficios de estos en los estudiantes universitarios, el método que empleó la autora del proyecto fue el deductivo.

3.1.3 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Las entrevista, encuesta y consulta bibliográfica fueron las técnicas de investigación empleadas por la autora en el presente proyecto.

Los entrevistados fueron:

- Pablo Arosemena, presidente de la Cámara de Comercio de Guayaquil (CCG).
- Julio César Armanza Astudillo, director de carrera de Comunicación Social (FACSO) en la Universidad de Guayaquil.
- Marlon Chica Vicuña, productor de noticias de Ecuador TV.
- Roberto Villacreses, director de Estudios y Proyectos de la Cámara de Comercio de Guayaquil (CCG).
- Julio Prado, experto en temas laborales.

La encuesta se efectuó a los estudiantes de la FACSO.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

El estudio hace referencia a los estudiantes universitarios de la FACSO, sector delimitado para el levantamiento de la información.

Con los resultados de la encuesta, a más de reflejar un punto de vista, se podrá plantear una serie de sugerencias en el presente trabajo de investigación.

De acuerdo a cifras proporcionadas por autoridades de la FACSO, en este centro de estudios se encuentran matriculados un total de 4978 jóvenes, población de la cual se tomó una muestra para efectuar la encuesta.

3.3 LA MUESTRA. FÓRMULA

A partir de la población obtenida, se estableció la muestra, que fue de tipo aleatorio simple, la cual se definió a partir de la siguiente fórmula, denominada del muestreo probabilístico:

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N - 1) + Z^2 \sigma^2}$$

Donde:

n = El tamaño de la muestra.

N = El tamaño de la población.

σ = Desviación estándar de la población, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es una constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95 por ciento de confianza, equivalente a 1,96 (como más usual).

e = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse uno que varía entre el 1 (0,01) y 9 (0,09), esto queda a criterio del encuestador.

De acuerdo a estos datos, la resolución de la muestra quedó de la siguiente manera:

n = ?

N = 4978

$\sigma = 0,5$

$Z = 1,96$ (como más usual).

$e = 0,09$ valor que queda a criterio del encuestador

$$n = \frac{(1,96)^2 * (0,5)^2 * 4978}{(0,09)^2 * (4978-1) + (1,96)^2 * (0,5)^2}$$

$$n = \frac{4780.8712}{40.3137 + 0.9604}$$

$$n = \frac{4780.8712}{41.2741}$$

$$n = 120.52737315$$

$$n = 121$$

El tamaño de la muestra resultó de 121 estudiantes, quienes fueron encuestados en las instalaciones de la FACSO, sector delimitado para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

En lo que tiene que ver con la realización de la encuesta, ésta se efectuó durante la semana del lunes 9 al viernes 13 de mayo de 2016.

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta efectuada a los estudiantes de la Facultad de Comunicación Social de la Universidad de Guayaquil (FACSO).

PREGUNTA 1

1.- ¿Conoce usted cómo las reformas laborales pretenden ayudar al futuro profesional de la comunicación social?

Tabla 1

Frecuencia pregunta 1

SI	NO
35	86
29%	71%

Autora: Madelin Burgos.

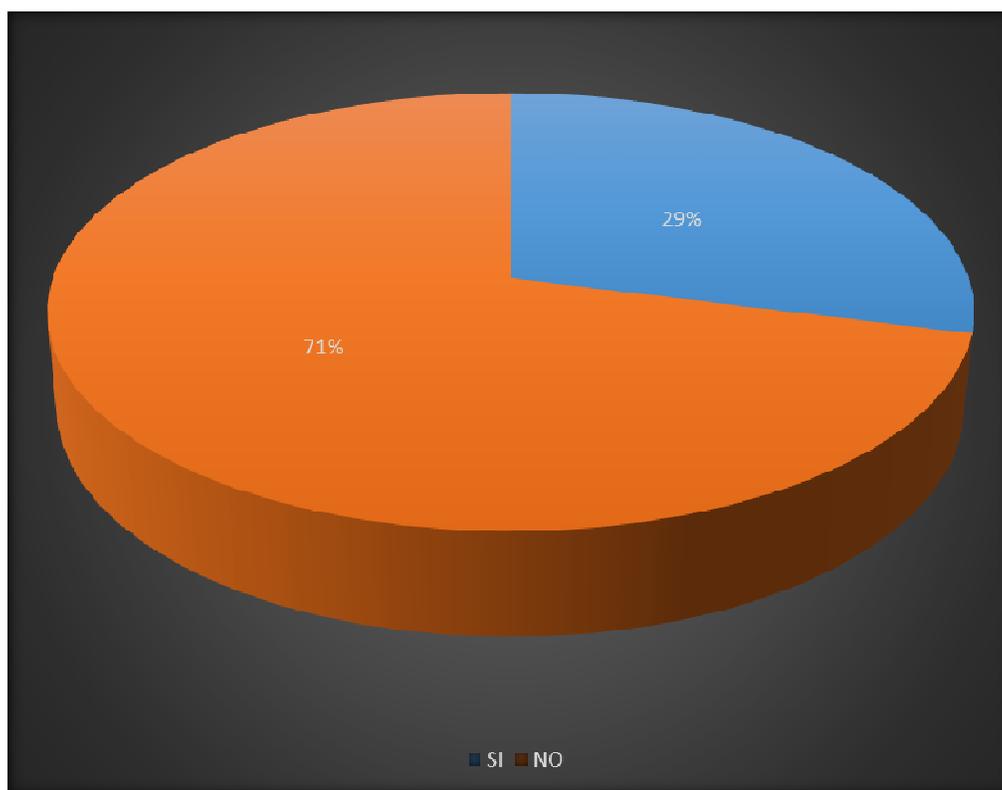


Figura 8: Tabulación pregunta 1.

Elaboración: Burgos M.

Análisis

De los jóvenes estudiantes encuestados, a quienes según el gobierno les beneficiará estas reformas, el 71 por ciento muestra un desconocimiento de lo que estipulan los cambios en el Código de Trabajo. Casi las tres cuartas partes de los consultados dijeron desconocer el tema, lo que es preocupante.

En cambio, el 29 por ciento restante dijo estar al tanto del paquete de reformas que ya están en vigencia, una vez que fueron aprobadas por el Legislativo.

PREGUNTA 2

2.- ¿Tiene claro en qué consiste la norma que plantea el Contrato Juvenil?

Tabla 2

Frecuencia pregunta 2

SI	NO
23	98
19%	81%

Autora: Madelin Burgos.

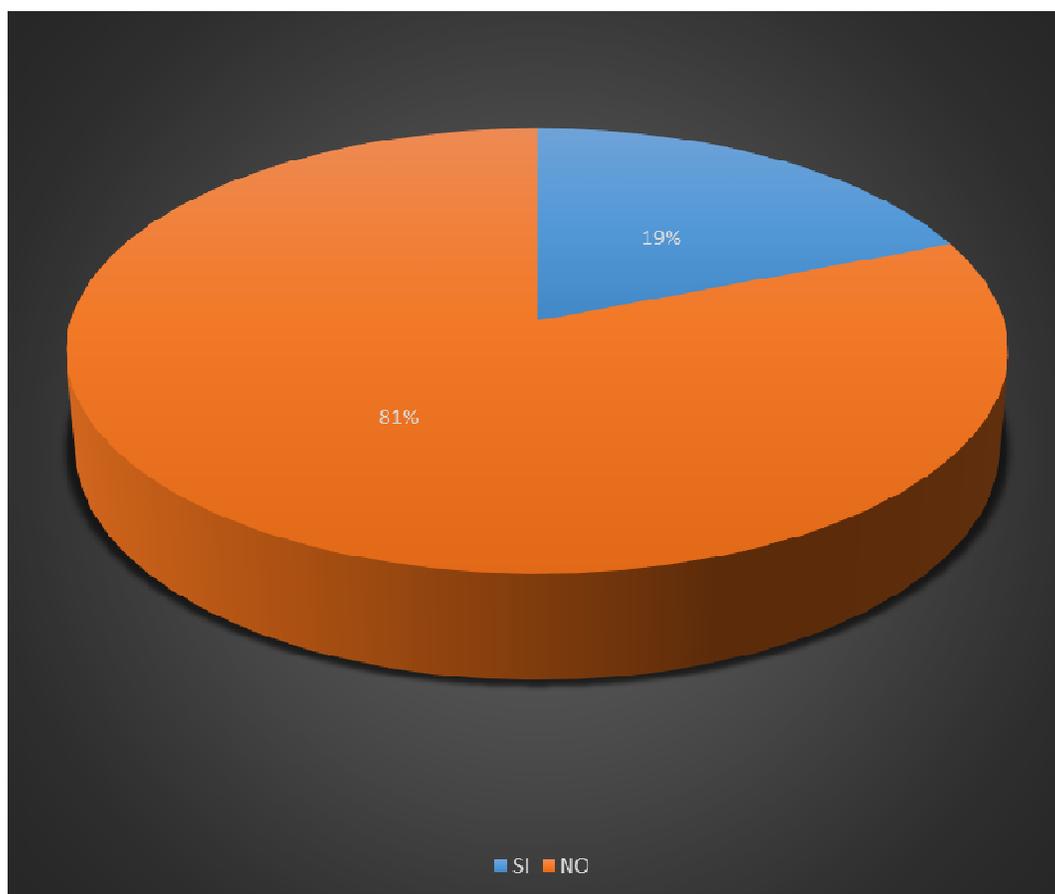


Figura 9: Tabulación pregunta 2.

Elaboración: Burgos M.

Análisis

El Contrato Juvenil es una de las reformas que están en vigencia en el Código de Trabajo, sin embargo, para el futuro profesional de la comunicación social este tema, al parecer, le es indiferente. El 81 por ciento de los encuestados dijo no tener claro en qué consiste la norma, a pesar del beneficio que esta le puede representar.

No obstante, el 19 por ciento sí tiene claro los beneficios que estos cambios en el Código de Trabajo les puede significar, siempre y cuando las empresas los cumplan.

PREGUNTA 3

3.- ¿Está de acuerdo que una vez egresado de la universidad tenga la oportunidad de conseguir su primer empleo ejerciendo la profesión?

Tabla 3

Frecuencia pregunta 3

SI	NO
102	19
84%	16%

Autora: Madelin Burgos.

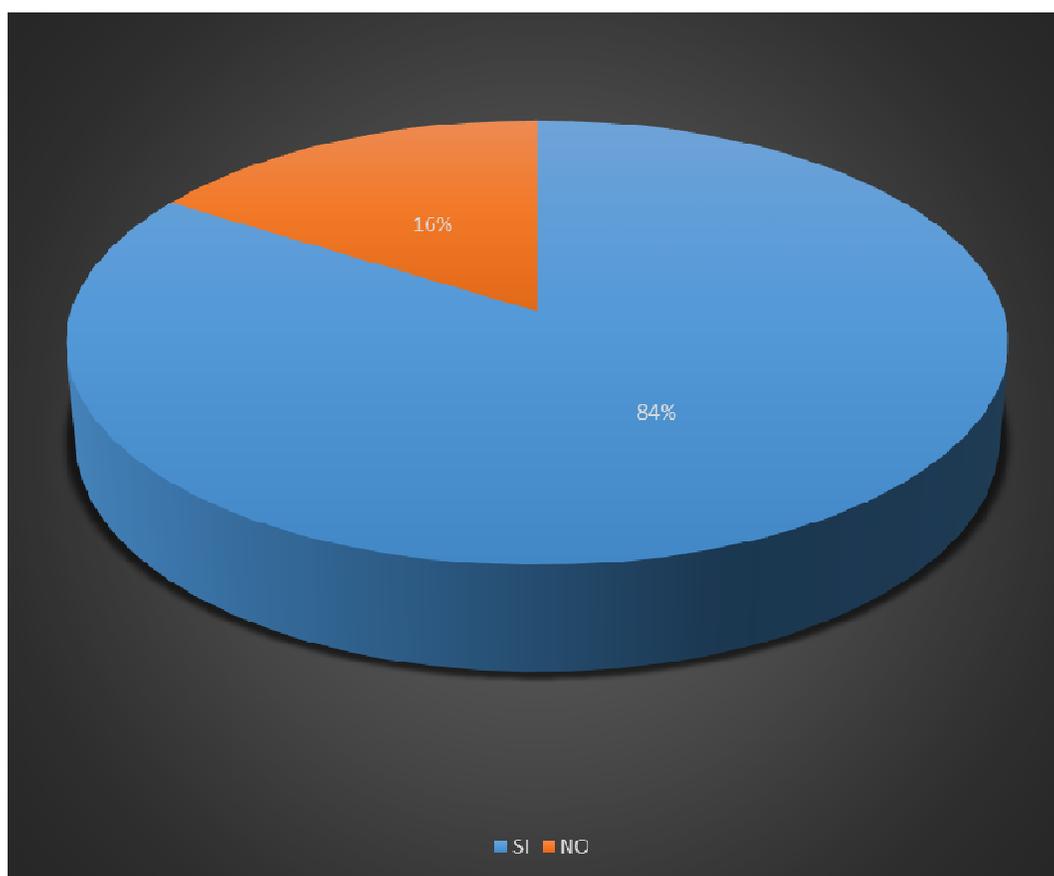


Figura 10: Tabulación pregunta 3.
Elaboración: Burgos M.

Análisis

Aunque no conocen el contenido de la reforma, los estudiantes universitarios están de acuerdo en que, una vez egresados, puedan conseguir un empleo en su profesión. Al menos, así lo considera el 84 por ciento de los encuestados.

En cambio, el 16 por ciento de los consultados son conscientes de que las reformas, si bien son un beneficio, no sirven de nada si el profesional no está bien preparado para desempeñar el cargo.

PREGUNTA 4

4.- ¿Qué beneficios puede destacar con la aplicación de esta norma?

Tabla 4

Frecuencia pregunta 4

EXPERIENCIA	TRABAJO GARANTIZADO	AMBOS
22	44	55
18%	36%	46%

Autora: Madelin Burgos.

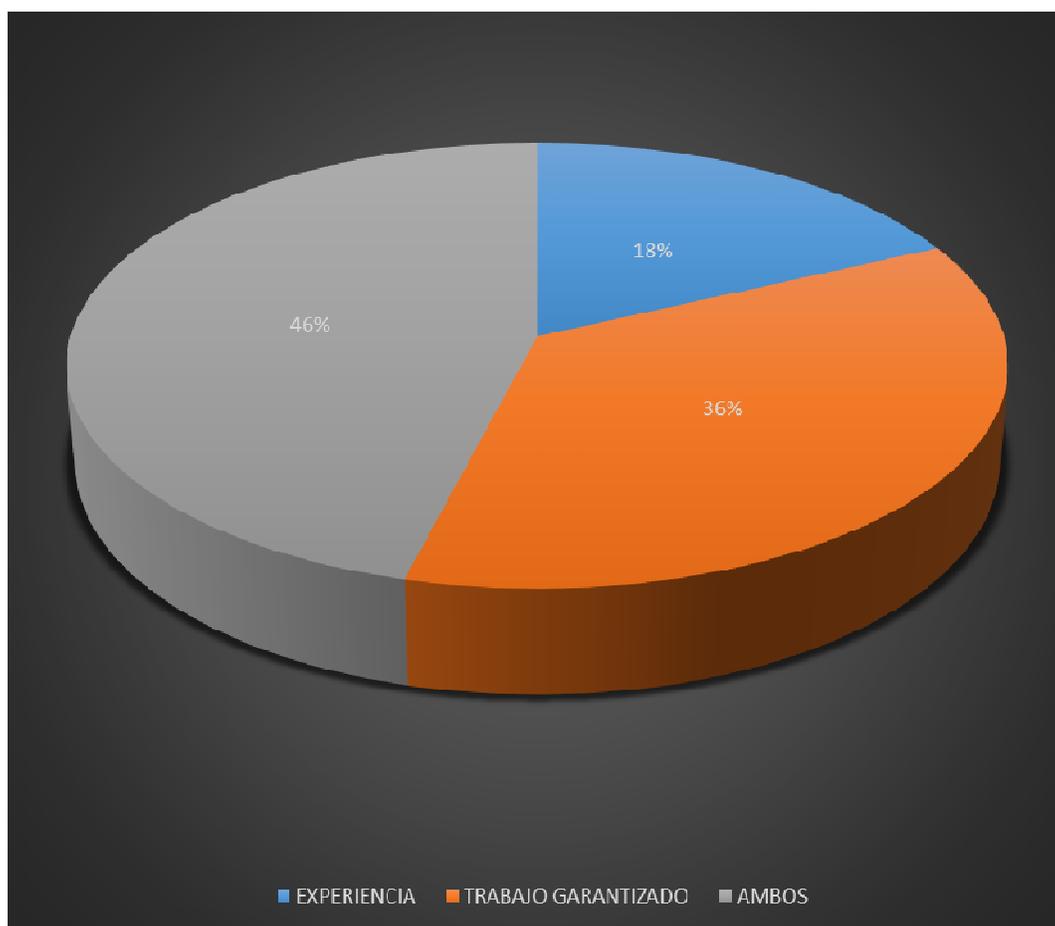


Figura 11: Tabulación pregunta 4.
Elaboración: Burgos M.

Análisis

Casi la mitad de los encuestados (el 46 por ciento para ser exactos) ve beneficiosa la reforma del Contrato Juvenil porque esto les puede representar, a más de la posibilidad de tener un trabajo, contar con la experiencia para futuras oportunidades.

El 36 por ciento se decanta por el trabajo garantizado mientras que el 18 por ciento restante se inclina por la experiencia que conseguirá con su primera oportunidad laboral.

PREGUNTA 5

5.- ¿Considera que el mercado de la comunicación social actualmente está saturado?

Tabla 5

Frecuencia pregunta 5

SI	No
96	25
79%	21%

Autora: Madelin Burgos.

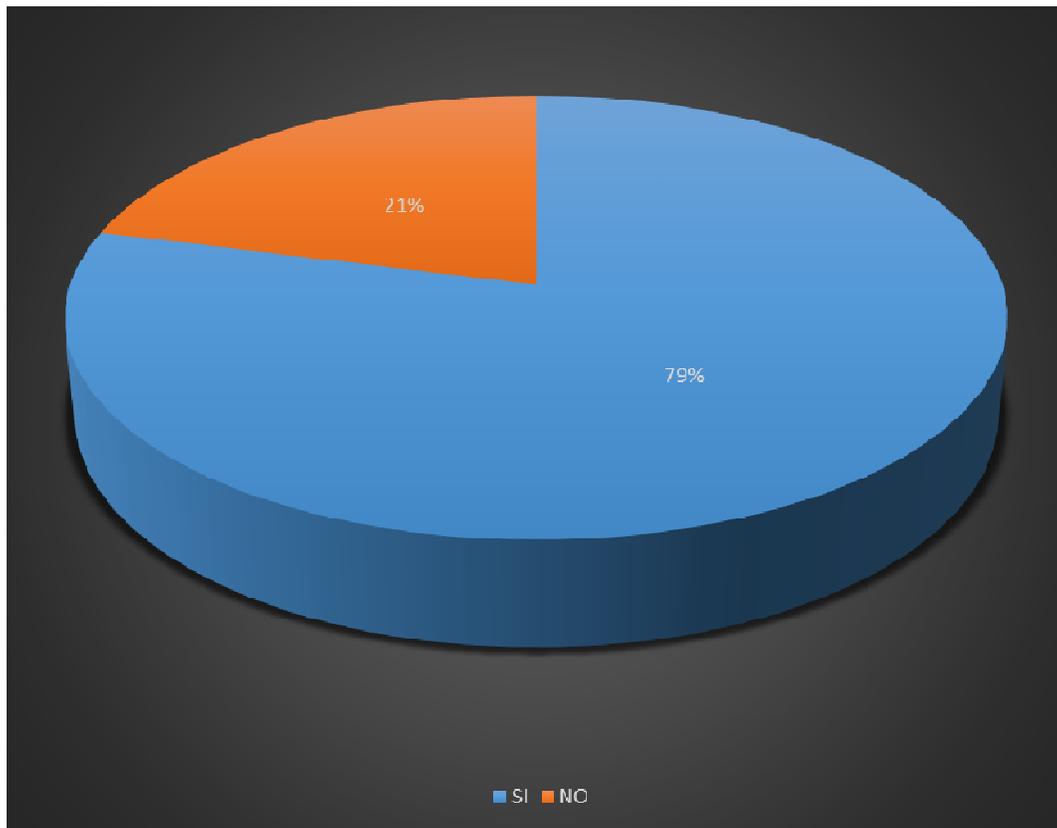


Figura 12: Tabulación pregunta 5.
Elaboración: Burgos M.

Análisis

Aunque los futuros profesionales en el campo de la comunicación social ven con buenos ojos las reformas laborales, el 79 por ciento considera que el mercado está saturado y eso podría representar un problema. Sin embargo, saben que deben prepararse de la mejor manera para que puedan ser uno de los beneficiados para esos cupos laborales que puedan darse gracias a los cambios en la ley.

El restante 21 por ciento de los consultados considera que el mercado laboral de la comunicación social no está saturado porque existen otros campos dentro de la profesión (relacionista público, jefe de un departamento de prensa, entre otros) a las que se pueden aplicar.

PREGUNTA 6

6.- De no haber entrado en vigencia estas reformas, ¿usted considera que iba a tener dificultades para ejercer su profesión?

Tabla 6

Frecuencia pregunta 6

SI	No
90	31
74%	26%

Autora: Madelin Burgos.

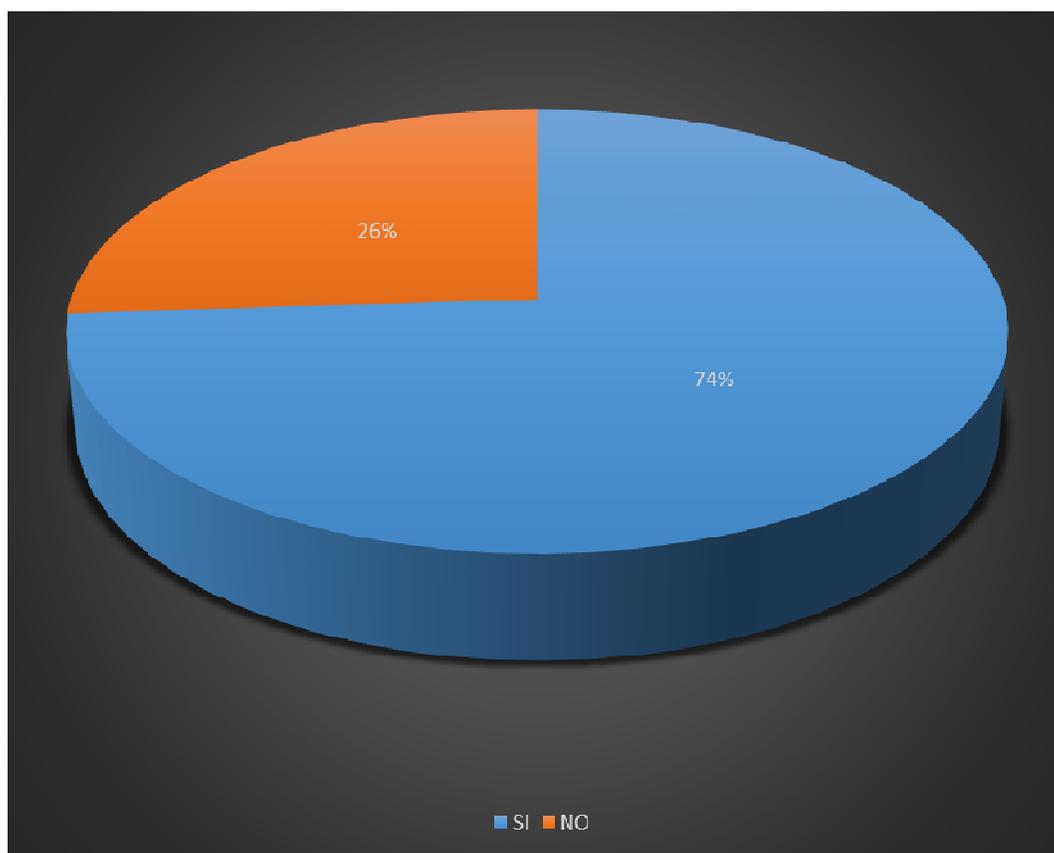


Figura 13: Tabulación pregunta 6.
Elaboración: Burgos M.

Análisis

El 74 por ciento de los encuestados sostiene que de no haber entrado en vigencia las reformas laborales, las oportunidades de conseguir empleo y de ejercer su profesión iban a ser escasas tomando en cuenta factores como el mercado saturado y el sector empresarial que prefiere personal con experiencia.

En cambio, el restante 26 por ciento considera que estas reformas son irrelevantes ya que la preparación que se obtenga en las aulas universitarias es suficiente para asumir el reto de buscar un empleo, acorde con su profesión.

PREGUNTA 7

7.- Las empresas se amparaban en la falta de experiencia para no contratar a jóvenes profesionales. Con estas reformas, ¿cree que se pone en riesgo el trabajo de aquellos que son experimentados?

Tabla 7

Frecuencia pregunta 7

SI	No
58	63
48%	52%

Autora: Madelin Burgos.

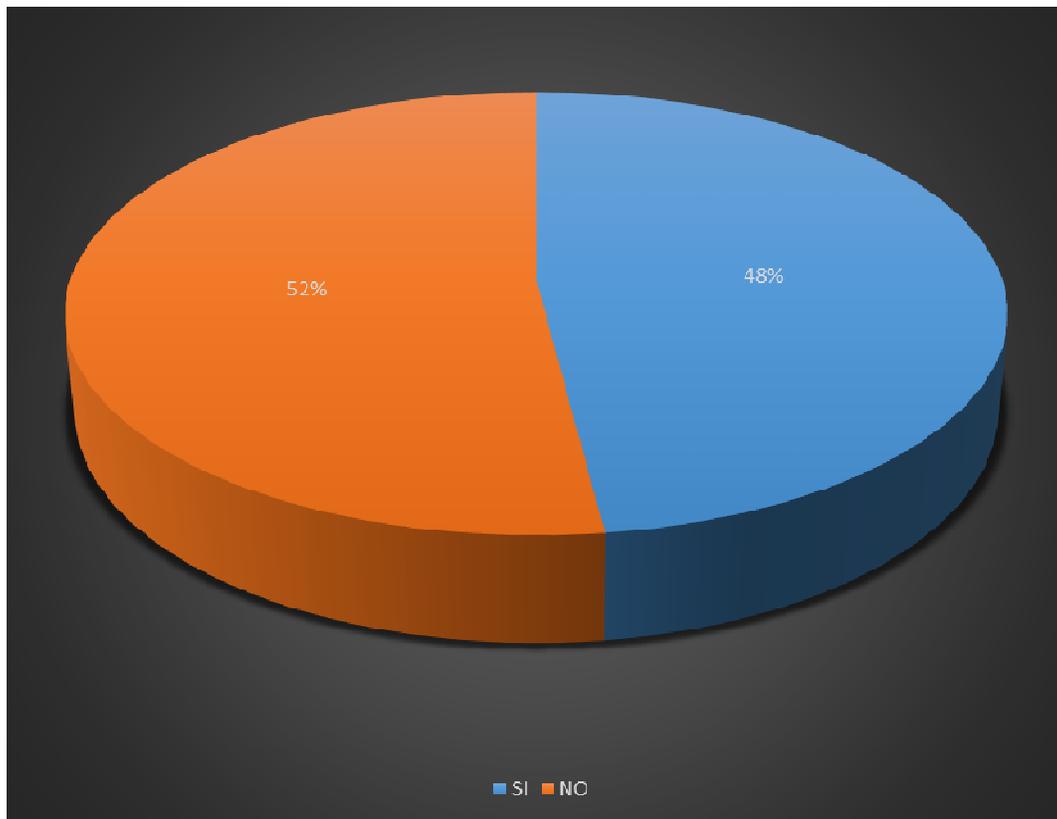


Figura 14: Tabulación pregunta 7.
Elaboración: Burgos M.

Análisis

El que la llegada de jóvenes profesionales sin experiencia ponga en peligro la estabilidad laboral de aquellos que llevan tiempo en un medio de comunicación, es un tema que ha generado una división de criterios entre los estudiantes encuestados.

El 52 por ciento considera que no hay riesgo de que eso pueda suceder, mientras que el restante 48 por ciento considera lo contrario. En todo caso, existe casi igualdad de opinión en torno a esta interrogante.

PREGUNTA 8

8.- ¿Conoce los cambios en la Ley de Pasantías? Las prácticas pre profesionales también serán motivo de afiliación a la Seguridad Social

Tabla 8

Frecuencia pregunta 8

SI	No
53	68
44%	56%

Autora: Madelin Burgos.

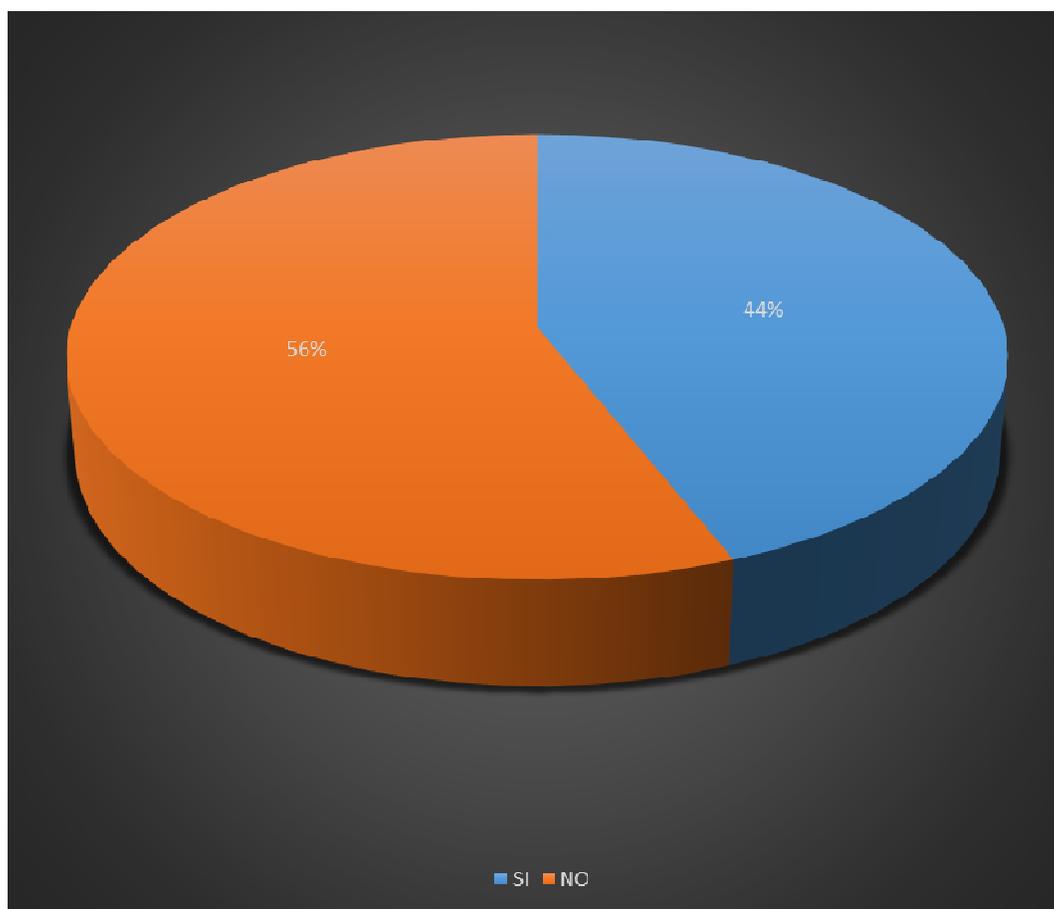


Figura 15: Tabulación pregunta 8.
Elaboración: Burgos M.

Análisis

El 44 por ciento de los encuestados dijo conocer los cambios efectuados en la Ley de Pasantías, aunque de forma muy superficial. Los estudiantes universitarios señalaron que ahora las prácticas pre profesionales serán remuneradas, pero desconocen el valor que se pagará al pasante. De igual manera, no tienen idea de que la afiliación al Seguro Social será obligatoria.

El 56 por ciento no conocen los cambios que ha sufrido esta ley con la vigencia del paquete de reformas. Una realidad preocupante porque estos aspectos son un tema que debe interesarles, sin embargo, su desconocimiento evidencia que no es así.

PREGUNTA 9

9.- ¿Está de acuerdo con que el gobierno haya intervenido para acabar con el desempleo juvenil que, según cifras oficiales, es elevado?

Tabla 9

Frecuencia pregunta 9

SI	No
97	24
80%	20%

Autora: Madelin Burgos.

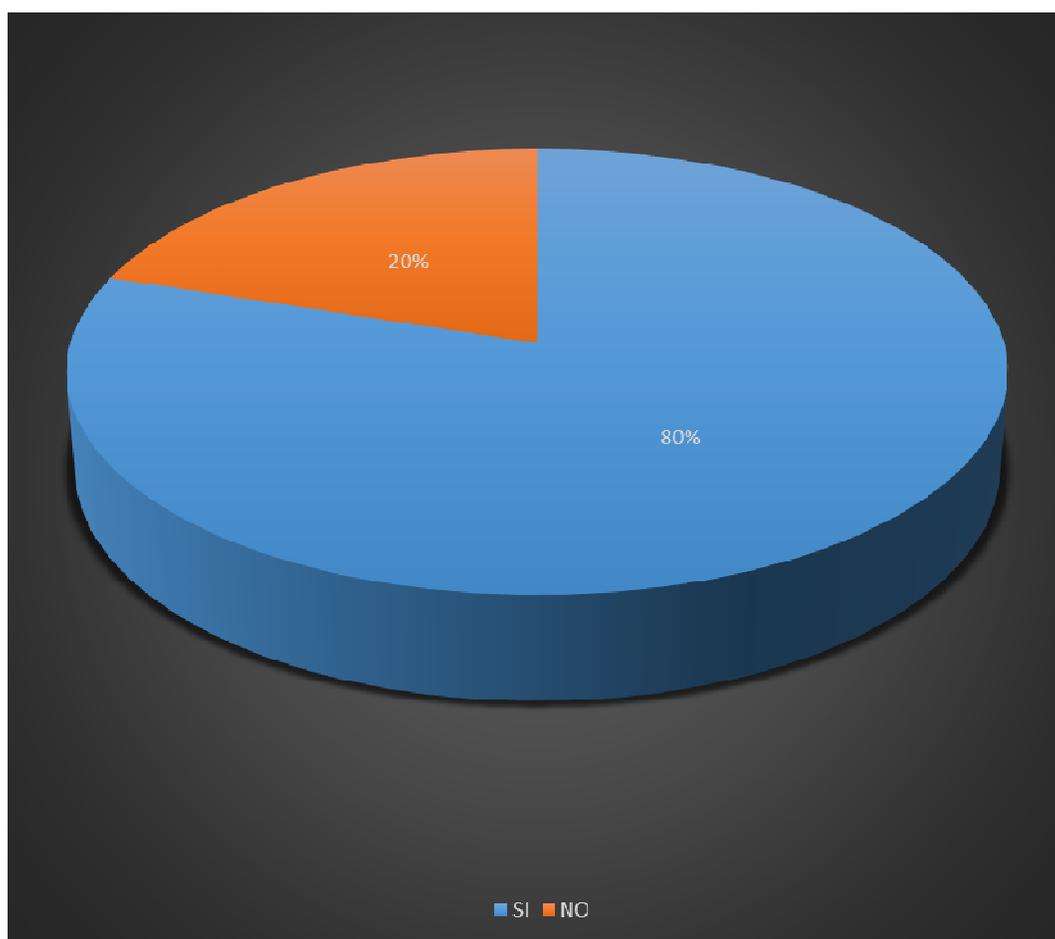


Figura 16: Tabulación pregunta 9.
Elaboración: Burgos M.

Análisis

La intervención del gobierno para que las empresas se vean obligadas a contratar personal recién egresado de la universidad es visto con buenos ojos por el 80 por ciento de los jóvenes encuestados.

El restante 20 por ciento no lo consideran acertado porque esto puede derivar en el cierre de empresas o en la salida de personal con tiempo en el puesto de trabajo.

PREGUNTA 10

10.- Con estas reformas, ¿se reducirán también las deserciones estudiantiles?

Tabla 10

Frecuencia pregunta 10

SI	No
88	33
73 %	27%

Autora: Madelin Burgos.

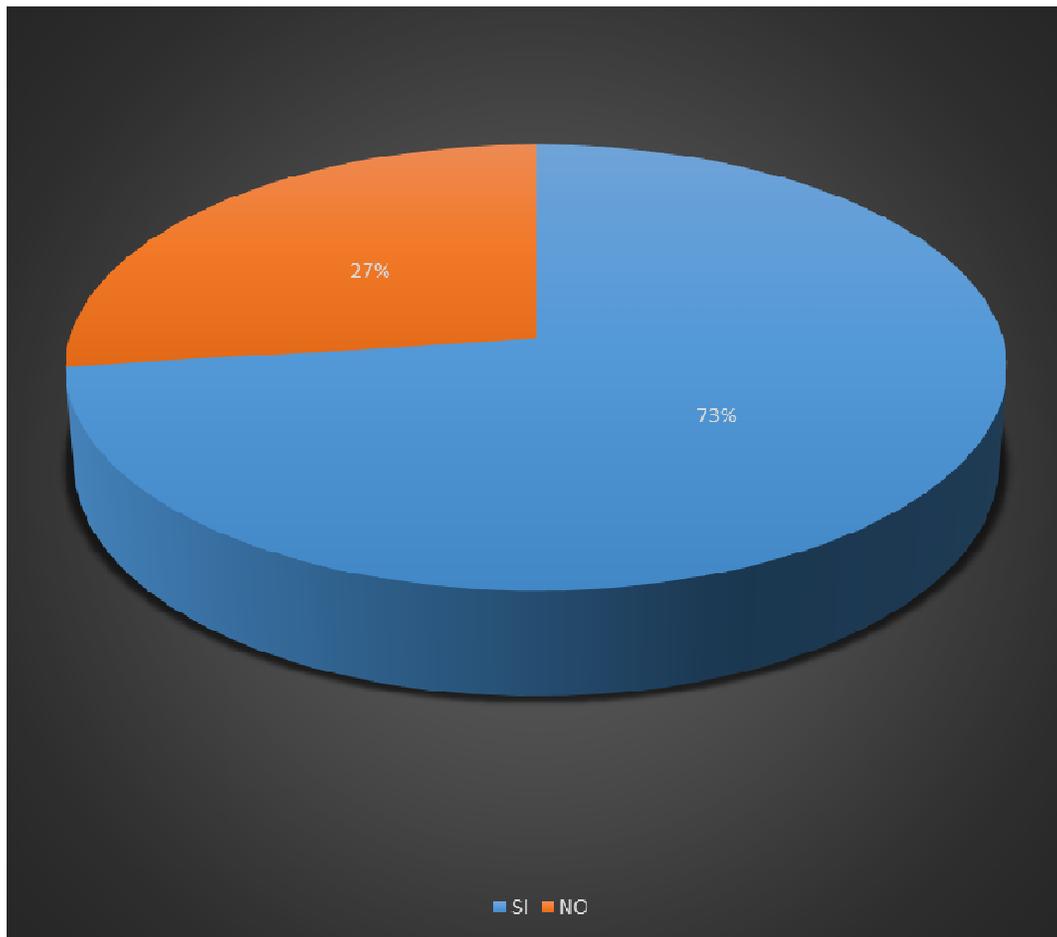


Figura 17: Tabulación pregunta 10.

Elaboración: Burgos M.

Análisis

El 73 por ciento de los estudiantes encuestados señalaron que con la aplicación de estas reformas se reducirá notablemente el número de deserciones porque el futuro profesional verá como un estímulo la posibilidad de conseguir un empleo inmediatamente después de culminar sus estudios.

Sin embargo, el 27 por ciento restante discrepa con la mayoría consultada argumentando que las deserciones se dan por otras razones como descubrir que se equivocaron de carrera o porque inician una relación de pareja y eso lo anteponen a los estudios.

3.5 INFORME TÉCNICO FINAL

3.5.1 CONCLUSIONES

Luego de realizar un profundo y exhaustivo análisis fundamentado en el marco teórico y la postura de expertos, pero sobre todo de haber recogido la opinión de los principales involucrados, se puede concluir que la aplicación de las reformas laborales repercutirá de forma positiva en los estudiantes de Comunicación Social al momento de ejercer su profesión.

De hecho, estas reformas ya entraron en vigencia. Sin embargo, los jóvenes comprendidos en el rango de edad entre 18 y 26 años no conocen en profundidad de qué se tratan estos cambios a la Ley de Trabajo y cómo los podría beneficiar, lo que evidencia que el tema no ha sido lo suficiente socializado, al menos así, lo establece la mayoría de los estudiantes encuestados.

Pese a no tener un profundo conocimiento del tema, los jóvenes encuestados se mostraron optimistas de que con la vigencia de estas reformas podrán tener la oportunidad de conseguir un empleo en su área al egresar de la universidad, destacando que esto les permitirá ganar experiencia para el inicio de su carrera profesional.

El compromiso del Gobierno es otro aspecto a tener en cuenta, aunque para el sector empresarial la solución no está en la imposición sino más bien en la flexibilidad, que debe estar sujeta a las observaciones hechas por este gremio.

Si bien se debe tener en cuenta los puntos de vista del Gobierno y del sector empresarial en este tema de las reformas laborales, lo más importantes es que exista el compromiso de las partes involucradas para que estos cambios en la Ley solo sean “letra muerta”.

3.6 RECOMENDACIONES

1. Para que las reformas laborales sean positivas, es necesario que los principales beneficiados, en este caso los estudiantes universitarios, conozcan a fondo cómo los beneficiará al momento de ejercer su profesión.
2. Ante un mercado saturado, como lo advierten docentes universitarios y profesionales de la comunicación social, es importante que, a través de las pasantías, el futuro profesional adquiera la experiencia necesaria para destacar y tener oportunidad de lograr una plaza laboral.
3. Las autoridades universitarias deben revisar la malla curricular para que se incluyan materias que estén acordes con las actuales tendencias. De esta manera, el estudiante podrá poner en práctica lo aprendido en las aulas.
4. Para que esta ley no sea “letra muerta” como lo indicó el jurista Julio Prado, es necesario que se acojan todas las observaciones de las partes implicadas en estos cambios. Debe haber un consenso porque en la práctica se podrán evidenciar deficiencias.
5. El estudiante universitario, por estar próximo a formar parte de la fuerza laboral del país, debe también participar en la elaboración de leyes o reformas que, desde su punto de vista, puedan repercutir positivamente en su campo de acción.

BIBLIOGRAFÍA

- Arosemena Pablo (2016). Entrevista sobre Flexibilidad Laboral. Diario El Universo. Recuperado de <http://www.eluniverso.com/noticias/2016/02/17/nota/5410128/flexibilidad-laboral-es-tan-solo-parche-dice-empresario-pablo>
- Borda Pérez, TUESCA MOLINA, & Navarro Lechuga (2009). Métodos Cuantitativos Cuarta Edición. Bogotá, Colombia. ECOE Ediciones.
- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, INEC (2015). Informe anual: El Ecuador en Cifras.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2015). Informe sobre Desempleo Juvenil en el mundo.
- Salazar Gómez Mónica (2015). Periodismo, un Mercado Saturado. Diario El Tiempo. Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/signoypensamiento/article/viewFile/2444/1717>
- Serrano Martín (2015). Periodismo, un Mercado Saturado. Diario El Tiempo. Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/signoypensamiento/article/viewFile/2444/1717>
- Sociedad para la Psicología Industrial y Organizacional (SIOP), 2015. ¿Qué sabemos sobre el empleo juvenil? Primera Edición. Madrid, España. TEA Ediciones.
- Vásquez Carlos Eduardo, (2015). Campo de Acción de la Comunicación Social. Diario El Tiempo. Recuperado de <https://sites.google.com/site/comunicorpora/unidades/comunicacion-y-organizaciones/home>

LINKOGRAFÍA

- Entrevista en el programa Contacto Directo de Ecuavisa al ministro de Trabajo, Leonardo Berrezueta, sobre las reformas laborales.
<http://www.ecuavisa.com/articulo/contacto-directo/destacada/130116-ministro-defiende-reformas-laborales-servidores-publicos>
- Centro de Promoción y Empleo de la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL).
<http://www.ceproem.espol.edu.ec/>
- Universidad de las Américas (UDLA)
<http://www.udla.edu.ec/>
- La Flecha. Diario digital de ciencia y tecnología. Holanda, un ejemplo de flexibilidad laboral.
<http://laflecha.net/archivo/canales/curiosidades/noticias/holanda-un-ejemplo-de-flexibilidad-laboral>
- Reformas Laborales de Ecuador, vigentes desde marzo de 2016.
<http://www.forosecuador.ec/forum/ecuador/pol%C3%ADtica/40077-pdf-reformas-laborales-de-ecuador-vigentes-a-2016>
- Convocatoria a segundo debate del proyecto de Ley Orgánica para la Optimización de la Jornada Laboral y Seguro de Desempleo.
http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=2818798134
- La propuesta de los estudiantes universitarios a las Reformas Laborales.
<http://www.elcomercio.com/actualidad/estudiantes-universitarios-propuesta-reformas-pasantia.html>

- Propuesta de Alejandro Salazar, secretario general de la Juventud Comunista del Ecuador.
<http://www.elcomercio.com/actualidad/subsidios-contratos-jovenes-empleos-ecuador.html>
- Roberto Aspiazu, representante del Comité Empresarial Ecuatoriano, y su óptica sobre los contratos juveniles.
<http://edicionimpresa.elcomercio.com/es/09230000312ef8aa-0f05-43ccb8a2-1746e120545f>
- Testimonios de Christian Donoso, de René Chardon, y Banco Pichincha sobre las reformas laborales.
<http://www.elcomercio.com/actualidad/pasantes-reformaslaborales-estipendio-ecuador.html>
- Entrevista a Marllely Vásconez, presidenta de la Comisión de Trabajadores de la Asamblea Nacional.
<https://www.youtube.com/watch?v=vL62lpQZZQI>
- Atento Ecuador, blog de Sebastián Hidalgo.
<http://atentoecuador.blogspot.com/2016/03/desempleo-y-contrato-juvenil.html>
- La Ley 30288 que promueve el Empleo Juvenil en Perú.
<http://www.trabajo.gob.pe/normaCompletaSNIL.php?id=3812>
- El Informe Mac Bride sobre la Comunicación.
https://es.wikipedia.org/wiki/Informe_MacBride
- La Comunicación en las Relaciones Laborales.
<http://www.monografias.com/trabajos36/comunicacion/comunicacion2.shtml>

- Informe de la Organización de Trabajo Decente y Juventud en América Latina sobre Inclusión Laboral Juvenil.
<http://www.andes.info.ec/fr/node/30038>
- Ley de Empleo en Colombia.
http://www.colombiajoven.gov.co/noticias/2016/Paginas/160422_Ley-Projoven.aspx
- Desempleo Juvenil en Venezuela.
<http://actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/desempleo-juvenil-cuando-la-experiencia-cuenta>
- Trabajo Juvenil en Bolivia.
<http://www.trabajopolis.bo/blog/archivo/el-trabajo-en-bolivia-para-los-juvenes-es-el-desafio-ms-grande.html>

ANEXOS

ENTREVISTAS A PERSONAJES DE INTERÉS

Forman parte de esta investigación entrevistas realizadas por la autora a expertos sobre el tema tratando, Reformas Laborales y son materia de análisis en este trabajo. Las entrevistas constan en los anexos de este trabajo.

- **Profesionales**

- **Entrevista al Director de Estudios y Proyectos de la Cámara de Comercio de Guayaquil, Roberto Villacreses.**

El ministro de Trabajo, Leonardo Berrezueta, señaló que la modalidad de contrato juvenil, contemplada en las reformas laborales, beneficiará a más de 100 mil jóvenes que se encuentran desempleado. ¿Cuál es la postura del sector empresarial en este aspecto?

¿La contratación juvenil podría suponer un cese para aquellos trabajadores que llevan cierto tiempo en sus trabajos?

Con el trascurso del tiempo si, tomando en cuenta la situación actual y las proyecciones económicas de este año y del 2017. La Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, establece que el Ministerio rector del trabajo regulará el número o porcentaje mínimo de trabajadores juveniles que la empresa deberá contratar. En otras palabras, así no requieran, las empresas están obligadas a contratar empleados juveniles.

Si bien en el mismo documento se establece que la contratación de estos trabajadores no implica la sustitución de los empleados que mantienen una relación laboral estable y directa, se prevé despidos a futuro, pues al estar las empresas obligadas a contratar jóvenes, que probablemente no necesitan por la mala situación económica, se podrían ver obligadas a prescindir de los servicios de sus trabajadores actuales. De no hacerlo así, podría estar en peligro la continuidad de muchas empresas.

¿El incentivo que plantea el Gobierno, respecto del aporte a la Seguridad Social (11.15% lo asumirá el estado), satisface al sector que usted representa?

Eso va a depender de la actividad comercial y el puesto vacante. Existen empresas como los call centers que ven positiva esta medida, pues gran parte de su personal es juvenil y sería un beneficio económico importante el aporte del Estado. Mientras que, para otras empresas, ese monto es insuficiente, pues valoran más los beneficios de un trabajador con experiencia.

La presidenta de la Comisión de los Derechos de los Trabajadores de la Asamblea Nacional, Marllely Váscenez, aspira que, al menos, 50 mil

jóvenes puedan conseguir su primer empleo al finalizar el año ¿Comparte este criterio? ¿El sector empresarial está en condiciones de lograr esa meta?

Con lo golpeado que está el sector comercial, vemos difícil que voluntariamente se llegue a esa cifra. En el primer trimestre del año el desempleo aumentó 58% respecto del mismo periodo del 2015, es decir 160.000 más desempleados que hace un año.

Sin embargo, como mencionamos, el número de empleados juveniles lo establece el Ministerio de Relaciones Laborales, lo que haría que obligatoriamente se cumpla dicha meta, pero con la consecuencia de generar problemas de liquidez en las empresas, el cierre de negocios y un mayor desempleo a futuro.

Si bien en las entidades públicas también regirá esta disposición, ¿cómo ve el panorama de las empresas privadas al finalizar el año? ¿Cerrarán? ¿Habrá menos fuentes de trabajo?

Probablemente varias empresas tengan que cerrar al verse obligadas a contratar más personal en medio de una situación económica complicada, lo que volvería inviables sus negocios. A largo plazo se producirá menores oportunidades de empleo para todos.

¿Qué recomendaciones hicieron ustedes, al momento de socializar el tema, previo a su debate en la Asamblea? ¿O no las hicieron?

Ni en circunstancias normales, peor en la coyuntura económica actual cabe que se haya impuesto por ley la contratación de más empleados. Por muy loable que sea la iniciativa de brindar oportunidades a los jóvenes, las condiciones no lo permiten.

Las empresas necesitan que se flexibilicen las relaciones laborales, reactivar la economía y abrir los mercados, para generar más y mejores empleos. Los trabajos no se crean por decreto, sino brindando las condiciones para que las inversiones lleguen y los creen.

En cuanto al tema de las pasantías, ¿está de acuerdo con la reforma que establece una remuneración del tercio de un Salario Básico Unificado (SBU), es decir 122 dólares, para el joven que entra a una empresa bajo este formato?

No nos oponemos al estipendio mínimo, sino a la imposición que se contraten un número mínimo de trabajadores, igual que sucede con el empleo juvenil. Si una empresa no vende, no está generando ganancias difícilmente podrá absorber nuevos trabajadores por baja que sea la remuneración. En muchos casos, las empresas están despidiendo personal para poder lograr su supervivencia.

Desde su punto de vista, ¿considera que estas reformas tendrán un impacto positivo en el sector empresarial tomando en cuenta la necesidad que tienen los jóvenes por trabajar?

Al contrario, gran parte del sector empresarial no está preparado para absorber nuevo personal. La obligación de hacerlo aumentara los costos, reducirá la competitividad de las empresas y pondría generar el cierre de muchos negocios.

¿Era necesario que, a través de una reforma, un joven pueda conseguir su primer empleo?

No, la única forma de generar empleo juvenil, pasantías o cualquier otro, de manera estable, es reactivando el comercio, a través de desarrollo económico. Es simple, si la economía crece, se invierte, se produce, se consume y las empresas se vuelven sólidas y rentables, ofreciendo trabajo y mejores sueldos.

Propusimos trabajar en un ABC para levantar el comercio y reactivar la economía:

- Abrir mercados
- Bajar Impuestos
- Conquistar Capitales

➤ **Experto en temas laborales, Ab. Julio Prado.**

Tema: Reformas Laborales y el impacto en jóvenes egresados de las diferentes ramas profesionales.

Desde el punto de vista laboral cual sería el enfoque la perspectiva que tienen en torno a esta ley.

Ab. Te puedo hablar como profesor, te puedo hablar como dirigente sindical, te puedo hablar como abogado, te puedo hablar como trabajador, te puedo hablar como empleador, mira tú que de diferentes direcciones podemos abordar el tema, pero yo te puedo decir en términos generales que el válido el ordenamiento jurídico pero que todo depende que el Gobierno cumpla con su parte, es nefasto cuando el gobierno implanta medidas de estas características para los jóvenes pero él no cumple, que te parece cuando los pasantías pre profesionales, ¿ a ustedes les pagaron pasantías?, no les han pagado pasantías !, entonces el Gobierno es el primero que incumple...el peor y más grande empleador que tiene el país es el estado y es el más malos de todos.

Como docente les puedo decir que consideramos el sumo grado la implementación que el gobierno propone a través de las reformas del código de trabajo verdad en beneficio de los muchachos, le converso como antecedente, este gobierno aunque muchos de ellos se disgusten tuvo el atrevimiento que al reformar la constitución de la republica eliminó el preámbulo que tenía en lo que refiere a la obligación que tienen el Estado de otorgar plazas de trabajo a los ciudadanos, eso lo eliminaron, o sea ya el estado no tiene ninguna obligación de proveer el puesto de trabajo, sin embargo al reformar agregan esa parte cuando saben que no hay empleo. Les pongo un ejemplo: antes la facultad de Jurisprudencia recibía 1200 al pre universitario, de los cuales 800 ingresaron al 1er. Curso o sea 400 quedaban a fuera ahora se inscriben 1200 y solo ingresan 200 ¿y dónde va esa mata de muchachos de jóvenes? ¿A dónde? a la calle! si no hay empleo, entonces esas reformas deben tener éxito en la medida que el estado se preocupe de que el empleador las cumpla incluido el mismo como empleador, si el estado no se preocupa que te van a dar.

Antes por ejemplo con los estudiantes ¿cómo hacían para aplicar a las bolsas de trabajo de la universidad en cuanto egresaban?

La universidad nunca ha tenido bolsa de empleo para ningún estudiante, lo que hace la universidad es recomendar en sus estamentos jurídicos del cargo público incluido o de la judicatura, en el sector público está todo el empleo el 80% el 20% está en empresas privadas.

¿Qué pasa con los egresados?

Los egresados van buscando sus espacios de acuerdo a su forma de trabajo, a su capacidad, eso es otra cosa ya, esos son ítems que la persona si es capaz, si es preocupada, fue un buen estudiante... y tiene presencia y personalidad para desempeñar su cargo.

Aquí vienen los estudiantes con gorra, con bermuda, con zapatitos de condoritos, ese no es el estilo del estudiante y cuando llega a abogado o se incorpora de abogado sale con su misma ropa, entonces quien lo va a tomar en cuenta, las damas.

Ahora con estas reformas laborales se espera por parte del Estado se preocupe....

Se espera que el estado se preocupe y logre encontrar la respuesta favorable para esos jóvenes, para crear plazas de trabajo y que responda además con las obligaciones salariales.

Conversando con otros abogados ellos señalan que la propuesta es interesante como usted lo acaba de indicar siempre y cuando el estado cumpla, pero no ser así puede ser un agravante porque el estado se está comprometiendo con incentivo para cancelar parte de las aportaciones del seguro social...

Por eso estoy diciendo en cuanto el Estado se interese en cumplir con la parte que le corresponde en todas las partes, es que el tema es más profundo de lo que se percibe o se lo preguntan, imagínese usted... el derecho laboral ecuatoriano, el universo del derecho laboral en el Ecuador tiene instituciones sagradas

La primera: la intangibilidad de los derechos de los trabajadores y de los empleadores y el primero que la rompe es el Estado.

Pero el Estado sigue obligando a las empresas en este caso del sector privado a contratar

¿Pero no lo puede obligar, ¿Yo empleador y me va a obligar a que contrate al que yo no quiero, yo no voy a contratar a perico de los palotes solamente porque así lo dice, yo que hago con mi producción con mi capacidad?

Por eso están las Instituciones Sagradas, como la intangibilidad, es decir, no tocar, no romper los derechos de los trabajadores ni los empleadores.

La irrenunciabilidad.... no te pueden obligar hacer lo que tú no quieres

La ultima perla negra que puso el gobierno es la de obligar a los trabajadores que tengan 60 años a irse, nunca hubo una obligación de que el trabajador que tenga 60 años tenga que irse, sin embargo, lo obligan a jubilarse esa es la irrenunciabilidad y la estabilidad... ¿Quién tiene estabilidad en el empleo público ahora...? ¡Nadie! al año lo botan y lo botan a patadas si es que quieren y es la mano de obra... si te vas, viene otro más barato, entonces es profundo el tema.

➤ **Entrevista al Director de Carrera de Comunicación Social (Facso)
Julio Armanza.**

¿Qué opina sobre la ley de pasantías y modalidad de contrato juvenil, en esta última señala el gobierno que la idea es que el estudiante apenas termine sus estudios profesionales pueda aplicar las nuevas reformas laborales acorde a lo que está estudiando, en este caso la comunicación social, usted como docente considera adecuado o apropiado la intervención del gobierno?

Aquí hay varios puntos de análisis uno la intencionalidad de la ley es positiva, como toda la ley normalmente se registra para regir, la segunda parte de la ley es la aplicación, si procede su aplicación, estamos hablando de una actividad profesional dependerá del rendimiento económico, entonces la ley puede funcionar en un momento que la economía fluya y haya instituciones públicas o privadas que difundan a través de las instituciones universitarias, boletines, etc. sus vacantes.

En estos tiempos se habla de un mercado de la comunicación exacta ¿cree que con esta modalidad se corre el riesgo de que haya más despidos incluso es el temor de muchas personas que ya están trabajando por mucho tiempo en medio de comunicación, temen ser reemplazados por personas jóvenes?

Bueno abrían dos cosa, lo uno no lleva a lo otro, son condiciones muy diferentes y segundo las empresas tiene sus criterios muy claros, lo digo por la experiencia que adquirí en redacción yo no me expondría a contratar a alguien con cero experiencia a cambio de alguien de una persona con experiencia media o gran trayectoria periodista, si bien la diferencia de sueldo no es enorme en este momento creo yo los medios o cualquier institución privilegia la experiencia ¿sino qué hacemos un medio de trascendencia o trayectoria de alcance nacional con una redacción absolutamente de jóvenes con cero experiencia?, no hace nada, correría demasiado riesgo.

Si puede darse el caso de la saturación del mercado se supone que nuestra profesión y la Ley dice que todas las actividades de comunicación e instituciones públicas, privadas y comunicatorias tienen que ser ejercidas por profesionales, eso significa que los departamentos de Relaciones Publicas de comunicación todas las instituciones que operan en el Ecuador tienen que ser desempeñadas por profesionales que salen de las universidades ya sean públicas o privadas.

Lo que pasa es que tenemos una fijación de solo encaminarnos a los medios privados de comunicación entonces son los canales que a su vez no es su mejor momento, están con problemas del IVA, de salarios y no están en su economía menos publicidad menos circulación. Es un hecho que debo ser analizado, el público ha cambiado. Los jóvenes han cambiado, para que exigirles que gasten \$1 en periódicos si la información la tiene en segundos por

sus dispositivos electrónicos. Pero para los que tenemos 30, 40 o 50 años tenemos la cultura de leer el periódico físicamente.

Antes de la aplicación de esta Ley, ¿las universidades cuentan con bolsas de trabajos para los estudiantes en el caso de la Facso o como promocionan a sus mejores estudiantes para que puedan desempeñarse en el ámbito laboral?

No tenemos bolsas de trabajo, debería de ser, la universidad en el proceso de re categorización por mejorar en su calidad educacional, siendo la más grande está en categoría D y no estamos hablando nada que no sea de conocimiento público, está propendiendo a eso, está cambiando programa de estudios con miras a tener personal preparado, que nuestros estudiantes salgan listos para ocupar cargos, pero en estos momentos hoy 31 de mayo del 2016, rectorado está haciendo ferias para asentarse en las empresas, instituciones a nuestros futuros profesionales.

Pero no tengo conocimiento que haya bolsas de trabajo, sería lo ideal.

El tema de la deserción de estudiantes ¿cómo lo están manejando, debido a que precisamente el mercado está saturado en los medios de comunicación y pierden la ilusión por mantenerse en la carrera?

En este momento no tengo cifras exactas pero no hay indicadores alto de deserción, en esta generación la universidad tenía una cualidad, la cual trabajaba por año pero la ley dice que debe ser por semestre, esta última promoción que paso de año a semestre si se dieron jóvenes que se habían retirado, porque no llenaban sus expectativas, por distancia, etc., estos jóvenes estaría en el 7mo. Semestre, la otra parte llegaron con exámenes de la Senecyt y pues si han tenido como primera opción la de estudiar Comunicación otros como segunda pero no ha existido una deserción masiva.

Pueda que más adelante suban los indicadores de deserción muchos de los jóvenes toman la carrera para ser reporteros de futbol o farándula y este campo si está a reventar.

¿Según lo indicado por la ley dice que los medios de comunicación deben ubicar a los pasantes en los puesto que según les competa y puedan poner en práctica lo aprendido a cambio de una remuneración que va por los \$122 creo que sería un beneficio?

Es un buen beneficio, de hecho, la universidad nos exige a nosotros los directores de carrera que las pasantías de los jóvenes sean desempeñadas de acuerdo a su rama profesional y no vayan de pasa papel o contestar los teléfonos o de archivadores.

- **Estudiantes universitarios**
- **Srta. Andrea Díaz Rivera, estudiante egresada de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho.**

¿Qué aspiraciones tenía al momento de estudiar periodismo? ¿Qué le motivó?

El motivo por el cual decidí estudiar periodismo es porque en ella vi una ventana de ayuda hacia los ciudadanos, pudiendo compartir información, ayudando a crecer a las personas brindándole conocimientos que apoyen a un crecimiento de la sociedad.

Durante sus estudios universitarios, antes de egresar, ¿pudo incursionar en un medio de comunicación? (si la respuesta es afirmativa, indique su experiencia, qué hizo, en qué laboró)

No, no tuve la oportunidad de poder incursionar dentro de los diversos medios de comunicación.

Una vez egresado, ¿ha tenido la oportunidad de laborar en un medio de comunicación? (si es afirmativa la respuesta, cómo ingresó al medio y si es no la respuesta, por qué no ha podido ingresar, cuántas veces lo ha intentado)

No he laborado dentro de un medio, debido a que hay mucha competencia, además, como todos sabemos todo se maneja por medio de intermediarios o más conocidos como "padrinos" sin importar que tengas o no un título universitario porque muchas de las veces eso no es tomado en cuenta para laborar dentro de un medio.

De no estar trabajando en un medio de comunicación, ¿a qué se dedica en la actualidad y si mantiene la esperanza de trabajar en un medio de comunicación o abrirse campo en esta profesión de manera independiente (sobre esto último, me refiero a que si tiene pensado crear una página web o formar su propio medio de comunicación)

Tuve la oportunidad de laborar dentro del área de tecnología en cuanto a redes de comunicación, de una empresa entiéndase esto a cableado estructurado. Espero en un futuro cercano poder laborar dentro de un medio de comunicación radial, donde es el área que me gustaría incursionar.

Sobre las reformas laborales que garantizan el contrato juvenil, ¿qué opina al respecto? ¿Si esto se hubiese dado cuando estaba realizando sus estudios universitarios le habría beneficiado para llegar a un medio de comunicación?

Esta nueva reforma no garantiza que un joven pueda tener la oportunidad de entrar a laborar dentro de un medio de comunicación puesto que muchas empresas no se acogen a esta medida.

Otro punto del paquete de reformas habla de la Ley de Pasantías, si esto se hubiese aplicado en su tiempo como estudiante, ¿le habría ayudado en su formación profesional y no haber sido un simple "pasa papel"? (esto pasaba en el estudiante de la laica cuando tenía que hacer sus prácticas pre profesionales: iba al medio para ser un asistente y no ponía en práctica los conocimientos adquiridos en las aulas)

Si me hubiera ayudado por que donde realmente se aprende todo en esta vida es en el ruedo, es decir en el campo laboral pues si hubiera tenido la oportunidad de ser algo más que un pasa papel, hubiera podido aprender muchas cosas más, claro que cometiendo errores porque es parte del aprendizaje, pero iba adquiriendo la experiencia para no volverlos a cometer más adelante.

➤ **Sra. Valentina Tómalá, Lcda. En Periodismo de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil**

¿Qué aspiraciones tenía al momento de estudiar periodismo? ¿Qué le motivó?

Ser una gran periodista, me motivó la investigación

Durante sus estudios universitarios, antes de egresar, ¿pudo incursionar en un medio de comunicación? (si la respuesta es afirmativa, indique su experiencia, qué hizo, en qué laboró)

Solo por pasantías. Trabajar en un medio es cuestión de suerte y palancas.

Una vez egresado, ¿ha tenido la oportunidad de laborar en un medio de comunicación? (si es afirmativa la respuesta, cómo ingresó al medio y si es no la respuesta, por qué no ha podido ingresar, cuántas veces lo ha intentado)

No.

De no estar trabajando en un medio de comunicación, ¿a qué se dedica en la actualidad y si mantiene la esperanza de trabajar en un medio de comunicación o abrirse campo en esta profesión de manera independiente (sobre esto último, me refiero a que si tiene pensado crear una página web o formar su propio medio de comunicación)

Supervisora de gestión de calidad.

Sobre las reformas laborales que garantizan el contrato juvenil, ¿qué opina al respecto? ¿Si esto se hubiese dado cuando estaba realizando sus estudios universitarios le habría beneficiado para llegar a un medio de comunicación?

Lo mismo es. No beneficia, es ley muerta.

Otro punto del paquete de reformas habla de la Ley de Pasantías, si esto se hubiese aplicado en su tiempo como estudiante, ¿le habría ayudado en su formación profesional y no haber sido un simple "pasa papel"? (esto pasaba en el estudiante de la laica cuando tenía que hacer sus prácticas pre profesionales: iba al medio para ser un asistente y no ponía en práctica los conocimientos adquiridos en las aulas)

Las reformas no favorecen, no hay control de que se cumpla. Los estudiantes no tienen tiempo para denunciar este tipo de situaciones que se generan en los medios.

➤ **Sr. Juan Carlos Astudillo, Lcdo. En Periodismo de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil**

¿Qué aspiraciones tenía al momento de estudiar periodismo? ¿Qué le motivó?

Me motivo el hecho de llegar a ser un periodista deportivo reconocido en todos los medios y volverme una eminencia en cuanto a deportes se refiere, ser multifacético en los medios de comunicación.

Durante sus estudios universitarios, antes de egresar, ¿pudo incursionar en un medio de comunicación? (si la respuesta es afirmativa, indique su experiencia, qué hizo, en qué laboró)

Si, de hecho, durante los estudios universitarios tuve unas pasantías en RTS durante 3 meses en el área de relaciones públicas, en TC estuve aprendiendo en el área de noticias y deportes, en radio Tropicana siempre estuve en vivo haciendo coberturas y ruedas de prensa y en prensa escrita fue algo más pasajero que de aprendizaje.

Una vez egresado, ¿ha tenido la oportunidad de laborar en un medio de comunicación? (si es afirmativa la respuesta, cómo ingresó al medio y si es no la respuesta, por qué no ha podido ingresar, cuántas veces lo ha intentado)

De hecho, no, y si lo he intentado, pero me daban dos opciones, como pasante y de contrato siempre y cuando tuviera un título profesional.

De no estar trabajando en un medio de comunicación, ¿a qué se dedica en la actualidad y si mantiene la esperanza de trabajar en un medio de comunicación o abrirse campo en esta profesión de manera independiente (sobre esto último, me refiero a que si tiene pensado crear una página web o formar su propio medio de comunicación)

La esperanza no se pierde, pero la realidad es otra, y si me gustaría trabajar independiente, pero para eso necesito algo más de experiencia.

Sobre las reformas laborales que garantizan el contrato juvenil, ¿qué opina al respecto? ¿Si esto se hubiese dado cuando estaba realizando sus estudios universitarios le habría beneficiado para llegar a un medio de comunicación?

Creo que un contrato no, pero si te habría dado más cabida en los medios de comunicación y dejar las puertas abiertas para una contratación a futuro.

Otro punto del paquete de reformas habla de la Ley de Pasantías, si esto se hubiese aplicado en su tiempo como estudiante, ¿le habría ayudado en su formación profesional y no haber sido un simple "pasa papel"? (esto pasaba en el estudiante de la laica cuando tenía que hacer sus prácticas pre profesionales: iba al medio para ser un asistente y no ponía en práctica los conocimientos adquiridos en las aulas)

Bueno en mi experiencia como pasante no fui un "pasa papel", de hecho, uno si quería aprendía sino se convertía en un pasante pasivo, todo depende de la persona y de si desea aprender o no.

Formato de encuesta

LA SIGUIENTE ENCUESTA, DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA FACSO, TIENE COMO PROPÓSITO SERVIR DE SOPORTE AL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE REALIZA LA SRTA. JENIFER MADELIN BURGOS PÉREZ, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN PERIODISMO

¿Conoce usted cómo las reformas laborales pretenden ayudar al futuro profesional de la comunicación social?

SI	
NO	

¿Tiene claro en qué consiste la norma que plantea el contrato juvenil?

SI	
NO	

¿Está de acuerdo que una vez egresado de la Universidad tenga la oportunidad de conseguir su primer empleo ejerciendo su profesión?

SI	
NO	

¿Qué beneficios puede destacar con la aplicación de esta norma?

EXPERIENCIA	
TRABAJO GARANTIZADO	
AMBOS	

¿Considera que el mercado de la comunicación social actualmente está saturado?

SI	
NO	

De no haber entrado en vigencia estas reformas, ¿usted considera que iba a tener dificultades para ejercer su profesión?

SI	
NO	

Las empresas se amparaban en la falta de experiencia para no contratar a jóvenes profesionales. Con estas reformas, ¿cree que se pone en riesgo el trabajo de aquellos que son experimentados?

SI	
NO	

¿Conoce los cambios en la Ley de Pasantías? Las prácticas pre profesionales también serán motivo de afiliación a la Seguridad Social

SI	
NO	

¿Está de acuerdo con que el gobierno haya intervenido para acabar con el desempleo juvenil que, según cifras oficiales, es elevado?

SI	
NO	

Con estas reformas, ¿se reducirán también las deserciones estudiantiles?

SI	
NO	

**LA SIGUIENTE ENCUESTA, DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA
FACSO, TIENE COMO PROPÓSITO SERVIR DE SOPORTE AL TRABAJO
DE INVESTIGACIÓN QUE REALIZA LA SRTA. JENIFER MADELIN
BURGOS PÉREZ, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PERIODISMO**

¿Conoce usted cómo las reformas laborales pretenden ayudar al futuro profesional de la comunicación social?

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input checked="" type="checkbox"/>

¿Tiene claro en qué consiste la norma que plantea el contrato juvenil?

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input checked="" type="checkbox"/>

¿Está de acuerdo que una vez egresado de la Universidad tenga la oportunidad de conseguir su primer empleo ejerciendo su profesión?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

¿Qué beneficios puede destacar con la aplicación de esta norma?

EXPERIENCIA	<input type="checkbox"/>
TRABAJO	<input type="checkbox"/>
GARANTIZADO	<input type="checkbox"/>
AMBOS	<input checked="" type="checkbox"/>

¿Considera que el mercado de la comunicación social actualmente está saturado?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

De no haber entrado en vigencia estas reformas, ¿usted considera que iba a tener dificultades para ejercer su profesión?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

Las empresas se amparaban en la falta de experiencia para no contratar a jóvenes profesionales. Con estas reformas, ¿cree que se pone en riesgo el trabajo de aquellos que son experimentados?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

¿Conoce los cambios en la Ley de Pasantías? Las prácticas pre profesionales también serán motivo de afiliación a la Seguridad Social

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input checked="" type="checkbox"/>

¿Está de acuerdo con que el gobierno haya intervenido para acabar con el desempleo juvenil que, según cifras oficiales, es elevado?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

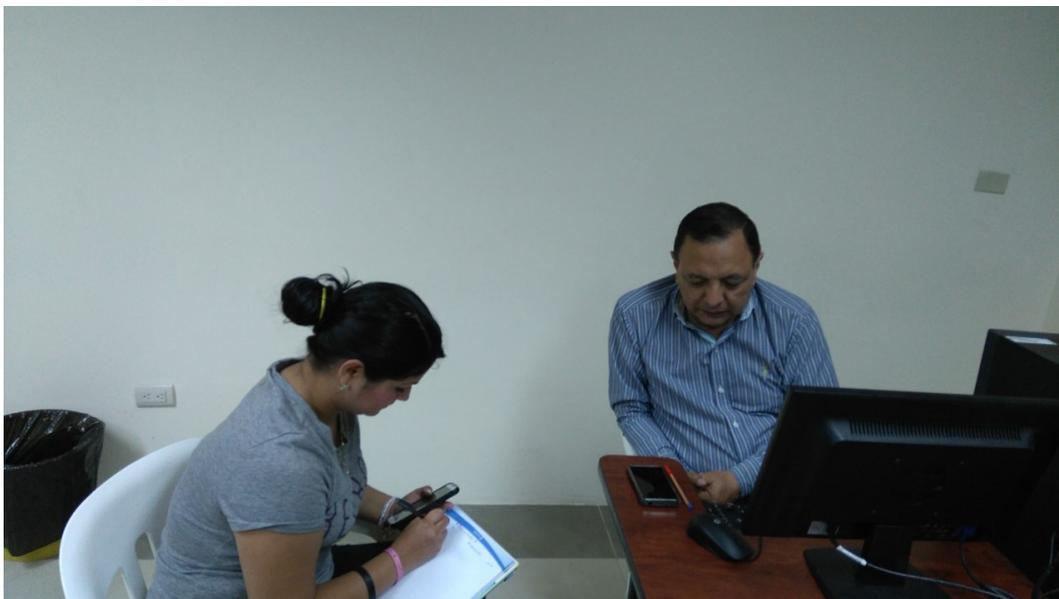
Con estas reformas, ¿se reducirán también las deserciones estudiantiles?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

Fotografías a estudiantes encuestados







Fotografías de entrevista realizada al Director de Carrera en la Facultad de Comunicación Social de la Universidad de Guayaquil (FACSO), Julio Armanza.