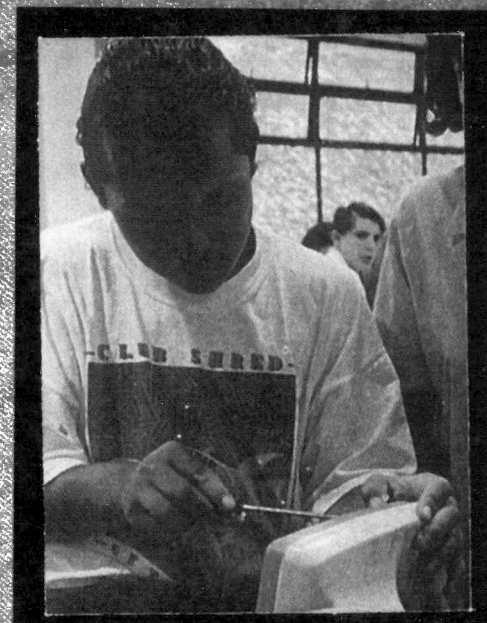


JUVENTUD, TRABAJO Y FORMACIÓN LABORAL: UNA VISIÓN DE GÉNERO

CUADERNO N° 3
SERIE: GÉNERO, ADOLESCENCIA Y JUVENTUD



CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA
COSTA RICA



Con la colaboración del Programa Mujeres Adolescentes de la Comisión Europea



**JUVENTUD, TRABAJO Y FORMACIÓN LABORAL:
UNA VISIÓN DE GÉNERO**

CUADERNO No 3

SERIE: GÉNERO, ADOLESCENCIA Y JUVENTUD



**CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA
- Costa Rica -**



Con la colaboración del Programa Mujeres Adolescentes de la Comisión Europea

305.235

C837J Costa Rica. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. Juventud, trabajo y formación laboral: una visión de género / Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. --1.ed.-- San José: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, 1998. (Colección Metodologías, no. 10. Género, Adolescencia y juventud, no. 3)
55 p., 21.5 cm.

ISBN 9968-742-86-4

1. Adolescencia. 2. Trabajo. 3. Empleo. 4. Capacitación laboral. 5. Género. I. Título.

07.03.02/1-5241

ISBN 9968-742-86-4

Coordinación y edición: Lorena Flores y Antonieta Fernández.
Elaboración de textos: Irene Brenes.
Diagramación y diseño: Carlos Aguilar.

Las fotos que aparecen en este documento pertenecen al Programa Asesoría de la Mujer del Instituto Nacional de Aprendizaje, INA.

INDICE

	Páginas
Presentación.....	5
1. ¿Qué es el trabajo y quiénes trabajan en la sociedad costarricense?	7
2. ¿De qué forma se vinculan al trabajo las personas jóvenes?	14
3. ¿Cuáles son los factores que inciden en las decisiones sobre la elección de las ocupaciones y las oportunidades de calificación laboral ?	24
4. ¿Cuáles son los factores que aseguran la completa y adecuada formación profesional de las y los jóvenes?	35
5. ¿Cómo orientar los vínculos de las y los jóvenes con el empleo?	40
6. ¿Qué aspectos debe incorporar la agenda de las organizaciones de jóvenes en el campo de la igualdad de oportunidades en el trabajo y la formación profesional?	47
Bibliografía.....	51
Anexos	53

PRESENTACIÓN

El Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF) en consonancia con su mandato de promover relaciones más equitativas entre mujeres y hombres, presenta la Serie Didáctica denominada *Género, Adolescencia y Juventud*, cuyo propósito es contribuir en los procesos educativos y organizativos que se impulsan con adolescentes y jóvenes desde una perspectiva de género respetuosa de la diversidad que caracteriza a esta población.

Este cuaderno forma parte de dicha Serie y proporciona información básica acerca del trabajo y la formación laboral en la juventud. Se ha preparado para el uso de todas aquellas personas que facilitan, acompañan y promueven acciones con las y los adolescentes jóvenes.

La Serie profundiza en aquellos contenidos considerados claves en los procesos de educación y capacitación con adolescentes, tales como la identidad, la sexualidad, las relaciones de pareja, el embarazo adolescente, la salud, el autocuidado y la capacitación para el trabajo, entre otros, a partir de un enfoque que rescata el género, la diversidad y las diferencias como elementos enriquecedores de las relaciones sociales entre las personas .

Cada cuaderno enfoca un tema en particular, se divide y organiza en subtemas estrechamente relacionados entre sí y con el tema general. Para cada gran apartado se elabora una síntesis de contenidos, así como pequeños apartados titulados "*para tomar en cuenta*", donde se señalan algunas recomendaciones y sugerencias de carácter práctico y metodológico, para trabajar los diferentes temas desde las experiencias personales y con los grupos de adolescentes y jóvenes.

Este cuaderno está organizado en seis partes. En la primera se introduce el concepto de trabajo y presenta una visión acerca de la forma en que se organiza la sociedad para satisfacer las necesidades de sus integrantes y las consecuencias que se generan respecto al registro y la valoración del aporte de cada quien. Asimismo, se presenta una síntesis acerca de la dinámica del mercado de trabajo en Costa Rica, a partir de los datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de 1996.

En la segunda parte se analiza la contribución y el valor del trabajo de las personas jóvenes y efectúa un examen de algunos aspectos que dan cuenta de su situación en el mercado laboral. Los factores que inciden en la elección de una ocupación y en la apertura de opciones para la calificación laboral, son abordados en la tercera parte. El análisis de los aspectos que pueden influir en el retiro temporal de las y los jóvenes de la formación profesional, identificando alternativas que aseguren dicha permanencia, se presenta en la cuarta parte.

En la quinta parte, se introduce una reflexión sobre la importancia de establecer condiciones propias para vincularse al empleo, de manera que puedan satisfacerse las expectativas de la persona contratada y de quien le contrata. En la última y sexta parte, se desarrollan algunos aspectos que podrían incluirse en la agenda de las organizaciones de las y los jóvenes, destinados a modificar las condiciones de desigualdad en las que se desenvuelven en el empleo y la capacitación laboral.

Se desea reconocer la capacidad técnica de las profesionales Margarita Aragón, Irene Brenes, Antonieta Fernández, Nineth Méndez, Lorena Flores y Nancy Piedra, quienes de acuerdo a sus saberes, conocimientos y experiencia particular, aportaron en el proceso de investigación y diseño de los diferentes cuadernos. Asimismo, se agradece la colaboración financiera del Programa Mujeres Adolescentes de la Comisión Europea para su elaboración y publicación.

Esperamos que este material aporte en la construcción de relaciones más equitativas entre los géneros, especialmente entre las y los adolescentes, las personas adolescentes y adultas. Sin duda alguna, la experiencia adquirida en la facilitación de procesos de educación y capacitación con adolescentes y jóvenes, les permitirá enriquecer y profundizar las temáticas tratadas en esta Serie.

Alentamos a las usuarias y los usuarios de esta Serie Didáctica a hacernos llegar observaciones y recomendaciones que puedan integrarse a las ediciones futuras de la misma.

Ana Isabel García
Directora Ejecutiva
Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia

1. ¿ QUÉ ES EL TRABAJO Y QUIÉNES TRABAJAMOS ?

1.1. EL TRABAJO Y SU APORTE AL DESARROLLO HUMANO

Históricamente el trabajo constituye la actividad humana que permite invertir la energía física e intelectual de las personas en la creación de los bienes y los servicios que necesitan, para satisfacer sus necesidades de sobrevivencia y desarrollo personal. Gracias a dicha capacidad, es posible la permanencia de la especie en el planeta y el mejoramiento sostenido de la calidad de vida de las personas.

Desde esta perspectiva, el trabajo incluye todas las acciones que se requieren para producir alimentos, vestidos, salud, educación, recreación, ciencia, arte, satisfacción personal y espiritualidad. Dado el objetivo común que persiguen dichas acciones, deberían tener el mismo valor. No obstante, la forma de organización adoptada por la mayoría de los grupos humanos, en diferentes momentos históricos, muestra la existencia de una jerarquización de dichas actividades que produce una valoración desigual de las mismas, así como de las personas que las llevan a cabo.

En la actualidad, la organización social, cultural, política y económica prevaleciente en el mundo con sus diversos matices, coincide en el reconocimiento económico y social sólo del trabajo destinado a producir bienes y servicios para la venta en el mercado y por cuyo desempeño se paga una retribución económica a quienes lo ejercen.

El trabajo destinado al cuidado y estímulo afectivo de las personas que integran los grupos familiares, la limpieza de las viviendas, la gestión y prestación de servicios como la educación, la salud y la recreación, la preparación de alimentos, la producción de bienes y servicios para el consumo familiar, se clasifica

como doméstico, carece de retribución económica, no se contabiliza en la economía nacional y tampoco dispone del reconocimiento social que lo haga deseable para las personas sin distinción de su sexo.

El trabajo doméstico se encuentra en manos de las mujeres de todas las edades, los niños y los jóvenes hasta que logran su ingreso al trabajo remunerado. Ello se logra por medio de un complejo sistema de relaciones sociales y económicas, que se encuentran bajo el control adulto masculino y hace aparecer como “natural” la división sexual del trabajo, que les plantea dominios de actividad diferentes a los hombres y las mujeres. Esta diferenciación sustentada en el género, opera en todos los ámbitos de la vida: la educación, la política, la religión, la recreación, entre otros. Es así como aquellas actividades que cuentan con una mayor valoración y prestigio en la sociedad, son realizadas, generalmente, por los hombres.

Esta jerarquización entre las personas produce un acceso desigual a los beneficios que se generan como producto del trabajo. Aunque todas las personas que conviven en la unidad familiar, aportan sus energías para la realización de las actividades requeridas para su sobrevivencia, los recursos que se obtienen, la mayoría de las veces, se distribuyen en función de las necesidades y el criterio de los hombres adultos.

Todas las instituciones sociales, tales como la familia, la escuela, la iglesia, los medios de comunicación y el Estado en su conjunto sustentado en el derecho, se encargan de recrear y reproducir esa jerarquización en cada persona, a través de su socialización.

1.2. ¿ QUIÉNES TRABAJAMOS Y DE QUÉ FORMA SE NOS RETRIBUYE?

En consonancia con la concepción mercantil de trabajo prevaleciente en el mundo, en Costa Rica se considera como trabajadoras sólo a las personas que “participan en las actividades requeridas para producir bienes y servicios económicos; es decir, el trabajo está referido a la participación en las actividades económicas” (MEIC-MTSS-CCSS, 1996:1).



Por lo tanto, sólo el trabajo destinado a generar ingreso es el que se registra de manera sistemática en las estadísticas nacionales. Las estimaciones sobre la población trabajadora, sirven como base para establecer programas y servicios para su beneficio, tales como seguros médicos, educación en salud laboral, calificación o recalificación ocupacional, entre otros. Una población trabajadora no registrada, no visible para la sociedad como es la que realiza el trabajo no remunerado, no puede ser beneficiaria de programas de ninguna índole y menos aún de la seguridad social.



Una situación que agrava esta invisibilidad, es que muchas veces en el espacio doméstico las mujeres, las niñas, los niños así como los hombres y las mujeres jóvenes realizan actividades de producción de bienes y servicios para el mercado, por ejemplo: elaboración y venta de alimentos, lavado y planchado de ropa, entre otros, que las integran como parte del trabajo cotidiano y aunque generan ingresos en dinero, no se reportan en los registros.

Asimismo, sucede con el trabajo de producción para el consumo familiar, con el trabajo voluntario que se realiza en las comunidades o con la atención temporal que se hace de personas enfermas, que no se cuantifica, no se valora, ni se distribuye proporcionalmente entre todas las personas integrantes de la unidad familiar. A pesar de lo voluminoso, complejo y penoso que puede resultar ese tipo de trabajo, las personas que lo realizan en las estadísticas nacionales son declaradas como “población inactiva” desde la perspectiva económica, porque su trabajo no está dirigido al mercado.

1.3. CONDICIONANTES ESTRUCTURALES DEL MERCADO DE TRABAJO

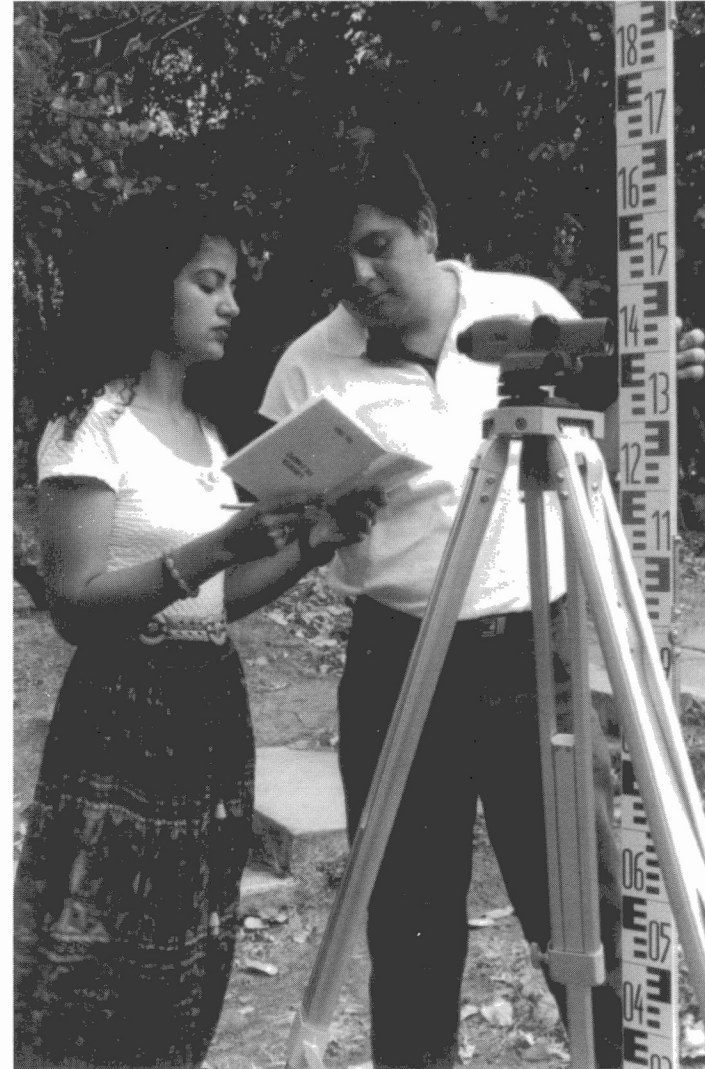
La población que se vincula al mercado de trabajo, encuentra algunas limitantes estructurales derivadas del proceso de globalización económica que impone condiciones de competitividad a los diferentes países, que les impiden tratar con equidad, a los diferentes sectores de población involucrados en el mundo del trabajo.

De acuerdo con las tendencias del mercado internacional controlado mayoritariamente por el capital transnacional, el desarrollo tecnológico se plantea como un elemento de interés estratégico para la competitividad conjugado con el nivel de calificación de la mano de obra. No obstante, para los países con menor acceso a los recursos productivos, como es el caso de Costa Rica, el bajo costo de la mano de obra así como de la seguridad social, se convierten en factores que facilitan la atracción de las inversiones.

Este hecho tiene consecuencias en la estructura que adopta el mercado de trabajo costarricense, que al igual que en América Latina genera cambios en el empleo formal, que es el que está sujeto a las regulaciones y a la protección laboral, fortalece un nuevo sector dinámico y flexible que borra los límites entre la formalidad y la informalidad y permite el crecimiento de trabajos “atípicos” y precarios (Valenzuela, 1995).

El empleo formal, regulado, se afecta con las políticas de privatización de actividades que han estado tradicionalmente en manos del sector público. Las condiciones de trabajo de los sectores de trabajadores(as) que son despedidos y recontratados por patronos privados que asumen la propiedad de dichas empresas, se deterioran de manera sensible y experimentan serias limitaciones para su organización y la defensa de sus derechos, derivadas del temor a perder el empleo.

Estas determinantes estructurales inciden en el perfil de la población trabajadora del país, que seguidamente se presenta. Los datos que sustentan dicho perfil, están basados en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de Julio de 1996.



Perfil de la población trabajadora costarricense: julio 1996

CARACTERISTICAS	RASGOS RELEVANTES
Condición de actividad	El 52.2% de la población mayor de 12 años del país se ubica en la denominada Población Económicamente Activa, que son quienes trabajaron o estuvieron desempleados en el periodo del estudio.
Fuerza de trabajo.	El 47.8% de la población mayor de 12 años pertenece a la Población Económicamente Inactiva, que son quienes no destinaron su trabajo al mercado. El 69.9% de la fuerza de trabajo está compuesta por hombres.
Población inactiva	El 72.7 de la Población Inactiva está compuesta por mujeres.
Nivel de instrucción de la fuerza de trabajo.	La fuerza de trabajo está concentrada en los niveles de primaria y secundaria. El minoritario grupo de mujeres que logra vincularse con el mercado laboral tiene un nivel de instrucción superior que los hombres, en las categorías de educación parauniversitaria y universitaria. Asimismo, son un grupo menor en la categoría de "ningún grado" de instrucción.
Ocupación de la población.	El 94.7% de la fuerza de trabajo masculina y el 91.7% de la femenina disponen de empleo.
Ramas de actividad económica	Los servicios y la agricultura son las ramas que absorben mayor cantidad de población. La agricultura ofrece pocas oportunidades a las mujeres, cuya presencia apenas llega al 7.7%.
Categoría ocupacional	La mayoría de la población ocupada se ubica en la categoría de trabajadoras(es). En la categoría de trabajadoras(es) independientes existe una sensible subrepresentación de las mujeres (21.2%).
Grupos ocupacionales	Las ocupaciones que muestran mayores concentraciones son las vinculadas con la agricultura, la artesanía, las ocupaciones no bien especificadas y el comercio. Los hombres se ubican en los grupos relacionados con el transporte, la agricultura, directores, gerentes y administradores, carga y servicios. Las mujeres encuentran mayores espacios en los grupos de empleadas(os) del estado, profesionales y técnicos(as) y ocupaciones no bien especificadas.
Salarios reales	En el grupo ocupacional donde se percibieron los salarios más altos las mujeres se encuentran subrepresentadas. Las actividades ocupacionales que concentran mayor cantidad de población: agricultura, artesanía, carga, servicios y las no bien especificadas, son las que presentan salarios reales inferiores al salario promedio general.
Desocupación	Las ramas de servicios y de industria fueron las que generaron mayor desocupación. Los hombres que buscaron trabajo por primera vez y no lo encontraron, representaron un 53%. Las mujeres en esta categoría son el 47%.

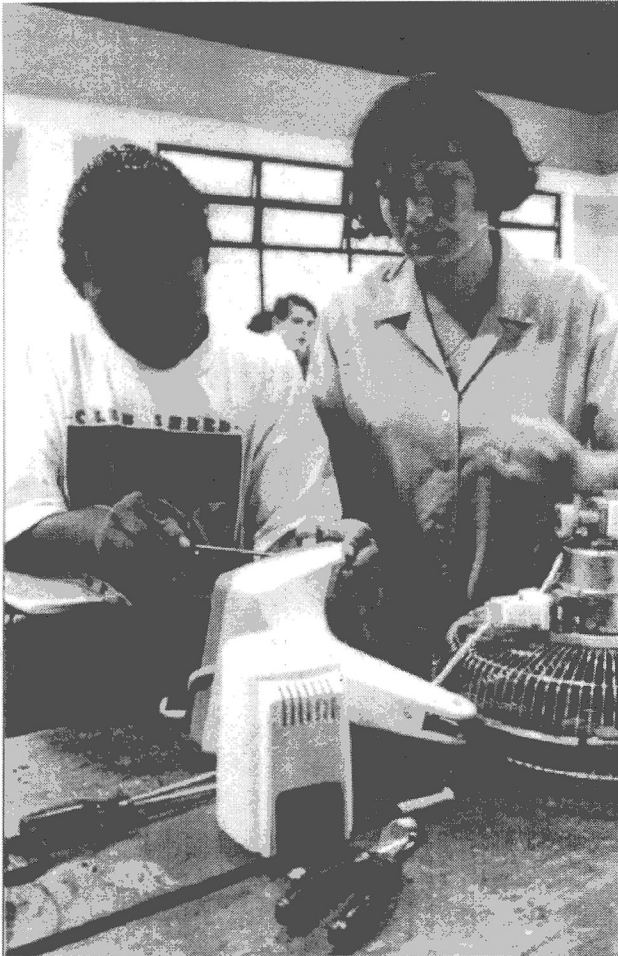
Este perfil muestra algunos rasgos básicos del mercado de trabajo costarricense, que es incapaz de absorber desde la perspectiva económica a casi un 50% de la población integrada mayoritariamente por mujeres de todas las edades, los jóvenes y adultos mayores, a quienes se coloca en la denominada población inactiva.

Dentro de la fuerza de trabajo las mujeres constituyen un grupo minoritario. Las tasas generales de empleo y de desempleo son relativamente similares para los hombres y las mujeres. No obstante, dentro de las categorías de ocupación aparecen algunas disparidades, entre las que se pueden señalar la baja presencia formal del trabajo de las mujeres en la agricultura, a pesar de su reconocido aporte en las actividades sin remuneración que se realizan en esta rama. Asimismo, la concentración de trabajadoras(es) en ramas como los servicios y la agricultura, donde se devengan salarios más bajos y se requiere de menos especialización.

EN SÍNTESIS:

- *El trabajo es la actividad que promueve el desarrollo de las capacidades de las personas, con miras a obtener un mejoramiento de su calidad de vida.*
- *La organización de las sociedades fundamentada en la división sexual del trabajo, establece una distinción y una valoración desigual entre el trabajo doméstico y el no remunerado y el trabajo remunerado.*
- *La adjudicación a las mujeres de todas las edades, a los niños y a los jóvenes del trabajo con menor valoración, es el resultado del dominio que históricamente han ejercido los hombres adultos en las diferentes sociedades, que se legitima a través de un conjunto de normas y valores que regulan y controlan la conducta de las personas en función del género masculino o femenino al que se les adscribe, a partir de su sexo.*
- *En Costa Rica, al igual que en la mayoría de los países del mundo, se reconoce como trabajo aquel que genera un ingreso, lo que produce la no valoración del aporte que realizan cotidianamente las personas que llevan a cabo el trabajo doméstico y no remunerado.*
- *Las decisiones adoptadas en materia económica por los gobiernos y las inversiones llevadas a cabo por los dueños del capital generan una dinámica en el mercado de trabajo que impide aprovechar las capacidades de todas las personas que se encuentran en edad de trabajar. Quienes resultan más excluidas de la fuerza de trabajo son las mujeres de todas las edades. Las oportunidades de empleo se concentran en actividades como los servicios y la agricultura, que exigen bajos niveles de calificación para la mayoría de la población que absorben.*

PARA TOMAR EN CUENTA:



- *Es pertinente generar una reflexión dirigida a establecer las consecuencias diferenciales que el concepto de trabajo con el que funciona la sociedad, tiene en la calidad de vida de los hombres y las mujeres.*
- *Una actividad útil para orientar esa reflexión puede ser la siguiente:*
 - *Cada persona deberá escribir o pensar en las actividades que realiza en un día cualesquiera de la semana.*
 - *Las personas comparten con sus compañeras y compañeros el listado de actividades que llevan a cabo.*
 - *Se prepara un resumen escrito o gráfico en el que se contrastan las actividades que realizan los hombres y las que realizan las mujeres.*
 - *Se promueve una reflexión alrededor de las siguientes interrogantes:*
 - ✓ *¿Cuáles de las actividades enunciadas se consideran trabajo en nuestra sociedad?*
 - ✓ *¿Qué requisitos debe reunir una actividad para que sea considerada trabajo?*
 - ✓ *¿En qué se diferencian y qué tienen en común las actividades laborales que realizan los hombres y las mujeres del grupo?*
 - ✓ *¿Cuáles son las razones por las cuáles se adjudica el trabajo doméstico y no remunerado a las mujeres de todas las edades, los niños, los jóvenes y los adultos mayores?*
 - ✓ *¿Qué consecuencias tiene sobre la calidad de vida de las mujeres de todas las edades, los niños, los jóvenes y los adultos mayores el trabajo no valorado que tienen que asumir?*
 - ✓ *¿Podría cambiarse la división sexual del trabajo?, ¿Qué consecuencias podría traer ese cambio?*

2. ¿ DE QUÉ FORMA SE VINCULAN AL TRABAJO LAS PERSONAS JÓVENES ?

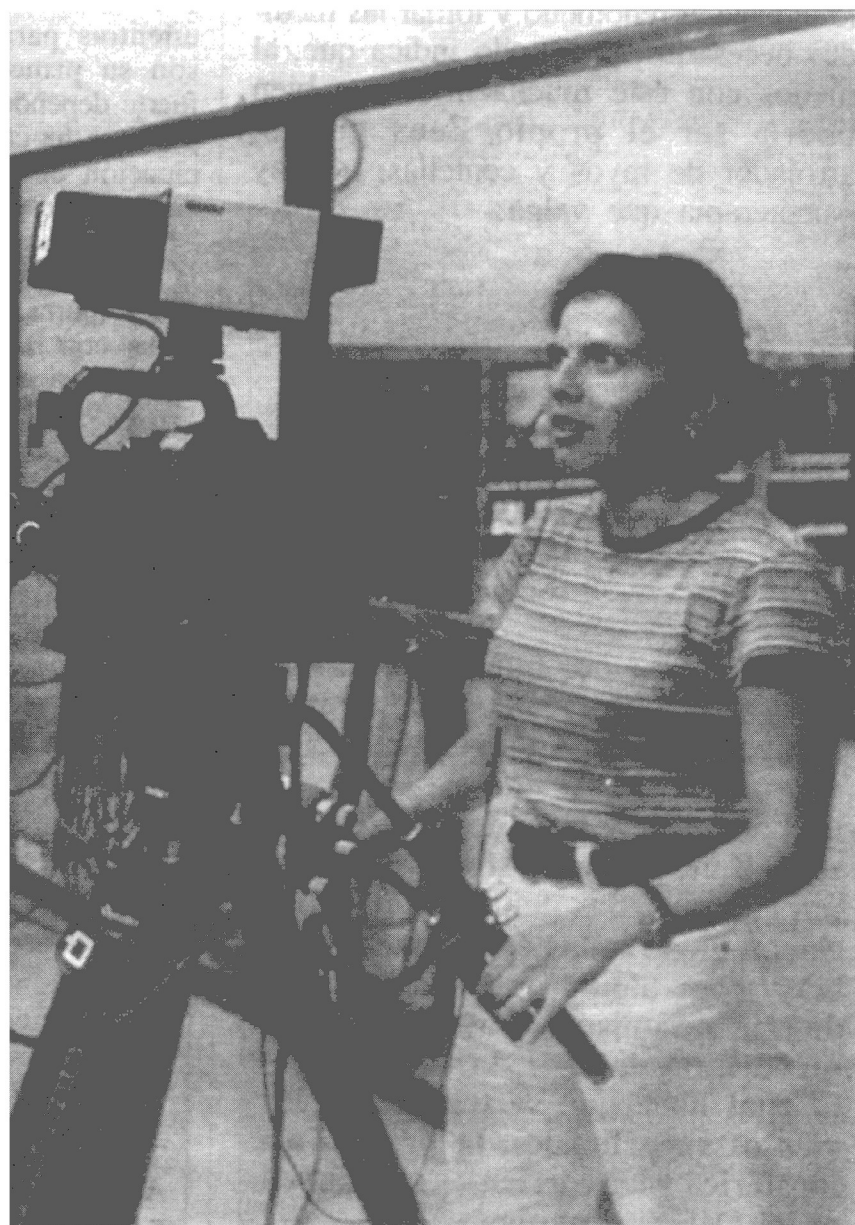
2.1. EL TRABAJO DOMÉSTICO Y EL NO REMUNERADO

Dependiendo de las necesidades y las posibilidades de las familias de las que forma parte la población joven y su sexo, aparecen formas diferentes de vinculación con el trabajo.

Casi la totalidad de las mujeres jóvenes asumen tareas consideradas como de la esfera doméstica, relacionadas con la atención de sus necesidades y la de otros integrantes de la familia. A través de la socialización, se les prepara para el desempeño de tareas como el lavado de ropa, limpieza de la vivienda, preparación de alimentos, atención de hermanas(os) menores y de otros parientes que lo requieran. Si la actividad económica familiar lo necesita, puede ser que las jóvenes, simultáneamente, se desempeñen como mano de obra familiar no remunerada.

Los jóvenes tienen vínculos débiles con la actividad doméstica, su participación es ocasional y se produce ante la ausencia de mujeres que la lleven a cabo. Tienen una relación más directa y permanente con la actividad económica familiar, donde desempeñan ocupaciones que se consideran propias de la "esfera masculina", como son el cultivo de la tierra, el almacenamiento y la venta de los productos, entre otras.





Aunque el aporte de trabajo no se remunera a través de un salario, existe la práctica verificada en la zona rural de otorgar un estímulo económico regular a los jóvenes, para que puedan atender sus necesidades de recreación y consumo que se realizan fuera del espacio familiar. Así lo relata una joven de la comunidad de El Jardín de Pérez Zeledón:¹

(...) Cuando los padres son muy conscientes nos dan a las mujeres algún dinero semanal por la recolecta de la mora, pero a los hombres les pagan casi como un salario, incluso a mi hermano le dan la mitad de lo que se obtiene por la venta del producto" (Brenes, 1997: 91).

Como el trabajo de las jóvenes y los jóvenes se esconde bajo la forma de trabajo propio de la esfera doméstica, en la mayoría de los casos, no se registra, se invisibiliza y se le despoja del enorme valor social y económico que tiene para las unidades familiares, especialmente las provenientes de los grupos de más escasos recursos económicos.

Una investigación realizada en Centroamérica en 1993 por la OIT, el Parlamento Centroamericano y la UNICEF, sobre los menores trabajadores en edades de 12 a 14 años, señala lo siguiente para el caso de Costa Rica: " ... Sin el ingreso del trabajo de los niños - que representa un 20% del ingreso de los hogares pobres y el 7% en los no pobres -, la situación de los indigentes en muchos casos sería insostenible; todos los hogares pobres caerían en la indigencia y un tercio de los hogares no pobres estarían en situación de pobreza" (PREALC/OIT, 1993:22).

¹ Brenes, Irene (1997), Relaciones de poder entre los géneros: cambios derivados de la organización y la participación en proyectos productivos. El caso de las mujeres de El Jardín de Pérez Zeledón, Tesis de Posgrado en Estudios de la Mujer, UNA-UCR: Heredia, Costa Rica.
Stolen, Kristi Anne (1987), A media voz. Ser mujer campesina en la sierra ecuatoriana. CEPLAES: Quito, Ecuador.

Sobre las y los jóvenes pesan los estereotipos de que son “vagos” e “improductivos”, desestimándose su contribución, en especial de las mujeres jóvenes, al trabajo de atención de las necesidades de sus familias, sin el cual muchas mujeres adultas no podrían ejercer el trabajo asalariado y sufrirían de un desgaste acelerado de sus energías, dada la carga derivada de la reproducción biológica y la atención de las personas integrantes de las familias.

En muchos casos, los requerimientos económicos de las familias obligan a la población joven a introducirse en el mercado de trabajo, sin poseer la formación necesaria para incorporarse a empleos calificados. Además de que ello les limita las posibilidades de desarrollo personal, porque están forzados a prolongar la jornada de trabajo para continuar sus estudios o perfeccionar su capacidad laboral.

El vínculo de la población joven con las actividades económicas extrafamiliares adquiere en muchos casos la condición de trabajo “subterráneo”, dado que las disposiciones legales del país establecen que no es posible contratar a personas menores de 16 años y que para contratar a personas entre los 16 años y los 17 años, tienen que contar con un permiso especial. Estas disposiciones no se cumplen en muchos casos y las personas jóvenes aceptan empleos de baja calidad sin que se les reporte en los registros oficiales, lo que limita sensiblemente sus posibilidades de ejercer los derechos como trabajador(a).

2.2. EL TRABAJO REMUNERADO

Seguidamente se caracterizan las formas singulares que asume la inserción de la población joven en el mercado de trabajo, utilizando los datos suministrados por la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, Módulo de Empleo, correspondiente a julio de 1996.

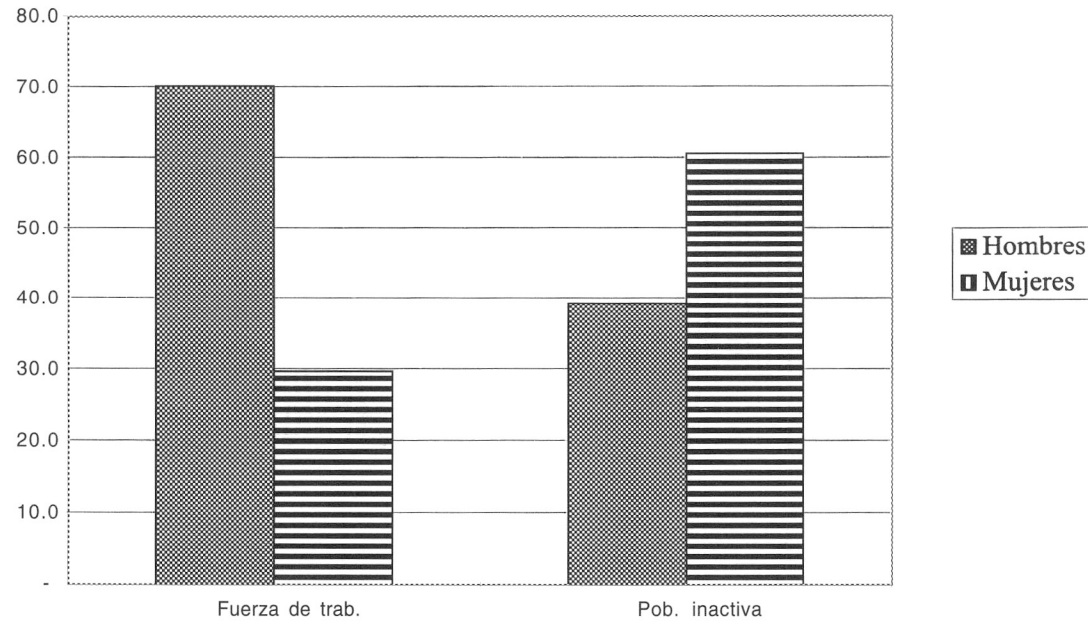
A. PARTICIPACIÓN EN LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA E INACTIVA.

La población costarricense en edades entre 12 y 24 años representa un 33.3% de la población en edad de trabajar del país. Una mayor proporción de este grupo etáreo, es ubicada en la población económicamente inactiva. Solo un 40.3% se considera como parte de la fuerza de trabajo (Anexos: Cuadro No.1).

Este sector de población joven constituye la cuarta parte de la población económicamente activa o fuerza de trabajo del país (25.7%).

La participación de las y los jóvenes en la fuerza de trabajo y en la población inactiva se ilustra en el gráfico No.1. Se muestra la misma tendencia señalada para el país, las jóvenes se encuentran sobrerrepresentadas en la población inactiva y los jóvenes en la fuerza de trabajo.

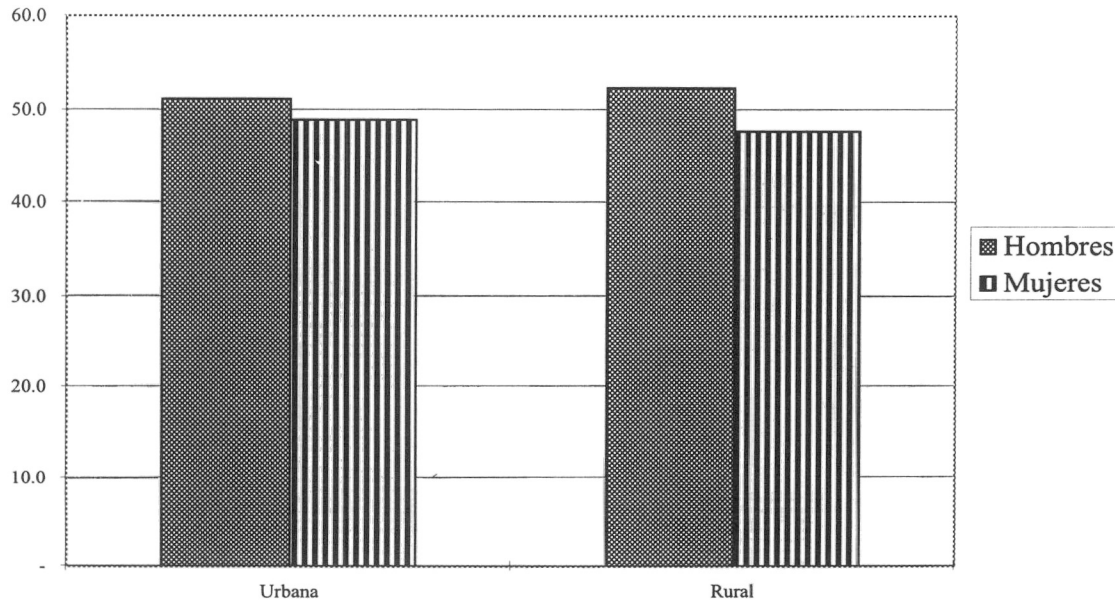
Gráfico No. 1
Costa Rica: Población joven entre 12 y 24 años,
según sexo y condición de actividad. Julio 1996.
-datos porcentuales-



B. ZONA DE RESIDENCIA

La población joven se concentra en la zona rural, lo cual es consistente con lo que ocurre con la población nacional en edad de trabajar (mayores de 12 años) (Anexos: Cuadro No.2). Las jóvenes ubicadas en zona urbana representan un proporción ligeramente superior a las que habitan en zona rural. Esta tendencia es inversa para los hombres. El gráfico No.2 ilustra esta tendencia.

Gráfico No. 2
Costa Rica: Población joven entre 12 y 24 años,
según zona de residencia y sexo. Julio 1996.
-datos porcentuales-



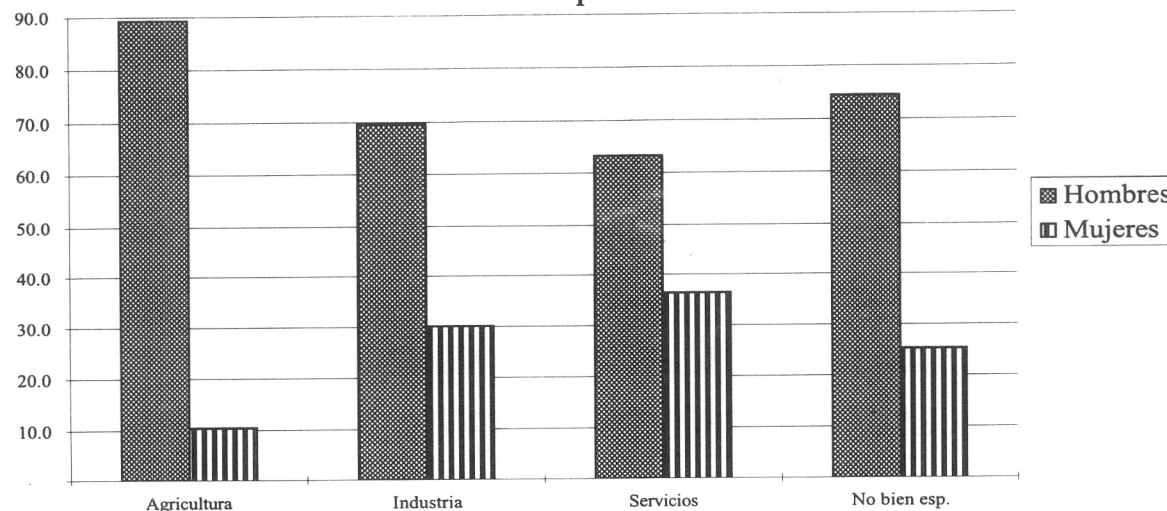
C. POBLACIÓN JOVEN OCUPADA

El porcentaje de población joven ocupada (88%), es sensiblemente inferior al porcentaje nacional (93.8%), lo que señala las dificultades que presenta el mercado de trabajo, para captar la oferta de mano de obra joven. Las jóvenes se encuentran subrepresentadas en la población joven, de la misma forma que lo están en la fuerza de trabajo.

Un 55.4% de la población joven ocupada corresponde al grupo de edad de 20 a 24 años, en el cual las jóvenes tienen un porcentaje mayor de representación que en los otros grupos de edad, sin llegar a equipararse con los jóvenes (Anexos: Cuadro No.3).

Los servicios y la agricultura absorbieron la mayor cantidad de mano de obra joven del país. Los jóvenes tienen mayor representación en las ramas de la agricultura y en las actividades no especificadas. Las jóvenes encontraron mayores oportunidades de empleo en las ramas de la industria y los servicios. (Anexos: Cuadro No.4).

Gráfico No. 3
Costa Rica: Población joven entre 12 y 24 años ocupada,
según rama de actividad y sexo. Julio 1996.
-datos porcentuales-



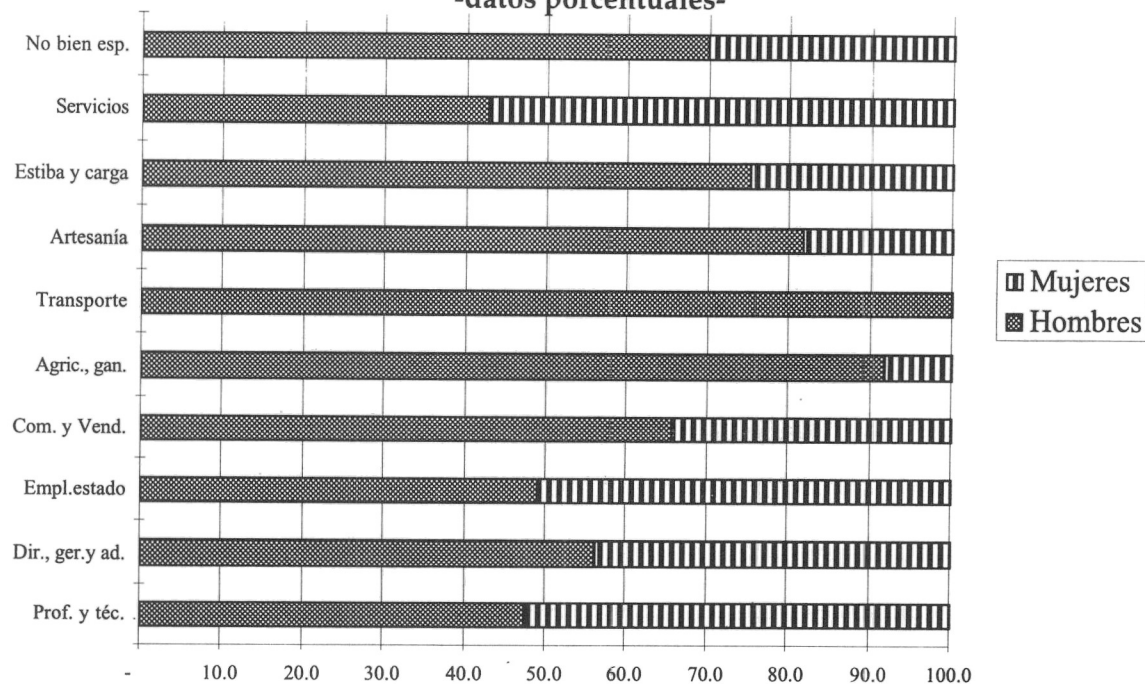
La agricultura, la artesanía, el comercio y los servicios, constituyeron los grupos ocupacionales que abrieron espacios a la población joven (Anexos: Cuadro No.5).

Se encuentran algunas disparidades en cuanto a la composición por sexo de los diferentes grupos ocupacionales. Las ocupaciones relacionadas con el transporte, la agricultura y la artesanía absorbieron la mayor cantidad de mano de obra ofertada por los jóvenes. Mientras los servicios, empleados del Estado, profesionales y técnicos fueron los grupos que atrajeron más a las jóvenes, como se evidencia en el gráfico No.4.

Aunque no se dispuso de datos sobre remuneraciones para la población joven, la baja representación que tienen en el grupo ocupacional de directores, gerentes y administradores, hace suponer que sus ingresos son más reducidos que los de la población adulta, que tiene mayor presencia en este grupo, donde se perciben los salarios más altos. Este supuesto se complementa con el hecho de que los grupos ocupacionales donde se concentra la población joven, son los que tienen remuneraciones inferiores al salario promedio general.

LLama la atención que dos de los tres grupos ocupacionales que atrajeron a las jóvenes, cuentan con remuneraciones superiores al salario promedio general. No obstante, la supuesta mejoría en la calidad de empleo femenino que supondría este hecho, habría que contrastarla con la realidad, para establecer si efectivamente se les paga a las jóvenes los salarios establecidos en el respectivo grupo ocupacional.

Gráfico No. 4
Costa Rica: Población joven entre 12 y 24 años ocupada,
según grupo ocupacional y sexo. Julio 1996.
-datos porcentuales-

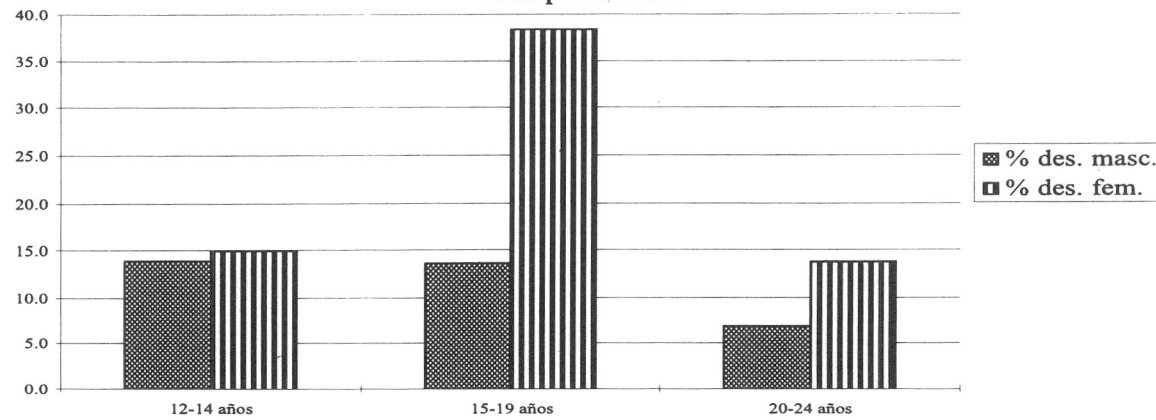


D. POBLACIÓN JOVEN DESOCUPADA

El porcentaje de personas jóvenes desocupadas (12%) supera significativamente el porcentaje nacional de desocupación. La población joven constituye el 49.6% de las y los desempleados del país, lo que muestra de un modo fehaciente, la incapacidad del mercado de trabajo para aprovechar las capacidades de este grupo etéreo (Anexos: Cuadro No.6).

En general, las jóvenes presentan porcentajes más altos de desocupación en todos los grupos de edad. El segmento de 15 a 19 años, es el que refiere mayores dificultades para ingresar al mercado de trabajo, su tasa de desempleo es casi tres veces mayor que la de los jóvenes. Los jóvenes más afectados por el desempleo son los de menor edad, al respecto ver gráfico No.5.

Gráfico No. 5
Desocupación de la población joven entre 12 y 24 años,
según grupos de edad y sexo. Julio 1996.
-datos porcentuales-

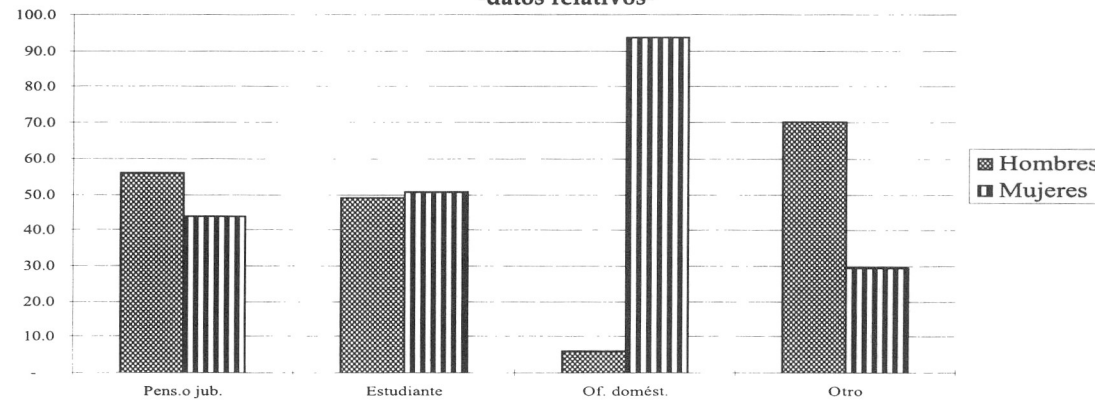


D. POBLACIÓN JOVEN INACTIVA

Casi un 60% de la población joven se considera como inactiva. La mayoría de esta población está dedicada a los estudios y a los oficios domésticos (Anexos: Cuadro No.7). Las mujeres están significativamente sobrerrepresentadas en la categoría de oficios domésticos, lo que muestra que las jóvenes asumen responsabilidades en el hogar y no se integran al mercado de trabajo, como se evidencia en el gráfico No.6.

En la categoría de estudiantes, aparece un porcentaje ligeramente superior de mujeres que de hombres, pero ello no guarda proporción con la presencia cuantitativamente mayor de mujeres en la población inactiva.

Gráfico No. 6
Costa Rica: Población joven entre 12 y 24 años inactiva
según condición y sexo. Julio 1996.
-datos relativos-



EN SÍNTESIS:

- *Las principales vías de acceso de la población joven al trabajo, se dan a través del trabajo doméstico y las actividades económicas familiares.*
- *En general, la población joven padece la misma situación de invisibilidad de su contribución que experimentan las mujeres en general en Costa Rica, dado que sus aportes al trabajo doméstico y como mano de obra familiar no remunerada no se registran, no se retribuyen, ni se les considera como beneficiarios(as) de la seguridad social.*
- *Los vínculos de la población joven con las actividades económicas extrafamiliares son problemáticos, porque la contratación de personas menores de 18 años en Costa Rica tiene restricciones que son irrespetadas, por lo que muchas veces se les ofrece empleo en condiciones desventajosas, con respecto a las(os) trabajadoras(es) adultas(os).*
- *El relacionamiento de la población joven con el mercado de trabajo, marca algunas singularidades en su perfil, importantes de destacar:*
 - *Las jóvenes tienen una presencia mayoritaria en la población considerada como económicamente inactiva y allí existe una sobrerrepresentación de jóvenes dedicadas a los oficios domésticos, sin recibir remuneración por ello.*
 - *En la fuerza de trabajo las jóvenes constituyen un grupo minoritario, tendencia que se presenta a nivel nacional para las mujeres.*
 - *La población joven padece el problema más serio de desocupación del país como grupo etéreo, ya que integra a casi la mitad de las personas desempleadas. Los grupos más jóvenes son los que refieren mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo.*
 - *Los grupos ocupacionales en los que se concentra la mayoría de la población joven, son los que cuentan con salarios inferiores al promedio general y requieren de menor calificación profesional para su desempeño. Las mujeres jóvenes ocupadas tienen una presencia importante en los grupos ocupacionales de empleados(as) del estado y profesionales y técnicos(as), en los que se reportan salarios superiores al promedio general.*
- *La baja calificación con que ingresa la población joven al mercado de trabajo, puede ser uno de los factores que incide en la posición vulnerable que muestra este sector en cuanto al empleo. Pero esto puede cambiar. De la misma forma que las políticas económicas, traducidas en estímulos fiscales, económicos y sociales, le abren paso a nuevas actividades, como el ensamblaje electrónico o el cultivo de flores; es posible generar con políticas laborales, una dinámica en el mercado de trabajo que sea sensible a las desigualdades aquí evidenciadas.*
- *De este modo, se podrían otorgar oportunidades diferenciales a quienes entran a laborar en condiciones de desigualdad, como ocurre con la población joven y, en especial, con las mujeres jóvenes. Las organizaciones de jóvenes pueden asumir un papel protagónico en el impulso de esos cambios, para lo cual es necesario construir e impulsar una agenda común en el área laboral. A este tema se dedica el último capítulo de este cuaderno.*

PARA TOMAR EN CUENTA:

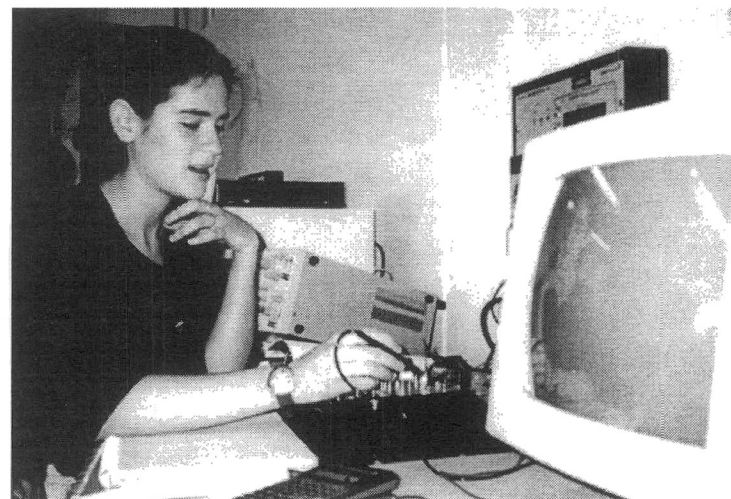
- *El principio de que el trabajo que no tiene expresión económica no se valora ni se registra, afecta significativamente a la población joven. Por lo tanto, sería pertinente realizar una reflexión acerca de:*
 - *Las actividades laborales que llevan a cabo las y los jóvenes en su vida cotidiana y que no son valoradas en sus grupos familiares.*
 - *Las consecuencias que tiene la valoración insuficiente de su trabajo en la autoestima de las y los jóvenes.*
- *La discusión sobre la participación de la población joven en el mercado de trabajo, se puede motivar por medio de un juicio educativo o “jurado 13”, sobre el tema “**La exclusión de las jóvenes y los jóvenes del mercado de trabajo**”. Para ello, se entrega al grupo el resumen sobre la situación del empleo de la población joven que aparece en este documento, así como los cuadros que se incluyen al respecto.*
- *Como es habitual en los juicios educativos, se divide a las personas participantes en tres subgrupos. Uno se encargará de defender la posición de que el mercado de trabajo no excluye a los y las jóvenes. Otro grupo argumentará sobre la exclusión de las y los jóvenes que produce el mercado de trabajo y el tercer grupo, estará integrado por las personas que actuarán como juez (a), el jurado y la secretaría.*
- *Los grupos de defensa y la acusación sustentaran sus posiciones, con datos y testimonios de compañeras y compañeros de su respectivo subgrupo, que podrían actuar como testigas (os). Los testimonios pueden ser contruidos sobre la base de su experiencia, o de información que conocen de otras personas. Para desarrollar esta dinámica existen reglas básicas, que están disponibles en diversos manuales sobre técnicas didácticas. Se requiere disponer de al menos tres horas de tiempo.*
- *Al concluir el juicio, se puede hacer un balance de los resultados en términos de lo aprendido en el debate, asimismo se puede estimular una discusión acerca de los factores que se deben modificar para lograr una mejor posición de las jóvenes y los jóvenes en el empleo.*

3. ¿ CUÁLES SON LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LAS DECISIONES SOBRE LA ELECCIÓN DE LAS OCUPACIONES Y LAS OPORTUNIDADES DE CALIFICACIÓN LABORAL ?

La vinculación de la población joven con el mercado de trabajo, se enfrenta a los sesgos estructurales de la economía, que se matizan con la condición de género asignada a las personas, así como con la edad y el lugar donde residen, entre otros aspectos. Por ello, es que reviste de una especial importancia la calificación con la que las personas jóvenes puedan ingresar al mercado de trabajo, para lo cual la elección de una ocupación y capacitarse en el desempeño de la misma, son decisiones que repercuten significativamente en su futuro.

No obstante, debe tenerse en cuenta que ante los cambios que experimenta el mercado de trabajo por el fenómeno de la globalización, la decisión sobre el tipo de ocupación y el nivel de calificación que desee obtenerse, no tiene que ser algo definitivo. Frente a la aparición de nuevas líneas de producción, la introducción de innovaciones tecnológicas y la transferencia de un grupo importante de trabajadoras y trabajadores al sector informal de la economía, se exigen diferentes calificaciones a las personas trabajadoras que las obligan a capacitarse laboralmente en diferentes momentos de sus vidas.

Seguidamente se hará un análisis de algunos de los factores pertinentes de ponderar al realizar dicha elección.



A. EL PROYECTO DE VIDA

El proyecto de vida hace referencia a las aspiraciones que sobre su futuro tienen las personas y que orienta sus esfuerzos por obtener un nivel y una calidad de vida que potencie su desarrollo personal.

La ocupación en que las personas quisieran desempeñarse, es un componente vital de dichas aspiraciones, porque constituye una vía de acceso al trabajo remunerado y al área de la actividad humana en la que pretenden desarrollarse.

Es importante tener en consideración que las visiones de futuro, están influidas por el aprendizaje social que las personas han obtenido a través de su vida, así como por los recursos económicos, materiales y personales a los que tienen acceso. Por ello, pueden aparecer importantes diferencias entre el futuro que imaginan y empiezan a construir las jóvenes y los jóvenes.

Por ejemplo, salvando las diferencias existentes entre los distintos sectores de población joven, se ha encontrado que las visiones de futuro de muchas jóvenes incluyen como una prioridad, la búsqueda de una pareja con la cual integrar una nueva familia. Esta orientación para la vida, en muchos casos limita la opción de elegir una ocupación, ya que el aprendizaje social señala que el hombre en su papel de proveedor, deberá asumir la responsabilidad principal por el sostenimiento económico del grupo familiar y, por lo tanto, el trabajo remunerado de la mujer juega un papel secundario.



El papel de proveedores de los hombres, es cada vez más cuestionado por la realidad, que muestra en Costa Rica un incremento sustantivo de madres solteras y jefas de hogar que asumen la responsabilidad doméstica y económica de sus familias (FLACSO, Ministerio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer, 1993:34).

Por otra parte, los jóvenes valoran como importante en su proyecto de vida, la calificación ocupacional que les permita tener algún nivel de

independencia económica de sus familias de origen, así como una base material para integrar su propio grupo familiar.

Estas diferencias en las aspiraciones sobre el futuro, unidas al nivel de acceso a recursos que permitan viabilizarlas, producen una determinación diferencial en la vida laboral de las jóvenes y los jóvenes. Ha sido ampliamente documentado en diversas investigaciones, que por los estereotipos sexuales con los que funcionan las sociedades, los jóvenes reciben un mayor respaldo en términos de asignación de recursos para sus iniciativas de elegir una ocupación o emprender una actividad laboral que las mujeres.²

Los padres y las madres de familia, la dirigencia de una comunidad, las personas que promueven el ingreso a centros de enseñanza y quienes adjudican los estímulos económicos para la permanencia en la formación, tienen como un referente implícito la supuesta responsabilidad económica de los hombres y, por lo tanto, los recursos que tengan a disposición se los facilitarán sin mayores cuestionamientos.

En muchos casos, los padres y las madres ponen obstáculos para invertir en la calificación ocupacional de las jóvenes, por el temor a que cuando integren su propio grupo familiar, sus compañeros les impongan restricciones para ejercer la ocupación en la que se han capacitado.

A pesar de estas limitaciones impuestas por el contexto socio-cultural en el que se desenvuelven las per-



² Brenes, 1997, IICA, 1996, OIT-CINTERFOR, 1992.

sonas jóvenes, se aprecian cambios importantes en las expectativas de las jóvenes, que incluyen la calificación ocupacional entre sus metas, encontrando mayores posibilidades de materializarlas en las zonas urbanas porque se cuenta con una oferta educativa más diversa y accesible.

Las mujeres al igual que los hombres disponen en las garantías constitucionales del derecho a la educación y al empleo, por lo tanto, la calificación ocupacional constituye el medio de desarrollo personal y humano que les permite ejercer dichos derechos, que deberían de ser irrenunciables.

La elección de la ocupación como uno de los pilares del proyecto de vida de las y los jóvenes, es una base indispensable del desarrollo humano, así como una valiosa contribución para construir un futuro con equidad, en el que sea posible armonizar las responsabilidades familiares con el trabajo remunerado dentro o fuera del espacio doméstico, en igualdad de condiciones con la pareja con la que se decida compartir la vida.

B. LOS INTERESES Y LAS HABILIDADES PERSONALES

La elección de la ocupación también está influida por los intereses personales. Así por ejemplo, existen personas que sienten agrado del contacto con otras personas, por lo que ocupaciones de servicios en el área de comercio, educación, salud, finanzas y otras, podrían satisfacer sus intereses. Otras personas prefieren el contacto directo con la naturaleza o con el mar, por lo que sus intereses vocacionales y profesionales podrían orientarse hacia ocupaciones relacionadas con la agricultura, la forestería, la pesca, la acuicultura, la biología, la agronomía, entre otros.

Por lo tanto, es importante realizar siempre una autoexploración de los intereses personales en el campo laboral, considerando la experiencia personal y la información que otras personas puedan proporcionar. No obstante, debe recordarse que la expectativa social sobre lo que se espera que hagan los hombres y las mujeres, puede estimular o desalentar los intereses personales de las y los jóvenes.

Las últimas dos décadas han mostrado una cierta apertura para que mujeres y hombres se califiquen en ocupaciones que tradicionalmente se consideraban no formaban parte del dominio de lo femenino y lo masculino. Por ejemplo, en el pasado una joven podía tener interés en actividades como mecánica industrial o agrícola, refrigeración, plomería o acuicultura, pero no declaraba abiertamente ese interés porque sabía la reacción de rechazo que iba a tener por parte de su familia, compañeros(as), profesores y otras personas.

Muchas veces el interés ocupacional también está influido por las experiencias laborales que han tenido las personas durante la niñez y la adolescencia. Así por ejemplo, las jóvenes y los jóvenes cuyas familias viven

de la agricultura, es probable que dispongan de habilidades para la siembra, recolección y procesamiento de productos, que desarrollan desde pequeñas(os) porque se les ha enseñado el desempeño de las tareas agrícolas, aprovechando incluso el juego infantil.

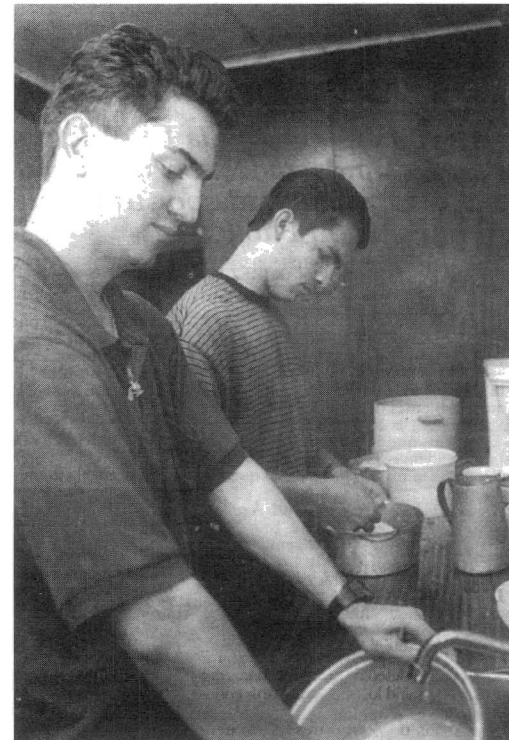
Aunque esas habilidades disponibles son importantes porque facilitan el aprendizaje de las ocupaciones, no deberían convertirse en el elemento único de decisión, ya que muchas veces las personas tienen intereses en campos de actividad laboral con los que nunca han tenido contacto directo, pero que los han conocido por referencia de amigas(os) o los medios de comunicación masiva, y a través de la capacitación pueden desarrollar las habilidades que necesitan para su desempeño.

Los cambios que ocurren en el mercado laboral, que abren paso a nuevas y diversas ocupaciones, las oportunidades de capacitación que ofrecen las instituciones de los sectores público y privado y la fortaleza personal, constituyen valiosas herramientas para que las jóvenes y los jóvenes, se enfrenten a los obstáculos que la sociedad les impone a fin de materializar sus intereses personales en la elección de una ocupación.

C. LAS CARACTERÍSTICAS Y LAS EXIGENCIAS DE LAS OCUPACIONES

Un factor de gran importancia en la elección ocupacional, es el acceso a información sobre los tipos de ocupaciones, así como las exigencias que plantea su desempeño. En ocasiones, se hace la elección ocupacional considerando el conocimiento que se tiene del entorno más cercano a la persona y se eligen ocupaciones que no son de su agrado y cuyo desempeño provoca desmotivación.

Asimismo, el desconocimiento y la falta de información sobre las ocupaciones, refuerza mitos sociales como el que las mujeres no



pueden desempeñarse en mecánica automotriz porque requiere de fortaleza física, contacto continuo con sustancias “sucias y peligrosas”, como los combustibles y sus derivados, y exposición al hostigamiento sexual porque la clientela de los talleres en su mayoría está compuesta por hombres. Sin embargo, un contacto directo con la realidad de la mecánica automotriz, permitiría apreciar que la creciente introducción de avances tecnológicos, reducen la inversión de fuerza humana en esta actividad laboral, ya sea que la misma sea proporcionada por hombres o por mujeres. El contacto con sustancias “sucias y peligrosas”, es un hecho que puede afectar la salud tanto de hombres como de mujeres y podría subsanarse con el empleo de instrumentos de protección como los guantes. Finalmente, el riesgo del hostigamiento o el acoso sexual que enfrentan las mujeres, no es privativo de los talleres mecánicos, se presenta en todos los espacios de la vida en los que ellas se desenvuelven: los centros de estudio, trabajo, lugares de recreación, entre otros.

Por lo tanto, lo que se impone no es excluir a las mujeres de los talleres mecánicos, sino de exigir a los hombres respeto hacia las personas, en especial para las mujeres con quienes tratan o conviven, considerando que comparten con ellas la misma condición humana.



Para valorar las posibilidades personales de desempeñarse en una ocupación, sería conveniente realizar la exploración directa de las ocupaciones, mediante visitas a centros de trabajo y entrevistas con las personas que las desempeñan, tratando de valorar la información suministrada sin que medien los estereotipos sobre los cuales se erige la división sexual del trabajo, que afectan las posibilidades de futuro, especialmente de las jóvenes.

Cuando el medio más cercano no disponga de centros de trabajo con las ocupaciones de interés, se puede recurrir a información escrita o audiovisual que utilizan los colegios de secundaria, las universidades públicas y privadas, así como los centros e institutos de formación profesional, para dar a conocer las carreras que imparten.

D. LAS NECESIDADES ECONÓMICAS PROPIAS Y FAMILIARES

Un factor que en la actualidad obliga especialmente a las personas jóvenes a calificarse para el desempeño de una ocupación y buscar un empleo, es la necesidad de contar con ingresos que permitan resolver las necesidades propias y contribuir a atender las necesidades del grupo familiar. Esta presión ha obligado a muchas mujeres jóvenes, a posponer la decisión de emparejarse o de tener hijas(os), porque han tenido que elegir forzosamente una actividad laboral remunerada en la cual desempeñarse, para garantizar su sobrevivencia.

En general, es importante llamar la atención sobre el hecho de que, en muchos casos, la elección de una ocupación sobre la base de la necesidad económica, conspira contra los intereses y las habilidades personales, ya que obliga a elegir una ocupación que aunque no sea del agrado de las personas, permite obtener empleo en forma inmediata.

Así ocurre por ejemplo, con muchas jóvenes que en las zonas costeras se vinculan a la capacitación en labores semicalificadas de limpieza de habitaciones, lavandería y cocina, cuyas exigencias y posibilidades de horario, baja remuneración y distancia que deben recorrer del lugar de residencia al lugar de trabajo, les impide continuar con su calificación profesional.

Resulta muchas veces difícil armonizar las demandas de ingresos para la sobrevivencia con las de formación ocupacional, pero quizá en la búsqueda de información sobre organismos públicos y privados que puedan colaborar con becas o trabajos a tiempo parcial para el sostenimiento de las personas jóvenes, mientras estudian, se obtenga el respaldo que necesitan para no truncar las aspiraciones ocupacionales.

F. LAS POSIBILIDADES DE ACCESO A LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

En Costa Rica, al igual que en otros países de América Latina, las instituciones de educación superior, educación técnica y formación profesional, estuvieron concentradas por muchos años en los centros de población cercanos a la capital. Esto significó para muchas personas jóvenes, especialmente del área rural, un obstáculo en su decisión de elegir una ocupación, pues estaban condicionadas a las que pudiesen obtener en el lugar más cercano. Un elemento adicional de desaliento para el acceso a las instituciones de formación, es que no siempre las carreras que se imparten en las diferentes zonas del país, se basan en un análisis de las posibilidades de empleo.

Es así como, por ejemplo, el Instituto Nacional de Aprendizaje ha incluido en su oferta educativa durante muchos años, un conjunto de cursos sobre economía doméstica, fabricación de peluches, costura, pintura en tela, entre otros, dirigidos a mujeres. Estas ocupaciones si bien permiten conciliar el trabajo doméstico de las mujeres con la ocupación, se enfrentan al obstáculo de que los productos que obtienen de su trabajo, tienen limitadas posibilidades de venta en mercados locales o regionales, que son a los que tienen acceso directo las mujeres, especialmente en el sector rural.

Ubicar la oferta educativa, los vínculos de las ocupaciones que se ofrecen con el mercado de trabajo y los diferentes requisitos que solicitan las instituciones públicas y privadas que ofrecen capacitación en las ocupaciones relacionadas con los intereses de cada persona, constituyen factores de especial consideración al tomar la decisión final sobre la misma.

En la actualidad, ante el progresivo desplazamiento de los servicios educativos hacia el sector privado, que hacen organismos gubernamentales como el Instituto Nacional de Aprendizaje o la apertura de modalidades de educación autofinanciadas, que promueven instituciones como el Instituto Tecnológico de Costa Rica, se hace indispensable recurrir, en algunos casos, a las instituciones del sector privado como una fuente de capacitación.

Sin embargo, no debe perderse de vista la importancia de valorar diferentes ofertas de capacitación, antes de tomar una decisión final sobre la ocupación a elegir y solicitar referencias de otras personas que se hayan capacitado en las instituciones que ofrezcan las carreras de interés, para asegurarse que el organismo es responsable y competente.

Otro aspecto a considerar en la exploración de las instituciones que ofrecen las carreras que interesan a las y los jóvenes, son los



servicios disponibles que pueden facilitar la conclusión de la carrera seleccionada. Dentro de esos servicios se pueden señalar:

- Orientación profesional no sexista que contribuya a facilitar la elección de la ocupación.
- Préstamo de materiales de estudio.
- Facilidades para realizar las prácticas que exija la carrera seleccionada.
- Becas para financiamiento parcial o total de los gastos de transporte, hospedaje y alimentación que se requieran.
- Centros infantiles para el cuidado de niñas y niños.
- Servicios de salud.
- Bancos de empleo.
- Seguimiento a las personas egresadas para mejorar la calidad de la oferta educativa que ofrecen.

Las dificultades derivadas de la distancia a la que se encuentran las instituciones de educación del lugar de residencia, la insuficiencia de servicios de apoyo a la formación o los estereotipos sexuales que muchas veces están presentes en las personas que realizan la promoción de las carreras o realizan la orientación profesional, es importante y necesario que no se conviertan en factores insalvables. Una fuerte dosis de empuje y decisión personal pueden ser valiosos aliados, para combinar los apoyos que puedan ofrecer diferentes organismos para la formación profesional.

Así por ejemplo, organismos de bienestar social como los Clubes de Leones, algunas Iglesias, las Municipalidades y algunas empresas privadas, disponen de fondos para apoyar iniciativas de formación profesional para jóvenes de limitados recursos económicos, por lo tanto, la decisión final debe tomarse hasta que se hayan explorado todas las diferentes posibilidades.





G. DISPONIBILIDAD DE EMPLEO EN LA ZONA DE RESIDENCIA

La elección de la ocupación está marcada muchas veces y en particular para las jóvenes, por las posibilidades inmediatas de encontrar un empleo en el lugar en el que se reside. Por los factores socio-culturales antes señalados, los jóvenes disponen de más apoyo familiar y comunal para elegir ocupaciones que le impliquen instalarse en otra comunidad para encontrar un empleo.

En general, las y los jóvenes deberán tener en cuenta este factor, pues la idea de invertir una parte de la vida en la formación profesional, es motivada por el interés de ejercitar el aprendizaje obtenido potenciando su desarrollo humano y logrando el acceso a recursos que permitan mejorar su calidad de vida. Sin embargo, la falta de fuentes de empleo a nivel local, no debería ser un factor decisivo para descartar los intereses profesionales en alguna ocupación. Si ese principio se aplicara de manera rígida, ni las personas ni las comunidades tendrían posibilidades de progresar.

La existencia de personas calificadas en una determina especialidad, que tengan posibilidades de desarrollo en las diferentes zonas del país, puede alimentar la apertura de fuentes de empleo, aprovechando las capacidades de la población joven.

EN SÍNTESIS:

- *La adecuada elección de la ocupación constituye un factor decisivo para el desarrollo personal, porque permite satisfacer los intereses y las aspiraciones personales y posibilita una relación más equilibrada con el mercado de trabajo, ya que se puede aspirar a empleos de mejor calificación.*
- *Existen varios factores a considerar en la elección de la ocupación, entre los que se destacan los siguientes:*
 - *El proyecto de vida personal.*
 - *Los intereses y las habilidades personales.*
 - *Las características y las exigencias de las ocupaciones.*
 - *Las necesidades económicas propias y familiares*
 - *El acceso a las instituciones de formación profesional.*
 - *Las posibilidades de empleo en la zona de residencia.*
- *Es pertinente considerar que los estereotipos sexuales, que imponen áreas de acción diferentes y muchas veces desiguales para las mujeres y los hombres, conspiran contra la igualdad en el desarrollo personal. Por lo tanto, en el proceso de elección de la ocupación, hay que visibilizar esos estereotipos para evitar que influyan negativamente en el futuro de las personas jóvenes.*

PARA TOMAR EN CUENTA:

- *Dada la importancia que reviste la elección de la ocupación para las personas jóvenes, sería conveniente estimularles a efectuar una reflexión sobre los factores que influyen en dicha elección y sus consecuencias en la vida de las personas. Para ello se pueden efectuar las siguientes actividades:*
 - *Iniciar con una lluvia de ideas sobre los factores que entran en juego al elegir una ocupación. Elabore un resumen de los factores que comentó el grupo, incluya además algunos de los que se mencionan en este documento y no fueron señalados.*
 - *Organice grupos de trabajo para analizar uno o varios de esos factores, así como la forma en que pueden afectar positiva o negativamente la elección de la ocupación.*
 - *Cada grupo podrá presentar los resultados de la discusión en forma de sociodramas. Posteriormente, se puede promover un debate acerca de las formas de enfrentar los obstáculos, que impiden concretar las aspiraciones en relación a la elección de las ocupaciones.*

4.¿ CUÁLES SON LOS ASPECTOS QUE ASEGURAN LA COMPLETA Y ADECUADA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS Y LOS JÓVENES ?

La elección de la ocupación es un factor trascendental para el futuro de las y los jóvenes. Sin embargo, no debe perderse de vista la importancia que tienen algunos factores que pueden incidir en que las y los jóvenes, satisfagan sus expectativas de formación.

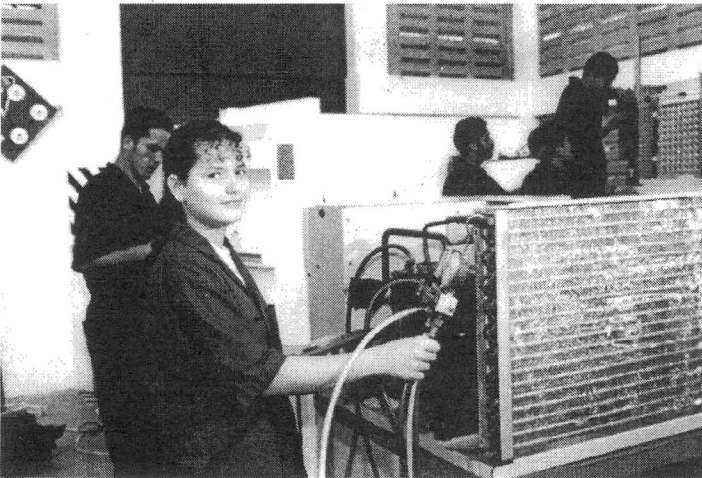
Una investigación realizada por la Organización Internacional del Trabajo en América Latina en 1992, con personas jóvenes que se encontraban cursando estudios en instituciones de formación profesional, aporta los siguientes factores:

A. EL ESTÍMULO O LA PRESIÓN QUE PUEDAN EJERCER LAS PERSONAS RELACIONADAS CON LAS PERSONAS EN FORMACIÓN

La elección de una ocupación y la obtención de cupo en el centro de formación adecuado, trate de una universidad, un instituto privado o público, o un centro parauniversitario, plantea a las personas jóvenes nuevos desafíos. Uno de ellos consiste en obtener el respaldo que se necesita de las personas que tienen influencia en su aprendizaje.

Muchas veces, cuando se elige una ocupación que no está acorde con las expectativas sociales sobre lo que le corresponde hacer al hombre y a la mujer, se experimenta una presión hacia la joven y el joven, que influye negativamente en sus estudios.

Esa presión puede provenir de parientes, novios(as), esposos(as) o compañeros(as) y se manifiesta en comentarios negativos sobre la inversión



de tiempo y esfuerzo que realiza la persona, en “una ocupación que no tiene futuro”, “donde no va a conseguir empleo”, “donde no la van a aceptar porque el trabajo de albañilería es para los hombres”.

El personal docente es otro grupo social que puede incidir en la permanencia y el éxito de las personas en formación. La despersonalización de los procesos formativos, impide apreciar las diferencias que existen entre las y los jóvenes, considerando la carga de trabajo diferencial que tienen por las asignaciones de género que les impone la sociedad, por su edad, por su situación socioeconómica, o por el grupo étnico del que forman parte.

El desconocimiento del personal docente de las características singulares de los grupos en aprendizaje y el desarrollo de procesos de formación centrados en la enseñanza, donde el ritmo de aprendizaje es impuesto por el “programa del curso” y no por la dinámica de las y los estudiantes, conspiran contra una formación que satisfaga los intereses y las expectativas personales.

Debe agregarse para las mujeres como un factor adicional, el sexismo presente en la mayoría de docentes de carreras no tradicionales que son impartidas por hombres, quienes sienten que ellas se encuentran en el “lugar equivocado”. Asimismo, en muchos centros de capacitación se carece de instalaciones adecuadas, para que las mujeres y los hombres puedan atender sus necesidades básicas. Así lo ilustran los siguientes testimonios:

“Se necesita de una enorme fuerza de voluntad y, sobre todo, un alto grado de confianza en sí misma y autoestima para resistir las presiones familiares, la mirada crítica y sorprendida de la gente cuando le digo que estoy estudiando Electricidad Industrial.”



“La igualdad es teórica porque si no tenemos baños ni un lugar más o menos digno donde estar, se vuelve muy difícil sostenerse.” (OIT, 1992:57)

El reconocimiento de la existencia de estos elementos de presión, es el primer paso para enfrentarlos y evitar que se conviertan en obstáculos que impidan la permanencia en la formación.

La disposición de espacios de intercambio con compañeros(as) que viven las mismas situaciones, así como el acceso a servicios de orientación o bienestar estudiantil existentes en los centros de estudio, pueden contribuir a encontrar salidas a las dificultades antes señaladas.

B. LA CARGA DE TRABAJO FAMILIAR

La situación socioeconómica y las obligaciones impuestas por el género de adscripción, hacen que muchas personas jóvenes tengan que desarrollar la formación y simultáneamente realizar trabajo remunerado y en el caso de las mujeres, además el trabajo doméstico.

La carga de trabajo es uno de los factores de mayor influencia en la deserción de los y las estudiantes. Especialmente, para las personas provenientes de hogares con escasos recursos económicos. De esta manera, la desigualdad en la distribución de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, se constituye en un freno a las aspiraciones femeninas de formación. En este sentido, la revisión de la carga de trabajo familiar y la apertura de servicios de apoyo como lugares para la atención de niños(as) y comedores, deberían formar parte de las soluciones que contribuyan al ejercicio de la igualdad de oportunidades en los procesos de formación.

C. LA INSUFICIENTE O DEFICIENTE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO

Muchas instituciones de educación, gubernamentales y privadas, han reducido sensiblemente los servicios de apoyo a la formación, tales como bienestar estudiantil, orientación, gestión de empleo, entre otros. Por ello, cuando las y los estudiantes requieren de algún respaldo ante los problemas que les afectan, no lo encuentran o el mismo es de baja calidad, lo cual se convierte en un nuevo factor de desaliento para la permanencia en la formación.

La exigencia de una buena calidad de estos servicios, para que se presten en forma efectiva y oportuna, pareciera ser un elemento importante de considerar en la agenda de las asociaciones estudiantiles.

D. LOS EMBARAZOS Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Las prácticas de relacionamiento afectivo entre los hombres y las mujeres, en muchas ocasiones, generan consecuencias que influyen negativamente en el cumplimiento de las aspiraciones de las mujeres.

El embarazo no deseado en cualquier edad constituye un problema para las mujeres, pero se agrava cuando se presenta en la juventud. Una de las primeras medidas que adoptan las familias de las jóvenes, consiste en retirarlas de la formación limitando con ello sus posibilidades de futuro. En otras ocasiones, se les obliga a formar una nueva pareja sin disponer de las condiciones afectivas y materiales adecuadas, lo que sin duda conspira contra su continuidad en la educación.

Así también, la responsabilidad asignada a las madres en el cuidado de sus hijas e hijos, especialmente cuando son infantes, incorpora un nuevo obstáculo a la continuidad de sus planes de formación.

El hostigamiento sexual entendido como toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, es otra práctica que afecta la estabilidad emocional de las personas y que, en ocasiones, también provoca la deserción. Según las estadísticas disponibles, el hostigamiento es recibido con más frecuencia por las mujeres.

Dadas las nocivas consecuencias que esta práctica genera, en Costa Rica se legisló al respecto, por medio de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (1995). Cuando la conducta de hostigamiento proviene del personal docente, por lo general tiene consecuencias directas en la situación y resultados académicos de las y los estudiantes. De igual forma ocurre en el empleo, donde las jóvenes forman parte de la población más afectada por el hostigamiento de sus jefes, quienes se escudan en sus posibilidades de despedirlas para realizar esa práctica violatoria del derecho de toda persona, a realizar el trabajo en un ambiente libre de agresiones.

La inclusión de una visión más humanista de la educación donde tenga un lugar la reflexión sobre la igualdad de oportunidades y sus consecuencias en la convivencia entre los hombres y las mujeres, sería una valiosa contribución al cambio en las prácticas de relacionamiento que actualmente afectan de manera negativa, especialmente a las jóvenes.

EN SÍNTESIS:

- *La permanencia en la educación constituye un reto para las personas jóvenes. Las múltiples demandas de apoyo familiar, relacionamiento afectivo con compañeros(as), inserción en el trabajo remunerado, recreación, entre otras, necesitan armonizarse para lograr un nivel de logro adecuado de las aspiraciones en este campo. Por ello, es importante visibilizar los factores que obstruyen o dificultan la continuidad en la formación, para encontrar alternativas de solución que puedan impulsarse con el apoyo de compañeros(as), el personal de las instituciones de educación y las organizaciones estudiantiles.*
- *Algunos de esos factores son los siguientes:*
 - *El estímulo o la presión que puedan ejercer las personas relacionadas con las y los jóvenes que se están capacitando: compañeras(os), docentes, padres y madres, esposas(os), e hijas(os).*
 - *La carga de trabajo familiar.*
 - *La insuficiente o deficiente prestación de servicios de apoyo para la formación.*
 - *Los embarazos y el hostigamiento sexual.*

PARA TOMAR EN CUENTA:

- *Es pertinente realizar un intercambio acerca de los aspectos y factores que pueden influir en el éxito de la formación profesional.*
- *Se sugiere preparar una descripción escrita de varias situaciones que ejemplifiquen los diferentes factores descritos en este documento. Para ello se organizan grupos de trabajo, cada uno analiza la situación descrita y su incidencia en la permanencia de las y los jóvenes en la formación profesional.*
- *Se solicita a cada grupo que prepare una exposición de la situación que analizó, por medio de diferentes medios: la construcción de una historieta escrita o ilustrada, la representación de un noticiero de radio o televisión, un sociodrama, una función de títeres u otro medio que promueva la creatividad de los grupos. Después de la exposición, cada grupo organiza un debate acerca de lo representado y su incidencia en las aspiraciones de formación de hombres y mujeres.*
- *Al concluir las exposiciones, se elabora una síntesis que permita la reflexión sobre posibles acciones que se deben impulsar para enfrentar las dificultades expuestas.*

5. ¿ CÓMO ORIENTAR LOS VÍNCULOS DE LAS Y LOS JÓVENES CON EL EMPLEO ?

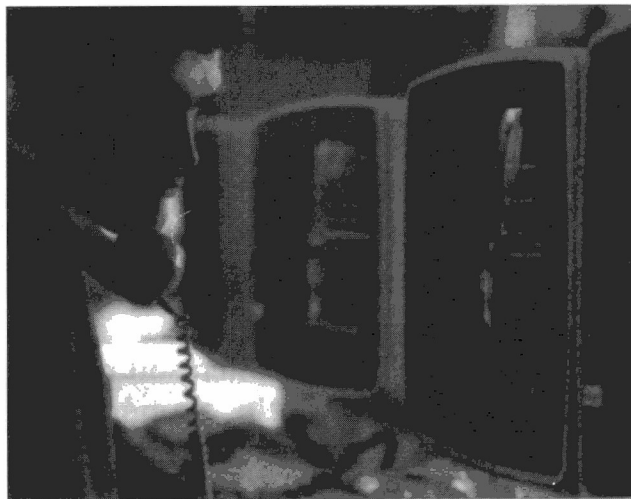
Cuando se han desarrollado las capacidades básicas para el desempeño de una ocupación, es posible establecer vínculos con el mercado de trabajo. De acuerdo con los recursos materiales y las capacidades disponibles, esa relación se puede establecer en condición de persona asalariada o bien por medio del trabajo independiente, por cuenta propia.

Para cualquiera de las formas de relación con el empleo remunerado, es importante tomar en consideración los siguientes aspectos:

A. CLARIFICAR LAS POSIBILIDADES PERSONALES PARA VINCULARSE AL EMPLEO

La exploración de las posibilidades de empleo exige un reconocimiento personal del tiempo que se podría invertir en el trabajo remunerado, las capacidades y las condiciones de las que se dispone para hacerlo, tales como: nivel de calificación laboral que se posee, posibilidades reales de desplazarse del lugar de residencia a los centros de trabajo, recursos materiales y económicos disponibles para instalar una empresa o microempresa, entre otros aspectos.

Para las jóvenes es muy importante establecer el nivel de apoyo que puedan obtener de su familia, en el sentido



de lograr una adecuada redistribución de sus responsabilidades domésticas, para evitar que la sobrecarga de trabajo les deteriore su salud y les impida un adecuado desempeño laboral.

B. CONOCIMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO

Es pertinente realizar un reconocimiento sistemático de las oportunidades de empleo, en el área ocupacional seleccionada por cada persona. El proceso de formación puede ser aprovechado para obtener información sobre empresas que contratan personal en la especialidad de interés, a través del personal docente o los servicios de bolsas de empleo existentes en algunas instituciones educativas, así como en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La revisión de los avisos de empleo que aparecen en la prensa escrita, puede ser otra valiosa fuente para valorar la demanda y las condiciones de empleo que se ofrecen.

Para las personas interesadas en el trabajo por cuenta propia, es pertinente analizar las demandas de productos o servicios existentes en su comunidad o en los centros de población cercanos, que podrían dar pie a la instalación de empresas destinadas por ejemplo a la producción agroindustrial, la prestación de servicios de mantenimiento de equipo o viviendas, entre otros, de acuerdo con la especialidad ocupacional de la que disponga la persona. La visita a empresas y personas que ejerzan la misma ocupación, puede contribuir a adquirir mayor confianza y desenvolverse de mejor forma cuando se considere oportuno iniciar la búsqueda formal de empleo.

C. POSIBILIDADES DE REALIZAR PRÁCTICAS EN EL EMPLEO

Para las personas sin experiencia laboral, es muy importante disponer de prácticas reales, que le permitan ejercitar sus capacidades y establecer las habilidades que requieren perfeccionar, para lograr un desempeño adecuado en el empleo.

Muchas veces las instituciones de educación no consideran esta opción dentro del programa de estudios, pero las y los estudiantes pueden establecer vínculos con las empresas para que les faciliten la realización de prácticas o pasantías.

El aprendizaje derivado de las prácticas permite fortalecer la confianza en las capacidades desarrolladas y familiarizarse con el medio en el que les corresponderá desenvolverse posteriormente.

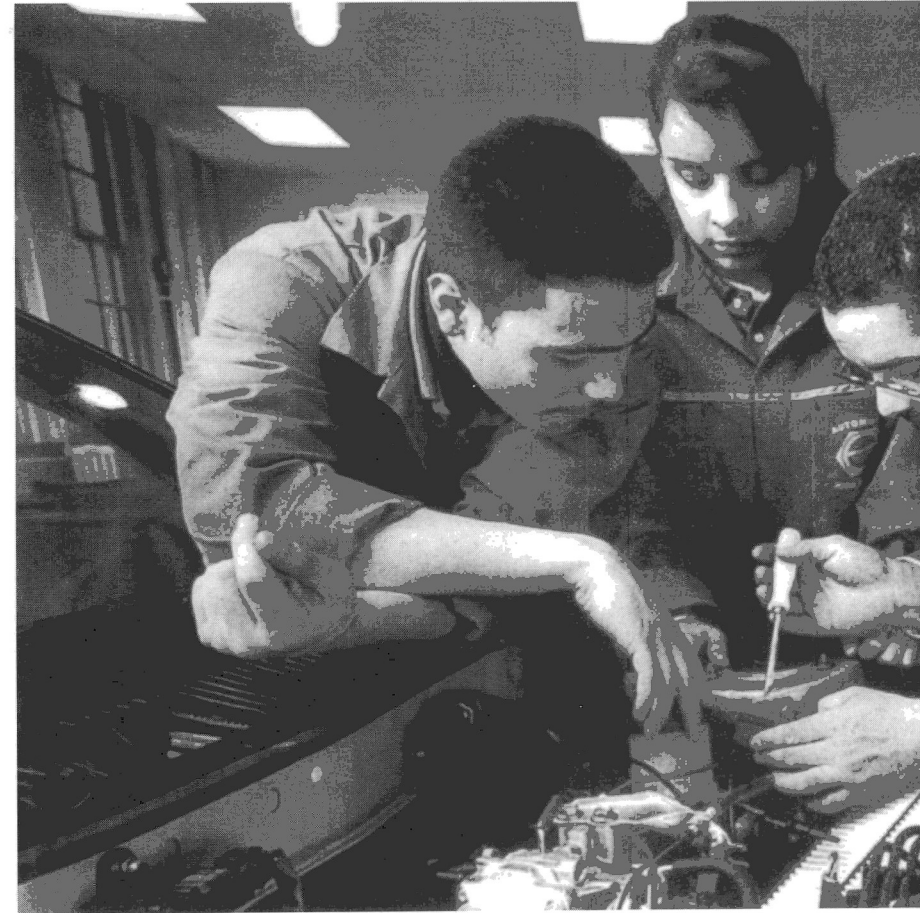
D. ESTABLECER LAS EXPECTATIVAS DEL TRABAJO Y LOS MÁRGENES DE NEGOCIACIÓN

Es sumamente importante a la hora de buscar empleo clarificar las expectativas personales en términos de horarios, remuneración y posibilidades de capacitación que brinda la empresa. Para ello es conveniente tomar en cuenta lo siguiente:

- El horario de trabajo.
- La remuneración que se espera recibir.
- Las posibilidades que brinda la empresa de aumentar la calificación profesional y recibir ascensos.
- Las prestaciones sociales disponibles tales como: vacaciones, aguinaldo, salario escolar, servicio de transporte, comedor, licencias o permisos para estudios y atender a familiares enfermos.
- Los servicios de salud laboral y las facilidades para la organización que otorga la empresa.

Una vez que se establece la situación laboral deseable por cada persona, tendrían que fijarse las posibilidades de negociación para cada una de las condiciones de trabajo. Por ejemplo, puede ser que una persona desee trabajar sólo 40 horas semanales en el turno de día, pero estaría dispuesta a aceptar un trabajo ocasional en las noches, siempre que le dejen los fines de semana libres para su descanso.

Las márgenes de negociación son los límites que establece la persona en el momento de establecer su contrato para el



empleo, evitando la aceptación de condiciones adversas a su desarrollo personal, como las que se ilustran en los siguientes testimonios:

“Ingresé por concurso pero aún así me han hecho pagar todos los derechos de piso: tuve que soportar los peores horarios, las peores condiciones a nivel de equipamiento y fui sometida a pruebas de toda índole donde siempre sentía que el objetivo no era evaluarme a nivel de eficiencia y conocimientos sino simplemente colocarme en una situación desairada”.

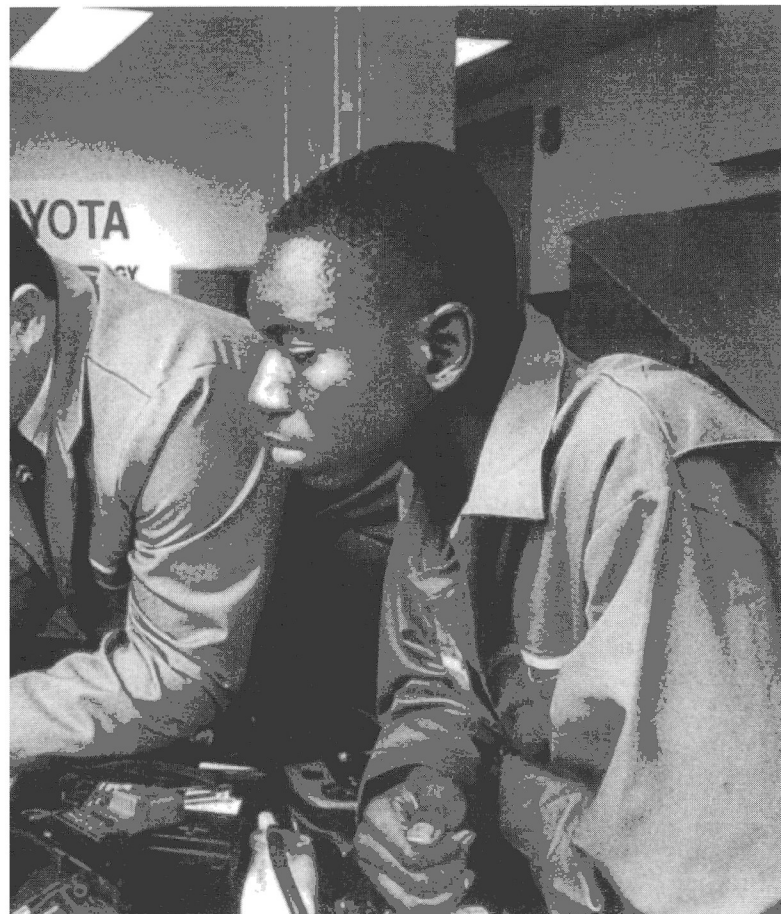
“Después de recibir múltiples rechazos conseguí entrar como tornera en una textil, a través de un conocido, pero pasaron dos años antes de que tuviera mi propio turno, tenía que aceptar permanentemente cambios de turno si quería poder tener acceso a una máquina que nunca me era asignada de manera definitiva y apenas pudieron me sacaron del taller y me asignaron a tareas de dibujo técnico” (OIT, 1992:75).

Carecer de experiencia en el empleo no es una razón para aceptar cualesquier condición de trabajo que atente contra la integridad de las personas, en especial de las jóvenes. Se sabe que la incapacidad de absorción de la mano de obra juvenil que tiene el mercado de trabajo, tal y como está organizado actualmente, es un elemento que influye en la aceptación de empleos de baja calidad, pero esa es una situación que puede cambiar.

E. IDENTIFICAR FUENTES DE EMPLEO COLATERALES

En ocasiones, las personas enfrentan dificultades para obtener empleo en la ocupación en la que se formaron. Este factor no debería desalentarlas en sus esfuerzos por buscar trabajo remunerado, ya sea en forma independiente o asalariada, en el campo de su especialidad.

Temporalmente, se podría recurrir a la búsqueda de empleo en ocupaciones menos calificadas de la misma especialidad o que permitan



aprovechar algunas de las habilidades desarrolladas en la formación. Por ejemplo, una joven o un joven que se hayan capacitado en ganadería, podrían encontrar trabajo en el manejo de un hato de ganado en una finca, mientras logran instalar un servicio propio de asesoría en ganadería para la población productora de leche y carne vacuna, en un determinado centro poblado.

F. INFORMACIÓN DEL CONTEXTO LEGAL E INSTITUCIONAL VINCULADO A LA ACTIVIDAD LABORAL

La información sobre la legislación que regula la actividad económica con la que se vinculan las y los jóvenes, es un elemento de vital importancia para desenvolverse en ella.

El conocimiento sobre los derechos y las obligaciones del patrono y de las(os) trabajadoras(es), las restricciones al empleo en determinadas áreas de actividad económica, los estímulos que se reciben por invertir en ciertas actividades como la agricultura de productos no tradicionales, entre otros, permiten acercarse en mejores condiciones al mercado de trabajo.

Existen instituciones como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que pueden proporcionar orientaciones adecuadas sobre los aspectos legales relacionados con el trabajo remunerado.

G. RECONOCIMIENTO DE LOS ESTEREOTIPOS SEXUALES Y SU INFLUENCIA EN LA CONTRATACIÓN

Como ha sido ampliamente analizado en este documento, existen en la sociedad una serie de estereotipos que en la mayoría de los casos no tienen un fundamento real, pero que le marcan opciones desiguales a los hombres y a las mujeres, en materia de ocupaciones y empleo.

La resistencia mostrada por los patronos para la contratación de mujeres, se explica, en gran parte, por los siguientes factores:

- Las normativas protectoras del trabajo femenino, en especial las referidas a licencias de maternidad y cuidado de los hijos.

- La insuficiente formación técnica, derivada de la falta de práctica y experiencia profesional.
- La fragilidad física que no corresponde con las exigencias físicas y las condiciones de salubridad e higiene del ambiente laboral técnico.
- Los preconceptos sobre mayor ausentismo en las mujeres originados en sus responsabilidades domésticas y en la multiplicidad de roles.
- El desinterés de las mujeres en las áreas técnicas sumado a su carencia de liderazgo e inseguridad en la toma de decisiones.
- La conflictividad en las relaciones que establecen las mujeres con subordinados y superiores originadas en la atracción sexual, así como con otras mujeres, por la incapacidad que tienen de separar la vida emocional de la laboral.
- La carencia o insuficiencia de servicios públicos para la atención de los niños, en horarios flexibles y compatibles con las exigencias del trabajo técnico (OIT, 1992:70).

Es muy difícil modificar de manera individual esas concepciones sobre el trabajo femenino y masculino, pero si se tiene clara la influencia que ejercen en el futuro de las personas, se pueden promover formas colectivas de enfrentarlas.

EN SÍNTESIS:

- *La relación de las jóvenes y los jóvenes con el empleo, debería estimularse desde que inician su formación, con una exploración de las oportunidades que les brinda el mercado de trabajo. Así también es importante clarificar las resistencias a las que se enfrentarán, por su condición de género y su nivel de acceso a los recursos.*
- *Es deseable que el ingreso al mercado de trabajo pueda ser orientado y planificado por cada persona, teniendo en cuenta sus posibilidades, sus intereses y sus aspiraciones. Para ello, se necesita establecer las condiciones de trabajo esperadas y posibles, así como fijar los márgenes de negociación de las mismas con las personas empleadoras.*
- *El reconocimiento de los estereotipos de género prevalecientes en los procesos de contratación, debe ser un elemento de vital importancia, para prever la forma en que podrían enfrentarse.*

PARA TOMAR EN CUENTA:

- *Dada la fragilidad de los vínculos de la población joven con el mercado laboral, se requiere de una estrategia individual de aproximación, que permita establecer las condiciones mínimas de inserción. En este sentido, se recomienda orientar un proceso de reflexión, que incluya el análisis individual mediante una guía y, posteriormente, la socialización en parejas y en plenaria de los puntos de la guía.*
- *Seguidamente se sugieren algunas interrogantes que pueden formar parte de la guía:*
 - ✓ *¿En qué ocupación(es) me interesaría calificarme?*
 - ✓ *¿Cuántas empresas existen en el centro poblado más cercano que puedan brindar empleo en esa ocupación?*
 - ✓ *¿Qué necesidades existen en mi comunidad o en el centro poblado más cercano de personas calificadas en mi ocupación?*
 - ✓ *¿Qué tipo de empleo desearía obtener: asalariado o por cuenta propia?*
 - ✓ *¿Qué condiciones de trabajo desearía tener en el trabajo remunerado: puesto de trabajo, horario de trabajo, remuneración, posibilidades de estudio y ascensos, servicios sociales, licencias o permisos para asuntos personales, entre otras?*
 - ✓ *¿Qué tipo de obstáculos tendría que vencer para incorporarme al empleo?*
 - ✓ *¿Qué tipo de medios podría utilizar para obtener mayor información sobre el mercado de trabajo en el área de mi interés?*
- *En plenaria se solicita a las parejas que socialicen los resultados del intercambio, con el propósito de contrastar las experiencias, derivando de las mismas los elementos que deberían contener las estrategias de relación de las y los jóvenes con el mercado de trabajo.*

6. ¿ QUÉ ASPECTOS DEBE INCORPORAR LA AGENDA DE LAS ORGANIZACIONES DE JÓVENES EN EL CAMPO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL ?

La concepción de trabajo prevaleciente en la sociedad costarricense, que invisibiliza la contribución que se hace por medio del trabajo no remunerado a la creación de la riqueza nacional, constituye un elemento de movilización para las mujeres y los hombres a quienes afecta la visión mercantil de trabajo, que se traduce en empleo remunerado o por cuenta propia.

Pero esa movilización, entendida como acciones de generación de propuestas, búsqueda de compromisos y aportes para materializarlas, debería convocar de especial manera a las personas jóvenes, porque tal y como fue reconocido por 200 jóvenes de diferentes comunidades del país, reunidos en el denominado "Foro de la Juventud Costarricense", que se llevó a cabo en 1993, en la sede central de la Universidad Nacional: "...Necesitamos resaltar la creciente preocupación que tenemos los jóvenes de todo el país -sin distinción de estratos sociales, edad, educación, casa y cultura-, respecto a los problemas que afrontamos con el creciente desempleo y subempleo, explotación e inadecuadas condiciones y oportunidades laborales, sobre todo teniendo en cuenta que la crisis creciente en la economía nacional impulsa cada vez a mayor cantidad de jóvenes a incorporarse a la fuerza laboral a fin de ayudar a sus familias." (UNA, 1993:9).



En dicha actividad, se señaló también que las organizaciones juveniles han avanzado poco en acciones dirigidas al campo laboral, que tomen en consideración la incidencia diferencial que tienen los problemas de empleo sobre las jóvenes, así como sobre algunos sectores especiales conformados por la población joven con alguna discapacidad y la población joven indígena (Idem:10).

Por lo tanto, se estima pertinente recuperar algunos aspectos analizados en este documento, que puedan integrarse a la agenda de las organizaciones juveniles, para traducirlos en propuestas y acciones que permitan construir un futuro con equidad para las jóvenes y los jóvenes, en el cual el trabajo sea un elemento potenciador del desarrollo humano y no sólo un medio de sobrevivencia.

Aportes para la agenda de las organizaciones juveniles sobre trabajo, capacitación profesional e igualdad de oportunidades.

- ✓ Revisión de las prácticas personales de atención de las necesidades básicas para evitar que por la división sexual del trabajo prevaleciente, le corresponda a las jóvenes atender sus propias necesidades y las de otros integrantes de su familia, dificultando sus posibilidades de desarrollo en el campo laboral.
- ✓ Incidir en las políticas nacionales en materia de trabajo y formación profesional, de manera que posibiliten:
 - Registrar de manera apropiada y reflejar en las cuentas nacionales el trabajo no remunerado que realizan todas las mujeres y muchos jóvenes, para garantizar el bienestar de sus familias.
 - Ampliar la oferta formativa bajo el patrocinio del Estado, incluyendo los servicios sociales que garanticen la permanencia de las jóvenes y los jóvenes en la formación hasta que concluyan sus estudios.
 - Fortalecer los programas de exploración de fuentes de empleo por cuenta propia y asalariado, que le abran oportunidades a la población joven.
 - Crear sistemas de incentivos para las empresas que contratan población joven, respetando sus derechos laborales, así como aquellas que le permitan a las y los jóvenes realizar prácticas.
 - Crear fuentes de crédito y servicios de asesoría para que las y los jóvenes puedan instalar sus propias empresas.
 - Desarrollar campañas a nivel nacional dirigidas a modificar los patrones de relacionamiento social, sobre los que se fundamentan las desigualdades que experimentan las mujeres en cuanto a las posibilidades de desarrollo personal, las oportunidades de capacitarse, obtener y conservar un empleo.
 - Establecer servicios de orientación profesional y colocación, bajo el patrocinio del Estado, que operen a nivel regional, para facilitar el acceso de las y los jóvenes a los mismos.
 - Crear espacios de capacitación para el personal de las instituciones de formación, para entregarles elementos que les permitan erradicar el sexismo de la práctica educativa, que está presente en: los servicios de orientación, las campañas de información sobre las carreras, la construcción de las currícula de formación, la práctica docente, la producción de material didáctico, los servicios de bolsa de trabajo, entre otros.
 - Abrir espacios de representación de las organizaciones juveniles, en los procesos de planificación y aplicación de las políticas laborales, tales como el Consejo Nacional de Salarios, el Consejo Nacional de Salud Laboral, entre otros.
- ✓ Fortalecer redes para el relacionamiento entre las organizaciones de jóvenes, en torno a los temas de trabajo y formación profesional, que cuenten con el respaldo técnico de organismos gubernamentales y no gubernamentales nacionales e internacionales, que aporten sus conocimientos para la formulación de propuestas viables sensibles al género, que incidan en un mejoramiento de la calidad de vida de las jóvenes y los jóvenes a través del trabajo.
- ✓ Crear espacios propios de las y los jóvenes para la reflexión sobre la sexualidad y la afectividad, que contribuyan a fortalecer las posibilidades del disfrute de las relaciones de pareja y entre pares en condiciones de igualdad.
- ✓ Impulsar campañas de difusión sobre los derechos de las personas jóvenes en la educación y en el trabajo.

Los elementos incorporados en esta agenda no pueden considerarse como exhaustivos y podrían singularizarse, en función de las necesidades específicas que presenten las y los jóvenes en las diferentes regiones del país. Quizá lo más importante, es avanzar en el conocimiento y el debate sobre este tema, integrando las vivencias diferentes que tienen las jóvenes y los jóvenes del país e impulsar alternativas que respondan a esas necesidades diversas y que permitan construir un presente con mayor equidad en la sociedad costarricense.

EN SÍNTESIS:

- *Las posibilidades de incidir en un mejoramiento de la posición de las jóvenes y los jóvenes en el desarrollo nacional, pasa por una revisión de su situación en el mundo del trabajo, por la formulación de propuestas y la realización de acciones para enfrentar los obstáculos que les impiden beneficiarse de los productos de su trabajo, en condiciones de igualdad con la población adulta.*
- *Muchos de los cambios que se deben impulsar para erradicar las desigualdades que afectan a todos los jóvenes y en particular a las jóvenes, dependen de su nivel de compromiso personal, con la construcción de una sociedad diferente.*
- *El estímulo y la canalización de esas opciones de cambio personal, es una responsabilidad central de las organizaciones juveniles, por lo que tendrían que prestar una mayor atención al análisis de las diversas situaciones que experimentan las y los jóvenes en el trabajo y la formación, para representar sus voces en las instancias pertinentes de la sociedad costarricense.*
- *La construcción de una agenda de discusión de las organizaciones juveniles, sobre los temas de trabajo y formación con un enfoque sensible al género, podría ser una herramienta útil para el impulso de las acciones requeridas para construir ese futuro con equidad al que todas y todos aspiramos.*

PARA TOMAR EN CUENTA:

- *La organización juvenil está llamada a jugar un papel activo en la promoción de acciones que posibiliten un mejoramiento en la posición de las y los jóvenes en el mundo del trabajo y en la formación profesional.*
- *Para incentivar la discusión sobre este tema, se recomienda organizar un trabajo de grupos, con el objetivo de formular propuestas concretas sobre acciones que tienen que impulsar diferentes sectores sociales comprometidos con los cambios en el trabajo y la formación profesional.*
- *Cada grupo formulará y sustentará propuestas dirigidas a un sector social diferente. Entre esos sectores, se pueden mencionar:*
 - *Familiares directos.*
 - *Dirigencia de comunidades.*
 - *Empresariado.*
 - *Organismos gubernamentales vinculados con los temas de trabajo y formación profesional.*
 - *Personal de las instituciones de formación profesional.*
 - *Organizaciones de jóvenes.*
- *En plenaria cada grupo de trabajo simulará que está presentando las propuestas ante el sector asignado. Sus compañeros(as) podrán hacer todas las preguntas y asumir las actitudes que se esperaría que tengan las personas integrantes de dicho sector.*
- *Cuando concluyan las presentaciones, se hace una síntesis de las propuestas presentadas para cada sector. Por último, se puede promover una reflexión personal, que permita a cada persona señalar el compromiso individual y personal que está dispuesta a asumir, a fin de que las propuestas construidas colectivamente se lleven a la práctica.*

BIBLIOGRAFÍA

Brenes, Irene, (1997): Relaciones de poder entre los géneros: cambios derivados de la organización y la participación en proyectos productivos. El caso de las mujeres del El Jardín de Pérez Zeledón, Tesis de Maestría en Estudios de la Mujer, UNA, Heredia, Costa Rica.

Camacho, Rosalía, (1997): La capacitación no tradicional de mujeres jóvenes: una propuesta necesaria, documento de trabajo, Programa Mujeres Adolescentes de la C.E, Unidad de Gestión Nacional, Costa Rica, San José, Costa Rica.

CEPLAES-UNFPA, (1990): Mujer y Trabajo, CEPLAES, Quito, Ecuador.

CMF,(1996): Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, CMF, San José, Costa Rica.

CMF-Mideplan, (1996): Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Plataforma de Acción”, CMF, San José, Costa Rica.

CMF, (1995): Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”, CMF, San José, Costa Rica.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Ministerio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer, (1993): Mujeres Latinoamericanas en Cifras, Costa Rica, Laser, Santiago, Chile.

IIICA-BID, (1996): Productoras de alimentos en 18 países de América Latina y El Caribe, IICA, San José, Costa Rica.

L.G. (1996): Entrevista sobre las jóvenes y el trabajo, transcripción, San José, Costa Rica.

Ministerio de Economía, Industria y Comercio, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Caja Costarricense de Seguro Social, (1997): Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, módulo de empleo, julio 1996, DGEC, San José, Costa Rica.

OIT-CINTERFOR, (1992): Participación de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional de América Latina, síntesis regional, Cinterfor, Montevideo, Uruguay.

OIT, SERNAM-SENCE, (1996): Manual de la mujer para la búsqueda de empleo, SERNAM, Santiago, Chile.

PREALC/OIT-UNICEF, (1993): Los Trabajadores Menores de Edad de Centroamérica, s.e, Guatemala.

SENCE, (1995): Taller de Seguimiento del Programa Promoción de la Participación de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional, SENCE, Santiago, Chile.

Stolen, Kristi Anne, (1987): A media voz, relaciones de género en la Sierra Ecuatoriana, CEPLAES, Quito, Ecuador.

Valenzuela, María Elena, (1995): "Igualdad de oportunidades para las mujeres en el nuevo orden económico mundial", En: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, No. 132-133, julio-diciembre 1995, Cinterfor/OIT, Montevideo, Uruguay.

Vargas, Laura, (1984): Técnicas participativas para la educación popular, Alforja, San José, Costa Rica.

Universidad Nacional, (1993): Los jóvenes tienen la palabra, llamamiento final, fotocopia, UNA, Heredia, Costa Rica.

ANEXOS

ANEXOS

CUADRO No 1
POBLACIÓN JOVEN ENTRE 12 Y 24 AÑOS EN COSTA RICA
POR SEXO Y CONDICIÓN DE ACTIVIDAD
Julio, 1996 (en números absolutos y porcentuales)

Sexo	Fuerza de trabajo		Población inactiva		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	↓%
Hombres	220.006	70.1	182.729	39.3	402.735	51.7
Mujeres	93.689	29.9	281.890	60.7	375.579	48.3
Total	313.695	40.3	464.619	59.7	778.314	100.0

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, julio 1996, Dirección General de Estadística y Censos.

CUADRO No 2
POBLACIÓN JOVEN ENTRE 12 Y 24 AÑOS EN COSTA RICA
POR SEXO Y ZONA DE RESIDENCIA
Julio, 1996 (en números absolutos y porcentuales)

Sexo	Urbana		Rural		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	↓%
Hombres	175.235	51.1	227.500	52.2	402.735	51.7
Mujeres	167.566	48.9	208.013	47.8	375.579	48.3
Total	342.801	44.0	435.513	56.0	778.314	100.0

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, julio 1996, Dirección General de Estadística y Censos.

CUADRO No 3
POBLACIÓN JOVEN ENTRE 12 Y 24 AÑOS OCUPADA EN COSTA RICA
POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO
Julio, 1996 (en números absolutos y porcentuales)

Grupos de edad	Hombres		Mujeres		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	↓%
12 a 14 años	14.143	74.2	4.915	25.8	19.058	6.9
15 a 19 años	78.185	75.2	25.780	24.8	103.965	37.7
20 a 24 años	105.214	68.8	47.789	31.2	153.003	55.4
Total	197.542	71.6	78.484	28.4	276.026	100.0

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, julio 1996, Dirección General de Estadística y Censos.

CUADRO No 4
POBLACIÓN JOVEN ENTRE 12 Y 24 AÑOS OCUPADA EN COSTA RICA
POR RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO
Julio, 1996 (en números absolutos y porcentuales)

Rama de actividad	Hombres		Mujeres		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	↓%
Agricultura	65.179	89.4	7.763	10.6	72.942	26.4
Industria	37.950	69.6	16.576	30.4	54.526	19.8
Servicios	91.865	63.3	53.268	36.7	145.133	52.6
No bien especif.	2.548	74.4	877	25.6	3.431	1.2
Total	197.542	71.6	78.484	28.4	276.026	100.0

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, julio 1996, Dirección General de Estadística y Censos.

CUADRO No 5
POBLACIÓN JOVEN OCUPADA ENTRE 12 Y 24 AÑOS EN COSTA RICA
POR GRUPO OCUPACIONAL Y SEXO
Julio, 1996 (en números absolutos y porcentuales)

Grupo Ocupacional	Hombres		Mujeres		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	↓%
Profesionales y técnicos	6.003	47.5	6.626	52.5	12.629	4.6
Directores, gerentes y administradores	2.238	56.2	1.746	43.8	3.984	1.4
Empleados del estado	12.278	48.9	12.814	51.1	25.092	9.1
Comerciantes y vendedores	22.767	65.5	11.968	34.5	34.735	12.6
Agricultura, ganadería y trab. agrícolas	62.160	91.8	5.540	8.2	67.700	24.5
Ocupaciones en medios de transporte.	4.965	100.0	0	0	4.965	1.8
Ocupaciones en producción de artesanía .	53.714	81.7	12.025	18.3	65.739	23.8
Ocupaciones de estiba, carga y almacenamiento	16.205	75.0	5.400	25.0	21.605	7.8
Ocupaciones de servicios	16.263	42.5	21.961	57.5	38.224	13.8
Ocupaciones no bien especificadas	949	69.8	410	30.2	1.359	0.5
Total	197.542	71.6	78.490	28.4	276.032	100.0

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, julio 1996, Dirección General de Estadística y Censos.

CUADRO No 6
TASAS DE DESOCUPACIÓN DE LA POBLACIÓN JOVEN ENTRE 12 Y 24 AÑOS EN
COSTA RICA POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO
Julio, 1996 (en números absolutos y porcentuales)

Grupos de edad	Hombres			Mujeres		
	PEA	Desocup.	% de des.	PEA	Desocup.	% de des.
12 a 14 años	16.430	2.287	13.9	5.787	872	15.1
15 a 19 años	90.624	12439	13.7	32.427	6.647	38.4
20 a 24 años	112.952	7.738	6.9	55.475	7.686	13.9
Total	220.006	22.464	10.2	93.689	15.205	16.2

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, julio 1996, Dirección General de Estadística y Censos.

CUADRO No 7
POBLACIÓN JOVEN INACTIVA ENTRE 12 Y 24 AÑOS EN COSTA RICA
POR CONDICIÓN DE INACTIVIDAD Y SEXO
Julio, 1996 (en números absolutos y porcentuales)

Condición de inactividad	Hombres		Mujeres		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	↓%
Pensionado/jubilado	179	55.9	141	44.1	320	0.07
Estudiante	158.071	49.3	162.429	50.7	320.500	69.0
Oficios domésticos	7.579	6.3	112.207	93.7	119.786	25.8
Otro	16.900	70.4	7.113	29.6	24.013	5.2
Total	182.729	39.3	281.800	60.7	464.619	100.0

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, julio 1996, Dirección General de Estadística y Censos.

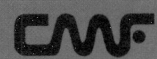


CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA

San José, Costa Rica • Apdo. 59-2015 • Tels.: 253-8823 / 253-9636 / 253-9624

Fax: 253-8823, 225-1049

E-mail: cndmyf@sol.racsa.co.cr • <http://www.casapres.go.cr/~cmf/>



CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA

San José, Costa Rica • Apdo. 59-2015 • Tels.: 253-8823 / 253-9636 / 253-9624

Fax: 253-8823, 225-1049

E-mail: cndmyf@sol.racsa.co.cr • <http://www.casapres.go.cr/~cmf/>