

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Tesis Licenciatura en Sociología

Inserción laboral :
la perspectiva de jóvenes calificados

María Gutiérrez
Tutora: Soledad Nión

2012

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a Soledad Nión por la confianza, por su interés, sus ganas y entera disposición para orientarme y guiarme en el desarrollo de esta monografía. Gracias por el tiempo dedicado y por sus constantes aportes que han enriquecido tanto la discusión como el proceso de aprendizaje.

En segundo lugar, quiero agradecer a cada uno de los jóvenes entrevistados por aceptar involucrarse en esta investigación y compartir sus vivencias acerca del mercado laboral conmigo. Gracias a los informantes calificados, cuya visión experta ha sido fundamentales en el desarrollo de este proyecto.

Quiero extender este agradecimiento a mis amigas y amigos de facultad por haber apoyado desde el primer momento la elaboración este trabajo; pero sobre todo porque a lo largo de la carrera han generado espacios de encuentro, alegría y diversión que hicieron de la etapa estudiantil algo más que disfrutable.

Finalmente quiero decirle gracias a mi mamá, a Lucía y a Santiago por apoyar incondicionalmente mi elección por la Sociología y por acompañar el transcurso de la carrera en todas sus etapas: las felices y no tanto. Gracias a mi tía Rosario por guiarme en los inicios de este proyecto de investigación. Y gracias a Nicolás, por contribuir y alentar la elaboración de la monografía, aun estando a muchos kilómetros de distancia.

INDICE

RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
1. MARCO TEÓRICO	5
1.1. Los cambios en el mundo del trabajo en la sociedad actual.....	5
1.2. Los jóvenes y su relación con el mundo de trabajo.....	7
1.3. Jóvenes calificados	13
1.4. El papel del capital social.....	15
2. ANTECEDENTES	19
2.1. Antecedentes de alcance regional.....	19
2.2. Antecedentes de alcance local.....	20
3. JUSTIFICACIÓN.....	23
4. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y ESTRATEGIA METODOLÓGICA	25
4.1. Objetivos de la Investigación	25
4.2. Preguntas Guía de Investigación	25
4.3. Abordaje Metodológico.....	26
4.4. Técnicas de recolección de datos utilizadas	26
4.5. Desarrollo del Trabajo de Campo.....	27
4.6. Muestreo Teórico.....	28
5. LA INSERCIÓN LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE JÓVENES CALIFICADOS.....	31
5.1. El mercado de trabajo según los jóvenes calificados y sus implicancias en la inserción laboral	32
5.2. Motivaciones para el ingreso al mercado y sus estrategias asociadas.....	44
5.3. Cambios en las <i>reglas del juego</i>	57
6. REFLEXIONES FINALES	63
BIBLIOGRAFÍA.....	66
ANEXOS.....	69
Anexo 1 - Pautas de Entrevista.....	69
Anexo 2 - Transcripción de Entrevistas.....	74

RESUMEN

A pesar de la visible recuperación de la economía uruguaya en los últimos años, que se ha traducido en mejoras en el mercado de trabajo, la difícil situación del mercado laboral juvenil continúa preocupando, pues afecta a los jóvenes de forma distinta en función de su edad, calificaciones, experiencia laboral previa, entre otros.

El presente trabajo se propone comprender la inserción laboral desde la perspectiva de jóvenes uruguayos calificados, que cursan estudios universitarios en las carreras de ciencias económicas, ciencias sociales y comunicación en Montevideo, a fin de generar insumos que permitan acercar la oferta y la demanda de trabajo y que mejoren su pasaje de la educación al trabajo, en la transición hacia el ser adulto.

Desde un análisis exploratorio se ha buscado conocer cómo se presenta el mercado de trabajo juvenil según éstos jóvenes. Asimismo, se realizó hincapié en las expectativas y motivaciones que presentan en el proceso de búsqueda y concreción de un puesto de trabajo vinculado a sus estudios. Y finalmente, se buscó describir el rol del capital social en las estrategias de inserción laboral, identificando otras estrategias de ingreso asociadas.

Palabras clave: juventud, calificación, inserción laboral, mercado de trabajo

INTRODUCCIÓN

Con frecuencia, las instituciones internacionales preocupadas por el crecimiento y desarrollo de los países emergentes han presentado especial interés por los jóvenes. Según muestran estudios, este es el sector de la población que conformará el futuro y es la cohorte poblacional que presenta mayor vulnerabilidad ante los cambios que se suscitan a nivel económico, político o social.

En el marco de una nueva modernidad y como resultado de los cambios económicos, el mundo del trabajo ha sufrido ciertas transformaciones. Éste ha modificado gran parte de su estructura y dinámica, resultando en un mercado más heterogéneo, con una creciente flexibilidad y precariedad de los puestos de trabajo. Dichas transformaciones han incidido particularmente en el mercado laboral juvenil, dotándolo de similares características y desestandarizando la forma en que ocurre el proceso de ingreso a un empleo.

Sin embargo, tales cambios en el mercado de trabajo no han incidido de igual manera sobre los diversos grupos juveniles. Los jóvenes han quedado posicionados de forma distinta en función de su edad, nivel socio-económico, calificaciones, experiencia laboral previa, capital social, entre otros. En términos generales, se pueden identificar dos polos de una brecha que se ha ampliado producto de las reformas estructurales: los jóvenes provenientes de hogares con mayores ingresos, que son los jóvenes que han logrado acceder a mayores calificaciones y aquellos provenientes de hogares con menores ingresos cuya calificación no ha logrado superar niveles básicos.

La presente investigación busca trabajar en base al primero de los polos recién mencionados, pues es una población que en pocas oportunidades ha sido abordada dado que no es la que presenta mayor vulnerabilidad. Asimismo, a diferencia de otros estudios sobre el mercado laboral juvenil de corte más cuantitativo, en esta oportunidad se ha trabajado en base a la perspectiva de estos actores, pretendiendo hacer oír la voz de los entrevistados y considerando que, en la medida en que se logre involucrar a todos los jóvenes al mercado laboral de forma equitativa y acorde a sus características, se constituirá el trabajo como fuente de integración social, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso social.

Así es que, el objetivo principal de este documento es comprender la inserción laboral de jóvenes uruguayos calificados, tanto varones como mujeres, con nivel educativo terciario. Se considerará inserción laboral cuando la persona, entre 20 y 22 años concrete su primer trabajo “significativo” (entendido como aquel trabajo vinculado a la profesión y/o los estudios) pudiendo de haber vivenciado previamente un período de intermitencia laboral.

Para ello se busca, en primer lugar, conocer la perspectiva de los jóvenes acerca del mercado laboral, identificando los elementos que intervienen y condicionan la inserción laboral. En segundo lugar, se pretende identificar y analizar las motivaciones de ingreso al

mercado y sus estrategias asociadas (haciendo especial hincapié en el rol que cumple el capital social).

Para el cumplimiento de dichos objetivos, se han entrevistado jóvenes uruguayos calificados, entre 20 y 22 años (considerando que es el rango de edad en que ocurren sus primeros vínculos significativos con el mercado de trabajo), de ambos sexos, estudiantes de ciencias sociales, ciencias económicas y comunicación en Montevideo, tanto de la Universidad de la República, como de las universidades privadas, y que poseen un nivel socio-económico promedio medio-alto. El trabajo de campo se efectuó entre los meses de mayo y julio de 2011, en el marco de un proceso de inicio a la investigación estudiantil llevado a cabo por el Taller Central de Investigación de Sociología Económica cursado como parte de la Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República.

Se puede observar que este grupo poblacional podría retrasar su ingreso al mercado de trabajo (en relación a jóvenes con menor nivel educativo y socio-económico), dado que no poseen una necesidad imperante de obtener ingresos. Sin embargo, estos jóvenes viven una contradicción permanente entorno a mantenerse únicamente estudiando o incorporar a sus vidas el eje de trabajo y realizar ambas actividades simultáneamente.

A lo largo de la investigación se verá como la construcción del perfil de “estudiante-trabajador” es el eje transversal del análisis. Su perspectiva entorno a la *exigente* inserción al mercado de trabajo, las motivaciones de ingreso manifestadas y sus estrategias asociadas, suponen la convivencia de ambas actividades en sus vidas. Sin embargo, se han identificado en sus discursos ciertos elementos que dificultan la inserción laboral juvenil y por ende entorpecen el desarrollo y la continuidad de dicho perfil, las cuales se han denominado “cambios en las reglas del juego”.

Se presenta a continuación un trabajo de corte exploratorio, que no pretende generalizar la realidad de todos los jóvenes uruguayos calificados, sino brindar algunos insumos que permitan comprender mejor el vínculo de esta población con el mercado laboral y que despierten el interés por continuar profundizando en la temática, a efectos de lograr un ajuste más eficiente entre la oferta y la demanda de trabajo y por tanto, una inserción laboral cada vez más efectiva.

Se encuentra en primer lugar el marco teórico utilizado, el cual constituye el cuerpo de conceptos abstractos y específicos que determinan la perspectiva desde la cual se analiza la temática establecida. Seguidamente, se presentan los antecedentes de alcance regional y local que dan cuenta del bagaje de conocimientos ya generados en relación al tema y que son claves para la conformación y el desarrollo del problema de investigación que esta monografía pretende abordar.

En tercer lugar, se hallan la justificación entorno al tema elegido, la cual da cuenta de los motivos que mueven la realización de este trabajo, así como de los aportes que se pretenden generar a partir del mismo. Seguido de ello se presentan el problema de investigación (con los objetivos y preguntas guía de investigación) y la estrategia metodológica utilizada para el cumplimiento de los objetivos.

En quinto lugar, se desarrollan los resultados a los que se ha arribado producto del análisis de las entrevistas y de la documentación utilizada. Finalmente, se concluye la investigación con un conjunto de reflexiones finales que pretenden sintetizar los principales hallazgos de esta monografía y establecer ciertas líneas de análisis para continuar profundizando a futuro.

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Los cambios en el mundo del trabajo en la sociedad actual

Hacia fines del siglo XX y comienzos del siglo XXI las sociedades occidentales comenzaron a transitar un proceso de *licuefacción*¹, según la terminología de Bauman (2008), producto de una serie de cambios a nivel económico, social y cultural que resultaron en un nuevo paradigma, el cual constituye el marco general para comprender cómo es y cómo funciona la sociedad occidental actual.

Las transformaciones en las economías latinoamericanas, suscitadas a partir de la última década del siglo XX, han traído como consecuencia la conformación de un nuevo orden social y cultural. La estrategia de industrialización por sustitución de importaciones, eje central del régimen de acumulación de la era anterior, fue sustituida por un mercado más abierto, orientado a economías liberales que tendieron a relegar a un segundo plano el papel de interventor del Estado y a enfatizar en las virtudes de la mano invisible del mercado (Muñiz Terra (s/f) en: Neffa et al.; 2009).

Desde la perspectiva de Touraine (2006) se ha comenzado a desarrollar vertiginosamente la globalización de un nuevo modelo económico caracterizado por el pasaje del capitalismo industrial al capitalismo financiero, la incorporación de nuevas tecnologías, el desarrollo del sector de servicios y la transnacionalización de las empresas, entre otros elementos que han resultado en una nueva modalidad adoptada por estas sociedades.

El modelo económico llamado “neoliberalismo” dio paso a la conformación de una nueva economía que contrajo nuevas formas de organización del trabajo, nuevas formas de relacionamiento social y de pensar el progreso.

Este nuevo paradigma se caracteriza principalmente por un creciente individualismo. Bauman afirma que el antiguo orden del capitalismo pesado ha sido sometido a un proceso de *liquidez* donde los vínculos entre las acciones individuales y los proyectos y acciones colectivas se están derritiendo. La sociedad occidental ha avanzado de lo general a lo particular, desplazándose del “sistema” a la “sociedad”, de ella a la “política” y así sucesivamente hasta alcanzar el micro nivel, el ámbito de cohabitación social, el individuo. (Bauman; 2008: 13)

De forma similar, Touraine advierte que la sociedad actual ha protagonizado la desaparición de lo que se ha denominado históricamente “social” dando paso al triunfo del

¹ Proceso mediante el cual lo sólido se torna líquido. Desde la perspectiva de Bauman la sociedad industrial del capitalismo pesado, poseía una forma sólida y el proceso de pasaje a la sociedad actual, de capitalismo liviano, es un transcurso donde lo sólido se torna líquido. Lo líquido se define por contraposición a lo conservador, a lo clásico y lo duradero; lo líquido permanece inestable y cambia su forma constantemente, así es el proceso que transita el mundo de hoy a nivel social, económico y cultural.

individualismo. Sugiere que “las colectividades, vueltas hacia el exterior y hacia la conquista del mundo, son remplazadas por otras, vueltas hacia el interior de sí mismas y de cada uno de los que viven en ellas” (Op. cit.; p.16); lo que ha resultado en una sociedad que ha llegado a ser “no social” y ha remplazado las categorías sociales por categorías culturales.

En efecto, la nueva era de la “modernidad líquida” (Bauman; 2008) se caracteriza por la “individualidad liviana” según la cual progresar es deshacerse del peso, la solidez y la capacidad de resistencia, consiste en “viajar liviano en vez de aferrarse a cosas consideradas confiables y sólidas” (Op. cit.; p.19). Es una nueva etapa en que los agentes no se proyectan hacia el futuro sino que, al vivir en un mundo líquido y los líquidos cambiar su forma constantemente, sólo en el presente es posible proyectarse.

En el marco de esta nueva modernidad, como resultado de los cambios económicos (reformas estructurales) y sus consecuencias, el mundo del trabajo ha sufrido ciertas transformaciones presentando, también, los caracteres propios de un mundo de fluidos: “Del universo de la construcción del orden y del control del futuro, el trabajo se ha desplazado al ámbito del juego; el acto de trabajar parece la estrategia de un jugador que se plantea modestos objetivos a corto plazo...” (Op. cit.; p.148).

De esta manera, las características centrales que presentaba el concepto de trabajo se vieron modificadas. Se ha pasado de la comprensión de trabajo como trabajo asalariado a una concepción polisémica del mismo, el cual ha desarrollado un carácter multifacético y polifuncional y donde ha tomado gran relevancia el trabajo intelectual e inmaterial. Asimismo, se han erosionado los reglamentos y convenios, propios de un mundo de trabajo más ordenado y se ha perdido la conformación de ciertos lazos.

Dicha modernidad líquida trae consigo dos nuevos componentes que se trasladan al mundo del trabajo: la mentalidad a “corto plazo”, que se configura como factor en las estrategias de inserción laboral de los diversos actores y la creciente flexibilidad, presente en las características que desarrolla el mercado laboral actual. El mundo laboral está regido por contratos cortos, breves, renovables, que no ofrecen seguridad; “el mundo del trabajo está plagado de incertidumbres” (Op. cit.; p.157).

En síntesis, los cambios mencionados han derivado en una nueva forma de entender el trabajo, dando lugar al concepto de “*trabajo ampliado*” (De la Garza (s/f) en: Neffa et. al.; 2009) más allá del clásico trabajo asalariado propio de la ley de oferta y demanda.

Según De la Garza, el trabajo ampliado supone la existencia de un objeto de trabajo tanto material como inmaterial (producto o servicio), en el cual se destaca la revalorización de los objetos en su cara subjetiva. Asimismo, involucra una actividad laboral que no solo supone lo físico y lo intelectual sino las caras subjetivas y objetivas de dicha actividad. Por otra parte, este concepto incluye el trabajo como reproducción social, entendido por la realización de

aquellas tareas no mercantiles realizadas para el mantenimiento y cuidado de la familia. Finalmente, el trabajo se entiende también en el marco de formas de acción colectiva surgidas a partir de los medios de comunicación masiva, las telecomunicaciones, Internet, entre otros (Op. cit.; p.119-123).

Tal heterogeneidad a la interna del concepto de trabajo se traslada también a los sujetos que en él participan, dando lugar a una diversa participación y adaptación en el mercado de trabajo, que resulta en conformación de “*sujetos ampliados*”.

Éstos no se consolidan como el antiguo trabajador asalariado propio del capitalismo industrial, sino que se caracterizan por la expresión de sus sentimientos, valores, sentidos estéticos o cogniciones diversas en relación al mundo del trabajo. Son a la vez sujetos que pueden permanecer desarticulados del mundo del trabajo a través del desuso de su cara a cara, pero, pueden llegar a articularse por medio de prácticas virtuales o simplemente imaginarias (Op. cit.; p.124).

Entre todas las personas que se adaptan en forma distinta al mercado laboral se destaca muy especialmente la población juvenil. Los jóvenes presentan dos polos de una brecha que se ha ampliado, producto de los cambios mencionados a nivel económico. Por un lado, se encuentran aquellos provenientes de hogares con mayores ingresos, quienes han logrado acceder a calificaciones mayores y por otra parte, se encuentran los jóvenes provenientes de hogares con menores ingresos cuya calificación no ha logrado superar niveles básicos.

Este diferencial da cuenta de inserciones laborales heterogéneas e insertas en la nueva filosofía de concepción del trabajo, recientemente planteada. De este modo, se detalla a continuación elementos que aportan al posterior análisis de la inserción laboral juvenil en el marco del nuevo paradigma laboral establecido.

1.2. Los jóvenes y su relación con el mundo de trabajo

1.2.1. La inserción laboral

“La inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica ... La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos, el acceso a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas ... El trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso social” (CEPAL/OIJ (2003) en Weller; 2007:62).

El concepto de juventud se define por aspectos no solo biológicos sino también culturales. De esta manera, la “juventud” no se define únicamente como categoría etaria sino también como categoría sociológica. Una forma de aproximarse a este concepto es entenderla como el

proceso a lo largo del cual un individuo, fisiológicamente maduro para realizar las funciones físicas de la existencia del adulto en la sociedad, adquiere las habilidades necesarias para desempeñarlas de una forma social determinada, (Zárraga, J (1985) en: Sanchis, 1991:46).

Parte de las actividades que realizan los adultos, para la cual adquieren y desarrollan las habilidades necesarias, es participar del mercado laboral. En este contexto, “ser joven” involucra el desarrollo de competencias propias para insertarse en dicho mercado. Tal como lo determinan Gil y Menéndez ((1985) en: Sanchis; 1991:46) el ingreso en la edad adulta aparece señalado por la asunción de la cuádruple responsabilidad: productiva, conyugal, doméstica y parental. La investigación tiene en cuenta los jóvenes que se encuentren comenzando un proceso de toma de responsabilidad productiva: “asignación de un estatus laboral o profesional estable”, sin llegar totalmente al desarrollo de la adultez.

La inserción de los jóvenes en la actividad económica es un proceso de búsqueda de trabajo que no acaba cuando se consigue el primer empleo, sino cuando se alcanza una situación de actividad continuada a la que el sujeto se ha adaptado. A esa situación se llega generalmente a través de un itinerario de actividades transitorias (trabajos zafrales, breves, momentáneos) y de un proceso de adaptación en el período inicial de la actividad continuada. (Zárraga, J (1985) en: Sanchis; 1991:56)

En este sentido, la inserción laboral de los jóvenes ha dejado de ser un “paso” de la escuela al trabajo, perdiendo la “estandarización” que solía tener (Longo (s/f) en: Jacinto et. al. 2010: 260), y se caracteriza por entradas y salidas del mercado de trabajo y por múltiples exploraciones en condiciones más deterioradas que las de los adultos. (Jacinto et. al.; 2010)

Algunas de las razones establecidas por expertos en el tema (Claudia Jacinto, Jürgen Weller, Díez de Medina, entre otros) acerca de por qué la inserción laboral juvenil demora en concretarse, están vinculadas a los cambios en los modelos de acumulación que impactan directamente en el mercado laboral juvenil² (flexibilización creciente de las relaciones de trabajo, precarización e incertidumbre de los puestos de trabajo, entre otras) y a la dificultad que los jóvenes enfrentan para encontrar empleos de calidad. Por otra parte, surgen factores asociados al debilitamiento de ciertas instituciones y la irrupción de nuevas subjetividades entorno al empleo que amplían el análisis de este tema (Ibídem).

Sin embargo, estudios sobre jóvenes y empleo han discutido acerca de la necesidad de pluralizar la categoría juventud, debido a la heterogeneidad existente de experiencias y trayectorias vitales (Notaro, Quiñones, Supervielle 2010:1). En este sentido, es posible

² La implementación del neoliberalismo en materia política y económica de fines de la década del '90, devino en importantes consecuencias en el mercado laboral – incorporación de tecnología, crecimiento del sector de servicios y su aumento de la contratación de mano de obra calificada, incremento del sector informal de empleo, desempleo en aumento y amplia brecha salarial – que se extendieron al mercado de trabajo juvenil, dificultando especialmente su acceso al empleo. Por un análisis más detallado al respecto ver: Stallings & Weller; 2001 y Díez de Medina; 2001.

afirmar que la inserción laboral ocurre de manera desigual para los distintos grupos de jóvenes.

Los jóvenes de menores recursos y menores calificaciones se ven en riesgo de encontrarse confinados a empleos en el sector informal, o más precarios y en condiciones de inestabilidad. Mientras que, aquellos con mayores recursos tienden a transitar una inserción laboral más efectiva, donde el tiempo de pasaje por empleos inestables y precarios es más corto y su vínculo con el mercado de trabajo formal y estable se concreta, en comparación al primer grupo mencionado, de forma más temprana (Ibídem).

Esta investigación trabajará con el segundo de los grupos mencionados y considerará inserción laboral cuando un sujeto, en este caso una persona entre 20 y 22 años, concrete su primer trabajo “significativo” (entendido como aquel trabajo vinculado a la profesión y/o los estudios) pudiendo haber vivenciado previamente un período de intermitencia laboral.

Sin embargo, dada la complejidad e importancia que el tema de la inserción laboral juvenil ha desarrollado en el campo de la sociología, la misma ha sido abordada por diversas sub-disciplinas sociológicas. Algunos de estos puntos de vista se plantean a continuación, dado que contribuirán a una mayor comprensión de la temática y brindarán insumos para cumplir con los objetivos que esta monografía se propone.

Desde la Sociología Económica

Desde la perspectiva de la Sociología Económica, el difícil proceso de incorporación al mercado de trabajo que transitan los jóvenes se encuentra explicado por dos grandes líneas de análisis, una vinculada a la oferta de empleo (los jóvenes) y la otra asociada a la demanda de empleo (las empresas).

Según Weller (2007) existe de un fuerte desencuentro entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios que tiene insertarse en el mercado laboral y la realidad que posteriormente viven, especialmente en relación a las perspectivas de mejorar el bienestar individual, lograr autonomía y reconocimiento social.

Asimismo, este segmento poblacional se encuentra preocupado por el largo tiempo que insume obtener un alto nivel educativo para el cumplimiento de las aspiraciones relacionadas al mercado de trabajo, el cual muchas veces no es valorado de la manera que ellos estiman sería conveniente (Weller; 2007).

Tal como se estableció anteriormente, esta relación con el mercado de trabajo es diferente para cada grupo juvenil. Aquellos jóvenes con mejor nivel socio-económico, se enfrentan a la tensión entre las expectativas que poseen en relación al mercado de trabajo y la realidad laboral que posteriormente viven, de forma “*más preparada*”. Ellos logran transitar largos períodos para alcanzar altos niveles educativos y así estar más cerca del cumplir sus

expectativas en relación al mercado de trabajo, al presentar las calificaciones que éste requiere (Weller; 2007: 74). Sin embargo, otros jóvenes que enfrentan urgencias a corto plazo, se salen tempranamente del sistema educativo y se incorporan a cualquier empleo disponible para sostener sus hogares. Por lo tanto, relegan la tensión entre sus expectativas y la realidad laboral puesto que a temprana edad deben atender otras prioridades (Op. cit.; p.74).

La segunda línea de análisis que pretende argumentar el difícil proceso de la primera inserción laboral presenta explicaciones que provienen del lado de la demanda de trabajo (los empleadores). Una vez que se completa el ciclo de estudios, el joven se encuentra con un mercado que le exige cada vez más calificaciones y "experiencia previa". Este último es un requisito arduo de alcanzar, precisamente por lo difícil que es ingresar al mercado, lo cual resulta en un alto porcentaje de buscadores de trabajo (Diez de Medina, 1992: 60, 61).

Así se refuerza la tendencia negativa según la cual cuanto más tiempo se encuentren fuera del mercado laboral, más rechazados serán y obtendrán empleos de baja calidad. La juventud que busca empleo parece sumergirse en un círculo vicioso de calificaciones poco acompañadas a las exigencias del mercado y pocas oportunidades de obtener un empleo. El mercado exige que, de querer incorporarse al mismo, el joven posea no solo conocimientos y habilidades adquiridas en el ámbito educativo, sino también experiencia laboral (Op. cit.; p.61)

Esta realidad fue explicada por Paul Ryan (2000) mediante la hipótesis de "double skill bias" (sesgo provocado por dos habilidades³), según la cual la demanda del mercado de trabajo ha generado un sesgo hacia la solicitud de dos tipos de habilidades comprendidas por la educación y la experiencia laboral (Ryan; 2000:24) la cual, como se adelantó anteriormente, ha perjudicado en mayor medida a los que ingresan al mercado laboral.

En síntesis, la "realidad laboral nueva" que experimentan los jóvenes se encuentra caracterizada por una tardía y difícil inserción laboral, la cual tiene dos posibles explicaciones. Por un lado, las que dan cuenta del desencuentro entre las necesidades y expectativas de los jóvenes y por otro, la hipótesis de la doble exigencia que la demanda del mercado presenta.

Desde la Sociología de la Juventud

Desde la perspectiva de análisis de la sociología de la juventud, la inserción laboral de los jóvenes se conforma como elemento clave para pasar a la vida adulta y por lo tanto es un elemento fundamental en logro de una efectiva transición.

³ Traducción de la autora

Casal et. al. (2006) elaboraron un modelo de transición hacia la adultez (entendido como un proceso social de autonomía y emancipación familiar plena), caracterizado por la manera en que se procesan los cuatro eventos claves que conforman este pasaje.

Dentro de estos eventos se destaca el acceso de los jóvenes al mercado laboral - “la transición de la escuela al trabajo”- que permite dar cuenta de los primeros contactos con el mundo del trabajo que mantienen los jóvenes.

A efectos de evidenciar el heterogéneo proceso de inserción laboral por el que transitan los jóvenes, Casal et al. dividen dicho evento en cinco itinerarios distintos condicionados por las experiencias vitales significativas, la familia y el entorno.

- a. Las inserciones laborales con éxito precoz donde el tiempo de precariedad es reducido, la posición laboral es más calificada y hay una mayor relación con las expectativas de carrera.
- b. Pasos de la escuela al trabajo más lentos y de “aproximación sucesiva”, de mezcla de situaciones de estudio-trabajo, de tiempo de precariedad pero también de expectativas a futuro.
- c. Transiciones de “precariedad laboral”, la llamada “flexibilidad” y rotación laboral, con mucha desconexión entre los estudios realizados y los trabajos conseguidos.
- d. Paro crónico o inserciones laborales en el fracaso donde el paro se mezcla con el trabajo sin solución de continuidad e inserciones de rechazo laboral y “erráticas” donde el futuro queda en posición de bloqueo.

La transición de la escuela al trabajo es una fase importante en la resolución de los procesos iniciales de enclasmiento, es una posición estructural que toma diversas formas y que podrá condicionar algunos aspectos de la vida a futuro (Casal et. al.; 2006:36). Es por ello que, en esta investigación, se tuvo en cuenta dicha clasificación a efectos comprender de qué manera se da la inserción laboral en jóvenes calificados.

En síntesis, la inserción laboral puede ser analizada desde diversas perspectivas. Por un lado se busca aportar desde la Sociología Económica al conocimiento de la lógica del mercado y a la identificación de qué aspectos deben contemplarse para incluir en mayor medida a la población joven al mundo laboral. Por otro lado, desde la Sociología de la Juventud, la inserción laboral es problematizada como elemento vital en el pasaje y en conformación de un ser adulto.

De este modo, queda establecido que la inserción laboral no se conforma de igual manera para todos los jóvenes, porque entre otros aspectos, ellos no otorgan la misma importancia al empleo, ni valorizan de la misma manera sus diplomas, experiencias, etc. (Longo (s/f) en: Jacinto et. al. 2010: 265).

En este sentido, y recordando que los jóvenes se conforman como sujetos ampliados en este nuevo mundo del trabajo, es decir que son personas que poseen y expresan sus sentimientos, valores y sentidos estéticos hacia el mismo, es de interés profundizar en las representaciones simbólicas que ellos construyen. Esto permite incorporar elementos cercanos a la vivencia de los estudiantes en relación al trabajo y conformar un análisis de la inserción laboral desde su perspectiva y convicciones.

1.2.2. Trabajo valor vs Trabajo instrumento

“Trabajo valor” y “trabajo instrumento” son dos conceptos utilizados por Eric Sanchis (1991) en su estudio del paro juvenil que podrán contribuir al desarrollo del análisis. Si bien a partir de la nueva modernidad y su consecuente realidad económica, el trabajo ha sido desmitificado, es decir, ha perdido la “solemnidad” que solía tener, Sanchis da cuenta que la juventud aún aspira a encontrar en él sentido y utilidad.

Por un lado, los jóvenes no desean hacer del trabajo el centro de sus vidas (como sí ocurría en épocas de capitalismo pesado) el trabajo pasa a ser un instrumento, es decir, un medio para el logro de metas propuestas (“trabajo instrumento”). Por otra parte, desarrollan una aspiración a trabajar por algo más que solo dinero, desplegando una actitud por la cual el trabajo sería un fin en sí mismo (“trabajo valor”) (Sanchis; 1991:101).

En otra línea de pensamiento, Garelli ((1984) en: Sanchis; 1991) identifica también dos interpretaciones de los jóvenes frente al trabajo, que guardan relación con las dos categorías trabajados por Sanchis.

En primer lugar, el trabajo ya no es portador de valores tradicionales (éxito, carrera, ingresos) por los que era considerado vehículo de estatus social, y ante la imposibilidad de experimentar metas en el trabajo, los jóvenes reaccionan con actitud de desafección buscando en él solo un medio de vida, llevando a la esfera privada la búsqueda de lo que no se encuentra en el trabajo. (Op. cit.; p.103-104).

Esta interpretación se encuentra alineada con la visión de Bauman respecto al mundo actual y el trabajo como componente del mismo. El trabajo ha cambiado el rol y la importancia contraídos en la sociedad anterior, perdió la centralidad que tenía como valor en la modernidad sólida y el capitalismo pesado y su papel en la construcción de identidades y proyectos de vida. Hoy el trabajo es evaluado por la diversión, el entretenimiento y el disfrute, y no como una inversión para ennoblecer a las personas. (Bauman; 2008:149).

En segundo lugar, se podría advertir que los jóvenes han cambiado el aspecto instrumental del trabajo por una sensibilidad puntual que lleva a la preocupación por el contenido del mismo, siendo éste un espacio de búsqueda de sentido de la vida. (Garelli (1984) en: Sanchis, 1991:104).

En síntesis, no es tarea fácil identificar claramente si los jóvenes tienen una actitud hacia el trabajo puramente instrumental o expresiva. De cualquier manera, el trabajo ocupa un eje importante en sus vidas, sea cual sea el significado que se le otorgue, éste es parte del proceso de tránsito hacia la adultez.

1.3. Jóvenes calificados

Retomando las transformaciones que ha sufrido el mundo del trabajo, considerando especialmente la enorme heterogeneidad desarrollada en su interior, es de interés resaltar que dicho mundo no se presenta de igual manera sobre los diversos grupos juveniles. Por lo que, teniendo en cuenta que la posibilidad de obtener mayores calificaciones es una variable que condiciona el análisis, se enmarca a continuación el concepto de jóvenes calificados, a los efectos de poder identificar con mayor precisión los impactos del mercado laboral sobre determinada población juvenil de interés para esta investigación.

Cabe recordar que, el concepto de “juventud”, entendido como categoría sociológica, está asociado al proceso por el cual transita un individuo desarrollando habilidades y competencias para realizar funciones físicas de un adulto dentro de la sociedad, como lo son el desempeño en el mercado de trabajo.

Dentro de los jóvenes se identifican aquellos provenientes de hogares de mayores ingresos, ellos son los que continúan en el sistema educativo, contrayendo determinado nivel de calificación y en algún momento de su trayectoria de vida se incorporarán al mercado laboral. En contraposición, se pueden encontrar jóvenes provenientes de hogares con menores ingresos, quienes comúnmente renuncian temprano al sistema educativo, ingresan en edades adolescentes al mercado de trabajo y por ende conforman más temprano sus propios hogares, tomando responsabilidades de adulto de forma más rápida que los otros.

En este apartado se hará únicamente referencia a la primera de las situaciones mencionadas. Se trabajará el concepto de calificación como una dimensión del “capital humano”. En este sentido, es común definir la calificación a partir de la cantidad de años de estudios declarados por una persona. En “Jóvenes y empleo en los noventa”, Díez de Medina (2001) identifica distintas categorías de calificación basándose exclusivamente en los niveles de escolaridad:

- a. *Calificación nula*: involucra a las personas analfabetas y a aquellas que han recibido instrucción formal en educación primaria hasta un período de tres años. En este estrato se considera que no cumplen requisitos mínimos para la inserción laboral.
- b. *Calificación baja*: involucra a las personas que han tenido niveles de educación primaria mayores a tres años e incluso educación secundaria básica (hasta los tres

primeros años). En esta categoría se identifican niveles mínimos para comenzar una experiencia laboral.

- c. *Calificación media:* son aquellas personas que con más de tres años de educación secundaria. Estas personas han completado un ciclo básico de aprendizajes y están en condiciones de continuar estudiando o trabajando en empleos con mayor nivel de complejidad.
- d. *Calificación técnica:* incluye aquellos cuyos estudios se vinculan a formación en educación técnica (oficios) o vocacional formal; particularmente vinculada a Instituciones de Formación Profesional, ya sea de carácter público o privado.
- e. *Calificación superior:* incluye a aquellos individuos con formación terciaria ya sea universitaria o no.

Cada una de estas categorías, son una guía para resolver de manera práctica y concreta, quiénes serán considerados jóvenes calificados, en base a un esquema de pensamiento dicotómico entre “calificados” y “no calificados”. A los efectos de esta investigación se considerará la unidad de análisis “jóvenes calificados” en base a la categoría “calificación superior”, vinculada a los años de escolaridad de formación universitaria, declarados por la persona.

Algunas consideraciones entorno al concepto de calificación

Si bien se ha seleccionado la definición recientemente mencionada para determinar a quiénes se considerarán jóvenes calificados, cabe destacar que, tal como lo establecen Carrillo e Iranzo (2003), la calificación es un tema neurálgico de la sociología del trabajo y como tal ha sufrido diversas modificaciones en cuanto a su definición, orientando en una u otra dirección el devenir de esta sub-disciplina.

El concepto de calificación ha transitado por un proceso de cambios, de la mano de las transformaciones del mundo del trabajo, dando lugar a la discusión sobre una “nueva calificación” que posteriormente devino en el enfoque de competencias a partir del cual comprender el mercado laboral. Un mayor detalle acerca del curso que a lo largo de la historia ha tomado esta discusión permitirá en las próximas secciones enriquecer el análisis entorno cuál es la perspectiva de los jóvenes acerca del mercado de trabajo.

Desde fines de la década de los ‘80 las empresas latinoamericanas comienzan a formar parte de un nuevo paradigma productivo que le otorga una mayor importancia a la calificación. Éste se basaba en la creencia de que solo a través de la elevación de la calificación de los recursos humanos sería posible acompañar incrementos en la productividad y la competitividad de las empresas y así, aumentar el ingreso de la población trabajadora (Carrillo e Iranzo; 2003).

Desde este punto de vista, la calificación se define no únicamente como una acumulación de saberes y años dedicados a su cultivo, sino que se determina como un proceso que se construye en situaciones histórico-sociales concretas, producto de las relaciones sociales que mantienen los individuos en los diversos ámbitos (Monteiro Leite; 1996:58). Ello implica la comprensión cabal de la incidencia de las relaciones establecidas en el trabajo, en el mercado y en la sociedad, y se vincula a la capacidad adquirida de dominio o conducción de situaciones imprevistas, aprendidas a través del relacionamiento (Op. cit.; p.59).

Posteriormente, hacia mediados de los '90, a partir de la implementación de políticas gubernamentales de empleo y capacitación y de la conversión de las organizaciones en sistemas de aprendizaje continuos, se introduce la noción de competencias, (Carrillo e Iranzo; 2003: 202) cuya definición trae elementos previos de la “nueva calificación” complejizándolos y adaptándolos a la realidad organizacional y de cada puesto de trabajo.

“El concepto de competencia hace referencia a la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto” (Reis, 1994 en: Mertens; 1996). En este sentido, no solo se solicita al individuo “saber acerca de” (conocimientos técnicos y específicos) sino también “saber ser” (vinculados a rasgos de la personalidad y el carácter) y “saber actuar” (asociado a la toma de decisiones e intervención oportuna) (Carrillo e Iranzo; 2003: 202).

Se observa la capacidad de enfrentar tareas más allá de lo prescripto, de gestionar situaciones imprevistas, de desarrollar determinadas habilidades y actitudes que se ajustan a lo que se espera del desempeño de un rol (Monteiro Leite; 1996). Dichos saberes son un desafío central que enfrentan a menudo los jóvenes en su inserción al mercado laboral.

En síntesis, el concepto de jóvenes calificados en el objeto de estudio se considerará a partir de las categorías de Díez de Medina; sin embargo la perspectiva de dichos jóvenes calificados acerca de las características del mercado laboral incorporará la visión del desarrollo de competencias útiles para el mismo.

1.4. El papel del capital social

De acuerdo a los conceptos manejados anteriormente, la inserción laboral es un proceso cada vez más “desestandarizado” cuyo éxito no depende únicamente de las calificaciones que posee una persona. De acuerdo a Jacinto et. al. (2010) la ilusión meritocrática pierde fuerza y en el mercado laboral el capital social, los contactos personales y las recomendaciones juegan un papel fuerte para lograr el acceso a empleos decentes. En este sentido, el capital social se conforma como un elemento clave en las estrategias diseñadas por los jóvenes calificados para concretar su inserción laboral significativa.

Se entiende por “capital social” el conjunto de redes de relaciones, vínculos familiares y contactos informales. Según James Coleman en “Capital Social y creación de Capital Humano” (1992), el capital social se define por su función y es inherente a la estructura de relaciones entre dos o más actores, basadas en la confianza y fe mutua. Dicho concepto cobra sentido en el marco de la teoría de la acción racional, según la cual el individuo tiene determinados intereses y dispone de recursos para el alcance de los mismos. El capital social es productivo, haciendo posible la concreción de algunos resultados e intereses humanos, que de no existir éste serían más difíciles de alcanzar⁴.

Pierre Bourdieu (1983) da similar contenido al concepto de capital social, definiéndolo como “la totalidad de los recursos potenciales y actuales asociados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuos”. En definitiva, se trata de “la totalidad de recursos basados en la pertenencia a un grupo” (Op. cit.; p.48), generándose así un capital social a la interna del mismo, que sirve a todos sus integrantes, quienes se comportan como merecedores de crédito.

La existencia de una red de relaciones, que se genera a la interna de los grupos, es el producto de un esfuerzo continuado de institucionalización, mediante el cual se producen y reproducen conexiones útiles y duraderas que aseguran beneficios simbólicos o materiales. (Op. cit.; p.151)

En esta línea de pensamiento, tanto Coleman como Bourdieu coinciden en que el capital social posee un rendimiento económico. Ello se ve reforzado por la primera de las formas que toma el capital social, identificadas por Coleman (1992): “obligaciones, expectativas y fiabilidad de las estructuras”. Según ésta las personas hacen cosas por los demás pero sabiendo que los otros le corresponderán cuando se lo requiera, estableciéndose entonces una “nota de pago”.

El volumen del capital social que poseen las personas (y por lo tanto de “notas de pago”) está determinado tanto por la extensión de la red de conexiones que cada persona pueda movilizar como por el volumen del capital poseído por aquellos con quienes esté relacionado. (Bourdieu, 1983: 150)

La segunda forma que adopta el capital social, según el planteo teórico de Coleman, son los “canales de información”. La información es una herramienta muy valiosa que oficia de base para la acción, y a ella se logra acceder gracias a las redes sociales que se conforman con otros propósitos.

Ambas formas de capital social son utilizadas por los jóvenes en sus procesos de búsqueda de empleo, tanto que, en los análisis del mercado de trabajo los “mecanismos relacionales” de

⁴ Si bien el concepto de capital social es manejado por Coleman en el marco de la teoría de la acción racional; a lo largo de este estudio dicha teoría no tendrá especial relevancia. El capital social será considerado por el destacado rol que el mismo posee en las estrategias de búsqueda de empleo diseñadas por los jóvenes calificados, dejando aparte el individualismo propio de dicha teoría donde el sujeto aparece puramente como racional y toma decisiones en base al análisis de costo - beneficio.

acceso a los empleos son comúnmente mencionados. De este modo, la existencia de capital social influyente se puede identificar a partir de la incidencia y el éxito en la búsqueda de trabajo.

En otra línea de análisis, se encuentra el planteo teórico de Mark Granovetter (1973) el cual no incluye el término de capital social en si mismo, pero sus aportes han sido considerados dentro de las teorías de capital social por el valor que le concedió a las redes de influencia en la inserción laboral de los jóvenes (Marrero; 2006:78).

En su obra “The strength of weak ties” (1973) (“La fortaleza de los lazos débiles”) Granovetter destaca el significativo rol de los “lazos débiles”, en relación a los “lazos fuertes” para el logro de una efectiva inserción laboral de los jóvenes, ya que los vínculos más alejados del ámbito de la familia o los círculos de amistad pueden ofrecer tanta o más ayuda, dado su acceso a redes diferentes y más privilegiadas (Marrero; 2006:79).

La fuerza de los lazos, está dada por la cantidad de tiempo dedicado, la intensidad emocional, la confianza mutua y los servicios recíprocos de los vínculos (Granovetter; 1973:3). Como fue mencionado, las relaciones a la interna de una familia son identificados por el autor como “lazos fuertes”, mientras que los círculos del barrio, otras instituciones de las que se es miembro, los conocidos, entre otros, se caracterizan como “lazos débiles”.

El capital social es un factor interviniente que puede identificarse en el proceso de inserción laboral de cualquier grupo de jóvenes que se esté analizando. Sin embargo, la calidad de dicho capital, en cuanto a la adecuación para la dimensión social de interés, posee mejores retribuciones para aquellos jóvenes de hogares con mayores ingresos, puesto que son quienes poseen una red de “lazos débiles” más accesible que, como se ha dicho, brindan ayuda en el ingreso al mercado de trabajo.

A diferencia de ellos, los jóvenes que poseen un nivel socio-económico más bajo, suelen poseer un capital social centrado en sus lazos familiares (fuertes) que no es tan exitoso al establecer contactos que acerquen al joven al mercado de trabajo. Asimismo, los jóvenes con mayor nivel socio-económico suelen haber dedicado más años a la formación y educación, lo cual conlleva una “ventaja” extra en la conformación de redes de contactos, puesto que a partir de las instituciones educativas se generan vínculos también “débiles” que ejerzan su “fuerza” en materia laboral.

Por otra parte, las redes familiares y sociales (relaciones con pares, maestros y demás actores), brindan insumos para el desarrollo de cualidades y aptitudes para trabajar (Pérez – Islas y Urteaga; 2001: 8). Asimismo, estas interrelaciones y redes de contactos, cualquiera sea el tipo de lazos que contraen, aportará también a la construcción de opinión y a la toma de decisiones de los jóvenes en relación al mercado de trabajo. De existir una buena relación

entre las partes, la forma de pensar y los mensajes que emitan los contactos influirán en el pensamiento de la persona joven.

De esta forma, queda establecido cómo se comporta el capital social y los distintos frentes en qué puede incidir en el proceso de inserción laboral de los jóvenes. Se destaca su influencia en la inserción laboral como mecanismo relacional y su función en la toma de decisiones.

Finaliza entonces una cadena de elementos interrelacionados en el que todos contribuyen a enriquecer el análisis que este estudio se propone. Ha quedado establecido el marco general, el paradigma del mundo actual con sus representaciones en el mundo del trabajo, donde se conforma una nueva forma de considerar el trabajo (trabajo ampliado) y los sujetos, también ampliados, que en él participan.

Como parte de estos sujetos se ha hecho especial énfasis en la población juvenil la cual históricamente presenta dificultades en su proceso de inserción laboral. Se ha tratado este tema desde diversas perspectivas sociológicas, enfatizando en las representaciones simbólicas que esta población otorga a dicho proceso.

Por último, se ha profundizado particularmente en el concepto de calificación tanto para definir la población de estudio, así como para obtener otros insumos que permitan dar cuenta de cómo dichos jóvenes perciben el mercado laboral, agregándose finalmente el concepto de capital social para problematizar entorno a sus estrategias de ingreso al mismo.

Queda entonces establecido el marco que permitirá comprender la inserción laboral de los jóvenes uruguayos calificados y se presenta a continuación los antecedentes que han contribuido a la conformación del problema de investigación y al análisis del mismo.

2. ANTECEDENTES

2.1. Antecedentes de alcance regional

Muchos de los estudios realizados entorno a la temática de jóvenes y el mercado de trabajo están enmarcados en contextos regionales y si bien son en su mayoría estudios de carácter cuantitativo (análisis de indicadores que dan cuenta de la realidad que se intenta estudiar) igualmente son materiales antecedentes de considerable aporte para la presente investigación.

En primer lugar, es de relevancia destacar dos trabajos de **Rafael Diez de Medina**, llamados **“Jóvenes y empleo en los noventa” (2001)** y **“El trabajo de los jóvenes del Mercosur y Chile en el Fin de Siglo” (2001)**. En ambos casos el autor pretende abordar la situación de los jóvenes dentro de un panorama laboral de incertidumbre y heterogeneidad, especialmente desde una óptica comparativa y regional, destacando aquellas situaciones relevantes, a lo largo de la década del '90. Analiza las tasas de participación de los jóvenes en el mercado de trabajo y los niveles de calificación que los mismos presentan. A su vez estudia las características de los jóvenes empleados, abordando su evolución general, las ramas de actividad que ocupan, el nivel de cobertura social y legal, entre otros aspectos destacables. Y culmina con un estudio del desempleo juvenil en el que establece sus características más importantes.

Ambos estudios constituyen un insumo muy valioso que permite contextualizar y comprender en profundidad las características del empleo juvenil en la región. En ella se identifica que la realidad laboral de los jóvenes se ha caracterizado en el último tiempo por la creciente brecha entre jóvenes que han ingresado al mercado laboral – gracias a su calificación – y el importante número de jóvenes desempleados, aspecto que ha devenido en el llamado desempleo estructural. En este marco, interesa a esta investigación abordar parte del primer segmento de jóvenes e indagar en su relación con el mercado de trabajo, por lo que dicho antecedente se conforma como un interesante aporte.

Un segundo antecedente de alcance regional es la publicación coordinada por **Ernesto Abdala, Claudia Jacinto y Alejandra Solla** llamada **“La inclusión laboral en los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva” (2005)**. A lo largo de la investigación se abordan una serie de artículos vinculados al rol de la sociedad civil, del Estado y a la implementación de políticas públicas en materia de inserción laboral juvenil, para los casos concretos de Argentina, Chile y Brasil. Una tercera sección del documento propone aportes para la reflexión conceptualizando algunas tendencias y desafíos que la región se propone en el marco de la inclusión laboral. Este punto es el que interesa a esta investigación debido a que algunas consideraciones manifestadas por los autores han inspirado continuar con el estudio propuesto.

Es de interés destacar el análisis realizado entorno a las estrategias para insertar a los jóvenes en trabajos de calidad. En el contexto analizado, los jóvenes están sujetos a un marco de dificultades e incertidumbre en el que deben enfrentar la escasez de empleo y la baja calidad de los mismos. Esta realidad, además de afectar a los jóvenes provenientes de hogares con menores oportunidades, también desalienta a los jóvenes universitarios de todos los sectores sociales quienes encuentran oportunidades laborales que no responden a sus perfiles de formación (Op. cit.; p.130).

Por otra parte, los autores afirman que actualmente existe una ruptura de la relación entre los jóvenes y el trabajo, donde los primeros han desdibujado al segundo de su eje de organización personal. Sin embargo, se hace preciso analizar este aspecto diferenciando situaciones socio económicas, tramos etarios y capital social y cultural, para comprender en mayor profundidad el devenir de estos procesos. (Abdala, Jacinto, Solla; 2005:127).

2.2. Antecedentes de alcance local

Por otra parte, se han identificado investigaciones vinculadas al empleo juvenil de alcance local que también forman parte de los antecedentes a tener en cuenta.

Se presenta otra investigación realizada por **Rafael Diez de Medina** que lleva el nombre **“El trabajo y los jóvenes uruguayos: la búsqueda y el encuentro” (1992)**. Es un artículo que investiga la realidad entorno al trabajo de un “grupo especialmente importante y a la vez vulnerable” dentro del panorama laboral uruguayo en áreas urbanas del país, hacia 1990 y 1991. Desarrolla el análisis entorno al fenómeno de creciente participación y capacitación de la población activa juvenil, destacando las ocupaciones en que logran insertarse los jóvenes, los motivos por lo que se unen a la fuerza laboral, los ingresos que perciben, las condiciones de trabajo, la relación trabajo – estudio, entre otros.

Asimismo dedica una sección al estudio de los procesos de búsqueda del primer empleo, prestando atención a los problemas de reclutamiento de la fuerza de trabajo juvenil y a los factores de “screening” (primera selección) que se ejercen de parte de la demanda de trabajo. En este sentido, el autor identifica que los prolongados plazos de búsqueda de empleo en que incurre un joven especialmente calificado dan origen a un desgaste del propio capital humano incorporado, produciéndose un fenómeno de obsolescencia que es a la vez el causal de la prolongación del tiempo de búsqueda (Diez de Medina; 1992 : 9).

Para los años en cuestión el autor identifica un comportamiento particular de aquellos que salen por primera vez al mercado en busca de un empleo. Ocurre que quienes se encuentran en dicha condición poseen un nivel educativo más alto que aquellos que se encuentran trabajando, es decir, ingresan por primera vez más tarde al mercado de trabajo. Éstos son quienes invierten más tiempo en acumular años de instrucción para obtener en el futuro una

mejor inserción en el mercado laboral; este es un aspecto importante a tener en cuenta y de interés para lo que esta investigación se propone.

En línea con lo anterior y en relación a la ocupación y los jóvenes, Díez de Medina afirma que el mercado produce una faceta de frustración entre aquellos que han invertido más años en capital humano con expectativas de mejores ingresos futuros, y encuentran que dicho capital no está reconocido como mérito por parte de la demanda de mano de obra, mientras que si lo es la antigüedad en un cargo o la experiencia laboral previa (Op. cit.; p.33).

Por otra parte, el autor destaca que otro problema de la ocupación juvenil que es la búsqueda por la estabilidad laboral que oficie de experiencia laboral previa acorde a los requisitos del mercado y compatible con los niveles de educación. Los jóvenes uruguayos desean ser reconocidos por la inversión educativa y laboral realizada, vislumbrándose este reconocimiento a través de las remuneraciones. Actualmente se da un desencuentro entre el accionar de la demanda de empleo y las expectativas de la oferta laboral, y este es uno de los hallazgos que despiertan especial interés para el estudio que se propone abordar. (Díez de Medina; 1992: 45, 46).

Finalmente, Díez de Medina reconoce que este “desencuentro” entre oferta y demanda se acrecienta al hablar de la búsqueda del primer empleo. “Esto hace pensar en la necesidad de aceitar los mecanismos de información entre los sistemas educativos y los sectores productivos en todas sus formas” (Op. cit.; p.61).

En segundo lugar, se destaca un estudio realizado por **Marisa Bucheli** que trata del **“Mercado de trabajo juvenil: situación y políticas” (2006)**. Éste brinda un panorama general del mercado laboral juvenil uruguayo, realizando por un lado, una caracterización de jóvenes activos e inactivos y por otro lado, reseñando las principales características de su inserción laboral. Adicionalmente, la autora realiza una revisión de las principales líneas de acción en Uruguay para mejorar la situación laboral de los jóvenes.

En este contexto, Bucheli destaca algunos elementos que servirán para mejor ilustrar el análisis que este documento se propone. En primer lugar, la autora destaca la existencia de un cambio en el ciclo de vida de los jóvenes caracterizado por la prolongación de la vida estudiantil junto con la postergación del comienzo de la vida laboral. (Bucheli; 2006:10) El proceso de ingreso al mercado laboral parece estar tornándose cada vez más complejo y suele caracterizarse por inserciones laborales intermitentes, altas tasas de desempleo, abandonos escolares transitorios y/o períodos de dedicación simultánea. (Op. cit.; p.11)

En un segundo lugar, presenta algunas explicaciones a la difícil inserción laboral de los jóvenes tanto desde la perspectiva de la oferta como de la demanda de trabajo. Desde el lado de los propios jóvenes (oferta de trabajo) se visualiza un cierto desencuentro entre lo que las expectativas y exigencias de los jóvenes y lo que el mercado propone; y por el lado de la

demanda, los empleadores presentan exigencias dobles a los jóvenes en el proceso de ingreso al mercado (Op. cit.; p.17-18)

En definitiva, este antecedente tiene gran relación con lo que la investigación se propone estudiar, dado que es una perspectiva global del mercado de trabajo juvenil, incluyendo tanto los jóvenes en situaciones socioeconómicas más vulnerables como aquellos que se encuentran en condiciones económicas y de educación más favorables, los cuales serán tratados en este trabajo.

En tercer lugar, es relevante destacar como antecedente el trabajo conjunto de **Jorge Notaro, Mariela Quiñones y Marcos Supervielle: “Mercado de trabajo y jóvenes en el Uruguay. Una perspectiva sociológica” (2010)**. Dicho artículo toma en consideración diversos tópicos en los que debe hacer hincapié el sociólogo en su abordaje sobre el mercado juvenil, aportando líneas de análisis a las diversas temáticas. En este sentido, son de especial interés los ejes de “primer empleo y mecanismos de acceso al mundo laboral”, así como a los aspectos tratados en “estudiantes y/o trabajadores”. Los hallazgos entorno a que el mercado de trabajo no dispone de regulaciones que incentiven la formación permanente de los jóvenes trabajadores (Notaro, Quiñones, Supervielle; 2010:10) han sido un puntapié para analizar este aspecto en la presente investigación, pero desde la visión de los propios jóvenes.

Por último, se tuvo en consideración como antecedente el trabajo de **Adriana Marrero: “Buenos, bonitos y baratos. Las expectativas empresariales sobre los jóvenes y la educación en Uruguay” (2004)**. El texto examina (a partir de entrevistas en profundidad a empresarios referentes del mundo del trabajo) cuáles son las expectativas que los principales agentes del mundo del trabajo mantienen respecto de los recursos formativos y actitudinales de los jóvenes a su egreso de la educación media. A partir de dicha información, la autora describe los mecanismos más usuales de selección de mano de obra y sus opacidades, así como la incidencia de factores externos difícilmente perceptibles, pero operantes.

En este sentido, el artículo será de interés para los objetivos que esta investigación que se propone, dado que trabaja en consideración a jóvenes con calificaciones similares a la población objetivo de este estudio y los analiza en consideración al mercado de trabajo. Asimismo, a partir de las entrevistas con los empresarios brinda determinadas pautas en los procesos de selección e inserción laboral que podrán brindar insumos comparables con la perspectiva de dichos jóvenes en relación al mercado de trabajo.

3. JUSTIFICACIÓN

Dado los virajes económicos que han producido constantes cambios en materia laboral, se han generado crecientes incertidumbres en la población juvenil que expresa intenciones de ingresar al mismo.

Se evidencia una sensación de frustración entre los jóvenes que han invertido en obtener mayores calificaciones, pues se encuentran preocupados por el largo tiempo dedicado a obtener altos niveles educativos para el cumplimiento de las aspiraciones relacionadas al mercado de trabajo, el cual finalmente no es valorado de la manera que ellos estiman sería conveniente. (Diez de Medina; 1992: 33). Las dificultades para lidiar con ser calificados y poseer experiencia laboral aumenta la tendencia a encontrar empleos de baja calidad que tampoco aportan al desarrollo de una carrera laboral.

Si bien, como lo advierte Bucheli (2000) a largo plazo y una vez culminado el proceso educativo la obtención de una alta calificación y experiencia laboral previa deviene en puestos de trabajo con niveles de remuneración rentables, el aspecto que hoy preocupa es el inicio de la carrera laboral.

¿Cómo los jóvenes calificados que dedican tiempo al “entrenamiento del saber” podrán comenzar una carrera laboral, y así lograr reunir la experiencia requerida por el mercado, si el inicio de dicho camino se encuentra obstaculizado? Esto no solo dificulta el ingreso a empleos de calidad y por lo tanto de incorporación de experiencia, sino que a su vez atrasa los procesos de mejoría del bienestar individual, de autonomía y construcción de una familia y hogar propio.

La CEPAL advierte la existencia de falta de información en relación al mercado laboral juvenil, particularmente entre las empresas y los jóvenes que lo conforman (CEPAL/OIJ (2003) en: Weller 2007:64). Dicha realidad hace que el proceso de ajuste entre los actores sea ineficiente y prolongado.

En este sentido, a diferencia de otros estudios de corte más cuantitativo que brindan explicaciones y proponen líneas de análisis a través de los números del mercado laboral, esta investigación pretende ser un aporte desde los discursos y la perspectiva de los jóvenes uruguayos calificados. Asimismo, busca ampliar parte de la información acerca de la juventud uruguaya calificada que no se encuentra explicitada en los informes de la Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud.

Se busca generar mayor conocimiento entorno a este segmento poblacional que en pocas oportunidades ha sido abordado (dado que no es el que presenta mayor vulnerabilidad), considerando que en la medida en que se logre involucrar a todos los jóvenes al mercado

laboral de forma eficiente y acorde a sus características se constituirá el trabajo como fuente de integración social, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso social.

Por otra parte, considerando las interrogantes que interesan a la Sociología en relación a la temática de jóvenes y empleo se intenta lograr una mayor comprensión del proceso de inserción laboral (*es decir en la concreción del primer empleo significativo*) y de la forma que tienen los jóvenes de obtener ese primer empleo, el cual por lo general es a través de redes particulares (Notaro, Quiñones, Supervielle; 2010).

Asimismo, se intenta profundizar en otro de los tópicos importantes identificados: la relación que establecen los jóvenes entre el estudio y el trabajo y en las estrategias que ponen en juego para consolidar dicha inserción (Op. cit.). De este modo, se busca obtener insumos que surjan de las vivencias de los mismos jóvenes y permitan acercar la oferta y la demanda laboral; siendo un aporte para conformar la etapa de ingreso al mercado de los jóvenes calificados de forma más eficiente y mejorando el pasaje de la educación al trabajo en su transición hacia el ser adulto.

Finalmente, se pretende congeniar el análisis del ingreso al mercado de trabajo desde diversas sub disciplinas sociológicas: trabajo, economía y juventud, fundamentalmente entre las dos primeras, de forma tal de enriquecer el quehacer científico a partir de la múltiples sub-disciplinas y como resultado generar nuevas líneas de análisis que puedan profundizarse a partir de la conjunción de diversas perspectivas.

4. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y ESTRATEGIA METODOLÓGICA

A partir del marco teórico desarrollado y de los antecedentes revisados y considerados para esta investigación se plantea a continuación el problema de investigación que motiva esta monografía, conformado por sus objetivos y sus preguntas guía de investigación. Asimismo, se desarrolla la estrategia metodológica seleccionada para el cumplimiento de los objetivos.

4.1. Objetivos de la Investigación

4.1.1. Objetivo General

1. Comprender la inserción laboral⁵ desde la perspectiva de los jóvenes uruguayos calificados, que cursan estudios universitarios en las carreras de ciencias económicas, ciencias sociales y comunicación en Montevideo.

4.1.2. Objetivos Específicos

1. Conocer la perspectiva de éstos jóvenes acerca del mercado de trabajo juvenil.
2. Conocer las expectativas y motivaciones que presentan éstos jóvenes en el proceso de búsqueda y concreción de un puesto de trabajo vinculado a sus estudios.
3. Describir el rol del capital social en las estrategias de inserción laboral de dichos jóvenes.
4. Identificar la existencia de otras estrategias de búsqueda de empleo significativo.

4.2. Preguntas Guía de Investigación

El interés de esta monografía es lograr responder a las siguientes preguntas guía:

- ¿Cómo conceptualizan los jóvenes uruguayos calificados, que cursan estudios universitarios en las carreras de ciencias económicas, ciencias sociales y comunicación en Montevideo la inserción laboral?
- ¿Qué elementos intervienen en la inserción laboral de dichos jóvenes calificados?
- ¿Cuáles son las expectativas y motivaciones que presentan para ingresar al mercado de trabajo?

⁵ Inserción laboral entendida tal y como se desarrolló anteriormente, ver: sección 1.2.1

- ¿Qué significado otorgan al empleo?
- ¿Qué rol posee el capital social en sus estrategias de ingreso al mercado de trabajo?
- ¿Cómo éstos jóvenes articulan su perspectiva acerca del mercado de trabajo con las estrategias de inserción laboral que adoptan?

4.3. Abordaje Metodológico

Para el desarrollo y el cumplimiento del objetivo planteado se decidió abordar esta investigación desde una metodología de tipo cualitativa. Dicha elección se debe a la intención de comprender la inserción laboral de jóvenes calificados, desde la perspectiva y vivencia de los propios actores. En este sentido, la metodología cualitativa posee herramientas y técnicas de investigación que permitieron a la investigadora cumplir con tal objetivo.

Por otra parte, se seleccionó esta metodología por la ventaja de su flexibilidad en lo que respecta al desarrollo de la investigación. Dado que el objeto de estudio es un tema que no ha sido abordado desde la perspectiva que se propone y del cual no se conoce mucho, la posibilidad de contar con una metodología que avale un diseño flexible facilitó el desarrollo de este trabajo. El diseño flexible permitió la toma de decisiones durante el curso de la investigación, así como acercarse en forma empática a los jóvenes calificados, buscando conocer la realidad a partir del lenguaje y de un análisis de cada caso. (Beltrán; 1985)

4.4. Técnicas de recolección de datos utilizadas

Para realizar la recolección de datos, a partir de la cual desarrollar el análisis correspondiente a los objetivos de investigación, se seleccionaron según la categorización de Valles (1999) las técnicas **“entrevistas en profundidad estandarizadas no programadas”** y el **“uso de fuentes secundarias”**.

Las entrevistas contaron con una serie de preguntas formuladas en términos familiares para los entrevistados, las cuales referían a los temas centrales de estudio. El guion se efectuó de forma similar para todos los casos, no existiendo una secuencia de preguntas predeterminada, sino que se siguió el ritmo y flujo de la conversación acorde a cada contexto. (Valles, 1999:187)

Esta técnica permitió ordenar los datos en grandes grupos temáticos y explorar otros asuntos de interés adyacentes que se generaron en la interacción con el entrevistado. Asimismo, proporcionó a la investigadora la oportunidad de clarificar y dar seguimiento de

preguntas y respuestas en un contexto más directo, personalizado, flexible y espontáneo. (Op. cit.; p.196)⁶

Por otra parte, se llevo a cabo el análisis de fuentes secundarias, a partir de informes cuyo contenido estuviese vinculado con el objetivo que esta investigación se propone. Dicha técnica consistió en estudiar en forma distinta y posterior datos elaborados por otros investigadores, recabados con el mismo propósito que sostiene la investigación o dirigidos a un asunto diferente (Cea D'Ancona; 1996: 222) permitiendo ahondar en aspectos clave que contribuyeran a profundizar el análisis y así enriquecer el presente trabajo

4.5. Desarrollo del trabajo de campo

En primer lugar, se desarrollaron entrevistas en profundidad a dos informantes calificados en materia de juventud en nuestro país; ambos profesionales con experiencia en programas de formación y trabajo para jóvenes y con incidencia en las políticas públicas hacia una efectiva inserción laboral de los mismos. Dichas entrevistas otorgaron algunos insumos importantes para la conformación del marco teórico utilizado y para el posterior análisis de este tema. Asimismo, brindaron pautas para la construcción del guion de entrevista con los jóvenes calificados.

Posteriormente, se realizaron 27 entrevistas a jóvenes uruguayos calificados que cumpliesen con los siguientes requisitos:

- Ser estudiantes de Ciencias Sociales, Ciencias Económicas o Comunicación tanto en la Universidad de la República (UdelaR) como en las universidades privadas: ORT, Universidad Católica y Universidad de Montevideo
- Estudiar en el departamento de Montevideo.
- Tener entre 20 y 22 años de edad inclusive (considerando que es el rango de edad en que ocurren sus primeros vínculos significativos con el mercado de trabajo)
- Ser estudiante de segundo año o más (dado que el primer año de facultad suele ser un año donde re-cuestionarse la profesión elegida, deviniendo en un cambio de carrera)
- Estar buscando un trabajo vinculado con sus estudios o haber comenzado a trabajar hace menos de seis meses (al momento de la entrevista) en un trabajo vinculado con sus estudios.

La selección de este perfil de entrevistados se realizó buscando obtener una muestra heterogénea entre los jóvenes universitarios que tuvieran similar grado de avance en la carrera

⁶ Encontrará en el Anexo la pauta de entrevista utilizada como las entrevistas transcritas.

y en años de edad. La elección de dichas carreras se realizó teniendo en cuenta los argumentos que se describen a continuación.

En primer lugar, todas las carreras elegidas se encuentran dentro de la oferta estudiantil tanto de la Universidad de la República y de las universidades privadas. Por otra parte, la duración del plan de estudios en todas las carreras es cuatro años promedio. En tercer lugar, se tuvo en cuenta la hipótesis de que las carreras de ciencias sociales, ciencias económicas y comunicación poseen un acceso al mercado diferencial dependiendo de la formación – algunas carreras son más demandadas que otras – y de la universidad a la que asisten; sin embargo, son tres carreras cuya comparación es significativa dada la cercanía en las temáticas de las carreras por corresponder a las ciencias sociales y humanas.

Tal como se estableció anteriormente, para el desarrollo del presente trabajo se utilizó la técnica de análisis de datos secundarios. Se consultaron los dos informes generados a partir de la Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud (ENAJ) del año 2008, realizados por un equipo de investigación a cargo de Verónica Filardo (2010), los cuales fueron publicados con el apoyo del Ministerio de Desarrollo y Seguridad Social, Instituto Nacional de la Juventud (INJU), Programa Infancia Adolescencia y Familia (Infamilia).

Si bien estos documentos poseen ciertas limitantes en relación a la poca información provista acerca de los jóvenes que han alcanzado educación terciaria universitaria, su análisis ayudó a obtener una primera aproximación acerca de la inserción laboral juvenil actual en Uruguay, la cual fue un insumo fundamental para la construcción de preguntas guía de investigación.

Por otro lado, el análisis que brindan los informes, en relación a los jóvenes y su acceso al mercado de trabajo, han permitido identificar temáticas de interés en las cuales profundizar durante las entrevistas en profundidad con los jóvenes calificados, contribuyendo también en la construcción de la pauta de entrevista.

Finalmente, las categorías utilizadas por la ENAJ para identificar los motivos de búsqueda de empleo mencionados por los jóvenes, así como sus mecanismos de acceso al mercado han sido utilizadas en el presente documento, dada su similitud de las respuestas obtenidas.

4.6. Muestreo Teórico

Una vez definida la población a estudiar y el perfil que deberían tener los entrevistados, se procedió a la elaboración del muestreo teórico que guiase la etapa de realización de las entrevistas.

Se seleccionó el método de bola de nieve puesto que permite elegir a determinadas personas que presentan características muy especiales, a las cuales (una vez identificados y con la información disponible), se les pide que ubiquen a otros miembros de la población de

estudio, sea por familiaridad, conocimiento o facilidad de acceso. (Mejía Navarrete, J. en Scribano, A; 2008: 37).

A través de este mecanismo se contactaron a cada una de las personas entrevistadas y teniendo en cuenta que la muestra cualitativa no debe preocuparse por cuántos entrevistados se tiene, sino sobre qué se quiere saber y qué se desea afirmar (Scribano; 2008: 35), una vez que se obtuvo la información necesaria para el posterior análisis se dio fin al trabajo de campo (saturación teórica).

Sin embargo, a lo largo del trabajo de campo, se mantuvo especial atención en el cumplimiento de la heterogeneidad al interior de la muestra (para un posterior análisis más profundo), logrando encontrar representantes para cada cruce entre los atributos de mayor interés: sexo, universidad (pública o privada) y facultad (carrera).

En este sentido, se ha entrevistado un total de 27 personas⁷, 16 mujeres y 11 varones, previendo una mayor representación por parte de las mujeres dado según el último Censo Universitario, de la Universidad de la República (que alberga cerca del 80% de los estudiantes universitarios) el 62,8% de la población son mujeres, mientras que el restante 37,2% son varones⁸.

Del total de entrevistados, 16 personas concurren a la Universidad de la República, siendo 9 mujeres y 7 varones, mientras que las restantes 11 personas (7 mujeres y 4 varones) asisten a alguna de las universidades privadas tenidas en cuenta: ORT, Universidad Católica, Universidad de Montevideo. (Cuadro 1)

Cuadro 1: Total de entrevistados según Universidad y Sexo

		Universidad de la República	Universidades Privadas	Total
Sexo	Mujeres	9	7	16
	Varones	7	4	11
Total		16	11	27

En cuanto a las carreras consideradas para la investigación, se han entrevistado en ambas universidades (públicas y privadas) jóvenes de las Facultades de Ciencias Económicas, Ciencias Sociales y Comunicación. Si bien existen diferencias a la interna de cada facultad en

⁷ Las entrevistas transcritas se encuentran en el Anexo. Se encontrarán un total de 26 entrevistas dado que una de ellas se realizó con dos entrevistados a la vez. (Entrevista 17).

⁸ VI Censo de Estudiantes Universitarios; Universidad de la República. Principales características de los estudiantes de la Universidad de la República, año 2007.

función de la licenciatura que cada entrevistado cursa, para realizar una comparación acorde se efectuará el análisis a nivel de facultades y se referirá a cada licenciatura siempre que se considere necesario.

Dentro de los entrevistados que asisten a la Universidad de la República, 7 son alumnos de la Facultad de Ciencias Económicas, 5 de Ciencias Sociales y 4 de Comunicación. (Cuadro 2) Por su parte, el conjunto de entrevistados de universidades privadas, se divide en 4 personas en Ciencias Económicas, 5 en Comunicación y 1 en Ciencias Sociales. (Cuadro 3).

Cuadro 2: Total de entrevistados de la Universidad de la República, según Carrera y Sexo

		Universidad de la República			Total
		Ciencias Económicas	Ciencias Sociales	Ciencias de la Comunicación	
Sexo	Mujeres	4	3	2	9
	Varones	3	2	2	7
Total		7	5	4	16

Cuadro 3: Total de entrevistados de las Universidades Privadas, según Carrera y Sexo

		Universidades Privadas (ORT, Universidad Católica, Universidad de Montevideo)			Total
		Ciencias Económicas	Ciencias Sociales	Ciencias de la Comunicación	
Sexo	Mujeres	3	1	3	7
	Varones	2	0	2	4
Total		5	1	5	11

Las entrevistas tuvieron lugar entre los meses de mayo y julio del año 2011 y se realizaron en el marco de la investigación del Taller Central de Investigación en Sociología Económica cursado como parte de la Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. En su mayoría se llevaron a cabo en las casas de los entrevistados, a efectos de estar en un lugar cómodo para ellos y de confianza en donde hablar. Aquellas que no pudieron efectuarse en hogares se realizaron en alguna cafetería cercana a su lugar de estudios o de trabajo.

5. LA INSERCIÓN LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE JÓVENES CALIFICADOS

Se presentan a continuación los resultados de la monografía generados en base a la información empírica recabada a través de las entrevistas y complementado con el análisis de datos provenientes de fuentes secundarias. Este capítulo se encuentra dividido en tres secciones las cuales pretenden dar respuesta a los objetivos de investigación establecidos.

En primer lugar, se conocerá la perspectiva de los jóvenes calificados acerca del mercado de trabajo y sus implicancias en la inserción laboral. Allí se plasma de forma más descriptiva la visión de los entrevistados en relación al exigente proceso de ingreso a dicho mercado, destacando los requisitos de formación y calificación, experiencia laboral previa y habilidades comportamentales. Asimismo, se atenderá a otros aspectos que condicionan la inserción laboral significativa de estos jóvenes, vinculadas a la carrera universitaria que posee diversa demanda de mano de obra disponible y a las condiciones de empleo que los jóvenes deberán enfrentar.

En la segunda sección se trabajará en relación al por qué y para qué los jóvenes calificados manifiestan intenciones ingresar al mercado de trabajo en busca de un empleo significativo. En este marco, se analizarán también las estrategias de ingreso asociadas (mecanismos universalistas y particularistas) haciendo especial hincapié en el rol del capital social, el cual se extiende más allá de los mecanismos seleccionados por los jóvenes.

Finalmente, en la tercera sección se propondrán algunos cambios que el mercado de trabajo debería incorporar, los cuales surgen de los discursos de los propios jóvenes, a partir de las conclusiones arribadas en las dos primeras secciones. Éstas apuntan a mejoras que faciliten la inserción laboral juvenil y acompañen especialmente la construcción del perfil “estudiante – trabajador”.

En términos generales, se identifica una visión similar y un discurso uniforme por parte de los entrevistados en relación a los ejes de análisis mencionados, no distinguiéndose diferencias entre varones y mujeres, ni entre sus edades.

Cabe destacar que las principales diferencias se han hallado entre carreras universitarias en relación a algunas de las exigencias que presenta el mercado para su ingreso y a la demanda laboral disponible que condiciona la inserción. Asimismo, se han encontrado comportamientos disímiles entre los estudiantes de las universidades privadas y de la Universidad de la República en el uso y selección de mecanismos de inserción laboral, particularmente en la utilización del capital social.

5.1. El mercado de trabajo según los jóvenes calificados y sus implicancias en la inserción laboral

La inserción laboral de los jóvenes es uno de los elementos clave para pasar a la vida adulta. Si bien existe una sensación de “conformismo” y “bienestar” por parte de la sociedad en materia laboral, las condiciones del mercado laboral juvenil continúan siendo un tanto complejas⁹, por lo que se mantiene la dificultad que los jóvenes poseen para ingresar al mercado de trabajo.

Actualmente, dicho proceso ha perdido cierta “linealidad” que solía tener, la cual consistía en el pasaje directo del sistema educativo al mercado laboral. La desestandarización de las trayectorias laborales juveniles (Longo (s/f) en: Jacinto et. al. 2010: 260) se ha visualizado en el conjunto de estudiantes que esta investigación pretende abordar, dadas las diversas formas de configurar la inserción laboral que presentan. Se han encontrado jóvenes que pasan de períodos de inactividad, a períodos de desempleo, de empleo e inactividad nuevamente, previo a encontrar un empleo significativo en el cual establecerse.

En este sentido y de acuerdo a las vivencias expresadas por los jóvenes entrevistados, el inicio de su trayectoria laboral se encuentra condicionado por los exigentes requisitos que presenta el mercado laboral en la etapa de ingreso. Dichas exigencias fueron analizadas a partir de lo manifestado por los estudiantes entrevistados y se analizan a continuación.

5.1.1. El exigente ingreso al mercado de trabajo

“Lo que me parece es que es un poco complicado para algunas personas ingresar; piden como muchos requisitos”. (Varón, estudiante de Comunicación, UdelaR).

A partir de las entrevistas con los distintos jóvenes calificados acerca del mercado de trabajo se observa que, en su gran mayoría, perciben que el proceso de ingreso al mercado de trabajo se caracteriza por tener que hacer frente a una serie de requisitos *exigentes*.

A efectos de obtener una imagen concreta de cómo se les presenta a los entrevistados el mercado laboral, se ha buscado profundizar en cuáles son las exigencias del mercado para la

⁹ Según los datos analizados, a lo largo de los últimos seis años, luego de la recuperación de la crisis económica que enfrentó Uruguay, el mercado de trabajo ha presentado uno de sus mejores momentos, alcanzando valores históricos en sus tasas de actividad, empleo y desempleo. Entre los años 2006 y 2011 las tasas de actividad y empleo registraron subas entorno de tres y seis puntos porcentuales respectivamente, ubicándose en 2011 en 63,9% la actividad y en 60,1% el empleo. El sostenido dinamismo del mercado de trabajo también determinó una caída progresiva de la tasa de desempleo de cinco puntos porcentuales en los últimos seis años; situándose en 2011 en un 6,0% respecto de un 10,9% en el año 2006. (Fuente: Instituto Nacional de Estadística).

Sin embargo, las condiciones del mercado laboral juvenil continúan siendo un tanto complejas. A pesar de los positivos valores generales del mercado de trabajo, las tasas de desempleo juvenil continúan presentando valores altos. Mientras la desocupación general de Uruguay se situó en 2011 en 6%, este valor se ubicó más de once puntos porcentuales por encima para personas menores de 25 años, registrando un valor de 17,8%.

incorporación de estos jóvenes. A partir de la información obtenida, se ha identificado que el mercado de trabajo exige a los jóvenes poseer cierto desarrollo en materia de competencias¹⁰.

Por una parte, los jóvenes entienden que se les solicita poseer ciertos avances vinculados a la calificación y a la formación, los cuales quedan comprendidos en el eje del “*saber*”. Asimismo, se les exige poseer tanto experiencia laboral previa, que de cuenta de cierto desarrollo de comportamientos y actitudes necesarias para un mejor desempeño en futuras tareas; como algunas características comportamentales que permitan dar cuenta de un trabajador mejor preparado. Estos últimos elementos quedan comprendidos en un segundo eje del “*saber ser*” y “*saber actuar*”.

En este sentido, se analizarán a continuación dichos ejes: “saber” (formación) y “saber ser y saber actuar” (experiencia laboral previa y habilidades comportamentales)¹¹. Cada uno será tratado en forma separada, destacando en caso correspondiente las diferencias encontradas entre las carreras universitarias consideradas.

5.1.1.1. Calificado y algo más

La importancia del “saber”

El mercado de trabajo al que están vinculados los entrevistados posee requisitos expuestos asociados a ser calificado. En este sentido, les exige una doble condición: poseer determinado capital humano – conjunto de conocimientos y habilidades adquiridos por un individuo a lo largo de su vida – (Monteiro Leite; 1996:55) y una cantidad de años de estudio suficientes para encontrarse dentro de la categoría “calificado superior” – individuos ya sea con formación terciaria ya sea universitaria o no – (Diez de Medina; 2001)

Partiendo de lo antes mencionado y según lo recabado en las entrevistas, los jóvenes manifiestan que el mercado les solicita ser calificados, de acuerdo a las dos definiciones arriba mencionadas.

Por un lado, identifican como requisito de ingreso el poseer una “calificación superior”, (exigencia que ya cumplen por el simple hecho de ser estudiantes universitarios); sin embargo, por otro lado, consideran que el mercado pretende que dicha calificación sea continuada con estudios de posgrado y especializaciones que, al finalizar la educación terciaria, sean un elemento que diferencie a cada joven del resto:

¹⁰ Tal como se ha establecido en la sección 1.3 del presente informe, la noción de competencia no sólo está asociada a saber acerca de” (conocimientos técnicos y específicos) sino también “saber ser” (vinculados a rasgos de la personalidad y el carácter) y “saber actuar” (asociado a la toma de decisiones e intervención oportuna) (Carrillo e Irazo; 2003: 202)

¹¹ Dichos requisitos de ingreso (sin la agrupación en dos ejes) surgen de la coincidencia con lo que los empleadores buscan a la hora de seleccionar jóvenes para ocupar un puesto de trabajo, según lo establecido por la investigación realizada por Adriana Marrero, basada en las expectativas empresariales sobre los jóvenes en Uruguay (Marrero; 2004).

“Me parece, por ejemplo, que cuando vas a contratar a una persona obviamente es importante como le fue a nivel académico (...) Lo que pasa que hoy en día es tan competitivo todo y los títulos son tan importantes que preciso tener un posgrado” (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, UdelaR)

“Tener un título ya cambia todo. Ahora ya con ser licenciado capaz que no te sirve y tenés que hacer un posgrado.” (Varón, estudiante de Ciencias Sociales, UdelaR)

Por otro lado, el mercado no solo solicita la educación formal, sino que todo conocimiento que contribuya a un mejor desempeño del puesto de trabajo y amplíe el conjunto de “conocimientos y habilidades” es bien valorado. En este sentido, todos los jóvenes destacan la importancia que tiene el manejo de herramientas informáticas e idiomas (particularmente del inglés), así como otros conocimientos específicos (estadísticos, diseño, fotografía, entre otros) según el área de formación de la que se trate.

Al indagar en cada una de las carreras universitarias consideradas, los estudiantes de comunicación, particularmente de la Universidad de la República, son quienes destacan la necesidad de mostrar conocimientos múltiples en pequeñas áreas propias de la comunicación, para facilitar el acceso a un puesto de trabajo vinculado a sus estudios. Ellos entienden que es un requisito la realización de pequeños cursos extra universitarios, en los que hayan aprendido otras herramientas tales como fotografía, edición, diseño, entre otros. Así lo expresaba uno de los entrevistados:

“Siempre que se pide un profesional...que sea muy técnico, que sepa bastante. Que sepa un poquito editar, sacar fotos, redactar, eso es muy importante.” (Varón, estudiante de Comunicación, UdelaR)

Esta identificación del comportamiento del mercado por parte de los estudiantes de comunicación de la UdelaR, puede deberse al escaso enfoque práctico que la carrera posee en dicha universidad, en comparación con sus pares en las universidades privadas. De forma similar se manifestaba uno de los alumnos de la UdelaR en relación al mercado de trabajo:

“Y es apretado todo, tenés que rebuscarte, meter otros cursos lo veo complicado, veo que el sistema no tiene un título muy fuerte, es complicado” (Varón, estudiante de Comunicación, UdelaR)

En lo que refiere a las demás carreras y universidades, los estudiantes de ciencias sociales, tanto de la Universidad de la República como de las universidades privadas, entienden que contar con formación universitaria y dedicar tiempo al estudio para lograr el título universitario es una herramienta que abrirá puertas a futuro. Ellos perciben la existencia de puestos de trabajo en los cuales solicitan jóvenes egresados (sociólogos, trabajadores sociales, politólogos o incluso licenciados en desarrollo), particularmente en el sector público, y por lo tanto es de gran importancia contar con el título universitario.

"Y yo creo que terminar los estudios pesa bastante, porque en muchos trabajos piden egresados y cada vez necesitás más títulos y cosas para encontrar un buen trabajo..." (Mujer, estudiante de Ciencias Sociales, Udelar)

"Si hay trabajo pero en realidad para recibidos, hoy en día con este gobierno se han preocupado bastante...Y para licenciados en sociología hay un montón, como para asistentes sociales que es el que más hay." (Mujer, estudiante de Ciencias Sociales, Universidad Católica)

Finalmente, los estudiantes de ciencias económicas también expresan la necesidad que transmite el mercado de contar tanto con formación universitaria, como con otros cursos que avalen sus habilidades y conocimientos para efectivizar la inserción laboral. Consideran que el mercado ofrece puestos de trabajo vinculados a su carrera y para concretar el ingreso es importante tanto ser buen estudiante como poseer conocimientos de idiomas e informática.

Si bien, como se ha indicado, la calificación es destacada como un requisito del mercado para todos los jóvenes considerados en la investigación, el tiempo y la dedicación al cultivo de la misma se ve condicionado por la forma en que se presenta el mercado de trabajo para sus futuras profesiones.

A partir de lo antedicho, se identifican dos polos de acción por parte de los estudiantes, en función del rol que posee la calificación en su proceso de inserción laboral. Por un lado, hay quienes se enfrentan a la necesidad de finalizar rápidamente sus estudios y contar con un título universitario que le permita incorporarse a un empleo significativo¹² (el caso de los estudiantes de ciencias sociales). Por otro lado, están aquellos que pueden ingresar con más facilidad el mercado laboral para generar experiencia (pues el mercado ofrece estas posibilidades) y por lo tanto podrán retrasar el tiempo de egreso de la universidad (el caso de los estudiantes de ciencias económicas y en menor medida los estudiantes de comunicación).

De cualquier manera, a lo largo de las tres carreras analizadas, queda clara la importancia asignada a la formación y a la calificación (al "saber") para acceder a un puesto de trabajo, dado que este se conforma como un requisito exigido por los empleadores.

A la luz de estos datos, observamos que la inserción laboral no se encuentra vinculada de forma lineal con el sistema educativo. De hecho, es muy difícil encontrar un empleo al egresar de la universidad si no se han tenido contactos previos con el mundo del trabajo. Tal como lo establece Jacinto et. al. (2010) la ilusión meritocrática pierde fuerza, y por tanto obtener excelentes notas no asegura el éxito en la inserción laboral. En este sentido, el mercado de trabajo aparecen otros factores que cobran especial importancia, los cuales se desarrollan a continuación.

¹²"Significativo", es decir que tenga relación con la profesión y/o los estudios.

5.1.1.2. “Saber ser” y “Saber actuar”

La importancia de la experiencia

Otro de los requisitos solicitados por el mercado para el ingreso de los jóvenes calificados se vincula a la experiencia laboral previa que éstos posean. Según los entrevistados, contar con experiencia laboral previa es un elemento valorado por las empresas en su proceso por concretar la inserción laboral.

La experiencia laboral previa es una herramienta que avala el desarrollo de determinados comportamientos y actitudes necesarios para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo. En este sentido, la persona que presente antecedentes laborales será mejor considerado en el proceso de selección, dado que presenta elementos que dan cuenta de su “saber ser”.

Teniendo en cuenta este requisito en conjunto con la formación es posible indicar acerca de la generación de un sesgo (que es percibido por los jóvenes) hacia la demanda de dos tipos de habilidades: la educación y la experiencia laboral. El crecimiento de la valoración de esta última estaría perjudicando a quienes buscan insertarse en el mercado de trabajo (Bucheli, 2006:18).

En este sentido, a partir de los discursos de los jóvenes entrevistados se concluye que el requisito de la experiencia laboral previa (en conjunto con el de la formación) es un elemento que dificulta la construcción de la figura de “estudiante-trabajador”. Esto ocurre puesto que los jóvenes manifiestan tener que elegir, en ocasiones, una opción en detrimento de la otra, dado que ambas actividades requieren de una dedicación horaria que comúnmente suele coincidir. En este sentido, los jóvenes que optan por desempeñarse en un puesto de trabajo suelen relegar parte de la currícula universitaria y de lo contrario, quienes deciden únicamente estudiar, para cumplir con los horarios y materias de la universidad, pierden la posibilidad de desarrollar la experiencia laboral que se les solicita.

Asimismo, aclaran que esto es vivido como de forma contradictoria, puesto que dada su edad se torna imposible contar con la experiencia laboral previa que se les solicita:

“A veces lo veo medio raro, no se si es hipócrita la palabra. Pero es como que sos joven y te piden que tengas experiencia laboral; ¿y cómo vas a tener experiencia laboral si tenés 20 años? Entonces veo eso como un tire y un afloje que juegan con eso y me parece que a todos nos limita un poco a la hora de presentarnos a un trabajo.” (Mujer, estudiante de Ciencias Sociales, Universidad Católica)

En este sentido, dicho sesgo de la demanda del mercado (las empresas) hacia los dos tipos de calificación, da cuenta de la existencia de la hipótesis de “double skill bias” (sesgo provocado por dos habilidades), tratada por Paul Ryan (2000) para diversas economías de Europa y Estados Unidos, pero que podría ajustarse al mercado laboral juvenil uruguayo.

El por qué la experiencia laboral se ha tornado un elemento tan requerido junto con la educación, se explica por los cambios ocurridos en la actividad productiva. El modelo productivo se ha articulado cada vez más con la actividad intelectual, consumiendo y produciendo conocimiento (Tedesco (1992) en: Marrero, 2004: 2). En este sentido, se han modificado las trayectorias curriculares y la suerte laboral y académica posterior de los jóvenes, hacia la conformación del “estudiante-trabajador” que logra reunir ambos requisitos para un adecuado ingreso al mercado laboral. (Marrero, 2004: 2).

De este modo, y a pesar del sesgo que se genera, los jóvenes entrevistados expresan y entienden la importancia de contar con una experiencia laboral mientras se está estudiando, pues es parte implícita de cuánto valdrá a futuro dicha persona en el mercado:

“En la carrera de contador es importantísimo tener una experiencia, porque por más que aprendas cosas, para valerte después en el trabajo, si vos no tenés las cosas prácticas no sirve.” (Varón, estudiante de Ciencias Económicas, Universidad de Montevideo)

“En el caso de comunicación me parece que vale más la experiencia porque es lo que se pide, porque hoy en día te piden tener más experiencia y en realidad no le importa tanto el estudio.” (Varón, estudiante de Comunicación, Universidad ORT)

“...para lo que estoy haciendo a veces, que son las encuestas y eso, la mayoría te piden que hayas hecho antes y ya es más fácil. Si decís que hiciste un par capaz que te llaman, pero si no sé, mandas un CV ponele y no tenés nada, ahí capaz que se complica más conseguir algo.” (Mujer; estudiante de Ciencias Sociales, UdelaR)

A pesar de que, como se ha destacado anteriormente, se pueden encontrar diferencias entre los jóvenes entrevistados de las tres carreras acerca de cómo configuran su ingreso al mercado de trabajo, el cual se encuentra condicionado por la demanda de empleo disponible y por las condiciones del mismo; resulta relevante que no se han hallado diferencias por sexo, universidad o carrera universitaria, entorno a la importancia de la experiencia laboral previa.

En términos generales, todos los jóvenes comprenden que una inserción laboral significativa requiere de experiencia laboral previa. Es por ello que todos los entrevistados o bien se han vinculado a un puesto de trabajo asociado a sus estudios (concretando por lo tanto la inserción laboral significativa), o se encuentran buscando un trabajo que permita obtener dicha experiencia, aún mientras desempeñan tareas en empleos formales o informales pero que nada tienen que ver con sus carreras universitarias.

Las habilidades comportamentales

Finalmente, el tercero de los requisitos solicitados por el mercado laboral se encuentra vinculado a las habilidades comportamentales que den cuenta del “saber ser” y “saber actuar” de la persona y por tanto contribuyan a un correcto desempeño del puesto de trabajo.

Muchos de los jóvenes identifican que parte de las solicitudes a la hora de presentarse a un puesto de trabajo están asociadas a la responsabilidad, las habilidades comunicacionales, al cumplimiento del horario, la predisposición y proactividad, entre otras características requeridas.

Los jóvenes que han vivido experiencias más cercanas a este tipo de solicitudes son aquellos que tienen o han tenido un contacto con el mundo laboral (es decir, aquellos que poseen experiencia laboral previa, ya sea vinculada o no a sus estudios). Ello no es aleatorio, si se tiene en cuenta que dichas habilidades se adquieren a partir de las relaciones sociales, en ámbitos de interacción como el trabajo (Monteiro Leite; 1996:58).

Los jóvenes que poseen cierta experiencia laboral ante la pregunta “¿qué características se valoran en su área de formación para acceder a un empleo, además de los estudios?”, se expresaban de esta forma:

“La persona. Características que no sea un mal educado, que se lleve con la gente, me parece que es fundamental. Respetuosa, que sepa llevarse con la gente, que sea sociable. Que sea organizada, responsable...” (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, Universidad ORT)

“Trabajar en equipo. Acá me hicieron bastante hincapié en eso de trabajar en equipo y la seguridad”. (Varón, estudiante de Ciencias Económicas, Universidad ORT)

“La buena presencia, que sepas hablar, comunicarte, que seas clara.” (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, Universidad de Montevideo)

Por otra parte, al analizar por carreras universitarias, los entrevistados que más destacan el valor otorgado al comportamiento son los estudiantes de comunicación. A priori, esto puede deberse a que gran parte de las tareas vinculadas a esta profesión están estrechamente relacionadas al desarrollo de ciertas habilidades comportamentales, como ser poseer una buena comunicación y un adecuado relacionamiento interpersonal. Asimismo, se encuentra asociado a la importancia que le otorgan los estudiantes de comunicación a la exigencia de poseer antecedentes laborales (espacio donde se desarrollan actitudes y comportamientos).

Considerando lo anteriormente dicho y tal como se mencionó en las primeras secciones de la monografía, es posible destacar que las transformaciones del mundo del trabajo han conformado un mercado donde se requiere no solo el “saber acerca de” sino “saber ser”. Es decir, adquirir capacidades para enfrentar tareas más allá de lo prescripto, de gestionar situaciones imprevistas y de desarrollar comportamientos acordes a lo que se espera del rol a desempeñar.

No sólo es importante que los jóvenes posean la educación y la experiencia laboral solicitadas, sino que se ha tomado relevante la forma de ser y desempeñarse en el rol asignado. Así se expresan estudiantes de comunicación ante esta temática:

“Una cosa que me doy cuenta, que me la recalcan todo el día en el trabajo es el tema de ser extrovertido. (...) Siempre estar dispuesto a trabajar más y también bueno la actitud respecto a tus compañeros de trabajo, o interesarte en el tema de la empresa” (Mujer, estudiante de Comunicación, Universidad de Montevideo)

“Y pienso también en la parte de comunicación la personalidad es súper importante, más allá de los estudios y lo que hayas hecho (...) como que se necesitan personalidades emprendedoras, más de meterle para adelante...” (Varón, estudiante de Comunicación, Udelar)

En este sentido, el mercado no solo exige a los jóvenes la calificación entendida como acumulación de saberes y años dedicados a la formación y calificación, sino que enfatiza en un concepto más integral. Requiere trabajadores preparados desde un enfoque de competencias, el cual hace referencia a la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto (Reis, 1994 en: Mertens; 1996).

Apunta a la conformación de sujetos ampliados, donde dicha “capacidad real” no solo se conforme a partir de la formación que posean los individuos, sino que se asocie a otros saberes basados en relaciones sociales y vinculados a la capacidad adquirida de dominio o conducción de situaciones imprevistas (Monteiro Leite; 1996:58 - 59). Asimismo, incluye otros comportamientos y actitudes que promuevan su desempeño laboral, tales como: la incitativa, la autonomía, las habilidades de liderazgo, comunicación y relacionamiento interpersonal, etc.

Lo actitudinal se ha vuelto un elemento muy importante puesto que refleja, también, el vínculo que los jóvenes tienen con el trabajo. Considerando que viven en un mundo líquido donde la cultura es transitar constantemente la inmediatez, el desarrollo y promoción de actitudes vinculadas a lo laboral corren el peligro de no lograr consolidarse.

En síntesis, a partir de las declaraciones de los jóvenes calificados considerados para esta investigación, es posible concluir que ellos conocen y tienen en cuenta todas las exigencias establecidas por el mercado para lograr una efectiva inserción laboral. No se han encontrado diferencias entre varones y mujeres, ni por universidad o carrera universitaria; todos los jóvenes ven la misma fotografía del mercado laboral. Destacan la importancia de contar con todos los conocimientos requeridos (además de la formación universitaria), contemplan el destacado rol que posee la experiencia laboral previa y se preocupan por manifestar la posesión de las habilidades comportamentales que se requieran en el puesto al que deseen acceder.

Sin embargo, conocer la forma en que el mercado laboral se les presenta y prepararse para ello no es un elemento suficiente para conformar la inserción laboral. Entre sus discursos

aparecen otros elementos a los que dichos estudiantes deben hacer frente cuando pretenden obtener un empleo significativo, los cuales se desarrollan a continuación.

5.1.2. Otros aspectos que condicionan la inserción laboral

A lo largo del curso de la investigación se ha podido identificar que la inserción laboral significativa de los jóvenes calificados está también condicionada otros dos aspectos que se deberán tener en cuenta.

El primero es la carrera universitaria que la persona se encuentre cursando, puesto que la demanda de trabajo existente difiere entre carreras. Y el segundo, refiere a las condiciones de empleo a las que a las que se enfrentan los estudiantes, las cuales pueden resultar en un elemento (des)motivador para continuar o no en el mercado de trabajo. Ambos elementos se analizan a continuación.

5.1.2.1. La demanda laboral según la carrera universitaria

De acuerdo con la opinión de los entrevistados, los estudiantes de ciencias económicas conforman inserciones laborales con éxito precoz, donde el tiempo de precariedad es reducido y la posición laboral que encuentran es más formal y calificada en relación al resto. (Casal et. al.; 2006). En el otro extremo, los estudiantes de ciencias sociales son los que encuentran mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral. Ellos construyen trayectorias laborales de aproximación sucesiva, en las cuales mezclan situaciones de estudio-trabajo de tiempo de precariedad pero también de expectativas a futuro (Op. cit.; 2006).

La diferencia entre estos dos casos, podría estar dada por la demanda laboral existente para estudiantes de dichas carreras. Para todos los entrevistados es fácil identificar a los estudiantes de ciencias económicas como aquellos que poseen una demanda de puestos de trabajo más “sólida”; su acceso al mercado de trabajo es más fácil en comparación con sus pares de comunicación y ciencias sociales, lo que abre un campo mayor de oportunidades de empleo y de éxito inicial aparente.

Según sus discursos, existen muchos puestos de trabajo asociados a la formación en ciencias económicas, donde se requieren personas con conocimientos administrativos – contables en los que dichos estudiantes puedan iniciarse y desarrollarse laboralmente.

*“Si o sea me parece que sí, para contador, administrador, para esas carreras hay pila de trabajo. Lo veo porque estoy suscripta a páginas y me llegan todo el día llamados para eso.”
(Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, Universidad de Montevideo)*

“Depende mucho de la carrera. Por ejemplo, para contador es mucho más fácil conseguir trabajo. Obviamente hay contadores que se reciben y no tienen trabajo. Pero es más fácil,

capaz que abogado también. Porque son carreras tradicionales o están más desarrolladas. Un contador necesitan todas las empresas, pero no sé me pongo a pensar en otras carreras, no sé, psicología y no sé si tienen la misma inserción laboral.” (Mujer, estudiante de Comunicación, Universidad de Montevideo)

En otro orden, los estudiantes de ciencias sociales considerados en la investigación son los que encuentran más dificultades para concretar un ingreso estable al mercado laboral (como el que experimentan sus pares de ciencias económicas). La mayoría de los jóvenes de ciencias sociales entrevistados se encontraban buscando trabajo vinculado a sus estudios, durante un periodo de varios meses, en el cual realizaban tareas en trabajos zafrales informales de pocas horas, que en algunos casos se vinculaban a sus estudios (como ser la realización de encuestas) y en otros no.

Finalmente, en una situación intermedia a estos dos casos se encuentran quienes estudian comunicación. A partir de lo manifestado por los entrevistados, se observa que su capacidad de éxito en la inserción laboral parece estar ligada a otros dos factores más allá de disponibilidad de puestos de trabajo en el mercado laboral. En concreto, surgen la universidad a la que asisten (si es pública o privada) y los lazos que se generan a partir de ésta (capital social)¹³.

Los estudiantes de ciencias de la comunicación, especialmente de las universidades privadas, perciben como difícil el ingreso al mercado de trabajo, pero “*si buscás trabajo, encontrás*”. Éstos se encuentran proclives a la realización de pasantías, como forma de iniciar su inserción laboral, a las cuales en mayor medida forman parte del plan de estudios de la carrera.

5.1.2.2. Las condiciones de empleo¹⁴

La inserción laboral de estos jóvenes no se configura únicamente por los puestos de trabajos vinculados a sus estudios que encuentren disponibles, sino que continúa al analizar condiciones de empleo a las que deben enfrentarse, las cuales podrán hacer más débil la permanencia en un empleo.

Si bien muchos de los jóvenes calificados entrevistados han obtenido un puesto de trabajo vinculado a sus estudios, ello no asegura un adecuado y exitoso proceso de inserción laboral. Lo anterior se refleja en que son varios los jóvenes que hacen hincapié en las condiciones de

¹³ Este tema se tratará con un mayor detalle en la sección 5.2.2 del presente documento.

¹⁴ Las condiciones de empleo engloban principalmente el sistema de determinación del salario, el tipo de contrato, el turno y la carga horaria. Además, incluyen aspectos de estabilidad y seguridad en el empleo, como así también las características del mercado laboral, la sindicalización y la existencia de convenios colectivos. Resumiendo, esta dimensión abarca los aspectos reguladores de la situación del trabajador, el modo en que está unido a ese puesto y cómo se relaciona con la empresa. Asimismo, bajo esta clasificación asumimos lo concerniente a la carrera o trayectoria laboral: vías de ascenso, oportunidades de movilidad dentro de una misma organización (ascenso y/o específicas a perfil/formación), oportunidades de movilidad en el mercado de trabajo. (Niño, S; 2012:88)

empleo a las que han tenido que enfrentarse, como un elemento desmotivador en el exigente proceso de ingreso al mercado de trabajo.

Los puestos a los que han podido acceder estos jóvenes en general poseen las siguientes características: poseen un horario de trabajo extenso (ocho horas), con regímenes poco flexibles (lo cual compite con el desarrollo de las actividades estudiantiles) y/o presentan niveles de remuneración bajos, condición que no permite obtener grados de independencia o de autonomía significativos.

“Los trabajos que hay no te van a pagar mucho y te van a demandar bastante (...) Te piden trabajar pila de horas y en los trabajos que te aceptan, te explotan. Porque saben que capaz que es lo único que encontrás y entonces trabajas abundantes horas y no te pagan tanto...” (Mujer, estudiante de Ciencias Sociales, UdelaR)

“Creo que hay de todo, hay trabajos – al menos por lo que dicen – que te explotan por ser estudiante, los hacen trabajar más horas...” (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, UdelaR)

Sin embargo, a pesar de comprender que en el proceso de su inserción laboral el mercado ofrece condiciones de empleo desfavorables para su situación de estudiantes, los jóvenes igualmente valoran la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo vinculado a sus estudios. Aprecian de forma positiva la posibilidad de desarrollo y la conformación de una experiencia laboral (que como se vio el mercado mismo solicita), y por tanto caracterizan dicha oportunidad como una forma de pago. De esta forma lo expresaban algunos entrevistados:

“Yo siento que hay empresas o determinados lugares que apuntan a eso: ‘los que quieren trabajar que arrancan de cero, bueno vengan a trabajar acá que les pagamos con experiencia’, como quien dice (...) La remuneración nunca va a ser muy alta porque te terminan pagando con experiencia.” (Varón, estudiante de Ciencias Económicas, UdelaR).

Esta lógica de “trueque” que se genera entre los estudiantes universitarios y las empresas, mediante la cual los primeros trabajan a cambio del espacio y la “oportunidad” que les otorgan las empresas, a un bajo costo salarial, atrasa los procesos de autonomía y emancipación de los jóvenes.

Asimismo, las condiciones de empleo mencionadas anteriormente dificultan la convivencia entre la vida educativa y laboral, y por ende obstaculizan la construcción de la figura de “estudiante-trabajador”.

Tal como lo menciona Marisa Bucheli (2006) la juventud estaba asociada con el período de culminación de la vida estudiantil y el comienzo del trabajo, que significaba para muchos el ingreso al mercado laboral. Hoy este esquema se ha modificado, la figura del joven “estudiante-trabajador”, especialmente dentro de los estudiantes universitarios, se encuentra a la orden del día y las características de trabajo que propone el mercado entorpecen parte del desarrollo de este perfil.

En este marco, el mercado de trabajo no evidencia signos de adaptación de su propuesta a la población juvenil calificada, en particular al nuevo perfil “estudiante-trabajador”. Tal como lo establecen Notaro, Quiñones y Supervielle (2010) el mercado no dispone de regulaciones necesarias que incentiven la formación permanente de jóvenes trabajadores. Por lo tanto, es posible dar cuenta que la inserción laboral significativa de estos jóvenes se logra únicamente si ellos consiguen adaptarse a las condiciones de empleo mencionadas.

En relación a esto, la población entrevistada manifiesta que la forma de alcanzarlo es “empezando de abajo” y “comprando derecho de piso”. Esto implica hacer frente a las condiciones anteriormente mencionadas y desempeñar actividades menos desafiantes y menos relacionadas a su formación, durante cierto período:

“Y comprando mucho derecho de piso, laburando mucho. Que vas a tener que romperte el lomo para destacarte (...), los laburos al principio van a ser bastante difícil, te van a tirar lo que la gente no va a querer hacer te lo van a tirar a vos. Y ahí tenés que estar vos calladito la boca y hacerlo. Al principio sí.” (Varón, estudiante de Comunicación, Universidad ORT)

“Yo creo que cuando sos estudiante, te van a tirar al principio un poco con las tareas que otros no quieren hacer, yo tengo esa teoría.” (Mujer, estudiante de Ciencias Sociales, UdelAR)

Es decir que, estos jóvenes, porque son los de menor edad y no poseen experiencia laboral vinculada a sus estudios (sino que buscan constituirla), deben atravesar por un período de iniciación en sus puestos de trabajo que resulta necesario para conformar una exitosa inserción laboral significativa.

En síntesis, las condiciones de empleo a las que se enfrentan los estudiantes entrevistados (carga horaria extensa, escasa flexibilidad y baja remuneración) son otro elemento que interviene y condiciona la inserción en el mercado de trabajo. Éstas son un elemento que dificulta la construcción del perfil “estudiante – trabajador” que intentan definir los jóvenes, a la vez que retrasan sus procesos de autonomía y emancipación.

Sin embargo, los entrevistados expresan y entienden que necesariamente deben atravesar tales condiciones, para adaptarse a los requerimientos del mercado de trabajo y así lograr avanzar en materia laboral.

En resumen, el acceso a empleos significativos está determinado no solo por el cumplimiento de las exigencias de ingreso al mercado de trabajo, sino por la capacidad de hacer frente a las condiciones de empleo, que particularmente entorpecen el desarrollo del perfil de “estudiante-trabajador”, y por la carrera universitaria que los jóvenes se encuentren cursando, dado que la disponibilidad de puestos de trabajos no es para todos la misma.

5.2. Motivaciones para el ingreso al mercado y sus estrategias asociadas

A partir de las respuestas obtenidas acerca de cómo perciben los jóvenes el mercado laboral, la investigación buscó dar respuesta a por qué los estudiantes considerados tienen interés en ingresar a trabajar y cuáles son las formas de acceso elegidas y más utilizadas. A continuación se pretende dar respuesta a dichas interrogantes.

5.2.1. ¿Por qué y para qué empezar a trabajar?

En el marco de la población que esta investigación se propuso explorar, la pregunta formulada en el título obtiene dos respuestas bien claras, que pueden resumirse en las siguientes categorías: “aprendizaje y experiencia” e “independencia”. Ambas categorías fueron obtenidas del Segundo Informe de la Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud (ENAJ) del año 2008, por su coincidencia con los argumentos recabados¹⁵.

Según el informe, los jóvenes de entre 20 y 24 años que poseen nivel educativo terciario y se encuentran en el tercil de ingreso más alto presentan el logro de independencia y la realización de una actividad laboral para obtener un aprendizaje o experiencia (Filardo et. al.; 2010:239) entre sus argumentos más fuertes, para el ingreso al mercado

5.2.1.1. Aprendizaje y experiencia

En primer lugar, los jóvenes calificados expresan que la búsqueda y concreción de un espacio en el cual aplicar los conocimientos teóricos obtenidos en la universidad y donde desarrollar la experiencia laboral requerida por el mercado es uno de los motivos más sobresalientes para ingresar a un puesto de trabajo.

“El motivo principal es porque quería ganar experiencia (...) Me parece que la carrera en la pública es re poco llevada a lo práctico. O sea, hablamos mucho de lo teórico, de conceptos y ta. En realidad como que al final nunca bajás a tierra nada, y la única manera de bajarlo es laburando.” (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, UdelaR)

¹⁵El informe destaca también otros tres motivos para incorporarse al mercado de los adolescentes y jóvenes uruguayos de todos los niveles educativos: sostener/apoyar al hogar; relacionamiento/reconocimiento; otras razones; que no fueron considerados en esta monografía, por no presentar puntos de encuentro con lo recabado en las entrevistas realizadas.



038543

"En realidad porque quiero empezar a aplicar todo lo que aprendí y ver realmente. Yo ya sé lo que hace un Sociólogo pero quiero estar con la gente, con el equipo, trabajar, pensar, quiero incidir, tengo esas ganas." (Mujer, estudiante de Ciencias Sociales, Universidad Católica)

"Para agarrar experiencia, porque siento que no podés recibirte sin haber trabajado porque después salís y no servís para nada." (Varón, estudiante de Ciencias Económicas, Udelar)

"En realidad por la experiencia, porque capaz en la facultad – estoy haciendo periodismo – no hay tanta carga práctica, todos los días escribir o algo así. Entonces está bueno entrar en la rosca de todos los días ir escribiendo algo para agarrar experiencia." (Mujer, estudiante de Comunicación, Universidad Católica)

Tal como fue mencionado anteriormente (5.1.1.2), la experiencia laboral es uno de los requisitos fundamentales solicitados por el mercado de trabajo para habilitar el ingreso de los jóvenes. En el mismo sentido, los entrevistados manifiestan su interés de comenzar a trabajar para desarrollar la práctica profesional exigida por los empleadores, convergiendo de esta manera las necesidades tanto de la demanda (las empresas) como de la oferta laboral (los jóvenes calificados).

5.2.1.2. Independencia

En segundo lugar, otra de las razones mencionadas por los jóvenes entrevistados se encuentra asociada al logro de una mayor independencia a través del trabajo. Se identificó como común denominador que el desempeño de una actividad laboral se encuentra motivado por la obtención de ingresos que les permitan, paulatinamente, lograr una mayor autonomía. Sin embargo, sólo uno de los entrevistados expresó la necesidad de trabajar para obtener un medio mediante el cual sostener o apoyar el hogar.

"Porque quería tener mi plata. O sea, más allá de que no necesito para sobrevivir y mis padres me mantienen y vivo muy bien, quiero tener como un extra para no tener que dar explicaciones y, hacer lo que quiero." (Mujer, estudiante de Ciencias Sociales, Udelar)

"Independizarme un poco de mis padres..." (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, Universidad ORT)

"Y para de alguna forma tratar de independizarme, económicamente sobre todo." (Mujer, estudiante de Ciencias Sociales, Udelar)

Cabe destacar que no se han presentado diferencias respecto a los motivos de ingreso al mercado entre quienes se encuentran trabajando y quienes buscan un trabajo. Todos los jóvenes entrevistados, independientemente de su situación en relación al mercado, argumentan entre sus razones de ingreso al mercado la búsqueda de independencia, que en el corto plazo no pretende ser una emancipación del hogar, pero sí el puntapié inicial que permita la conformación del hogar propio un poco más adelante. Asimismo, esta búsqueda de



independencia es una forma paulatina de comenzar a hacer frente a las condiciones de empleo planteadas anteriormente, donde los niveles de remuneración no son muy altos.

"Yo para poder independizarme de mis padres tengo que empezar a trabajar, quiero empezar a trabajar también en ese sentido..." (Varón, estudiante de Ciencias Económicas, Universidad de Montevideo)

"Para irme sola tengo que tener un trabajo que me pueda retribuir con los costos que yo necesito, por ejemplo para vivir donde quiero..." (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, Universidad ORT)

En definitiva, en el pasaje de la escuela al trabajo, el trabajo se presenta como un elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que permite la adquisición de ingresos propios que generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica (CEPAL/OIJ (2003) en Weller; 2007:62) y este es uno de los principales motivos que promueven el ingreso al mercado de trabajo.

5.2.1.3. Trabajo valor vs Trabajo instrumento a partir de los discursos juveniles

La expresión de ambas motivaciones ("aprendizaje y experiencia" e "independencia") da cuenta de cómo los jóvenes ya no quieren hacer del trabajo el centro de sus vidas y por ello visualizan en él un medio para independizarse (actitud instrumental). Pero, a su vez, aspiran a que el trabajo consista en algo más que sólo ganar dinero, buscando aplicar los conocimientos adquiridos en la universidad (actitud finalista). En este sentido, el trabajo se visualiza como instrumento y como valor. (Sanchis; 1991:101)

Si bien no se ha encontrado evidencia de que el trabajo sea para los entrevistados (como ocurría en generaciones anteriores) una herramienta portadora de valores tradicionales y vehículo de estatus social, es posible notar que la juventud aún aspira a encontrar en él sentido y utilidad. (Garelli (1984) en: Sanchis; 1991:103)

Ello se manifiesta ante la preocupación acerca de las condiciones de empleo a las cuales deben enfrentarse, donde se destaca el largo tiempo en que deben transitar el "derecho de piso" desempeñando tareas muy generales que poco se vinculaban con la formación de los jóvenes. A partir de sus discursos, los jóvenes explicitan el sentido que quieren darle a su empleo, buscan comenzar a trabajar en algo relacionado a sus estudios no sólo para ganar experiencia y porque les es útil, sino también porque aplicando lo aprendido se disfruta más.

"Me gustaría, obviamente sentirme mucho más a gusto (...) que se vincule con mi carrera sería espectacular o no sé si con mi carrera, las ciencias sociales es mi fuerte. Creo que puede venir por ahí y puede ser menos remunerado y que te haga crecer mucho más." (Varón, estudiante de Comunicación, Universidad de Montevideo)

Asimismo, el trabajo se conforma como un espacio de desarrollo interpersonal que facilita los contactos, el acceso a redes, a la vez que permite la participación en acciones colectivas (CEPAL/OIJ (2003) en Weller; 2007:62):

“Mi perspectiva fue siempre trabajar antes de recibirme, recibirme y entrar a trabajar en un lugar donde te capaciten como para seguir ahí o desarrollarte, o tener posibilidades importantes en otros lados.” (Varón, estudiante de Ciencias Económicas, Udelar)

En síntesis, quedan establecidos claramente los dos motivos por los cuales los jóvenes entrevistados buscan ingresar al mercado de trabajo: por un lado, para aplicar los conocimientos obtenidos en la universidad (aprendizaje) y desarrollar experiencia laboral en un empleo significativo (experiencia); y por otro, para comenzar a lograr ciertos grados de independencia económica. Asimismo, dichas motivaciones se encuentran alineadas al significado que estos jóvenes otorgan al empleo, en su carácter de sujetos ampliados en el mundo del trabajo. De acuerdo a lo mencionado, no puede afirmarse que su actitud y significación hacia el trabajo sean puramente instrumentales (asociado a la búsqueda de independencia económica) o expresivas (vinculado a las motivaciones por aprender y desarrollar experiencia), sino que es un híbrido entre ambas partes.

Por otra parte, más allá de cómo se considere al trabajo, éste se conforma como un elemento importantísimo en la vida de los estudiantes entrevistados y particularmente como componente fundamental en el pasaje a la vida adulta. De las diversas formas de transición “de la escuela al trabajo” identificadas por Casal (2006) (sección 1.2.1) como se ha mencionado los jóvenes entrevistados recorren las dos primeras clasificaciones.

Algunos pocos, particularmente los estudiantes de ciencias económicas y en algunos casos los de comunicación de ambas universidades, experimentan un *éxito precoz*. Su tiempo de precariedad¹⁶ en el trabajo se encuentra reducido, la posición laboral obtenida es más calificada y manifiestan una mayor relación con las expectativas de carrera. (Casal; 2006:36) Éstos son los entrevistados que han encontrado en su primera experiencia laboral un trabajo vinculado a sus estudios y compatible con su vida de estudiante.

En otro orden, se encuentran aquellos que, para lograr su inserción laboral van dando pasos más lentos y de *‘aproximación sucesiva’*, de mezcla de situaciones de estudio-trabajo, de tiempo en la precariedad, pero también de expectativas de futuro (Op. cit.; p.37). Esta es la

¹⁶ La precariedad es una forma que ha desarrollado el trabajo principalmente a nivel del sector privado, extendiéndose en algunos casos al sector público. Consiste en aquellos empleos con contratos “atípicos” (contratos por tiempo definido, o que contienen cláusulas que hacen más sencillo para la empresa dar por terminada la relación laboral), o empleos a tiempo parcial, con rotación de los días laborables de la semana, con protección de la seguridad social reducida o inexistente, o directamente el trabajo “negro”. (Piñeiro, D; 2008: 34 - 35)

realidad de la mayoría de los estudiantes de ciencias sociales y algunos otros de comunicación que han transitado por empleos zafrales, informales, en algunos casos no vinculados a sus estudios y que por tanto, se encuentran buscando un trabajo significativo. De acuerdo a sus discursos, ellos experimentan un acercamiento al mundo del trabajo de forma progresiva, debiendo enfrentar ciertas dificultades en la concreción de dicha transición.

5.2.2. ¿Cómo acceder a un empleo?

El ingreso al mercado de trabajo se inicia con un acercamiento por parte de los jóvenes a tomar conocimiento de las condiciones y oportunidades que el mismo brinda, las cuales fueron contempladas anteriormente en este documento (sección 5.1). Dicho proceso comienza con la utilización, por parte de los jóvenes, de diversos mecanismos de acceso al mercado de trabajo, los cuales han sido divididos en dos clases: particularistas y universalistas.

Los medios particularistas están asociados a los vínculos y las relaciones sociales que posee el joven que busca trabajo. Incluye los contactos producto de las instituciones de las que la persona es miembro (clubes, sindicatos, grupos religiosos, negocios de familiares o de conocidos) así como aquellas vías de ingreso asociadas a la institución educativa a la que asiste. Los mecanismos de búsqueda de empleo particularistas se encuentran asociados al capital social que posee el individuo. Por su parte, los medios universalistas son aquellos a los que todas las personas tienen acceso por igual. No se encuentran asociados a los vínculos o relaciones sociales, sino que implica el contacto con la solicitud a través de llamados en el diario, en Internet, mediante agencias de búsqueda y selección de personas, entre otros.

Según los datos recabados de los informes de la ENAJ “casi tres de cada cuatro adolescentes y jóvenes han ingresado al mercado de trabajo a través de puertas particularistas, a partir de redes familiares o relaciones institucionales no asociadas específicamente con la formación” (Filardo et. al.; 2010: 257) Sin embargo, al analizar la información por nivel educativo, advierte que la puerta de entrada a través de mecanismos particularistas es utilizada por menos de la mitad de los jóvenes con nivel terciario. Estos jóvenes portan un capital humano mayor y utilizan de forma más frecuente mecanismos universalistas, así como particularistas asociados a las relaciones institucionales del centro educativo al que asisten. (Op. cit.; p.258)

Contrastando los datos obtenidos por la ENAJ con los discursos de los jóvenes entrevistados, es posible dar cuenta se da un comportamiento similar al mencionado, en relación a la utilización de las diversas vías de acceso al mercado de trabajo, pero con un mayor énfasis puesto en la utilización de mecanismo particularistas.

En términos generales, la mayoría de los jóvenes han acudido a mecanismos universalistas en su proceso de inserción al mercado de trabajo. Sin embargo, los mecanismos particularistas

son mencionados reiteradas veces, tanto los que están vinculados a las redes sociales y familiares, como aquellos asociados a la institución educativa.

Para un análisis más detallado de las estrategias de inserción al mercado utilizadas por los jóvenes e analizarán a continuación la utilización de ambos mecanismos.

5.2.2.1.

Como fue mencionado recientemente, las vías de acceso que se encuentran disponibles para todo el mundo, sin necesidad de recurrir al capital social son utilizadas por la mayoría de los jóvenes entrevistados.

Según sus discursos, estos mecanismos están conformados por los portales de empleo (tanto privados como del Estado) y agencias de búsqueda y selección de personal, a los que se accede principalmente a través de Internet. Si bien el proceso de búsqueda de empleo a través de la web se posiciona en el primer lugar, aún persiste el uso del diario de los clasificados, (donde se publican llamados en su versión en papel) e incluso algunos jóvenes manifiestan haber buscado empleo dejando sus currículums vitae personalmente en organizaciones de su interés.

No se identifican diferencias en la utilización de estos mecanismos al interior de las universidades. El acceso a los portales y agencias de selección es mencionado tanto por los estudiantes de la Universidad de la República como de las universidades privadas, sin mayor aportación de ninguna de las partes.

Sin embargo, se destaca un mayor uso de los mecanismos universalistas por los estudiantes que se encuentran buscando un empleo vinculado a sus estudios frente a quienes están trabajando en un empleo con dicha condición, quienes, en su mayoría, han accedido gracias a sus redes de contactos.

Las estrategias universales de búsqueda de empleo son valoradas por los jóvenes principalmente por su practicidad. Son mecanismos a los que pueden acceder desde sus casas e inscribirse a diversos llamados a la misma vez. Asimismo, se suscriben a distintas páginas y blogs en Internet, a efectos de recibir mails con los llamados según el perfil de cada estudiante y poder acceder a toda la información de las vacantes existentes de la forma más detallada posible.

"Internet, definitivamente. Es el único que uso. Y porque ir a repartir CV no, la verdad que me embola. Internet entre otras cosas es cómodo." (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas; Universidad ORT)

"Principalmente entrar a portales. Y El Gallito también. Me suscribo ahí y te llegan a la casilla." (Mujer, estudiante de Comunicación, Universidad ORT)

“No en realidad viste que está todo, casi todo está en Internet. Porque por ejemplo, yo leo el Gallito y capaz que lo leo por ahí, mayormente. Entonces, he enviado en base a lo que hay ahí. Hay veces que te dicen ‘envía CV a...’ y tú vas personal. Pero el primer medio es ese.” (Mujer, estudiante de Ciencias Sociales, UdelaR)

De esta forma, se encuentran constantemente alertas a las posibles oportunidades laborales. La web oficia de puerta de acceso. En síntesis, se evidencia un destacado uso de las nuevas tecnologías (a través de Internet acceso páginas de empresas de selección de personal, portales, a blogs, entre otros) en los procesos de búsqueda de empleo por parte de estos jóvenes calificados.

5.2.2.2. Mecanismos particularistas

La segunda forma de acceso a los mecanismos de empleo está asociada a los vínculos y contactos que los jóvenes poseen, es decir al capital social. Tal como se describió, estos mecanismos se caracterizan por la importante presencia tanto de las redes de contactos particulares, como de las relaciones institucionales. Hay una gran colaboración de las relaciones sociales en la búsqueda de empleo significativo. En este sentido, los mecanismos particularistas son una expresión del rol que cumple el capital social en las estrategias de ingreso al mercado.

En primer lugar, se registra un uso generalizado de estos mecanismos por parte de quienes ya cuentan con un trabajo vinculado a sus estudios. Ellos han expresado por un lado, haber conocido la vacante del puesto de trabajo que hoy ocupan gracias a su red de contactos no asociados con la institución educativa (es decir redes sociales o familiares) y por otra parte, a través de información brindada por la universidad a la que asisten.

Si bien, la ENAJ advertía la mayor utilización de mecanismos universalistas por aquellos que poseen un nivel educativo terciario, es posible notar que dadas las experiencias de los jóvenes entrevistados la obtención de un puesto de trabajo se efectiviza en mayor medida por los medios particulares.

Estos últimos, son una puerta de acceso, la forma de tomar contacto con la existencia de puestos vacantes en algunas organizaciones de interés para los estudiantes. Tanto el “boca a boca” como las relaciones institucionales permiten a los estudiantes universitarios conocer otra parte del mundo laboral, a la que por medios universalistas no acceden. Los medios particularistas se convierten en la forma a través de la cual conocer la existencia de puestos disponibles y por ende una oportunidad para ingresar al mercado.

El “boca a boca”

A partir de las entrevistas, se hace evidente el preponderante rol que toma el conjunto de redes de relaciones, vínculos familiares y contactos informales, llamado “capital social”, en

las trayectorias laborales de los jóvenes. Este capital es productivo, dado que hace posible la concreción de algunos resultados e intereses humanos que, de no existir el capital social, serían más difíciles de alcanzar. (Coleman; 1992) Esto es exactamente lo que ocurre en los casos analizados.

Las relaciones sociales se conforman como “canales de información”, según la terminología de Coleman. La información es una herramienta muy valiosa a la que muchas veces se logra acceder gracias a las redes de contactos que la conforman. En este sentido, al cuestionar a los entrevistados acerca de cómo accedieron al puesto que ocupan, los mismos otorgaron este tipo de respuestas:

“Me lo dijo un amigo, que también está en la UTE” (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, UdelaR)

“Y en realidad primero el haber estado en el co-gobierno, haber militado en el centro de estudiantes porque creo que ese es el primer acercamiento a conocer ese tipo de llamados...” (Varón, estudiante de Comunicación, UdelaR)

“En realidad a mi viejo le dijeron de esta posibilidad y yo mandé un CV de onda. Y me llamaron, tuve unas entrevistas y quedé.” (Varón, estudiante de Ciencias Económicas, UdelaR)

“Yo tenía una amiga que estaba trabajando ahí y me dijo que estaban buscando gente. Y mandé mi CV.” (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, UdelaR)

Sin embargo, estas relaciones podrán tomar otra de las formas identificadas por Coleman (1992) “obligaciones, expectativas y fiabilidad”, según la cual las personas hacen cosas por los demás esperando que esto le sea correspondido en algún momento. Es decir, establecen una “nota de pago” que en el curso del tiempo habrán de cobrar. Del mismo modo actúan los amigos, familiares, compañeros de co-gobierno que informaron a los jóvenes entrevistados acerca de la existencia de un puesto de trabajo vacante. De igual manera se comportan quienes les avisaron a estos últimos y así sucesivamente.

La red de contactos se va conformando, compartiendo información, produciendo y reproduciendo conexiones útiles y duraderas que aseguran beneficios simbólicos o materiales (Bourdieu, 1983:151), concretados, para este caso, tanto en el acceso a la información de un puesto vacante, como en la concreción de un puesto de trabajo.

Las relaciones institucionales

Por otra parte, toma gran relevancia dentro de los mecanismos particularistas las relaciones con la institución educativa a la que asiste el entrevistado. Se puede distinguir un mayor acceso los mecanismos asociados a la institución educativa, por parte de los estudiantes de las universidades privadas y dentro de la UdelaR por los estudiantes de ciencias económicas.

Si bien sólo 5 personas han encontrado un puesto de trabajo a través de este instrumento, el mismo ha sido mencionado prácticamente por la totalidad de los jóvenes que asisten a la universidad privada, así como por algunos alumnos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Udelar y en muy pocas ocasiones por estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales.

En las universidades privadas, la existencia de relaciones institucionales que promueven el acceso al mercado de trabajo de sus alumnos está dada por los portales de búsqueda de empleo como lo son la página “Graduados” de la Universidad ORT, el servicio de inserción laboral en la Universidad Católica o el Departamento de Pasantías o Prácticas Profesionales de la UM, que ofician de nexo entre las empresas y los estudiantes. Por su parte, la Facultad de Ciencias Económicas de la Udelar posee un Programa de Inserción Laboral (PIL) que realiza tareas de difusión y preselección de personas¹⁷. Finalmente, la Facultad de Ciencias Sociales posee una casilla de correo a la que se suscriben los estudiantes y desde allí se envía información acerca de puestos de trabajo disponibles, entre otros asuntos de interés.

“Me llamaron porque yo me postulé a través del portal de la Católica, que ahí van las empresas, entran (...) para poder acceder a la bolsa de trabajo y ponen sus avisos.” (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, Universidad Católica)

“Hay un Departamento de Pasantías y Prácticas Profesionales de la UM que nos mandan cuando surgen llamados de las empresas, te mandan mail y vos le respondés. (...) Ellos mandan el llamado y son como intermediarios, nosotros le mandamos el mail a la UM y la UM a la empresa.” (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, Universidad de Montevideo)

“La bolsa de trabajo de la ORT. Ellos tienen una página “Graduados”, que en realidad te la habilitan a vos antes por más que no seas graduado y vos te hacés un usuario y te postulás ahí en las ofertas.” (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, Universidad ORT)

“Porque en la facultad tenés el PIL: Programa de Inserción Laboral, que me llegó por ahí (...) vos llenás un formulario cuando te inscribis, donde ponés tus datos y tu avance en la carrera. Entonces, te mandan sólo lo que está relacionado a vos. Por ese lado está buenazo.” (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, Udelar)

“- ¿Cómo te enteraste del trabajo?

-...Por comunicación de la facultad, no me acuerdo, por general me llegaban los dos. Llamaban de Equipos y salían en los dos lados...” (Varón, estudiante de Ciencias Sociales, Udelar)

Dichas herramientas, que son parte de los resultados para promover el ingreso de los jóvenes al mercado laboral asociadas a las pasantías y redes de reclutamiento y selección de personas, (Ryan; 2000) se encuentran más desarrolladas en las universidades privadas. Éstas tienen la realización de prácticas profesionales obligatorias como parte de su plan de estudios.

¹⁷Ver www.pil.cecca.org.uy

De a poco la Udelar ha comenzado a incorporar, también, estos asuntos en su currícula, facilitando a sus estudiantes el acceso al mercado.

Ello se traduce en un beneficio doble para el estudiante, puesto que no solo cuenta con mecanismos particularistas que colaboren en su búsqueda de empleo, sino que a su vez tiene la obligación de tener que desarrollar una pasantía y por lo tanto desarrollar mínima experiencia laboral que le permita un mejor posicionamiento en el mercado de trabajo.

El destacable rol de las relaciones institucionales y su amplia utilización por parte de los jóvenes, puede explicarse a partir de “la fortaleza de los lazos débiles” (Granovetter; 1974). Según este enfoque, los individuos o grupos ubicados fuera del ámbito inmediato de la familia y los círculos de amistad (lazos débiles) pueden ofrecer tanta o más ayuda que los más allegados (lazos fuertes) para que los jóvenes puedan insertarse en el mercado laboral. Pueden ser personas con acceso a redes diferentes, más privilegiadas, que las de una relación familiar o de amistad, (Marrero; 2004) y por lo tanto colaborar más en el acceso a un puesto de trabajo.

Las relaciones con los centros educativos – ejemplo de lazos débiles – se caracterizan por desarrollar de forma menos aguda los elementos que dan cuenta de la intensidad de un vínculo: la cantidad de tiempo dedicado, la intensidad emocional, la confianza mutua y los servicios recíprocos que caracterizan dicho vínculo (Granovetter; 1974). Son lazos menos problemáticos y menos comprometidos (Marrero; 2004) y poseen otras cualidades de contacto que favorecen el ingreso al mercado de trabajo de los estudiantes.

En síntesis, en el marco de las estrategias de búsqueda de empleo seleccionadas por los jóvenes hay un uso destacado de los mecanismos particularistas que da cuenta del rol protagónico que ocupa el capital social en las estrategias de ingreso al mercado utilizadas por los jóvenes calificados.

Cualquiera sea el tipo y la intensidad del relacionamiento con la familia, los amigos, las instituciones educativas a las que asiste el joven universitario, es indiscutible la conformación de una red de relaciones que otorga derechos, obligaciones y beneficios para las partes, promoviendo y colaborando con el acceso al mercado de trabajo.

5.2.3. ¿Quiénes intervienen en la toma de decisiones, en relación al ingreso al mercado de trabajo?

A lo largo de las entrevistas con los estudiantes se ha profundizado acerca del capital social y la utilización del mismo. A partir de allí surge, como elemento a analizar, un nuevo rol de las interrelaciones a las que están expuestos los jóvenes calificados. La red de relaciones sociales no sólo oficia de canales de información y formas de acceso a un puesto de trabajo, sino que también es un elemento influyente que aporta a la construcción de sus opiniones y en la toma de decisiones en relación a la inserción laboral.

Por lo tanto, a la inserción laboral (donde se destaca la motivación y las estrategias asociadas) se le incorpora un nuevo elemento vinculado al proceso de toma de decisiones entorno a los siguientes cuestionamientos: *¿Es hora de que empiece a trabajar? ¿Si trabajo, terminaré por abandonar el estudio? ¿Qué opinan mis padres al respecto? ¿Y como se comportan los profesores y la universidad ante este tema?*

A lo largo de las entrevistas realizadas, se cuestionó sobre tres tipos de relaciones que son influyentes en las decisiones de los jóvenes: el vínculo con la familia (particularmente con el núcleo familiar con quien vive el joven); los amigos o grupos de pares y las relaciones con la institución educativa.

De acuerdo a sus discursos, los jóvenes destacan más las opiniones de sus familias y el mensaje de la universidad respecto a la inserción laboral, que las relaciones con sus pares. Los primeros intervienen más en la toma de decisiones, mientras los segundos suelen apoyar lo que los jóvenes decidan. En este contexto, se ampliará la información asociada a los dos vínculos más destacados: las relaciones institucionales y la familia.

5.2.3.1. Las relaciones institucionales

Continuando con la teoría de Granovetter acerca de la fortaleza de los lazos débiles, según la cual estos últimos pueden colaborar más que los lazos fuertes en la concreción de un puesto de trabajo, cabe destacar que también cumplen un rol preponderante en la toma de decisiones de los jóvenes.

Las relaciones institucionales son un elemento influyente en la formación de opinión y en la toma de decisiones entorno al mercado de trabajo debido a su cercanía al mismo, no sólo por sus herramientas para promover la inserción laboral (portales, bolsas de trabajo, pasantías obligatorias), sino porque ocupan un rol destacado en la conformación de la figura de “estudiante – trabajador” de los jóvenes.

Basado en las entrevistas es posible concluir que éstos jóvenes (principalmente los estudiantes de ciencias económicas y comunicación de las universidades privadas, pues son

quienes tienen un mayor contacto con las instituciones educativas) interpretan la existencia de un doble discurso por parte de las universidades en relación a que ellos trabajen.

Por un lado, estas instituciones promueven el desarrollo de pasantías y prácticas profesionales para que los estudiantes vayan generando la experiencia requerida por el mercado e incluso los profesores se manifiestan en esta dirección, promoviendo la práctica de los conocimientos adquiridos. Y por otro lado, cuentan con una distribución y carga horaria, y una cantidad tal de materias que juntos dificultan el ingreso al mercado y la posibilidad de compatibilizar ambos mundos, ante la imposibilidad de poder atender dichas responsabilidades al mismo tiempo.

Así es que se encontraron de los dos tipos de discursos entre los jóvenes:

"El mensaje es no te recibas sin trabajar. No te recibas sin trabajar porque va a ser un papelón. (...) Están todo el tiempo, cuando pueden dan ese mensaje en clase o en donde sea. Por ejemplo, empiezan a hablar de un tema y bueno "¿y quiénes trabajan acá? Y los que no trabajan se quedan afuera, afuera de todo el entorno de la clase." (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, Universidad Católica)

"Pah! Dos cosas. Por un lado, con las chicas siempre decimos que la UM te hace que no quieras trabajar porque ponen clase hasta las dos de la tarde y a veces es re complicado si tenés trabajo. Y a un trabajo no llegaría hasta las 3 de la tarde. Pero por otro lado, el tema de la experiencia, por todo lo de las pasantías, lo que quieren fomentar es eso." (Mujer, estudiante de Comunicación, Universidad de Montevideo)

"Si tiene un mensaje la universidad, pah que yo sepa no, pero capaz lo tiene (...) pero como están estructuradas las materias y eso, si vos querés terminar en tiempo y forma la carrera. trabajar es imposible, no podés trabajar más de cuatro horas. Consciente o inconsciente el tema organizacional es una traba para el trabajo." (Mujer, estudiante de Ciencias Sociales, UdelaR)

Como resultado, los jóvenes se encuentran ante la disyuntiva sobre si incorporarse o no al mercado de trabajo, puesto que los discursos encontrados de la universidad los hacen optar entre continuar sus estudios, desarrollar una experiencia laboral o arreglárselas para ser un "estudiante - trabajador". Se evidencia el significativo rol de un lazo que es identificado como "débil", pero posee una gran influencia sobre los jóvenes, obligándolos a desarrollar estrategias que compatibilicen ambos mundos.

Por otra parte, la presencia de estos vínculos no aparece con igual intensidad en los estudiantes de ciencias sociales de cualquiera de las universidades, ni en los de ciencias de la comunicación de la UdelaR. Ellos prácticamente no identifican un mensaje de la universidad y su cuerpo docente entorno a la necesidad incorporarse al mercado de trabajo o no hacerlo.

5.2.3.2. Las relaciones familiares

Como se refirió los “lazos fuertes”, conformados en aquellos espacios de confianza mutua e intensidad emocional mayor que el otro tipo de relaciones, son un elemento también interviniente en los procesos de toma de decisiones entorno al mercado laboral por parte de los jóvenes.

De acuerdo a los discursos de los entrevistados, se experimenta una sensación general de conformidad y apoyo de las familias en relación a la decisión de trabajar, la cual presenta algunos matices en función del grado de avance en la carrera.

Los entrevistados que se encuentran más cerca de terminar la carrera y comenzaron a trabajar, manifiestan contar con un total apoyo de sus padres ante tal hecho. Su familia entiende que “ya era hora” de comenzar a trabajar, dado que se encuentran muy cerca de finalizar los estudios.

“El comentario básico es: ‘por fin, vamo’ arriba, creciste.” “ (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, Universidad Católica)

“No, bien “¡Al fin!” Mi familia me apoya en lo que yo haga (...) y yo quería empezar a ganar experiencia porque estudiante toda la vida no se puede ser, entonces sí mi familia contenta.” (Varón, estudiante de Ciencias Sociales, Udelar)

Por su parte, los entrevistados que se encuentran más lejos de finalizar sus estudios y que pretenden ingresar al mercado de trabajo o recientemente lo han hecho, encuentran apoyo por parte de sus familias ante tal decisión. Sin embargo, este apoyo se encuentra condicionado a que el desempeño en un puesto de trabajo no entorpezca el curso del estudio y que sea un lugar donde poner en práctica los conocimientos adquiridos.

“En realidad mis padres ponele capaz que prefieren que no trabaje muchas horas o en un trabajo así que demande mucho tiempo para que termine antes (...) Por ahora pueden mantenerme. Pero está todo bien con que busque.” (Mujer, estudiante de Ciencias Sociales, Udelar)

“Mis padres al principio como que se negaron, no se negaron pero como que me dijeron que me iba a atrasar por el estudio.” (Mujer, estudiante de Ciencias Económicas, Udelar)

“O sea les parece bárbaro. En mi familia si no quisiera trabajar este año estaba bárbaro, pero obviamente lo van a apoyar siempre porque te ayuda a crecer.” (Mujer, estudiante de Comunicación, Universidad de Montevideo)

Dichos condicionamientos y opiniones se acompasan con las motivaciones que los jóvenes poseen a la hora de ingresar al mercado laboral, dado que se asocian a obtener una experiencia laboral vinculada a sus estudios, y por lo tanto pueden dar cuenta de una posible influencia de estos lazos en la construcción de opinión y en la toma de decisiones entorno al mercado laboral.

En síntesis, se han identificado el uso extendido del capital social a dos tipos de interrelaciones sociales que intervienen en la toma de decisiones de los jóvenes calificados. Por un lado, los lazos más débiles, vinculados a la institución educativa que, según el caso, emiten mensajes contradictorios o no transmiten mensaje alguno. Por otro lado, los lazos más fuertes asociados a la familia, que apoya la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la universidad en tanto no entorpezcan el curso estudiantil. Ambas relaciones contribuyen a la construcción de opinión de los jóvenes participando así en la toma de decisiones y en el proceso de inserción laboral.

5.3. Cambios en las reglas del juego

De acuerdo a todas las aristas tratadas en el curso de este análisis, se puede sintetizar que el proceso de inserción laboral, desde la perspectiva de los jóvenes calificados, está condicionado por la forma en el mercado de trabajo se les presenta. Un mercado con ciertas exigencias cuando se busca ingresar al mismo, las cuales se han denominado: “saber”, “saber ser” y “saber actuar” (formación, experiencia laboral previa y habilidades comportamentales). Asimismo, otros dos elementos que intervienen en el ingreso al mercado de trabajo son la demanda laboral para cada carrera universitaria y las condiciones de empleo a las que los estudiantes deben enfrentarse.

A partir de dicha forma de percibir el mercado, los jóvenes calificados manifiestan cuáles son las motivaciones que desatan la intención de incorporarse a un puesto de trabajo significativo y diseñan diversas estrategias de acceso al mercado de trabajo, en las que se identifican los mecanismos universalistas y particularistas utilizados.

Hasta aquí, se ha trabajado en base a los jóvenes que, como sujetos ampliados dentro del nuevo mundo del trabajo, sienten, perciben, viven, analizan, otorgan valores y conforman su opinión en relación al mercado de trabajo. En este contexto, se ha identificado a partir de sus discursos y vivencias, ciertos elementos que ellos entienden que entorpecen su inserción laboral y que deberían ser motivos para diseñar cambios en las “reglas del juego”.

¿Cómo sería la inserción laboral de los jóvenes calificados si se establecieran mejoras tanto en lo que ofrece el mercado de trabajo como en las estrategias diseñadas por los jóvenes? ¿Cabría la posibilidad de pensar en una inserción laboral más ajustada a sus realidades y necesidades y por tanto más efectiva?

En este sentido, se ha identificado, a lo largo de las entrevistas, la importancia de promover mejoras que faciliten su inserción ingreso al mercado y que especialmente, acompañen la construcción del perfil “estudiante – trabajador”, que, tal como se mencionó en

el primer capítulo, se ve entorpecida por varias de las características que presenta actualmente el mercado.

Esto implica desarrollar políticas de empleo que incorporen la realidad del “estudiante – trabajador” a la lógica del mercado laboral actual. Es decir, que acerquen al estudiante a la vida laboral sin que el mismo deba elegir una actividad en perjuicio de la otra.

Se trata de generar cambios que permitan hacer del trabajo un instrumento que promueva el crecimiento y la transición hacia la adultez, promoviendo el aprendizaje de nuevos conocimientos y capacidades, basado en el acompañamiento individual, respetando su condición de estudiante.

En este sentido, los principales cambios propuestos, por los entrevistados a lo largo de sus discursos, apuntan a la construcción de un régimen laboral más corto y flexible, a un sistema de pasantías perfeccionado y a la conformación de espacios de trabajo más abiertos, en los cuales los jóvenes puedan aportar conocimientos e ideas desde su formación, acortando la etapa en que “pagan derecho de piso”.

5.3.1. Horarios cortos y flexibles

Los jóvenes estudiantes manifiestan cierta dificultad para encontrar trabajos de pocas horas que les permitan continuar con sus estudios (requisito que también les exige el mercado). Muchos de los trabajos, que se encuentran asociados a sus carreras, requieren de ocho o nueve horas de trabajo, pero a cambio les permiten obtener la experiencia laboral tan deseada por los adolescentes y también exigida por el mercado.

Aquí entra en juego una lucha de intereses acerca de si continuar con sus estudios o comenzar a trabajar para generar experiencia y por tanto hipotecar parte del tiempo que pudo dedicar a la facultad por cumplir con ocho horas de trabajo. Es por esto que los entrevistados se muestran deseosos de que las posibilidades de empleo presenten una reducción de la carga horaria y una mayor flexibilidad.

“Creo que tendrían que contemplar que si el joven está estudiando, se le tendrían que dar beneficios en el tema de las horas. Yo hablo mucho con mucha gente que ha empezado a trabajar y trabaja ocho o nueve horas y se le hace imposible estudiar.” (Mujer, estudiante de Comunicación, UdelaR)

“Los trabajos para mí de 6 y 4 horas. O sea, a la empresa le conviene que el estudiante se reciba. Sí, flexibilidad horaria es fundamental” (Varón, estudiante de Comunicación, UdelaR)

“Capaz que adaptar un poco más los horarios según el estudio y eso... a veces no se, los horarios no coinciden muy bien con lo horarios que hay para estudiar. Entonces capaz que esa es una tranca... Por ejemplo tengo una amiga que cuando estaba por quedar en un trabajo y cuando tuvo que decir en qué horarios estudiaba eso fue definitorio para que no quedara en ese trabajo.” (Mujer, estudiante de comunicación, UdelaR)

Muchos de los regímenes de pocas horas se encuentran asociados a las pasantías o a las becas de trabajo, que son formas de contrato de empleo juvenil para promover su ingreso al mercado. En este tipo de régimen laboral el estudiante comúnmente trabaja menos horas y tiene algunos beneficios asociados a su carácter estudiantil, pero posee la desventaja de obtener niveles de remuneración muy bajos y en algunos casos nulos (sobre ello se ampliará en el siguiente punto).

Por lo tanto, lo ideal sería que la regulación laboral incorporase una reducción de la carga horaria y una mayor flexibilidad, no sólo en la realización de pasantías (que tienen la desventaja de durar poco tiempo y ofrecer una remuneración más reducida), sino desde una forma de contrato más prolongado que contemplase y valorase especialmente el perfil “estudiante – trabajador”.

Esta reducción podría permitir el desarrollo de una mayor eficiencia tanto en el estudio como en el trabajo por parte del joven. Tal nivel de mejora, beneficiaría no solo a la persona sino a su empleador que contará con trabajadores mejor preparados en ambos campos.

5.3.2. Modificaciones en el desarrollo de pasantías

El desarrollo de una pasantía se ha establecido aquí como una forma de conformar la inserción laboral significativa, puesto que es una práctica de trabajo vinculado a sus estudios.

Entre los jóvenes calificados entrevistados, gran parte de ellos se encontraban desempeñando su primer puesto de trabajo significativo en forma de pasante o becario. Si bien, a diferencia del resto, entre sus discursos el régimen horario no fue prácticamente mencionado, los cambios sugeridos al mercado de trabajo estuvieron vinculados a otros aspectos del desarrollo de una pasantía; como ser la remuneración y los espacios de tutoría o acompañamiento individual.

Pasantías remuneradas

Comúnmente las pasantías suelen estar vinculadas a las currículas universitarias, por lo que desde las universidades hay cierta intención de integrar a los jóvenes al mercado de trabajo. En este sentido, dado que la práctica se encuentra asociada al carácter de estudiante del joven¹⁸, ésta puede ser o no remunerada.

En línea con ello, el primero de los cambios propuestos, por aquellos que desempeñan pasantías bajo esta modalidad, consiste en desarrollar prácticas de trabajo remuneradas y no

¹⁸Creada por la Ley No. 17.230 de enero de 2000, reglamentada en el Decreto 425/01 de octubre de 2001. Ver: <http://200.40.229.134/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=17230&Anchor=>

honorarias por el simple hecho de formar parte del plan de estudios. Los entrevistados entienden que a pesar del valor que tiene ir generando experiencia laboral, igual sería bueno contar con un incentivo monetario.

Cabe destacar que estos pasantes desempeñan tareas con cierta calificación dada la formación con que ellos cuentan y al no ser remuneradas podría evidenciarse cierta “discriminación” de su trabajo dado su perfil estudiantil.

Por otra parte, se ha identificado que los estudiantes que realizan pasantías remuneradas se encuentran asociados al sector público. Tal como lo determina Bucheli (2006) los jóvenes que pasaron a ser contratados por medio de pasantías y becas, lo han hecho más bien por las restricciones al ingreso de más trabajadores que por una política de promoción del empleo juvenil. (Bucheli; 2006:34).

De este modo, queda en evidencia que la falta de remuneración de las pasantías realizadas por los jóvenes está ligada al perfil de estudiantes, dado que, incluso en el ámbito público, a éstos les pagan por cubrir espacios que lo harían con adultos no estudiantes si no existiesen restricciones respecto de incorporar más personal.

Orientación y acompañamiento

Por otra parte, dado que las pasantías o becas de trabajo son, además de una facilidad de inserción al mercado laboral, un espacio de aprendizaje, de puesta en práctica de los saberes técnicos adquiridos, en el cual los estudiantes se forman “en” el trabajo.

En este sentido, los jóvenes identifican que contar a lo largo de este proceso con un tutor o un referente profesional que haga seguimiento a su desempeño laboral y que sea alguien de quien aprender todos los días, sería una herramienta de gran valor. Al consultar sobre cómo le gustaría que fuese una futura experiencia laboral o qué aspectos cambiaría del trabajo actual surgen este tipo de respuestas:

“Tener un tutor que me enseña y poder aprender de él.” (Varón, estudiante de Comunicación, Universidad de Montevideo).

“Todos los pasantes de comunicación en la Intendencia les pasa que no tienen un referente profesional.” (Varón, estudiante de Comunicación, Udelar)

La pasantía o beca se conforma como un espacio de promoción del trabajo juvenil, particularmente de los estudiantes, por lo que, el contar con un tutor, una guía o referente que acompañe al joven a lo largo de su inserción laboral sería un aspecto para ajustar la propuesta del mercado de trabajo al perfil de estos jóvenes, brindando una mayor orientación tanto antes como durante su incorporación al mercado de trabajo.

Asimismo, debería existir una forma figura más institucionalizada en las universidades que acompañe estos procesos, de forma tal que el mundo de trabajo y el estudiantil – que reúne el

común sentir de los jóvenes – trabajen cerca. A través de la conformación de un acompañamiento se podrá buscar reducir la desestandarización de las trayectorias laborales, buscando obtener experiencias más enriquecedoras que promuevan la permanencia en el mercado de trabajo.

En definitiva, ambos elementos presentados por los propios jóvenes, como oportunidades de mejora al mercado, han permitido evidenciar la existencia de cierta precariedad asociada al desarrollo de las pasantías o becas de trabajo.

Tal como le establecía Piñeiro (2008) la precariedad es una forma que ha desarrollado el trabajo principalmente a nivel del sector privado, extendiéndose en algunos casos al sector público. Es el conjunto de características de ciertos empleos que otorgan a la persona inseguridad, incertidumbre y falta de garantía, dadas las condiciones a las que debe enfrentarse.

En este sentido, la pasantía evidencia cierta precariedad al no existir ingresos monetarios por realizar dicho trabajo. En relación a este punto como se ha desarrollado, los estudiantes han manifestado el deseo de obtener pasantías remuneradas, aun en niveles básicos, a pesar de que la misma sea en el marco de la currícula universitaria.

Asimismo, los jóvenes han expresado intenciones de contar con una persona tutor, referente que guíe su desempeño durante la pasantía. Considerando que la misma se encuentra asociada a un espacio de formación, el no contar con dicha figura cuyo rol sería el de monitorear el aprendizaje “en” la empresa puede evidenciarse como otro signo más de precariedad laboral, donde las condiciones de empleo ofrecidas para los estudiantes brindan inseguridad, incertidumbre y no otorgan garantías.

5.3.3. Espacios de trabajo más abiertos

Por último, otro elemento que ha sido mencionado por los estudiantes entrevistados, en relación a posibles cambios en el mundo del trabajo, es la conformación de espacios de trabajo más libres, donde haya una mayor apertura y autonomía la hora de desempeñar sus tareas y existan áreas en las que se le permita al joven trabajar más allá de su rol, aplicando sus conocimientos e ideas.

“Yyo que sé por ahí una mayor libertad, mayor posibilidad de potenciar lo que vos sabés y lo que vos pensás...” (Varón, estudiante de Comunicación, Udelar)

En un mundo de trabajo que se presenta exigente para los jóvenes, éstos a su vez solicitan espacios laborales en los que potenciar sus conocimientos y enfrentarse a un constante nuevo desafío, acortando de esta forma la etapa en que deberán pagar “derecho de piso”.

Este último punto da cuenta de un comportamiento juvenil asociado al cuestionamiento de los modelos jerárquicos tradicionales y la parcelación de tareas, los entrevistados reivindican más autonomía en la organización del trabajo (Schwartz en: Sanchis; 1991:89) y son críticos ante las características que el mercado presenta. Sin embargo, están preparados para adaptarse al mismo y han sido cuestionados entorno a sus motivaciones de ingreso al mercado y sus estrategias asociadas.

6. REFLEXIONES FINALES

A continuación se presentan las reflexiones finales que se desprenden de esta monografía. Asimismo, se describen las limitaciones que posee la investigación y las líneas de análisis que surgen de ésta, a efectos de continuar profundizando la temática.

Entre las principales conclusiones a las que se ha podido arribar se destaca **el mayor uso de los mecanismos particularistas** en relación a los mecanismos universales, para ingresar al mercado de trabajo. La preferencia por estos mecanismos, asociados a las redes de relaciones y contactos que posee la persona, permite confirmar el destacado rol del capital social, tanto en el proceso de búsqueda de empleo como en la conformación de opinión y toma de decisiones al respecto.

Entre las diversas formas que toma el capital social **se destaca especialmente la participación de las relaciones institucionales**, en particular entre los estudiantes de las universidades privadas, dado que colaboran en la concreción de puestos de trabajo por contar con herramientas de encuentro entre el mercado y los estudiantes, así como por su régimen de pasantías obligatorio. Ello permite **concluir sobre la “fortaleza de los lazos débiles”** en relación a la inserción laboral de los jóvenes calificados, por ser relaciones menos problemáticas y con formas de acceso más privilegiadas que aportan en mayor medida al ingreso al mercado de trabajo.

En otro orden, es de interés destacar **la perspectiva que los jóvenes entrevistados poseen del mercado laboral es muy similar a como este se les presenta**. Es decir que, aquello que los jóvenes entienden que son los requisitos de ingreso al mercado de trabajo coincide con lo que los empleadores tienen para ofrecerles (de acuerdo a la bibliografía consultada).

En general, todos los jóvenes han destacado la existencia de un proceso de ingreso al mercado de trabajo exigente. Este mercado se caracteriza por la importancia que se asigna tanto al desarrollo de un conjunto de saberes asociados a la calificación, como a otros vinculados a las formas de ser y de actuar en un puesto de trabajo, a partir de la experiencia laboral previa y de la posesión de ciertas habilidades comportamentales.

De este modo, se confirma el valor de los aportes de la teoría del sesgo provocado por dos habilidades para la inserción laboral. Los jóvenes han manifestado que sus empleadores valoran por igual el hecho de continuar formándose y adquirir otros conocimientos extras que agreguen valor, y el poseer una experiencia laboral previa que de cuenta de cierto nivel de desempeño en el mundo del trabajo. Ambas **exigencias se encuentran alineadas al motivo “aprendizaje y experiencia”** que presentan los jóvenes para ingresar a un puesto de trabajo significativo, lo que da cuenta de cierto nivel de **adaptación a los requisitos del mercado**.

Se ha destacado que, los jóvenes calificados buscan un empleo tanto para aplicar los conocimientos adquiridos en la universidad como para desarrollar la experiencia laboral

solicitada por sus empleadores. En este punto, se puede establecer que las necesidades de la demanda (las empresas) tienden a converger con las motivaciones la oferta laboral (los jóvenes calificados).

Por otra parte, la inserción laboral no se configura únicamente por la perspectiva de éstos jóvenes en torno al ingreso al mercado de trabajo. La capacidad de hacer frente a las condiciones de empleo (que entorpecen el desarrollo del perfil “estudiante-trabajador”) y la carrera universitaria que los jóvenes se encuentren cursando (dado que la disponibilidad de puestos de trabajos no es para todos la misma) son otros dos elementos que la condicionan.

Con respecto a ello, los jóvenes han manifestado intenciones de trabajar para ir generando ciertos grados de independencia económica. Este motivo permite entrever la forma en que los jóvenes comienzan a hacer frente a dichas condiciones de empleo. Dado que, aun siendo los niveles de remuneración muy bajos, los jóvenes continúan expresando intenciones de trabajar para generar la base material para disminuir la dependencia económica y hacer convivir su rol de estudiante y de trabajador.

Por otra parte, en relación a las condiciones de empleo que enfrentan los estudiantes (carga horaria extensa, escasa flexibilidad y baja o nula remuneración, si se tratase de pasantías) **se puede observar la existencia de cierta precariedad laboral, entendida desde el punto de vista de los propios jóvenes.** Los estudiantes calificados, quienes no son la población más vulnerable, también se enfrentan (en relación a otros jóvenes) a dichas condiciones de empleo caracterizadas por cierta “debilidad” en su vínculo con el empleador y en sus posibilidades de desarrollo. Esta realidad permite concluir que la precariedad que estos jóvenes manifiestan se vincula principalmente a su **doble condición de jóvenes y estudiantes.**

Cabe destacar que no se han encontrado diferencias entre varones y mujeres, ni por universidad o carrera universitaria entorno a su perspectiva del mercado de trabajo. **Todos los jóvenes entrevistados ven la misma fotografía.** Se da una especie de *naturalización* tanto de los requisitos de ingreso al mercado laboral como de las condiciones de empleo, lo cual permite identificar que los jóvenes conocen la realidad laboral y deciden hacer frente a ella. Esto ha quedado explicitado ante los motivos que manifiestan para ingresar al mercado de trabajo, dado que se asocian tanto a las exigencias de la demanda de mano de obra como a las formas de llevar adelante algunas condiciones de empleo.

Resulta interesante que los jóvenes no solo se manifiestan de forma crítica en relación a las condiciones de empleo que deben aceptar, sino que, **presentan ciertas propuestas** que pretenden hacer del empleo un instrumento que promueva el crecimiento y la transición hacia la adultez, motivando el aprendizaje de nuevos conocimientos y capacidades, basado en el acompañamiento individual, respetando su condición de estudiante.

Los jóvenes reafirman la intención de que el mercado laboral se adecúe a su carácter de estudiantes a través de la construcción de un régimen laboral más corto y flexible, de un sistema de pasantías perfeccionado (con determinada remuneración y acompañamiento individual) y de la conformación de espacios de trabajo más abiertos, en los cuales los jóvenes puedan aportar conocimientos e ideas desde su formación, acortando la etapa en que “pagan derecho de piso”.

Comúnmente, dichas solicitudes pueden percibirse como una queja de los jóvenes pues “poseen expectativas lejanas a lo que el mercado laboral les propone”. Sin embargo, a lo largo de esta monografía puede observarse que ellos conocen y se adaptan a las características del mercado. Por lo tanto, el ajuste entre las partes del mercado, debería darse por cambios que surjan en la demanda de trabajo (en las empresas y demás empleadores), dado que ésta se muestra poco adaptada al carácter estudiantil de los jóvenes calificados.

En este contexto, es posible concluir que, si el mercado de trabajo estuviera más en contacto con la realidad de los jóvenes calificados y adaptara algunas de sus condiciones de ingreso, habría un proceso de ajuste más eficiente entre la oferta y la demanda, que devendría en una mejora de la situación laboral de la población en cuestión.

Esta investigación es una primera aproximación a la perspectiva de los jóvenes calificados acerca de su inserción laboral, cuya principal fortaleza ha sido manifestar la voz de los jóvenes calificados. Sin embargo, quedan aspectos para continuar profundizando, que incorporen mayor nivel de detalle en el análisis y en la comparación, así como la incorporación de una perspectiva temporal.

No se ha considerado en el análisis diferencias a la interna de cada licenciatura ni se han incorporado otras carreras universitarias que poseen vínculos con el mercado de trabajo muy distintos a los de las carreras aquí consideradas. Por lo que, en un futuro se podría indagar detalladamente en las licenciaturas y/o involucrar otro “paquete” de calificación, de forma tal de poder comparar y llegar a un conocimiento de la realidad más detallado que permita arribar a conclusiones más ajustadas.

Asimismo, dado que es un trabajo que abarca un momento puntual del tiempo no posee una perspectiva de construcción de trayectoria laboral. En un futuro, sería interesante generar nuevos estudios con dicha línea de análisis, incluyendo una proyección mayor en el tiempo, analizando el camino laboral que emprenden estudiantes universitarios desde el comienzo hasta el final de su carrera universitaria.

BIBLIOGRAFÍA

----- (2007): *"VI Censo de Estudiantes Universitarios. Principales características de los estudiantes de la Universidad de la República"*, Universidad de la República.

Amarante, V. y Arim, R. (2005): *"El mercado laboral: Cambios estructurales y el impacto de la crisis, 1986.2002"* publicado en: "Uruguay: empleo y protección social. De la crisis al crecimiento"; OIT.

Abdala, E. (Coord.) (2005): *"La inclusión laboral en los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva"*; OIT – CINTERFOR.

Bauman, Z. (2008): *"Modernidad Líquida"*; FCE; Argentina.

Beltrán, M. (1985): *"Cinco vías de acceso a la realidad social"*; REIS: Revista Española de Investigación Social nº29, págs 7- 42.

Bertullo, J. (2005): *"Calificaciones, empleo y la nueva nomenclatura"* en "Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario".

Bourdieu, P. (1983): *"Poder, derecho y clases sociales"*; Desclee, Barcelona.

Bucheli, M. (2000): "El Empleo de los trabajadores con estudios universitarios y su prima salarial"; Documento de Trabajo N°8; Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República; Montevideo, Uruguay.

Bucheli, M. (2006): "Mercado de trabajo juvenil": situación y políticas. Serie estudios y perspectivas nº6; CEPAL Oficina en Montevideo.

Carrillo, J. –Iranzo, C. (2003): *"Calificación y Competencias Laborales en América Latina"*. En: De la Garza, E. (coord.) *Tratado Latinoamericano De Sociología Del Trabajo*. FCE, México D.F. (págs. 179 –212).

Casal et al. (2006): *"Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición"*. Papers 79. Universitat Autònoma de Barcelona. Departamento de Sociología; Grup de Recerca Educació i Treball (GRET); Bellaterra, Barcelona, España.

Cea D'Ancona, M.A. (1996): *"Metodología Cuantitativa: Estrategias y Técnicas de Investigación Social"*; Editorial Síntesis S.A.

Coleman, J. (1992): *"Capital Social y la creación de Capital Humano "*; Zona Abierta 94/95.

Corbetta, Piergiorgio (2003): *"Metodología y técnicas de investigación social"* Mc. Graw Hill – Madrid.

Creswell J.W. y Plano Clark V.L. (2007): *"Designing and Conducting Mixed Methods Research"*; Sage Publications, California, USA.

Diez de Medina, R. (1992): *"La estructura ocupacional y los jóvenes en Uruguay"*; CEPAL Oficina en Montevideo.

Diez de Mediana, R. (1993): “*El trabajo y los jóvenes uruguayos, la búsqueda y el encuentro. En: La estructura ocupacional y los jóvenes en Uruguay*”. CEPAL. Oficina en Montevideo.

Diez de Medina, R. (2000): “*Calificación, empleo y desempleo en los jóvenes del MERCOSUR*”; Boletín CINTERFOR N° 150, Setiembre-Diciembre.

Diez de Medina, R. (2001): “*El trabajo de los jóvenes en los países del MERCOSUR y Chile en el Fin de Siglo*”; OIT – 134.

Diez de Medina, R. (2001): “*Jóvenes y empleo en los noventa*”.

Filardo et. al. (2010): “*Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud. Segundo Informe*”; Ministerio de Desarrollo Social, Instituto Nacional de la Juventud, Programa Infancia, Adolescencia y Familia.

Granovetter, M. (1973): “*The strength of weak ties*”; American Journal of Sociology; Volume 78; Issue 6.

Jacinto et. al. (2010): “*La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*”; Tesco, Ides; Buenos Aires.

Marrero, A. (2006): “*La Teoría del Capital Social. Una crítica en perspectiva latinoamericana*” en prensa para la revista Axiús; n°14; Junio 2006, (Dpto. de Sociología y Antropología de la U. de Valencia, España).

Marrero, A. (2004): “*Buenos, bonitos y baratos: Las expectativas empresariales sobre los jóvenes y la educación en Uruguay*.” Cuaderno de Relaciones Laborales, Revista Universidad Complutense de Madrid, N°22; Vol. 2.

Mertens, L. (1996): “*Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*”. CINTERFOR, OIT; Montevideo.

Monteiro Leite, E. (1996): “*El rescate de la calificación*”; CINTERFOR.

Neffa et. al. (2009): “*Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*”; Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO; Buenos Aires, Argentina.

Nión, S. (2012): “*La construcción social del riesgo laboral. Los trabajadores de la industria forestal (fase rural)*”; Tesis de Maestría, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR.

Notaro, J., Quiñones, M., Supervielle, M. (2010): “*Mercado de trabajo y jóvenes en el Uruguay. Una perspectiva sociológica*”; Colección Temas de Derecho Laboral N° 9: Trabajo de jóvenes y menores. El acceso al primer empleo y la prohibición del trabajo infantil; Montevideo, Uruguay.

OIT (2004): “*Tendencias Mundiales del empleo juvenil*”.

Pérez – Islas, J. y Urteaga, M. (2001): “*Los Nuevos Guerreros del Mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo*”; Simposio Latinoamericano, Los jóvenes y el trabajo, la educación frente a la exclusión social. UIA-IMJ; México.

Piñeiro, D. (2008): “*El trabajo precario en el campo uruguayo*”; CSIC – Facultad de Ciencias Sociales – Universidad de la República.

- Putnam, R. (1995):** “*Americas' Declining Social Capital*”; Journal of Democracy.
- Rama, G. (1994):** “*Los jóvenes y el mundo del trabajo*”; Arca.
- Rama, G. (1998):** *El desafío del acceso, la calidad y la adecuación institucional en materia de educación para jóvenes*”; en “Juventud, educación y empleo”; CINTERFOR; Montevideo, Uruguay.
- Rodríguez, E. (2006):** “*La OIT y el empleo juvenil en América Latina: Poco, inconsistente y de escasa relevancia*”; CELAJU; Mayo.
- Rodríguez, E. (1997):** “*Los jóvenes latinoamericanos frente a las transformaciones del mundo de trabajo*”; CELAJU.
- Ryan, P. (2000):** “*The school-to-work-transition: A Cross-National Perspective*”; King's College, University of Cambridge; forthcoming; Journal Economic Literature.
- Sanchis, E. (1991):** “*De la escuela al paro*”; Siglo Veintiuno de España Editores S.A.; Madrid, España.
- Sautu, R.; Boniolo, P.; Dalle, P.; Elbert, R. (2005):** “Manual de Metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología” – Ediciones CLACSO – Buenos Aires.
- Scribano, A. (2008):** “*El proceso de investigación social cualitativo*”; Prometeo Libros; Buenos Aires, Argentina.
- Stallings y Weller (2001):** “*Empleo e América Latina, base fundamental para la política social*” en Revista de la CEPAL n° 75; Santiago de Chile.
- Touraine, A. (1988):** “*¿Qué empleo para los jóvenes? Hacia estrategias innovadoras*”. Tecnos; Buenos Aires, Argentina.
- Touraine, A. (2006):** “*Un nuevo paradigma para comprender el mundo de hoy*”. Editorial Paidós, Buenos Aires.
- Valles, M. (1999):** “*Técnicas Cualitativas de Investigación Social*”; Síntesis Sociológica; Madrid.
- Weller, J. (2007):** “*La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*”; Revista de la CEPAL N° 92; Agosto.

Páginas web:

- www.inc.gub.uy / Consultada el 07/02/2012
- www.pil.cecea.org.uy / Consultada el 30/01/2012
- <http://200.40.229.134/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=17230&Anchor=> Consultada el 20/10/2012