



Contadora Natalia Soledad Marchiaro

La inserción laboral de los contadores públicos luego de graduarse en San Francisco, Córdoba: desafíos, temores e incertidumbres

Tesis para optar al título de doctora en Ciencias Empresariales y Sociales

Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales

Directora: Dra. Alicia Malatesta

SAN FRANCISCO- CÓRDOBA

Julio- 2024

Resumen

La presente investigación toma como tema central la transición de los egresados de la carrera de Contador Público de universidades públicas o privadas que terminaron su formación académica entre los años de cursos académicos de 2018 a 2022 para comprender el paso entre la educación y el mercado laboral y analizar los cargos y trayectorias profesionales que tienen los mismos en el mercado laboral de la ciudad de San Francisco, provincia de Córdoba. Dos grandes objetivos guían el estudio: comprender esta trayectoria; analizar posiciones y la trayectoria profesional de los egresados. Así mismo se considera un estudio estructurado en torno a ciertos ejes analíticos, entre los que se destacan: la relación entre la enseñanza y el sistema productivo; acceso y permanencia en el mercado laboral de graduados después de completar su curso de educación superior; las habilidades adquiridas en la institución educativa y los movilizados en el contexto laboral. Es un tema de especial interés si se tiene en cuenta los notorios cambios que, en las últimas décadas, han atravesado los graduados de la carrera de Contador Público, por un lado, y el mercado laboral, por el otro. Efectivamente, en el contexto socioeconómico actual en el país, existen varias instancias políticas, desde el ámbito nacional e internacional, que han venido produciendo continuamente discursos de valorización de la educación superior que, a su vez, se han materializado en recomposiciones de diferente naturaleza institucional, en cuanto a la oferta de cursos, nuevos modelos de enseñanza-aprendizaje y otras formas de gobernanza de instituciones de educación superior, ancladas en los principios neoliberales de gestión empresarial, así como un nuevo rol del Estado en la gestión y financiación de la educación superior pública. A esto se suma otro desafío para las instituciones de educación superior: el empleo de sus egresados, desafíos y transformaciones que tienen lugar en un marco envuelto en incertidumbres e incógnitas. Desde un punto de vista teórico, el problema de la contratación de graduados ha sido objeto de una diversidad de perspectivas analíticas que destacan una multiplicidad de dimensiones que intervienen en las relaciones que se establecen entre la educación superior y el mercado laboral. El reconocimiento de la heterogeneidad de esas dimensiones se refleja

en la creciente complejidad de las formas en que procesa la transición de los egresados de las instituciones educativas al mundo del trabajo.

Palabras claves: Graduados; flexibilidad laboral; Universidades; inserción laboral.

Abstract

The present research takes as its central theme the transition of graduates of the Public Accounting career from public or private universities who completed their academic training between the academic course years from 2018 to 2022 to understand the passage between education and the labor market and analyze the positions and professional trajectories that they have in the labor market of the city of San Francisco, province of Córdoba. Two major objectives guide the study: understanding this trajectory; analyze positions and the professional career of graduates. Likewise, it is considered a study structured around certain analytical axes, among which the following stand out: the relationship between teaching and the productive system; graduate access and retention in the labor market after completing their higher education course; the skills acquired in the educational institution and those mobilized in the work context. It is a topic of special interest if we take into account the notable changes that, in recent decades, graduates of the Public Accounting career, on the one hand, and the labor market, on the other, have gone through. Indeed, in the current socioeconomic context in the country, there are several political instances, from the national and international levels, that have been continuously producing speeches valuing higher education that, in turn, have materialized in recompositions of different institutional nature. , in terms of course offerings, new teaching-learning models and other forms of governance of higher education institutions, anchored in neoliberal principles of business management, as well as a new role of the State in the management and financing of education public superior. Added to this is another challenge for higher education institutions: the employment of their graduates, challenges and transformations that take place in a framework surrounded by uncertainties and unknowns. From a theoretical point of view, the problem of recruiting graduates has been the subject of a diversity of analytical perspectives that highlight a multiplicity of dimensions that intervene in the relationships established between higher education and the labor market. The recognition of the heterogeneity of these dimensions is reflected in the growing complexity of the ways in which the transition of graduates from educational institutions to the world of work is processed.

Keywords: Graduates; Labor flexibility; Universities; job insertion.

Índice de contenidos

Agradecimientos.....	1
Introducción.....	2
1. Marco teórico	4
Capítulo I. Educación superior y mercado laboral.....	4
1.1. Conceptualizar perspectivas	4
1.1.1. La propuesta marxista.....	9
1.1.2. Evolución histórica.....	10
1.1.3. Las Teorías Neoclásicas	15
1.2. Procesos de transformación de la educación superior	27
1.3. Flexibilidad Laboral	35
1.4. Medidas Tendencialmente Calificatorias	36
Capitulo II. Empleo de graduados	47
2.1. Discusión sobre los conceptos de inserción y transición	47
2.2. Aportes teóricos sobre la búsqueda de empleo.....	64
2.3. Posiciones en el mercado laboral de los egresados	70
2.3.1. Primer empleo	70
2.3. Satisfacción con el trabajo actual	79
Capitulo III. Conocimientos y habilidades. Trayectorias profesionales.....	82
3.1. Conocimientos, habilidades y educación superior: debates teóricos y metodológicos.....	83
3.2. Sobrecalificación académica	96
Capítulo IV. Juventud: frente al desafío de una comprensión psicosocial	102
4.1 Situación de los campos de estudio sobre la adolescencia y la juventud	102
4.2. Algunos aportes desde el campo de la sociología.....	110
4.2.1. (In)posibilidades de aproximación.....	113
4.2.2. En busca de una comprensión psicosocial de la juventud	117
4.2.3. Retratos de la juventud en el escenario contemporáneo.....	119
4.2.4. La inserción laboral en un contexto más amplio de transición a la edad adulta ..	126
4.2.5. La situación de los jóvenes en el mercado laboral.....	128
4.2.6. La orientación profesional como campo privilegiado para la discusión sobre la inserción laboral de los jóvenes.....	134
5. Marco metodológico	138
5.1. Hipótesis	139
5.2. Enfoque de la investigación	140

5.3. Procedimiento de instrumentación	147
5.4. Procedimientos de procesamiento/análisis de datos.....	152
5.5. Población y muestra	156
6. Principales resultados	157
6.1. Análisis sociodemográfico.....	159
6.2. Desarrollo de las categorías	161
6.2.1. Categoría profesional	161
6.2.1.1. <i>Significados atribuidos al trabajo</i>	164
6.2.1.2. <i>Características del mercado laboral</i>	170
6.2.1.3. <i>Satisfacción profesional</i>	171
6.2.2. Contexto Político y Legal	179
6.2.3. Representación de la precariedad	180
6.2.3.1. <i>Consecuencias de la precariedad</i>	181
6.2.4. Vivencia en relación con el trabajo.....	182
6.2.5. Trayectorias de inserción	193
Discusión	199
7. Conclusiones	205
Fuentes bibliográficas.....	211
Anexo	237
Anexo A. Entrevista	237
Anexo B. Consentimiento informado	240

Índice de figuras

Ilustración 1 Inversión en educación/formación para acceder al mercado laboral	66
Ilustración 2 Acceso al mercado laboral.....	67
Ilustración 3 Decisión de permanecer en el empleo.....	68
Ilustración 5 Género	159
Ilustración 6 rango etario.....	159
Ilustración 7 Año de egreso.....	160
Ilustración 8 situación profesional actual.....	160
Ilustración 9 Nivel de satisfacción de la carrera elegida.....	171
Ilustración 10 Justificación de la carrera	174
Ilustración 11 Satisfacción con el curso	176

Índice de tablas

Tabla 1 Categorías analizadas.....	157
------------------------------------	-----

Agradecimientos

Primeramente quiero mostrar mi profundo agradecimiento, por su confianza en mí persona, su soporte y por asumir el desafío de tomar la posta en medio de sus extensos compromisos, a mi Directora de Tesis, la Dra. Alicia Malatesta.

A su vez, agradecer a la Mg. Manuela Vázquez y el Cdor. Alejandro Moreno por haber apostado a mi crecimiento profesional, quienes nunca dudaron de mi capacidad y compromiso.

A mi familia que sin ellos no hubiese sido posible, a Diego Martinuzzi quien ha sido mi sostén y equilibrio, quien ha cubierto mis faltas de tiempo para con la familia, quien entendió que este desafío personal, es un logro más juntos. A mis hijos por haber sobrellevado mis momentos de ausencia y horas dedicadas a cursar, a leer, a recabar información que han sido años muy pesados, pero con el objetivo claro. A mi mamá Miriam, quien hoy ya no se encuentra físicamente, pero seguramente estaría feliz por haber apostado a que sigamos educándonos y creciendo en la formación profesional. A mi papá Eduardo quien siempre nos guió para que estudiáramos y tuviéramos oportunidades que el no tuvo.

A todos aquellos que han estado animando en mi Doctorado, como mi colega Dalila, y compañeros de cursada, de charlas, de mensajes, de tiempos compartidos.

A UCES por ser la universidad que me ha formado desde el primer día y por permitirme seguir en el gratificante camino de la docencia y la investigación.

Finalmente a Diego, Natacha, Julieta, Joaquín, Eduardo, Miriam, Elena y Víctor testigos diarios de mis corridas, quienes con su permanente alegría han hecho más llevadero el camino. A ellos va dedicado este trabajo.

Y culmino mis agradecimientos con una disculpa por las posibles omisiones, gracias infinitas a todos!

Introducción

En las últimas décadas, la inserción laboral de los egresados de la educación superior ha adquirido un aumento en su visibilidad. El empleo de los graduados no está marcado analíticamente por aquellos tipos de registros discursivos observables en los medios de comunicación. Estudios realizados particularmente en el ámbito de las ciencias sociales, demuestran que el tema debe ser objeto de reflexión considerando, al menos, a ciertos elementos estructurales como el contexto económico, el mercado de trabajo, el sistema productivo, el sistema de educación superior y el Estado (Afonso, et al. 2018).

En efecto, queda un notorio cuestionamiento sobre la inserción laboral de los egresados, en términos de cantidad y calidad, no solo para ellos, sino también para sus familias, para estudiantes e instituciones educativas. Es una posición que toma particular agudeza cuando se mira el contexto socioeconómico actual, vivido en Argentina en los últimos años.

Teniendo esto en cuenta lo comentado, el presente trabajo tiene como objeto central la transición al trabajo de los egresados de la carrera de Contador Público de universidades públicas o privadas que terminaron su formación académica entre los años de cursos académicos de 2018 a 2022 para comprender la educación y el mercado laboral y analizar los cargos y trayectorias profesionales que tienen los mismos en el mercado laboral de la ciudad de San Francisco, provincia de Córdoba.

La intención es responder a las siguientes preguntas: ¿Identificar los procesos de entrada para los profesionales de la carrera de Contador y el mercado laboral; qué puestos ocupan actualmente en el mercado de trabajo?; ¿Cuáles son los tipos de trayectorias profesionales en las que se incluyen los graduados?; ¿Cuáles son las relaciones entre las habilidades adquiridas a lo largo de su formación y los movilizados en un contexto de trabajo?; ¿Cuáles son los estándares de satisfacción laboral?; cómo se procesa la transición de la educación al mercado laboral de los egresados?.

Se basa el trabajo en un marco teórico-metodológico estructurado en torno a ejes analíticos tales como: la relación entre el sistema educativo y el productivo; el acceso y permanencia de los egresados en el mercado laboral; las competencias adquiridas en la institución educativa y las movilizadas en el contexto laboral.

También se busca reflexionar sobre algunas cuestiones y factores que, de alguna manera son interdependientes, y estructuran la transición de los egresados al mercado laboral.

En ese sentido, el estudio se basa en un enfoque que valora el concepto de transición. Se entiende la transición de la educación superior al mercado laboral como un proceso temporal, no lineal, dinámico formado por las complejas relaciones entre los diversos elementos sociales, como la trayectoria biográfica, el contexto económico, el mercado de trabajo, el sistema educativo y el Estado (Afonso et al. 2001).

Correspondiendo al Capítulo I: se tiene en cuenta la Educación Superior y el mercado laboral, analizado los procesos de transformación en dicho mercado y las medidas tendencialmente calificadoras.

En el Capítulo II, la relación entre el sistema educativo y el sistema productivo, discutiendo los principales enfoques sobre el posicionamiento de la enseñanza actual y presentar las diversas teorías que han servido para analizar y explicar las relaciones que se establecen entre el sistema educativo y el mercado de trabajo. Junto a ello, las principales transformaciones de las estructuras y modalidades de trabajo y empleo y sus repercusiones a nivel de la gestión actual de los recursos humanos y, en consecuencia, de las trayectorias profesionales de los egresados.

En el capítulo III, en primer lugar, los conceptos de inserción y transición y revisar algunos de los marcos conceptuales que se consideran heurísticamente más relevante con respecto a las múltiples y complejas interacciones que permanecer entre la educación superior y el mercado laboral, esta vez centrándose en quién está buscando y ofreciendo trabajo.

En el capítulo IV, la atención se centra en otro debate teórico y metodológico: lo que concierne a los conocimientos y habilidades desarrolladas en las instituciones educativas, más específicamente las de educación superior, y las necesidades del mercado de trabajo.

En el capítulo V corresponde al marco metodológico estableciendo el enfoque de investigación y delimitando la muestra seleccionada y la utilización de entrevistas

tanto a profesionales como a empresas para analizar y comparar lo que ambas partes buscan y necesitan.

Para culminar el trabajo, se delimita un conjunto de trayectorias profesionales, que permiten, entre otros aspectos, una comprensión de la complejidad del proceso de transición de la educación al mercado laboral. En el último momento del texto, un conjunto de consideraciones, de carácter conclusivo, que sistematizan las principales características del trabajo desarrollado.

1. Marco teórico

Capítulo I. Educación superior y mercado laboral

1.1. Conceptualizar perspectivas

El cuestionamiento de las relaciones entre el sistema educativo, en particular el profesional de educación superior y el mercado laboral han estado marcados por una fuerte ambigüedad que adquiere distintas configuraciones en diferentes momentos históricos. Según varios autores, hay dos perspectivas sobre esas relaciones (Alves, 2017; Alves, 2018; Cabral-Cardoso et al, 2016) aquella que incorporan los enfoques funcionalistas, o utilitaristas; otra, las de un forma más académica o liberal.

Para los funcionalistas, la educación superior es valorada y evaluada teniendo en cuenta la respuesta que logra dar a las necesidades económicas y el aporte que ofrece para el desarrollo económico (Bills, 2018). Defiende que la enseñanza en la educación superior tiene una función en la sociedad: preparar para el trabajo y contribuir para la economía nacional. Se postula que la preparación profesional debe ser uno de los principales objetivos de la educación superior y que éste debe guiarse por los requisitos indicado por los empleadores.

En ese contexto, “la calidad del sistema está determinada por la capacidad y/o facilidad del egresado que ingresa” al trabajo, y “el acceso a la educación superior debe estar condicionada en un intento de equilibrar los flujos de entrada en este nivel educativo y buscar profesionales con esta formación” (Alves, 2017 p. 218). Las Universidades deberían, en este sentido, promover la formación profesionalizante y especializada que privilegia formas pragmáticas de conocimiento y que permitan la

mejora de la competitividad y la eficiencia económica. Es decir, para los defensores de este enfoque, la educación superior sólo tiene valor en términos del mercado laboral, inclinándose hacia un “sometimiento” del primero en relación con el segundo.

El enfoque de carácter académico rechaza la tesis de que existe un papel económico definido que debe desempeñar la educación superior en la sociedad, que la educación superior tiene valor en sí misma. El conocimiento y manejo (su producción, distribución y difusión) definen no sólo su misión institucional, sino también la naturaleza de las organizaciones dedicadas a la educación superior.

Se argumenta que la calidad no está determinada por la capacidad de los egresados para insertarse profesionalmente, sino por los beneficios que aportan a la sociedad en el ámbito cultural y científico (Alves, 2017). Se entiende que la educación superior no debe estar estrictamente dedicada a la producción de futuros profesionales pero que es, ante todo, una experiencia que debe contribuir a la creación de conocimiento y a la construcción de la ciudadanía.

Los valores centrales en la educación superior son, en este sentido, la lealtad a principios tradicionales (rigor, creatividad y pensamiento autónomo) y las dimensiones éticas y culturales. Es derecho de todo ciudadano acceder a la educación superior, y por lo que su acceso se limita a consideraciones sobre la necesidad de profesionales en determinadas áreas.

Los criterios a adoptar para su evaluación deben, por lo tanto, privilegiar su contribución a la economía. En consecuencia, las instituciones deben ser financiadas por el Estado, independientemente de su relevancia económica inmediata. Como tal, no será en absoluto objetable que la educación superior se comporte como una “torre de marfil” (Alves, 2017), con articulaciones reducidas con su entorno. Ambas posiciones lo son, compartiendo la opinión de otros autores cuestionables.

Cabe señalar que, al abordar esas dos afirmaciones, se pretende argumentar que, en el contexto actual, no se opta por una concepción de la enseñanza de la educación superior estrictamente centrada en el conocimiento y completamente fuera de contacto con la dinámica económica y del mercado de trabajo o, por el

contrario, subsumida al paradigma de la adaptabilidad bajo la égida de la narrativa del mercado (Afonso et al. 2001).

Sin embargo, al adoptar una postura crítica y reflexiva sobre el tema y reconocer que, además de permitir la acumulación de conocimientos disciplinares o formación para el mundo del trabajo, la educación superior también es un espacio de desarrollo personal en su conjunto, lo que significa también el desarrollo de capacidades creativas, críticas e innovadoras de los individuos (Alves, 2017).

Las capacidades se identifican como características clave para su inclusión en nuevos modelos de la organización del trabajo y en el contexto de las economías contemporáneas, aunque no son suficientes para asegurar la preparación profesional de un egresado de la educación superior que, para desarrollar su actividad laboral, también necesita conocimientos disciplinares básicos, que deben formar parte de su preparación en el sistema educativo para la vida profesional (Alves, 2017).

En otras palabras, los objetivos de la educación superior no son sólo a nivel de conocimientos técnicos, profesionales y/o disciplinarios, sino también del desarrollo de conocimientos, actitudes y habilidades que el sujeto es capaz de movilizar en diferentes situaciones y de manera crítica y reflexiva (Le Boterf, et al. 2012).

En una lectura teóricamente más fina, se puede señalar que entre las perspectivas funcionalistas y las de carácter académico, despliegan, a un nivel más micro, en el debate en torno al modelo meritocrático y el modelo credencialista. Los dos modelos relacionan la educación y el mercado laboral. El primero, el modelo meritocrático, sostiene que la asociación entre escuela y trabajo se desarrolla basada en la racionalidad, la productividad social y los beneficios resultantes. Serán exitosos quienes realmente lo merecen, sin importar la clase social de origen (más o menos favorecido), sexo o raza (Bills, 2018).

Por lo tanto, la escolarización produce habilidades comercializables y relevantes para el mercado de trabajo, en el que el empleador tenderá a valorar a quienes tienen un mayor nivel de educación. Esto significa que los empleadores actúan racionalmente, seleccionando a sus empleados en base a sus cualificaciones académicas. Un mayor nivel de educación estaría asociado con una mayor productividad, de ahí la preferencia por individuos más calificados.

Los estudiantes, a su vez, también actúan racionalmente, invirtiendo en su propio capital humano. El mérito será de quienes tengan más capital humano. Sin embargo, que este capital no se reduzca a los conocimientos y habilidades adquiridos en instituciones de enseñanza. También presupone experiencia y movilidad: la experiencia emerge como algo que completa la calificación para el desempeño aceptable de sus funciones; movilidad (que implica la transferibilidad de conocimientos y habilidades) como una indicación de ambición y motivación personal (Bills, 2018; López, 2008).

El propósito más estructurante de esta teoría es la defensa de la existencia de una relación lineal y directa entre el nivel de educación obtenido y el salario devengado. Pero, precisamente una de las críticas más repetidas al modelo meritocrático se basa en que, en términos empíricos, no siempre se demuestra que existe una correspondencia entre las recompensas (salarios y beneficios) y la inversión de capital humano (Bills, 2018).

En el segundo modelo, el modelo credencialista, se propugna que las instituciones educativas certifican credenciales o títulos que prevean la conservación de los estatutos por el de las élites (Santos, 2010). Los individuos usarían los recursos educativos de tal manera para controlar el acceso a los mejores empleos y salarios - lo que parece no lejos del modelo meritocrático.

La gran diferencia es que, desde un credencialista, la monopolización de los mejores puestos por los más educados no representa en sí mismo un mayor mérito en comparación con los menos educados (no necesariamente los menos merecedores en términos de potencial productivo), que están dirigidos de un proceso de exclusión social y obstaculizado sistemáticamente por la élite educativa, ascender social y profesionalmente, situación que puede entenderse como una estrategia de reproducción social llevada a cabo por las élites educativas (Bourdieu, Passeron, 1970).

Berg (1971), uno de los seguidores de este modelo, cuestiona la relación entre educación y productividad, ya sea como proveedor de habilidades cognitivas, o como elemento socializador que capacita a los individuos para el trabajo o para posiciones específicas (Santos, 2010). Por consiguiente, la educación sería verificada en situaciones de reclutamiento y selección; subrayando la falta de

demostración empírica de que la escolarización aumenta el rendimiento y la productividad del trabajador.

No niega la importancia de la educación formal con respecto a la eventual. El éxito socioeconómico, sin embargo, subraya, se debe más a que el nivel de la educación superior permitiendo el acceso a mejores ubicaciones en la estructura jerárquica de las organizaciones, y no tanto por conocimientos y habilidades desarrolladas en instituciones educativas (Bills, 2018). Pero el modelo credencialista apoya otros dos supuestos con respecto a la relación entre las credenciales y el mercado laboral: las credenciales (o cualificaciones) y sobrecualificación (sobrecualificación académica) (Bills, 2018).

El primero, propuesto por Berg (1971), describe un sistema de trabajo en el que el empleador demanda cada vez más cualificación (académica y profesional) para la misma función o trabajo. Esto se debe a que las necesidades de las calificaciones no han aumentado tanto como las necesidades y los requisitos para los diplomas (Bills, 2018). Otro punto a considerar será la compensación de las personas por haber alcanzado una cierta calificación - aquellos que no adquirieron o no han completado sus estudios, entonces serían sancionados.

La segunda suposición hace una alusión a la sobrecualificación académica y, en consecuencia, a la desvalorización de los diplomas: los trabajadores invierten en más educación para asegurar su trabajo, que podría consustanciarse en un exceso de calificaciones, convirtiéndose paradójicamente en un obstáculo para la inserción laboral, especialmente en los mercados laborales sin capacidad de absorción de sus egresados.

Ese enfoque de la sobrecualificación académica sustenta otras dos tesis: si, por un lado, los cambios en torno a los modos de gestión de la mano de obra requieren calificaciones más formales por parte de los trabajadores, lo que requiere personas con mayor calificación académica; por otro lado, la escasez de puestos de trabajo hace que los graduados de educación superior acepten trabajos que son menos calificados.

En resumen, si en el primer modelo (el meritocrático), la posición de los individuos en la sociedad es una consecuencia del mérito, una posición conquistada a base de mérito, compromiso y esfuerzo que cada uno demuestra ser capaz de movilizar a lo

largo de su vida (lo que lleva a una estrecha asociación entre educación y trabajo, tanto más que se propugne que los títulos validen los conocimientos y competencias adquiridas); en el segundo (el credencialista), para asignar funciones al desempeño o estatus social, se pone énfasis en las credenciales académicas, en detrimento de los contenidos, conocimientos y habilidades demostradas (esto se debe a que para los empleadores, los diplomas actúan como una señal que les permite estimar las capacidades productivas probables de los individuos).

1.1.1. La propuesta marxista

Hay otras propuestas, en el ámbito teórico más restringido, al que es interesante referirse. Una de estas propuestas es la marxista. Se argumenta que el capitalismo es un sistema en el que los medios de producción son propiedad y están controlados por una pequeña minoría privilegiada. Posteriormente, los individuos que no controlan los recursos los trabajadores productivos se ven obligados a enajenar su fuerza de trabajo.

El mercado de trabajo es regulado por la apreciación del capital y la consecución de un amplio valor añadido. La calificación (académica y profesional) juega aquí un doble impacto económico: por un lado, un papel fundamental en la producción, aunque de forma indirecta; por el otro, perpetúa el orden económico y social establecido. Algunas de las obras más representativas de esta perspectiva son las realizadas por Bowles y Gintis (1975 y 1976), quienes proponen la teoría de la correspondencia.

Esta teoría elogia la función económica de la educación y las relaciones sociales que estructuran la experiencia educativa de los estudiantes. Argumenta que las escuelas “legitiman las divisiones de clases” y que producen mano de obra indispensable para la preservación del sistema capitalista. Hay, pues, una correspondencia entre la escuela y el trabajo, de ahí el nombre de esta teoría.

En la práctica, dicen estos autores, el sistema educativo está subordinado a los intereses del sistema productivo y, en este sentido, la escuela sirve para disfrazar y legitimar la reproducción social de las clases dominantes. Pero la misión del sistema educativo trasciende de la mera producción de capital humano. Si es cierto que las diferencias en cuanto al nivel de la escolaridad obtenida y los años de experiencia profesional explican la variabilidad de los sueldos y situación profesional, hay otra

variable que no se puede descuidar y lo que también es decisivo en esta relación: el origen socioeconómico de los individuos.

Para Bowles y Gintis (1975), el sistema educativo permite la segmentación de los trabajadores, impide la toma de conciencia de la clase obrera y legitima las desigualdades sociales y económicas proporcionando una perspectiva abierta, objetiva y para asignar a los individuos en posiciones profesionales desiguales y jerárquicas.

Ese contexto, la educación juega uno de los papeles más activos en la reproducción social. Esta relación de correspondencia se manifiesta en la autoridad (hay una jerarquía a la que se debe obedecer y que se interioriza) y también en la relación que los sujetos establecen entre sí y con la actividad que realizan. Además, Bowles y Gintis (1976) refuerzan que no todos los individuos reciben la misma educación: hijos de trabajadores pasan menos años en el sistema educativo, asisten a escuelas de peor calidad y reciben una educación post-orientada de trabajo.

A su vez, los hijos de los capitalistas son los que, en su mayoría, llegan a las universidades, donde se forman para ser líderes, para ocupar puestos de responsabilidad y mantener el orden establecido. Hay por tanto un proceso de reproducción social: generaciones de líderes se suceden. El sistema de la seguridad social permanecerá invariable y, en ese sentido, seguirá favoreciendo lo dominante. Por otra parte, aun aceptando que el nivel educativo aumenta la productividad de los individuos (como lo postula la teoría del capital humano), el salario devengado dependerá del grupo social al que pertenezcan. Por esta razón los teóricos marxistas rechazan el concepto de educación como promotor de movilidad social e igualdad de oportunidades.

1.1.2. Evolución histórica

En el actual momento histórico, de profundas transformaciones en la economía y modalidades de trabajo y empleo, existen múltiples interrogantes que se refiere al papel que las instituciones educativas, especialmente las de educación superior, deben asumir en este nuevo escenario.

El supuesto de no linealidad entre la educación y el trabajo, ha dado lugar a profusas discusiones sobre la crisis en y de la educación que subrayan la falta de atención y/o las dificultades que muestran los sistemas educativos en cuanto a las respuestas que se den, en forma oportuna y adecuada, a las nuevas demandas laboral, que empiezan a demandar trabajadores más comprometidos con las organizaciones, es decir, que a través de la educación y la formación (formal y/o informal; en contexto organizacionales o no) agregan disposiciones y capacidades que les permiten redefinición y reprogramación continuas para las tareas siempre cambiantes del proceso de producción (Castells, 2004).

Por el avance de la globalización, ya no basta con tener conocimientos formales y certificados explícitos de título de grado; también es necesario que las personas mantengan y demuestren permanentemente ser capaz de movilizar diferentes recursos (cognitivos, conductuales, actitudinales y procedimentales) para actuar con eficacia y eficiencia en las diversas situaciones profesionales con las que se encuentran.

Los individuos se ven impulsados a auto responsabilizarse de su propia reconfiguración como sujetos “empleables” (Sennett, 2016), invertir objetiva y subjetivamente en el trabajo y adquirir habilidades de empleabilidad que sean vendibles en el mercado laboral (Alves, 2017).

“Ser «empleable»” es, por tanto, tener habilidades de adaptabilidad, es la capacidad de estar continuamente en proceso de formación y de circular en el mercado laboral con una velocidad lo más similar posible a la que circula el capital, con las empresas reorganizan sus procesos y surgen innovaciones (Stoer 2011). Estas demandas requieren cierta reflexión crítica en su enunciación.

Por lo tanto, es discutible que los objetivos educativos deban reducirse o someterse a los imperativos de los sistemas productivos (Stoer, 2011); o, por el contrario, esa enseñanza, en particular la superior, se centra estrictamente en la producción, transmisión y difusión de conocimiento que, hipotéticamente, se ajusta a las demandas del sistema productivo.

A esto siguiendo a Silva (2007), se considera que la educación es un campo único de análisis y prácticas sociales concretas (en el sentido en que Bourdieu lo define), se hace necesario adoptar una mirada crítica y reflexiva en el sentido de preservar la

autonomía relativa del campo de la educación frente a otros campos, como el trabajo y el empleo y, sobre todo, la economía (Silva, 2007).

Además, las instituciones deben incluir en sus formaciones contenidos del programa de estudios que pueden establecer la relación con el mundo del trabajo- sólo así parece posible afrontar algunos de los problemas actuales, como la sobrecualificación académica o la privación de recursos humanos calificados en ciertos sectores de actividad económica (consecuencia de la rigidez aún presente en el sistema educativo que no siempre permite dar respuesta a la identificación de estas deficiencias en el momento oportuno).

Sin embargo, si es posible, se cree que es absolutamente recomendable que las articulaciones entre la educación superior y el sistema productivo se lleven a cabo con prudencia y con sentido de los límites, y que el campo no esté sujeto a la educación al paradigma utilitario y a las exigencias del mercado. Esto significa que se reconoce que, además de permitir la acumulación de conocimientos disciplinares o la formación para el mundo del trabajo, la educación superior es también un espacio de desarrollo personal, habilidades creativas, críticas e innovadoras (Alves, 2017).

No se puede negar que tales capacidades no son suficientes para asegurar la preparación profesional de un egresado de educación superior que, para realizar su actividad laboral, necesita conocimientos disciplinares de base, que debe formar parte de su preparación en el sistema educativo para la vida profesional. Por otro lado, al exigir a los individuos que posean no sólo los conocimientos objetivados por el título, sino también ampliar las capacidades cognitivas, conductuales y actitudinales, se está procediendo una resignificación del concepto de educación, ahora concebido bajo el signo de la flexibilidad, designado la empleabilidad, especialmente en términos cuantitativos, y flujos de transferencia de conocimiento para las empresas.

Así, los discursos y prácticas que enfatizan la naturaleza pragmática que la misión y los objetivos de las instituciones de educación superior en general, y de su formación en particular, debe asumir para enfrentar la dinámica económica actual. Es notorio, de hecho, una enorme presión, sobre todo de instancias en el campo político, que cae en dichas instituciones con el fin de ampliar el alcance de sus

actividades, superando el tradicional binomio docencia e investigación, y concomitantemente justificar su utilidad (económica), o mejor aún, demostrar las razones de su existencia (Alves, 2017).

La presión sostenida plasmada en los diversos informes y publicaciones producidas por las instancias más relevantes en la formulación de tablas políticas sobre el papel de la educación en las sociedades contemporáneas (incluida la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Unión Europea UE), que insisten en hacer referencia al papel estratégico de la educación y la formación para la equidad, la cohesión social y el desarrollo económico de las sociedades.

Cabe señalar que la construcción, desde 1999, del llamado Espacio Educación superior europea basado en la convergencia de los sistemas educativos de la educación superior, en el ámbito del Proceso de Bolonia y los sistemas de formación profesional, de conformidad con la Declaración de Copenhague- es parte de la realización de este vasto y complejo proyecto político (Amaral y Veiga, 2015).

Las políticas que han ido asumiendo un carácter hegemónico y que parecen querer enfatizar el carácter utilitario del sistema educativo, que no es inmune a las influencias de supuestos de políticas de inspiración neoliberal. Suposiciones de que, como señala Bourdieu (1998), se imponen como evidentes a través de un efectivo proceso de "inculcación simbólica" - que apuntan al hecho de que es inviable resistir las fuerzas económicas que eligen la productividad y la competitividad como último y único fin de las acciones humanas.

Por lo tanto, se reafirma la necesidad de adoptar una postura muy crítica y reflexiva en este tipo de análisis. Y ante la aparición de nuevos modelos de organización y regulación de las relaciones laborales, cambios posteriores en la estructura del empleo y ocupaciones, la retracción en el volumen de empleo, especialmente juvenil, la época de la espera de obtener el primer empleo, la incertidumbre sobre la vinculación de los requisitos/funciones desempeñadas en el contexto laboral, títulos académicos y formación recibida, entre otros aspectos, sin descuidar la difusión de un discurso a favor de la democratización y expansión de la educación (especialmente la educación superior) que exige continuamente la inversión individual y colectiva en educación.

La transición de la educación superior al mundo del trabajo ha ido transformando un problema social (Alves, 2018) es decir, un nuevo problema social. Esto se debe a que, contrariamente a los supuestos difundidos por la Teoría del Capital Humano, el diploma académico ya no garantiza la posibilidad de obtener un trabajo, para construir una carrera y, posteriormente, para llevar a cabo proyectos de vida personal, familiar o profesional, convirtiéndose, de hecho, en uno de los recursos, entre otros, para ser movilizados por el individuo en el proceso de inserción profesional.

Dentro de estos temas, es igualmente importante reflexionar sobre las relaciones que se establecen entre la educación y el mercado laboral, fundamentales para la comprensión del empleo y el desempleo de los graduados, así como las lógicas subyacente al funcionamiento de ese mercado.

Fue con Adam Smith, un economista clásico, quien a finales del siglo XVIII hizo las primeras referencias al mercado de trabajo. Cómo funciona el mercado de trabajo es, en esta perspectiva, similar a la de otros mercados, donde se aprecia el comportamiento económico por parte de organizaciones e individuos (Márquez, 2016).

Si no todos encuentran trabajo, es decir, si hay un desajuste entre la oferta y la demanda, es porque el nivel salarial es demasiado alto. Las empresas solo contratan trabajadores si su costo marginal es menor que el de la productividad marginal del trabajo. En el sentido clásico, el trabajo es por lo tanto entendido como un producto, los trabajadores son vendedores, los empleadores son compradores, el salario es el precio y el mercado es el espacio donde estos actúan.

La libre circulación de trabajadores entre organizaciones reduce la diferencia de precios entre organizaciones, lo que hace posible eventualmente lograr el equilibrio de salarios en el mercado. Para los marxistas, considerar la fuerza de trabajo como un producto o una mercancía, tal como se presenta en la teoría clásica, no es más que aceptar la explotación de los trabajadores (Marqués, 2016).

Sostienen que la propiedad de los medios de producción y el desarrollo tecnológico permite al capitalista mantener un ejército de reserva de trabajadores desempleados. En consecuencia, pueden mantener los salarios bajos, a niveles tan cercanos como sea posible a niveles de subsistencia.

En ese sentido, la organización del mercado de trabajo caracterizado por una desigualdad en la distribución de los recursos de poder entre las dos partes (trabajadores y empleadores): las condiciones de cualquier negociación son, por lo tanto, distintas, sobre todo del lado de la oferta (es decir, del trabajador) que se encuentra en una situación más frágil, quedando en manos de las organizaciones (los empleadores) fijando el precio del producto, es decir, de la mano de obra (Marqués, 2016).

1.1.3. Las Teorías Neoclásicas

En la rama neoclásica de la economía, surgida a finales del siglo XIX, el nivel del empleo también se deriva de la confrontación entre la oferta y la demanda. El funcionamiento del mercado laboral también se considera idéntico a cualquier otro mercado de bienes y servicios, donde se establecen intercambios - el empleador asume el rol de comprador (de mano de obra) y el trabajador el papel de vendedor (de su esfuerzo, de sus conocimientos y habilidades) a cambio de un salario (Marqués, 2016).

Se considera el valor de cambio correspondiente al precio de la mano de obra. Por lo tanto, la oferta y la demanda de trabajo son independientes. Como cualquier otro mercado, el mercado laboral se regula a sí mismo (Marqués, 2016). Es el salario más o menos alto lo que hace que los trabajadores salgan o ingresen al mercado laboral en mayor número, variando con el ajuste entre las necesidades de la demanda y la disponibilidad de la oferta: salarios más altos se traducen en un menor número de trabajadores ingresando al mercado laboral.

De ese punto de vista, los problemas de desempleo cuando existen son de poca importancia, resueltos con salarios más bajos. Homogeneidad, competencia perfecta y transparencia (asociada a la movilidad laboral y perfecta información sobre el mercado por parte de los agentes económicos), la búsqueda racional de los agentes del mayor beneficio y el papel regulador de los salarios son premisas fundamentales de esta teoría (Santos, 2010).

Siguiendo en parte la perspectiva neoclásica, surgió a mediados de la década de 1960 la Teoría Del Capital Humano (Becker, 1964). A pesar de ser fuertemente

criticada, esta teoría aún se presenta como una de las referencias omnipresente cuando se analizan los vínculos entre educación y empleo. Tiene como móvil la suposición de que las personas con un alto nivel de educación son más productivas y reciben un salario más alto, debido a que garantizan una mayor productividad más alta.

El salario depende de la productividad del trabajador y ésta depende de la capacidad del trabajador, que, a su vez, está estrictamente relacionada con la inversión realizada en su capital humano. En otras palabras, en un nivel superior un mayor nivel educativo estaría asociado a una mayor productividad, lo que correspondería a también un mayor rendimiento.

Se supone que los trabajadores llegan al mercado de trabajo con diferentes niveles de cualificación, que se deben a que, por un lado, los individuos que poseen distintas cualidades innatas, por otra parte, de dedicarse a diferentes cantidades de tiempo en el desarrollo de sus habilidades no innatas, es decir, en la adquisición de capital humano (Becker, 1964).

Así, en la decisión individual de la oferta laboral, lo que está en juego no es tanto decidir la cantidad de trabajo ofrecido, sino su calidad. Para el autor, es importante tener en cuenta que la adquisición de cualificaciones no es exclusiva del sistema educativo. A menudo, son las propias empresas que ofrecen formación a sus empleados, para que, en definitiva, contribuyan por sí mismos, al desarrollo del capital humano de sus asalariados.

Tener en cuenta que la teoría del capital humano hace una distinción en términos de formación, diferenciando la formación general de la formación específica: formación general aumenta la productividad de quienes lo reciben - no es sólo una adición a la empresa que paga por esta formación, sino también para otras empresas que eventualmente el individuo puede unirse (es por eso que las empresas asignan los costos de formación básica del trabajador, que recibe un salario inferior durante el período de capacitación; los trabajadores, a su vez, aceptan esta situación porque creen que esta formación les será útil en el futuro y se convertirá en un incremento de su valor); la formación específica, a su vez, permite aumentar la productividad de quienes la reciben, pero sólo en esa empresa específica.

Así, las empresas privadas estarían dispuestas a asumir los costes inherentes a la formación específica, pero no a la formación general, ya que no hay garantías de que el individuo permanezca en la empresa. Por lo tanto, la educación se percibe como una inversión (Alves, 2017). Esto significa que el individuo invierte en educación, en base a una elección racional, esperando con ello obtener un trabajo que proporcione ingresos agregados, una opción basada en una lógica de costo-beneficio.

Se invertirá siempre que el ingreso que espera obtener sea mayor que el costo de esa inversión. Así, las diferencias de remuneración que existen entre los trabajadores deben entenderse como resultado de inversiones desiguales (en términos cuantitativos y cualitativos) en su capital humano. Sin embargo, la inversión en educación no siempre produce los efectos esperados en un contexto de trabajo.

Es decir, se puede cuestionar esa lógica de costo-beneficio. En ocasiones, se perciben desajustes entre los niveles de cualificación que se tienen por los individuos y los requeridos por los puestos de trabajo que ocupan, dando lugar a situaciones de sobre o subcualificación (López, 2008).

Desde la perspectiva de la Teoría Del Capital Humano, la desarticulación entre oferta y demanda de mano de obra tiende a ser eliminada con el tiempo. En otras palabras, al producir una demanda excesiva de trabajo, los empresarios reaccionan elevando los salarios ofrecidos. Por otro lado, si hay un exceso de oferta, los empresarios reducen el nivel salario o elevan los requisitos para el acceso al empleo. Esto significa que, con respecto a la educación, un aumento del nivel de cualificación académica de la población activa beneficiaría al empresario, que podría contratar personas más calificadas por un salario más bajo.

Tomando el punto de vista del trabajador, un aumento en el porcentaje de la población activa con educación superior implicaría la posesión de conocimientos y habilidades para acceder a determinadas ocupaciones, que, a su vez, conduciría con el tiempo a una reevaluación de su plan de inversión en educación.

De ese modo, y según La Teoría Del Capital Humano, cualquier desarticulación entre el nivel académico y los requisitos para el puesto, sería efímero. Anclados en esta perspectiva teórica, dos enfoques alternativos buscan explicar la existencia de tales desajustes. Corresponde a la Teoría De Emparejamiento o Emparejamiento De

Trabajos (Johnson, 1978; Jovanovic, 1979 y 1984) y la Teoría De La Movilidad Ocupacional o Teoría De La Movilidad Profesional (Sicherman y Galor, 1990).

La primera teoría considera que el desajuste entre el nivel de estudios del trabajador y las necesidades de cualificación del puesto de trabajo desempeñado es consecuencia de la información imperfecta del mercado laboral. En las primeras etapas de la carrera profesional, tanto los trabajadores como los empleadores tienen que recurrir a indicadores observables de las características de la contraparte.

De esta forma, los potenciales empleados tendrán en cuenta los salarios y la reputación de la empresa para intentar conocer las condiciones de trabajo a las que estarán sujetos y las posibilidades de formación y promoción ofrecida por los empleadores. Estos, a su vez, utilizarán el currículum que presentan los candidatos a un puesto de trabajo como indicador de sus habilidades personales y profesionales.

Estos indicadores no son completamente fiables y la búsqueda de información es costosa, lo que podría dar lugar a desajustes que, cuando se manifiesten, pueden dar lugar a un cambio de empresa. Puede ser voluntario, en el caso de que las cualificaciones del empleado excedan lo requerida por el trabajo realizado, o involuntaria, en caso contrario. Johnson (1978) considera deseable una alta movilidad en las primeras etapas de la vida profesional, período en el que los individuos no sólo aumentan su capital humana a través de la formación en un contexto de trabajo, así como analizar las características del mercado laboral, obteniendo más información sobre sus preferencias, sus competencias y sus alternativas en términos profesionales.

Con tiempo y gracias a la alternancia entre diferentes trabajos, estos sujetos lograrán un ajuste entre el empleo, las expectativas y las habilidades poseídas y requeridas por el trabajo. Siguiendo este razonamiento, Johnson (1978) prevé una menor movilidad de los sujetos más calificados, ya que la educación otorga a los individuos un mayor conocimiento sobre sus capacidades, por lo que los cambios de trabajo no serían necesario obtener este tipo de información.

También prevé una menor dispersión de los ingresos a lo largo de la vida laboral de los trabajadores con un nivel de educación más alta. El modelo presentado por Jovanovic (1979), a su vez, también posicionado en la teoría del emparejamiento de

trabajo, relaciona la duración del emparejamiento entre la empresa y el trabajador con la existencia de desajustes en el mercado de trabajo.

Dada la imperfecta información del mercado laboral, explica, la existencia de un emparejamiento determinado es desconocida en el momento de la contratación, ya sea por el trabajador o por el empleador. Menciona que, a mayor ajuste, menor será la rotación de individuos, esto se debe a que los trabajadores tienden a mantener sus trabajos mientras su productividad sea alta, y dejarlos en que son menos productivos. De ahí la existencia de trabajadores con mayor o menor períodos de permanencia, situación que tendrá repercusiones en términos de políticas salariales adoptadas por las empresas: los salarios suben o bajan según la antigüedad del trabajador.

Si la empresa pretende despedir al trabajador, pero no hacerlo directamente, simplemente disminuye (o mantiene en el tiempo) su salario. En resumen, según la teoría del emparejamiento de puestos, los desajustes entre los niveles de educación y formación, salarios y puestos de trabajo (que reflejan en forma de sobrecualificación o subcualificación), se consideran desequilibrios temporal y transitorio.

Estos desajustes son consecuencia de la existencia de información imperfecta en el mercado laboral, tanto por parte del trabajador como del empleador, situación que se corrige cambiando de empresa en las primeras etapas de la trayectoria profesional de las personas. Trabajadores con buenos emparejamientos permanecen en la empresa; los trabajadores con malas parejas tienden a moverse.

Si el nuevo trabajo corresponde a un buen emparejamiento, esto podría significar una ganancia salarial. De esta forma, cambiar de empresa funciona como un mecanismo que sirve no sólo para corregir errores de emparejamiento sino también para aumentar el valor de las personas en el mercado laboral.

En cuanto a la Teoría De La Movilidad Ocupacional o Movilidad Profesional (Sicherman, Galor, 1990), los desajustes entre los niveles de cualificación y las funciones desempeñadas, así como la movilidad ocupacional en los primeros años de la carrera profesional, funcionan como mecanismos para adquirir conocimientos y habilidades útiles para una futura carrera profesional.

Contrariamente a lo que lleva a cabo la Teoría Del Emparejamiento Del Trabajo, esta teoría sostiene que los desequilibrios entre las cualificaciones en poder de los trabajadores y los requisitos de un trabajo determinado no se deben necesariamente a la ausencia de información perfecta en el mercado laboral, sino que resultan de estrategias individuales para maximizar el flujo de ingresos a lo largo de una trayectoria profesional (López, 2008).

Se considera que cada trabajador elige su óptima trayectoria profesional, que le permitirá acceder a ocupaciones con un estatus de educación superior, que alcanzará en virtud de los conocimientos y la experiencia acumulados.

Dada la heterogeneidad de los trabajadores, la secuencia de ocupaciones que forman una trayectoria profesional óptima será diferente para cada individuo. En cualquiera de los casos, la premisa básica está relacionada con la idea de transferibilidad del conocimiento adquirido en diferentes trabajos.

Sicherman y Galor (1990) demostraron que la inversión en educación toma la forma de una mayor probabilidad de avance en la estructura organizativa, dentro de la empresa (movilidad laboral interna) o entre empresas (movilidad profesional externa). En el primer caso, la movilidad está sujeta fundamentalmente a la decisión de los empresarios, en función del valor que conceden a los servicios técnicos y profesionales, nivel de estudios y tipo de formación, así como la experiencia profesional en poder del trabajador.

En el segundo, la movilidad la decide los propios individuos, que por su propia iniciativa optan por cambiar de empresa, con el objetivo de maximizar sus recursos y así alcanzar sus expectativas. Hacia las cualificaciones influyen así en los ingresos futuros de las personas a través de los diferentes mecanismos: las recompensas derivadas de la adquisición de capital humano pueden traducirse directamente en salarios más altos; indirectamente, a través de una mayor probabilidad de promoción que, en el futuro, le permitirá al individuo acceder a mejores trabajos con salarios y beneficios compatibles.

En cuanto a la influencia de la educación en la movilidad profesional, este modelo prevé dos efectos: los individuos con mayor nivel educativo son capaces de iniciar su carrera profesional en puestos de mayor categoría, por lo que la trayectoria

profesional presentará pocas transiciones; trabajadores con más cualificaciones son también los que tienen más salidas profesionales.

Entonces quienes tienen mayor nivel educativo son los que tienen mayor probabilidad de movilidad laboral ascendente, tanto dentro como fuera de la empresa. Por otra parte, esta teoría relaciona positivamente la movilidad y la antigüedad en el trabajo: las personas adquieren calificaciones y experiencias profesionales que luego les permitirán acceder a mejores puestos de trabajo (López, 2008).

En resumen, según la teoría de la movilidad profesional, los trabajadores pueden estar interesados en aceptar temporalmente trabajos que requieren niveles educativos inferiores a los que realmente tienen (asumiendo situaciones de sobrecualificación académica), si esa estrategia les permite acumular la experiencia y conocimientos necesarios para obtener mejores empleos en el futuro.

En ese sentido, la inadaptación educativa al puesto de trabajo funciona como un mecanismo a través del cual se minimizan las brechas a nivel de la educación formal. La teoría predice, por tanto, que los trabajadores en situación de sobrecualificación tienen más oportunidades de promoción (movilidad interna) o para conseguir mejores puestos de trabajo en otras empresas (movilidad externa).

El desarrollo de la teoría del capital humano significó así una nueva concepción del papel de la escuela como factor influyente en el crecimiento y desarrollo de la economía de los países. El éxito de esta teoría, sustentada en un contexto creciente de crecimiento económico generalizado y el fortalecimiento del Estado Del Bienestar, fue la base de la expansión de la educación en los países durante las décadas de 1960 y 1970, considerando el proceso educativo como un elemento clave del desarrollo de la economía y la reducción de las desigualdades sociales dentro de un país.

También había un equilibrio entre la oferta y la demanda de egresados, lo que se concretó en su rápida asimilación al mercado laboral. Sin embargo, durante la segunda mitad de la década de los setenta del siglo pasado, se asiste a un retroceso económico, cuestionando algunos de los principales postulados de esta concepción teórica.

La teoría ya no servía para explicar la nueva realidad social y económica que se estaba experimentando, ni el creciente desempleo entre los graduados de educación superior y situaciones de sobrecualificación involuntaria (académica y salarial) a las que los individuos estaban sujetos. La sobrecualificación se entendía ahora como un fenómeno permanente y no transitorio, al contrario de lo que antes se consideraba.

En ese contexto, el escepticismo y la crítica en torno a la relación lineal educación-calificación-salario-productividad multiplicada. Las críticas a la teoría del capital humano son variadas (Kohler y Artiles, 2007; Lefresne, 2003; Bills, 2018) la limitación de las elecciones y decisiones de los individuos a la racionalidad económica (datos empíricos demostraron que la elección de la formación académica no está determinada únicamente por la relación entre los costes materiales y los beneficios: otros factores relacionados contribuyen a ello, como, por ejemplo, el género, la posición social de los sujetos, el capital social de su familia de origen o pertenencia, el prestigio de su formación académica y profesión a ocupar en el mercado laboral), a las debilidades empíricas de linealidad de la relación entre educación, productividad y salario, que se encuentran interconectados, a su vez, con un análisis simplista de los modos de operación de los sistemas educativos y del mercado laboral, a la visión reduccionista de la educación y la formación como depositario de conocimientos, omitiendo la capacidad de operacionalizar, aspecto determinante en el acceso al empleo (Alves, 2017).

En parte como respuesta a algunas de estas críticas, han surgido otras teorías conceptuales, entre las que destacan las llamadas “Teorías Credencialistas” (Berg, 1971; Collins, 1979) quienes, si bien consideran que la educación es una inversión y que existe una relación positiva entre el nivel de calificación y los salarios correspondientes, se tenían en cuenta que las instituciones educativas y los cursos formativos consagran credenciales o títulos (en forma de diplomas y certificados) que favorecen el mantenimiento del estatus por parte de las élites.

Asociado a las “Teorías Credencialistas” se presentan las Teorías De La Señal (Spence, 1973), la del filtro en su versión original (Arrow, 1973) y la versión de búsqueda de empleo (Stigler, 1962; McCall, 1970; Mortensen, 1970). Junto a estas, estaban surgiendo otros enfoques del mercado laboral.

Ese es el caso de los Institucionalistas (Doeringer y Piore, 1985; Leclercq, 1999; Thurrow, 1975), que representan una importante renovación conceptual frente a las Teorías Neoclásicas, permitiendo otra comprensión en cuanto a la articulación entre la escuela y el mundo de trabajo.

El nexo entre educación, productividad y salarios, enfatizan la importancia de la capacitación en el trabajo. Por otro lado, y siguiendo los presupuestos de las teorías credencialistas, se asigna el papel de la escuela como proveedor de credenciales que permiten estimar la productividad de los individuos, proporcionar información para la selección de trabajadores.

También destacan el papel que las organizaciones en general, y las empresas en particular, tienen en el funcionamiento del mercado de trabajo. Los institucionalistas argumentan que el mercado laboral está influenciado por leyes específicas que regulan las actividades de cada sector de actividad, por los órganos de representación (sindicatos, federaciones, asociaciones, entre otros), por las grandes corporaciones que operan en cada sector y por la regulación del gobierno sobre la actividad industrial.

Surgen así diferentes mercados internos y autónomos, frente al mercado de trabajo externo, que se basan en reglas e instituciones internas, específicas de estos mercados. Desde esta perspectiva, los atributos personales (escolaridad, conocimiento técnico, edad y experiencia profesional) que determinan el valor de la remuneración, pero son los propios empresarios quienes, al evaluar puestos y funciones subyacentes, se asocian con un cierto salario.

En otras palabras, las organizaciones definen sus propias reglas y prácticas, ya sea en relación con la preparación de los trabajadores por funciones y puestos de trabajo, ya sea en términos de su remuneración o todavía sobre las promociones a realizar. Profesiones y organizaciones se guían, en esta manera, por reglas y procedimientos institucionales, y no por la lógica mercantil de oferta y de la demanda.

Los profesionales se mueven y compiten en segmentos específicos del mercado laboral, por lo que no hay competencia directa por los puestos de trabajo que ofrecen diferentes organizaciones y sectores de actividad (López, 2008). Los institucionalistas también enfatizan el papel profesional de la enseñanza, defendido

por los seguidores de la Teoría Del Capital Humano, así como el papel de señalización del mismo, y afirman que es a través de la educación que el conocimiento y las competencias que, a su vez, segmentan los mercados laborales, generando valores y diferencias económicas entre individuos de idénticas características (López, 2008).

Así, consideran la segmentación del mercado laboral. Sin embargo, el enfoque desde el aspecto económico, destacando las normas e instituciones sociales que rigen y estructuran los diferentes territorios que componen el mercado de trabajo. En este sentido, tanto la estructura de puestos de trabajo como la fuerza de trabajo no constituyen elementos unitarios y homogéneos, sino conglomerados segmentados (cada uno presentando trabajos con diferentes reglas, comportamientos y particularidades), lo que lleva a las Teorías De La Segmentación Del Mercado (Doeringer y Piore, 1985; Leclercq, 1999) y, posteriormente, al papel decisivo que juegan las empresas en la estructuración del empleo juvenil (incluido el de los egresados).

Se acepta la existencia de dos segmentos de mercado: el primario, generalmente asociado a grandes empresas, se distinguen por la estabilidad de las condiciones de empleo, puestos de trabajo y relaciones laborales estable, buenos salarios y condiciones de trabajo, perspectivas y posibilidades de carrera, promoción interna, protección social garantizada y alto estatus social.

El secundario, con características opuestas, está formado por trabajos precarios, trabajos con bajas calificaciones, bajos salarios, pocas oportunidades de promoción, inseguridad laboral y, a menudo, falta de protección social y bajo estatus social.

Esto significa que los trabajadores calificados tienden a ser absorbidos por mercados laborales más estables; Por el contrario, lo menos calificado por el menos estable. En otras palabras, el mercado laboral es imperfecto y marcado por discontinuidades estructurales, consecuencia de la configuración impuesta por la producción propia del tejido (Santos, 2010).

Pertenecer a estos dos mercados explicaría las desigualdades salariales entre individuos de diferentes géneros, etnias y edades.

Sobre la base de la distinción de esos dos mercados (el primario y el secundario), Doeringer y Piore (1985) apuntan a una tipología dual de mercados laborales (mercado de trabajo interno y mercado de trabajo externo). Explican los promedios y las grandes organizaciones, con estructuras más complejas, no están interesadas en recurrir a la contratación externa (mercado laboral externo) para cumplir con sus necesidades en cuanto a recursos humanos, ya que no les resulta rentable tener en cuenta los elevados costes resultantes, tales costes administrativos de diagnóstico de necesidades, reclutamiento, selección, recepción e integración de nuevos trabajadores.

Así, y para minimizar dichos costes, las organizaciones recurren a la contratación interna, en concreto mediante promoción interna para cubrir vacantes y determinar los salarios, así como la transferencia de trabajadores entre unidades, limitando así la contratación externa, dando lugar al llamado mercado de trabajo interno.

Otra formulación de la segmentación del mercado laboral es la avanzada por Rose (1998), quien distingue a los individuos que están dentro de esas organizaciones externas. Es decir, los que están en situación estable (los de adentro) y precaria (los de afuera). Los primeros constituyen la fuerza de trabajo permanente y estable, con alto poder de negociación, dada su experiencia profesional, la formación adquirida (a menudo a cargo de las organizaciones) y cualquier costo que la organización tendría que asumir en caso de su salida de la organización, costos muy altos, particularmente en el caso de los recursos humanos más calificados.

Ese poder de negociación permite a los trabajadores no solo defender su posición en la organización, sino que también contratan los salarios a ganar, e incluso puede negarse a cooperar con el nuevo empleado, acentuando así la exclusión de los llamados outsiders.

El poder es, sin embargo, relativo ya que los empleadores pueden, en determinadas situaciones, optar por hacerse cargo de los costes de rotación en lugar de soportar el diferencial salarial impuesto por los asalariados. También hay que señalar que los empleadores están al tanto de personas externas que son igualmente capaces y están dispuestas a realizar las mismas funciones y con salarios más bajos.

Situación que corrobora la existencia de mercados internos protegidos y privilegiados, para algunos mercados externos, precarios e inestables, para otros.

En esta segunda situación, los jóvenes dispuestos a aceptar salarios notoriamente más bajos dada su vulnerabilidad a los internos.

La teoría de los “mercados profesionales” (Rose, 1998), a su vez, permite otro análisis de los procesos de segmentación del mercado laboral. Parte de la premisa de que las cualificaciones adquiridas en el sistema educativo (formación de forma más general) o en un contexto laboral (formación en el puesto de trabajo) son transferibles y corresponde a los cargos que se definen por igual entre las distintas empresas de la misma rama.

Son mercados altamente institucionalizados, regidos por reglas de certificación de acceso muy estricta, en la que se distribuyen los costes de formación entre la empresa y el trabajador, previendo también la existencia de movilidad voluntaria. En estos mercados, los individuos están sujetos a una certificación que convalida una determinada cualificación profesional transferible, que permite la movilidad entre las empresas o incluso intersectorial.

La situación de los jóvenes y principiantes en estos mercados profesionales es contradictoria. Si, por un lado, parecen un punto de partida están ausentes de estos mercados ya que operan de acuerdo con reglas de movilidad basada en la experiencia profesional; por otro lado, se puede considerar que están presentes, en la medida en que las normas de acceso a determinadas profesiones son definidas en términos de formación inicial adquirida que, en cierto modo, representa una ventaja para los principiantes.

Por otra parte, el desarrollo de la alternancia, fuertemente estructurada por las empresas, así como la creciente intervención de las organizaciones profesionales en el sistema educativo, contribuye sin duda por el aumento de jóvenes en los mercados que se puede clasificar de profesionales. Por lo tanto, el papel de la educación es proporcionar credenciales (diplomas) y “signos” eso determinará a qué mercado laboral tendrá acceso la persona. Es decir, en una situación en la que el mercado laboral no es continuo, a individuos con diferentes niveles de educación están asociados a diferentes “señales” que, a su vez, determinarán la entrada en diferentes mercados laborales (segmentos).

Otro tributo teórico para tener en cuenta y que es igualmente útil es lo que concierne a la teoría de la regulación (Boyer, 2004), que sustenta una explicación de la

dinámica del capitalismo, particularmente a lo largo del siglo XX, en el paso de la competencia por el régimen de monopolio. Caracterizado por su alto nivel de abstracción, esta conceptualización, marcada por las tesis institucionalistas sobre la dinámica económica, no presenta exactamente una lectura específica sobre las relaciones entre el sistema de la educación y el sistema productivo. Sin embargo, el concepto de relación salarial no deja de poner, entre otros aspectos, énfasis en las condiciones de producción, movilización y asignación del trabajo a nivel de las sociedades capitalistas.

La principal contribución de la teoría de la regulación es el hecho de concebir el mercado de trabajo como un sistema, regulado por fuerzas institucionales, donde hay una confrontación entre la oferta y la demanda de trabajo, regido por la lógica de la racionalidad económica. Esta teoría presenta así el mercado de trabajo como un espacio cuyo funcionamiento resulta de la interacción de diferentes factores, actores y normas.

En el conjunto de estos procesos, necesariamente se involucra al sistema educativo con sus configuraciones y obtuvo resultados. Se encuentra, por ejemplo, en el trabajo de Rodríguez (2012) sobre el sistema de empleo, una aplicación parcial de los principios de la teoría de regulación, combinada, cabe señalar, con la perspectiva de los procesos de desigualdad del socialismo defendido por Bourdieu.

1.2. Procesos de transformación de la educación superior

La mayor expansión (cuantitativa y cualitativa) que ha tenido para matricularse en Argentina a nivel de educación superior, de forma más evidente a partir de los años ochenta del siglo pasado. Una pluralidad de causas interdependientes, desde alcance y naturaleza diferenciada, surge para explicar el aumento de la demanda social de este nivel de educación. Estas causas son de carácter económico, social, institucional y simbólicas, que configuran un notable cambio estructural del país, a través del cual se desarrolla el llamado “proyecto imaginado de la modernidad” (Wagner, 2016).

Tales cambios, marcados por la complejidad y la multidimensionalidad, contribuyeron, entre otros aspectos, al aumento de la escolaridad de la población y a la mejora de los estándares de cualificación de los recursos humanos en el mercado de trabajo.

Se crearon universidades y politécnicos, tanto públicos como privados; la oferta regional de cursos, establecimientos docentes y áreas de Formación de Educación; el volumen de estudiantes y egresados aumentó. Junto a esto, globalmente, una ruptura relativa en la selectividad social en el acceso a la educación superior, aunque todavía existe una tendencia a la reproducción social que se traduce en la sobrerrepresentación de la población estudiantil de familias con recursos económicos, sociales y culturales más privilegiados.

Teniendo esto en cuenta, se propone reflexionar sobre los principales cambios que viene caracterizando la expansión del sistema de educación superior, desde la segunda mitad del siglo XX, y el consiguiente aumento generalizado de la escolaridad de la población con este nivel educativo. Igualmente se intenta retratar la génesis y posterior afirmación del sistema de enseñanza a nivel mundial, latinoamericano y de Argentina de forma particular.

Abordar la educación superior actual implica una mirada a su proceso de evolución en el pasado reciente. Proceso que no debe ser absolutizado, por lo que poco asumen un estatus histórico. Por lo tanto, es importante volver a la segunda mitad del siglo pasado, cuando el país, en el marco del llamado régimen del Estado, estuvo conformado por una estructura político-institucional autárquica, autoritario y condicionado (Trottier, 2018).

A partir de la década de 1950, siguiendo, entre otros factores, las presiones nacionales e internacionales hacia la introducción de algunos aspectos de la modernización de la sociedad, hubo fuertes transformaciones a nivel de estructura económica (resultante del proceso de industrialización), que desencadenaría cambios no sólo en la estructura económica y social (reestructuración de las estructuras sectoriales de empleo, , la disminución de los empleadores, la tendencia al asalariamiento, y los movimientos de movilización social, en particular la movilidad ascendente), sino también en términos con respecto a la calidad de vida de las personas y la difusión de nuevos estilos de vida y estándares culturales, especialmente los de una matriz urbana, que valoran fuertemente la meritocracia académica y profesional, como los factores que influyeron mucho en la expansión de la demanda y acceso a la educación (Gracio, 2017), especialmente a la educación superior.

Una pluralidad de causas interdependientes, desde el alcance y naturaleza diferenciada, surge para explicar el aumento de la demanda social de este nivel de educación. En particular a causas de carácter económico, sociales, institucionales y simbólicas, que configuran un notable cambio estructural (Wagner, 1996).

Tales cambios, marcados por la complejidad y la multidimensionalidad, contribuyeron, entre otros aspectos, al aumento de la escolaridad de la población y a la mejora de los estándares de cualificación de los recursos humanos en el mercado de trabajo. Se crearon, universidades y politécnicos, tanto públicos como privados; la oferta regional de cursos, establecimientos docentes y áreas de formación; el volumen de estudiantes y egresados aumentó.

Junto a esto, globalmente, se desarrolló una ruptura relativa en la selectividad social en el acceso a la educación superior, aunque todavía existe una tendencia a la reproducción social que se traduce en la sobrerrepresentación de la población estudiantil de familias con recursos económicos, sociales y culturales más privilegiados. También se señala la existencia de posibles diferencias socioeconómicas entre quienes buscan la educación politécnica y la universidad.

Abordar la educación superior actual implica echar una mirada a su proceso de evolución en el pasado reciente. En términos culturales, los débiles convergieron niveles de escolaridad y cualificación profesional, con grandes dificultades para la promoción de la cultura urbana y los estándares de la clase media, dominantes en los países en desarrollo, tomados como referencia para importantes grupos de población.

En el plano económico, todas las características de una sociedad con un débil desarrollo socioeconómico, entre ellos: ruralidad, existencia de una industria débil, en términos económicos y tecnológicos, sector de servicios todavía muy restringido, débil capacidad de innovación y modernización productiva. En la organización social, el Estado de bienestar, una sociedad de bienestar fuerte correspondía a las relaciones comunitarias, ayuda mutua y conocimiento recíproco (Agasisti, et al. 2009).

Mientras tanto en países de Europa Occidental organizaron el capitalismo y el Estado de bienestar pasando a ser dominante (Abbott, 2003). A partir de la década de 1950, siguiendo, entre otros factores, las presiones nacionales e internacionales

hacia la introducción de algunos aspectos de la modernización de la sociedad, hubo fuertes transformaciones a nivel de estructura económica (resultante del proceso de industrialización), que desencadenaría cambios no sólo en la estructura económica y social (reestructuración de las estructuras sectoriales de empleo, como, la disminución de los empleadores, la tendencia al asalariamiento, el ascenso de la pequeña burguesía y los movimientos de movilización social, en particular la movilidad ascendente).

En la década de 1950 en Argentina, se pueden encontrar algunos cambios en la política educativa donde la educación en general, y la superior en particular, se concebía como un factor central en el proceso de reestructuración estatal y en los debates sobre modernización y desarrollo del país (Gasparini, 2002).

Su reforma señaló la expansión y diversificación del sistema de educación superior, a través de la creación de nuevas universidades e institutos politécnicos. Se pretendía aumentar un período de movilización educativa en la sociedad que tomaría en cuenta, que uniría, que estimularía las reivindicaciones e intereses de los grupos dominados (Gasparini, 2002). Sobre la base de esta movilización se desarrolló una concepción ideológica de la educación como medio para combatir las desigualdades sociales y promover la igualdad de oportunidades, en un contexto guiado por principios políticos que abogaban por el acceso masivo a la educación.

La democratización de la educación se convertiría así en el principal motor del discurso y la acción política. Para las instancias gubernamentales, se pretendía garantizar la calidad de la enseñanza y, en concomitadamente, delimitar el desarrollo de la educación superior de acuerdo con las exigencias del país. Estos fueron los principales argumentos para la legitimación de algunas de las medidas de política educativa adoptadas, en el sentido de circunscribir el acceso a la educación superior (Gasparini, 2002).

Las medidas que rápidamente llegaron a producir un efecto de congestión en el acceso a la educación, ya que la demanda aumenta año tras año, lo que derivaba de la suma de egresos de la secundaria y la insistencia de los “excluidos” en los estudios previos. A fines de la década de 1970, en un contexto de crisis económica, marcado por la intervención del Fondo Monetario Internacional y la escasez de empleo, fueron, por un lado, la incapacidad de la educación superior para dar cabida

al creciente volumen de su demanda y, por otro lado, una mayor dificultad de inserción laboral de graduados que mientras tanto terminaban sus cursos.

Paradójicamente, o no, en un momento histórico en el que las clases sociales, hasta ahora alejadas de la escuela los estudiantes universitarios y de larga duración ni siquiera habían experimentado los efectos positivos de la propiedad de títulos académicos de nivel superior, estos comenzaban a ser cuestionados, no solo porque los diplomas académicos no permitían por sí mismos el acceso a posiciones sociales que, en un pasado aún reciente, les eran prácticamente intrínsecos, sino también, y dado el contexto de retracción laboral y desempleo emergente, ni garantizaba la entrada directa en el mercado laboral (Giovagnoli, et al. 2005).

La situación de desempleo de los titulados resultaría temporal, sin embargo, no constituyó un impedimento significativo para el continuo crecimiento de la demanda de educación. A pesar de las reconfiguraciones que se dieron, el subsistema de educación superior pública persistió en no ofrecer un número de vacantes, principalmente por razones de orden institucional y financiera, que atendería la creciente demanda de los estudiantes desde la educación secundaria.

Las presiones sociales por parte de los estudiantes que no consiguieron plaza en la educación superior pública y sus familias crecieron. Tales presiones, combinadas con el reconocimiento de que el país tenía que aumentar el nivel educativo de su población, habían contribuido claramente a cambios significativos en la enseñanza durante la década de 1980. Se destacan por expresar medidas de política educativa (Giovagnoli, et al. 2005): una de ellas pasó por la amplia apertura de la educación superior a la creación de universidades y politécnicos privados y el otro ampliando la oferta pública de educación universitaria.

En cuanto a la primera transformación, el gran número de candidatos no colocados en universidades y politécnicos públicos obtendría en la docencia de la educación superior no pública una alternativa, aunque financieramente más costosa para las familias. La creación de instituciones no públicas y su rápida multiplicación hasta mediados de la década de 1990, por lo tanto, se asociará con las características de un “Estado paralelo” (Giovagnoli, et al. 2005), dado que esas instituciones terminaron creando situaciones de facto que los gobiernos no podía evitar ni resolver fácilmente.

Por otra parte, la proliferación de este tipo de instituciones resultó ser funcional para un desarrollo más equilibrado y sostenible del sector público, tanto universidades como politécnicos-, ya que no tenían los recursos físicos ni los recursos humanos para dar respuesta a la creciente demanda. Esta opción por la educación no pública produjo un profundo cambio en la dinámica de expansión y diversificación del sistema de educación superior, que hasta entonces estaba basado únicamente en un crecimiento moderado de la oferta estatal.

Sin embargo, el crecimiento del sector no público no habrá contribuido mucho para mejorar la accesibilidad a la educación superior en el sentido de un mayor equilibrio, en términos geográficos y disciplinarios, de la oferta de educación superior (González Rozada 2002).

A su vez, uno de los medios más importantes implementados por el Estado, como proveedor directo de bienes educativos, para satisfacer la demanda para la institucionalización y expansión de la educación superior politécnica pública a lo que se sumó la creación por parte de particulares de instituciones igualmente dedicadas a ofrecer cursos. Es como subrayado, el desarrollo de la educación politécnica constituyó una respuesta, en carácter político, ampliando la oferta y democratizando, en el caso de la oferta estatal, la educación superior (González Rozada 2002).

Por ello, desde 1979, el proceso de institucionalización de la educación superior y el modelo binario fue mayor. Todo este proceso está, en parte, marcado por indefiniciones, por fronteras, algo difusas, entre politécnicos y universidades, sino también para una lucha política, a veces silenciosa y limitada a las instancias gubernamentales, entre los agentes representantes de cada una de dichas instituciones.

Es una lucha por los campos de desempeño en el mercado de la oferta de educación superior, con implicaciones directas en los puestos, en términos de orden de magnitud de los recursos materiales y simbólicos, que los respectivos graduados pueden ganar. En juego, a su vez, está la nobleza de los títulos académicos, su valor simbólico y distinción social (Bourdieu, 1979).

Por su parte, la educación universitaria tiene como objetivo asegurar una sólida preparación científica y cultural y brindar una formación técnica que lo capacite para el ejercicio de actividades profesionales y culturales y promover el desarrollo de las

capacidades de concepción, innovación y análisis crítico. Quedaron así delimitados las funciones sociales, económicas y académicas de dos tipos de instituciones: universidades y politécnicos.

Por otro lado, la ley asigna el título de terciario y el diploma de estudios superiores especializados, mientras que la universidad los grados de licenciatura, maestría y doctorado. Sin embargo, un matiz es introducida cuando se estipula la equivalencia, para fines profesionales y académicos, entre un título y ese diploma, lo que, a su vez, también puede conducir a la obtención de la licenciatura siempre que forme "un todo coherente" con un curso técnico.

Tal matiz no es de poca importancia será utilizada por politécnicos para hacer más atractiva su oferta. También cobra relevancia en un momento en que el Estado liberalizó las condiciones de creación de institutos privados.

Usando la expresión de Stoer (1986), este fue un período de «normalización» y fin del «caos total» en el sistema de educación superior. Es decir, la educación superior vive un momento histórico de aumento de su escala de magnitud, de diferenciación interna con la constitución de un sistema binario – universidades/institutos politécnicos – y los segmentos – educación pública/enseñanza privada-, diversificación de la oferta en cuanto a cursos y respectivas áreas temáticas y de implantación territorial.

Durante la década de 1990, la expansión y diversificación de la educación superior continuó, a lo que contribuyó en gran medida la expansión de la red politécnica, ya sea a través de la apertura de nuevos institutos politécnicos y la reestructuración de otros, ya sea mediante la aparición de nuevas escuelas, ya sea por la integración de la enseñanza tecnológica.

Se hace así evidente que el desarrollo de la educación superior politécnica implicó también un fuerte elemento de regionalización (Alves, 2007), factor importante para el desarrollo local de las regiones, ya que se pretendía formar técnicos en áreas científicas y económicas específicas y necesarias para cada región.

Al mismo tiempo, se difundió la idea de que las oportunidades de movilidad social dependían de la disposición de los individuos a invertir en su trayectoria escolar. Uno de los efectos más visibles resultantes de esto habrían sido la elevación de las

aspiraciones en cuanto a las posibles ganancias con dicha inversión, lo que indujo una demanda aún mayor de la educación en general y la educación superior en particular, bajo la forma de “búsqueda optimista” (Alves, 2007).

Por lo tanto, hubo entonces un contexto socioeconómico marcado por la ausencia de problemas como el empleo de graduados de educación superior. Asistir a la educación superior se convirtió así una expectativa cada vez más deseada por la población (Alves, 2007), que proyectó una visión optimista de este nivel educativo en cuanto a su valor simbólico y prestigio social asociado a ella.

A su vez, en cuanto a discursos y acciones políticas, la década de 1990 presencié la acentuación de una retórica de mercado y una lógica del enfoque utilitarista de la educación, sustentado en modelos de gestión preocupados por asegurar su eficacia y eficiencia (Amaral et al., 2000).

En términos globales, hasta 1999 prevaleció una tendencia ascendente, consecuencia natural de la expansión de la oferta como se observó. Así, se hicieron intentos que corresponden a la presión derivada del creciente número de candidaturas de quienes terminaron la enseñanza secundaria. A partir de ese año se produjo una inflexión en el sentido de la bajada, que duró hasta el inicio de 2007, que terminó por estabilizar definitivamente la convergencia entre politécnicos y universidades en términos de duración de los cursos y la naturaleza de los títulos académicos

Para una tendencia tan global contribuyó principalmente a la contracción de la oferta de educación no pública (en particular la universidad). En la educación universitaria pública, el quiebre se produjo en 2003, pero mucho menos expresivo. Por lo tanto, ante una adaptación de la oferta al descenso de volumen de candidatos, que, tras un crecimiento muy importante en los primeros períodos de cinco años de la década de 1990, posteriormente entra en un fuerte declive.

Esto demuestra la importancia que tuvo el politécnico y que fue adquiriendo cara a la universidad. Sin embargo, este aspecto no debe ser absolutizado, ya que las universidades públicas siguen albergando la mayoría de los estudiantes, aun cuando los politécnicos aumentaron su participación en los últimos años.

1.3. Flexibilidad Laboral

El Derecho Laboral es considerado un área del derecho muy peculiar y en constante cambio, ya que las normas que regulan la sociedad cambian de acuerdo con el panorama económico y social predominantes. Como tales, estas reglas impuestas son coercitivas para regular los derechos y deberes del patrón y del trabajador, en los que de un contrato de modalidades nacen para responder a las necesidades de las empresas (Teixeira, 2008) y aumentar los niveles de competitividad económica, eficiencia y eficacia con los que las empresas se enfrentaron a partir de los años sesenta” (Ferreira, 2018).

El surgimiento de nuevos paradigmas socioeconómicos se tradujo en una disminución de vínculos permanentes y a contratos temporales o a plazo fijo, que otorgan al trabajador una posición inestable y perjudicial y que se basa en una reducción de costes con los trabajadores y la preferencia por relaciones laborales que no impliquen riesgos altos (Ferreira, 2018).

A pesar de que la precariedad puede extenderse a cualquier tipo de empleo, ciertas relaciones laborales pueden ofrecer más resistencia que otras, en la medida en que los trabajadores que tienen contratos de trabajo flexibles “ganan salarios más bajos y beneficios más débiles”, así como un “débil grado de sindicalización (...) debilitando aún más su poder de negociación y su relación laboral” (Ferreira, 2018 p.255).

Entonces es posible entender que la existencia de un contrato de trabajo implican características, como el carácter negociador, en el que ambas partes pueden establecer cláusulas, consensualidad, un acuerdo entre el empleador y el trabajador, que facilita la prueba por cualquier medio al trabajador de la existencia de un contrato de trabajo (Teixeira, 2008), una nominativa, es decir, una implicación de la obligación de cumplir con este régimen específico, donde abundan las normas imperativas (Teixeira, 2008 p.22).

Más allá de esto, la retribución y la subordinación jurídica son elementos esenciales en la formación de un contrato de trabajo en el que el primero se refiere al pago de una retribución, como principal deber del empleador y en función de una determinada actividad laboral y la segunda como delimitación de las figuras jurídicas presentes en el contrato a la vista de las órdenes, reglas o directrices dictadas por el

empleador, dentro de los límites del mismo contrato y las reglas que la gobiernan, distinguiendo dos facetas: el deber de obediencia y el poder de dirección, conferido al empleador (Teixeira, 2008).

Por lo tanto, se considera la flexibilidad laboral ya que aún sigue siendo un reto para las empresas, aunque cabe destacar el impulso que han tenido algunas modalidades de flexibilidad, como el trabajo a distancia, en el año 2020 y 2021, debido a la crisis del COVID-19.

1.4. Medidas Tendencialmente Calificatorias

Como vínculo entre la precariedad laboral de los jóvenes y el fenómeno de la globalización como base de los cambios tecnológicos y la introducción de nuevas tecnologías de información, que trajo consigo una capitalización de dinámicas “complejas, diseminadas” y, en general, impredecible, de vulnerar las condiciones de vida de los trabajadores y en consecuencia una flexibilidad de la organización de trabajo, es fundamental crear medidas que tiendan a calificar para responder a modalidades de trabajo que se diferencian ya sea por la relación salarial, por la dependencia jerárquica, por ausencia de prestaciones y vínculo temporal.

En cuanto a las políticas activas de empleo, sus orígenes se remontan en Suecia de los años sesenta en un contexto de escasez de mano de obra disponible, en el que los sindicatos suecos presentaron una propuesta para financiar la formación y cualificación de los desempleados de sectores industriales obsoletos (Clegg, 2019). En comparación con las políticas activas de empleo vigentes en los últimos 30 años, es necesario distinguir cuatro diferentes tipos de políticas activas, cualificación y formación orientadas a suplir la escasez de trabajadores calificados en ciertas áreas de ocupación; regímenes de creación de empleo subvencionados por el Estado o de formación genérica para mantener ocupados a los desempleados; asistencia al empleo, asesoramiento a programas de búsqueda de empleo para desempleados refuerzo de incentivos laborales créditos fiscales, límites a la prestación por desempleo condicionalidad en la obtención de apoyo sociales.

La discusión sobre las actuales reconfiguraciones del mercado laboral, en un marco (aparentemente) hegemónico y globalizado del capitalismo, parece fundamental para comprender nuevas líneas de recomposición social y, en definitiva, para una crítica sobre las desigualdades socioeconómicas y un nuevo contrato social. Según

Tolentino, (2018) la globalización, principalmente en sus aspectos económicos estructurales, tiene las siguientes características fundamentales.

Es una economía dominada por el sistema financiero y la inversión a escala global, procesos de producción flexibles y en múltiples ubicaciones; bajos costos de transporte, revolución en las tecnologías de la información y las comunicaciones, desregulación de las economías nacionales; prominencia de las agencias financieras multilaterales, surgimiento de tres grandes capitalismo transnacionales: el americano.

En ese contexto, el crecimiento de la globalización, en gran medida resultado de los cambios tecnológicos y la introducción de nuevas tecnologías de la información, también ha contribuido a la precariedad y al declive general de los sindicatos y al crecimiento del individualismo.

Por tanto, está claro que las formas de producción definen y resultan del *estatus* estructural de la sociedad. En el actual contexto de globalización han surgido las llamadas “corporaciones de alcance”, que buscan extraer plusvalía a través de nuevos mecanismos, que incluyen la producción de bienes para el mercado mundial (Mayer-Foulkes, 2022).

Es una organización que tiene su fundamento central en el aspecto financiero. Además, la búsqueda permanente de innovaciones en productos y formas organizativas, en el marco de la sociedad de la información y la comunicación, es otro aspecto a destacar para comprender las metamorfosis en marcha en el capitalismo y el mundo del trabajo.

En ese marco analítico, el paradigma del trabajo está, en consecuencia, sujeto a profundas transformaciones (López, 2018). Esos, asociados con las configuraciones actuales del régimen capitalista, tienden a producir dinámicas complejas, generalizadas y, en general, impredecibles que hacen vulnerables las condiciones de vida de los trabajadores.

De hecho, la crisis del modelo productivo fordista es inequívocamente evidente en casi todos los países del mundo, y el desempleo es una marca estructural de las sociedades contemporáneas obligándonos a cuestionar la genealogía y las dimensiones individuales y colectivas de los procesos en curso (Vejar, 2017).

La centralidad de este debate surge, de entrada, de la importancia que asume el trabajo asalariado como mecanismo de integración y reconocimiento social, e incluso moral, en el centro de los procesos de cohesión social. Aunque varios analistas políticos e investigadores sociales defienden la tesis del "fin del trabajo" como una utopía movilizadora otros continúan defendiendo la recuperación del significado del trabajo, como elemento básico de ciudadanía y participación en el "espacio público" (De Castro, 2019).

De hecho, las sociedades ancladas en el trabajo asalariado han sido durante tres siglos el principal medio de subsistencia, pero también como elemento constitutivo de las relaciones sociales, sobre la base de la ciudadanía y la construcción de las identidades de los individuos. Sin embargo, en el centro de la transformación en curso estaría el debilitamiento de las principales funciones del trabajo (Covarrubias Feregrino, 2022):

- la producción de bienes y servicios, ya que con la introducción de nuevas tecnologías es posible liberar al individuo del trabajo productivo, reduciendo la prevalencia del trabajo en la experiencia personal;
- la fuente de empleo e ingresos, ya que el capital tiene menos necesidad de recurrir al trabajo remunerado, abriendo, paralelamente, dimensiones menos productivistas y más relacionales y comunitarias para el ejercicio de la ciudadanía;
- la integración social, ya que el trabajo, al convertirse cada vez más en un bien escaso, tiende a fomentar fenómenos de desigualdad, pobreza y fragmentación social e identitaria.

De hecho, como muestra Gámaz et al. (2016), la sustitución, en la retórica política y social de las últimas décadas, del concepto de empleo por el de trabajo no es anodina. Esto presagia el surgimiento de una sociedad "post-empleo", en la que los trabajadores se constituirían en meros proveedores de servicios, gestionando sus respectivas carreras y asumiendo, de forma independiente, los riesgos de la incertidumbre.

La precariedad del empleo, que parece afectar de forma generalizada a todos los grupos de edad y categorías profesionales, ya no se constituye, en las sociedades

contemporáneas, como un mero fenómeno cíclico. Al afirmarse como eje central de una nueva configuración económica y social, la precariedad tiende a inducir nuevos comportamientos y reajustes en la relación entre los trabajadores y el mundo del trabajo, con impactos decisivos en los procesos de cohesión social y solidaridad de clases.

En efecto, la globalización tiende a generar o potenciar, en el ámbito de los procesos de reorganización económica, polarizaciones en el mundo del trabajo y el empleo con consecuencias evidentes y complejas en las dinámicas de (re)inserción laboral y social de grandes sectores de la población. Así, en una cara de la moneda existen diferentes situaciones de precariedad que, en definitiva, suelen afectar principalmente, pero no exclusivamente, a los grupos poblacionales más vulnerables y a aquellos incapaces de revertir ciclos de precariedad, ya sea por un menor dominio de la información y competencias relevantes en la sociedad tecnológica, ya sea tras situaciones de discriminación, explotación y sometimiento, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores inmigrantes.

En la otra cara de la moneda, nuevas categorías, cualificadas y adaptables, emergen en los intersticios de los flujos globales. Estas nuevas "élites socioprofesionales", dominan las habilidades necesarias y los flujos de información esenciales para la preservación y consolidación de su poder e influencia. Por tanto, las desigualdades y las distancias socioespaciales tienden a aumentar en el mundo globalizado (Montañez-Hernández et al. 2022).

En este contexto, hoy, marcado inexorablemente por las dinámicas entrecruzadas y multifacéticas de la globalización, se asiste a profundas transformaciones, tanto en términos socioculturales como en términos económicos y laborales. Entre las innumerables mutaciones en curso, muchas de las cuales todavía tienen contornos imprecisos y cuestionables, la precariedad, en el corazón del mercado de trabajo, merece un mayor énfasis, por la relevancia que tiene en los dos contextos que ilustran esa reflexión.

Según Santiago, y Rascón, (2020) el trabajo precario en las últimas décadas es el resultado del crecimiento de la globalización –la interdependencia económica y sus correlatos, como el mayor comercio internacional y el movimiento acelerado de

capital, producción y mano de obra– y la expansión del neoliberalismo (una ideología que implica desregulación, privatización y eliminación de protecciones sociales).

La precisión del concepto de precariedad presupone, la consideración de dos dimensiones: una dimensión comparativa –algo es precario, adquiere diferentes gradaciones, en referencia a algo con contornos más estables– y una dimensión valorativa, asociada a imprevisibilidad, fragilidad y deterioro.

En ese contexto, el concepto en cuestión consagra la idea de que el paradigma del empleo permanente (para toda la vida laboral), homogéneo y predecible, predominante hasta los años 1970 y 1980 (Castel, 1995), se transforma hoy en profundidad y de forma permanente. Además, refleja un concepto de pérdida de calidad del trabajo, inseguridad y deterioro de las relaciones laborales, que también acaba repercutiendo en las relaciones sociales y en la identidad de los individuos.

Las configuraciones del mercado laboral y los cambios en los modelos organizativos y en las relaciones laborales, asociados, por ejemplo, a la flexibilidad, los contratos de duración determinada, la prestación de servicios, etc., así como a una legislación laboral más permisiva, que permite al empleador, por ejemplo, la mayor facilidad para el despido o la reducción salarial y la orientación hacia la desregulación del mercado laboral, fundamentan la dimensión estructural de la precariedad. Esto termina traduciéndose en formas de trabajo precario, que ya no son esporádicas y periféricas, sino cada vez más estratégicas y centrales para la lógica misma de la actual dominación capitalista.

Comprender el concepto de trabajo precario, que no es verdaderamente nuevo pero que hoy adquiere nuevos significados y amplitudes, presupone, como subraya Bendit, (2015) la identificación y evaluación no sólo de las respectivas dimensiones – grado de inestabilidad; grado de control de los trabajadores sobre las condiciones laborales, particularmente en relación con el salario, la gestión del tiempo de trabajo y el tiempo libre, entre otros; protección, ya sea a través de la legislación laboral o de contratos colectivos de trabajo e ingresos, pero igualmente, y sobre todo, las complejas formas en que estas dimensiones se combinan, sus causas y efectos.

Lucatero et al. (2019) señalan la fragmentación del mercado laboral –entre un núcleo productivo, con empleados a tiempo completo y mayores perspectivas de

progresión, y una masa de trabajadores en condiciones precarias– como el elemento estructurante del mundo laboral moderno.

Hablar de un mercado dual, dicotomizando lo precario y lo no precario, parece inadecuado cuando coexisten determinadas formas de trabajo precario con modelos más estables en una misma empresa o servicio. La realidad es, por tanto, cada vez más compleja y menos delimitada.

Los nuevos modelos de trabajo, de carácter híbrido, tienden a adquirir cada vez más centralidad en el contexto de la subcontratación empresarial, un proceso fuertemente impulsado por la globalización. Surgen así empresas de prestación de servicios con trabajadores permanentes, empresas de subcontratación con trabajadores temporales o empresas de trabajo temporal con trabajadores de alta rotación (Ahumada, 2017).

En el estudio coordinado por Peñailillo (2021), sobre el trabajo precario en Chile se identifican ocho formas de este tipo de trabajo: tiempo parcial involuntario; con contrato de duración determinada; temporario; falsos trabajadores por cuenta propia; estacional; ocasional; en casa; en régimen de subcontratación.

La subcontratación, por ejemplo, está asociada a una lógica de producción ajustada, con la creación de pequeñas empresas y proveedores, en las que el trabajo no tiene la misma protección, ni el mismo estatus que tiene en la empresa central.

En el contexto argentino, los tipos de trabajo precario forman un abanico extraordinario con profusión de actividades, entre las que se destacan los trabajadores asalariados, por tareas y los autónomos. Son, por ejemplo, trabajadores a tiempo parcial y con contrato temporal; trabajadores ilegales, como inmigrantes de otros países latinoamericanos, como Bolivia y Perú, que trabajan en pequeñas industrias textiles clandestinas; todo un grupo de trabajadoras domésticas sin registro formal y sin protección; no registrados; trabajadores agrícolas en actividades estacionales. También hay trabajadores subcontratados, como porteros, limpiadores, jardineros, vigilantes de seguridad pública, ayudantes de cocina, etc.

De hecho, bajo el imperativo de la flexibilidad, en un contexto de competencia global y globalización del capital, se evidencia la llamada "subproletarización tardía", asociada eufemísticamente por algunos a una lógica de informalización de las

relaciones laborales. Dos subgrupos formarían parte de este subproletariado tardío: a) empleados con habilidades menos especializadas, fácilmente disponibles en el mercado laboral y, por tanto, con altas tasas de rotación y menores oportunidades de progresión profesional; b) trabajadores con contratos laborales precarios (Musto, 2020).

En ese contexto, los procesos de flexibilidad laboral, en términos contractuales, espaciales o estatutarios, supuestamente asociados a patrones actuales de mayor dinamismo y competitividad económica, también promueven formas de empleo precario y de disolución de una horizonte de futuro, paradójicamente esencial para la propia dinámica económica.

Enfatizando la misma idea, Díaz Sánchez, (2022) afirma que el marco de la economía globalizada, controlada por la lógica financiera de la rentabilidad a corto plazo, legitimada por políticas neoliberales y fuertemente apoyada por innovaciones tecnológicas, la presión para flexibilizar continuamente el factor trabajo está creciendo.

Requiere una respuesta rápida, fácil y de bajo costo a las variaciones del mercado. En este contexto, el trabajo ha dejado de entenderse como un derecho y se ha convertido en un mero recurso al servicio de la competitividad de las empresas.

Paralelamente, se evidencian dos tendencias con signos opuestos en las nuevas formas de estructurar el empleo, al menos aparentemente: una hacia un aumento del trabajo informal; otro en la línea de una mayor "racionalización" del trabajo (Caminos, 2020).

Respecto al primero, varios estudios y datos empíricos han demostrado que la informalidad, contrariamente a lo que se esperaba hace cuatro décadas creció en las sociedades capitalistas globalizadas e incluso adquirió nuevas configuraciones. La llamada "nueva informalidad" emerge y cobra significado en los intersticios de la propia formalidad.

Los "empleados disfrazados" constituyen, desde esta perspectiva, el excedente de mano de obra que se dispone para responder a las necesidades de los sectores más modernos, permitiendo reducir los costes laborales (Valero, et al. 2023). El concepto pretende traducir la idea de un proceso de racionalización (y consecuente

irracionalización) que se difunde, en una lógica "mecánica" y "alienante" (a través de técnicas, procedimientos, rutinas, control, velocidad, eficiencia, etc.) de contextos de trabajo a procesos de interacción e identidades.

Desde una perspectiva complementaria, Sáinz (2015) asocia el mismo concepto con la idea de dominio o no dominio de información y conocimientos relevantes para la integración social y laboral, volviéndose así fácilmente "desechables" e invisibles. De hecho, en la globalización, en un contexto de "modernización reflexiva", la acumulación de capital es simultáneamente acumulación de información.

Hay una profunda mutación en las clases sociales. La clase trabajadora, en la llamada modernidad reflexiva, trabaja dentro de las estructuras de información y comunicación de tres maneras: como consumidora, como usuaria de medios computarizados y como productora de bienes de consumo. Así, para Longo, (2017), en la "sociedad reflexiva" actual, hay un conjunto de "ganadores" y otro conjunto de "perdedores".

La dimensión del conocimiento, más o menos especializado o transversal, de las habilidades, especialmente tecnológicas y de gestión, y de la información se convierte efectivamente en un elemento básico para comprender las sociedades actuales y, en consecuencia, en un factor estructurante para la comprensión de las dinámicas contemporáneas de los mercados laborales a nivel global.

La globalización ha implicado, de hecho, la sustitución de la "economía del trabajo" por la "economía basada en el conocimiento" (Knowledge Based Economy), como un renovado mecanismo de acumulación de capital, inversión en procesos de investigación y desarrollo, (re)calificación de recursos humanos a lo largo de la vida, consultorías, estudios de mercado y niveles de satisfacción, entre otros aspectos.

En este contexto, la nueva categoría de lo que se podría llamar "trabajadores del conocimiento" remodela el concepto de "autogestión de los trabajadores", considerado en adelante como autogestión del conocimiento y del aprendizaje, ya sea en una dimensión individual, colectiva u organizacional.

Esto significa que los propios trabajadores, alentados o impulsados por la estrategia de las organizaciones o empresas, construyen y reconstruyen continuamente su propia formación y conocimientos con el fin de aumentar su capacidad para

organizar la información que está a su disposición (codificada o no), o que aprenden a identificar y valorar, para responder de manera cada vez más competente a preguntas complejas e impredecibles aspectos del mundo del trabajo en un contexto global. En la llamada "economía basada en el conocimiento", los conocimientos esenciales para los mercados globalizados se transforman así en mercancías, en auténticos 'paquetes' que sólo en estos mercados tienen eficacia y valor de cambio.

En este contexto, hay una metamorfosis significativa en las configuraciones de la fuerza laboral, una verdadera mutación de la clase trabajadora global. Hay varios aspectos de este cambio, entre los que merecen atención dos tendencias: la polarización, con contornos sin precedentes, entre trabajo calificado y no calificado y la creciente demanda de especialización y transversalidad combinadas, liderando la transposición del concepto de trabajador cualificado al de "trabajador complejo" (Longo, 2017).

Las organizaciones privadas, públicas o autónomas, principalmente en el sector servicios, demandan efectivamente un nuevo tipo de trabajador, que debe tener una formación específica profunda y, al mismo tiempo, una formación general muy integral, así como habilidades asociadas a la capacidad adaptativa – flexibilidad y movilidad-, pudiendo operar en diversas ramas y sectores de actividad económica.

Los trabajadores con este nuevo perfil son así buscados en diversas organizaciones globales y, al mismo tiempo, se asiste al despido y a la transformación de "ejércitos de trabajadores" en seres "superfluos", como en la tesis clásica de la teoría de la población de Karl Marx (1980).

Este elemento, central para comprender los mecanismos de la división social del trabajo hoy, constituye un nuevo escenario para la gestión estratégica del capital frente a la imprevisibilidad de los mercados, aunque conlleva mayores riesgos de fragmentación social.

La posibilidad de despedir trabajadores, sin grandes costes directos, cuando la lógica del mercado así lo determine, convierte a las personas en meros engranajes de una máquina económica que cada vez más parece imponerse a sí misma. El mercado laboral actual se basa, por tanto, en una paradoja sin precedentes que conduce a un aumento de las desigualdades socioeconómicas: la afirmación de la precariedad como argumento y factor para preservar ese mismo mercado.

Los niveles de desempleo, su duración y el perfil de los desempleados son también, en este contexto, un factor relevante a considerar desde la perspectiva de considerar la dinámica de los mercados y su capacidad o incapacidad para generar nuevos empleos y responder a los desafíos inherentes a la competitividad económica. una escala global.

Tales mutaciones ocurren en paralelo con la abrumadora dominación cultural e ideológica por parte de las personas del capital. Con la crisis en Europa del Este y la izquierda, la ideología liberal y neoliberal se extendió por todos los continentes (aunque con diferencias significativas). En este contexto, dogmas relacionados con el individualismo y la competencia se constituyeron como estándares experienciales y axiológicos, posibilitando una lógica consumista y determinando la afirmación de estándares comparativos y la construcción de interacciones ya sea en contextos de proximidad o en contextos supralocales o supranacionales (Díaz Sánchez, 2022).

En efecto, las fuerzas racionalizadoras liberadas por la llamada tercera revolución industrial son hoy más intensas que las fuerzas generadoras de empleo. Según el Informe de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) , el proceso de globalización y transformación productiva iniciado desde hace algunas décadas no sólo ha implicado una profunda reorganización de los sistemas productivos, la estructura ocupacional y los mercados laborales a escala global, sino que también ha presentado nuevos e importantes desafíos para la investigación y el diseño. de las políticas de empleo.

En las conferencias europeas de Luxemburgo (1987) y Lisboa (2000) se identificaron los factores que perfilan la situación del empleo en el contexto de la Unión, cuya relevancia sigue siendo cierta y aún más evidente en el actual contexto de crisis: baja tasa de oferta de empleo sumada a un gran número de desempleados y la persistencia del desempleo crónico; agravamiento de las asimetrías regionales en el mercado laboral y el aumento de la precariedad de los vínculos sociolaborales, y el aumento de la dificultad para acceder al empleo, especialmente para poblaciones con características específicas, en función de la cualificación, la edad o el género.

Esta situación es actualmente tanto más grave cuanto más se enfrenta la unión Europea a la necesidad de equilibrar las finanzas públicas y a la necesidad de controlar el déficit en países como España, Irlanda y Grecia, y específicamente

Argentina lo que obliga a restringir del apoyo social y la consiguiente centralidad en la gobernanza y los mecanismos de estabilización financiera.

Sin embargo, se ha invocado la "vuelta al trabajo" como eje central para la inclusión social y para el mantenimiento y renovación del modelo social europeo. Así, en el marco de una estrategia global de lucha contra la descalificación y la pobreza, la UE ha impulsado nuevas formas de regulación socioeconómica (Programas Nacionales de Reformas) a través de la articulación entre políticas económicas, sociales y de empleo (patente desde la Conferencia de Niza, en 2000, hasta la Estrategia Europa 2020) y pidiendo una mayor participación de los individuos y de la sociedad civil en la activación de respuestas innovadoras a los problemas estructurales.

En términos más específicos, Argentina salvaguardando diferencias de escala, se enfrentan hoy a profundos problemas asociados a la dualización socioeconómica de sus respectivas sociedades y a la necesidad de considerar mecanismos eficaces de armonía entre crecimiento económico, empleo y equidad social.

La globalización del capitalismo es el resultado y el motor de importantes transformaciones e innovaciones tecnológicas, especialmente en las áreas de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Estos cambios no son neutrales ni están determinados automáticamente por las estructuras económicas. Se derivan, sobre todo, de decisiones de política socioeconómica definidas en la arena política.

Este análisis demostró que la flexibilización y desregulación productiva afectan directamente al llamado mundo del trabajo y, directamente, a la configuración de la clase trabajadora. Por ejemplo, en el cambio del perfil del mercado laboral. El aumento de la precariedad parece ser significativo y resultado de la fragmentación de las relaciones laborales, cuyo subproducto aparece como trabajo a tiempo parcial, por tarea, subcontratados, nacionales y todas las formas de "turnos" o "trabajos ocasionales" (Díaz Sánchez, 2022).

El desempleo también cambia de perfil y una parte importante del mismo se convierte en desempleo de larga duración. Además, la hibridación de nuevas y viejas formas de trabajo atípico y la compleja ósmosis entre trabajo formal e informal, evidente en Argentina constituyen, datos muy relevantes para comprender las sociedades analizadas, los desafíos que enfrentan y fracturas sociales, que, desde

la perspectiva de la injusticia, la desigualdad y las protecciones asociadas pueden aumentar y estallar.

Las presiones y tendencias que, en este ámbito, se aplican en el país son idénticas, aunque con impactos diferentes debido a las tendencias de signos opuestos en términos de crecimiento que caracterizan hoy a ambas economías. Los cambios en cuestión resaltan así una dimensión estructural del fenómeno y configuran una nueva forma de estructurar el trabajo y el empleo en el capitalismo globalizado.

Sin embargo, los males sociales se están profundizando o complejizando, en el país con la grave crisis económica y social que atraviesa, con nuevas condiciones de precariedad especialmente en el contexto urbano y como consecuencia de una mayor sofisticación en el empleo. Por tanto, es necesario profundizar el debate sobre la necesidad de "reinventar la política".

El debilitamiento de la función integradora del trabajo también plantea importantes cuestiones relativas a los estándares de cohesión social y económica y la reinterpretación de la ciudadanía social, incluso en contextos con economías emergentes como Argentina. Los indicadores de recuperación económica y mejora de las tasas de pobreza (estadísticamente evidentes en el país) y de desigualdad durante la última década no nos eximen de reflexionar sobre las condiciones efectivas de vida de las poblaciones y la calidad del empleo.

El neopauperismo, asociado sobre todo a los bajos salarios, y a la precariedad de las relaciones sociales y laborales ponen, de hecho, en primer plano, no sólo los desafíos para los sistemas de protección social, asociados a las posibilidades de mantener derechos y presuposiciones de dignidad para verdaderos ejércitos de desempleados con dinero, con perfiles heterogéneos y aleatorios, y de trabajadores pobres, pero también las bases del auto y del heteroreconocimiento. En este contexto, la necesaria "reinvención de la política" debe permitir un enfoque crítico de las alternativas sin hipotecar los cimientos del bienestar colectivo y la dignidad humana en las sociedades complejas y globales de hoy.

Capítulo II. Empleo de graduados

2.1. Discusión sobre los conceptos de inserción y transición

Como se viene indicando, la ecuación de la relación entre educación y sociedad, más específicamente entre la educación superior y el mercado laboral, ha sido caracterizada por importantes discusiones y controversias, ya sea en torno a los paradigmas de referencias, o en cuanto a los diseños metodológicos utilizados.

En particular, el tema general de la entrada de los jóvenes graduados en la vida activa es objeto de un estudio más intensivo. Actualmente existe una gran cantidad de información resultante de proyectos de investigación y reflexión teórica y metodológica. Al obligar a la bibliografía de referencia, surge cierta pluralidad conceptual para la interpretación del tema en cuestión.

Es algo inherente a la naturaleza epistemológica y teórica de las ciencias sociales, especialmente la sociología. También contribuye a esto la juventud del campo de investigación sobre egresados, así como el hecho de que se encuentra en la frontera de diferentes disciplinas (Sociología, Economía, Gestión de Recursos Humanos, entre otros) y enfoques teóricos (centrados ya sea en el análisis del mercado laboral o en la articulación entre educación y trabajo y empleo). De esa pluralidad, se destacan los conceptos de inserción profesional y transición profesional.

A pesar de la profusión de posiciones teóricas en torno a este tema, existe en la comunidad científica un consenso respecto a la tesis de que la inserción profesional ya no es un momento en la vida de los individuos para convertirse en un proceso más o menos dilatado en el tiempo. Los desacuerdos se destacan en lo que se refiere a la noción de proceso y la temporalidad asociada a él. El punto de vista más significativo es el establecido entre los economistas de filiación neoclásica, los economistas institucionales y sociólogos (Alves, 2008): mientras que los primeros privilegian un enfoque deliberadamente individual, centrado en la racionalidad del comportamiento y las estrategias de los agentes económicos; los segundos y los terceros subrayan el carácter socialmente estructurado de la inserción profesional derivados de los modos de regulación del mercado de trabajo, las estrategias de gestión y la contratación de empresas y modalidades de empleo-formación.

Es, por tanto, imperativo repasar, aunque esquemáticamente, algunas de las principales conceptualizaciones teóricas sobre el paso del sistema educativo al mercado laboral. Los trabajos de Vincens (1997 y 1998) son una de las

aportaciones de referencia en lo que respecta al análisis de la inserción profesional, es decir, la de los jóvenes asociado, en parte en la teoría de la búsqueda de empleo.

El autor señala que se analiza la inserción teniendo en cuenta, simultáneamente, el mercado de trabajo y las acciones del sujeto en la búsqueda de empleo. Por otro lado, el autor menciona que la entrada en la vida activa no puede reducirse a un momento preciso, estático y aislado, sino que corresponde a un proceso que incluye un conjunto de momentos. Se trata de un periodo de tiempo que comienza cuando los jóvenes dejan de preocuparse sólo por los estudios, ocio u otras actividades no remuneradas y empiezan a dedicar parte de su tiempo a una actividad recompensada monetariamente o a la búsqueda de un trabajo.

Para que este proceso se complete, según Vincens (1997), es necesario que se observe uno de los siguientes aspectos: i) que el sujeto deje de dedicar tiempo a buscar trabajo o los estudios necesarios para obtener un empleo; ii) que el sujeto consiga un trabajo que no tenga intención de dejar en un futuro próximo; iii) que el trabajo obtenido es el que el sujeto quiere conservar, dada su perspectiva de trabajo inicial, la información que tiene disponible y la competencia existente en el mercado de trabajo.

La inserción aparece como un proceso inscrito en el tiempo que lleva al individuo a la realización de su proyecto de vida. El gran aporte de la problematización de los países de Vincens, según algunos autores (Trottier et al., 1995), precisamente porque la inserción profesional se concibe como un proceso en el que el sujeto tiene una intención que es lograr su objetivo.

Para esto el sujeto adopta un comportamiento estratégico orientado hacia la búsqueda laboral y, posteriormente, para el desarrollo de su proyecto profesional. Obsérvese que esta formulación, como bien explica Alves, (2007), en la medida en que tiene en cuenta al sujeto y su subjetividad, rechaza aquellas visiones según las cuales las decisiones de los individuos en materia de educación y empleo o estarían orientadas únicamente por evaluaciones de costo-beneficio de estas decisiones o resultarían únicamente de las limitaciones relacionadas con el funcionamiento del mercado laboral.

En esta línea de argumentación, Trottier et al. (1995) se centra en la dimensión subjetiva y vivencial del tiempo de inserción (considerado también como proceso).

Destacan que el proceso de inserción profesional es un periodo complejo de socialización y construcción de la identidad, a través de la cual el individuo formula su proyecto profesional y de vida.

Admitir que este proyecto no se limita al momento en el que se inicia el proceso de inserción profesional. De hecho, no todos los jóvenes tienen estrategias de inserción previa y claramente definidas (Alves, 2007). Para algunos, las decisiones en torno a la inserción profesional resultan de estrategias planificadas en base a un análisis de objetivos y recursos a largo plazo disponibles para alcanzarlos, lo que implica una identidad y un proyecto profesional ya relativamente definido y estabilizado.

En oposición a estos están los individuos cuyas decisiones se toman separadamente, es decir, no obedeciendo a una identificación de las metas a largo plazo, pero dependiendo de las limitaciones, oportunidades y recursos disponibles en un momento dado. Trottier et al. (1995) busca identificar también el inicio y término del período de inserción profesional, acordando genéricamente con Vincens, al afirmar que el período de inserción comienza cuando el individuo deja de compartir su tiempo entre el ocio, los estudios y el trabajo pagado para pasar el tiempo buscando un trabajo o una actividad gratificante monetariamente (Trottier et al., 1995).

El análisis de la inserción desde una perspectiva en la que uno de los enfoque individualista, también lo comparte otro economista, Vernières (1997). Este autor define la inserción profesional como el proceso a través de que los individuos que nunca pertenecieron a la población activa acceden a un puesto estabilizado en el sistema de empleo (Vernières, 1997), lo que no significa obtener necesariamente un empleo con un contrato indefinido, sino más bien una situación en la que el individuo permanece empleado, incluso si él o ella puede pasar por una secuencia continua de contratos a plazo o en un área profesional no compatible con su formación académica.

Ese posicionamiento puede obtenerse no sólo mediante la celebración de un contrato de trabajo, sino también cuando las personas tienen suficiente experiencia profesional transformando los conocimientos adquiridos en su formación en productividad.

En consecuencia, esta noción de inserción profesional no contempla los desempleados que, en un período anterior, ya han pasado por el proceso de inserción, tan pocos jóvenes que han realizado trabajos ocasionales/estacionales a lo largo de su período de vacaciones (Vernières, 1997). Desde este punto de vista, los marcos de interpretación de la relación entre educación y trabajo/empleo como un pasaje instantáneo y directo, como se postulaba en las versiones iniciales de la teoría del capital humano.

Así, las dificultades de inserción se explicarían sobre todo por las estrategias prácticas de gestión adoptadas por los empresarios, por la situación y características del mercado de trabajo y la naturaleza, el nivel y el área de formación de los candidatos a un empleo (Alves, 2007). La propuesta de Dubar (1994, 1997 y 1998), a su vez, concibe la inserción como un proceso de intensa socialización y construcción de identidad (personal y profesional), a partir de una articulación entre la dimensión biográfica (identidad para uno mismo) y la dimensión estructural (identidad para los demás).

Dubar, en una de sus múltiples obras, describe estas identidades como las definiciones que cada uno construye sobre sí mismo, a partir de representaciones del mundo profesional y del lugar que ocupa en ese mismo mundo (Dubar, 1998). Estas identidades resultan, como explica, a partir de la articulación de dos procesos de identidad: uno de carácter biográfico, que permite la construcción de una identidad “para uno mismo”, a partir de las categorías ofrecidas por las diversas instituciones y por las que el sujeto se (re)afirma a sí mismo; otra, de carácter relacional, a través del cual se construye una identidad “para el otro” a partir del reconocimiento de conocimientos, competencias y autoimágenes, propuestos y manifestados por los individuos en sistemas de acción (Alves, 2008).

La identidad surge como un proceso que es construido, dinámico, incierto y de duración imprevista. Dubar, (1998) sostiene que la identidad social no es más que el resultado simultáneo estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diversos procesos de socialización que, en conjunto, construyen individuos y definen instituciones (Dubar, 1998).

La inserción es, por tanto, un momento privilegiado de la construcción de la identidad. Ahora bien, y considerando que la construcción de la identidad profesional

es consecuencia no sólo de los procesos concurrentes (uno biográfico y otra relacional), sino también de la combinación objetiva entre una identidad asignada y una identidad propuesta, a veces refleja una conexión de conflicto entre las aspiraciones de identificación y reconocimiento de los individuos y las formas en que las instituciones los reconocen (Dubar, 1991).

Como concluye Alves, (2008) la inserción profesional es leída por el autor como una articulación temporal de la dimensión biográfica, a través del cual los individuos construyen su propia identidad y la dimensión estructura a través de la cual se reconoce la identidad del otro, considerado socialmente legítimo en un momento dado.

Un reflejo idéntico se encuentra en las obras de Nicole-Drancourt y Roulleau-Berger (1995 y 2001), quienes perciben la inserción profesional como un proceso de socialización complejo, no automático e interminable a través del cual los sujetos construyen sus identidades colectivas e individuales. Ganar importancia en las trayectorias profesionales y sociales, en un sentido más amplio.

Por otro lado, los autores enfatizan la noción de proyecto de vida (como Vincens, Trottier y Dubar) en el análisis de las rutas de inserción. El proyecto que aparece como elemento clave en la construcción de la identidad de los sujetos (similar al interpretado por Dubar). Con Rose (1998) se introduce la noción de transición profesional, que equipara la inserción como un proceso socialmente estructurado, singular, complejo, largo y diversificado.

Estructurado socialmente, ya que en él intervienen varios actores como el Estado (como resultado de sus políticas de empleo), las empresas (políticas de empleo) captación y movilización de personas), la escuela (intervención formativa, orientación académica y profesional), redes sociales y los llamados intermediarios de empleo; singular, porque se circunscribe a un período aislado de la vida de los jóvenes; complejo, porque integra elementos relacionados con la formación y ejercicio de una actividad profesional y también porque representa el paso por varios estatutos (aprendiz, pasante, empleado, desempleado y/o aprendiz); largo, porque se dilata en el tiempo; diversificado, porque ocurre de diferentes maneras y a diferentes ritmos (Rose, 1996 y 1998).

En la formulación de este autor, la noción de transición atenta a los movimientos de transferencia de jóvenes, socialmente diferenciados, entre la educación y el sistema productivo. Subraya que no hay transición sin organización de transición. Por lo tanto, otorga una importancia primordial a las formas de organización de esta transición, los roles de los actores que más intensamente participan en ella, así como los procesos de socialización que ocurren dentro de la transición.

En un escenario de creciente precariedad laboral, inseguridad y desempleo, no es posible, advierte Rose, determinar momentos de tiempo delimitado de entrada y estabilización en el mercado de trabajo. La inserción profesional debe, por tanto, entenderse como un proceso cada vez más largo y complejo.

Tal proceso es experimentado por un número creciente de personas y abarca estados de formación, empleo y desempleo, no en sus dimensiones institucionales y su impacto social estructurado. Por ello, es interesante analizar el acceso de los jóvenes al trabajo como proceso socialmente estructurado, especialmente por las prácticas de contratación y gestión de los recursos humanos por parte de las empresas y por la acción del Estado en la mayor o menor regulación de ese acceso.

Más que individuos, es la dinámica y las lógicas sociales de organización, o mejor, la organización de la transición profesional que es importante observar (Rose, 1998). En cuanto a un primer resumen de los trabajos presentados (que traducen principalmente la reflexión hecha en Francia), se puede decir que, por ejemplo, para Vernières (1997), el concepto de inserción se define como el paso de sujetos del sistema educativo para el mercado laboral, que está informado por comportamientos individuales, sino también por las políticas públicas de empleo y prácticas de contratación y selección de los empleadores.

Otros autores enfatizan la idea de construcción personal y social en el sentido de que conduce a la realización del proyecto de vida del individuo que está implícito en el proceso de inserción profesional - enfoques de los equipos de Vincens (1997 y 1998) y de Trottier, et al. (1995); todavía se encuentra subrayar que el período de inserción profesional es, al mismo tiempo, un período de socialización y estructuración identitaria - este es el caso de las problematizaciones de Nicole Drancourt y Roulleau-Berger (1995 y 2001) y de Dubar (1994, 1999 y 2001).

Por otro lado, Dubet (1996) en sus estudios sobre los jóvenes utiliza el término transición en un doble sentido: como el paso de la escuela para el trabajo y como proceso de emancipación familiar. Subraya que la transición es más que ese pasaje; Es un proceso que se desarrolla a partir de la adolescencia (y que comprende el período de formación escolar, así como las experiencias) y que conduce a la autonomía familiar y, por tanto, a la vida adulta.

Se trata, por tanto, de un concepto más abarcador, que va más allá de la cuestión socio profesional en sí mismo y que se muestra operable para el estudio de los jóvenes (Casal, et al., 2011). Las dimensiones relacionadas con el contexto sociohistórico y territorial, los dispositivos institucionales y el proceso biográfico de los jóvenes son configuraciones de la transición, constituyendo lo que él llama un “sistema de transición”.

La primera dimensión, para el autor, permite contextualizar, en una perspectiva diacrónica, la transición frente al contexto socioeconómico, clases sociales, género y familia, entre otros aspectos. Lo siguiente, todavía en un nivel analítico macroestructural, se refiere a instituciones sociales, como los sistemas de educación y formación profesional, la estructura ocupacional, el mercado de trabajo y las normas sobre la organización del trabajo y el sistema productivo.

Moviéndose a un nivel más micro, y en un intento de articulación estructura-agente, el autor concibe la transición como una situación en la que el sujeto está limitado por las estructuras e instituciones sociales, pero que se comporta como un agente activo, como un actor racional en sus elecciones y decisiones (Casal, et al., 2011).

Se delimitan cinco “modalidades de transición a la vida adulta”: “Éxito precoz” (emancipación familiar, un viaje rápido y exitoso entre la escuela y el trabajo obra, dominante en los años 60 y 70 del siglo pasado, correspondiente a las expectativas de los jóvenes y en particular los egresados de educación superior); “Trayectorias de los trabajadores” (se refieren a jóvenes con poca escolaridad, vulnerables al desempleo, rotación laboral, que ocupan trabajos de carácter manual, y cuya emancipación se produce de forma anticipada); “Trayectorias desestructuradas” (jóvenes con bajas expectativas y baja escolaridad, con una trayectoria interrumpida por el desempleo, el trabajo ilegal, que viven situaciones de exclusión social y ruptura de actitudes hacia la inserción laboral); “Trayectorias en precariedad” (su

característica principal es la precariedad laboral, inserción laboral difícil e inestable, en consecuencia una emancipación familiar más tarde); “Trayectorias sucesivas de aproximación” (jóvenes con educación superior altas y fuertes expectativas de mejorar su condición social y profesional, con una trayectoria marcada por el “ensayo y error”, con diversidad de situaciones en el mercado de trabajo - desempleo, precariedad, subempleo- y emancipación familiar tarde).

Para Casal, en la post década de 1970, los últimos tres tipos de trayectorias han enfatizado, en un contexto donde el mercado laboral se basa en la precariedad y rotación laboral. A su vez, se produce una emancipación familiar posterior. El estudio CHEERS, dirigido por Teichler, aborda el empleo de los graduados en varios países, de forma comparativa, a través de la aplicación de una encuesta extensa, unos tres o cuatro años después de completar sus cursos en educación superior (Schomburg y Teichler, 2006).

Se puede considerar no sólo por sus objetivos, sino sobre todo por los resultados obtenidos, que es un trabajo que marca, en una forma expresiva, el enfoque temático. Basado en un modelo analítico complejo y pluridimensional (atributos socio-biográficos de los egresados y sus valores y motivaciones; sistema educacional; estructura económica y mercado laboral; dimensiones que, a su vez, se cruzan con Argentina y la región de inserción espacial), la llamada transición trata fundamentalmente del hiato temporal entre la graduación y primer trabajo de tiempo completo (Schomburg y Teichler, 2006).

El proyecto REFLEX adopta esta misma conceptualización cuando el objeto de análisis son fundamentalmente las competencias de los egresados de educación superior (Allen y Velden, 2008). Por lo tanto, es una conceptualización sobre la transición disjunta avanzada de Rose (1998). Los dos estudios indicados contribuyeron, en parte, a sedimentar un enfoque más holístico que enfatiza la existencia de modelos nacionales de inserción o necesariamente con sus propias especificidades que deben ser destacadas.

Lefresne (2003) como destaca el autor, y teniendo como referente teórico las contribuciones de los economistas institucionalistas, esos sistemas son un conjunto de normas e instituciones que enmarcan el acceso de los jóvenes a la relación salarial existente en cada contexto nacional (Lefresne, 2003), que se integran,

adecuadamente, ya sea por las formas en que se relacionan la formación y el empleo, o por el lugar que los jóvenes ocupan en la movilidad laboral.

Ese primer elemento sitúa en el centro del análisis de las relaciones entre escuela, formación profesional y empresa, comprobables las notorias diferencias entre los países europeos, y como algunos autores pliegan las configuraciones de estas mismas relaciones son vectores explicativos para el empleo de los jóvenes y las modalidades de su inserción profesional (Muller y Gangl, 2001).

A su vez, para la formulación de la segunda, el autor convoca principalmente los planteamientos de Eyraud, Marsden y Silvestre (1990) y Ryan, Garonna y Edwards (1991), que se materializan en el establecimiento de una tipología de mercados de trabajo e inserción de los jóvenes (Lefresne, 2003). El mercado profesional está constituido por la movilidad de la mano de obra entre empresas en las que existe una transferibilidad de calificaciones, con jóvenes sujetos a una integración regulada sustentado en un aprendizaje controlado, iniciado en la condición de aprendiz y bajos salarios.

En el “mercado interior empresarial”, la movilidad limitada únicamente a la empresa, entre puestos de trabajo; los jóvenes, con formación académica, sufren una “exclusión selectiva” en la medida en que se les asigna a trabajos menos cualificados, donde adquieren experiencia profesional y posteriormente, algunos de ellos accederán a los puestos de trabajo más cualificados de la empresa.

Finalmente, el llamado “mercado externo o no organizado”, que presupone la movilidad entre empresas, se basa en la competencia entre individuos en un contexto laboral marcado por la fragilidad de la relación salarial (que se materializa en la existencia de situaciones de trabajo precario) y por una débil protección de los asalariados. En particular, los tipos-ideales del “mercado interno de la empresa” y el “mercado externo o no organizado”, especialmente éste, podría ser movilizado para la comprensión de cuál es la dinámica de empleo de los egresados de educación en la actualidad.

Situándonos en un nivel más micro se encuentra el trabajo de Martin (2005) que apunta a teorías basadas en el individuo, en las que la obra de Blau inserta en la teoría del intercambio, para comprender la inserción profesional de los jóvenes. Se hace hincapié en el papel decisivo que tienen los egresados u otras asignaturas, a

nivel del mercado de trabajo, tienen en el desarrollo y configuración de su inserción profesional.

En un nivel estrictamente micro y desde una perspectiva conductual, se argumenta que las elecciones que hacen los sujetos a lo largo del proceso de inserción expresan la conjugación entre la información que poseen, su posición social y sus motivaciones y expectativas (en el marco más amplio de sus capacidades psicológicas). De esta forma, se valora al egresado como actor social racional y capaz de hacer sus elecciones en términos de costo/beneficio, aunque no son ignorados por completo los factores económicos y socioculturales.

Todo este debate en torno a la conceptualización de movilidad para la inteligibilidad de la inserción laboral de los graduados, con especial énfasis en el paso entre la educación y el mercado laboral, así como los contornos que sus trayectorias profesionales iniciales también está presente en los estudios realizados sobre el tema.

Por ello, Alves, (2007) justifica la inclusión de egresados en su modelo por la relevancia de sus trayectorias y dinámicas personales y sociales. Se pretende, por tanto, destacar las estrategias y comportamientos de egresados y el significado que les atribuyen. La inserción se ve así como un proceso de socialización y construcción de identidades. Se busca romper con propuestas que sobrevaloran la determinación de la inserción por factores socioeconómicos y culturales, de carácter macroestructural.

Su propuesta analítica se inscribe en el espacio teórico del interaccionismo simbólico, enfatizando, a su vez, el carácter multidimensional de la inserción profesional. La relación entre educación y empleo, relación entre educación y trabajo y experiencia de vida en la transición de la educación al trabajo/empleo son las dimensiones de análisis de la inserción profesional.

La adopción del concepto de inserción, en los elementos sustantivos mencionados, rompe con una concepción más estática del empleo de los titulados universitarios.

Alves, (2007) se centra en la opción teórica claramente formulada, estudiar la inserción profesional en una doble dimensión: como sucesión de posiciones en el mercado del trabajo y como proceso de socialización profesional. Así, la inserción

corresponde a un proceso de paso de un “estado inicial” a un “estado final, caracterizado por el acceso a un trabajo estable o a un puesto estabilizado en el mercado de trabajo” (de ahí la importancia que el autor le da al estudio de los cargos y estatutos que ocupen los egresados en el período posterior a su grado académico).

Por otra parte, y como forma de superar la dicotomía de la visión reduccionista de la objetividad/subjectividad, el autor argumenta que la inserción debe ser también analizada como un proceso de socialización y construcción profesional de la identidad. Si esta dimensión se debe principalmente a las obras de Dubar, la primera aborda las tesis de Vernières sobre la inserción.

En ese conjunto de opciones teóricas, la propuesta de Rose, basada en el concepto de transición profesional, termina ser rechazada porque el autor manifiesta expresamente la debilidad en la comprensión de las especificidades de todo proceso de inserción no institucionalizado profesionalmente. Alves, (2007) define cinco vías de inserción estándar en las distinciones profesionales: rápida inserción en un trabajo estable; inserción diferida en un trabajo estable; estabilidad en la precariedad; inserción precaria; inserción de eliminación.

Sostiene que el proceso de inserción comienza cuando termina la formación inicial y se completa cuando consigue un trabajo estable o un puesto estable o una posición estabilizada en el mercado laboral, que no se pretende abandonar (Alves, 2010). El proceso que abarca no solo a los egresados que tuvieron la condición de estudiante a tiempo completo, sino también a los que ejercían una actividad remunerada (ocasional o a tiempo parcial).

El análisis de Marques (2006), a su vez, se centra en la inserción profesional de jóvenes ingenieros dentro del país. En concreto, el autor asume que la inserción profesional es conceptualizada como un proceso eminentemente dinámico y complejo, con cierto tiempo y con fronteras abiertas (Marques, 2006).

Se argumenta que la inserción articula las estrategias de los actores sociales y las condicionantes del mercado laboral. Este enfoque dual conduce a una caracterización extensa de los caminos profesionales, con un enfoque particular en las posiciones que los profesionales ocupan a lo largo del tiempo en el mercado

laboral, lo que va acompañado de un análisis biográfico con especial énfasis en la identidad profesional y la socialización.

Aunque centrado en una actividad profesional restringida, emerge como relevante para la delimitación de los perfiles tipológicos de profesionalización y, concomitantemente, toda la discusión en torno a las movilidades de inserción profesional. En un estudio sobre los graduados Pérez Cruz, (2020) desarrolla un enfoque que desdibuja las preguntas más tradicionales sobre el tema de la inserción. Circunscribe teóricamente su objeto a los procesos de inserción social de esos egresados que analiza a partir de las relaciones entre movilidad social, inserción en el mundo del trabajo e inserción en el sistema familiar.

La tríada universitaria, el trabajo y la familia emergen como los elementos sociales orientadores, siendo también considerado los procesos de transición a la edad adulta. La entrada en el mundo laboral sólo puede ser aprehendida, dice el autor, en tanto esté relacionada con la familia y con las clases sociales. El término inserción es visto como un proceso dinámico, impredecible y fragmentado y que media la relación entre educación y empleo.

Para la inteligibilidad empírica del objeto de estudio, el autor delimita trayectorias socioprofesionales de los egresados en el sentido de objetivar los caminos de los egresados entre la escuela, el trabajo y las instituciones familiares. El trabajo de Oyarce et al. (2020), a su vez, se centra en el análisis de la empleabilidad de los graduados como también de sus procesos de inserción profesional.

Se involucra en una conceptualización de la empleabilidad que se basa en tres dimensiones analíticas (perfil de inserción profesional, actitudes ante el proceso de inserción/búsqueda de empleo y conocimientos, competencias, capacidades, cualidades sociales para el ejercicio profesional). La empleabilidad que está influenciada por factores individuales y contextuales, lo que permiten los autores es romper con las concepciones más individualistas en ese término estando actualmente cerrado cuando se discuten temas de empleo y desempleo para los jóvenes.

Por otro lado, la inserción profesional es interpretada como un viaje en el que el individuo prueba y reconfigura su empleabilidad e identidad profesional, fruto de la

singular combinación que hace la información que recibe de experiencias y contextos profesionales y formativos a través de donde quiera que vaya.

Oyarce et al. (2020) defienden que las vías de inserción profesional de mayor o menor inestabilidad y cualificación influyen en el perfil de la empleabilidad, especialmente en lo que respecta a la fase inicial de la transición entre la educación y el mercado de trabajo. También subrayan la importancia del mayor o menor compromiso de los graduados en la búsqueda de empleo y mayor o menor valoración que hacen de sus conocimientos y habilidades.

Para Izquierdo (2011), asume un modelo teórico basado sobre la transición profesional y adopta el término transición al trabajo entendido como un proceso, socialmente organizado y estructurado por el Estado, las empresas y los individuos, lo que configura todo tipo de mercados de trabajo, lo que implica invariablemente una socialización profesional, ya que permite acceder a la categoría asalariado y marca la entrada efectiva al mercado laboral. Representa un viaje real, no un estado, que solo termina con alcanzar un trabajo duradero.

En ese punto, de primera naturaleza, se aparta de otros estudios que optan por la inserción del término, aunque en verdad éste asume diferentes significados según los estudios en cuestión. Como era de esperar, el modelo que avanza tiene un compuesto que abarca las dimensiones socio geográficas (atributos sociales de los graduados), institucional, político (el papel del Estado a través de políticas de empleo) y económicos (mercado de trabajo), que actúan como factores determinantes de la transición al trabajo de los egresados.

Notoriamente son dimensiones macroestructurales a las que el autor añade, más que articula, las representaciones de los jóvenes sobre su transición de la docencia al mundo del trabajo sin olvidar, también, problematizar sus proyectos profesionales. En un registro que se aparta, en parte, de los patrones que caracterizan los estudios sobre la situación ocupacional de los egresados de educación superior.

Solé-Moro et al. (2018) preguntan por la inserción profesional de los jóvenes Interrogatorio que se estructura a partir de ciertos ejes teóricos, inspirados en la conceptualización de Bourdieu, tales como posiciones sociales, valores laborales y valoraciones de la situación profesional y de uno mismo. El análisis descubre los procesos y condiciones sociales desiguales de los licenciados para acceder y

mantener la profesión, siempre refiriéndolos a las valoraciones que los jóvenes hacen de su situación profesional.

Teniendo en cuenta un objeto de estudio más amplio que el adoptado en los estudios previos, que aborda las relaciones entre la transición de la universidad al trabajo, precariedad laboral y vida familiar, se encuentra el estudio de Jaramillo, (2014) a nivel teórico, se moviliza el concepto de “transición al trabajo” en el que las dimensiones estructurales e institucionales tienen una importancia decisiva, pero al mismo tiempo son considerados, como ejes de datos analíticos importantes, los significados y experiencias de los sujetos frente a la situación profesional y familiar.

Específicamente, el estudio se centró en los graduados y, junto con un análisis de las variables que caracterizan el acceso y posiciones en el mercado laboral, se establece una tipología de trayectorias profesionales, en los que la precariedad laboral es una variable fundamental, en los que se destacan las “trayectorias profesionales precarias”, las “trayectorias profesionales híbridas” y “trayectorias profesionales no precarias”.

Para la presentación que se viene haciendo de cómo los términos de la inserción y la transición han sido movilizados en el marco de la sociología y, a pesar de no centrarse en los graduados de educación superior, resultó muy útil conocer su propuesta teórica. En el estudio que realizó sobre la inserción de los trabajadores en el contexto de la reestructuración del sector industrial el autor avanza con el concepto de transición profesional, entendido como el conjunto de estructuras y agentes (incluido el Estado) y mecanismos de los factores económicos y sociales que contribuyen a la producción y transformación de flujos de movilidad para el empleo, en interacción con los procesos de reproducción de la mano de obra que integran estos flujos.

Esta definición está anclada en la teoría de la regulación y el enfoque social, tan apreciados por los economistas institucionalistas, cuyos trabajos movilizarían el concepto de sistema de empleo. Se da gran importancia a los métodos de gestión de la mano de obra en el sentido amplio (involucrando no solo a los empresarios, sino también al Estado y los sindicatos) interviniendo en la transición profesional de los trabajadores.

Pero su modelo teórico no se adhiere a este aspecto. Apoyándose en las aportaciones de García Ancira et al. (2019) se considera también las trayectorias de movilidad de los individuos como procesos de socialización y aprendizaje. En este sentido, utiliza el concepto de “trayectorias vividas”, que permite conocer las relaciones entre modos de gestión y aquellos procesos de socialización y aprendizaje, sirviendo de “herramienta” heurísticamente válida, entre otras, para un intento de superar las falsas dicotomías entre estructura y acción que marcan las discusiones dentro de la sociología.

Toda esta discusión sobre los conceptos de inserción y transición, así como el desarrollo que asumen los estudios en los egresados de educación superior, entrelazan con la reflexión sobre los criterios establecidos para el análisis de la condición social de la juventud y el paso a la vida adulta, conceptos que también son de definición compleja.

Puede decirse que la noción de juventud tiene un carácter polisémico, no correspondiente a un conjunto simple de individuos que se ubican en un determinado rango de edad. Hablar de juventud es hablar de una categoría construida socialmente (Mamani, 2019). Desde una perspectiva generacional, se estudia como un conjunto de individuos pertenecientes a un determinado grupo de edad, en virtud de las representaciones, valores, actitudes y comportamientos con los que diferentes generaciones se identifican y se confrontan.

Las formas de ser y actuar que se asocian a un conjunto de individuos en un grupo, identificados por edad. En verdad, no se puede negar la existencia de un carácter generacional en algunos de los cambios de temas sociales que marcan la actualidad, ya que muchas veces son los más jóvenes quienes primeros son los afectados por ciertas transformaciones que afectan, en particular, a los sistemas productivos (necesidades laborales decrecientes, nuevos perfiles profesionales, adopción de diversas formas de flexibilidad y precariedad).

Otra forma de acercarse a la juventud se relaciona con la corriente clasista, según la cual los jóvenes distinguen según su afiliación de clase (Castillo Berthier, 2008), con tantos “jóvenes” como diferentes condiciones sociales de existencia. Por tanto, no hay juventud, sino juventud diferente. Para el autor la juventud es más que una edad, que una generación, que un término o un grupo social, que difieren por su

origen y condición social, situación familiar, relación salarial y experiencia profesional de individuos interesados.

En otro registro, la juventud es concebida como un período de moratoria y preparatoria a la vida adulta que precede a la autonomía social y económica. Jaramillo et al. (2013) afirman que hay algunos momentos en la vida de un individuo que marcan este paso a la edad adulta. Ellos son: el abandono del hogar paterno; la finalización de la formación académica; conseguir un trabajo; la constitución de una familia – momentos que tienden a extenderse y extenderse en el tiempo.

En ese sentido, se puede señalar la entrada en la vida activa como un momento de transición, como es a través de ella que se consustancia la emancipación social y económica. Considerando la juventud en su pluralidad (y por eso mismo es aceptable hablar de juventud), existen, por tanto, múltiples componentes a tener en cuenta en el pasaje a la vida adulta.

Pero, se puede delinear un denominador común en el momento actual: el grado de presencia de los jóvenes en el sistema educativo y el consiguiente retraso en su inserción en el mercado laboral y el acceso a una vida estable y durable. Sin embargo, dadas las crecientes demandas en términos de conocimiento y habilidades profesionales, se puede suponer que la transición al trabajo de las personas que tienen niveles más altos de calificación académica es menos difícil en comparación con aquellos que no completaron la educación superior.

Si esto es cierto, también lo es el hecho de que actualmente, como se menciona se encuentra ante una crisis de cantidad y calidad del empleo, que se manifiesta, en las altas tasas de desempleo que afectan en particular a titulares de diplomas de educación superior (universitarios y politécnicos).

A su vez, y en términos cualitativos, la transición al mundo del trabajo está guiada por la diversidad de formas atípicas de empleo, marcadas por escenarios de precariedad, sobre las calificaciones académicas y la inestabilidad de la relación salarial. Escenarios que resultan de la coexistencia de varios factores que tienen un efecto decisivo en la obtención y mantenimiento del empleo por parte de los jóvenes como la disminución de la necesidad de mano de obra; los nuevos perfiles profesionales requeridos por cambios técnicos y organizacionales; los criterios de contratación y los procedimientos por los cuales las organizaciones prueban la

empleabilidad de los egresados y que tienden hacia diversas formas de flexibilidad en la gestión de recursos humanos; el período tradicional de experimentación se extiende y se diversifica, fomentando una mayor competencia entre individuos que buscan su primer trabajo y los que pretenden conservarlo; la pequeña experiencia de jóvenes titulados, lo que les sitúa en una situación de vulnerabilidad frente a aquellos que ya están en el mercado laboral (lo que lleva de vuelta a la regla del último en entrar/primeros en salir, en caso de reducción de personal), particularmente visible en el caso de mercados laborales internos (Gil Flores et al. 2009).

Por otra parte, no hay que olvidar que la extensión de la permanencia de los jóvenes en el sistema educativo, que generalmente se materializa en un aumento de su escolaridad, representa para algunos de ellos una estrategia con miras a aplazar una situación de desempleo inmediato, en caso de que se hayan trasladado al mercado laboral, y aumentar sus posibilidades de conseguir un trabajo en el futuro.

2.2. Aportes teóricos sobre la búsqueda de empleo

La teoría del capital humano (Becker, 1964; Schultz, 1971), señala que la educación es una inversión con costos financieros directos (pago por esta educación) e indirectos (no obtener un salario durante el período en que sigue). La inversión que se hace en previsión de obtener un mayor beneficio, en particular el salario.

Por otro lado, las teorías credencialistas (Spence, 1973; Arrow, 1973) consideran que el entrenamiento es utilizado por los empleadores en los procesos de selección de sus trabajadores como una señal, un índice, de sus capacidades para adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para la empresa, o mejor dicho, para llevar a cabo las tareas que el candidato deberá realizar en el proceso de producción de bienes y servicios.

Caen dentro del conjunto de estas teorías, las Teorías de la señal (Spence, 1973) y el filtro en su versión original (Arrow, 1973). La primera, la teoría de la señal, sostiene que más allá de las dimensiones económicas hay otros aspectos que interfieren en las elecciones y decisiones de los empleadores. La educación será sólo uno de los instrumentos de selección, por lo que las decisiones de aquellos no se basan únicamente en el factor diploma, sino, sobre todo, en una estimación de la productividad del individuo a ser contratado, en base a una cierta combinación de

“índices” y “señales” (género, edad, etnia, titulación académica y profesional, y experiencia en el mundo del trabajo).

Como el empleador no conoce la productividad individual de los solicitantes de empleo, el diploma adquiere una importancia destacada, en la medida en que puede ser un signo del éxito del individuo y de su capacidad para ajustarse a las normas y, por lo tanto, esto lo utiliza el empleador junto con su experiencia de reclutamiento anterior; con el objetivo de prever la futura productividad y desempeño de los candidatos como empleado: cuanto mayor sea el nivel de cualificación, más capaz será el individuo.

Así, el empleador tiende a preferir candidatos más capaces, por lo tanto, titulares de cualificaciones educativas superiores. El diploma es, desde este punto de vista, una forma de medir las capacidades productivas potenciales que la persona podrá desarrollarse en el desempeño de su actividad profesional, por lo que las calificaciones escolares son un medio de selección de candidatos para puestos de trabajo e identificar las capacidades de aprendizaje y las posibles necesidades formativas.

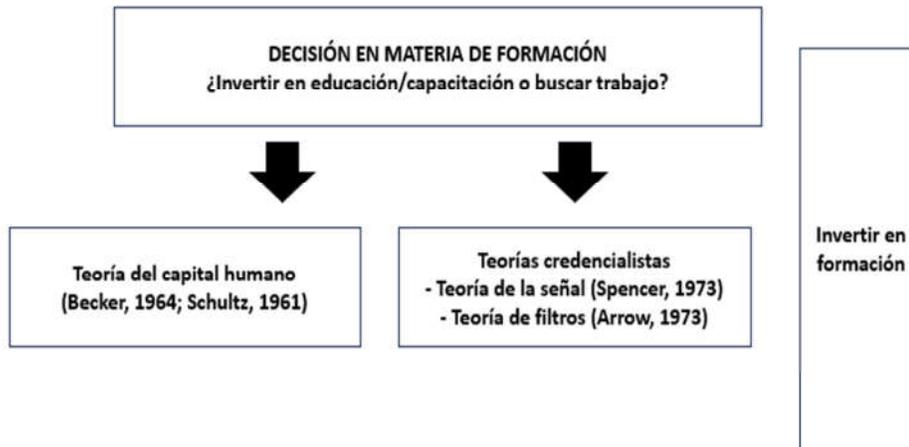
La teoría del filtro, por su parte, defiende que el desempeño profesional de las personas no depende únicamente de su formación académica, sino también de sus habilidades intrínsecas (tales como inteligencia, capacidad de trabajo, disciplina y compromiso). El diploma sensibiliza a los empleadores sobre estas habilidades, potencialmente productivas, y las utilizan en la selección y clasificación de futuros asalariados.

Para ellos, la escuela desempeñó un papel en la selección de individuos, al rechazar los que no puedan ostentar el título académico de que se trate y la jerarquización de egresados en función de sus calificaciones. Esto refuerza la suposición de que los resultados académicos permiten a los empleadores comprender qué individuos son más capaces y más productivos.

En ese sentido, lo que motiva la búsqueda de la educación es tanto la inversión en aumentar las habilidades, sino más bien las ventajas que el diploma puede significar como un "filtro" en el mercado laboral. Por otro lado, las aptitudes intrínsecas sólo se pueden probar en un contexto de trabajo, que introduce incertidumbre en el momento de la selección por parte del empleador.

Por el lado de los que buscan trabajo, la decisión pasará, por elegir entre dos alternativas: invertir en (más) formación o buscar trabajo (ilustración 1). Esta toma de decisiones estará condicionada por la percepción que cada uno tiene de sí mismo en la situación frente a los requisitos e intereses de los empleadores (es decir, mérito y/o credenciales que creen tener) y el beneficio esperado (salario) derivado de la capacitación adquirida.

Ilustración 1 Inversión en educación/formación para acceder al mercado laboral



Fuente: Elaboración propia

El funcionamiento del mercado de trabajo implica, por otra parte, el acceso a la información, tanto por parte de los que ofrecen como por parte de los que buscan trabajo. Los primeros utilizan, los instrumentos disponibles de identificación y selección de individuos potencialmente más productivos, como el conocimiento y competencias certificadas por el título, reduciendo así la incertidumbre en cuanto al potencial productivo del futuro empleado. En cuanto a los segundos, los que buscan empleo, desconocen todas las oportunidades de empleo disponibles y su respectiva remuneración, lo que implica costos generados por el esfuerzo de la búsqueda hasta encontrar una ocupación (Stigler, 1962; McCall, 1970; Mortensen, 1970).

La teoría de la búsqueda de empleo se deriva precisamente de este hallazgo (ilustración 2). En su versión inicial (Stigler, 1962), y posteriormente en McCall (1970) y Mortensen (1970), se postula que la información sobre las oportunidades de empleo es imperfecta y que, en ausencia de transparencia, el acceso a la información conlleva costos (e incertidumbres), lo que implica tiempo y movilidad.

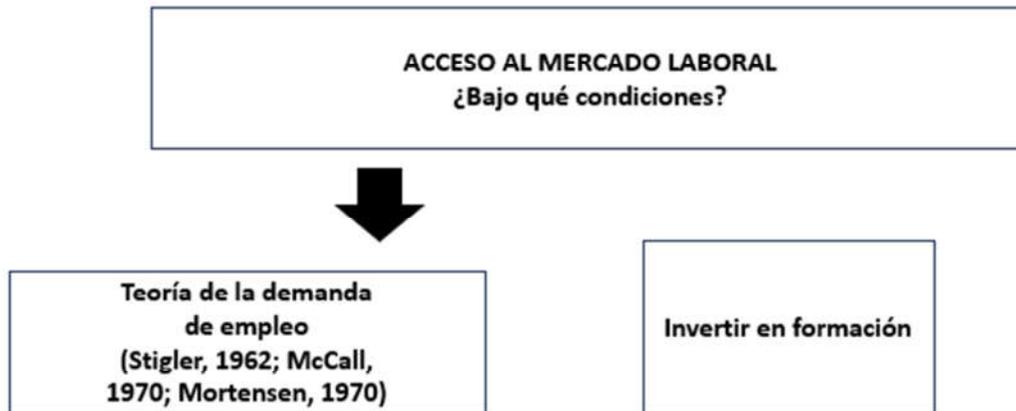
No es suficiente que uno o más trabajos estén disponibles, es necesario que los solicitantes de empleo tengan acceso a esta información. La decisión de aceptación o rechazo de un trabajo se basa en un principio de optimización entre la duración y costos de la búsqueda y el salario ofrecido. Los defensores de esta teoría argumentan que una parte del desempleo proviene de la búsqueda de mejores trabajos; por tanto, se trataría de un “desempleo voluntario”.

Es decir, un trabajador deja su trabajo con el objetivo de buscar otra situación laboral con mejores condiciones. Tal período de desempleo sería, por lo tanto, en cierto modo, una inversión que los aumentos de ingresos esperados deberían amortizar. Las personas que se encuentran en esta situación, o mejor dicho, que buscan trabajo, actúan estratégicamente porque, aunque algunos de sus atributos no están directamente bajo su control (género, edad o raza), y no reflejan su conocimiento y sus competencias- pueden ser utilizados como filtros en la selección y contratación de trabajadores.

A su vez, se pueden utilizar otras variables (como la educación) astutamente por individuos; serían por tanto credenciales favorables al sujeto. Así, el individuo puede elevar su nivel de educación si asume que los años de estudio son utilizados por la empresa como un indicador del potencial de productividad y uno de los criterios elegidos para hacer la selección entre los diferentes candidatos al puesto, suponiendo que quienes alcanzan un determinado nivel educativo presenten ciertos atributos como la inteligencia, la disciplina y la persistencia, fundamental para superar los obstáculos que puedan surgir en el contexto del trabajo.

Para los empresarios, si el individuo es inteligente y perseverante, más fácil de adquirir rápidamente los conocimientos específicos necesarios para desarrollar sus tareas. Por lo tanto, la inversión en capital humano sería, desde esta perspectiva, una manera eficiente de revelar al empleador las cualidades de los sujetos, para lo cual las empresas contratistas estarían dispuestas a pagar.

Ilustración 2 Acceso al mercado laboral



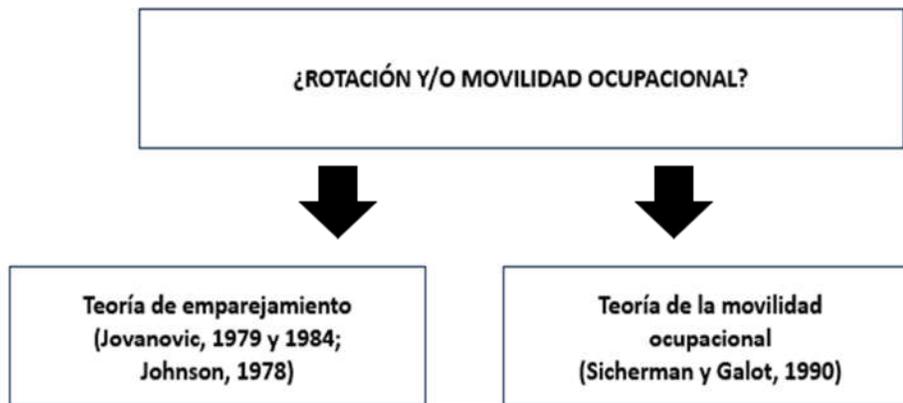
Fuente: Elaboración propia

Es precisamente en este marco que la búsqueda de empleo adquiere un carácter de inversión en capital humano, donde los que ofrecen y los que buscan empleo tienen en cuenta la importancia de la cualificación (académica y profesional) ya sea en el proceso de búsqueda de empleo o en la elección del candidato por parte del empleador.

En ese sentido, el sistema educativo funcionaría como un mecanismo de corregir el problema de la información imperfecta del mercado. La Teoría del emparejamiento (Jovanovic, 1979; Johnson, 1978) y movilidad ocupacional (Sicherman y Galot, 1990), así consideran que los desajustes (o insuficiencia) entre el nivel de cualificación académica obtenido por el trabajador y exigidos por los puestos de trabajo que desempeña no son más que desequilibrios transitorios intrínsecos al mercado de trabajo.

También apuntan a tales desajustes se dan fundamentalmente en las primeras etapas de la vida activa de los individuos, situación que tiende a corregirse en trabajos posteriores.

Ilustración 3 Decisión de permanecer en el empleo



Fuente: Elaboración propia

Pero el funcionamiento del mercado laboral presenta fenómenos difíciles de explicar por las teorías mencionadas, que se basan en modelos de decisión de principales agentes sociales implicados en los procesos de transición entre la educación y el mercado laboral (egresados y empleadores). Efectivamente el mercado de trabajo no funciona de acuerdo con los principios de libre competencia y la perfecta movilidad de las personas entre puestos de trabajo.

Como el empleador desconoce de entrada las capacidades formativas de los particulares, el diploma representa un signo de esta capacidad que permite al empresario prever los costes asociados a esta formación (Martínez, 2012). Con base en estos signos, los empleadores clasifican a los solicitantes de empleo ocupando los primeros puestos aquellos cuya formación cuesta para la empresa que se estima que es la menos costosa (que son, de entrada, los que tienen cualificaciones superiores).

En esa perspectiva, la función de la educación no será tanto la de producir aptitudes (que están relacionadas con ciertos niveles de productividad y salario), sino para certificar la capacidad de formación y adquisición de habilidades en el trabajo. El nivel de cualificación académica pasa a ser, así, uno de los factores determinantes de la posición relativa del individuo, tanto más cuanto que la selección de trabajadores se basa en una lógica económica que pretende minimizar los costes de formación pagados por la empresa (Salum Tomé, 2015).

Los individuos se ven así obligados a ampliar sus calificaciones, es decir, invertir en más educación, para mantener su posición familiar en la "cola de espera". El acceso

a cada segmento, así como los signos de la capacidad de capacitación en el trabajo (credenciales educativas), ya sea por puesto ocupado en la estructura organizativa (mercados internos o mercados externos, primarios o secundarios, internos o externos), como también ya sea por pertenecer a un determinado estatuto social.

Las posiciones en el mercado laboral serán, desde este punto de vista, influenciadas por las elecciones racionales que hacen los individuos hacia sus propias trayectorias profesionales, a través de la acumulación de conocimientos y experiencias vividas entre trabajos intraorganizaciones e interorganizaciones (Soto Hernandez, 2021).

2.3. Posiciones en el mercado laboral de los egresados

2.3.1. Primer empleo

Cada vez es más observable en las instituciones la existencia de estudiantes que durante su cursado tienen actividades remuneradas, circunstanciales y episódicas. Un hecho que expresa un ejemplo es la alteración de la composición de la clase a nivel de estudiante, con la mayor presencia de jóvenes de hogares con recursos económicos limitados (Allendez Sullivan, 2012).

En ese caso, los trabajos ocasionales contribuyen al pago de gastos de estudios o incluso para gastos familiares. Por supuesto que no está excluida la búsqueda de recursos económicos para actividades que disfrutan los jóvenes o incluso para lograr la independencia económica de la familia. El autor, agrega otro aspecto más donde en su estudio, el 25,3% de los encuestados considera que los trabajos eventuales les permitieron adquirir experiencia y conocimiento profesional, lo que facilitó su acceso a su primer trabajo (Allendez Sullivan, 2012).

Durante la liberación de inserción designada (correspondiente al tiempo de búsqueda de trabajo efectiva después de la graduación), 45.9% de los encuestados realizaban trabajos eventuales (Allendez Sullivan, 2012). Un volumen considerable de encuestados, lo que apunta que para una postura para eludir, al menos en parte, algunas de las dificultades de las condiciones económicas y sociales que se dan en el período de inserción del desempleo.

En referencias a las actividades que realizaban las respuestas rondaban en administrativas, comerciales, informáticas, call centers y catering ocupando la

primera posición, seguidos de educación y formación. La autopropuesta aparece como el medio más utilizado por los egresados para acceder a estos trabajos.

Son actividades, necesariamente inestables y precarias, la mayor parte del tiempo insertándose en la economía clandestina, y que funcionan, para muchos egresados, como momentos de espera del trabajo que se espera obtener y que se espera ser parte de su formación académica. No dejan de ser un medio para la obtención de recursos económicos, aunque limitados, para egresados y familias (Allendez Sullivan, 2012).

Sánchez-Olavarría, (2014) destaca la importancia de realizar trabajos ocasionales que pueden tener con respecto a la adquisición de nuevos aprendizajes y al desarrollo de competencias, facilitando, aunque no de forma directa y automática, el acceso más rápido al empleo regular, así como acceso a trabajos calificados. En parte el estudio del autor analizó que el 74,7% admite que los trabajos eventuales no les facilitaron el acceso a su primer trabajo.

A la hora de buscar su primer empleo, un gran número de egresados declaran haber tenido dificultades (Reyes, et al. 2016). Se encuentran para la mayoría de las áreas de educación valores altos. Ante el tipo de dificultades encontradas para acceder al primer empleo, la oferta corta de empleos en el área geográfica de interés, el exceso de egresados con su carrera y la falta de empleo para egresados con su curso, exhiben los promedios más altos.

Los elementos directamente relacionados con la oferta de trabajo son expresivos en todos los ámbitos (en algunos de ellos ocupan la posición superior). Las dificultades que reflejan, en parte, el contexto socioeconómico en que se desarrolló el acceso al primer empleo. En cuanto a la valoración del exceso de egresados en el sentido de ser una de las causas de las dificultades (y correlativamente del paro de inserción), se puede entender como una actitud crítica de los encuestados hacia la educación superior (Reyes, et al. 2016).

Por consiguiente, la titulación académica impulsaría el desarrollo de las actividades profesionales innovadoras, basadas en el conocimiento científico y de alto valor añadido, en el plan económico, con los consiguientes impactos en el aumento del consumo y sedimentación política de las clases medias en la estructura social. Otro, sin ignorar el anterior por completo, pone más énfasis en el tema de la calidad del

empleo para egresados del sistema productivo. Es decir, si el perfil de trabajo creado corresponde a los conocimientos y habilidades adquiridos por los egresados.

Semejante disyunción puede dar lugar a situaciones de infracualificación o sobrecualificación académica. Por lo tanto, es crucial, que el sistema productivo (el Estado incluido como empleador) puede endogenizar esta población con escolaridad alta, pero no a través de un empleo empobrecido en cuanto a su naturaleza y contenido.

Sin embargo se puede encontrar otra posición, más elitista, que apunta a una restricción de la dimensión de la oferta de la enseñanza (instituciones, cursos y vacantes), como una forma de controlar la producción de egresados, haciendo del título académico un bien más escaso, y reduciendo así la correspondiente oferta de mano de obra (lo que conduciría inevitablemente a un aumento en la ventaja de remuneración de los graduados empleados), así como detener la llamada devaluación de los diplomas (Jiménez, 2015).

Esta posición es bastante controvertida. La implementación, a través de políticas públicas, iría en contra de la tendencia estructurante de una cualificación académica creciente de la población. Para Climent-Rodríguez (2016), si eso sucediera, impediría el proceso de movilidad del nivel educativo ascendente de sujetos de familias de bajos recursos con beneficios económicos, educativos y profesionales y, a su vez, el acceso a los más calificados (proceso de movilidad social que ha caracterizado los cambios de las estructuras de la sociedad en los últimos cuarenta años), aumentarían las desigualdades educativas de la población, llevaría a la elitización social de los egresados y, al mismo tiempo, la expansión del papel de la educación superior, probablemente la universidad, como institución de reproducción social.

Se señala también el papel del Estado como empleador siendo uno de los elementos que configuran el proceso de transición de los egresados de la escuela al mercado laboral. Olmedo, (2018) señala precisamente esta importancia. El rol que se materializa en el diseño e implementación de aquellas medidas destinadas a la contratación de titulados (creación de nuevos puestos de trabajo o el mantenimiento de puestos de trabajo existentes) y que a veces tiene una decisiva importancia para su posicionamiento en el mercado laboral.

En ese sentido, es de destacar, una vez más, la centralidad que tienen las políticas activas del mercado de trabajo en el marco regulatorio de la demanda y oferta de trabajo y la forma en que el Estado se posiciona frente al empleo y desempleo. Aunque algunas se presenten con variantes, la multiplicidad de las medidas se puede agrupar en cinco categorías principales:

- Prácticas profesionales (que subvencionan la contratación y formación en el contexto de trabajo, y el aprendiz puede ser (o no) contratado por la misma entidad, al final de la pasantía);
- Medidas ocupacionales (que subvencionan la colocación, por período limitado de trabajadores desempleados en instituciones del sector público o en organizaciones sin fines de lucro);
- Apoyo a la contratación (subvenciona la contratación de desempleados y trabajadores pertenecientes a colectivos desfavorecidos por empresas del sector privado de la economía);
- Apoyo al emprendimiento (que subvenciona la constitución de nuevas pequeñas entidades que contratan trabajadores por cuenta de otro);
- Apoyo a la creación de empleo por cuenta propia (subvenciona la creación de empleo por cuenta propia por trabajadores desempleados).

Los estudios de Pérez Cruz et al. (2020) presentan una evaluación de los efectos de las medidas de políticas activas del mercado de trabajo. Aunque no es posible obtener una evaluación específica para egresados de educación superior, señalan que las medidas de empleo tienen efectos positivos (y, en ciertos casos) fuertes efectos sobre la probabilidad de empleo de los participantes a medio plazo.

Los efectos son menos favorables (ausencia de efecto en un horizonte de tres años después del inicio de la participación) en el caso de las medidas formativas, pero son positivas en el caso de los programas de formación continua y modular (Pérez Cruz et al. 2020). Dado el contexto económico recesivo, que comenzó a incrementarse en el período en el que los egresados buscaban su primer empleo, cabe señalar que una parte significativa de ellos no permaneció desempleada durante un período prolongado de tiempo. Este aspecto es muy positivo.

Por otro lado, dentro de las áreas de educación, hay una diversidad de tiempos de acceso al empleo, áreas que corresponden a segmentos del mercado de trabajo con dinámicas de empleo (desempleo) con singularidades. Es importante señalar que tal diversidad puede ser producto de un entrecruzamiento de elementos sociales, en los que se destaca el ya mencionado contexto económico, de carácter recesivo, que determinará, en parte, el volumen global de empleo disponible, y el específico para cada una de las áreas, a nivel del mercado laboral; el volumen de demanda de graduados, lo que, a su vez, está relacionado con la amplitud de la producción de estos por el sistema educativo; demanda por parte de los empleadores de ciertas habilidades en poder de los graduados en un área determinada, relevante para la mejora del funcionamiento de las organizaciones; prácticas de gestión laboral en contexto organizativo; el papel del Estado como empleador (cantidad y calidad del empleo creado y mantenido) de los graduados de educación superior; el valor simbólico y el impacto económico de los títulos académicos, en términos del propio mercado laboral.

Es cierto que algunas de las áreas orientan a sus egresados a profesiones específicas (las más notorias son las enfermeras y las maestras), a diferencia de otras donde hay posibilidad, aunque limitada, de que los respectivos egresados ocupen una pluralidad de roles profesionales. Este atributo no está exento de ambivalencia con respecto al nivel del mercado laboral, ya que puede o no funcionar como un obstáculo de inserción laboral calificada, todo depende de la generación de empleo (cantidad y calidad).

En ese sentido, el principal elemento institucional de creación de empleo es el sistema productivo (incluido el Estado) (Ruiz-Corbella et al. 2019). Este estatus de primacía no puede omitir el hecho de que el sistema educativo también entra en el juego de la confrontación entre la búsqueda y oferta de empleo, como se mencionó anteriormente.

Lo hace, a través de ejes como formación de egresados cuyas competencias pueden ser fundamentales para el incremento de la innovación de las organizaciones (en términos de productos/servicios, procesos de trabajo, investigación y desarrollo, relaciones con el mercado consumidor, por ejemplo), sino también por la situación inversa de obsolescencia o desajuste de las habilidades adquiridas en vista de los objetivos y procesos del sistema productivo.

Para la escasez de graduados en producción en ciertas áreas de la educación y con competencias particulares o, entonces, por “sobreproducción”, que puede ser coyuntural, contra las capacidades de absorción del mercado laboral, que son inducidas por múltiples factores, uno de los cuales es precisamente el desempleo. Todavía en la lista de factores que subyacen a la diversidad entre áreas de formación, mencionados anteriormente, y transversales a todos ellos, también es necesario considerar las prácticas de graduados en busca de trabajo.

Las prácticas más o menos proactivas, que conducen a la aceptación, o no, de puestos de trabajo, por parte de los egresados: desvinculados de su titulación académica o incluso colocándolos en una posición de sobrecualificación académica; que impliquen migración a otra parte del país o al extranjero; cuyas respectivas condiciones de trabajo -relación contractual, salario, carrera- frustran sus expectativas iniciales.

En el campo disciplinar de la sociología, el cuestionamiento sobre la naturaleza epistemológica de las prácticas o acciones de los individuos asume contornos de especificidad, según las perspectivas teóricas (desde las posiciones más radicales, avanzado, por ejemplo, por la elección racional o la teoría del capital humano en la que apunta a una sobrevaloración de la acción consciente del actor, y por estructural-funcionalismo, en el que los determinismos sociales y culturales constriñen y dan forma a las acciones de los agentes, a las de síntesis entre estructura y acción, como defienden Climent Sanjuán, (2015).

Aunque con diferencias conceptuales relevantes, sin olvidar, además, el surgimiento, en los últimos años, de las llamadas “sociologías del individuo”, de carácter igualmente pluriparadigmático. Si bien reconoce la expansión del desempleo entre los graduados de la escuela de educación superior, en particular de los jóvenes, también se señala que están menos expuestos a esta situación.

Por ejemplo, en un estudio realizado por el INE (*Instituto Nacional de Estadística-España*) (2010) sobre la transición de la escuela al mercado laboral en 2009, y que abarca el grupo de edad de 15 a 34 años, se concluye que los individuos con diplomas de educación superior acceden a puestos de trabajo más rápidamente. Al final de los seis meses después de salir de la institución educativa, el 43,9% de ellos

estaban empleados, frente al 39,2% con educación secundaria/postsecundaria y al 29,9% con educación básica.

Por otro lado, cuanto más bajo es el nivel de educación, más alto es el porcentaje de los que están desempleados por más de 24 meses. Resultados que corroboran una vez más la menor exposición de los egresados de la educación superior al desempleo.

También la desigualdad de género en el acceso al primer empleo es notoria. De forma recurrente, los hombres acceden a los puestos de trabajo con mayor rapidez (Pérez, 2018). El acceso al primer empleo para las mujeres graduadas es, por tanto, más penalizador, porque es más largo. Esta evidencia empírica se atestigua en otros textos sobre los egresados de educación superior, por ejemplo, de Vargas, (2017) y Messina, (2017) y en general sigue el patrón existente en cuanto al mercado laboral.

En estos estudios, las desigualdades de género también son evidentes frente a otras variables que caracterizan la inserción laboral de los egresados de educación superior. Hipotéticamente, se puede considerar algunas pistas explicativas para la desigualdad de género: los empleadores optan por hombres, manteniendo así la tradición de presencia mayoritariamente masculina en el respectivo sector de actividad, es decir, persisten las representaciones sobre las actividades asignadas a cada uno de los géneros; una posible proactividad de los hombres en la búsqueda de su primer empleo lo que puede ser consecuencia de cierta desvalorización por parte de las mujeres en esta acción, probablemente porque tienen altas expectativas de acceder a un puesto de trabajo al finalizar el curso o, entonces, optan por un compromiso más fuerte para completar el curso, si es posible con calificaciones finales más altas.

A su vez, Campos (2016) muestra cómo las redes sociales y los tipos de vínculos subyacentes hacen posible establecer vínculos entre grupos sociales, permitiendo que los individuos accedan a redes que de otro modo estarían cerradas dentro de su red de relaciones cercanas (lazos fuertes). Los individuos con pocos lazos serán privados de información de partes distantes del sistema social y confinados a las perspectivas, más limitadas, de sus amigos más cercanos, poniéndolos en una situación en desventaja en el mercado laboral, ya que las posiciones de ventaja en

este mercado pueden depender de tener conocimiento de los trabajos disponibles actualmente.

Chávez Márquez, (2016) también analiza la relación que existe entre las redes sociales y la inserción laboral. Al respecto, el autor presenta un modelo explicativo sobre el papel de estas redes como mecanismo facilitador de la integración y movilidad de los individuos en el mercado laboral. Insertado en la teoría de los ciclos económicos y demográfico, concluye que las redes informales se muestran más efectivas (en condiciones de inserción profesional) en tiempos de crisis económica y exceso poblacional.

Refiere que las relaciones personales son uno de los métodos más efectivos para el tiempo en localizar e informar sobre un trabajo disponible. También destaca la discrepancia entre los canales de demanda y acceso al mercado laboral – primero, se utilizan más los canales formales/oficiales; en los segundos predominan los informales. Esta última tiene una disminución de la eficacia a medida que el nivel de enseñanza aumenta. Las redes sociales más densas, están directamente relacionadas con: edad (cuanto más alta, más densa la red); conseguir un trabajo; el género (hombres más que mujeres) (Chávez Márquez, 2016).

En definitiva, Castro et al. (2016) concluyen que pertenecer o no a una o más redes sociales influye en la posición que ocupa el individuo ocupa en el mercado laboral, brindando una ventaja competitiva a quienes son parte. No se puede dejar de mencionar, aunque se asuma poca representatividad, la importancia de las prácticas profesionales como etapa de preparación para el acceso al primer empleo, así como para el acceso al empleo por los graduados que, habiendo buscado empleo, son posteriormente contratados por las mismas organizaciones en las que hicieron prácticas o son recomendados por ellos para puestos de trabajo disponibles en otras entidades que pueden, eventualmente, también servir como explicación del porcentaje encontrado de individuos que accedieron a su primer trabajo a propuesta directa de un empleador.

Por lo tanto, es lícito que las prácticas pueden servir para reducir la falta de información existente en la relación de empleo entre los jóvenes graduados y sus posibles empleadores (Fiszbein, et al. 2018). Las pasantías brindan a los jóvenes información privilegiada sobre el mercado de trabajo y, en particular, sobre las

vacantes existentes en la organización en la que entra, sino también sobre otras organizaciones, clientes o proveedores con los que interactúan.

Las prácticas pueden ser utilizadas por los empleadores como un signo de las capacidades de los demandantes de empleo, permitiéndoles anticipar su futura productividad, rendimiento y motivación. Nótese, sin embargo, que tales consideraciones brindan una imagen incompleta de lo que son las etapas que se configuran como medios para el aprovechamiento, por parte de los empleadores, de mano de obra calificada, a costos salariales reducidos, si ni siquiera inexistente, para el desempeño de tareas que corresponden unívocamente al trabajo remunerado.

Es una forma de trabajo precario que, entre otros aspectos, contribuye a la reconfiguración misma del sentido del trabajo en cuanto a su devaluación (Ramírez Acosta, 2021). El acceso al primer empleo de los egresados en el país se desarrolló principalmente a través de la inestabilidad y flexibilidad contractual - precariedad contractual (derivada de la suma de los que tienen contrato a plazo fijo y los que tienen contrato de prestación de servicios).

De hecho, la precariedad contractual, se presenta actualmente como una de las características de funcionamiento del mercado de trabajo, asumiéndose como incuestionable y hasta inevitable (Utreras Tapia, 2015) afectando fundamentalmente a los trabajadores más jóvenes. La instrumentalización por los empleadores de contratos de duración determinada designados ha funcionado no sólo para alargar el período de prueba, durante el cual los individuos son evaluados en términos de sus capacidades profesionales, sino también como un medio de flexibilidad en el volumen de mano de obra, ajustándola a las necesidades de la organización y sigue siendo la moderación salarial.

Junto a esto, puede ser considerado como un medio de adquisición (y acumulación) de experiencia profesional por parte de los candidatos a un empleo (Miranda y Alfredo, 2018). La experiencia que funciona como un muy buen indicador valorado a la hora de acceder al mercado laboral primario, ya que informa al empleador en cuanto a las capacidades y motivaciones del empleado potencial, interfiriendo, por tanto, en sus elecciones y decisiones.

De hecho, como defiende la teoría de signo (Spence, 1973) la experiencia es un índice que, junto con el diploma, advierte a los empleadores sobre las capacidades

individuales de las personas a ser contratadas, permitiéndoles estimar la futura productividad y desempeño de los candidatos. También la teoría de la competencia en el acceso al empleo (Thurrow, 1975) sostiene que la experiencia es una propiedad individual que, junto con el diploma, le permite reducir costos de formación, convirtiéndose en uno de los factores determinantes de la posición relativa que ocupa el candidato para el trabajo ocupará en la "cola de espera".

Por lo tanto, su ausencia es particularmente penalizante para aquellos que acaban de salir del sistema educativo, que tienden a ubicarse en los llamados mercados secundarios, presentándose de una forma más debilitada en relación al empleo, ya que están en la periferia, ocupando empleos inestables y precarios (Peláez González, 2020).

A su vez, una excesiva focalización analítica en la precariedad, que es comprensible en vista de su peso porcentual, empuja, sin embargo, hacia la ocultación, del contrato de trabajo deliberado y permanente. Esto invita a mirar el conjunto de egresados que tienen un boleto directo del sistema educativo a un puesto en el mercado de trabajo con una relación contractual estable (en la medida de lo posible, puede convertirse rápidamente en una situación de desempleo debido al creciente volumen de las empresas que recurren a despidos colectivos o incluso al cierre).

2.3. Satisfacción con el trabajo actual

La satisfacción laboral es una de las variables más estudiadas en el campo de la psicología y comportamiento organizacional, ocupando un lugar central desde que Hoppock lanzó su libro *Job Satisfaction*, en 1935 (Schomburg, 2018). Aunque no existe una comprensión inequívoca del concepto, la satisfacción laboral se considera una variable dependiente importante o un factor explicativo de un conjunto heterogéneo de actitudes y comportamientos de los individuos dentro de las organizaciones (Mignonac, 2004), con consecuencias en términos de ausentismo, rotación y productividad.

Las diversas definiciones encontradas llevan a diferentes concepciones, según se lo considera un proceso o dinámica, de una evaluación o de un estado emocional. Como proceso, se hace referencia a la constante adaptación del individuo para

mantener el nivel de satisfacción que más le convenga, resultando en una función de sus propias habilidades para adaptarse a una situación de trabajo determinada o para modificarlo de acuerdo a sus necesidades (Nieto, 2015). Por lo tanto, la satisfacción evoluciona en función de las necesidades y aspiraciones del sujeto, así como de la realidad vivida por él dentro de la organización, por lo que la satisfacción resultará de la acción de fuerzas internas y externas.

En esta perspectiva, se percibe como un proceso dinámico que permite la comparación entre varios factores. Entendida como resultado de una evaluación, la satisfacción laboral es concebida como una función de la relación percibida entre lo que un individuo quiere de su trabajo y lo que percibe que está obteniendo (Trejo, 2019). También en esta perspectiva, Wilches Rubio, (2018) considera que la persona tiende a comparar lo que constituye cómo es realmente su trabajo y cómo le gustaría que fuera.

Por lo tanto, puede así definirse a partir del nivel de convergencia entre lo que la persona quiere y lo que obtiene en relación con diferentes facetas de su trabajo. Wilches Rubio, (2018) añade que la satisfacción laboral es un estado emocional como resultado agradable o positivo de la evaluación de una persona de su trabajo o sus experiencias en el trabajo. Para el autor, la satisfacción es un estado de placer emocional que resulta de la evaluación de una persona de la medida en que el trabajo que desarrolla corresponde (o no) a sus objetivos, necesidades y valores. En efecto, es una actitud o respuesta emocional a las tareas del trabajo, así como las condiciones físicas y sociales del lugar de trabajo - así entendido, se define como el grado en que los individuos se sienten acerca de su trabajo, que puede ser positivo o negativo.

Se encuentra en la literatura otras perspectivas que, en cierto modo, enmarcan esta tríada (proceso, evaluación y estado emocional). Por ejemplo, para Salessi, y Omar, (2018) la satisfacción laboral es un estado emocional expresado a través de la evaluación del impacto afectivo y/o cognitivo de una experiencia laboral, con algún grado de 'favorabilidad' o 'desfavorabilidad'.

Se refiere al conjunto de sentimientos y creencias de las personas acerca de su trabajo actual que puede variar desde una satisfacción extrema hasta una insatisfacción extrema. Y continúa además de tener actitudes acerca de su trabajo

como un todo, las personas también pueden tener actitudes sobre los diversos aspectos de su trabajo: el tipo de trabajo que hacen, sus colegas, supervisores o subordinados o el pago.

En cuanto a Trujillo, y Vargas (2017) la satisfacción laboral está relacionada con el nivel de bienestar experimentado en el trabajo o en la situación de trabajo. En un intento de síntesis, señalan dos grandes perspectivas sobre la satisfacción: una como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas de cara al trabajo; otra como una actitud generalizada hacia el trabajo. A su vez, los autores no dejan de subrayar que, en términos operativos, la ordenación de las teorías existentes se puede hacer teniendo en cuenta una lectura “unidimensional” (no más que una actitud hacia el “trabajo en general”) u otra “multidimensional”, en el que la satisfacción se compone de un conjunto de factores que pueden estar sujetos a la medición por separado.

Como se observa, estos enunciados remiten a la interacción de los diferentes componentes, de carácter afectivo, cognitivo y valorativo, articulados con las aspiraciones personales, ajustadas o no, a las posibilidades que ofrece la situación real y actual en el trabajo. La satisfacción laboral será, por lo tanto, una construcción dinámica y multidimensional, que involucra una combinación compleja de roles, tareas, responsabilidades, beneficios, recompensas y reconocimiento.

De hecho, las diversas perspectivas analíticas mencionadas expresan diferentes modos de operacionalización del concepto de que, en determinados casos, se tienen en cuenta los sentimientos positivos de los empleados en cómo perciben su trabajo relacionando el conjunto de actitudes laborales con los aspectos específicos del trabajo. Para este propósito, se puede invocar una vez más la contribución de Trujillo, y Vargas (2017) al clasificar las condiciones de satisfacción laboral en categorías vinculadas al trabajo o a los agentes de satisfacción que hacen posible su ocurrencia.

Entre los primeros, son el interés intrínseco del puesto, salario, promociones, reconocimiento, prestaciones y condiciones de trabajo; los segundos incluyen la supervisión, compañeros de trabajo y las políticas internas de la organización. Esta distinción es particularmente relevante dado lo siguiente: las personas pueden estar satisfechas en algunas áreas y en otras no; la insatisfacción en una de las facetas

puede afectar los niveles de satisfacción de los demás; los antecedentes o causas de cada dimensión de la satisfacción son diferentes.

Además, la satisfacción puede ser intrínseca (simbólica o cualitativa) o extrínseca (instrumental o material). Intrínseca cuando la persona obtiene satisfacción y placer con la realización de su trabajo; extrínseca cuando la satisfacción deriva de lo que la función que realiza le puede proporcionar (Orbegoso, 2016).

El autor en su análisis de los resultados del Programa de Encuesta Social, aplicado en Europa utiliza esa lectura sobre la satisfacción, teniendo también como referente teórico las tesis de Inglehart (1991) sobre el cambio en el nivel de los valores sociales encarnados en la importancia creciente de los posmaterialistas (satisfacción personal y calidad de vida, por ejemplo) frente a los materialistas (remuneración, seguridad y otros).

Una de las conclusiones, de ese estudio, señala que en países con un mayor bienestar social los encuestados dan igual importancia a los factores extrínsecos e intrínsecos, mientras que, en los países menos desarrollados, ese primer tipo de factor es el más valorado. Por otro lado, este tipo de estudios demuestra concomitantemente, la importancia del contexto socioeconómico en el que se lleva a cabo la encuesta (un contexto en el que hay una alta tasa de desempleo o la intensificación de los procesos de desregulación del mercado laboral, con la consiguiente inseguridad e inestabilidad laboral y personal, conducirá posiblemente a una expresión menor de factores intrínsecos), o la centralidad que tiene un conjunto de variables que son objeto de evaluación y medición por parte de los encuestados.

Precisamente en su estudio sobre diversos colectivos profesionales, avanza con un modelo compuesto sobre satisfacción laboral que, no dejando de tener algunas de las variables tradicionalmente utilizadas, incorpora, por ejemplo, “emociones sobre el trabajo” y “satisfacción con la vida”.

Capítulo III. Conocimientos y habilidades. Trayectorias profesionales

En ese último capítulo se pretende abordar otro debate, esta vez en torno al conocimiento y las habilidades, más específicamente la forma en que entrelazan la

educación superior y la preparación de los futuros profesionales, por un lado; las crecientes demandas que emanan del mercado laboral, por el otro se reflexiona sobre el rol actual de la educación superior y la supuesta relación “improbable” entre la educación y el mercado de trabajo, particularmente en lo que se refiere a la correspondencia entre educación y empleo. En ese sentido, al analizar las competencias desarrolladas en la educación superior y los movilizados por egresados en un contexto de trabajo.

Al mismo tiempo, se destaca otra preocupación: la empleabilidad de los graduados de educación superior. La empleabilidad entendida como un conjunto de conocimientos, habilidades y atributos personales que contribuyen a que un individuo tenga una mayor probabilidad de ocupar y mantener un puesto de trabajo, y quién puede desempeñarlo satisfactoriamente (Sewell y Dacre Pool, 2019).

Esto es necesario analizar para determinar si la afirmación de que un diploma de educación superior completo puede garantizar un trabajo.

3.1. Conocimientos, habilidades y educación superior: debates teóricos y metodológicos

Como ya se ha mencionado, la educación superior representa, actualmente, un creciente campo de incertidumbres. Las altas tasas de desempleo de egresados, la supuesta saturación del mercado laboral para absorberlos, la devaluación de los títulos y, posteriormente, el aumento de la complejidad de la transición de los egresados al mercado laboral, han llevado a las autoridades a la investigación política y académica de los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) para reflexionar sobre las razones por las cuales las instituciones que en décadas anteriores funcionaron como la llave maestra para lograr un empleo cualificado y seguro, no parecen responder adecuadamente a las nuevas necesidades de los mercados laborales, cada vez más competitivos y exigentes (Oyarce, et al. 2020).

En ese contexto, numerosas reformas en términos de estructuración de políticas han sido mientras tanto equiparadas e implementadas, es decir, en términos de

educación. Es el caso del denominado Proceso de Bolonia¹, que introdujo una nueva organización de la enseñanza de educación superior, en términos de objetivos, grados académicos, metodologías de enseñanza y aprendizaje (Bianchetti, 2016).

Así, se pretende apuntar a una asociación sinérgica y sostenida entre docencia e investigación por un lado y competitividad y economía basada en el conocimiento (Alarcón et al. 2018). En otras palabras, como fuente de creación de valor, la educación superior es considerada, por las instancias políticas nacionales y supranacionales, como una ventaja competitiva, en una economía basada cada vez más en el conocimiento.

Al mismo tiempo, se destaca otra preocupación: la empleabilidad de graduados de educación superior (Gavilanes, y Fernández, 2015). La empleabilidad entendida como un conjunto de conocimientos, habilidades y atributos personales que contribuyen a que un individuo tenga una mayor probabilidad de ocupar y mantener un puesto de trabajo, y quién puede desempeñarlo satisfactoriamente (Jun Yu, 2021).

En otras palabras, supone el desarrollo de habilidades y credenciales transferibles que mejoran la capacidad de las personas para beneficiarse de las oportunidades educativas y de capacitación que se les ofrecen para encontrar y mantener un empleo respetable, avanzar dentro de la organización o cambiar de trabajo y adaptarse a los cambios de tecnologías y condiciones del mercado laboral.

La empleabilidad está, por lo tanto, relacionada con el desarrollo de competencias valoradas en el mercado de trabajo. Significa esto, y considerando que las organizaciones requieren, no sólo una determinada cualificación/formación académica, sino también otros tipos de atributos que antes no se requerían (tales como: habilidades flexibles, ajuste permanente y adaptabilidad al cambio y ritmos acelerados; innovación; creatividad), que a las instituciones se les dé un mayor compromiso – el de formar a los egresados, dotados de diversos recursos (conocimientos, saber hacer, atributos personales) y capaces de movilizarlos para hacer frente a las eventualidades y a los acontecimientos (Bartual Figueras, 2016).

¹ La Declaración de Bolonia pretende adoptar un sistema de títulos comparable y legible; un sistema en la educación superior, fundamentalmente, basada en dos ciclos; facilitar el reconocimiento de calificaciones; el establecimiento de un sistema de créditos y la promoción de la cooperación europea en ámbitos de la calidad, la evaluación y la movilidad (Muñoz, 2019).

Ante esto, los desafíos que enfrentan actualmente las Instituciones de Educación Superior (IES) son múltiples y complejos. Entre ellos, es necesario garantizar que sus egresados estén dotados de un conjunto de conocimientos y competencias que permiten una adecuada inserción en el mercado laboral (Fuentes, et al. 2021). Un desafío con evidentes implicaciones a nivel de instituciones, profesores y alumnos, de enseñar y aprender, dando expresión y sentido al imperativo de responder a las demandas de la nueva economía (Llanes, et al. 2017).

Las IES son así incentivadas por el poder político a preparar y capacitar a los titulados con un alto grado de empleabilidad y dotarles de herramientas para la flexibilidad y capacidad de adaptación a nuevas situaciones, así como información, conocimiento, destrezas y habilidades de reflexión y análisis. Más que los egresados sean capaces de movilizar los conocimientos adquiridos y correspondientes a los estándares de excelencia esperados por los empleadores.

De esta manera, se equipará el aprendizaje que apunta no tanto a adquirir un conjunto de conocimientos codificados, sino dominar los propios instrumentos del saber, es decir, la movilización de recursos cognitivos para resolver de forma eficaz y eficiente las distintas situaciones con las que se encuentran (Cifuentes Férrez, 2017). Cabe señalar que una de las críticas que este autor señala a la escuela, en general, es precisamente el hecho de que los alumnos acumulen conocimientos, acabando en éxito en sus evaluaciones y en sus cursos, pero luego fallan al poder racionalizar lo aprendido en el contexto escolar en situaciones reales en el mercado de trabajo, o fuera de él.

Ese nuevo concepto de enseñanza considera el conocimiento como herramientas para ser operacionalizado de acuerdo a las necesidades, es decir, permite que todos aprendan a identificar y hacer uso de sus conocimientos para actuar en situaciones concretas y en el momento adecuado. Las habilidades movilizan el conocimiento, pero no lo reducen, explica Rivera Michelena, (2016).

Se necesita aprender a utilizar el conocimiento y trasladarlo a situaciones reales. Los conocimientos y competencias son, por tanto, complementarios y deben estar relacionados para que el profesional, poseedor del conocimiento, sea también un profesional competente. Pero, como ya se ha mencionado, todo esto tiene lugar en un contexto cada vez más complejo, incierto y cambiante.

La construcción del conocimiento en la escuela también está imbuida en esta nueva dinámica. Los conocimientos generales adquiridos en los dispositivos de la formación inicial se vuelven rápidamente obsoletos y desconectados de la realidad. Si antes era algo que tenía un valor añadido e incuestionable en la medida en que ofrecía un conocimiento de valor duradero, actualmente la formación inicial se considera teniendo en cuenta su rápida caducidad desde el principio (Mendoza Sánchez, 2020).

Por consiguiente, el conocimiento y las habilidades deben reconstruirse permanentemente. Es indiscutible que las transformaciones de la economía y las estructuras y modalidades de trabajo y empleo, junto con los requisitos de competencias diversificadas y flexibles, han contribuido a acercar el sistema educativo a los empleadores, ya sea renovando los planes de estudio o adelantando nuevos conocimientos y habilidades por parte de los futuros trabajadores/profesionales.

Posteriormente, se exige a las IES una mayor flexibilidad logística y pedagógica, así como el uso de herramientas que permitan a los docentes de educación superior tener conocimientos actualizados, animándolos a competir entre sí en función de la implementación de sistemas internos de evaluación, acreditación y seguimiento de la transferencia de conocimiento (Sierra, y Velázquez, 2022).

Al mismo tiempo, y como afirma Gómez, et al. (2018) los discursos y prácticas que acentúan el carácter pragmático y utilitario de la misión y objetivos de las instituciones educativas en general, y de la educación superior en particular, debe tener para hacer frente a la actual dinámica política y económica.

Hay una enorme presión sobre todo por parte de las autoridades del campo político, que recae sobre las IES para ampliar el abanico de sus actividades y justifican concomitantemente su utilidad (económica), o más bien la validez de sus acciones, sus resultados y, en consecuencia, las razones de su existencia (Arango, et al. 2019).

Es precisamente en este contexto que es importante introducir dos conceptos adicionales: cualificación y competencias. Hablar de esto aunque no es reciente, sigue siendo recurrente cuando se trata de interpelaciones entre el sistema educativo y el sistema productivo. La vasta producción bibliográfica sobre este tema

atestigua la ausencia de un consenso entre los diferentes marcos teóricos y metodologías existentes.

Un aspecto que no se puede dejar de mencionar, especialmente que se entiende que ambos conceptos constituyen importantes instrumentos para analizar algunas de las dimensiones que componen el objeto de estudio.

Comenzando con el concepto de cualificación y la distinción entre dos tipos de enfoques que sustentan su conceptualización: uno, de carácter sustancialista; otra de naturaleza relativista (Espinoza, 2015). En el primero, la cualificación adquiere forma en vista de la naturaleza y contenido de las tareas y los conocimientos que posee el trabajador. Se supone que debe haber una conformidad entre estas dos dimensiones (cualificación del trabajador y cualificación del puesto) y que ambas constituyen la cualificación.

El segundo tipo de enfoque comprende la cualificación como producto de las relaciones sociales entre diferentes agentes en el campo del trabajo (Estado, patronales, sindicatos y trabajadores). Relaciones sociales de conflicto o consenso. Los defensores de este enfoque entienden la cualificación como el resultado de un proceso de formación autónomo, es decir, independiente de la formación espontánea en el trabajo, y se niegan a reducirlo a las virtudes intrínsecas del individuo, a su habilidades y “savoir-faire” (González-Lorente, 2020).

En ese sentido, la cualificación deriva no sólo de factores inherentes al entorno social del trabajador, sino también de las fuerzas productivas y las estructuras socioeconómicas en las que se encuentran los trabajadores involucrados – por ejemplo, nivel de educación, salario ganado, clasificación y jerarquía del puesto (Barriga Flores, et al. 2016).

La cualificación es entonces una construcción que se basa fundamentalmente en criterios sociales y no tanto en especificidades individuales. Ahora bien, si se tiene en cuenta que las calificaciones y su jerarquía son objeto de una pluralidad de clasificaciones asociadas a grupos sociales que los producen (como las organizaciones representativas de trabajadores y empresarios, organizaciones profesionales y organismos estatales y privados), se puede afirmar que los procesos de clasificación social no son productos socialmente neutrales sino socialmente construida (Becher, 2017).

A pesar de algunas de las divergencias encontradas entre estos dos significados, los sustantivos y relativistas, es posible detectar confluencias entre ellos. En ambos parece indiscutible que es la calificación que delimita los niveles jerárquicos y salariales y, como tal, se constituye como un elemento de negociación salarial y de posicionamiento del trabajador en la organización.

Por lo tanto, el salario y las operaciones están asociados con la calificación y jerarquía de individuos y trabajos, es decir, las reglas que rigen la trayectoria profesional de los trabajadores asalariados (Wilkis, y Figueiro, 2020) se asentaría, así, una correspondencia construida colectivamente entre saber, saber hacer, empleo y salario, de modo que el contrato de trabajo (que incluía la contratación, salario base, niveles y jerarquía salarial, y promociones) estaría de acuerdo con las condiciones generales establecidas y firmadas en las negociaciones, convenciones y convenios colectivos.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que esta conexión se basó en la estabilidad presente en la estructura profesional que caracterizó al denominado modelo fordista de regulación (Basualdo, y Morales, 2019) estabilidad que permitieron los conocimientos adquiridos por el trabajador y el "saber hacer" eran relativamente sólidos y perenne por un período de tiempo, dando al profesional una permanencia en su categoría profesional.

Pero, en el contexto de cambios socioeconómicos que se está presenciando (especialmente desde los años ochenta del siglo pasado)- marcada por profundos cambios en cuanto a la estructura del empleo (principalmente en términos cuantitativos, como el peso de crecimiento de profesiones más calificadas, especialmente en el área de servicios); desde la estructura de cualificaciones (mediante la aparición de nuevos trabajos y profesiones, la obsolescencia de otros, la escasez de algunas calificaciones y habilidades en mercado de trabajo y la regresión de otros); la inestabilidad de las relaciones contractuales; el agregado de formas atípicas de empleo, entre otras-, las nociones de estabilidad y de previsibilidad asociadas al modelo de cualificación, empiezan a ser cuestionadas (Pérez Cruz, et al. 2020).

Especialmente con respecto a su apropiación y suficiencia en cuanto a la estructuración de estándares de acceso y/o permanencia de los asalariados en el

mercado laboral, ya sea por debilitamiento de sus dimensiones conceptuales y sociales, ya sea por la relevancia que la dimensión experimental asume.

Es precisamente en este “nuevo” mercado laboral y en la competencia entre la búsqueda de empleo por parte de los trabajadores, por un lado, y la oferta de empleo por parte de empresas y otras organizaciones empleadoras, como la Administración Pública, en cambio, que equipara a otro concepto, el de competencias (Bartual, 2016) y, por extensión, otro modo de regulación basado en una lógica diferente.

Esto rompe con el modelo monopolista (Magaña Medina, et al. 2017) hasta entonces vigentes, basados en títulos, cuya estructura se basaba fundamentalmente en la relación directa entre educación, formación profesional, trabajo y remuneración.

Como resultado, las sólidas conexiones del pasado entre formación y empleo son desmantelada y teorizada como fluida, inestable y desajustada (Ricardo, 2018). Si antes parecía haber una relación lineal entre los códigos utilizados en el perfil del trabajador competente y el papel que juegan los distintas instancias educativas resultando en una conexión relativamente estable entre los campos de la educación y el trabajo, en la actualidad y ante las nuevas exigencias generando el “marketing”, esta relación comenzó a establecerse en un registro de notoria inestabilidad, guiada por la desintegración y precariedad laboral y social (López, 2018), por la vulnerabilidad y la descalificación social y por la incertidumbre, fragmentación, malestar y riesgo social (Rodríguez, 2015).

Los cambios que terminan por afectar también (por las limitaciones que introducen) a los hitos reguladores de las relaciones laborales, caracterizados por: el imperativo de la flexibilidad; por la continua reinvención de instituciones y reglas de trabajo; por la erosión de las tradiciones laborales; por la incertidumbre y el riesgo; por la multiplicación de trabajos precarios; por el declive de las solidaridades; por la reingeniería permanente de las empresas y sus modelos de gestión; por la obsolescencia de saberes y profesiones; para la internalización e individualización del éxito y el fracaso, al disminuir la sindicalización y reduciendo el poder de los sindicatos (Alfaro, et al. 2016).

En ese modelo emergente de organización y gestión del trabajo, el conocimiento tácito y social adquiere importancia frente al conocimiento formal, cuya posesión era

genéricamente certificado por diplomas académicos. Como mencionan Verd Pericàs et al. (2016), las credenciales (es decir, escuela o diploma profesional) ya no son un elemento de excelencia en el mundo del trabajo, convirtiéndose en un complemento a medida que crece el número de graduados.

El conocimiento teórico y las prácticas impulsadas por la certificación formal, también es necesario poder movilizarlos en situaciones concretas de trabajo. Las empresas y otras organizaciones de empleo comienzan entonces a sobrestimar el potencial individual y exigir conocimientos y disposiciones de medidas conductuales y de actitud que agregan valor al diploma escolar y que pueden ser operacionalizados y aplicados en situaciones reales de trabajo (Pineda-Talavera, 2019)

Se requiere que la persona genere conocimiento dentro de la organización y será precisamente esta capacidad la que constituyen el conjunto de indicadores que permitirán medir su competencia y eficiencia, es decir, definir los criterios formales que serán la base de su evaluación de rendimiento - antes realizado a través de categorías y negociado colectivamente.

Esto significa que incluso si el sujeto tiene un diploma académico que validar y certificar una determinada calificación, es en el contexto de trabajo que se legitimará el reconocimiento (Nevárez, 2020).

Ante ello, el concepto de competencias, como conjunto de predicados (formales e informales) que deben someterse a la prueba - a partir del supuesto que las prácticas cognitivas de los trabajadores pueden no estar representadas por clasificaciones profesionales o certificados escolares (Melgarejo Churano, 2019), parecen desvinculados de la calificación, que es socialmente evaluada por el diploma y respectivo título académico adquirido y/o por antigüedad en la organización.

Se entiende que las habilidades se pueden adquirir en diferentes experiencias de la educación formal o informal (no limitada al conocimiento profesional) y que abarcan múltiples habilidades cognitivas y atributos conductuales y actitudinales. Para López Alfonso, (2018) las competencias, representadas por la transversalidad de los conocimientos que posee el individuo, son únicas y pertenecen a una categoría formalizada.

La noción de competencia(s) parece estar, por lo tanto, asociado con la ejecución de tareas complejas y organizadas que requieren una actividad intelectual importante.

Si bien, en gran parte de la literatura en torno a estos dos conceptos -el de cualificación y competencia(s) - se refiere a la pérdida de centralidad del modelo de cualificación a favor de la lógica de competencias, no se puede dejar de tejer algunas consideraciones al respecto. Se cree que este último modelo no reemplaza el modelo anterior completamente.

Se trata más bien de un cambio en la lectura de la realidad laboral, desde un cambio de perspectiva que acompaña las transformaciones resultantes del nuevo paradigma técnico-económico o del nuevo modo de regulación que surgió a partir del último cuarto del siglo pasado (Colquehuanca Achulli, (2020)). De hecho, la cualificación en lo que se refiere a la formación de los trabajadores, constituye la base para las habilidades; es decir, las nociones de calificación y competencia son implícitamente vinculadas, aunque predomina un discurso gerencial que, a primera vista, parece ignorar la representación de la profesionalidad (títulos y diplomas), debido al desarrollo de competencias en el ámbito laboral (Ganga, et al. 2016).

Uno de los elementos de la cualificación del trabajador se refiere al conjunto de conocimientos, saberes, habilidades y conductas que adquiere el individuo a lo largo de sus procesos de formación – en los que el sistema educativo juega un papel central; es a partir de la suma de este conocimiento y otras potencialidades que los sujetos adquieren y/o desarrollan, ya sea a partir de una formación formal o de experiencia profesional, y de acuerdo con la Declaración de Bolonia, a través de otras formas de aprendizaje permanente - que las habilidades van configurando (Passarini, et al. 2016).

En otras palabras, las habilidades sólo funcionan si se basan en la escolaridad previa (Passarini, et al. 2016). El factor cualificación es, en esta concepción, parte integrante de la lógica de las competencias.

Existe una pluralidad de definiciones del concepto de competencias. Se presentan algunas de ellas:

- La competencia abarca todo lo que afecta, directa o indirectamente, el desempeño de un individuo (Hidalgo Averos, 2015);

- El concepto de competencia representa un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que afectan el desempeño de una tarea o función; Se puede medir y comparar con estándares previamente definidos; Se puede mejorar mediante la formación y el desarrollo
- Competencia es la capacidad y disponibilidad para realizar una tarea. Es decir, no basta con poder realizar una determinada tarea para ser considerada competente; también es necesario querer hacerlo.
- La competencia existe cuando se demuestra, es decir, cuando la persona es capaz de aplicar sus habilidades o habilidades en una actividad profesional
- El concepto de competencia abarca conocimientos, actitudes profesionales y conocimientos que se dominan y aplican en un contexto específico;
- Las competencias representan una combinación dinámica de conocimientos, comprensión, habilidades y destrezas (específicamente el conocimiento y su aplicación, actitudes, habilidades y responsabilidades que describen el nivel o grado de autonomía con la que una persona es capaz de realizarlos).

A pesar de la multiplicidad de definiciones del concepto, es posible identificar convergencias interpretativas entre ellas (López Gómez, 2016), de lo que se desprende que el término competencias señala para actividades simbólicas que requieren un grado de abstracción y razonamiento, así como por relaciones laborales flexibles y autónomas, basadas en la ausencia de demarcación de tareas definidas desde el puesto de trabajo; se refiere a una capacidad real, visible y observable que puede demostrarse, validarse y reconocerse (por lo tanto, se relaciona con una situación específica, que está estructurada y se desarrolla como resultado de situaciones similares, asumiendo su transferibilidad).

La evaluación de competencias se lleva a cabo en situaciones específicas, con la progresión del individuo vinculado no al puesto/puesto, sino a la evaluación y recompensa de su rendimiento individual. Pero, como señala Iñesta, (2011), en la medida en que la lógica de las competencias se basa en las capacidades de los individuos para movilizar sus recursos en el acto del trabajo, incluidas disposiciones particulares, es notoria la dificultad en términos de criterios objetivos y estrategias de

juicio aplicables a todos los individuos para evaluar atributos tales como: autonomía, iniciativa, creatividad y comunicación, sin correr el riesgo de caer en la subjetividad.

Es evidente, desde la perspectiva analítica del autor, un aspecto importante respecto del carácter de desigualdad imbuido de esta lógica: se intenta definir un comportamiento homogéneo por lo subjetivo en cada situación laboral, desconociendo las diferencias en las trayectorias formativas de los individuos y, al mismo tiempo, buscando hacer diferencias salariales socialmente aceptables en la medida en que aparecen como resultado de propiedades y acciones individuales (Iñesta, 2011).

El modelo de competencias implica un funcionamiento sostenido en polivalencia, en rotación de tareas, en el llamado "espíritu" de iniciativa, responsabilidad, compromiso, dinamismo, creatividad y trabajo en equipo, junto con la capacidad de habilidades de comunicación, resolución de problemas y toma de decisiones.

Todos los cambios que se han producido en el mundo del trabajo, que se vienen señalando, han tenido repercusiones parciales a nivel del sistema educativo, en particular la enseñanza superior, de ahí la acción que estas instituciones vienen implementando, inspirando e impulsadas por el llamado proceso de Bolonia, en el sentido de reorganizar sus cursos, basados en la idea de resultados de aprendizaje que enfatizan la formulación de resultados de aprendizaje, es decir, en la delimitación de resultados en términos de habilidades que los estudiantes deben movilizar (García, 2015).

Es esperado que los egresados, además de competencias profesionales, también tengan habilidades de aprendizaje, habilidades sociales, instrumentales, cognitivas, conductuales y procesales. Por lo dicho, es imperativo que los sistemas educativos formen perfiles profesionales que, además de los conocimientos escolares teóricos y técnicos específicos en las áreas de educación, también brinden a los egresados competencias genéricas y transversales.

Habilidades que les permiten monitorear los diferentes procesos de transmisión y operacionalización del conocimiento desarrollado y propuesto por empresas; ser capaz de autoaprender (el "saber aprender" y "aprender a aprender"); adaptarse a situaciones laborales cambiantes cada vez más volátiles y dispares; que apuntan a

la implicación y el compromiso personal y profesional, indispensable para el desarrollo de habilidades antes descritas.

Ha habido varios intentos tanto con respecto a su definición como a la clasificación de la diversidad de conocimientos y habilidades que abarca. La literatura revisada así lo indica. Se puede decir que este concepto (el de competencias genéricas) fue introducido bajo la designación de “competencia clave” por Robert Mertens (Piñar, y Rodríguez, 2021), a partir de sus reflexiones sobre la dificultad en utilizar las previsiones del mercado laboral como base para la planificación futura de los planes de estudios de formación con miras a facilitar la relación entre educación y mercado laboral.

Adoptando la definición propuesta por Monar Borja, (2015) se destacan las competencias como el conjunto de conocimientos y habilidades que debe poseer cualquier individuo para ingresar y/o permanecer en el mercado laboral, es decir, para el ejercicio cualificado de cualquier profesión, para afrontar con éxito una situación profesional, para gestionar la carrera en contextos turbulentos, flexibles y procesos de desarrollo, o para el autoempleo.

Esta definición abarca diferentes dimensiones (teórica, instrumental, cognitivas y sociales), por lo que las habilidades genéricas consistirán en conocimientos teóricos y su operacionalización; por la capacidad de aplicarla en la práctica; por la capacidad de cooperar y relacionarse con los demás; por la capacidad de combinar conocimientos para resolver y anticipar situaciones de carácter profesional.

Engloba un conjunto de capacidades que al igual que la designación indica que son genéricas y transversales a las diferentes profesiones y/o actividades profesionales, son transferibles y “reinterpretables” según los contextos, facilitando, el acceso al mercado laboral para quienes las poseen (Ancajima Romero, 2019).

Por eso es importante, ya que permite conocer aquellas habilidades más valoradas (por académicos, empleadores y graduados) con el fin de mejorar una articulación cohesiva y dinámica entre la educación superior y el mercado laboral.

Así, y con base en la bibliografía nacional e internacional disponible, se buscó, hacer un inventario de una lista de las habilidades más elogiadas. En estos estudios se consultó a académicos, estudiantes y empleadores de varios países europeos que

comentaron las competencias genéricas y áreas específicas asociadas con diferentes áreas de estudio que esperaban encontrar en los graduados de educación superior (Montealegre, y Ortiz, 2017).

Los resultados revelaron una clara convergencia en cuanto a las competencias genéricas más relevantes, considerando como prioritarias las siguientes áreas de desarrollo: capacidad de análisis y síntesis; habilidad de aprender; capacidad para resolver problemas; capacidad para aplicar conocimientos; capacidad de adaptación a nuevas situaciones; preocupación por la calidad; Habilidad para trabajar la información; Capacidad para trabajar de forma independiente y/o en grupo.

En segundo lugar, y a la vista del concepto adoptado de competencias genéricas, se han agrupado en tres grandes conjuntos:

1. Habilidades teóricas e instrumentales - Incluye conocimientos teóricos, Habilidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas. Este conjunto incluye capacidades tales como:
 - organizar, planificar y programar tareas en el tiempo;
 - pensar lógicamente, sopesar evidencia, evaluar críticamente ideas y hechos;
 - identificar y resolver problemas;
 - preparación de expedientes e informes;
 - análisis y síntesis de información;
 - comunicarse correctamente;
 - comunicarse correctamente en una o más lenguas extranjeras.
2. Competencias relacionales - Se relacionan con las capacidades individuales, relaciones relacionales y sociales con los demás. Cubren:
 - capacidad de negociación y argumentación;
 - capacidad para mediar conflictos o intereses.
3. Competencias sistémicas: presuponen la combinación de comprensión, sensibilidad y conocimiento que permite a un individuo percibir cómo la parte

y el todo están relacionados y funcionan juntos; es decir, son aquellas que permiten el desarrollo de las habilidades mencionadas anteriormente. Incluyen capacidades como:

- trabajar de forma independiente/ser autónomo;
- preocupación por la calidad;
- disponibilidad para el aprendizaje continuo;
- capacidad de polivalencia/flexibilidad de funciones;
- aplicación de conocimientos (teóricos, técnicos, operativos) en nuevas situaciones;
- tener espíritu de iniciativa y capacidad para identificar nuevas oportunidades;
- abordar los factores de incertidumbre al realizar tareas y tomar decisiones;
- liderar, motivar y persuadir;
- tener sentido crítico y autocrítico sobre su ejercicio profesional.

Esto permite comprender las articulaciones entre la formación académica de los egresados y las funciones profesionales que desempeñan en el mercado laboral (con nota especial para las formas de utilizar las habilidades aprendidas durante la formación académica) también es importante destacar la percepción de los egresados sobre las competencias genéricas más significativas que se adquirieron durante la formación académica, por un lado; sobre el grado de uso en el contexto laboral (primer y actual empleo) de estas habilidades, por el otro.

3.2. Sobrecalificación académica

Fuertemente entrelazado con el tema de las competencias que se discutió anteriormente, se encuentra el problema de la sobrecualificación académica. Se considera una situación en el trabajo en el que los sujetos tienen un nivel de

educación superior a la requerida para realizar las múltiples tareas que componen el puesto de trabajo que ocupan (Zuluaga, et al. 2021).

Por sus implicaciones económicas y sociales, la sobrecalificación ha sido objeto de análisis por parte de instancias políticas con intervención directa en el mercado laboral, como la OCDE (2021) y esto a pesar de asumir que la relación entre los contenidos formativos.

La vida académica y el perfil laboral ahora, en términos globales, tendrán que ser relativizados, superando, de este modo, una lectura estrictamente acucionista, como se ha observado. La sobrecualificación puede ser analizada a través del llamado método subjetivo indirecto. Existen varios métodos que se pueden utilizar para medir y evaluar la relación entre el nivel de formación académica de los trabajadores y el nivel óptimo para realizar su trabajo.

Como lo mencionan Humburg et al. (2017) los principales métodos se pueden clasificar en: objetivos (que incluyen los métodos estadísticos) y subjetivos. El primero parte del análisis de los puestos de trabajo (por el investigador, por un organismo oficial o por un grupo de especialistas), indicando sus características, su grado de dificultad, la formación y experiencia necesarias para llevar a cabo eficientemente las tareas requeridas por el puesto de trabajo.

Estos requisitos se comparan luego con el nivel de formación de los individuos. Los métodos subjetivos, a su vez, se desarrollan a partir de información proporcionada por los trabajadores, quienes responden preguntas sobre ciertas características relacionadas con el trabajo que desempeñan. Incluyen dos variantes. La primera consiste en comparar el nivel de educación alcanzado por el trabajador (o los años de educación formal completados) con lo que, es el nivel óptimo de estudios (o años de educación formal requeridos) para desempeñar correctamente las funciones subyacentes a su estación de trabajo.

Así, se calcula a partir de la diferencia entre los años de enseñanza que ostenta y aquellos que el individuo considera necesarios para el desempeño de la función. Esta forma de medición se llama método subjetivo indirecto. La segunda variante, llamada método subjetivo directo, consiste en pedir directamente al trabajador que se clasifique en uno de los tres posibles grupos: subcalificados, sobrecalificados o adecuadamente cualificados, teniendo en cuenta la relación entre su formación

académica (título académico y contenidos de la formación) y el puesto de trabajo que desempeñan.

Considerando, incluso con el debido cuidado, que quienes respondieran al tercer ítem sería en situación de sobrecualificación académica. Precisamente uno de los puntos más críticos se encuentra en los métodos de medición que se utilizan, que necesariamente condicionan los resultados cuantitativos que si lo consiguen. En resumen, se intentó capturar la evaluación que hacen los graduados sobre la relación entre su educación y su empleo. Admitiendo que puede haber una posición, por parte de los encuestados, en el sentido de valorar sus funciones y/o perfeccionamiento de su formación académica o incluso lo contrario.

Se destaca que estos resultados reflejan las percepciones y representaciones de los individuos en causa. De esta manera, lo que se logra aprehender es sólo la sobrecualificación percibida (Navarro, 2014). Dado su trabajo actual, la mayoría de los encuestados (alrededor del 70,0%) opinan que sus funciones sólo pueden ser desempeñadas por alguien con un curso y campo de educación idénticos al suyo.

Estos perciben, en un plan evaluativo, la relación entre el puesto de trabajo que ocupan y su formación académica en términos de idoneidad, o cómo la literatura anglosajona indica, emparejamiento o combinación (Montalbán et al. 2021). A su vez, otros egresados consideran la posibilidad de que personas con formación académica diversa y distinta a la suya, pero con título de licenciatura, son capaces de realizar las funciones que desempeñan.

Para entender esta situación, en primer lugar, puede deberse a la escasez de empleos educativos para los graduados, lo que los lleva a aceptar otros trabajos, que consideran, sin embargo, todavía ser compatibles con su título académico y contenido formativo. En segundo, puede representar una práctica de intercambiabilidad entre diferentes grados para la realización de las tareas incluidas en el puesto de trabajo (González, y Miles, 2021).

Esto puede explicarse, entre otros factores, por la existencia de un contexto socioeconómico de intensas transformaciones en el mundo del trabajo, con el surgimiento y desarrollo de nuevas actividades laborales, que ya no se limitan a perfiles más tradicionales, principalmente en el sector de servicios, que requiere una variedad de conocimientos y competencias transversales a las diferentes

formaciones académicas. Necesariamente a la especificidad y calidad de los mismos termina calificando o no el puesto de trabajo desempeñado por el graduado.

Desde la década de 1980 que el tema ganó importancia en foros, en los Estados Unidos de América y en Europa, en primer lugar, en los campos disciplinarios de la economía de la educación (notoriamente en el caso de los americanos) y, posteriormente, en estudios multidisciplinarios sobre el mercado del trabajo y el empleo juvenil, así como en sociología. Es un debate que tiene en el contexto del importante aumento de la escolaridad de la población, especialmente sobre la población dependiente de cursos de educación superior, y las cuestiones sobre los efectos de esta tendencia en el mercado laboral en términos de condiciones de su inserción (tipo de empleos, profesiones desempeñadas y salarios).

Sin ninguna preocupación por la exhaustividad, se observa que, emergiendo, en mayor o menor medida, ejes analíticos particulares. En primero, la discusión sobre la validez de los resultados en términos de los métodos de medidas utilizadas, surgiendo alternativas, algunas de ellas apelando a las operaciones sofisticadas de cálculo, y concomitantemente el interrogatorio sobre la (im)posibilidades de medir el fenómeno.

En segundo lugar, el abordaje de las causas y consecuencias de la sobrecualificación y cómo se interrelaciona con otras dinámicas sociales. Al mismo tiempo, el grado de importancia de la sobrecualificación y su incidencia teniendo como referencia las coordenadas sociotemporales (los estudios son precisos en las conferencias internacionales de carácter comparativo) y, en una posición más radical, si no se trata de un falso problema (un error) resultante principalmente del mantenimiento de los llamados esquemas tradicionales de interpretación de las relaciones entre el sistema educativo y el mercado laboral tradicional (Sabino, et al. 2022).

En el marco de la economía educativa es con Freeman (1976) que surgen los primeros aportes, teniendo como referencia a los EE. UU. En las décadas de 1980 y 1990 se llevaron a cabo análisis, la mayoría destacando que la población ha aumentado su escolaridad, en lo que apunta a la obtención de títulos académicos de nivel superior por parte de los más jóvenes, que se encuentra en desacuerdo, en

términos de calidad, con los empleos ofrecidos en el mercado del trabajo (Ramos, 2020).

Todo ese esfuerzo reflexivo se sostiene, en el plano conceptual más amplio, en la teoría del capital humano, así como sobre el emparejamiento o la teoría del emparejamiento laboral. A partir de las premisas de estas teorías, la sobrecualificación académica se equipará, particularmente en términos de demanda y oferta de trabajo.

Se entiende como una situación de desadaptación, en la que se acentúa, en una perspectiva más individualista, que el trabajador no tiene temporalmente las cualificaciones adecuadas a las necesidades de la oferta, de carácter transitorio y, como tal, sujeta a ajustes.

En términos de sociología, como en economía de carácter institucional, los análisis son más estimulantes. Una primera pista, que no deja de cuestionar la existencia de sobrecualificación, parte del análisis de las ofertas laborales (Montes-Pineda et al. 2021). La complejidad de las actividades laborales existentes (que se mantienen durante largos períodos, la denominación tradicional inscrita en las listas de aspectos administrativos de las profesiones, lo que conduce a la permanencia de una interpretación sustancialista y erróneo por su ahistoricidad) y la creación de nuevas actividades, en este caso resultante del rápido cambio tecnológico, la innovación y el imperio de producción sucesiva de nuevos bienes, como elemento estructurante de la competitividad, requieren de una fuerza laboral más calificada académicamente, que se constituye, particularmente, por jóvenes con niveles educativos más altos en comparación con generaciones anteriores.

Tiene en cuenta no sólo el aspecto del volumen de puestos de trabajo que pueden crearse para titulados superiores, sino fundamentalmente a la calidad del empleo (dependiendo de su grado académico). Enunciada globalmente, puede tener cierta precisión, especialmente cuando se hace referencia a los niveles educativos de la población activa; Sin embargo, sólo un análisis más detallado, a nivel del puesto de trabajo, permitiría o no su verificación.

Moreno Mínguez, (2015) y otros analistas, especialmente los francófonos subrayan otra dirección la incapacidad del sistema económico en la creación de empleos cualificados para afrontar la creciente y continua “producción” de graduados de

educación superior, así como titulares de otros títulos de educación, como inductor de la sobrecualificación.

Aspecto que necesariamente se entrelaza con la devaluación de los títulos, o al menos de aquellos cuyos titulares que se observan al verse afectados por el desempleo o por acceder a actividades profesionales notoriamente descalificantes. Es importante señalar que no se emprende un discurso en el que la causa principal de la sobrecualificación reside en el llamado “exceso” de titulados, que no impide en absoluto reflexionar sobre los objetivos y políticas que determinan la composición de la oferta de formación académica por parte de las IES.

Al ser un tema reconocido en Europa los análisis tienden a volverse más complejos y a movilizar esquemas interpretativos incluso en el sentido de percibir las diferencias, por ejemplo, entre países. Según Cuesta, (2017) es donde se contactan estas diferencias, señalando que la comprensión de la sobrecualificación debe movilizar y relacionar factores como la organización del sistema escolar (en el sentido de una mayor o menor capacidad de “producción” de graduados de educación superior) y la capacidad de crear permanencia de empleos cualificados por el sistema productivo.

Existe sobrecualificación cuando la llamada masificación de la educación superior no va acompañada de la existencia, en cantidad, de esos empleos. A su vez, se debe tener en cuenta la naturaleza de la situación económica. Períodos económicamente recesivos, en que predomina el desempleo juvenil, como se comentó en las secciones anteriores además de ser un fuerte freno a su inserción laboral, los “empuja”, por necesidades de supervivencia, y como se ha ido haciendo referencia a lo largo del texto, para trabajos menos cualificados.

Si los jóvenes graduados son los más afectados por el fenómeno, también es verificable una diferencia de género, las mujeres son más penalizadas, como las áreas de ciencias sociales y humanidades, en contraste con las tecnologías y salud. Entre los sobrecualificados, las mujeres representan alrededor de las tres cuartas partes. La situación de sobrecualificación tiene consecuencias para varios planes (Serrano, y Soler, 2015).

Para los titulados, y siempre que no se trate de una situación transitoria, puede conducir no sólo a la ruptura de sus expectativas sobre el futuro profesional, que se

construyeron a lo largo de su trayectoria formativa, pero también en su insatisfacción laboral. A esto hay que sumar, necesariamente, una caída de los ingresos en los salarios que se esperarían.

La empresa, en una perspectiva de corto plazo, puede beneficiarse de un desempeño de mayor calidad por parte del trabajador (lo que desencadena un conjunto de habilidades generales), pagando a cambio un salario más bajo. Sin embargo, la caída de la productividad se manifestará más adelante, junto con la salida del trabajador implicando la pérdida de la inversión realizada en formación y adaptación, formal y/o informales.

Capítulo IV. Juventud: frente al desafío de una comprensión psicosocial

En el capítulo anterior se pudo seguir una caracterización del escenario laboral de intensas transformaciones y sus repercusiones en los individuos. Como objeto de esta investigación es la inserción laboral de los jóvenes en el mundo laboral, se cree que es importante detenerse en un debate más profundo sobre los problemas de los jóvenes de hoy, buscando aportar una visión psicosocial de su condición y comprender las formas en que se están desarrollando para posicionarse y relacionarse con el contexto contemporáneo.

4.1 Situación de los campos de estudio sobre la adolescencia y la juventud

La juventud es un tema muy de moda en el mundo académico, pero también ha tenido gran exposición en diferentes tipos de medios de la vida diaria. Sin embargo, cuando se mira más de cerca este tema, permite darse cuenta de que su comprensión es una tarea muy compleja, ya que es un tema de diversas ciencias sociales, además de las biológicas, y constantemente hace referencia a una aproximación con la categoría de adolescencia.

Cabe señalar que esto generalmente se encuentra en una forma más recurrente en los contenidos de las obras de psicología, mientras que la juventud está más presente en los estudios de sociología (Solanillas, y Revilla, 2015). Sin embargo, dentro de estas ciencias existen divergencias en la forma de entenderlas.

Delgado, (2015) resuelve esta cuestión afirmando que la juventud y la adolescencia son sinónimos. Sin embargo, dado que se apunta a una visión psicosocial, se cree que es importante traer algunos aportes desde el campo de la psicología y la sociología y, por lo tanto, se puede llegar a una mejor comprensión de lo que significa ser joven hoy.

En primer lugar, etimológicamente la palabra adolescencia proviene del término latín *adolescere* que significa crecer y a su vez *ad* significa “a” y *lescere* “completar-si” (García, 2018). Entonces, sería un momento en el que el individuo crece, en el que abandonaría un estado incompleto (imperfecto, dependiente) a uno completo (perfecto).

Es decir, es la salida de la niñez y entrada a la edad adulta. En el significado mismo de la palabra, existe esta idea de la transición a la edad adulta. Este tema fue llevado a la vanguardia de la psicología por Stanley G. Hall con su tratado *La adolescencia: su psicología y su relación con la fisiología, Antropología, Sociología, Sexo, Delincuencia, Religión y Educación* en el año 1904 (Pease, et al. 2019).

Fundador de estudios sobre la adolescencia contemporánea, tuvo una marcada importancia histórica cuando fue distinguido como una fase única en el desarrollo humano. Es de destacar que sufrió la influencia de los moldes positivistas de la época.

Hall desarrolló la teoría de la recapitulación o teoría biogenética de la adolescencia. En ese estudio, argumentó que la estructura genética del hombre es una recapitulación del desarrollo de la especie humana (Feixa, 2020). En otras palabras, se consideraba la adolescencia como etapa de transición en la evolución cultural del hombre, en la que su máximo desarrollo correspondería al de las sociedades civilizadas, que representarían al adulto.

Además, ésta sería una fase del desarrollo humano marcada por el tormento y se producirían alteraciones ligadas al surgimiento de la sexualidad y del comportamiento adolescente independientemente del entorno sociocultural. Por tanto, la adolescencia aparece en la academia desde una perspectiva muy determinista, biológica e instintiva al describir las características de esta fase como no estable y desequilibrada (Castro-Pozo, 2019).

El enfoque psicoanalítico aportó una rica contribución a la concepción de que tiene de adolescente hoy en día, siendo, incluso, el que predomina en la mayoría de los medios de comunicación académicos y está ampliamente asimilado en el discurso psicológico e incluso en el sentido común.

Freud (1997) concentró gran parte de su producción teórica en la infancia de los individuos, pero teorizó sobre este tema en su obra *Tres ensayos sobre la teoría de la sexualidad* describiendo la adolescencia como una recapitulación de los primeros años de vida y que sería el momento de la primacía genital y la consumación del proceso de búsqueda no incestuoso del objeto.

En la misma línea, Ana Freud, una de las primeras psicoanalistas que se dedicó al estudio del desarrollo adolescente, también consideró la adolescencia como la recapitulación del pasado del individuo, un retorno a la fase pregenital. Además, percibió como un trastorno del desarrollo, una crisis, ya que interrumpe el crecimiento pacífico desde la niñez para dar paso a cambios corporales (pubertad) y de personalidad (Dangerfield, 2017).

Según ella, es muy difícil establecer un límite entre lo normal y lo patológico en el adolescente, pero afirma que la presencia de un equilibrio estable en esta etapa sería anormal. Algunos síntomas que presenta ella como las características de esta fase son: exhibicionismo, cambios de humor, crueldad y trastorno.

En esta idea, el adolescente se muestra pasivo ante esta crisis. Se produjeron los aportes del psicoanálisis al tema de la adolescencia, principalmente con autores como Erikson (1976), Aberastury y Nobel (1981), sin embargo, continuaron aportando una comprensión adolescente fundada en una idea universalizar y naturalizada.

Erikson (1976) estudió el desarrollo humano como algo continuo desde su nacimiento hasta la muerte y consideró en sus proposiciones que el entorno o mundo exterior es importante en este desarrollo. Este autor estuvo interesado en estudiar la construcción de la identidad y definió la adolescencia como un período en la vida de los individuos marcado por un conflicto en esta construcción (Klein, 2020).

Afirmó la idea de que, con el progreso tecnológico, cada vez más el intervalo de tiempo entre el inicio de la vida escolar y el acceso final de los jóvenes en el trabajo,

lo que caracterizará una nueva forma de vida que sería la del adolescente. Se cree que este pensamiento es más interesante y rico por traer una preocupación por el contexto social e histórico en la comprensión de los individuos.

Trabajar sobre algunas características que, según él, pertenecen a los individuos de aquella fase, como la preocupación por lo que la imaginación podría parecer a las demás limitaciones, falta de seguridad de su identidad, búsqueda de integración con sus pares y, principalmente, se caracterizan por ser tormentosos.

Aberastury y Nobel (1981) trabajaron juntos extensamente (Silva, et al. 2017). En su obra titulada *Adolescencia normal*, enunciaron las partes más importantes para comprender los problemas presentados en este período que son los factores intrínsecos a la personalidad del adolescente.

Desarrollaron la idea del “síndrome de la adolescencia normal”, según el cual todos los individuos pasarían por esta fase de desarrollo, caracterizada por un momento de crisis, desequilibrios, inestabilidades extremas, cuyos principales objetivos son el de establecer la identidad de estos individuos y la búsqueda de su libertad.

Añadieron que el adolescente debe intentar despegarse del mundo infantil en el que vive en dependencia de las relaciones paternas, de forma cómoda, en el que sus necesidades básicas están cubiertas y tiene un papel claramente establecido. Para eso se experimentan tres duelos: el duelo por el cuerpo infantil perdido; La lucha por el rol y la identidad infantil; y duelo por los padres de la infancia.

Agregan que los adolescentes aislados no existen y que su patología se manifiesta en su conflicto con la realidad. Pero afirman que las modificaciones del medio determinarán la expresión de lo normal, anormalidad adolescente, pero de ninguna manera se puede condicionar toda la realidad biopsicológica de este proceso evolutivo a las circunstancias externas (Barrionuevo, 2016).

También dicen que, al tomar en cuenta factores socioculturales, sería desviándose del problema básico fundamental de la circunstancia evolutiva que significa este escenario con todo su bagaje biológico individualizador (Barrionuevo, 2016).

El síndrome normal de la adolescencia, que comienza con cambios puberales, ha determinado características que se identifican a través de los síntomas que presentan los individuos:

- búsqueda de uno mismo y de la identidad;
- tendencia grupal;
- necesidad de intelectualizar y fantasear;
- crisis religiosas, que pueden ir desde el ateísmo el más intransigente hasta el misticismo más ferviente;
- desplazamiento temporal, donde el pensamiento adquiere las características del pensamiento primario;
- manifiesta evolución sexual, que va del autoerotismo a la heterosexualidad genital adulta;
- reivindicar la actitud social hacia las tendencias antisociales o asociales de diferente intensidad;
- contradicciones sucesivas en todas las manifestaciones de conducta, dominadas por la acción, que constituye la forma de expresión conceptual más típica de este período de la vida;
- una separación progresiva de los padres;
- cambios de humor constantes y del estado de ánimo

Esta condición, considerada natural y universal, se vuelve inherente a todos los adolescentes. Este etiquetado conlleva algunos riesgos que deberían ser motivo de revisión de esta idea. Uno de ellos es que los individuos que no se ajustan a las características de este “síndrome de la adolescencia normal” se considera inmediatamente patológico, anormal.

En segundo lugar, se correría el riesgo de ignorar problemas más graves con síntomas reales presentados durante este período porque se piensa que eran cosas normales a esa edad (Mézerville López, 2019).

En esta visión, el contexto en el que se inserta el adolescente y sus experiencias de vida no son considerados como factores que puedan estar influyendo o modificando el comportamiento de estos individuos. Se consideran igualmente, con las mismas condiciones; en consecuencia, también lo serán sus oportunidades.

Ese hecho tiene peligro de ocultar y legitimar las desigualdades presentes en las relaciones sociales que tienen los influenciadores del comportamiento de los sujetos. Ese olvido de la realidad social sitúa toda la responsabilidad por lo que le sucede al propio joven y también trae como consecuencia la retirada de la posibilidad de situarse como sujeto activo para modificar su condición.

Al tener una visión sociohistórica en mente, no se está de acuerdo con esta visión generalista de la adolescencia/juventud. A partir de ahí se llega a comprender que las formas de empleo elegidas por los propios jóvenes no son sólo una opción individualizada de estos sujetos, sino está lleno del contexto en el que se insertan. Y ahí es donde sitúa el interés de este estudio en entrar en contacto con las experiencias de jóvenes y entender sus procesos de inserción laboral.

Antropólogos como Mead (1961) hacen una contribución con respecto a este tema, contrastando lo defendido por los psicoanalistas y que predominó en el ambiente académico de la psicología hasta entonces. A través de los estudios étnicos de este autor, por ejemplo, se cuestiona la afirmación de esta fase como de crisis y turbulencias, porque, en algunas sociedades investigadas, esta fue una transición a la edad adulta vivida de forma tranquila y gradual (Morgante, y Valero, 2021).

Sostiene, entonces, que el conflicto no necesariamente se genera por cambios físicos que experimentan los individuos en el período de maduración corporal, pero durante una influencia de las condiciones culturales en las que están insertos. Es decir, depende de cómo sean significados en determinados contextos culturales.

El referente sociohistórico con el que se está trabajando refuerza y propone como alternativa teórica para intentar dar cuenta de una situación no naturalizante y no ocultar las determinaciones sociales, es decir, una idea más contextualizada de lo que son los años de la adolescencia.

La concepción del hombre que defiende este enfoque es la de un ser histórico, es decir, un ser constituido en su movimiento sobre el tiempo, por las relaciones sociales, por las condiciones sociales y culturales engendradas por la humanidad.

Para los teóricos de este enfoque, entonces, la concepción de adolescencia implicaría vincular el desarrollo humano con la sociedad, dejando de ser algo natural en sí; ser algo histórico, que sucede dentro de las posibilidades socialmente dadas,

por lo que es una visión despatologizante; y, junto con las dos implicaciones anteriores, argumentan que el sujeto se construye a sí mismo e imprime sus características en su proceso de devenir adolescente (Higueta et al. 2015).

En esta perspectiva, la dicotomía social/individual, o incluso hombre/mundo, tiene un espacio definido, ya que ambos se construyen mutuamente. La sociedad, entonces, es entendida como parte del sujeto y no externo a él. Como puntúa De la Concepción, (2015), se debe tener la idea de condición humana que se opone a la de naturaleza humana, dado que, dentro de la concepción sociohistórica, es el hombre mismo quien construye, con otros hombres, elementos para la satisfacción de sus necesidades.

Siguiendo esta lógica, la adolescencia, tal como se la entiende hoy, siempre existió. Fue creada por el hombre y asimilada por la cultura como significado. Esta etapa, o al menos su punto de partida, está asociada al conjunto de cambios de la pubertad de los individuos a esta edad, pero estas transformaciones corporales tienen un diferente significado e interpretación según el contexto en el que se vive y con los valores que socialmente se les atribuyen.

Algunos ejemplos son interesantes para ilustrar lo que se está mencionando. En las antiguas Grecia y Roma, por ejemplo, estos individuos eran considerados preciudadanos y necesitaban ser entrenados a través de ritos de iniciación y pasaje para poder disfrutar de la condición de adulto (Maxinez, 2019).

Ya en la Edad Media, los jóvenes (romanos) eran vistos como irresponsables y sin límites, por lo que fueron insertados en el mundo militar como una forma de disciplinarlos, haciéndolos de modo que su imagen quedó cargada de un carácter de salvajismo, violencia y crueldad, considerado el mal de la sociedad.

Al mismo tiempo, la dignidad caballeresca con la infiltración de la caballería, representada por el amor cortés, el sentimentalismo, la dignidad y la valentía romántica también se presenta en este contexto. Un último ejemplo es el de la juventud del judaísmo desde la Europa medieval hasta la moderna, desde los diez hasta los treinta años (García, y Botet-Manises, 2016).

Fue una fase en la que los servicios domésticos se trabajaban en hogares familiares en el sentido de aprendizaje y esto se extendió al contacto íntimo y sexual con sus

“jefes”. En estos tres ejemplos se nota claramente la transición a la vida adulta que se realizaba a través de ritos y actividades específicas.

Pero a medida que se acerca a la modernidad, esta transición se vuelve más difusa. Se observa que era más fácil determinar el inicio de la adolescencia, que se produciría con un hito biológico en torno al inicio de las transformaciones de la pubertad, que delimita su fin. Se cree y se trabaja con la hipótesis de que la inserción al mundo laboral es un hito importante para establecer este límite, pero es necesaria una mayor profundización teórica que se pretende hacer a lo largo de este estudio.

Es interesante ver cómo Daros, (2015) aporta una comprensión del fenómeno de la adolescencia en la modernidad. Según el autor, con la modernización y las nuevas tecnologías, el trabajo se volvió más especializado y, al mismo tiempo, prescindiendo de un gran contingente de mano de obra, generando desempleo estructural.

A estos individuos, que se insertaron en el espacio fabril, trabajando, se requirió un mayor tiempo de capacitación en las escuelas y, en consecuencia, una ampliación del tiempo para entrar al mundo laboral. Otro factor que contribuyó a este cambio fue el avance de la ciencia que permitió un alargamiento de la vida de las personas y trajo, con ello, problemas para la organización del mercado de trabajo.

El tiempo en la escuela aumentó, los niños se alejaron de la tutela de sus padres y se acercaron, formando un nuevo grupo social de iguales. Es en este momento que el autor sostiene que emerge la comprensión de la juventud/adolescencia, un período de latencia social generado exactamente por la dificultad de ingresar al mercado laboral y la necesidad de una larga preparación técnica dentro de la escuela.

Algunas teorías o enfoques psicológicos afirman que esta nueva condición genera un conflicto en estos individuos que ya tienen atribuciones físicas, cognitivas y afectivas al ingresar al mundo adulto, pero se lo impiden por necesidad social. No están autorizados a tener un trabajo que les garantice una mayor autonomía en relación con los adultos y la salida de la condición de niño, pero, al mismo tiempo, se requieren posturas de conductas adultas, como responsabilidad y madurez en las decisiones.

Son invadidos por un sentimiento de impotencia y, en este sentido, es que las actitudes que se observan en muchos casos de rebelión, inestabilidad, conflictos y crisis de identidad. Es importante dejar claro que no se está diciendo que ésta sea una condición que viven todos los jóvenes y mucho menos decir que no hay jóvenes que trabajen, porque, cuando se analizan las diferentes realidades económicas, se observa que estos temas tienen características diferentes. Por ejemplo, esta realidad que se menciona anteriormente es más característica de jóvenes provenientes de un contexto urbano y con mejores condiciones económicas.

Daros, (2015) refuerza este pensamiento al hablar de las características asociada a la adolescencia, reconocer la constitución histórica de la adolescencia es considerar que todas las características que se le atribuyen como naturales sean vistas como características socialmente contextualizadas, y con determinadas finalidades sociales.

No se puede pensar en la existencia de una misma concepción de la adolescencia independientemente de los períodos históricos en los que se encuentre. En este sentido, se cree que cuando se habla del surgimiento de esta categoría en la modernidad, cabe señalar que la comprensión que se tiene hoy de la adolescencia surge en ese momento y no que antes de ese momento histórico esta categoría no existía como un hecho real y concreto.

Es interesante ver cómo la psicología ha ido destacando un movimiento de no predicción del desarrollo humano, que pasa a entenderse mucho más como un fenómeno multideterminado. En ese sentido, cada vez surgen más pensamientos y aspectos psicosociológicos para pensar el fenómeno de la adolescencia con el fin de tener un enfoque más completo, integrador y complejo a este tema.

4.2. Algunos aportes desde el campo de la sociología

Como se comentó anteriormente, la sociología es un campo del conocimiento que brinda aportes relevantes al tema de la juventud y, junto con la psicología, es una de las ciencias en las que este tema se estudia más ampliamente. El tema de la juventud como fenómeno psicosocial, se intenta dar un enfoque más amplio e integral al tema.

Con este objetivo, se cree relevante acercar las perspectivas de algunos autores sobre la juventud. En estudios realizados en el campo de la sociología, así como en la psicología, se observan formas diferenciadas y a veces contradictorias que garantizan al tema un carácter polisémico.

Según Voltarelli et al. (2018) la juventud puede entenderse como un estado, estatus, generación o construcción social. La juventud entendida como estado remite a su carácter incompleto, es decir, es un estado incompleto que significa el paso de un estado a otro. En ese caso, es el paso de la niñez a la edad adulta.

En ese contexto, la incertidumbre y la vaguedad caracterizan a los individuos como grupo. En psicología, existe esta manera de pensar sobre la juventud, sin embargo, se entiende como un proceso de desarrollo, que se origina en transformaciones fisiológicas y, en consecuencia, cambios psicológicos que conducen a una reestructuración de la personalidad.

El joven se caracteriza por su vaguedad e incompletitud natural y tiene el deber moral de alcanzar el estado adulto. En perspectiva sociológica, se busca rescatar la importancia de la relación con el contexto (productivo y demográfico). Este estado se entiende como la incorporación de la sociedad adulta. Es un proceso de transición social dependiente de la condición social, económica y familiar de procedencia.

Se lo puedo observar en el trabajo de Venegas, (2018), para quien la juventud es un fenómeno que surge en la modernidad cuando se entiende como un proceso y categoría social. El hito de su inicio sería el inicio de la pubertad, es decir, el fin de la infancia, y su final estaría en el acceso a la fase adulta en la que el individuo asumiría la responsabilidad productiva, conyugal, doméstica y parental que marca su fin.

La condición de ser joven terminaría con la emancipación del individuo que sale de su condición de espera, de incompletitud. Este tiempo de espera para entrar en la vida adulta dependerá del contexto donde se insertan individuos sociales y económicos.

Aborda la misma crítica que hace la teoría sociohistórica respecto a un concepto universal, normativo y determinista de juventud, defendido principalmente por una

línea de reflexión del psicoanálisis, que no tiene en cuenta la primacía de la influencia del entorno social y cultural que rodea a los individuos.

También en esta misma perspectiva se encuentra a Alfonso et al. (2008), para quien la juventud es concebida como un período de paso entre un determinado estado de ser niño y un estado adquirido el de ser adulto. Es un tiempo de precariedad, de tensión en relación a lo que ser por venir, de carencia e incompletitud.

También explica que los jóvenes están en condiciones marginales en relación con los adultos, ya que se encuentran en condiciones desiguales de intercambio social, de beneficios y ofertas respecto a estos últimos. La juventud como estatus se entiende como una posición social, una forma de comportamiento, un conjunto de valores seguidos por los individuos de ese grupo.

Entre los autores que se encuentran en esta posición se encuentran Rojas et al (2010) quienes definen la juventud como un estatus incompleto, formado por un conjunto de comportamientos acumulados dentro de límites de edad aproximados, los individuos son dependientes socioeconómicamente y aún se encuentran en una condición incompleta de derechos.

También quienes defienden una “nueva posición social de la juventud” trayendo algunas características que definen la posición de juventud en la estructura social. Ellos son dependencia o falta de autonomía, la subordinación (tendencia igualitaria), transitoriedad y el idealismo. Otros autores trabajan con los jóvenes como una generación, en la que serían vistos como un grupo en una fase de negación y reconstrucción de la sociedad (Raimundi et al. 2014).

Los jóvenes son vistos como individuos que se oponen al orden social actual, que luchan contra lo establecido y son el motor del cambio social. Esta idea está ligada a la de subcultura, con una forma particular de percibir e interpretar la realidad. Otra perspectiva dentro de esta lógica percibe este comportamiento juvenil como marginal y delincuente, colocándolos como amenazas a las normas sociales.

Según Raimundi et al. (2014) señalan que existen algunas críticas dirigidas a esta referencia, afirmando que existiría el riesgo de encubrir la diversidad y heterogeneidad de situaciones y contextos, cuando se habla de los jóvenes como generación o como sujeto social homogéneo.

Por último, algunos teóricos también pueden considerar la juventud como una construcción social, resultante de una serie de prácticas discursivas que definen la realidad. Se entiende al joven en una interrelación con estructuras comunicativas y procesos simbólicos. Dos ideas presentes en los discursos de sociología que son muy interesantes y aportan contribución directa a la manera de entender el fenómeno de la juventud.

Una de ellas se refiere a una comprensión de los jóvenes como individuos que atraviesan un proceso de posicionamiento social, en el que “ser joven” representa una condición social, es decir, es un conjunto de estatutos que esta categoría de sujetos asume en la sociedad y las funciones sociales que desempeñan en este. Sin embargo, aunque esta idea incluye que hay otras condiciones que influyen en la forma de “ser joven”, como la edad, el sexo y la clase social, no logran comprender la comprensión de la juventud como un proceso individual, afirmando que hay un solo joven.

Este punto marca una diferenciación en relación con la comprensión del fenómeno. Otra perspectiva interesante aportada por algunos sociólogos y bastante relevante es la aproximación o relación que se realiza entre juventud y trabajo. Como darse cuenta de que estos individuos están en una transición de la niñez a la edad adulta y que la inserción en la vida adulta es posible mediante la inserción en el mercado laboral.

Autores como Blanch, (2014) creen que la transición al trabajo y la juventud acaban significando lo mismo. En otras palabras, la condición de joven indica un proceso de adquisición de autonomía a través del ingreso al mercado laboral e insertarse en diferentes campos sociales. También sostiene que entonces habría varios jóvenes, ya que la transición ocurre de manera diferente en diferentes clases sociales. Y lo mismo ocurre con la diferencia de género. En esta línea de pensamiento, el autor concibe la juventud como un proceso de transición al trabajo y basa toda su tesis en esta premisa.

4.2.1. (In)posibilidades de aproximación

Todo este debate sobre la juventud y la adolescencia a veces se manifiesta como un intento de diferenciar entre las ciencias sociales, que, debería tratar de ser entendido de forma más integrada y totalizadora, respetando, por supuesto, las particularidades y dominio de cada campo del conocimiento.

Autores como Gutiérrez et al. (2013) sostienen que la juventud y la adolescencia no son equivalentes, ya que este último tendría un significado más psicológico, incluso biológico en su constitución. Los autores afirman que, etimológicamente, la adolescencia es una etapa más suficiente para demostrar la forma misma de pensamiento que adopta en sus estudios, pero aun así, prefieren utilizar el término juventud, por ser un concepto más sociológico.

Es difícil encontrar tal diferencia al expresar algunos pensamientos en los estudios psicológicos y sociológicos sobre este tema, ya que está claro que existen muchas similitudes, principalmente, en lo que determina las limitaciones de esta fase y su definición, como se pudo observar.

Hay algunos denominadores comunes, tales como ninguno de estos campos niega que biológicamente el hito de esta fase esté en las transformaciones puberales; ambos tienen en cuenta que los jóvenes son aquellos que han superado la situación física y también psicológicamente, ya son capaces de realizar las funciones de adultos en la sociedad a la que pertenecen, sin embargo, no son reconocidos como tales; reconocer que el joven no tiene recursos suficientes para organizar su propio grupo doméstico, para independizarse de su familia de origen o participar plenamente en el mercado laboral.

Además de que ambos consideran que estos individuos se encuentran en un momento de espera, preparación y transición; y que esta fase terminaría en el momento en que son capaces de integrarse plenamente en el mundo adulto. A partir de esta consideración, resulta difícil no estar de acuerdo con Torrejón et al. (2016) y mantener la hipótesis de que, incluso si se utilizan términos diferentes en psicología y sociología, se está hablando de sinónimos, pero en este caso quizás se esté corriendo el riesgo de reducir especificidades conceptuales de estos dos campos del conocimiento.

Sin embargo, incluso si se considera en este estudio la comprensión de la adolescencia y juventud con el mismo significado, indicando una condición

específica de los sujetos, se tiene que prestar atención a algunos fenómenos que están cada vez más presentes en la realidad de estos individuos y que pueden estar contribuyendo a reevaluar este acercamiento o incluso estar en un proceso de reconstrucción y resignificación.

Más claramente en contextos urbanos, se observa que los jóvenes, especialmente en grupos sociales con mayores ingresos, tienen cada vez más tiempo, es decir, los individuos tardan más en alcanzar esta autonomía, independencia y plena inserción en el mundo adulto, que es el hito que define su fin, a medida que esta fase de la vida comienza a representar un momento de mayor calificación, de adquirir valores y tomar decisiones que influirán en el resto de tu vida, y que, es necesario mantener el orden social y el funcionamiento de las nuevas estructuras del mercado laboral, que tienden a durar más.

Krauskopf, (2015) afirma que los propios adultos, temiendo perder su lugar en el mercado, legitiman esta extensión en sensación de asegurar las posiciones que han adquirido.

En el mundo académico se escucha mucho sobre la juventud tardía como una referencia aproximada al término adulto joven y las repercusiones de este fenómeno en los individuos y las nuevas problemáticas que impregnan las experiencias de este grupo.

Vale la pena hacer una reserva sobre este fenómeno es mucho más evidente entre los hijos pequeños de padres de clase media y alta, que son capaces de prolongar esta “inactividad” de sus hijos para que puedan prepararse mejor para el mercado y tener más posibilidades de conseguir buenos empleos (Natanson, 2013).

No se está hablando de un fenómeno homogéneo, sino de algo que aparece en algunos contextos y está siendo asimilado al concepto de juventud y que, probablemente, gana peso como “modelo de referencia” para producciones académicas recientes y para los propios jóvenes como un ideal a seguir y al que deben adaptarse.

Siguiendo este razonamiento, la referencia a la concepción de ser joven termina asimilando esta expansión en términos de edad y se comienza a observar autores

como Corica, (2015) presentando, por otra parte, un fenómeno denominado adultización, caminar paralelo a este fenómeno de estiramiento.

Eso se entiende como una madurez temprana entre los jóvenes de familias más pobres que tienen que incorporarse jóvenes al mercado laboral para complementar los ingresos familiares y la opción que tienen, por falta de experiencia y calificación, es el mercado informal, precarios en sus condiciones y remuneración.

Se presentan estos dos fenómenos en paralelo que no significa que no haya jóvenes de familias más pobres en empleos formales o los más ricos en empleos informales, ya que todos son parte de un mercado que tiende hacia la flexibilidad y precariedad laboral como forma de participación en el mundo de labora.

Además, se debe considerar las opciones individuales de estos sujetos en relación con las preferencias de inserción. Otro factor relevante a considerar es que la pubertad ocurre cada vez más temprano, a menudo alrededor de los once años o incluso antes.

En definitiva, hay dos movimientos que contribuyen a la ampliación del plazo llamado adolescencia/juventud: hay a la vez una anticipación de su hito inicial, evidenciado en el ámbito biológico, lo que no significa que esté desconectado del ámbito social, como un aplazamiento de su fin, ya que tardan más en insertarse plenamente en el mundo adulto (Rauch, 2022).

No se quiere intentar aquí delimitar las fronteras de la juventud mediante la edad, especialmente porque se pudo observar cuán arbitrarios y generalizadores son estos hitos. La delimitación tiene su importancia, didáctica al servir como guía de referencia general, pero para dar una explicación más global del concepto resulta insuficiente.

Se quiere demostrar que esta ampliación del rango de edad, además de indicar que un gran número de personas cada vez más jóvenes y mayores están enmarcados dentro de la definición de adolescencia/juventud, termina posibilitando la percepción de evidencia de diferenciación dentro del propio grupo. Esta diferencia, expresada objetivamente en la investigación, puede estar apuntando a una diferenciación de otro orden, es decir, de orden psicosocial, refiriéndose a nuevos temas y

experiencias diferencias relativas a adolescentes (jóvenes adolescentes) y jóvenes (adultos jóvenes).

4.2.2. En busca de una comprensión psicosocial de la juventud

En primer lugar, desde una comprensión más psicosocial, la juventud es vista como una construcción social, histórica y cultural, de ahí la dificultad de tener una concepción unívoca para esta categoría.

En línea con este pensamiento, Alvarado, y Patiño, (2013) traen la idea de juventud en plural lo cual es bastante interesante para este estudio, ya que abandona la comprensión de juventud basada en criterios puramente de edad y realidad psicológica ajena a lo social y también abandona la idea de una juventud ideal y estereotipada: urbana, blanca y occidental.

Desde esta perspectiva, la juventud sería vivida de manera diferente en cada uno de los géneros, clases sociales, espacios urbanos o rurales, etnias, religión, etc. Por lo tanto, el ámbito sociohistórico y las expresiones juveniles son respuestas que abordan el contexto social, confirmando así que no existe esencia juvenil.

No existe en sí mismo, porque sus límites temporales y también sus funciones y los significados sociales dependen en gran medida de los contextos en los que se producen, de la realidad de los individuos. Como ejemplo de esto, está el imaginario producido por la juventud como un poder de rebelión, de contestación, de ruptura y de renovación (que es una manera de mantener el control y poder sobre ellos); o la imagen que tienen los jóvenes fuera de la burguesía, a sus ojos, en bandidos, proscritos, delincuentes, constituyendo los llamados grupos de riesgo o incluso “peligrosos”.

El significado mismo de lo que significa ser joven o, por el contrario, viejo, adjetivamente hablando, no es sólo una cuestión de edad. Tomando como parámetro la inserción profesional, cuando se compara a un deportista y un cirujano, por ejemplo, el primero está en su apogeo en un rango de edad muy pequeño y llegando a los treinta años es difícil que pueda competir, considerándose viejo.

Sin embargo, el médico a esta edad se considera muy joven y alcanza la cima de su reconocimiento a una edad muy avanzada. La edad o generacional son el reflejo de

las reglas circunstanciales del envejecimiento en sus respectivos campos (Simkin et al. 2014).

El trabajo, tiene la posibilidad de ser un fenómeno importante que sirva como parámetro por estos recortes. A esta cuestión se suma el hecho concreto de que se vive en una sociedad que adora la eterna juventud, que predica que nunca se debe dejar de ser joven.

En este sentido, cada uno interpreta esta ideología a su manera, ya sea intentando rejuvenecer la apariencia física, a través de tratamientos estéticos y cirugías plásticas, ya sea en el sentido de buscar una juventud de otro orden más subjetivo y que estaría relacionada con el mantenimiento del "espíritu joven".

Estos son solo pequeños ejemplos entre muchos que indican cuán social es el factor esencial en el modo de comprensión y significado de la juventud y también señala a una complejidad que lo involucra. En términos histórico-culturales, son varios los jóvenes que conviven en un mismo tiempo y espacio social.

Siguiendo este razonamiento, también habría un aspecto generacional, pero, aun así, no existe una idea unívoca de juventud, sino varios tipos que forman parte de una misma generación. Hay muchos intereses económicos y políticos en la propia delimitación de estas fronteras de la juventud, por lo que pueden estar presentándose de una manera muy flexible en congruencia con la sociedad en la que se vive.

También es importante resaltar que, dentro de esta concepción psicosocial, los jóvenes deben ser vistos como un sujeto activo, y no simplemente un producto de su entorno o realidad dada. Teniendo esta comprensión, reacciona a su realidad y busca formular su propia respuesta, busca darle significado para que pueda insertarse en él de manera más activa.

Forma parte de un grupo que, dentro de esta experiencia entre el mundo de los niños y el adulto, construye referentes comunes en un momento histórico y cultural determinado. Esta idea de grupo, sin embargo, no reduce la noción de la unicidad que se manifiesta por cada individuo quien forma parte de este colectivo.

Definir lo que significa "ser joven" dentro de un marco psicosocial no implica basarse únicamente en la experiencia de la pubertad, ya que no todos la entienden por igual

o por diferentes culturas, o definir un límite de edad cronológico, ya que la entrada a la pubertad y la salida del estado juvenil ocurren de manera diferente en los individuos y es interdependiente de las condiciones sociales; o simplemente establecer un rito de iniciación que defina esta condición.

Según Pizzmato et al. (2013), se trata principalmente de comprender este momento como posibilidad de construcción subjetiva y “reinstalación de uno mismo”. En resumen, una comprensión psicosocial de la juventud no debería limitarse a decir lo que es no ser joven –ya no ser niño o no ser todavía adulto– y hacer que su comprensión recaiga simplemente en su negación, pero trata de dimensionar el que hace que la juventud adquiera un significado en sí mismo, que incluye la experiencia de tener juventud en el contexto sociohistórico, incluida la importancia de los aspectos biológicos, psicológico y social, estableciendo rasgos que caracterizan la condición juvenil actual y, en tener esa comprensión de la realidad argentina.

4.2.3. Retratos de la juventud en el escenario contemporáneo

Tanto en el ámbito académico como político se observa que se hace referencia, la mayoría de las veces, con una connotación denunciante y desaprobatoria, a un tipo de joven “cambiados”, con actitudes muy diferentes a las presentes en los jóvenes de hace unas décadas atrás.

Esta nostalgia se remonta a los años cincuenta y se expandió a lo largo de la década de 1970, cuando, en general, los estudiantes de secundaria y universitarios estaban cada vez más comprometidos con la lucha sindical y presentes en los movimientos de protesta social y política contra el gobierno populista y la dictadura militar (García-Lastra, 2013).

A través de manifestaciones artísticas, que sortearon la represión del régimen militar, el movimiento, la movilización, la acción y la creación de los jóvenes eran enormes, configurándose como un movimiento contracultural, luchando contra lo establecido.

Ser joven en este contexto era ser rebelde y polémico. Se habló de gente más joven comprometida. Se siguió comentando en general, en los años 80, en cambio, al observar el inicio de una fragmentación de los movimientos juveniles y la formación

de jóvenes con conciencia política difusa y sentimiento de solidaridad sacudido típico de una sociedad de consumo alienante.

En el siglo XXI estas características se potenciaron, produciendo un tipo de joven que se adapta perfectamente a las demandas sociales y de capital actuales individuos apáticos, alienados, despolitizados y mucho más consumidores. No se está ignorando las multiplicidades de condiciones juveniles dentro de esta realidad y la existencia de movimientos alternativos a este contexto.

Por lo tanto, se señala que los jóvenes que viven en el nuevo siglo están experimentando con nuevas formas de socialización y producción de subjetividades diferentes a los de los años mencionados anteriormente. Y estos jóvenes se ven reforzados para seguir este modelo a través de apelaciones mediáticas y lógicas propias de una situación modelo de sociedad de consumo.

Muñoz García, (2013) entiende a este individuo como alguien que se muestra siempre distraído, lanzándose de un goce a otro, que no tiene memoria ni plan, que esté preparado para responder a todas las peticiones de una máquina económica que, cada vez más destruye la biosfera del planeta para producir bienes, que según él son ilusiones.

No todos los avances tecnológicos les han traído mejores oportunidades. Se ven afectados en gran medida por el desempleo y la inseguridad laboral y no pueden imaginar una salida a estos problemas que cada vez más se presentan a la comunidad, pero que se viven individualmente.

En este contexto, las actitudes y comportamientos del escepticismo, desesperanza, distanciamiento y desconfianza hacia el sistema en el que se encuentran insertados. Y mientras se cuestionan la legitimidad del sistema mismo, se observa una generación desencantada y con sentimientos de impotencia ante la posibilidad de transformación social (Padilla, 2017).

Cada vez hay más pruebas de una actitud conformista y de aceptación de la realidad, es como si faltara “gas” para actuar, difundiendo una forma diferente a la de antes. Continuando con esta comprensión de los jóvenes según el autor, trajo una serie de artículos, analizando los resultados.

La investigación confirmó lo que aportan los teóricos sobre la juventud moderna, afirmando que esta condición de joven está ligada a un período de ambigüedad, transición y tensión. Es un aplazamiento de deberes y derechos de producción, reproducción y participación, un tiempo socialmente legitimado para la dedicación exclusiva a la formación para la práctica futura de estas dimensiones de la ciudadanía. Sin embargo, va más allá.

Una tendencia revelada por este estudio indica que, cada vez más, los jóvenes experimentan ciertos elementos que se consideran una transición a la edad adulta, sin embargo, lograr la independencia de la familia de origen.

Un hecho que se observa ampliamente entre estos individuos es la posibilidad de la experiencia de una sexualidad activa, disociada de la función reproductiva, y que ya es más tolerada que en décadas del pasado reciente. Por supuesto hay diferencias en relación al género, ya que las mujeres aún no viven tan plenamente esta sexualidad como hombres.

Todavía existe una preocupación moral respecto a la virginidad e imagen social peyorativa que viene como consecuencia para ellos. La vivencia de esta sexualidad puede dar lugar a algunas situaciones que son más frecuente en hogares que cuentan con jóvenes entre sus miembros (Muñoz García, 2013).

La experiencia de la maternidad o la paternidad temprana es uno de ellos. En estos casos, muchos jóvenes siguen viviendo en la casa de los padres o son apoyados por ellos. Es bastante común que el cuidado y apoyo del niño acabe siendo por sus abuelos. Esta no es una razón de causa y efecto debido a la experiencia de la sexualidad, pero abre espacio para que esto suceda y también se debe tener en cuenta las dificultades económicas que constituyen obstáculos a la independencia de estos jóvenes.

En términos de formar una familia, el porcentaje de adultos jóvenes que están casados aumenta a medida que disminuye su nivel educativo, pero muchos de ellos siguen dependiendo de sus familias biológicas. En otro estudio, Riera et al. (2018) hace referencia a la situación de los jóvenes que aún viven con sus padres, señalando que la mayoría dependía de sus propios ingresos para mantener a sus familias a pesar de vivir con sus padres y no ayudar a pagar los gastos del hogar, ocio, compra de ropa y libros. Sólo unos pocos eran completamente independientes

y algunos dependían totalmente de sus padres. Es un hecho fascinante porque, a pesar de que muchos jóvenes consideran que el control de sus padres es bastante indeseable, pocos de los que todavía viven con sus padres tienen planes o incluso el deseo de hacerlo, lo que justifica una propensión a mantener las cosas en orden.

Se destaca que esta situación también debe evaluarse a la luz del actual clima económico, que hace más difícil lograr la independencia financiera al iniciar una nueva unidad doméstica y tiene implicaciones en los modelos de inserción laboral de los jóvenes.

También hay que tener en cuenta que las familias son la institución en la que los jóvenes más confían y a la que acuden en busca de seguridad en todos los ámbitos. La posibilidad de vivir con menos obligaciones, con más alegría y con más libertad para salir, pasear y divertirse es una de las ventajas de la condición de los jóvenes que ellos mismos han destacado.

También se menciona la juventud como un momento bueno y sencillo para hacer nuevos amigos y poder compartir esas alegrías y diversión en grupo (Ayala et al. 2021). El hecho de que los familiares estén cerca y apoyen al hijo económica y emocionalmente es otro aspecto sumamente positivo de esta afección. La posibilidad de conseguir empleo y una mayor independencia financiera, que le permitiría empezar a ocuparse de sus propios asuntos y liberarse del control de sus padres, es un aspecto intrigante que también parece estar entre las mejores cosas de ser joven.

Este trabajo suele estar representado por una pasantía, un período de prueba o incluso un trabajo menos cualificado que ofrece la posibilidad de obtener algún beneficio económico y una muestra de esta realidad adulta. Pero una parte considerable de ellos continúa viviendo con sus padres. El hecho de que el 76 por ciento de esta población joven esté involucrada en el mercado laboral, ya sea que estén empleados, desempleados, buscando otro empleo o buscando su primer empleo, es un dato intrigante relacionado con el trabajo que esta investigación ha puesto sobre la mesa. (Ayala et al. 2021).

La falta de libertad –como en un sentido más pleno y completo de independencia–, la falta de empleo y de ingresos –a menudo citada por los jóvenes de 18 a 20 años como resultado de la inexperiencia– y el riesgo constante de consumo de drogas y el

acceso—así como la violencia entre ellos que va en aumento en los lugares que frecuentan se encuentran entre los aspectos negativos de ser joven.

Para comprender la experiencia de los jóvenes y desarrollar estrategias que estén más acordes con sus necesidades, también es fundamental llamar la atención sobre las cuestiones que se encuentran entre los intereses y preocupaciones de los jóvenes. Presentes en el 75% de las respuestas de los jóvenes encuestados, la educación y el empleo/actividad profesional son los dos temas que parecen ser de mayor interés para los jóvenes de hoy (Sánchez Olavarría, 2013).

Respecto al primero, este interés se considera acorde con lo que se espera de los jóvenes hoy y está conectado con la necesidad de formación, preparación y adquisición de conocimientos para que puedan insertarse en el mundo adulto. Aparece como un drama vivido en el presente respecto a las expectativas para el futuro próximo en materia de empleo.

De esta manera, existe el deseo de estar lo suficientemente calificados para conocer lo suficiente de la realidad para poder crear sus trayectorias y alternativas ante los desafíos en el ámbito laboral. Las investigaciones indican que los hombres y las personas mayores encuentran el empleo más interesante que las mujeres. Dado que hay más interés en este tema a medida que se desciende en la escala social, el ingreso tiene un impacto mayor que la educación (Martínez, 2018).

Además de estos dos temas, se incluyen otros temas en la lista de los que más despiertan el interés de los jóvenes. Estos incluyen familia, cultura, deportes en general, romance y diversión y tiempo libre. Cuando se pregunta a los jóvenes sobre sus preocupaciones, los temas que se plantean generalmente se centran en la seguridad y la violencia, así como, una vez más, el empleo/la actividad profesional.

Conviene analizar que la educación parece ser un tema de gran interés, pero que no suscita muchas preocupaciones. Esto parece coherente con la noción de que la escuela es un lugar asegurado al menos como una posibilidad y, por tanto, se evalúa positivamente como algo por lo que no debería preocupar.

Cuando se considera el empleo y el quehacer profesional como temas que despiertan nuestro interés y preocupan, se puede detectar indicios de que el trabajo, más que la educación, aparece como un punto crucial y clave para esta generación

de jóvenes, además de señalar su percepción de las desafiantes condiciones laborales analizadas.

Aquí se puede ver la importancia de observar las experiencias de estos jóvenes para comprender cómo integran el trabajo en sus vidas. Se sigue planteando la misma cuestión cuando se entera de que el derecho al trabajo y al empleo es el que los jóvenes consideran más crucial para ellos. Esto confirma que éstos aún no están legitimados ni garantizados. La educación, que parece ser un derecho reconocido por los jóvenes, es muy diferente.

El hecho de que los jóvenes incluyan el empleo y las actividades profesionales como intereses y preocupaciones demuestra que son conscientes de los verdaderos desafíos que presenta el lugar de trabajo. Sin embargo, Lindo et al. (2016) ofrecen una reflexión sobre estas preocupaciones que vale la pena compartir: La visión de un futuro que trae consigo signos de serias dificultades no puede traducirse al presente simplemente como si fuera una anticipación por vivir, es decir, el joven que ve la necesidad de encontrar en un futuro próximo un empleo/actividad profesional no está declarando que la mejor manera de eliminar esta preocupación sería conseguir un empleo.

Esto hace creer que un aspecto de la experiencia de ser joven es esa preocupación por el futuro próximo en materia de empleo. Por lo tanto, es una de las características que los caracteriza porque es una expectativa y preocupación que surge en el presente. Se puede inferir de los hallazgos de la investigación que la familia de origen juega un papel importante en la vida de la juventud de hoy.

Teniendo en cuenta las variaciones y diferencias resultantes de contextos particulares, como se presentó anteriormente, la extensión de la duración de esta etapa es un fenómeno que experimentan con mayor frecuencia personas de diferentes clases sociales y de todos los géneros. Sin embargo, este nuevo y expansivo espacio que se produce ahora incluye nuevas oportunidades para la socialización y el desarrollo de valores fuera del hogar y el aula, y da lugar a nuevos espacios para la cultura y el ocio juvenil.

Incluso se afirma que el término "moratoria" para los jóvenes de hoy significa cada vez menos espera hasta que sean adultos y puedan afrontar mejor las cosas. En términos de trabajo, sexualidad, compromiso cultural y participación política,

comienza a expandirse la idea de que es posible vivir y experimentar en esferas del mundo adulto. Sin embargo, lo hacen con menos obligaciones y cargas que cuando se casan y tienen hijos, por ejemplo; con vínculos menos permanentes, como en la experiencia de tener citas sin comprometerse seriamente, lo que se conoce como "ligar"; y con más alegría y curiosidad porque tienen más energía y libertad para experimentar y menos restricciones.

En cuanto a la condición de ser joven, se puede decir que estas personas son aquellas que se encuentran atravesando un período de formación académica y profesional y que están experimentando inquietudes sobre la etapa de transición laboral que atraviesan y en relación con el mundo adulto que los espera estando extremadamente cerca de instancias de riesgo que involucran drogas y violencia (Lindo et al. 2016), además de ambas cosas.

No se pretende dar a entender que todos los jóvenes compartirán estos rasgos y que no existen en otras etapas de la vida. Sirven como referentes basados en rasgos comunes entre los jóvenes del entorno. Y no pierden la juventud sólo porque puedan pasar por una experiencia propia de la vida adulta; más bien, esta experiencia tiene sus propios rasgos, como ya se mencionó, y esos rasgos son parte de lo que significa ser joven.

Con la combinación de todos estos factores, la experiencia juvenil empieza a cobrar significado propio y deja de servir como mera preparación para la vida adulta. Dicho de otra manera, se va en una dirección que permitirá avanzar, abandonando la perspectiva de conceptualizar la juventud desde su negación, sin perder de vista que la experiencia de la joven burguesía sigue sirviendo como estándar ideal de referencia para todo lo que ocurre.

El fenómeno del alargamiento de la juventud, ya sea relacionado con el retraso en su final o con su inicio cada vez más temprano, hace que esta categoría pueda tener diferentes momentos y experiencias dentro de un mismo grupo de personas (Martínez, 2018). La primera etapa del desarrollo, cuando se hace referencia a las personas como adolescentes jóvenes, sería la más afectada por los cambios biológicos y sus efectos psicosociales; sin embargo, quienes se denominan jóvenes o adultos jóvenes, como prefieren algunos, vivirían problemáticas más enfocadas a

la búsqueda de inserción sociolaboral, lo que estaría más acorde con las características que se vienen presentando hasta ahora.

Entonces, si realmente existe esta diferenciación, ¿dónde terminaría la adolescencia y comenzaría la juventud? ¿Existe un espacio tan delimitado? De ser así, es posible que se esté entrando en un nuevo callejón sin salida. Se cree que responder a estas preguntas que tanto intrigan no es posible en este momento porque va más allá de los objetivos de este estudio. Quedan ahí como reflejos. Sin embargo, se debe llamar la atención sobre algo que es crucial para la reflexión al respecto: cuando el punto de análisis es una perspectiva psicosocial, es crucial relativizar los hitos de la edad, teniendo en cuenta que las historias personales, que están condicionadas por las variaciones y las condiciones sociales.

4.2.4. La inserción laboral en un contexto más amplio de transición a la edad adulta

Se ha estado discutiendo, principalmente en el capítulo anterior, que cuando se piensa en la juventud como un proceso de transición a la edad adulta, se corre el riesgo de entenderla a través de su negación, a través de lo que los jóvenes ya no serían o que aún no son.

Por el contrario, tener en cuenta este aspecto de la transición ayuda a los jóvenes a comprender los conceptos de proceso, transformación, temporalidad e historicidad. Y así, de cara al futuro, se reconoce y se enfatiza que los jóvenes se crean en procesos de transición y en diversas trayectorias en sus realidades sociohistóricas específicas.

Un hecho fundamental entre quienes participan en esta transición a la edad adulta, según la literatura en el campo sociológico y psicológico, es la obtención de un empleo. Luego, en el transcurso de la investigación, se intenta comprender esta inserción como parte de un proceso más amplio de transición a la edad adulta y, en consecuencia, como un fenómeno significativo en las experiencias de los jóvenes.

Es fundamental enfatizar que, además de asegurar un empleo –permanente o temporal– a través del cual la persona pueda darse a sí misma o, potencialmente, a una familia, los recursos necesarios para sobrevivir, otras circunstancias también

jugarían un papel en este proceso de transición. A modo de ejemplo, abandonar definitivamente los estudios, iniciar la primera relación razonablemente estable en la que ambas partes comparten hogar y tienen el primer hijo (Martínez, 2018).

Sin embargo, se puede decir que la linealidad del modelo convencional (dejar la escuela, ingresar al mercado laboral, casarse, tener hijos) está cada vez menos presente en el proceso de transición a la edad adulta actual. Según Martínez, (2018) los procesos (descristalización y latencia) contribuyen a este desapego. El primero trata de la disociación de los distintos aspectos de la vida adulta. El segundo se refiere a la idea de que estos eventos que constituyen la transición a la vida adulta están cada vez más aislados unos de otros en la sociedad.

La posibilidad de experimentar algunas de las características de esta vida, como tener una vida sexual activa sin necesariamente asumir un núcleo familiar, existe hoy. El estado de dependencia se prolonga por la latencia, que es la brecha entre tener la capacidad de realizar una tarea y realmente realizarla. Esta es la situación de los jóvenes que son capaces de trabajar, pero no realizan actividades productivas.

En última instancia, estos fenómenos son el resultado de cambios sociales, que incluyen nuevas perspectivas profesionales, la necesidad de pasar más tiempo en la escuela, un aumento en la esperanza de vida, estándares morales menos estrictos con respecto a la sexualidad y muchos otros cambios, en combinación con nuevas necesidades y demandas contemporáneas que fueron cubiertas en capítulos anteriores.

Hoy en día, se puede ver personas pasando por diferentes etapas de esta transición o personas que nunca superarán todo esto, pero eso no significa que no se hayan convertido o no se conviertan en adultos. Al analizar estos fenómenos, Sánchez Olavarría, (2013) van un paso más allá y afirman que estas trayectorias juveniles no sólo ya no son tan lineales, sino que también adquieren un carácter reversible.

Esta noción resalta aún más la variedad de circunstancias en las que pueden tener lugar las transiciones a la edad adulta. Se cree que es fundamental recordar que el proceso de inserción laboral de los jóvenes es una pequeña parte de un proceso de transición más amplio que incluye una variedad de factores que interactúan. La cuestión del nacimiento del primer hijo afecta directamente a las formas y

posibilidades de inserción laboral, la influencia que finalmente tiene la incorporación al mercado laboral como factor que influye en el abandono de los estudios, o la relación entre una mayor permanencia en la escuela y una mejor inserción en el mercado laboral son sólo algunos ejemplos.

Por ello, conocer los acontecimientos que ocurren durante la transición a la edad adulta y cómo se manejan a través de la no linealidad, la descristalización, la latencia y la reversibilidad es también una forma de conocer las tendencias que emergen durante los procesos de inserción laboral de los jóvenes.

4.2.5. La situación de los jóvenes en el mercado laboral

¿Qué formas de participación están desarrollando los jóvenes? ¿Qué tendencias están apareciendo en su proceso de inserción laboral? ¿Cómo están impactando este proceso los cambios en el mundo del trabajo? Estas son algunas preguntas que acompañan a la hora de estudiar este fenómeno.

La población activa que lleva más tiempo en el mercado laboral es difícil de incorporar a una noción tradicional de empleo (Gontero, et al. 2018). Cuando los jóvenes conseguían un trabajo por primera vez, solían pensar en ello como algo permanente y trabajaban duro para avanzar en sus carreras. Actualmente, esta relación está evolucionando, adquiriendo un carácter de inestabilidad y alta movilidad ocupacional.

En estas nuevas formas de participación, las personas tienden a ingresar al mercado con contratos laborales atípicos o más flexibles, empleos a tiempo parcial, de duración determinada, temporal y subcontratada, o formas de empleo más débiles, que pueden resumirse como precariedad laboral. Además, hay participaciones que ofrecen una alternativa a esta situación pero que están ocultas, es decir, formas de empleo no reconocidas, como por ejemplo recolectores de basura.

Resulta aún más difícil absorber esta nueva afluencia de empleados potenciales, lo que hace que el lugar de trabajo sea desfavorable y problemático para los jóvenes. Esto ocurre como resultado de que la demanda se vuelve desproporcionada con respecto a las oportunidades de inserción en países como Argentina debido a su dinámica demográfica.

Los jóvenes luchan por ver oportunidades de empleo viables. Aunque los jóvenes tienen menos acceso al mercado laboral, este estado de desempleo tiene sus propias características únicas. Según Actis et al. (2015), aproximadamente el 43% de los jóvenes que buscan empleo todavía están matriculados en la escuela y, muy probablemente, siguen viviendo en casa.

Además, algunas personas clasificadas como desempleadas podrían estar esperando una mejor oportunidad laboral. Según la investigación de los autores, los grupos con educación media –aquellos con un promedio de 5 a 11 años de estudio– se ven afectados por el desempleo. Cree que es posible que este comportamiento esté relacionado con el hecho de que los jóvenes con menor educación tienden a aceptar oportunidades que surgen más fácilmente, dedicando menos tiempo a buscar trabajo y, en consecuencia, menos tiempo siendo medido como desempleado.

Por otro lado, los jóvenes con niveles educativos medios tienen más probabilidades de ser exigentes y buscar trabajo durante un período más largo con la esperanza de encontrar mejores oportunidades y una buena adaptación a su educación. Dado que no todas las familias pueden sobrevivir sin los ingresos del trabajo de estas personas, es posible que este fenómeno esté relacionado no sólo con la educación sino también con las circunstancias sociales de la familia del joven.

Se debe recordar que la mayoría de los datos presentados reflejan la realidad del trabajo en la concepción del empleo; como resultado, no representan plenamente todos los puntos potenciales de entrada al mercado laboral dentro de un concepto más amplio de trabajo. El hecho de que las leyes laborales sean cada vez más indulgentes y permitan contratos de duración determinada o con menos jornada laboral es otro aspecto a tener en cuenta.

Por tanto, es importante considerar este cambio en la propia ley, ya que de ella se espera este aumento, a la luz del aumento de las tasas de ocupación y de empleo que están señalando las investigaciones económicas. Es crucial señalar que la alta tasa de desempleo entre los jóvenes tiene un impacto negativo en su salud.

Una investigación más centrada en la psicología realizada por Román-Sánchez et al. (2019) demuestra que los jóvenes sin empleo tienen niveles más bajos de bienestar psicológico porque se sienten "vacíos" e impotentes frente a las barreras para

encontrar trabajo lo que disuade a las personas de adquirir actitudes más asertivas y persistentes en su búsqueda de empleo.

Por consiguiente, parecería que, además de tener un impacto en cómo los jóvenes construyen sus identidades laborales, estar desempleados puede causarles cierto nivel de sufrimiento y tener un efecto adverso en su salud. Contrariamente a la realidad laboral dentro de la formalidad, es más difícil localizar datos sobre las inserciones de los jóvenes en el mercado informal, y mucho menos información más precisa sobre las inserciones marginales, precarias y explotadoras.

En general, los jóvenes informaron en el estudio de los autores, que obtuvieron su primer empleo a una edad promedio de 15 años y 6 meses, según la misma encuesta. Los hombres tenían un promedio más bajo que las mujeres, lo que significa que ingresan antes a la fuerza laboral y, a medida que aumenta la educación escolar, la edad promedio a la que los jóvenes ingresan a la fuerza laboral tiende a aumentar.

El trabajo es hoy parte de la cultura juvenil en Argentina, lo que quedó demostrado una vez más a través de los estudios realizados. Además, esta presencia impulsa a discutir algunas tendencias actuales en la interacción de los jóvenes y el lugar de trabajo. Uno de ellos es comparar los dos factores, educación y empleo. Según esta teoría, los jóvenes tienden a incorporarse antes al mundo laboral cuanto menor es su nivel educativo y aquellos con niveles más bajos de educación también tienen tasas más altas de empleo informal e inseguridad laboral.

Terminan ocupando puestos con salarios más bajos y un estatus más bajo en la jerarquía organizacional. Su capacidad para obtener mejores empleos se ve aún más obstaculizada por su falta de educación. Se vuelven a comparar ingresos y trabajo, pero esta comparación complementa la primera. Hace referencia a que a medida que caen los ingresos familiares, menos jóvenes se dedican plenamente a sus estudios, acceden antes al mercado laboral y son más vulnerables al desempleo.

Según algunos, uno de los pocos requisitos para la movilidad social es el trabajo. No hay posibilidad de financiar su "inactividad" (Acosta, 2016) o, más exactamente, un aplazamiento de su entrada al mercado laboral, ni hay posibilidad de realizar más

educación para acceder a mejores vacantes, mejores salarios y niveles más altos en posiciones en la jerarquía.

Sostiene que la forma en que opera el mercado laboral conduce en última instancia a la ampliación de las disparidades que surgen de una sociedad de clases. Incluso sin tener en cuenta los factores antes mencionados, los jóvenes ya se encuentran entre los grupos más afectados por la precariedad y la flexibilidad del mercado laboral.

La cuestión de la experiencia, o, mejor dicho, la falta de ella, que es una de las características que se atribuyen a este colectivo en el ámbito laboral, es uno de los factores que ayuda a mantener este hecho. Como se ha visto, empiezan a buscar su primer trabajo en sus primeros años. Esto hace que la integración de los jóvenes sea aún más desafiante porque, además de los desafíos que trae la crisis del mercado, que afectan a todos, la experiencia es necesaria como requisito fundamental.

Y, en su mayor parte, la experiencia que se considera aceptable es la que queda documentada en el expediente laboral, tanto por parte de los empleadores como de los propios jóvenes, quienes finalmente aceptan este requisito sin dudarlo. La educación o formación recibida a través de cursos, ya sean profesionales o académicos, se utiliza en última instancia para compensar esta falta de experiencia.

Según un proverbio, para ser competitivo hay que ser experto en todos los campos o tener el más alto nivel de competencia en cada uno; en otras palabras, ser generalista y versátil es crucial. Carrillo et al. (2018) ofrece una objeción intrigante a este hecho estableciendo que la educación ha sido utilizada como medio de justificación ideológica de la persistencia de las injusticias sociales. Hay "y" números de personas que necesitan cubrir los puestos vacantes, y hay "x" números de puestos vacantes. Es bien conocido el hecho de que x es menor que y . No hay suficiente lugar para todos, incluso si todos están calificados. En consecuencia, la calificación es esencial, pero sólo aborda una cuestión particular y no todas.

Siguiendo esta línea de razonamiento, surge el discurso de la empleabilidad, que se refiere a adquirir cualidades que permitan a una persona ocuparse de un empleo. Es crucial enfatizar que se fundamenta en el concepto de pleno empleo. Entonces, aquellos que estén mejor preparados tendrán acceso a los empleos que estén disponibles porque estarán equipados para aprovechar las oportunidades que se

presenten y adaptarse a ellas. Otro discurso que promueve el emprendimiento es complementario al primero.

El trabajo del autónomo "innovador" que aprovecha las oportunidades favorables es la respuesta, según la justificación de que la oferta de trabajo es cada vez menor. De esta manera, sólo aquellos que son los mejores, los más calificados, los más creativos y los más competentes (en resumen, los emprendedores) pueden desarrollar y gestionar con éxito sus ideas (Meneses et al. 2021).

Da la impresión de que existe un perfil perfecto y que para triunfar en el mercado laboral hay que adoptarlo. Es importante tener en cuenta que cuando una persona trabaja por cuenta propia, toda la responsabilidad recae únicamente en ella. Esto promueve el individualismo y libera al gobierno de sus deberes para con sus ciudadanos empleados. Dado el poco atractivo mercado laboral, una opción para los jóvenes ha sido ser voluntarios, trabajar en el sector sin fines de lucro o unirse a organizaciones no gubernamentales (ONG) como una ruta potencial hacia la fuerza laboral.

Para fomentar la inserción de los jóvenes al mercado laboral, las propias entidades gubernamentales apoyan políticas sociales para la juventud (Moreno Mínguez, 2015). No porque se oponen a este tipo de inserción, sino porque transfiere un deber que debería ser responsabilidad del Estado, criticándolo una vez más.

Beccaría (2015) analiza desde el mismo punto de vista la implicación de los jóvenes en el voluntariado del tercer sector y afirma que presenta ahora una clara dualidad, demostrando cómo este comportamiento es una mezcla de altruismo e individualismo.

Según el autor, si bien existe solidaridad y preocupación por las cuestiones de exclusión y marginación social, ésta se ha reducido en gran medida a la microparticipación y al sentimentalismo sin que la acompañe una reflexión política o ideológica. Por otro lado, está la realidad de que este ahora es visto como un primer espacio de transición al mercado laboral para jóvenes calificados que se encuentran desempleados, siendo una oportunidad de adquirir experiencia y, por tanto, un espacio adicional.

Al limitarse al bienestar, que ignora el problema de la redistribución del ingreso y se centra en la implementación de políticas paliativas destinadas a promover la reintegración de los grupos marginales, esta acción, que es una forma barata para que el Estado transfiera sus responsabilidades a la sociedad civil, es incapaz de promover reformas estructurales.

Según Beccaría (2015), sólo el asociacionismo voluntario crítico podría estimular el cambio social y el crecimiento de la ciudadanía creada por actores sociales reales. Por lo tanto, a medida que los jóvenes toman conciencia de la crisis en su entorno inmediato, comienzan a anticipar y temer los desafíos futuros con respecto a su ingreso al mercado laboral. Los proyectos y las expectativas aparecen más confusos como resultado de la falta de perspectiva.

En su estudio descubrió que los jóvenes se mostraban escépticos sobre su capacidad de cambiar su realidad y su capacidad de inserción social. Esto se manifestó principalmente en relación con cambios significativos en la nación y la sociedad.

Es importante señalar que estas limitaciones de falta de perspectiva y expectativas identificadas como hallazgos de la investigación no están relacionadas solo con los estratos menos preferidos. Otro elemento que se cree que es pertinente para este estudio es que la mayoría de los encuestados veía el trabajo como un requisito previo para ser reconocido e incluido en la sociedad. La importancia del trabajo en un proceso de inserción más integral sólo queda indicada por estos datos.

Sin embargo, a medida que siguen surgiendo formas más flexibles y fragmentadas, se está hablando de inserciones cada vez más heterogéneas, lo que dificulta pensar un modelo, como el de empleo, por ejemplo, a partir de lo que se viene estudiando. Además de la propia estructura del mercado laboral, otro hecho que se suma a esta heterogeneidad se encuentra en la variedad de significados que los jóvenes otorgan a su trabajo.

En el caso de los jóvenes, en la medida que el trabajo puede ser una fuente de información, aprendizaje y nuevos contactos sociales, contribuye favorablemente a la construcción de estos significados. Si, como Nuñez (2019), se cree que la conexión con el mundo social a través del trabajo habilita un sentido de participación

y utilidad, puede posibilitar la construcción de identidad en la medida en que puede proporcionar a los sujetos un sentido de vida.

Es importante recordar que la entrada precaria y prematura en el mercado laboral puede tener un impacto desfavorable en la vida laboral de un joven y afectar su forma de verse a sí mismo en el mundo. ¿Cómo pueden los jóvenes encontrar un sentido a la vida a través del trabajo, o mejor dicho, cuál será ese sentido, ante la posibilidad del desempleo o de actividades precarias y poco cualificadas? Estas preguntas son difíciles de responder, pero ha habido debates entre teóricos de los ámbitos humano, social y político. ciencias. La psicología viene realizando un trabajo muy interesante con la ayuda de profesionales en un esfuerzo por intentar cubrir estas demandas para la inserción laboral de los jóvenes.

4.2.6. La orientación profesional como campo privilegiado para la discusión sobre la inserción laboral de los jóvenes.

La discusión sobre el proceso de integración de los jóvenes al mercado laboral ha despertado el interés de algunos psicólogos que realizan y desarrollan investigaciones en el área de la orientación profesional y han realizado aportes pertinentes.

Sin embargo, una parte importante de estos estudios se centra en aprender más sobre las demandas del mundo laboral, cómo se comportan los jóvenes en respuesta a estas demandas y cómo toman sus decisiones profesionales. Sin embargo, en general, se nota un enfoque en el desarrollo de conocimientos y técnicas de orientación que proporcionen un proceso de integración más efectivo de los jóvenes (Sepúlveda et al. 2020).

A partir de entonces se crearon y plantearon programas de orientación profesional como una de las alternativas para abordar los problemas que generaba el mercado laboral. Es fascinante observar cómo este enfoque ha cambiado con el tiempo, teniendo más en cuenta los factores sociales al analizar la toma de decisiones de los jóvenes. En consecuencia, entre otras cosas, los factores relacionados con los cambios en el lugar de trabajo se tienen cada vez más en cuenta en los programas de orientación profesional.

Los treinta años de historia de la orientación profesional muestran que, inicialmente, el trabajo se concentró fuertemente en el uso de pruebas y entrevistas para medir intereses y aptitudes, estando, en este sentido, al servicio de la búsqueda de ubicar al hombre adecuado en el lugar adecuado. Este movimiento puede verse como una continuación de cómo la psicología surgió como una disciplina académica legítima.

Con los aportes de García, y Echaves, (2017) esta visión psicométrica comienza a dar paso a un enfoque más clínico del proceso de orientación que se centra en un análisis del momento individual o grupal, a través de un diagnóstico que permite desarrollar estrategias para esclarecer la elección profesional.

Se cree que esta mirada es fundamental para resaltar el contexto en el que las personas se insertan y toman sus decisiones, a pesar de configurarse como una perspectiva de determinismo social en la que el sujeto tiene poco o ningún control sobre los aspectos sociales. Los debates en el ámbito de la orientación profesional se centran cada vez más en cuestiones como la pertenencia a determinadas clases sociales que conduce en última instancia a determinadas elecciones y cuáles son sus efectos en determinadas personas.

Las teorías más recientes, por otro lado, frecuentemente adoptan una postura menos extrema, considerando la elección profesional como el resultado de la interacción entre las expectativas individuales y las normas sociales. Como resultado, se crean estudios que tienen como objetivo discutir la situación de los jóvenes en el mercado laboral, lo que ayudan a comprender la fase de transición que atraviesan.

En esta reflexión de Mario, (2021) se observa que sin el condición de estudiante y el apoyo de la escuela, sin la influencia de la familia de la que el adolescente intenta distanciarse para construir su propia identidad, sin la condición de trabajador y el apoyo de la empresa, el adolescente, si no está preparado y reciben el apoyo adecuado para adquirir la condición de ciudadanos activos y productivos, pueden luchar contra sentimientos de impotencia, inseguridad y apatía.

Esta situación puede conducir a enfermedades, comportamientos antisociales y escape de la realidad. Esta reflexión, tiene un objetivo o, al menos, una preocupación por preparar a los jóvenes, para que sean capaces de afrontar los cambios en el ámbito laboral reflejados en la disminución de oportunidades, el

aumento del desempleo y el aumento de las ofertas laborales dentro de una lógica de precariedad.

Se observan luego una serie de estudios y proyectos de investigación que se crean con la intención de aprender lo más posible sobre cómo se organizan y afectan a las personas estos contextos de intensa y rápida transformación. A partir de ahí, se observan estrategias de orientación destinadas a una inserción más exitosa de los jóvenes.

Se encuentran principalmente artículos teóricos sobre enfoques de la orientación profesional y el papel del asesor, sobre la elección de carrera, su importancia en la vida de los jóvenes y los factores que la afectan, como la cultura y la familia, sobre profesiones, en su mayoría relacionadas con la educación superior, y sobre el mercado laboral, criticando la sobrecarga de trabajo, la competencia y las nuevas exigencias impuestas a los trabajadores, destacando la importancia de la calidad de la vida en el trabajo y los efectos negativos del desempleo (Morales, y Medina, 2019).

Se cree que estos estudios han develado cuestiones interesantes e importantes que ayudarán a la psicología a avanzar en su conocimiento de la orientación profesional y de los procesos de inserción laboral de los jóvenes. La integración de los jóvenes en la sociedad y en el mundo laboral es una preocupación muy actual.

Pero al intentar encontrar una solución rápida a este problema, se debe ser consciente de algunos riesgos potenciales que se pueden estar asumiendo. También es admirable el esfuerzo de crear nuevos métodos de orientación que faciliten la integración de los jóvenes en el mundo laboral, pero este esfuerzo no debería hacerse a costa de ningún coste (Morales, y Medina, 2019).

La cuestión es que se puede correr el riesgo de estar en una búsqueda o intento urgente de encontrar recursos que busquen adaptarse, a los jóvenes y a las exigencias del mercado laboral y, en consecuencia, a la lógica del capital.

Porque parece haber una percepción e información sobre las dificultades y problemas actuales, pero quizás no una reflexión crítica sobre ellos. Cuando se dice que no hay reflexión crítica se quiere decir que, el objetivo no es cambiar la realidad

establecida sino educar a los jóvenes sobre ella, ayudarlos a tomar conciencia de sus derechos y ayudarlos a encontrar caminos para adaptarse mejor a la situación.

Este hallazgo es significativo, pero no aborda la cuestión que se ha estado discutiendo desde el principio: que los jóvenes han estado entre los grupos más afectados negativamente por los cambios en el lugar de trabajo. Según Chacaltana, (2017), los métodos de orientación profesional han avanzado tan rápidamente que se tiene la sensación de un proceso psicosocial que pisotea los ritmos de implementación, desarrollo y maduración de estos enfoques.

Qué implicaría esto en términos de la necesidad de que los psicólogos sociales que trabajan con jóvenes en busca de inserción se esfuercen aún más para crear espacios de reflexión crítica sobre sus acciones. Quizás se está centrando tanto en aprender todo lo que se puede sobre cómo funciona la lógica del mercado para intentar asegurar la inclusión de jóvenes que quizás se esté dejando atrás en el afán por dar soluciones a un problema tan grave que afecta a los jóvenes de manera perversa.

Dejando de lado la transformación de la realidad, algo sumamente importante para la Psicología Social Crítica. Las demandas concretas resultantes de los cambios en el lugar de trabajo que Chacaltana, (2017), imaginó no quedan negadas en la perspectiva que se esté trabajando para crear.

Aun así, se busca comprender y considerar los nuevos espacios que están siendo reclamados y ocupados por los sujetos, así como las nuevas interpretaciones que se están extrayendo de este entorno social e histórico particular. Dar por sentado un hecho social es como el autor definió la alienación, que es lo que se intenta combatir. Como resultado, no se considera la estructura alterada del lugar de trabajo como la única realidad verdadera o desde un ángulo naturalizador.

Este modo de pensar, promueve actitudes pasivas y conformistas, así como sentimientos de impotencia ante el constante cambio de la realidad. Construir conocimiento comprometido y crítico es un desafío porque permite a los sujetos participar activamente en la creación y transformación de su realidad.

5. Marco metodológico

Después de elaborar el marco relacionado con los objetivos de este trabajo, es necesario para realizar un correcto análisis documental de los datos secundarios, así como de las entrevistas, a partir de un tratamiento metodológico de los documentos, tendencias actuales, con el fin de comprender las trayectorias profesionales de los recién graduados, desde los lazos laborales, el papel de las instituciones educativas y medidas de políticas públicas de empleo en la inserción laboral efectiva.

Sin embargo, antes de proceder con el análisis antes mencionado, es necesario aclarar los objetivos siendo estos:

- Caracterizar la situación laboral de los recién titulados en el mercado de trabajo.
- Identificar las relaciones laborales a través de entrevista a una muestra de recién graduados empleados;
- Analizar las percepciones de los entrevistados sobre su trayectoria de la carrera y los desafíos que enfrentaron en el mercado laboral;
- Describir elementos de precariedad en la trayectoria profesional de los recién titulados.

Formado a partir del análisis y la “investigación”, que puede conceptualizarse como el proceso formal y sistemático de desarrollar el método científico (Teixeira, 2008), el método cualitativo elegido permite al investigador recurrir a varias perspectivas sobre la misma situación así como obtener información de diferente naturaleza y proceder posteriormente a las comparaciones entre las diversas piezas de información, lo que hace posible la triangulación de la información obtenida y evitar la amenazas a la validez interna inherentes a la forma en que se recopilan los datos de una investigación.

Si bien esta es una forma de complementar la información obtenida, el análisis de estos documentos se convertirá en el método central o incluso exclusivo de investigación del proyecto, en cuyo caso los propios documentos serán objeto de estudio y muchas veces estarán ubicados en la institución.

La naturaleza bajo revisión se obtiene a partir de datos primarios y se preparan de manera que los resultados obtenidos durante el período de revisión estén actualizados. Después de un extenso análisis preliminar, la investigación se determina por la dirección de los datos y se extiende a un análisis crítico de los documentos, durante el cual se confirma la confiabilidad y el valor de la información en dos etapas: crítica interna y externa de la información recopilada.

A esto último le sigue el análisis de datos y las entrevistas, seguido de la presentación de las conclusiones. En el caso de las entrevistas, método y herramienta escrita y de planificación más utilizado en el proceso de investigación de campo, se los obtiene para obtener una comprensión específica a través de la relación entre los actores sociales y los fenómenos, creencias, actitudes, valores y motivaciones (Alonso, 2016).

Por lo tanto, será de carácter cualitativo, ya que se extraen sus conclusiones en períodos de tiempo y lugares específicos y se ocupa de la profundidad e intensidad de las mismas en lugar de la generalización (Esperto, 2019), en el que el enfoque potenciará la descripción, inducción, teoría, fundamentado y el estudio de las percepciones personales con el fin de observar, comprender y analizar las cuestiones planteadas.

Finalmente se pueden sacar conclusiones del estudio empírico. Para lograrlo es necesario determinar la población que será objeto de estudio y de la cual se tomará una muestra representativa. Luego se recopilarán datos a través de entrevistas especialmente diseñadas para sacar conclusiones.

Al crear un informe de investigación en las etapas posteriores, se tendrán en cuenta las conclusiones del estudio, sus limitaciones y las posibles direcciones de investigación futuras que pueden abordarse para avanzar aún más en el conocimiento sobre el tema sugerido.

5.1. Hipótesis

Se busca verificar en algunas de las trayectorias, una fuerte homogeneidad profesional, lo que refuerza el papel discriminador de la variable profesión en la configuración de trayectorias como es el caso de los graduados de la carrera de contador público. Esa primer profesión de patentar trayectorias más estables y

seguras, las otras dos marcadas por trayectorias laborales inseguras, tanto en términos contractuales como en términos de condiciones de trabajo – características, de hecho, que están en la línea de lo ya avanzado en materia de estas profesiones.

Por otra parte, las trayectorias en las que el desempleo fuese más prolongado se caracterizan por la frágil relación entre la formación obtenida y el empleo ocupado, es decir, donde la percepción de sobre cualificación es mayor. A esto se suman los bajos salarios, diversidad de profesiones y la sensación de que las expectativas profesionales no estaban concretadas.

También cabe señalar que se encuentra entre los que tenían la condición de estudiante trabajador en el último año de graduación, trabajo que desempeña actualmente, se encuentran las trayectorias que, aunque estables (trabajan a tiempo completo y con un vínculo no precario), están menos cualificados profesionalmente. Designando tales trayectorias estacionarias ya que el retorno de la inversión en más calificación del trabajo académico parece no haber sido recompensado materialmente.

Por lo tanto la hipótesis es:

H0: Al poseer un título de Educación Superior me garantiza conseguir un trabajo y además posee una ventaja competitiva con los demás candidatos.

H1: Tener un título de Educación Superior no es determinante para conseguir un trabajo y no genera una ventaja competitiva con el resto de las personas que buscan dicho trabajo.

5.2. Enfoque de la investigación

Para responder a los objetivos planteados y a las preguntas de investigación, se elige un diseño metodológico con enfoque cualitativo. El paradigma cualitativo, utilizado para interpretar los fenómenos, ocurre a través de la interacción constante entre la observación y formulación conceptual, entre la investigación empírica y el desarrollo teórico, entre percepción y explicación mediante el análisis de micro procesos, por medio del estudio de acciones, cuestiones sociales individuales y grupales (Cerrón, 2019).

El mismo autor afirma también que en estudios cualitativos, se lleva a cabo un examen intensivo de los datos, tanto en amplitud como en profundidad. El investigador debe estar muy cerca de los datos, expresando los propios datos de la forma más completa posible, abriéndose a la realidad social para captarlo y comprenderlo mejor.

Esta elección metodológica está justificada, ya que para ello se pretende estudiar con el alumno, con mayor profundidad, una situación que es una preocupación para muchos estudiantes universitarios de último año. En efecto, comprender el fenómeno de estar “ante la transición” al mercado laboral. Por ejemplo, Maturrano, (2020) al hablar de enfoques cualitativos y cuantitativos, afirma que mientras que en el enfoque cuantitativo la preocupación es la explicación, cuantificación, generalización y control, en el enfoque cualitativo, entonces, el objetivo principal es comprender y profundizar en las complejas relaciones entre fenómenos a través de descripciones de experiencias en el contexto.

El autor destaca que este proceso implica contacto y diálogo entre el investigador y los sujetos de estudio. A su vez, presenta más detalle en las diferencias entre paradigmas cuantitativos y cualitativos cuando afirma: la forma de la investigación de hechos sociales en el paradigma cuantitativo se centra en la realidad objetiva enfatizando más métodos que brinden acceso a datos cuantitativos, mientras que en el paradigma cualitativo el enfoque es más subjetivo ya que tiene en cuenta la percepción de los individuos con sus diferentes características e incluso el foco es el contenido de estos detalles.

En cuanto al propósito, el paradigma cuantitativo apunta a la generalización, predicción y explicaciones causales y el cualitativo buscan la contextualización, interpretación, comprensión de perspectivas. En cuanto al enfoque, el paradigma cuantitativo comienza con hipótesis y el cualitativo con preguntas de investigación.

En cuanto a la manipulación y control de datos, en estudios cuantitativos se utiliza cada vez más la experimentación y la deducción y en estudios cualitativos la inducción y búsqueda del pluralismo. Y, en cuanto al papel del investigador, en los estudios cuantitativos hay cierta distancia e imparcialidad y en los cualitativos hay cierta distancia e imparcialidad con cierta implicación y comprensión empática.

Centrándose especialmente en el enfoque cualitativo, se destacan algunas características como ser inductivo, ya que los datos recogidos son analizados por los investigadores de manera inductiva, desarrollando conceptos con miras a comprender fenómenos basados en patrones que surgen de la recopilación de datos.

La otra característica es lo que los autores llaman “holístico” que se presenta cuando los investigadores durante el proceso de recolección de datos asumen toda la realidad del tema en su totalidad y también están atentos a todos los detalles del objeto de estudio.

Además, los autores señalan la característica denominada “naturalista” en la que los datos son recopilados de situaciones naturales, demostrando así una interacción directa del investigador con el entrevistado y se garantiza la originalidad (Freire et al. 2020).

Por lo tanto, el investigador integra y crea una relación de implicación con los sujetos hasta el punto de comprender la situación que desea explorar. La característica denominada “intensiva” revela que la gran atención en el enfoque cualitativo se centra en el significado de los términos que expresan los entrevistados durante el proceso de interacción. En este sentido, el investigador, aunque involucra su atención sobre el tema entrevistado sin distracciones, su objetivo esencial constituye la máxima atención a la comprensión de los significados de los datos y por lo tanto trata de abandonar y dejar de lado sus propias perspectivas y convicciones.

Sobre el carácter “humanista” en los estudios cualitativos los investigadores no sólo se interesan por el objeto de estudio y por los datos que deben recoger de los participantes, sino también buscan conocerlos como personas y experimentar lo que viven en su vida diaria, conscientes de que esto no se reducen simplemente a temas de ecuaciones estadísticas.

Con respecto a la característica de utilizar “un plan de investigación flexible” el investigador ante la reunión con el entrevistado se elabora un plan con una estrategia que consiste en la posibilidad de introducir determinados elementos enriquecedores o eliminar otros que no sean necesarios durante el proceso de investigación (Freire et al. 2020).

En cuanto a la característica “descriptiva” que consiste cuando el investigador recopila los datos y los describe rigurosamente en su totalidad mediante transcripciones de entrevistas, registros de observación, documentos escritos, fotografías y grabaciones de vídeo.

En lo que respecta a la “validez y confiabilidad de los datos” el investigador basado en su sensibilidad, conocimiento y experiencia, se esfuerza en su capacidad prestando gran atención a los elementos que garantizan la calidad del proceso. Así, se estudia el presente tema sobre la percepción de los egresados sobre la inserción en el mercado laboral mediante el enfoque cualitativo que sirvió para identificar y explicar los significados de los sentimientos, emociones, expectativas, cogniciones y comportamientos investigados explorando las posibles de las interacciones que se establecen entre los datos.

Actualmente, la importancia de "comprender" y estudiar las "experiencias vividas por personas" que extraen las conexiones entre lo social, cultural y los relatos históricos de la vida de las personas defendieron lo analizado por Wilhelm (2003).

Por lo tanto, el conocimiento resulta de un proceso de construcción, orientado teóricamente, en permanente diálogo con la realidad social, que en el presente caso es la realidad de la escasez de empleo, la experiencia de los egresados, sus percepciones sobre esta situación. De esta manera, se propone realizar trabajos para el diálogo entre la teoría y la exploración de la realidad vista a través de los ojos de los propios participantes para que se pueda comprender e interpretar los factores presentes en esta situación.

Fernández-Navas et al. (2021) al abordar el método cualitativo, utiliza términos como “buena investigación cualitativa” insistiendo en el rigor y la relevancia de cada paso del proceso de investigación sin considerar las diversidades como contradicciones. Además, afirman que es muy importante el proceso analítico y sistemático.

Así, las condiciones del trabajo de vigilancia epistemológica, que será constante, en el que la mirada acerca de la realidad está constituida por la teoría y en la que las opciones metodológicas y técnicas responden a los objetivos de la investigación.

Algo así como la representatividad del grupo más grande de participantes en el estudio. Sin embargo, generalmente no le preocupa la cuantificación de la muestra.

En lugar de actuar por casualidad, toma una decisión consciente después de sopesar cuidadosamente una serie de factores, incluidos los sujetos que, en opinión del investigador, opinión, son cruciales para aclarar el tema en cuestión, la facilidad con la que se puede conocer a las personas, la disponibilidad de tiempo privado para entrevistas, etc. (Quinlan, 2019).

El uso de este método, según Gil (2012), profundiza la comprensión de la investigación de cuestiones relativas al fenómeno en estudio y sus relaciones, maximizando el valor de la experiencia de primera mano con la situación en estudio, buscando lo que era común sin dejar de estar abierto a la individualidad y a los múltiples significados.

Según Bryman et al. (2011) la idea de investigación cualitativa implica cinco elementos fundamentales que definen este tipo de investigación: datos naturales, descriptivos, preocupación por el proceso, preocupación por el significado y un proceso de análisis inductivo. El mundo natural sirve como fuente directa de datos para la investigación cualitativa y el investigador es su herramienta principal.

Los autores afirman que la investigación cualitativa suele requerir un trabajo de campo intensivo, lo que implica un contacto directo y prolongado entre el investigador y el entorno y la situación que se investiga. La mayoría de los datos recopilados son descriptivos. Estas investigaciones arrojaron una gran cantidad de información, incluidas descripciones de individuos, grupos y eventos, así como imágenes, bocetos, documentos y más. Toda información sobre la realidad es crucial.

Este proceso inductivo se utiliza normalmente en análisis de los datos. La búsqueda de evidencia que apoye las hipótesis preestablecidas no es una preocupación para los investigadores. El examen ascendente de los datos que se procesan es esencialmente donde se forman o consolidan las abstracciones. Según Collis y Hussey (2014) la investigación cualitativa o naturalista enfatiza el proceso más que el producto y se preocupa por la representación de los puntos de vista de los participantes. Los datos descriptivos se recopilan en estrecho contacto entre el investigador y la situación en estudio.

De hecho, este método de investigación se utiliza para realizar investigaciones sociales. Es una investigación relacionada con la investigación empírico-descriptiva

que busca identificar y categorizar la relación entre variables y las conexiones causales entre diversos fenómenos.

Urbina, (2020) describe algunas de las características clave de la investigación cualitativa:

- Considera al investigador como una herramienta esencial y al medio ambiente como una fuente inmediata de datos.
- El lenguaje utilizado es descriptivo.
- El enfoque principal del enfoque está en el proceso más que en el resultado o producto final.
- El investigador utiliza el razonamiento inductivo y la intuición para analizar los datos.
- No son necesarios métodos y técnicas estadísticas.
- La atribución de resultados y la interpretación de fenómenos son sus principales intereses de investigación.

Además, el autor recalca lo siguiente:

- Lo primero se refiere a los "investigadores cualitativos", que están interesados en descubrir cómo las personas interpretan el significado de lo que saben sobre su entorno, específicamente cómo interpretan su entorno y las experiencias que tienen dentro de él.
- Lo que tienen en común todos los tipos de investigación cualitativa es que se utiliza al investigador como herramienta principal para la recopilación y el análisis de datos.
- La tercera es que el trabajo de campo suele ser un componente de este tipo de investigación.

El uso de la investigación inductiva es común en la investigación cualitativa. Finalmente, es crucial recordar que la investigación cualitativa apunta esencialmente a comprender plenamente un fenómeno específico (Flick, 2015). Ya que trabaja con ejemplos, comparaciones e interpretaciones en lugar de estadísticas, leyes y otras generalizaciones. A través de sus interacciones con el investigador, los participantes

pueden influir en el curso de la investigación porque es de naturaleza participativa y, por tanto, menos controlable (Alonso, 2003).

Además, según Urbina, (2020) es preferible que la investigación cualitativa incluya como característica la búsqueda de una medida de la representatividad del grupo más grande de participantes del estudio. Sin embargo, en general, la cuantificación del muestreo no es un desafío. Y en lugar de depender únicamente del azar, se debe hacer una elección consciente después de sopesar cuidadosamente una variedad de factores (como los sujetos que el investigador cree que son esenciales para aclarar el tema en estudio, la accesibilidad a posibles sujetos de la entrevista, la posibilidad de programar entrevistas individuales, etc.

Maxwell, (2019) afirma en su estudio que, para comprender las perspectivas de los actores, la investigación cualitativa debe fomentar la recopilación de datos descriptivos. El autor, enumera los siguientes cuatro rasgos como cualidades de la investigación cualitativa.

- La mayoría de los datos son descriptivos y el investigador pretende crear una imagen "holística".
- Los procesos son de mayor interés para los investigadores que los resultados o productos.
- Los investigadores utilizan con frecuencia el razonamiento inductivo al analizar datos.
- Es crucial comprender el significado que los participantes asignan a sus experiencias. Enfoque primario de investigación.

La investigación cualitativa es individualizada. Varios escritores piensan que la subjetividad es esencial para comprender el comportamiento humano. Para poder observar cuidadosamente, desarrollar sensibilidades y experimentar sentimientos y pensamientos, el investigador necesita empatizar con el entorno, las tareas y los participantes para poder realizar este tipo de investigación.

La empatía proporciona el punto de vista necesario para manejar conflictos y encontrar soluciones. Sin embargo, todos los investigadores cualitativos están limitados por principios rectores, creencias, valores, ideologías y sesgos que influyen

en cómo ven y se relacionan con el mundo, así como en cómo leen e interpretan los datos del estudio que podría plantear dudas sobre la validez de la investigación.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) enfatizan que se debe seguir un proceso inductivo al momento de analizar los datos para un estudio cualitativo. En otras palabras, el investigador no necesita preocuparse por buscar datos que respalden las hipótesis establecidas antes del inicio de los estudios. Como resultado, se crean abstracciones durante el curso del estudio, específicamente a partir de los datos. El método inductivo de "teoría fundamentada" es el nombre que recibe este procedimiento. Estos autores definen la teoría fundamentada como "teoría derivada de datos" en la que los datos El análisis puede dar lugar a nuevas abstracciones en lugar de servir simplemente para confirmar, elaborar o ampliar teorías preexistentes.

5.3. Procedimiento de instrumentación

Según Yin, (2005) afirma que, al recopilar información sobre fenómenos humanos, dependiendo de la naturaleza del fenómeno, el investigador puede consultar documentos sobre la pregunta, o encontrar esta información observando el fenómeno mismo, o incluso interrogar personas que conocen.

Además, el autor indica las fuentes impresas de los documentos, distinguiéndolas de varios tipos, desde publicaciones de organismos que definen directrices, expresan políticas, presentan proyectos, informan sobre logros, incluso documentos personales, como diarios privados, correspondencia y otros escritos en los que la gente cuenta sus experiencias, describir emociones y expresar la percepción que tienen de sí mismos.

También existen dossiers que presentan datos sobre educación, justicia, relaciones laborales, condiciones económicas entre otros, así como periódicos, artículos periodísticos y publicaciones científicas - revistas, actas de congresos y coloquios.

Como fuente se utilizaron las entrevistas semiestructuradas. Las entrevistas se aplicaron a todos los profesionales de la muestra. Como fuente de datos secundarios se utilizaron, libros, artículos científicos, revistas, periódicos, documentos de la institución.

En cuanto a los instrumentos de recolección adecuados para el estudio, son guías de entrevista semiestructuradas como se comentó. Estas guías contienen preguntas elaboradas en función de los objetivos y pregunta de investigación formulada (anexo A).

Según Ramírez-Fernández et al. (2021) en las entrevistas semiestructuradas se deben combinar con preguntas abiertas y cerradas, donde el informante tenga la posibilidad de hablar libremente sobre el tema propuesto. La elaboración de las guías de entrevista se basó en la investigación bibliográfica realizada sobre el tema y la experiencia del entrevistador.

Entonces el guión de entrevista para los egresados aborda aspectos relacionados con el nivel de rendimiento académico obtenido durante los últimos años, la preparación para el mercado laboral presentada por los mismos y posible realización de posgrados, el nivel y calidad de la educación obtenida en las universidades, la evaluación del mercado laboral, emprendimiento y autoempleo como alternativas de empleo y expectativas de empleo futuro.

En cuanto al guión de entrevistas también se abordan aspectos relacionados con la calidad de la enseñanza, ya que este elemento se vuelve muy influyente, no sólo en los resultados académicos, transcritos en el certificado de calificaciones, sino sobre todo en la evaluación que las instituciones empleadoras hacen a los candidatos a un puesto de trabajo. Y es por eso que se agrega al tema de la calidad el tema de la empleabilidad.

Usando el guión se propone explorar las perspectivas sobre la universidad y las universidades en general, tanto en términos de su valor personal como institucional y en términos de una mirada crítica al panorama del país en general.

En cuanto a las técnicas de recolección de datos, según Ballestín et al. (2019) el uso de técnicas implica un proceso racionalmente planificado que tiene como objetivo acceder a la realidad social para seleccionar información significativa para la investigación, recopilarla y registrarla de forma duradera.

Esta información constituye datos que representan unidades empíricas, permitiendo evaluar un hecho determinado. Esta definición lleva a tener como "material empírico" la información/contenido de las entrevistas o "evidencia". Estos diferentes términos

se utilizan normalmente como equivalentes al término de “datos” (Ballestín et al. 2019).

Según los autores, las técnicas de investigación son procedimientos operativos que sirven como medida práctica para realizar investigaciones y que necesitan ser compatible con los métodos adoptados y los paradigmas epistemológicos adoptados y que puede ser bibliográficos, documentación, entrevista, observación, historia de vida, cuestionario, entre muchos otros. Y en este trabajo se utiliza la técnica de la entrevista semi estructurada.

Esta es una técnica para recopilar información sobre un tema determinado, directamente dirigido a los sujetos investigados. Es una interacción entre investigador e investigado.

El objetivo de esta técnica es que el investigador pueda conocer lo que los sujetos piensan, saben, sienten, experimentan, representan, hacen y argumentan. Gómez, et al. (2020) aclaran que el objetivo principal de la entrevista es obtener información del entrevistado, sobre un tema o problema en particular.

En cuanto al contenido, las entrevistas pueden presentar diferentes tipos de objetivos, por ejemplo, una entrevista centrada en la investigación de hechos, con el objetivo en la determinación de opiniones sobre hechos, otra entrevista para determinar sentimientos y deseos de los individuos, la entrevista para descubrir planes de acción e inferir qué conducta actual o pasada o tendrá en el futuro, la entrevista para obtener razones de opiniones, sentimientos, sistemas o conductas conscientes, que son factores que pueden influir en opiniones y sentimientos.

Las entrevistas semiestructuradas se basan en un guión con temas que guían al investigador. Su principal objetivo es dar libertad al entrevistado para producir su narrativa dándole la secuencia que se entienda (Navas, 2020). El entrevistador puede utilizar interrupciones, puede retroceder en el guión y regresar a un tema tratado anteriormente, puede utilizar reformulaciones.

Estos procedimientos sirven para motivar al entrevistado a continuar con su razonamiento. En este trabajo también se utilizan entrevistas individuales, ya que se centra en las experiencias personales de cada egresado. Antes de realizar las entrevistas, se contactó personalmente con cada entrevistado.

La investigación para este trabajo sobre las percepciones de los egresados sobre la inserción en el mercado laboral requiere una atención especial por parte de los mismos teniendo en cuenta su situación. Así, los interesados hicieron uso de su libertad y manifestaron su disponibilidad para participar en la entrevista, hacer que todos firmen el formulario de consentimiento informado (anexo B).

Por razones éticas y con el objetivo de mantener el anonimato de los entrevistados, se opta por asignar nombres simbólicos/ficticios para garantizar la confidencialidad. La investigación con seres humanos puede cuestionar los derechos y libertades de la persona, como afirma Navas, (2020) estos procedimientos tienen como objetivo evitar que esto suceda.

Por lo tanto, se siguen los siguientes elementos éticos de la investigación, se respeta y se garantizan los derechos de quienes participaron voluntariamente en trabajos de investigación. A todos se les proporcionó claramente los objetivos del trabajo. Para aquellos que se han mostrado no disponibles, por varios motivos, se los deja respetando su libertad y para quienes respondieron positivamente se agradece su disponibilidad.

Se proporcionaron datos sobre todos los aspectos de la investigación que pueden influir en su decisión de colaborar o no, es decir, ventajas y desventajas. Además se busca respetar a todos y aceptar la libre decisión de los individuos de colaborar o no en la investigación o incluso darse por vencido durante la investigación.

De esta manera se llegó a un acuerdo con los participantes antes de iniciar la investigación sobre las responsabilidades del investigador y las suyas propias. Garantizando respetar el derecho a un tratamiento justo y adecuado de la información que los sujetos puestos a disposición sin desvirtuar los contenidos, sin utilizarlos para fines distintos a los de estos que son académicos y científicos.

Durante el trabajo de recolección de datos que se tuvo en consideración de la dignidad de cada entrevistado, prometiendo los derechos a la privacidad y el anonimato para que nadie se sienta expuesto con sus sentimientos, comportamientos, pensamientos y experiencias personales en la sociedad.

Los momentos de la entrevista se organizaron teniendo en cuenta un tiempo adecuado y apropiado para el entrevistado y el entrevistador, explicando los

objetivos de la investigación y se solicitó respetuosamente su participación en este trabajo.

En los días anteriores se movilizó a todos aquellos egresados que habían manifestado interés en participar para presentarse en las instalaciones de cada institución de enseñanza superior. Quienes aceptaron participar firmaron el formulario de consentimiento previamente elaborado para tal efecto. Estas entrevistas fueron en persona.

Johnson (2021) sostiene que, en las últimas décadas del siglo XX, las entrevistas se volvieron cada vez más comunes en estudios cualitativos, admitiendo que pueden existir motivos también para utilizar el teléfono. El autor señala algunas razones, tales como cuando existe separación geográfica entre el entrevistador y los entrevistados, es decir, cuando las distancias geográficas son difíciles de superar, en zonas peligrosas o políticamente sensibles, etc.

Para el autor, además del teléfono, pueden ser otros modos utilizados: Syype, VoIP (Voz sobre Protocolo de Internet) y correo electrónico. En caso de este estudio se eligió el teléfono porque era más fácil y más extendido de utilizar. En estas entrevistas realizadas por teléfono, se cumplieron todos los requisitos éticos mencionados anteriormente.

Inicialmente se leyó el consentimiento informado y el entrevistado aceptó explícitamente a participar. Tomando en cuenta las ideas del autor, afirma que se debe tener en cuenta algunas precauciones prácticas, como organizar la grabadora con antelación, garantizar que en el momento de la entrevista no existan obstáculos u otras señales no verbales que puedan obstruir la comunicación para que la entrevista pueda desarrollarse normalmente.

El autor presenta la revisión de algunas obras de finales del siglo XX y la primera década del siglo XXI, que discuten la posibilidad de utilizar la tecnología y la comunicación, especialmente el teléfono para estudios cualitativos. Estos autores experimentaron con el uso del teléfono como forma de realizar las entrevistas y demostraron que, aunque existen algunas desventajas, también existen muchas ventajas y sus estudios produjeron resultados comparables a las entrevistas cara a cara.

El autor afirma que las entrevistas telefónicas probablemente reducen tiempo y costes financieros, la cuestión de la distancia geográfica entre el entrevistador y el entrevistado es obsoleto y el entrevistado queda con mayor libertad para expresarse sobre los temas sensibles o controvertidos.

En la entrevista telefónica hay cierta seguridad, los efectos de interacción que pueden influir en las respuestas, particularmente en lo que respecta al lenguaje, sugerencias no verbales y del entrevistador. En el presente estudio, las entrevistas tuvieron una duración promedio de 15 minutos. Se utilizaron dos teléfonos/teléfonos móviles que sirven uno como instrumento de comunicación por altavoz y el otro como instrumento de comunicación por altavoz utilizado como grabadora.

Las entrevistas se recogieron en el despacho del autor, con una puerta cerrada para garantizar tranquilidad y buenas condiciones de comunicación. Las entrevistas cara a cara duraron aproximadamente 30 minutos. Como también firmaron los consentimientos informados.

Por lo tanto, todas las entrevistas fueron grabadas y luego transcritas íntegramente. Los procedimientos pedagógicos siguieron los mismos procedimientos éticos y prácticos (es decir, programación y grabación de entrevistas) descritas anteriormente para entrevistas con los participantes.

El 65% de las entrevistas se realizaron de forma presencial y el resto por teléfono/móvil. En todas las situaciones, las entrevistas fueron grabadas previa autorización de los participantes y posteriormente transcrito en su totalidad.

5.4. Procedimientos de procesamiento/análisis de datos

Una vez que los datos estuvieron disponibles, el investigador los examinó cuidadosamente para identificar conceptos y patrones que emergen. En este caso, Vargas et al. (2020) sostienen que el investigador puede, legítimamente, cambiar sus intereses y cuestiones de la investigación para lograr este nuevo estándar.

López, (2020) afirma que cualquier discurso debe ser analizado, ya que es una expresión de pensamiento, habla (escrita o verbal), sucesión de preposiciones y/o argumentos que presuponen un significado. Para Espada et al. (2019) se trata de una metodología de procesamiento y análisis de la información contenida en un

documento en forma de discursos pronunciados en diferentes idiomas: escrito, oral, imágenes, gestos, figurado, documentos.

Este análisis involucra no sólo el contenido de los mensajes, sino también las declaraciones de discursos, la búsqueda del significado de los mensajes. Los autores explican que, aunque, los indicadores significativos e indispensables para comprender los problemas vinculados a las prácticas humanas y sus componentes psicosociales son lenguajes, expresión verbal y enunciados. Y resume que es comprender críticamente el significado manifiesto u oculto de las comunicaciones.

En este estudio, se transcribieron todas las entrevistas en su totalidad. De acuerdo con Prosser et al. (2019) si el investigador hace una entrevista, la transcripción es un paso importante hacia la realización de un análisis temático bien hecho.

Aún más, sostienen que el proceso de transcripción se convierte en un excelente camino que hace que el investigador comenzara a familiarizarse con los datos que ha recopilado. Los autores también se centran en los pensamientos de Espejel et al. (2016) quienes sostienen que la transcripción de los datos son una fase clave de un análisis interpretativo profundo en metodología cualitativa.

Luego se realizó una lectura atenta y completa de las entrevistas, con el objetivo de absorber y retener la primera impresión del contenido del discurso de las declaraciones de los entrevistados y también identificar tendencias y patrones relevantes.

Se procedió así al análisis del contenido de las entrevistas, que para los autores corresponde a la transformación de datos de texto sin formato mediante corte, agregación también a la enumeración.

Al analizar el contenido de los participantes se realiza un adecuado procesamiento de datos que significa organizarlos, trabajar en ellos, clasificarlos de tal forma que se pueda realizar el análisis más objetivo, fiable y posible de dicha información. Por lo tanto, se realizaron las siguientes operaciones:

- codificación: que es la atribución de símbolos o números a todos o cada una de las categorías de respuestas recogidas en la información.

- tabulación: proceso que permite determinar la frecuencia del fenómeno objeto de investigación, es decir, respuestas y variables: respuestas de varios participantes y que estos, a su vez, varían entre ellos.
- categorización: que consiste en agrupar las respuestas en tendencias, aspectos positivos y negativos u otros. Esto presupone la descripción, es decir, para cada una de las categorías, se elaboró un texto de síntesis donde se expresa el conjunto de significados presentes en las distintas unidades de análisis incluidas en cada uno de ellos.

Para Díaz-Guecha et al. (2020) el momento de la descripción es, sin duda, sumamente importante en el análisis de contenido, el momento de expresar los significados captados e intuitos en el mensajes analizados. Además, sostienen que las categorías deben ser válidas, exhaustivas y homogéneas y la clasificación de cualquier elemento de contenido debe ser mutuamente exclusivo y consistente.

En general, cuanto más subdivididos estén los datos y mayor sea el número de categorías, mayor será la precisión de la clasificación, aunque también un gran número de categorías puede introducir dificultades de comprensión. Por lo tanto, requiere un esfuerzo constante por reducir las categorías ya que el objetivo básico del análisis de contenidos es producir una reducción de los datos de comunicación.

Cuando se afirma que un conjunto de categorías debe ser exhaustivo, el objetivo es decir que debe permitir la categorización de todo el contenido significativo definido de acuerdo con el análisis. Debe tener la inclusión de todas las unidades de análisis y ningún dato significativo no debe estar sin ser clasificado.

Esto significa poder encuadrar todo el contenido. Según Manuel, et al. (2020), se identifican temas de análisis y se esquematiza la según el proceso de contenido paso a paso con ciertos códigos. En efecto, implica un movimiento constante de avance y retorno buscando estar seguros de datos confiables con contenido triangulado y con una evidencia lógica de las pruebas.

Para ello, se presta atención al significado de los términos en la información recolectada. Según Castellano et al. (2020), existe la necesidad de una profunda familiarización con los datos por parte del investigador durante su análisis. Entonces,

como investigador, se busca sentirse inmerso en todos los aspectos de los datos que recoge.

En todo este proceso, fue necesario observar los principales criterios para establecer las categorías en análisis de contenido: deben ser válidas, relevantes o apropiadas. Para los autores decir que una categorización debe ser válida significa decir que debe ser adecuada o importante. Esta adecuación se refiere a los objetivos del tema en estudio, la naturaleza del material que se está analizando y las preguntas que se pretende responder a través de la investigación.

A su vez, la validez o relevancia requiere que todas las categorías creadas sean significativas y útiles para el tema del trabajo propuesto, sus problemas, sus objetivos y sus fundamentación teórica.

El tratamiento de los datos fue realizado por el autor de este trabajo, discutiéndose constantemente con otro autor de investigación - triangulación de investigadores. Durante todo el proceso de entrevistas a los egresados su transcripción y análisis, se observó que los últimos entrevistados no expresaron nada nuevo que pudiera ser útil añadiendo a lo que los autores habían dicho.

Arreola et al. (2021) hablan del paso de verificación de la saturación teórica para cada pre categoría o nueva categoría que consta de verificar una tendencia, en las respuestas, a no tener más ocurrencias o nuevos detalles adicionales en las declaraciones de los últimos entrevistados.

En otras palabras, los autores sostienen que recopilar nuevos datos a través de nuevas entrevistas agregaría supuestamente pocos elementos de discusión en relación a la densidad teórica ya obtenida. Este es el momento en el que nuevos tipos de afirmaciones o temas empiezan a escasear.

Además, sostuvieron que la demostración de cualquier categoría termina cuando se encuentra en un proceso de saturación teórica. Pérez-Vázquez et al. (2019) ya habían argumentado que la saturación teórica no se refiere sólo al cese del surgimiento de nuevas categorías o temas relevantes para el análisis, ya que también implica que dejan de surgir nuevas propiedades, dimensiones y variaciones en estos temas y categorías.

Por lo tanto, para estos autores la decisión de detener la inclusión de nuevos casos surge cuando dejan de surgir nuevos códigos y propiedades de estos mismos códigos relativas a categorías, subcategorías y temas.

En el caso del presente trabajo, la saturación teórica se alcanzó con la totalidad de entrevistados. Por lo tanto, la información y el contenido que se recopiló, analizó e interpretó tratando de asegurar que sean de personas confiables que informaron sus realidades de vida con objetividad y sinceridad.

Se buscó elementos que garanticen la veracidad de las experiencias y los métodos y técnicas sobre la validez de los resultados del estudio. De esta manera, a los participantes individuales se les dio voz para que se pudiera entender una cierta realidad vivida objetivamente y que tradujeron en el acto de hablar.

Se prestó mucha atención a los términos más utilizados o centrados en las expresiones de las entrevistas sobre un tema cuestionado por el investigador y se construyeron las categorías y subcategorías.

Luego se discutieron los datos que según Espinoza et al. (2021) un buen análisis del contenido no debe limitarse a la descripción, ya que es necesario lograr una comprensión más profunda a través de la inferencia y la interpretación. El término interpretación está más asociado a la investigación cualitativa, aunque también está presente en estudios cuantitativos.

En esta parte se buscó presentar la interpretación realizada a través de una exploración de los significados expresados en las categorías de análisis. Por tanto, para el autor la teorización, interpretación y comprensión constituyen un movimiento circular en el que cada uno lleva a reanudar el ciclo buscando lograr una mayor profundidad sobre el mismo.

5.5. Población y muestra

Para Gil (1999) y Anderson (2002), universo o población es un conjunto definido de elementos que tienen ciertas características, y la muestra es el subconjunto del universo o población, a través de qué características de ese universo o población.

Se buscará información de las dos universidades más importantes de la zona con egresados en contador público, para contar con el total de egresados en el período 2018/ 2022.

La muestra de esta población, cuyo cálculo fue de carácter probabilístico aleatorio simple, se caracterizó por el hecho de que cada elemento de la población tiene una probabilidad conocida, y que es seleccionado para formar parte de la muestra.

A partir de esa información se considera una muestra de cuarenta graduados para aplicarles las entrevistas personalizadas y realizar a casi la totalidad de los egresados preguntas generales obteniendo sesenta y seis respuestas. Del mismo modo se realizarán entrevistas a diez profesionales o gerentes de empresa que se encuentren como empleadores de los jóvenes profesionales de contador público.

6. Principales resultados

Del análisis realizado se pudo contactar con treinta y nueve egresados de la universidad pública y veintisiete egresados de la universidad privada.

En cuanto a las categorías analizadas son las siguientes:

Tabla 1 Categorías analizadas

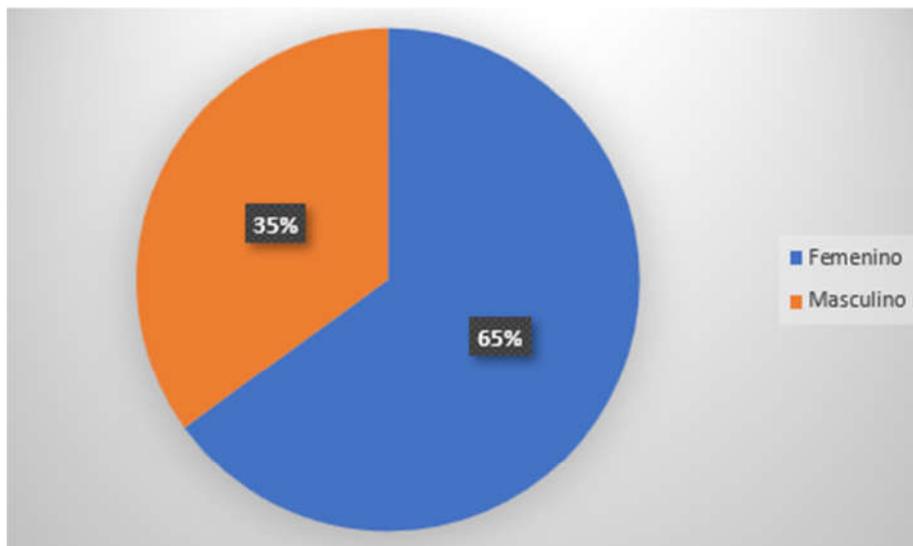
Categorías	Subcategorías	Indicadores
Características profesionales	Tiempo en el mercado de trabajo	Comprender el tiempo que los entrevistados llevan en el mercado laboral
	Vínculo contractual actual y anterior	Verificar el vínculo contractual actual y anterior, inclusive si fueron beneficiados de una o varias medidas cualificantes de empleo como por ejemplo etapas profesionales
	Existencias de medidas cualificantes	Constatar si fueron empleados en las áreas donde desarrollaron sus estudios

	Tipo de empresas o sector de actividad donde se encuentra trabajando	Validar el cargo profesional que poseen
	Cargo profesional	
Características del mercado laboral	Expectativas profesionales luego de la universidad	Verificar cuales son las perspectivas profesionales después de la universidad, si son las mismas discutiendo similitudes y diferencias.
	Desafíos del mercado laboral	Caracterización del mercado laboral
	Valor de cualificación del mercado laboral	Comprender si existe una ventaja sobre aquellos que no poseen títulos universitarios
Contexto político legal	Formas de jurídicas de trabajo	Constatar si los entrevistados consideran que las formas jurídicas existentes son ventajosas para los trabajadores
	Medidas cualificantes	Comprender el punto de vista relativo a las medidas cualificantes del trabajo
Contexto escolar	Apoyo por parte de las universidades para la inserción en el mercado laboral	Comprender si los entrevistados consideran los apoyos recibidos por parte de la universidad fundamentalmente para la inserción laboral
Representaciones de la precariedad	Auto percepción del concepto de precariedad y su situación laboral	Verificar si los entrevistados se consideran trabajadores precarios y la definición de su concepto
Consecuencia de la precariedad	Influencia de la precariedad en la vida del trabajador	Como la precariedad puede afectar a los jóvenes

Fuente: Elaboración propia

6.1. Análisis sociodemográfico

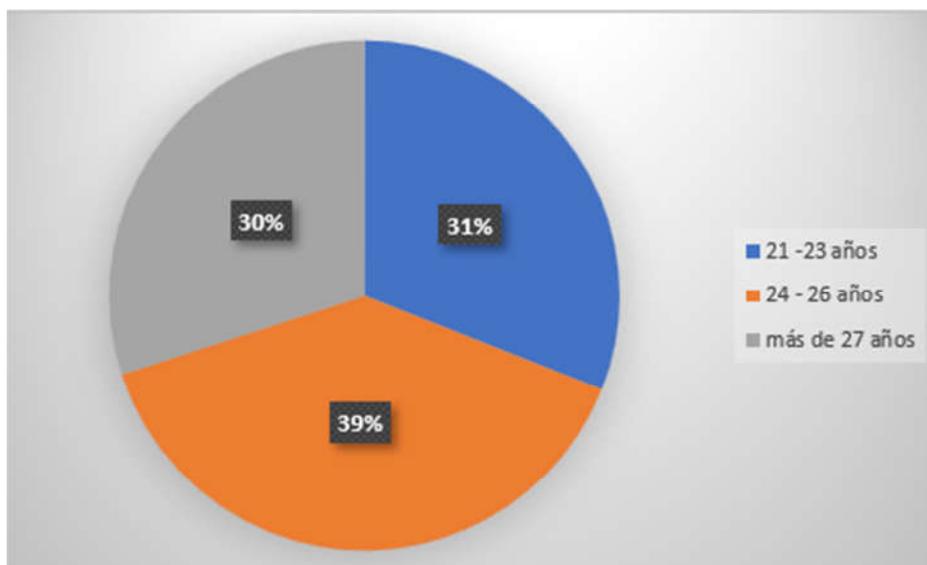
Ilustración 4 Género



Fuente: Elaboración propia

De las respuestas obtenidas, la mayoría son mujeres con un 65% y el resto representando un 35% es de género masculino.

Ilustración 5 rango etario

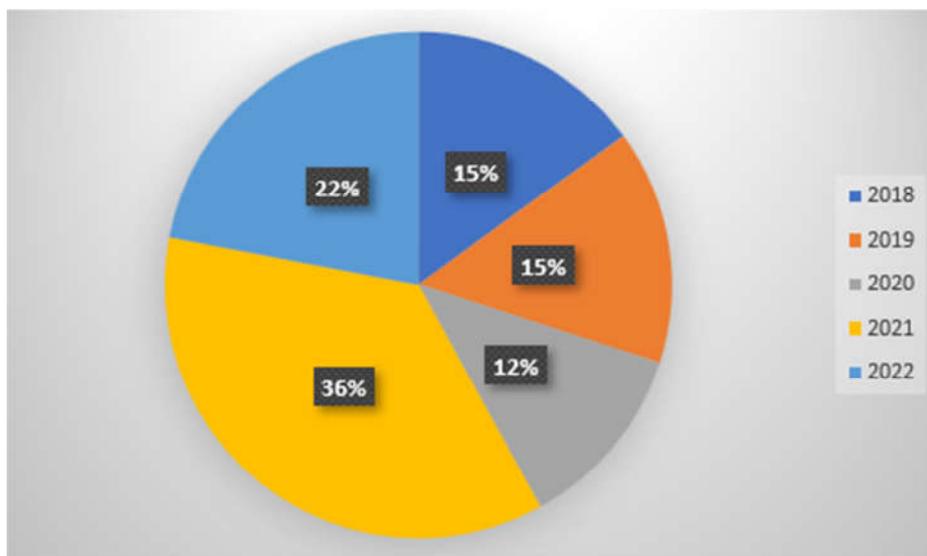


Fuente: Elaboración propia

Referido a la edad, los entrevistados que confirmaron tener entre 24 y 26 años representan un 39%, en tanto le siguen los que tienen entre 21 y 23 años con un 31% y por último los que tienen más de 27 años, sin embargo, existe una proporción equilibrada de dicho rango de edad.

Referido al año de egreso se obtuvieron los siguientes datos:

Ilustración 6 Año de egreso

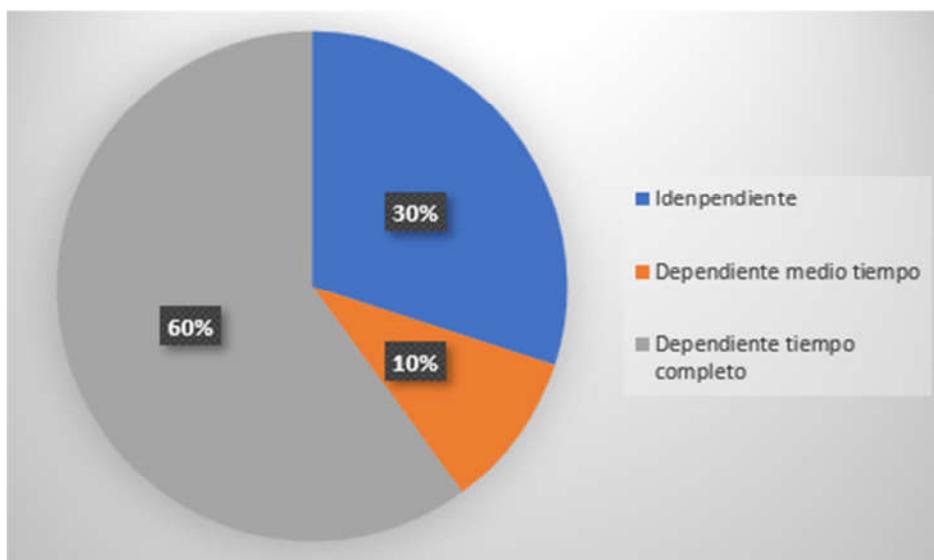


Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que la mayoría de los entrevistados egresaron en el año 2021 con un 36%, le siguen los del año 2022 con un 22% en partes iguales los que egresaron en 2018 y 2019 con un 15% cada uno y por último del año 2020 con un 12%, considerando que la pandemia COVID-19 fue uno de los causantes de tan bajo egresos en este año (2020).

Referido a su situación laboral, todos se encuentran trabajando hasta el momento de realización de las entrevistas, sin embargo, una parte ha desarrollado sus actividades de manera independiente y el resto de forma dependiente como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 7 situación profesional actual



Fuente: Elaboración propia

El 60% desarrolla su actividad laboral de forma dependiente y a tiempo completo (jornada completa), siendo que solo el 10% lo hace medio tiempo (media jornada). Por otro lado, el 30% lo realiza de forma independiente.

6.2. Desarrollo de las categorías

A continuación, se extraen los resultados referidos a las categorías en análisis.

6.2.1. Categoría profesional

Luego de las entrevistas realizadas se busca determinar por un lado la cantidad en promedio de años insertados en el mercado laboral, desde que egresaron hasta que consiguieron su primer trabajo.

Luego de las entrevistas realizadas, se pudo denotar que el promedio de años insertados en el mercado laboral, desde que se graduaron es de 1,9 años, algunos de los relatos que rescatamos son:

“serán cuatro años, que me encontraré trabajando como profesor”,

“trabajando durante aproximadamente un año”,

“lleva más de un año trabajando”,

“dos años en el mercado de trabajo después de graduarme”,

“como oficinista llevó casi dos años en el mercado laboral, habiendo ocupado cargos en diferentes puestos”.

Los entrevistados informaron que desde la universidad hasta el trabajo definitivo que se encuentra ahora, el 40% ha pasado por varios trabajos, como por ejemplo en el comercio como una cafetería, en una heladería, promotora de eventos y proveedores de servicios.

Teniendo en cuenta la edad de los entrevistados, se puede comprobar que estuvieron relativamente poco tiempo en el mercado laboral, a pesar de la población activa dentro de los jóvenes menores de 25 años y los de 25 a 34 años presentan valores cada vez más bajos.

En cuanto a los vínculos contractuales, 2 de cada 10 están en un contrato de provisión de servicio:

“soy trabajador independiente”; “Trabajé en muchos sitios y ahora tengo un contrato de prestación de servicios desde octubre”,

A su vez, el 25% en contrato indefinido:

“tengo contrato indefinido desde hace más de un año”;

“Mi contrato actual es indefinido, pasando de 6 meses a indefinido”.

Es importante lo que revelan los entrevistados de pertenecer al sector terciario. En relación con la situación contractual asumida con el empleador, es claro que sólo 2 de cada 10 de los entrevistados tienen un contrato considerado, a la luz de la Ley de Trabajo, segura y ventajosa para el trabajador, revelando una correlación con los datos expuestos.

Los entrevistados describieron la formación universitaria como algo que va más allá de los contenidos vistos en clase. Ciertamente incluye experiencias de conocer gente con ideas diferentes, hacer contactos, lidiar con la competencia y con la adversidad entre colegas. Estas experiencias trajeron cambios a nivel personal y ayudaron a prepararse para la vida profesional.

Además, las exigencias impuestas por la universidad también contribuyeron al desarrollo de un sentido de responsabilidad en relación con la propia formación. La

implicación y motivación de los estudiantes con la formación profesional también varió a lo largo del tiempo.

Si bien algunos apostaron por la formación desde el principio, otros tardaron más en darse cuenta de la necesidad de estudiar seriamente. La dedicación al curso aumentó a medida que se cursaron más materias aplicadas y se pudo reconocer la importancia de los conocimientos básicos previamente adquiridos.

Además, la participación en actividades extracurriculares como trabajos de investigación, tutorías, pasantías y participación en directorios académicos contribuyeron a incrementar el compromiso de los entrevistados con la formación.

La estructura curricular de los cursos en algunos casos no favoreció la participación de los estudiantes en la formación. Los entrevistados valoraron muy positivamente las actividades prácticas para la formación profesional, destacando la insuficiencia de este tipo de actividades en los planes de estudio.

Las prácticas fueron percibidas como un medio de integración de los conocimientos vistos en clase, contribuyendo al sentido de competencia profesional. Las actividades prácticas, curriculares o no, fueron percibidas como oportunidades a través de las cuales los estudiantes podían comprender mejor su profesión y a sí mismos, iniciando un proceso de concreción de su proyecto profesional.

El reconocimiento de familiares y compañeros por el buen desempeño en habilidades recién adquiridas, el elogio de un docente y el apoyo en situaciones de fracaso fueron ejemplos de situaciones que contribuyeron a motivar a los estudiantes y hacerlos más seguros de sí mismos.

Las actividades de investigación de pregrado fueron vistas como una condición necesaria o al menos un facilitador para quienes pensaban seguir una carrera académica. Además, la investigación también se vio como una posibilidad para establecer contactos más estrechos con los profesores, lo que podría facilitar el futuro en la vida profesional.

Por el contrario, la implicación exclusiva con actividades de investigación fue percibida como un factor de distanciamiento de otras experiencias formativas, más directamente vinculadas a la realidad profesional aplicada.

Las impresiones de los graduados sobre la calidad de la formación recibida en la universidad fueron variadas. Hubo reconocimientos de puntos positivos y negativos, tanto en términos de la estructura de los cursos como de la calidad de sus recursos humanos y materiales.

Sin embargo, la formación ofrecida por el plan de estudios del curso se consideró insuficiente para una buena preparación profesional. Esta situación requirió que los estudiantes buscaran activamente otras fuentes de conocimiento y experiencias.

Los participantes también se dieron cuenta de que existe una distancia entre la forma en que aprendieron a desempeñar tareas profesionales en la universidad (generalmente de manera ideal) y la realidad del mercado laboral, que a menudo requiere un ritmo más rápido o incluso el uso de procedimientos atípicos.

6.2.1.1. Significados atribuidos al trabajo

Al hablar de cómo fue su contacto con el trabajo, los jóvenes dieron relatos sobre cómo veían la actividad laboral, cuáles eran los significados y la importancia que dieron al trabajo en sus vidas. Se cree que esta es una categoría interesante para comenzar este análisis, ya que proporciona la base para comprender las opciones de estos sujetos que afrontan el mercado laboral y, por tanto, las propias formas de inserción laboral seguida por ellos.

Todos comenzaron sus entrevistas destacando la importancia que tiene el trabajo en sus vidas. Se pudo percibir de manera muy significativa en los discursos de los jóvenes un sentido de instrumento dado al trabajo. Este hecho está de acuerdo con lo que viene discutiendo que atribuir al trabajo el sentido del empleo es una característica sorprendente de la sociedad.

Esto refleja la función de actividad laboral como medio de ganar dinero para poder satisfacer otras necesidades cotidianas. Por lo tanto, el trabajo es visto como una fuente de ingresos, un medio de supervivencia y sustento.

Para mí el trabajo hoy es importante. Entonces, para nuestra supervivencia. Así, para que compres algo que necesites. Es cierto que el dinero no trae la felicidad. para nosotros, pero ya ayuda mucho, ¿verdad?

Con el trabajo planificamos las cosas nuevas, deseo... por ejemplo, quiero algo diferente, quiero tener algo que pretendo tener algo, Y así con el trabajo, de ahora en adelante con un trabajo de verdad.

Una cosa está arreglada, con un contrato formal puedo tener más de lo que ya tengo o de lo que pretende tener.

El trabajo para mí en mi vida es sustento. Mi sustento, de hecho, para mí.

Se percibe aquí una interesante ilustración de lo que señaló Boquin, (2022) sobre la importancia de las actividades que crean condiciones indispensables para la reproducción del capital, como ocurre con el trabajo.

Aún en la atribución de un significado instrumental a la actividad laboral, el trabajo es situado como un medio para alcanzar metas en la vida, haciendo posible hacer planes futuros tanto relacionados con el trabajo como con otros ámbitos de la vida, como el estudio, la familia, ocio, entre otros. Esto es planteado por autores como Avilés et al. (2022) como una de las justificaciones dadas por los jóvenes para resaltar la importancia del trabajo en sus vidas.

Se puede observar este significado atribuido al trabajo en el discurso de las siguientes afirmaciones de los entrevistados:

Trabajas para lograr tus objetivos. Es una meta en busca de otros objetivos [...] desde joven siempre he tenido como objetivo trabajar. [...] ¿Para qué? esa era mi meta. Trabajar para poder lograr otras cosas como unirme a una universidad, tener casa propia, poder mantener a mi familia, ¿no? tener alguna algo que quiero, satisfacer mis necesidades. Entonces esos son los otros objetivos que podré lograr a través del trabajo.

Es muy interesante observar, en el discurso que sigue, cómo el trabajo cobra significado de ser una fuente de obtención de la independencia tan deseada por los jóvenes. Es una manera de integración al mundo adulto, de tener autonomía y poder tener una vida mejor.

Hoy en día los jóvenes quieren ser más independientes. [...] Tenemos que conseguir un trabajo para que podamos tener una forma de vida, especialmente donde la gente vive. Porque creo que tenemos que luchar por nuestra independencia, los jóvenes quieren demasiado ser independientes. Quiero ser

independiente. Y luego trabajo para serlo, teniendo mis propias cosas, no necesitando a nadie, tener una vida propia, sin necesitar de nadie.

Se muestra que ese deseo de lograr la independencia, de un lugar único en la sociedad, también puede estar reflejando el propio proceso de construcción de la identidad, tan hablado en la literatura como algo que forma parte de la condición juvenil. Es un movimiento que ilustra el proceso de transición a la edad adulta.

Dentro de esta lógica, el contenido de la actividad en sí o el interés personal no es el más importante. Lo que realmente importa son los beneficios obtenidos a través del trabajo, pero incluso en esta condición de exigir menos de la actividad y aceptar un trabajo mucho más por lo que puede ofrecer a cambio, existe el reconocimiento de que, aun así, hoy en día ser asalariado es difícil.

Se puede pensar que aquí está la observación, ya señalada por Chávez et al. (2020) que no hay lugar en el mercado para todos aquellos que deseen entrar en él, es un problema matemático.

Aún en este sentido, el trabajo, cuando está asociado a aspectos positivos, se refiere a permitir, por ejemplo, tener una vida normal, tener una buena imagen hacia la sociedad, para generar un sentimiento de autoestima, de tener poder e, incluso, es considerado afortunado estos días por un entrevistado.

También se nota que el trabajo fue identificado como posibilitador del aprendizaje, crecimiento personal, nuevas relaciones y el desarrollo de la capacidad de relacionarse bien con los demás. O al menos se observa que, para ellos, estas deben ser cualidades presentes en las actividades laborales.

Cuando estas características están presentes en el trabajo, trae satisfacción. También es importante en el aprendizaje, porque a través del trabajo se aprende mucho.

Aprende... dependiendo de lo que hagas en tu trabajo aprendes al ver la convivencia con otras personas, en un trabajo se aprenden muchas de estas cosas. Ayuda para relacionarme mejor con otras personas, eso siento.

Trabajar para mí es algo en lo que siempre estás aprendiendo, no solo siendo monótono, eso es todo. El trabajo que quería para mí era un trabajo que todo el mundo es libre.

Se observa una referencia a lo señalado por Corcino et al (2021) sobre el potencial positivo del trabajo para proporcionar un sentido de vida a los jóvenes cuando aporta la posibilidad de aprender y nuevos contactos sociales, por ejemplo.

Al proporcionar a los sujetos un sentido de vida, también permitirá su proceso de construcción de identidad. Por eso, en el discurso de estos jóvenes sobre sus vivencias, se puede entender lo que esperan de una actividad laboral adaptada a su condición y a sus deseos.

Los entrevistados informaron sentirse optimistas respecto de ingresar al mercado laboral, incluso si tenían cierto temor de enfrentar la situación de buscar trabajo o independizarse. La inseguridad radicaba tanto en el reconocimiento de que las oportunidades laborales son limitadas como en el miedo a invertir en una tarea en la que no saben si tendrán éxito.

El apoyo familiar, que garantiza la subsistencia personal, es un factor que minimiza el miedo a la incertidumbre. El nivel de conocimiento de los alumnos sobre la situación del mercado laboral resultó depender de las relaciones interpersonales.

Quienes tenían familiares que trabajaban en la misma profesión describieron con más detalle el mercado y fueron más conscientes de las dificultades y oportunidades existentes. Quienes se distanciaron de las personas involucradas en la profesión admitieron que no sabían mucho sobre la situación del mercado.

Sin embargo, los entrevistados se mostraron confiados en la creencia de que hay un lugar en el mercado laboral para quienes son competentes y buscan oportunidades.

Las percepciones sobre la situación del mercado laboral también cambiaron a medida que se acercaba el final del curso. La aproximación de la graduación trae, por primera vez, la necesidad de pensar más seriamente en el mercado, reconociendo que la situación no era tan favorable como se imaginaba anteriormente.

Por el contrario, también se entendió que la carrera se volvía más prometedora a lo largo del curso, aunque esta posibilidad consistiera en especializarse en el extranjero y no ingresar inmediatamente al mercado laboral. Quienes ya conocían la realidad del mercado no notaron cambios en sus expectativas.

La preocupación por la transición al mercado laboral surgió, más claramente, sólo al final de la universidad, generalmente en el último año, cuando las pasantías y las prácticas se convirtieron en una realidad.

Sin embargo, algunos estudiantes sintieron la necesidad de conocer o incluso incorporarse al mercado laboral durante el curso, buscando experiencias prácticas o incluso estando atentos a actividades profesionales alternativas.

A pesar del optimismo de los entrevistados, no se definieron proyectos profesionales inmediatos. Faltaban criterios para establecer prioridades profesionales. Las opciones que vislumbraron incluían, principalmente, buscar trabajo, presentarse y continuar con sus estudios (a nivel de especialización/énfasis, “prácticas” o maestría).

Otras opciones previstas eran el inicio de la actividad autónoma e incluso una pausa para los viajes, barajando más de una opción simultáneamente. Posibilidades laborales nunca imaginadas antes de ingresar a la universidad, comenzaron a considerarse a partir de las experiencias adquiridas durante el curso. La gran cantidad de alternativas de posgrado también fue considerada un factor que dificultó la toma de decisiones respecto del proyecto profesional.

Los relatos de los entrevistados sobre sus planes profesionales revelaron objetivos un tanto idealizados, como tener un trabajo acorde a las expectativas o abrir su propia consulta. Sin embargo, los propios entrevistados demostraron ser conscientes de las dificultades para realizar, al menos inmediatamente, sus aspiraciones profesionales.

Ante esto, consideraron la posibilidad de comenzar a trabajar en empleos que no eran tan atractivos o incluso buscar formas alternativas de obtener ingresos, por ejemplo, abriendo algún tipo de negocio vinculado a la profesión.

Las principales dificultades percibidas por los entrevistados a la hora de incorporarse al mercado laboral, además de la falta de oportunidades, incluyeron la falta de habilidades básicas para la propia tarea de transición (como saber preparar un CV y buscar empleo) y para la autogestión (como saber cómo cobrar por el trabajo).

Entre quienes aspiraban a cursar una maestría (tarde o temprano), la dificultad destacada fue la falta de un currículum personal más rico en la parte científica.

Los entrevistados percibieron la finalización de la educación superior como un momento de alegría y satisfacción personal. La inminente graduación suscitó reflexiones sobre las dificultades encontradas en el camino, traduciéndose como una “sensación de victoria”.

Por otro lado, la proximidad de la graduación provocó sentimientos de miedo, aprensión e inseguridad. La metáfora de “tener que dar la cara” o “dar la cara para luchar” describe bien el sentimiento de los entrevistados ante la necesidad de afrontar una situación que les resulta nueva y que saben que está llena de dificultades que superar.

La graduación también evocó sentimientos de pérdida y añoranza entre los graduados debido al fin anticipado de una serie de vínculos sociales que la universidad hizo posible, especialmente los vínculos de amistad. El cambio en la rutina de vida establecida en torno a la universidad durante años también fue un elemento percibido como potencialmente capaz de provocar nostalgia.

Por otro lado, la finalización del curso trajo cambios en la forma en que los alumnos se percibían a sí mismos, por ejemplo, la necesidad de asumir una mayor responsabilidad a nivel profesional.

Las repercusiones de la graduación, sin embargo, no se limitan al ámbito profesional. A nivel personal, terminar la educación superior trajo una serie de expectativas de futuro. La graduación traía la posibilidad de obtener independencia económica, además de exigir una mayor responsabilidad sobre uno mismo.

Junto a esta posibilidad, existía una cierta demanda de independencia, ya fuera de las personas con las que convivían o personalmente. En particular, la demanda personal fue percibida como un factor decisivo en la búsqueda de la independencia económica.

La autonomía así obtenida fue incluso comparada con una transición a la edad adulta, entendida como la posibilidad de “caminar solo”. Sin embargo, la ansiada autonomía financiera no implicaba necesariamente un plan de vivir solos, al menos en un futuro próximo, entre quienes vivían con sus padres. Por ejemplo, vivir solo era visto como algo que podía incluso traerles malestar. Para quienes vivían solos

con la ayuda de sus padres, el sustento adquiriría un carácter más concreto, e incluso se preveía una posible caída de su nivel de vida.

6.2.1.2. Características del mercado laboral

En cuanto a las expectativas respecto al empleo en el área en la que egresaron, se buscó analizar si los resultados cumplen sus expectativas. “En cuanto a las expectativas respecto al empleo en el área en la que se graduaron, los entrevistados informaron que resultaron ser correctos”:

“En mi opinión, sí, en mi caso sí... Creo que hay casos en los que esto no sucede, que es el caso de las personas que realizaron la carrera conmigo, en relación a otros, la experiencia termina contando más”;

“Esperaba conseguir un trabajo tan pronto como terminara mis estudios, entonces sí, estaban emparejados...”; “Es así... siempre quise ser independiente y logre mi objetivo”;

“Mis expectativas fueron parcialmente correspondidas, porque a pesar de haber encontrado un buen trabajo, el que me encuentro momento y al no tener que esperar tanto, mi expectativa era esperar aún menos tiempo...”;

Respecto a las expectativas versus la realidad respecto a la empleabilidad en el área, el aumento del desempleo y, en consecuencia, de la competitividad del mercado laboral se hizo casi imprescindible elegir un curso de educación superior como solución al crecimiento social y laboral de los trabajadores, pero con mayor número de estudiantes en educación superior, a veces la demanda se ha vuelto mayor que la oferta, presentando a veces un desajuste respecto de las habilidades aprendidas por el trabajador y la dificultad de establecer en el mercado empresarial.

El mercado laboral se caracteriza por ser “limitado”, “desigual”, “diverso”, “con inmensas oportunidades”, “muy saturado”, abogado con calificaciones que, muchas veces, no utilizan un valor tan alto como deberían:

“Como dije anteriormente, lo cual es muy subjetivo... que depende mucho del curso”;

“No es realmente un elemento facilitador de inserción en el mercado laboral, porque hay cursos de formación y bootcamps de código, lo que hace que sea mucho más fácil realizar las tareas que ahora desempeño...”

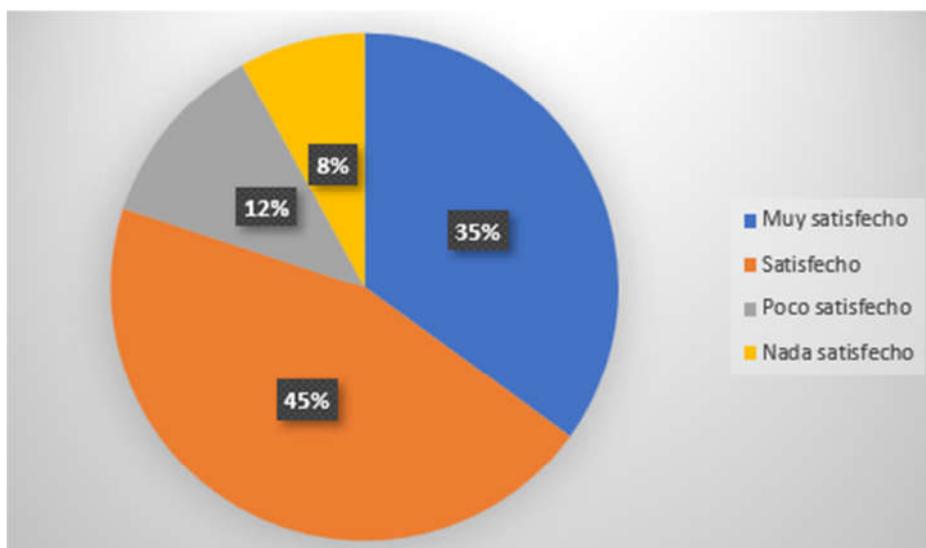
En cuanto a la caracterización del mercado laboral, es fundamental destacar que actualmente Argentina es uno de los países en los que más empleo tecnológico ha crecido y se muestra una falta de “talento tecnológico”, en el que no hay trabajadores suficientes para las tareas a realizar. Esta necesidad de mano de obra resultó en las entrevistas, a quienes estuvieron vinculados a áreas tecnológicas durante la carrera de Contador Público adoptando elogios para el mercado laboral. Sin embargo, algunos de los jóvenes que no tienen calificaciones relacionadas con el área de estudio identificada anteriormente, hubo algunas deficiencias dentro de la misma, alentado por la desregulación de la ley de la oferta y la demanda. Una de las diferencias en dichas preguntas se vio claramente identificada entre los estudiantes de la universidad pública y los estudiantes de la universidad privada, mientras que los primeros sostenían que el plan de estudio era anticuado y no incorporaba las mejoras tecnológicas, los segundos remarcaban la calidad de los docentes y planes de estudios actualizados que mostraban una vivencia clara y muy similar a la real que encontraron al salir al mundo laboral. Resultando menos “chocante” esa transición de la universidad al mercado laboral.

6.2.1.3. Satisfacción profesional

Los entrevistados demostraron sentimiento de satisfacción con respecto a la carrera elegida. No sintiendo que han estudiado tantos años una carrera y que al momento de insertarse en el mercado laboral no era lo que esperaban.

Como se destaca, en el siguiente gráfico:

Ilustración 8 Nivel de satisfacción de la carrera elegida



Fuente: Elaboración propia

El porcentaje (12%) de los entrevistados confirmaron que no estaban "muy satisfechos" con la elección del curso, "satisfecho" (45%) y "muy satisfecho" (35%). Sin embargo, 2 de los entrevistados no estaban conformes con la carrera ya que informaron que esperaban incorporar otros conocimientos a lo largo de la carrera elegida.

Profundizando en algunos puntos respecto a los sentimientos de satisfacción o no sobre la profesión elegida, se pidió que justificaran su respuesta. Se puede ver que algunos "disfrutaron" el curso durante su asistencia debido a los conocimientos adquiridos en materias curriculares y/o a través del trabajo en el área.

Porque me gusta la zona.

Trabajo en mi campo y me gusta mucho.

Satisfecho. Hay mucho mercado laboral, conseguí trabajo antes de finalizar la universidad.

Como se ve en uno de los casos, inicialmente no le gustó el curso, pero a medida que fue adquiriendo más conocimientos, fueron descubriendo diferentes áreas de aplicación y que la carrera elegida no era meramente para realizar una única actividad como fue su creencia en un principio. En sus palabras:

“Eso es lo que me pasó a mí, no me gustó el curso hasta el cuarto periodo y luego me acabó gustando. Y esto prueba que tenemos que ser persistentes”.

Al complementar su discurso afirmó que:

“aporta grandes beneficios para el trabajo y también para nuestro día a día, conocimiento que es muy utilizado para nosotros y para la familia”.

Algunos demuestran satisfacción con la profesión en base a sujetos estudiados, pero afirma no tener experiencia en el área:

“Durante el curso me sentí que era lo que buscaba saber, sin embargo, todavía no tengo experiencia en la industria, así que, mi satisfacción es con el aprendizaje, en la práctica todavía no sé cómo será”.

La satisfacción académica se compara con la satisfacción con la vida en general. Para Hurtado-Palomino, et al. (2022), la satisfacción con la vida académica se relaciona positivamente con la decisión de estudiar la carrera, con sentido de identidad, con orientación laboral e ingresos académicos.

Vergara-Morales et al (2018) abordan etapas en la relación entre el estudiante, la elección y el curso. En el primero aparece el entusiasmo por haber aprobado el examen de acceso y la perspectiva de entrenamiento académico; la segunda fase está relacionada con la decepción con respecto al curso elegido, institución que ofrece dicho curso, con el docente y la forma de aprendizaje que genera preocupación sobre la elección profesional.

En el tercero, el académico muestra su mayor interés en el curso, compromiso e implicación con las actividades académicas. La cuarta etapa se acerca al final del curso y emergen las expectativas de rendimiento profesional en el mercado laboral.

En las siguientes afirmaciones, la presencia de las fases descritas por los autores especialmente la segunda fase cuando aparecen informes sobre el docente; El tercero, informes sobre interés, participación y compromiso en actividades académicas; y el cuarto, preocupaciones sobre el momento de entrada al mercado laboral.

Sobre la satisfacción profesional, la presencia del docente al contribuir o no a la continuidad en los estudios, ya sea para motivar o no a los estudiantes, especialmente a aquellos que son más difíciles.

Tuve algunos contratiempos, tuve algunos profesores que me desanimaron de hacer lo que hacía y me dicen: “¿qué haces aquí?” Entonces, hubo uno que otro profesor que destaca. “¡No desista! ¡Continúa! tarde o temprano te será útil, algo te servirá ahí fuera”.

Respecto a la participación de los estudiantes en las actividades académicas, Llanes et al (2021) afirma que dicha implicación permite al estudiante construir su identidad con el curso, lo que comúnmente genera satisfacción con el curso elegido.

Para profundizar las discusiones, en el eje de satisfacción profesional, se preguntó al grupo si hubo algo que lo decepcionó y si tenía buenas expectativas y acabo siendo lo contrario.

De las respuestas se desprenden algunos informes. Uno de los entrevistados no demostró decepción. El siguiente lamentó no haber estado más involucrado con el curso, como se muestra a continuación:

No me decepcionó en absoluto.

*Tenía cosas que quería hacer y no había tiempo suficiente. (risas)
Ojalá lo hubiera hecho me involucré aún más. Algunas cosas que vi en papel y no pude expresar con palabras.*

La verdad es que pensé que sería más fácil. (risas).

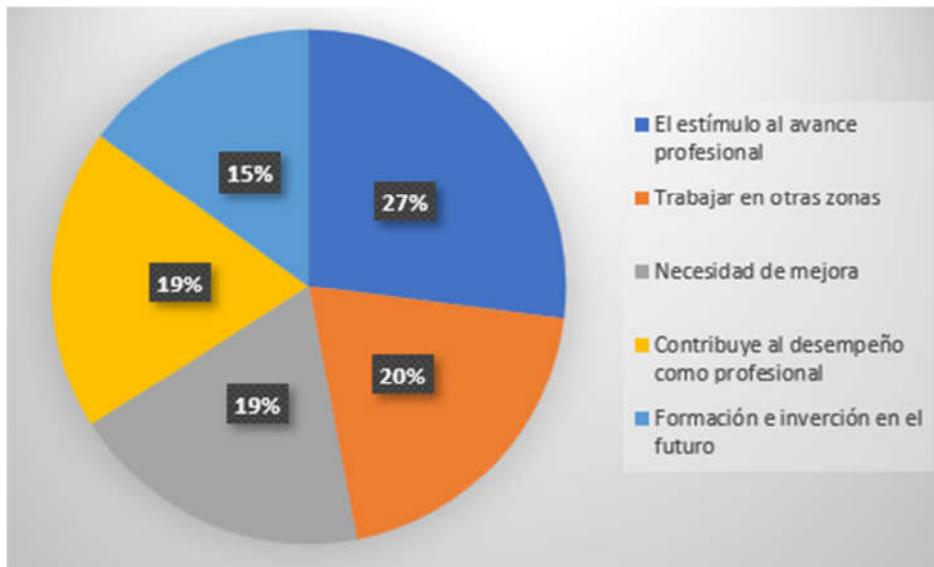
A continuación, la cuestión es si el entrevistado tuvo intención de seguir una carrera en la profesión elegida. Todos participaron respondiendo afirmativamente. Estas son las principales justificaciones:

Tengo la intención de adquirir experiencia en la práctica y mejorar aún más. Si no me adapto, intentaré otro tipo de curso.

Porque me gustó trabajar y me gustó el curso con el tiempo.

Entre las respuestas se puede observar a continuación las razones:

Ilustración 9 Justificación de la carrera



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se muestran algunas respuestas:

Tengo la oportunidad de ascender dentro de la empresa donde trabajo actualmente.

Sí, pero sólo quiero profundizar en otras áreas dentro de unos años, eso marcará la diferencia en esta carrera.

Tengo la intención de especializarme en algún área y abrir mi propio negocio en una sucursal o participar en un concurso.

Si te quedas en la región es en el área de titulación, si te vas es para sacar una titulación con una buena propuesta, en el área de la industria.

Pretendo estudiar un posgrado o más de uno en el área, ampliando así los conocimientos.

Tengo la intención de continuar en la empresa donde trabajo, pero siempre abierto a nuevas oportunidades propuestas en el sector.

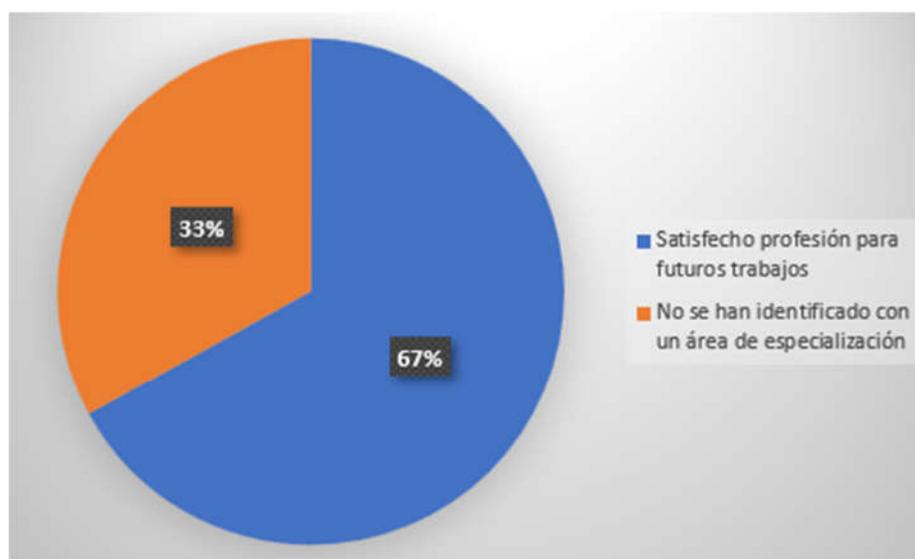
Entre los que respondieron que no tenían intención de seguir una carrera en el campo de formación, se destacan algunas justificaciones como no tener ganas o no cursar el área contable:

Porque no es el área que quiero seguir y porque no me gustó mucho.

No pienso seguir un posgrado en el área contable.

Otro tema que demuestra la satisfacción del grupo es la identificación de los entrevistados con el curso y el área de la profesión para futuros trabajos (67%). Sin embargo, parte del grupo un 33% demuestra que aún no se han identificado con un área de especialización en el área contable, como se muestra a continuación:

Ilustración 10 Satisfacción con el curso



Fuente: Elaboración propia

Entre las respuestas positivas, algunos participantes destacaron las áreas que les gustaría, y, al mismo tiempo, saben que necesitan preparación en todos los ámbitos:

Sé que necesito estar preparado para trabajar en todas las áreas (control de gestión, finanzas, contable. Creo que en finanzas de iré mejor.

En el área contable creo que iré mejor, ya que el sector impositivo de la empresa es muy complicado.

Entre las justificaciones para no identificarse con un área preferida para el desempeño, se menciona la falta de tiempo, como, por ejemplo, el siguiente entrevistado:

“Falta de tiempo: poco conocimiento de lo que podría actuar, firmar, etc....)”.

O simplemente no quiere seguir en la zona, como lo demuestra a continuación:

“Bueno, no pienso seguir en esta zona,” me gustaría mudarme a una ciudad más grande

Entre la satisfacción con la elección de carrera, la universidad, la carga de trabajo, horario paralelo, conferencias y otras actividades, así como cursos de posgrado.

Creo que es interesante, la carga de trabajo adicional que se puede obtener, al graduarse de la universidad, la carga de trabajo es muy grande.

Es una educación de calidad, algunos profesores son muy buenos, se requiere de profesores que tengan mucha experiencia, una gran cantidad de conocimientos. Y eso completa nuestra formación.

Formación paralela, con conferencias y otras actividades. Y ofrece la continuando con la maestría.

De esta manera, los académicos expresan su creencia de que desde la carrera de pregrado hay perspectivas de “futuro”.

“Aquí puedes empezar y tener futuro, empiezas con la graduación y continúas”.

En este conjunto se vuelve a observar la influencia de la familia y sus experiencias vividas, cuya presencia se relaciona con la valoración del curso.

“Ya veo el aprecio de la universidad también por parte de la familia. Lo veo por mi hermana, que ya tiene un título y un posgrado, que lo está haciendo muy bien”.

El futuro está en la carrera de pregrado:

“Porque si no, para tener futuro, no lo hay”.

En este grupo, parte del proceso de satisfacción con el curso elegido es el apoyo de sus colegas. Este apoyo se convierte en un elemento para la continuidad laboral:

“Hay amistad que hacemos con nuestros compañeros durante el curso. Con el apoyo de colegas para seguir estudiando, trabajando juntos”.

Las características individuales impregnan el gusto del área en correlación con experiencias previas en esta área.

Siempre he trabajado en el área contable, y me gustaba el área, y luego vine a realizar un posgrado y seguir trabajando en el área. Y no me arrepiento de haberlo realizado.

Es una zona que me gusta. Ya tuve experiencia en el área y me gustó, y vine a realizar el posgrado para continuar en el área.

Sin embargo, como nada es perfecto, los sentimientos de poco aprecio se recuerdan en la región de la universidad y curso. En las declaraciones los temas que destacan son en cuanto al diploma de procedencia de la región y la relación de marketing entre la oferta de profesionales y demanda del sector, para absorber a estos profesionales en el mercado laboral.

En particular, se deja claro que la mayor oferta de profesionales cualificados es ‘tira hacia abajo’ los salarios en el sector y en la región en particular.

Sólo que aquí en la región no se valora tanto, así como alguien que sale de aquí con un diploma y se va al extranjero, a otra región.

Aquí no lo veo así: estás aquí en la ciudad, 15 egresados, hay un egresado más, prácticamente nada para la región.

En relación a la satisfacción respecto del área de actividad, las confirmaciones surgen de las respuestas recogidas en el grupo. Hay informes de que el curso sorprende, despierta satisfacción y afinidad con la zona. Sin embargo, existe inseguridad en cuanto a la inserción en el mercado laboral. Los sentimientos se evidencian en los discursos de los académicos:

A pesar de elegir el curso teniendo en cuenta la transferencia de curso, sorprendido. ¡Si hubiera cambiado, no habría funcionado! creo que terminaría volviendo para seguir el posgrado en relación a los impuestos.

Como todavía no ha habido un contacto significativo con el sector, existe este déficit.

Me identifico mucho con el posgrado en impuestos que estoy haciendo.

Por ahora me siento satisfecho con los conocimientos obtenidos. Espero que después de graduarme de mi posgrado también pueda estar satisfecho en mi vida profesional.

Continuando con las entrevistas, el grupo demuestra unanimidad en la realización de posgrados, con la creencia de que al finalizarlo habrá un debido retorno económico, en identificación con el área de elección y deseo de trabajar en el área de formación académica. En sus informes afirman:

“Me identifico con el posgrado en impuestos que estoy haciendo”.

“Tengo la intención de trabajar de forma autónoma y solamente para la liquidación de impuestos”.

El informe aborda la afinidad con la valoración monetaria de la profesión en el mercado laboral. Se justifica su intención de trabajar en el área en función de sus necesidades:

“Además de que el salario es bueno, es un área que me gusta y debido a la cercanía de donde vivo”.

En el grupo, para profundizar las discusiones sobre el tema, se formularon preguntas sobre la identificación con el curso, si el curso está relacionado con la identificación con un área de especialización y si se pretende seguir en su actividad laboral. Entre las respuestas se destacan los sentimientos individuales.

Me identifico con el área financiera ya que trabajo hace tiempo en dicha área y es lo que más me gusta.

6.2.2. Contexto Político y Legal

El papel de los vínculos contractuales temporales dentro del mercado de trabajo se constituye por los jóvenes entrevistados como ventajoso en un sentido temporal, es

decir, consideran beneficioso experimentar una determinada posición profesional, en desacuerdo con la idea de hacer carrera con este tipo de contratos:

“En cierto modo, los contratos de duración determinada, por ejemplo, son positivo porque ayuda a una persona a tener una perspectiva, si quiere continuar ese trabajo para el año... tienes una perspectiva del tiempo en la que puedes organizarte para buscar otro”

“No se beneficia en absoluto de esto, existe una enorme inseguridad personal de que en el futuro no sabes que hacer, porque a final de mes te pueden decir que no te renuevan y volverás al punto de partida”.

En cuanto a las medidas de calificación juvenil, conocidas por los entrevistados, siempre se dio como ejemplo la medida de prácticas profesionales, en la que 3 de cada 10 de los entrevistados se benefició de esto.

Está comprobado que ha habido un aumento de las relaciones laborales más frágiles, definidas como temporal, en el que los principales trabajadores son jóvenes, constituyendo cada vez más un mercado laboral dual, dividido entre trabajadores con relaciones laborales estables y en los que se reconocen un conjunto de derechos y por el otro, trabajadores precarios con pocos o nulos derechos laborales, lo que se convierte en esencial aumentar su protección social, así como ampliar las medidas de cualificaciones para los trabajadores jóvenes, evitando que caigan en contratos precarios, causado por la falta de experiencia en el mercado laboral.

6.2.3. Representación de la precariedad

La representación de la precariedad y su autoconcepto implica comprender la definición de la palabra, y los elementos que la constituyen, tales como empleo, como los contratos temporales involuntarios o a tiempo parcial, la remuneración, uso de banco de horas, escasa protección laboral, incumplimiento de términos del contrato relativos a los derechos del trabajador, así como la valoración de la propiedad y capacidad de llegar a fin de mes y/o dificultad para realizar proyectos de vida o formular planes de mediano y largo plazo en el contexto del mercado laboral, para poder analizar adecuadamente el contexto personal en el mercado laboral argentino.

Sobre el autoconcepto de precariedad, a pesar del contrato de prestación de servicios, 2 de cada 10 de los entrevistados que la padecen no se consideran a sí mismos, informando que:

“¿Me siento precario? Sí tal vez, no del todo, porque siento que me traten bien en el trabajo y tengo mi título y siempre me han respetado por el curso que tomé.... creo que es porque no tengo tantos derechos y tantas prebendas porque soy trabajador independiente, pero no lo creo”

“No siento que sea precario en términos de remuneración, pero siento que como soy el único que trabaja en mi oficina, que tengo más trabajo del que puedo manejar”

Por otro lado, se reconoce que los contratos de duración determinada son de duración determinada y que los contratos de duración indefinida deben adoptarse con mayor frecuencia para proteger al trabajador:

“Sí, en términos de contrato, creo que los contratos de duración determinada no benefician a nadie, no podemos comprometernos sin nada, para tener casas... nada porque no sabemos si al cabo de 6 meses nos fuimos a trabajar y no tenemos nada que hacer, siempre somos inseguros, entonces creo que es precario”

“En términos de seguridad laboral, no, no me siento trabajador precario porque tengo seguro de trabajo, a pesar de ser obligatorio...También siento que en materia de beneficios sociales no los tengo porque no puedo pedir préstamo al banco, ningún banco me da un préstamo porque no tengo un contrato fijo y si necesito comprar algo en una tienda a crédito tampoco me dan ese crédito, no tengo un tipo de contrato que lo permita”.

6.2.3.1. Consecuencias de la precariedad

Se considera unánime que hay secuelas físicas y psicológicas para el trabajador precario y que estos son difíciles de resolver, en la medida en que, si no hay cambio, se encontrarán en desventaja en comparación con aquellos que tienen un contrato efectivo. La opinión de los entrevistados se relaciona con el trabajo precario como un impedimento para obtener un préstamo.

La opinión de los entrevistados se relaciona con el trabajo precario como impedimento para obtener un préstamo:

“te impide tener una línea de crédito y en términos monetarios termina no siendo recompensado como debería, haciendo que se sientan desmotivados y más cansados”;

en el que enfermedades como el estrés y la ansiedad “porque psicológicamente estoy estresado, nervioso por el futuro y físicamente también, la ansiedad se vuelve física y no tengo hambre ni sueño, porque solo puedo pensar en el trabajo”,

además de considerar un obstáculo para la construcción de una familia “y mientras eso no pase, mientras no tenga esa estabilidad económica, a nivel familiar todo es para después... y hasta me estreso un poco más por eso se atrasa todo”.

6.2.4. Vivencia en relación con el trabajo

Se observa claramente en las entrevistas que la experiencia de estos jóvenes con relación con el trabajo aparece como un momento de construcción que muchas veces trae referencia a la posibilidad de implementar sus futuros planes de trabajo.

Como se ha discutido, la condición juvenil en sí se caracteriza por esta experiencia en el presente de una preocupación por el futuro profesional y la construcción de la identidad ocupacional o laboral. Esta referencia se puede ver en el discurso de estas jóvenes y una de ellas parece tener muy claros todos los escalones que ha subido y los que aún le faltan por subir para logra su objetivo:

Estoy trabajando, estudiando para poder tener algo mejor en el futuro.

Voy a ser profesional independiente. Ya comencé y desde el principio en esto estoy trabajo. Entonces esta será mi primera experiencia.

Estudios, trabajo para mantenerme trabajo voluntario como forma de adquirir experiencia y las prácticas en sí mismas representan esta construcción actual de identidad ocupacional y es también una forma de experimentar como trabajadores.

En la mayoría de sus declaraciones, permite observar de quienes están insertos en el trabajo en el presente demuestra que muchas veces se configura como una actividad temporal, transitorio o un paso para llegar a ese trabajo que les espera.

Ahora estoy en un comercio, pero no tengo intención de quedarme allí. Yo pretendo realmente entrar al área técnica o ser asistente administrativo o tener mi propia oficina... si puedo aprobar la universidad y quiero trabajar de eso en el futuro.

Sin embargo, en ocasiones esta inserción se produce en empleos precarios, como, generalmente, son las oportunidades que se les presentan y las que se presentan como el camino para proporcionar bases para la construcción de esta futura realidad laboral que se acerque a lo que quieren para ellos mismos. Y, en este sentido, esta actividad se puede vivir negativamente, como algo que no trae plenitud.

En la profesión que hago, no lo veo como un trabajo. Es como... algo que no quiero que sea así, no importa cuanto sea un trabajo, pero no lo veo como trabajo. Porque cansa, es agotador, la falta de horarios, entonces ya dependes de los demás, de tu propia suerte.

Lo que se observa, sin embargo, en la literatura y las investigaciones sobre estas inserciones de empleos tempranos o precarios es difícil para que estos jóvenes salgan de este contexto laboral, cuando se vive en una realidad de competencia extrema y terminan permaneciendo en estas actividades porque no obtienen mejores oportunidades.

A menudo ya no pueden dejar estos trabajos, porque dependen de la remuneración obtenida a través de ellos y, por tanto, se vuelve más difícil renunciar a este lugar, es decir, arriesgar lo que han logrado para probar nuevas posibilidades en el mercado.

A pesar de la tendencia a permanecer en estas actividades en las que ingresaron identificadas tempranamente por la investigación, impregnaban constantemente el discurso de los jóvenes en cuestión de la importancia de trabajar en actividades que les proporcionen placer.

Esta es una experiencia muy significativa intentar siempre hacer lo que les gusta, sea cual sea el significado que se le atribuya del trabajo y luego afirman que creen que obtendrán algo mejor y que deberían luchar por ello.

Una de las jóvenes afirma que está en su trabajo actual gracias al dinero que gana, pero que esto por sí solo no la satisface, necesita algo más para realmente estar bien con lo que está haciendo y dice que experimentó esto en su antiguo trabajo:

Yo estaba como: esto no es lo que quiero para mí. Quiero trabajar para mí o trabajar para una persona más humana en un sector donde trabajo por placer, con algo que me gusta y no sólo por dinero. [...] Entonces para mí fue más placentero y rentable, trabajar ser rígido, aprender que hoy cuando trabajo en un lugar rígido, pero no aprendo nada, la gente no te entiende, ya está cambiado de esta manera.

Es interesante notar, en el discurso de esta joven, cómo se descubrió a sí misma e identificándose con lo que hizo a lo largo de sus incursiones en el mundo laboral. Demuestra poder hacer lo que le gusta y esto aporta una experiencia de autorrealización y autoafirmación respecto a su identidad como trabajador.

Esta actitud de buscar realizar una actividad laboral que disfruten y que te aporte placer es muy característico de los jóvenes. Este pensamiento está en línea con autores como Acosta, (2016) y Alves, (2017) que traen como factor llamativo de la condición de ser jóvenes esta búsqueda del placer, de divertirse con lo que hacen, dentro de una búsqueda mayor de dirección de disfrutar la vida.

Lo que se observa en la entrevista con este otro joven es diferente. Él está trabajando en lo que le gusta, sin embargo, funciona de una manera definida por él a lo largo de su entrevista y en fragmentos como algo negativo, no es gratificante, ya que la remuneración es baja y fluctuante, es agotador y no se siente reconocido.

Esto le hace querer buscar otro trabajo, pero siempre con el objetivo de no dejar de trabajar en lo que le gusta:

Es un deseo muy grande que tengo porque tengo la intención al menos de esta manera, ya que estoy trabajando los fines de semana, para trabajar de lunes a viernes.

Por lo tanto, es importante señalar que no basta con que la actividad laboral desarrollada traiga consigo placer, pero puede combinarlo con otros factores como una buena remuneración, en el caso específicamente mencionado por este entrevistado, o como reconocimiento y buenas condiciones laborales.

Es importante reconocer que ingresar a la fuerza laboral como un recién graduado conlleva expectativas, desafíos y oportunidades. Esta experiencia puede variar y ser compleja dependiendo de una serie de factores, incluido su campo de estudio, el lugar donde vive, su situación financiera y sus objetivos personales.

Para muchos recién graduados, la transición de la escuela al mundo laboral es un momento de grandes expectativas. Esperan que dedicar tanto tiempo y dinero a su educación les dé recompensas y oportunidades de empleo satisfactorias. Sin embargo, con frecuencia se topan con problemas como resultado de la intensa competencia en el mercado laboral y posibles lagunas en su experiencia laboral previa relevante.

Otro contenido significativo que aparece en la experiencia de estos sujetos en relación con el trabajo es la cuestión de su condición social que emerge como un factor influyente en sus procesos de inserción laboral.

El acceso a la universidad, por ejemplo, fue uno de los contenidos planteados como punto en el que se encuentran en una situación de desventaja por su condición social. Se sabe que la competencia en las universidades públicas es enorme y sus vacantes generalmente son completadas por aquellos que pueden pagar una escuela preparatoria privada. Y, aunque hay un gran número de universidades privadas, su acceso es bastante caro para una gran porción de la población.

La capacidad de los recién graduados para encontrar empleo se ve significativamente afectada por el entorno social. El término "contexto social" se refiere a los entornos políticos, sociales y culturales en los que se encuentran los graduados y que tienen un efecto en su búsqueda de empleo. El contexto social puede tener diversos efectos sobre la capacidad de los recién graduados para encontrar empleo (Guerra Pallqui et al. 2023).

- Situación económica: La economía de un país o región tiene un impacto directo en la demanda de trabajadores. Cuando la economía está en dificultades, las opciones de empleo suelen ser más escasas, lo que dificulta que los recién graduados encuentren trabajo. Por otro lado, lo más probable es que haya más oportunidades para los graduados durante épocas de expansión económica porque probablemente habrá más demanda de empleo.

- La desigualdad económica puede tener un impacto en la capacidad de una sociedad para encontrar empleo. Los recién graduados pueden verse afectados desproporcionadamente por la falta de oportunidades de empleo en áreas con altos niveles de desigualdad porque tienen menos recursos para reubicarse o buscar empleo en otras áreas.
- Políticas gubernamentales: Las políticas del gobierno también son extremadamente importantes. Los incentivos fiscales, los programas de capacitación y empleo y las leyes laborales pueden tener un impacto en los empleos disponibles y las condiciones laborales. Las políticas que promueven la creación de empleo y la protección de los trabajadores suelen ayudar a los recién graduados.
- Redes de contactos: El contexto social influye también en las redes de contactos de los recién titulados. Las personas de culturas que valoran las conexiones y las relaciones pueden tener una ventaja sobre otras cuando se trata de encontrar trabajo porque la obtención de un trabajo frecuentemente depende de conexiones personales y profesionales.
- Educación y formación: La empleabilidad de los graduados puede verse influida por el sistema de educación y formación del país. Los recién graduados tienen más posibilidades de encontrar empleo gracias a un excelente sistema educativo y programas de formación pertinentes.
- Entorno empresarial: El entorno empresarial local es crucial. La disponibilidad de empleos en sectores específicos puede verse afectada por el dominio de la industria en algunas regiones. La cultura empresarial también puede tener un impacto en el valor que se otorga a factores como la experiencia laboral o la innovación en la contratación.
- La disponibilidad de empleos para grupos específicos de recién graduados puede verse afectada por la diversidad y la inclusión. Debido a que allí es más probable que se valoren diversos puntos de vista y experiencias, podría ser ventajoso para algunos graduados vivir en comunidades con altos niveles de diversidad.

- La velocidad a la que una sociedad adopta las nuevas tecnologías y tendencias digitales tiene un efecto en la empleabilidad de los recién graduados. La adaptabilidad tecnológica y la alfabetización digital son habilidades cada vez más importantes en el mercado laboral actual.

Por consiguiente, la búsqueda de empleo de un recién graduado depende en gran medida del entorno social. Los recién graduados deben ser conscientes de cómo les afecta su entorno porque puede hacer que facilitarles la búsqueda de trabajo o dificultarles la tarea. Este entorno incluye factores económicos, políticos y culturales. La educación, la formación adicional y la creación de redes profesionales siguen siendo cruciales para mejorar las perspectivas de empleo en cualquier entorno social.

Según los entrevistados informaron que:

Me siento pequeño ante esto, esta dificultad. Porque hoy en día es muy fácil ingresar a la universidad, pero de forma privada. Pero en el caso del estado, no es así.

Eso es lo que buscan los jóvenes de hoy en día. Realizar el examen de ingreso para tomar un curso de educación superior, para tener un nivel superior, y esto es difícil para aquellos que no pueden pagar.

También trajeron el contenido de la necesidad de supervivencia que era dicho como algo muy presente en la realidad en la que se encuentran. Esta necesidad de mantenerse desde temprana edad e ingresar al trabajo que se presenta como una oportunidad para garantizar un ingreso a menudo se experimenta como una imposición del medio ambiente, que aparece como algo que no es el resultado de una elección, sino que hay que hacerlo. Esto es lo que dijo esta joven:

También porque después de la muerte de mi padre, la situación empeoró aún más. Quien realmente cuidó mi casa [...] Ocupé su lugar, a pesar de tener a mi madre [...] siendo difícil porque hay mucha gente así que depende de ti. [...]Lo intenté con ayuda de mi madre, porque ella también trabaja, pero la mayor responsabilidad es mía.

Aquí, remitiéndose al pensamiento de Albert et al. (2018), donde se remonta que el trabajo es visto como una necesidad y una de las pocas condiciones de movilidad

social para aquellos que provienen de familias de bajos ingresos. Aun usando su discurso, se puede ver que se sienten en desventaja en competencia, ya sea por una plaza en la universidad o en el mercado.

La situación de trabajar a tiempo completo y estudiar con el objetivo de una mejor inserción termina siendo injusto para quienes logran posponer esta inserción para dedicarse exclusivamente a la capacitación.

También se ha observado en el resumen de resultados de entrevistas con empresarios y reclutadores de personal de la ciudad de San Francisco las diferencias entre la universidad pública y la privada como se observa a continuación:

Los 10 entrevistados coincidieron en la importancia de tener un polo educativo en la ciudad, no sólo para crecimiento de la ciudad, sino también por el capital humano capacitado que se tiene para la ciudad de San Francisco y la zona aledañas.

Pudiendo observar que los entrevistados notan una diferencia entre la universidad pública y privada, marcando principalmente como se desenvuelven desde el primer día como profesionales los egresados de UCES (privada) en contraposición con los egresados de la universidad pública, analizando hipotéticamente el caso que necesitan cubrir un puesto en una empresa y para el mismo tienen dos postulaciones, un egresado de cada universidad (pública y privada) obtendrá el puesto el egresado de UCES (privada) sin dejar ninguna duda al respecto, siendo esta afirmación casi unánime entre los entrevistados (9 de 10).

Otras de las cuestiones que plantean que, así como es importante el polo educativo también sería importante que haya más inserción para esos egresados en ese primer contacto con el mundo laboral dado que muchas veces se los encuentra empleados de empresas o estudios haciendo tareas que podría llevar adelante un administrativo sin la preparación del contador, marcando este punto una relación con la apreciación obtenida por los jóvenes profesionales en donde marcan que hay puestos en los que se siente sobrecalificados para realizar la tarea solicitada, pero por no encontrar otro empleo acorde a sus expectativas deciden tomar ese puesto.

También existe el problema de la forma de trabajo a tiempo completo, característico de la condición adulta y que es considerado por ellos (los jóvenes) una necesidad al

salir al mercado laboral, termina haciendo que la formación y el aprendizaje recibido en la carrera de grado sea insuficiente para estar posicionados en su puesto ideal.

Creemos que es en este sentido que algunos autores defienden el aplazamiento de la inserción de estos individuos y otros apoyan las inserciones adaptadas específicamente para jóvenes, es decir, a tiempo parcial y de forma de capacitación y acompañamiento hacia la contratación definitiva o concreción de ocupación del puesto ideal.

Es importante reforzar que este trabajo ideal que los jóvenes profesionales buscan, primeramente formará parte de su experiencia como recién graduados, siendo este primer empleo la transición entre la universidad y el mercado laboral, los jóvenes de hoy buscan inmediatez y no es algo que se vivencie en el mercado laboral como han marcado 7 de cada 10 de los reclutadores entrevistados.

Lo ven como algo que quieren para ellos mismos, pero dependiendo de cómo se caracteriza, a veces puede ser experimentado como una realidad que socava los propios sentimientos de vivir en la juventud. Se puede decir una vez más que están buscando un trabajo que se pueda combinar con la necesidad de disfrutar la vida, de hacer algo que les dé placer, ya que esta es la forma en que experimentan su propia juventud. Para lograr el trabajo que desean, enfrentan algunas dificultades que se refieren, principalmente, a la falta de experiencia, propia de los jóvenes, y fuerte competencia en el mercado.

Es interesante notar que la cuestión de la importancia de tener experiencia apareció como un contenido muy fuerte y mucho más presente en las entrevistas realizadas. Se cree que en ese momento todavía se veían en condiciones de no tener experiencia o muy poca, y la necesidad de adquirirla era muy clara entre ellos.

La experiencia fue considerada la única posibilidad de encontrar un lugar en el mercado laboral. Y puesto en contradicción, como se les exigía, cada vez que buscaban la primera oportunidad laboral, que tengan experiencia, pero ¿cómo van a tenerla si no tuvieron la primera oportunidad? Y lo más complicado fue que esta experiencia tuvo que quedar registrada en la billetera, según ellos. Es decir, adquirir experiencia en empleos para los cuales estaban sobrecalificados, y con un salario no acorde a las tareas realizadas, pero buscando esa experiencia tan necesaria para

conseguir un mejor empleo, acercándose al empleo ideal por cada uno diseñado e imaginado.

La solución encontrada para superar esta falta de experiencia fue realizar tantos cursos como sea posible, es decir, tener una formación polivalente para que pudieran aprovechar cualquier oportunidad que se presentara para tener la primera experiencia.

Una de las jóvenes entrevistadas en el segundo momento planteó este contenido de la importancia de la experiencia, principalmente como un factor que dificulta su inserción laboral. Ella trae a lo largo de su entrevista la experiencia de un sentimiento de cierta forma de incompetencia o incapacidad para satisfacer las demandas del mercado y disminución de las expectativas sobre sus posibilidades.

El mercado se aprovecha de esta vulnerabilidad de los jóvenes y es en este sentido que la necesidad de experiencia y una primera oportunidad que dice que son uno de los objetivos más fácilmente alcanzados por la inseguridad laboral. Terminan participando en actividades que no les aportan ninguna satisfacción personal.

Se pudo comprobar que el contenido del concurso como uno de los principales dificultades vividas por ellos aparecen mucho más en las entrevistas realizadas. Se cree que, como algunos ya han trabajado, ya han hecho algunos cursos y se sienten más preparados en términos de experiencia, la competencia que tienen emerge más fácilmente al afrontar para ganarse un lugar en el mercado. Este es un hecho concreto del mundo actual de trabajo: hay un gran contingente de personas para pocas oportunidades.

Esto termina incluso, deconstruir un poco el discurso que, teniendo muchos rumbos e incluso experiencia, si se ha asegurado un lugar en el mercado. Uno de los entrevistados dice que la gran cantidad de personas que quieren la inserción en su industria es el factor que le impide seguir creciendo.

La solución para intentar superar esta competencia sigue estando en la especialización y formación a través de diversos cursos; hay un sentimiento de confianza en esa formación que les garantizará una mejor posición en el mercado, como dice una de las jóvenes:

La competencia es difícil, los jóvenes tienen que tener mucho entrenamiento para poder entrar al mercado laboral hay que tomar un curso directo, estudiar muy bien para que no sufras, ni te humillen al entrar al mercado laboral...

Otro entrevistado, además de resaltar que hay mucha gente para poco espacio en el mercado, dice que hay mucha gente bien calificada, que en teoría tendría su espacio garantizado y que, aun así, no logran encajar. Es decir, se trata de un tema de discurso sobre “estar preparado” que, tiende a ser falaz, ya que, aunque se tenga la experiencia o titulación requerida, no hay garantía de plaza en el mercado.

Esta exigencia de preparación y especialización, a menudo transmitida por los medios de comunicación, acaba ocultando o camuflando las dificultades reales, que también son estructurales del proceso de inserción laboral. Se remite a lo que señala Luz (2015) quien dice que estas dificultades surgen de un problema matemático: mucha gente para pocas vacantes.

Hoy en día es complicado porque mucha gente también busca esta área, no solo yo, sino todos los que se graduaron también hoy en día estamos buscando trabajo precisamente en esta área.

Esto la deja un tanto desilusionada con las posibilidades del mercado. Ella dice que no está de acuerdo con este requisito para miles de cursos, diciendo que no necesariamente garantizan la inserción.

He aquí una crítica a esta demanda de formación del mercado. Existe una confusión entre formación específica para una actividad y nivel educativo. La sensación que se tiene es que se ha dejado un parámetro cualitativo, es decir, una formación dirigida a un puesto de trabajo –formación– a un nivel cuantitativo: “cuanto más mejor”, no independientemente del objetivo de esta formación.

Se sabe que no todas las actividades laborales requieren curso universitario a realizar, por ejemplo. Pero, aun así, dentro de la lógica de cantidad del mercado interesado en personas polivalentes, el nivel de educación indica superioridad, ya que son los que tienen más conocimientos.

Se refuerza la idea de acumulación de habilidades con un significado en sí mismas. Acumulación por acumular. También es interesante señalar que se nota entre estos jóvenes una queja de que existe una disociación entre escuela y trabajo.

Hoy lo que vemos son instituciones que preparan a los estudiantes para aprobar el examen de ingreso e ingresar a un curso universitario. Los CV escolares rezagados no preparan a los estudiantes para ingresar al mercado, ya que esto requiere habilidades que no se desarrollan en la escuela y terminan buscándose en otros espacios.

De ahí que los jóvenes se embarquen en la búsqueda de la acumulación interminable de cursos durante al menos un tiempo para aumentar su empleabilidad.

No estamos de acuerdo con esta dirección para el examen de ingreso o incluso creemos que la escuela debe asumir el rol de preparar a los estudiantes para ingresar al mercado de trabajo. La educación está más allá de los objetivos del mercado, o al menos debería ser. No estamos aquí negando el papel de socialización laboral que proporciona la escuela, pero llamando la atención para que la propia escuela no pierda su papel de actor social y visión global de los temas y es cooptada por la lógica del marketing.

Finalmente, otro contenido muy significativo, que sienta las bases para entender esta experiencia del proceso de inserción laboral de los jóvenes, se trata de un sentimiento de culpa por no entrar en el mercado laboral. Las dificultades existentes en el contexto social son dejadas de lado y terminan buscando sólo en sí mismos las razones del fracaso.

No se está de acuerdo en que asuman una postura victimista ante las dificultades encontradas y no se responsabilizan de sus elecciones, sino también puede ser consciente de que existen factores sociales que agravan las dificultades de este proceso de toma de decisiones e inserción.

Si bien durante las entrevistas señalaron factores en su contexto que dificultan el proceso de inserción, se encuentran afirmaciones que sostienen que hay espacios suficientes en el mercado y lo que falta es personal cualificado:

Hoy en día hay mucho trabajo, pero hay poca gente cualificada.

Entonces hay mucho trabajo. Pienso esto. Creo que hay muchas oportunidades laborales. Lo que falta es gente capacitada, hay gente que no está cualificada para el trabajo. [...] Creo que estoy calificado.

Creo que mi dificultad es simplemente salir a la calle, voy a la búsqueda.

Se pudo observar que, así como la literatura discutida a lo largo de los capítulos anteriores, esta experiencia en relación con el trabajo y, más concretamente, el proceso de inserción laboral de los jóvenes está marcado por un carácter de experimentación y construcción de la identidad del trabajador, que intenta combinarse con la necesidad de aprovechar la vida, llena de expectativas respecto a un futuro laboral que se acerque a sus deseos, pero que no deja de entrar en contacto y dejarse influenciar directamente por las dificultades y limitaciones que el contexto muchas veces impone.

Es importante dejar claro que todo lo que se ha discutido hasta ahora y que se continúa discutiendo es parte de la experiencia de estos sujetos, pero se decidió dividir los contenidos de forma didáctica para aclarar la organización de los datos al lector.

Se pasa ahora a una discusión más específicamente sobre las trayectorias de inserción y los planes que estos jóvenes están conspirando en el presente.

6.2.5. Trayectorias de inserción

Al observar tanto la bibliografía que aborda el proceso de inserción laboral, además de las historias de los jóvenes con los que se tuvo contacto, se pudo ver que el primer intento de acceder a una actividad laboral se realizó en el mercado del trabajo formal.

Al menos eso es a lo que se refieren, en el nivel del discurso, como la primera opción que han probado o pretenden probar, aunque ya haya habido una participación laboral previa en otros espacios, como el trabajo doméstico, voluntarios o ayudar a los padres.

Se descubrió que lo que buscan hoy es trabajo en la línea del pleno empleo. Los caminos elegidos por ellos son diversos, pero el fin o el objetivo principal suele estar relacionado con la seguridad, los beneficios y reconocimiento social de la profesión formalizada. Este sería el trabajo que sueñan y que hoy tienen como meta lograrlo en el futuro.

Tengo la intención de unirme a algo donde gane más de lo que gano actualmente.

En línea con lo que se comentó en el análisis de las entrevistas hasta ahora, esta construcción, en el presente, de una identidad trabajadora se basa en el deseo de hacer lo que les gusta, lo que creen que pueden hacer bien, siempre con el objetivo de realizar el trabajo con el que soñaban.

Construyendo un proyecto personal, mayoritariamente a veces a largo plazo, sobre una profesión elegida y en la que pretenden realizarse. Es un intento de combinar placer y trabajo.

Para lograr el trabajo soñado o ideal, siguen el camino que se considera normal para los jóvenes contemporáneos: primero, especializarse y luego estar preparados para ingresar al mercado laboral. Esta especialización que traen en sus discursos es el universitario.

Sólo un nivel medio ya no es suficiente para adquirir un buen lugar. Y luego se enfrentan a otra dificultad: el acceso cada vez más restringido a la Universidad pública. Lo que acaba por desviar la trayectoria hacia otro tipo de especialización que los cursos técnicos.

Se sigue confirmando la idea de que la carrera universitaria es una alternativa prometedora para una buena oportunidad en el mercado laboral, uno de los jóvenes entrevistados que ya trabajaba con lo que le gustaba sintió la necesidad de cambiar, ya que no está logrando mantenerse al día con este trabajo. Y la opción elegida gira en realizar otra carrera, aunque para ello deje de lado lo que siempre ha soñado trabajar.

La trayectoria de estos jóvenes también revela una muy peculiar característica de su propia condición social que se refiere a la búsqueda o consecución de un trabajo (instrumental) para que puedan mantenerse y, principalmente, para que puedan poder permitirse la tan deseada educación, ya que creen que, sin una mejor cualificación y formación, no hay posibilidad de conseguir un trabajo mejor.

Por eso buscan lo que se llama trabajo real, al trabajo posible en el presente. Debido a las dificultades económicas que atraviesan y a la compleja realidad del trabajo actual, buscan trabajo que se puedan realizar en el presente, con la formación que

tienen, para que puedan tener la posibilidad de acercarse a la actividad que siempre soñaron para sí mismos y construyeran su futuro, conscientes de sus posibilidades reales.

Esto implica dos maneras de ver el trabajo: una en el plano real y otra en el plano ideal, que, refuerza la idealización de la actividad laboral como algo que da sentido al sujeto.

A menudo, este trabajo que es posible en el presente está muy lejos de lo que esperan, a veces son precarios o informales o incluso cuando se consideran formales, que no aporta satisfacción. Estos son experimentados como algo temporal, como se puede observar durante el análisis de la categoría de experiencias en relación con el trabajo.

Aunque se tenga que posponer sus sueños y proyectos profesionales, la mayoría de ellos no lo hacen. Dejan de apostar por su futuro profesional. Sin embargo, se observa en uno de los entrevistados que habla de su cambio de planes, luego de intentos frustrados de ingresar al mercado formal, y cómo se está abriendo camino en el mundo laboral ahora de manera informal:

Después de los cursos que tomé, busqué algunas cosas, después de un poco de trabajo, hice algunas entrevistas, pero no funcionó. [...] Entonces las cosas se pusieron difíciles.

Otro aspecto muy interesante que aparece en la trayectoria de inserción laboral de estos jóvenes les preocupa la importancia de realizar prácticas antes de incorporarse al mercado laboral. Proporcionar a los jóvenes una mejor base para tomar decisiones profesionales y ayudaría a la propia inserción laboral, ya que es una buena forma de adquirir experiencia.

Otra pregunta a favor de la pasantía es que mantiene el carácter de aprendizaje y es en el tiempo reductor, adaptándose a las demandas de estudios e incluso de disfrutar de la vida y tener tiempo para divertirse, sintiendo que en la pasantía o práctica profesional, al no ser profesionales todavía, gozan de ese margen de error o esa no obligación por saberlo todo, que si sienten que tienen una vez que poseen el título de grado, no encontrándose más con la categoría de estudiantes, sino llevando adelante la profesión elegida.

Uno de los entrevistados habló de cómo construyó su carrera y se identificó con el área en la que pretendía continuar realizando sus prácticas y formación:

Entonces, ¿qué es importante? En mi opinión, lo importante para los jóvenes es hacer unas prácticas.

Pasantías en un área que él cree que quiere desarrollar:

He realizado prácticas en mi cursada y me ha ayudado a desempeñarse como independiente en el área contable.

Sin embargo, las prácticas no siempre están llenas de puntos positivos. Existen ocasiones que son utilizadas por los empresarios de forma distorsionada, perdiendo su carácter de aprendizaje a constituir un trabajo con mano de obra de bajo costo.

Uno de los entrevistados aportó una crítica muy directa a esta realidad de mal uso de las prácticas. Él viene de una trayectoria de búsqueda de prácticas, pero, dadas las condiciones ofrecidas, optó por incorporarse en un trabajo formal:

La pasantía es en realidad una esclavitud, se suponía que debía trabajar 6 horas. Simplemente no tienen los derechos que tiene una persona con un contrato formal. Pero te dicen que lo hagas. Todo lo que hace una persona con un contrato formal. Se suponía que la pasantía sería solo 6 horas para que pueda equilibrar las prácticas, el estudio y la universidad. Simplemente no sucede, los pasantes trabajan 8 horas, hacen todo lo que hace la persona que trabaja en esa empresa y su pago es mucho menos.

De eso se trata la pasantía. Luego se aprovechan de estos jóvenes para hacer lo que quieran en el trabajo, tienes que aceptarlo, porque si no lo aceptas, te despiden.

En las entrevistas también surgió un contenido que, en cierto modo, ya era esperado, en el caso específico de estos jóvenes, que se refiere a la asociación comunitaria que se está considerando una institución de referencia en su proceso de inserción laboral. Todos ellos trajeron algunos contenidos refiriéndose en sus discursos:

Decimos que ya se esperaba, como fue a través de una asociación que tuvimos contacto con ellos, por lo tanto, esta relación habría tenido grandes posibilidades de aparecer en entrevistas.

Se presenta como un vehículo muy importante para mediar en la entrada de estos jóvenes en el mercado laboral, ya que complementa y amplía la formación escolar, aceptar personas sin experiencia y formarlas para su inserción. Todo esto a través de proyectos que desarrolla en la comunidad, el trabajo voluntario ofrecido y las alianzas que establece.

Empezaron a surgir oportunidades para nosotros. Luego comencé a dar conferencias, hasta estar en el último año de la carrera. Pasé mucho tiempo yendo a escuelas, dando conferencias sobre tributación. Entonces cada año el agente tenía una formación directa, trabajé y me divertí. Allí aprendí mucho.

Se pudo observar que el significado del trabajo acaba siendo permeado por la importancia de combinar objetivos individuales con actividades que tengan un sentido social. Todos estos jóvenes entrevistados tenían alguna vinculación con la asociación y que fue un momento en sus vidas en el que se hicieron más fuertes y ganaron más seguridad en relación con la construcción del conocimiento.

Generalmente, las prácticas ofrecen a los jóvenes oportunidades de trabajo. Esta es una forma muy común para que adquieran experiencia relacionada con el mundo laboral, entrar en contacto con el mundo adulto y sus responsabilidades, además de aclarar y ayudar en la elección profesional, evaluando intereses relacionados con este campo.

Este contenido de experiencia y ganancias del trabajo voluntario estuvo muy presente en las entrevistas realizadas, ya que en ese momento estaban comprometidos directamente en estas actividades. Hay una referencia a la que señalan Erazo et al. (2017) sobre la dualidad que marca estas actividades, trayendo una mezcla de individualismo.

Durante las entrevistas, también se tuvo la oportunidad de comprender cómo los jóvenes se ven diferentes hoy en día, tomando como referencia la literatura

analizada. Y en ese sentido, quedó claro el contenido relacionado con lo que cambió desde entonces hasta la actualidad en su forma de vivir el trabajo.

Reforzar sus declaraciones que el trabajo ha cobrado aún mayor importancia en sus vidas, es parte de sus experiencias, se percibe como algo necesario para su supervivencia, reconocimiento y aceptación social, como se pudo comprobar cuando se refiere a los significados que le atribuían al trabajo.

Antes para mí pensaba que el trabajo era algo así, era cualquier trabajo. Todo estuvo bien. Trabajé por trabajar, gané dinero. Para mí no lo veía tan importante como ahora lo veo muy importante para todo. Definitivamente.

Uno de los entrevistados refirió un cambio en su forma de percibir el significado del trabajo. Se pudo inferir que es resultado del compromiso con el trabajo que aporta un sentido más social a la actividad laboral realizada y también la experiencia positiva de identificación con el trabajo realizado.

A partir de contactos más directos con el mundo del trabajo, se observa que había flexibilidad en relación a las posibilidades de inserción laboral. Sus planes parecen más maleables, tal vez en un intento de adaptarse a las demandas del contexto en el que están insertados.

Este hecho confirma lo que Crespo, (2018) también encuentran en su investigación con jóvenes. Algunos dicen que cambiaron su forma de pensar de no preocuparse por el trabajo hoy en algo que tal vez ni siquiera sea lo que quieren para ellos en el futuro.

Según lo que se observó del análisis, quieren un trabajo que pueda permitir una independencia financiera inmediata; que traiga una respuesta a los cargos de los grupos sociales por una mayor responsabilidad, a medida que se acercan a la realidad adulta; y también que podría ser un medio para construir o posibilitar el trabajo soñado en el futuro.

Creo que las cosas han cambiado. Porque algunas personas hacen lo que les gusta y otros ya no hacen lo que les gusta porque... Pero así son las cosas. Voy a tener que afrontarlo, Te guste o no...

Algunos señalan que hoy tienen una forma menos esperanzadora de ver el trabajo. Y como si hubiera incredulidad ante las posibilidades de inserción. Después de más contacto de acercarse a la realidad laboral y a sus intentos –a veces frustrados– de inserción, tienen una visión más concreta de las dificultades existentes, se dan cuenta de la fuerza de la competencia en el mercado laboral y desigualdad en relación con quienes tienen una buena condición social.

Este dato va en la dirección de lo que Niebles-Núñez et al. (2018) señalan en su investigación sobre el comportamiento escéptico de los jóvenes ante las posibilidades de cambio de su realidad y de sus posibilidades de inserción social.

Pensé que sería más fácil, nunca me había metido en esto de hacer cursos, dejar un CV, pensaba que era más fácil. Solo que no. Cuanto más tiempo pasa, más difícil se vuelve, hay mucha gente igual que yo buscando.

Aquí se puede ver al igual que Mateo Sánchez, (2017) que las consecuencias de una realidad que dificulta el acceso al mundo del trabajo o incluso imposibilita que los jóvenes se incorporen plenamente al mercado laboral son graves. Al hablar de las consecuencias psicosociales en la vida de estos sujetos derivadas de sentimientos de impotencia, incompetencia ante las demandas sociales, falta de sentimiento de pertenencia e incluso cambios en el sentido mismo de la vida.

Todo este contenido aquí traído y analizado representa un corte y una forma de entender la realidad. Fue la forma en que se elige intentarlo, comprender, a través de una visión psicosocial, el proceso de inserción laboral de los jóvenes a través de sus experiencias.

Es seguir la creencia de que el producto final de una investigación representa una visión posible de un fenómeno y se ubica en un momento histórico-social concreto que se debe tomar este trabajo como algo provisional.

Discusión

Los encuestados informaron sentirse optimistas respecto de ingresar al mercado laboral, incluso si tenían cierto temor de enfrentar la situación de buscar trabajo o independizarse. La inseguridad radicaba tanto en el reconocimiento de que las

oportunidades laborales son limitadas como en el miedo a invertir en una tarea en la que no saben si tendrán éxito. El apoyo familiar, que garantiza la subsistencia personal, es un factor que minimiza el miedo a la incertidumbre.

Los encuestados no anticiparon muchos cambios en sus vidas como resultado de completar la educación superior. De hecho, el proyecto profesional asumió un carácter preferencial en los informes de los egresados sobre sus expectativas para el futuro próximo.

El plan más definido entre los entrevistados era trabajar y, en algunos casos, especializarse más en la profesión. Hubo manifestaciones sobre el deseo de tener una casa y vivir solo, pero no necesariamente inmediatamente después de graduarse.

Finalmente, formar una familia apareció en las narrativas como uno de los últimos objetivos, después de alcanzar metas individuales de realización profesional y autonomía financiera.

En las narrativas se destacaron las características personales de los entrevistados, asociadas a posiciones frente a la formación y la transición. Los relatos de expectativas optimistas respecto al futuro se asociaron a la descripción de conductas activas en la búsqueda de una mejor formación.

En el lenguaje de los entrevistados, hay que “seguir adelante”, “ir tras” lo que se quiere. Conquistar un espacio profesional depende de la ambición y de las buenas relaciones interpersonales. Aquellos que reportaron actitudes exploratorias autónomas a lo largo de su formación, sin limitarse únicamente a lo que se ofrecía en el curso, fueron activos en la búsqueda de nuevas oportunidades.

En contraste con estas actitudes más afirmativas, hubo declaraciones que trajeron incertidumbre e inseguridad, incluida la total falta de planes para el futuro inmediato.

El momento de transición se caracteriza por la expresión de expectativas optimistas sobre la posibilidad de ingresar al mercado laboral. Estas expectativas están alimentadas por la creencia de que, para quienes son competentes y trabajadores, siempre habrá trabajo.

El sentimiento de competencia profesional es, por tanto, uno de los elementos esenciales que califican la experiencia de transición. La prominencia del sentido de

competencia profesional como factor que afecta las expectativas respecto de la transición es consistente con la literatura (Hernández et al. 2018) que señala la importancia de la autoeficacia percibida para el desarrollo humano.

Es en base a sus creencias de eficacia que las personas eligen los desafíos a enfrentar, deciden cuánto esfuerzo estarán dispuestas a realizar y también cuánto perseverarán frente a los obstáculos.

Cuanto más fuerte es el sentido de eficacia, menor tiende a ser la vulnerabilidad del individuo en situaciones de estrés y depresión y mayor es la resiliencia en situaciones adversas.

De hecho, en el campo del desarrollo profesional, algunos estudios han demostrado que las creencias de autoeficacia se relacionan positivamente con la toma de decisiones vocacionales y la satisfacción laboral (Zalazar-Jaime et al. 2018).

El análisis de las experiencias mencionadas apunta a una asociación entre el sentido de competencia y los modos de implicación con la formación. Sin embargo, esta respuesta es demasiado generalizada para un análisis preciso. Surge entonces la pregunta: ¿qué experiencias de formación contribuyeron notablemente al desarrollo del sentido de competencia?

En este sentido, se destacan las experiencias prácticas, el estímulo y el reconocimiento de otras personas (padres, profesores, supervisores y compañeros), los modos de vinculación y el recorrido por diferentes trayectorias.

Las experiencias aplicadas, como pasantías y clases prácticas, se consideraron básicas para desarrollar el sentido de capacidad para el ejercicio profesional. Las prácticas permitieron a los estudiantes:

- integrar conocimientos teóricos vistos fuera de un contexto aplicado a lo largo del curso, adquiriendo así un significado experiencial;
- adquisición de confianza personal resultante de la realización de ejercicios para afrontar con éxito problemas concretos en la vida profesional;
- descubrimiento de actividades profesionales gratificantes. El estímulo y la tranquilidad verbal, provenientes de profesores, colegas o incluso miembros

de la familia, demostraron ser eficaces para superar la inseguridad, algo que la práctica por sí sola no parece ser capaz de producir.

Diferentes modos de participación en la formación parecen conducir a diferentes sentidos de competencia. Hubo informes de que la dedicación al curso estuvo presente desde el principio.

En cambio, en otros informes la debida importancia a la formación fue un proceso gradual a lo largo del curso. Para estos últimos, la exploración del nuevo estatus de los estudiantes universitarios y la búsqueda de su integración social fue predominante en la experiencia universitaria inicial, en detrimento de la propia formación profesional. En este compromiso tardío se destacan dos aspectos:

- falta de información sobre la carrera
- inmadurez de la primera elección profesional

En los relatos de los entrevistados se identificaron dos trayectorias principales de formación profesional, no mutuamente excluyentes. La primera de ellas, aquí denominada formación académica, se caracterizó por la implicación del estudiante principalmente con las materias de la carrera, actividades de investigación y demás exigencias curriculares, sin mayor interés en buscar experiencias diferentes o que le permitieran un contacto más directo con el mercado laboral.

La segunda, denominada formación profesional, se caracterizó por la preocupación del estudiante por ir más allá de las tareas curriculares y la búsqueda de actividades que lo capacitaran mejor para el ejercicio profesional, como tutorías y pasantías extracurriculares.

Cabe señalar que las definiciones de estas trayectorias caracterizan sólo tipos ideales, ya que la experiencia de cada entrevistado mezcló aspectos de ambos tipos de formación.

Como era de esperar, quienes tuvieron una trayectoria formativa más enfocada a la profesionalización se percibieron mejor preparados para ingresar al mercado laboral. Esto no quiere decir que no se considerara importante una mayor formación académica.

De hecho, el compromiso con las materias y la participación en la investigación también contribuyeron al sentimiento de calificación profesional, pero sólo en lo que respecta a la preparación teórica de los estudiantes (excepto en los casos de investigación aplicada en los que los estudiantes prestaron algún tipo de servicio a través de la búsqueda).

Cabe señalar que la falta de experiencias prácticas proporcionadas por los cursos fue una crítica generalizada entre los entrevistados. En algunos casos si bien existían materias aplicadas, la excesiva carga horaria dificultaba que los estudiantes buscaran otro tipo de experiencias distintas a las que ofrece la facultad.

En algunos casos la formación se consideró muy teórica y poco enfocada al mercado laboral. En ambos casos, los graduados se dieron cuenta de que había una brecha entre la forma (generalmente idealizada) en la que aprendían los procedimientos en la universidad y las demandas reales que encontrarían en el mercado laboral.

La definición de los proyectos profesionales de los egresados estuvo fuertemente influenciada por la cantidad y variedad de experiencias prácticas que tuvieron a lo largo de su formación. Las prácticas se caracterizaron como conductas vocacionales exploratorias a través de las cuales los estudiantes pudieron comprender mejor no sólo sus intereses, sino también las alternativas de carrera profesional que existen en sus respectivas áreas.

Quienes se exploraron más a sí mismos y al entorno profesional a través de experiencias prácticas mostraron mayor claridad y confianza frente a los proyectos de posgrado. La experiencia investigativa fue importante para definir el proyecto profesional de los entrevistados en cuanto a la decisión de seguir o no una carrera académica.

Independientemente de las evaluaciones del mercado, los graduados se mostraron optimistas sobre sus posibilidades personales de ingresar al mercado laboral. Por tanto, la situación objetiva del mercado laboral en la profesión –vista de forma genérica– no parece afectar tan intensamente las expectativas de los aprendices como las creencias que estos tienen sobre sus propias capacidades para afrontar el mercado y ejercer la profesión con éxito.

La preparación para la transición está ausente en la educación universitaria actual. La preocupación sobre qué hacer después de graduarse tiende a aparecer en el último año o semestre de universidad. No parece haber una exploración sistemática de las alternativas profesionales existentes.

Las estrategias en este sentido son prácticamente desconocidas. Es cuando los estudiantes están a punto de completar el curso que se dan cuenta de que no saben qué van a hacer inmediatamente después de graduarse. Había referencias a estrategias de búsqueda de empleo válidas, aunque triviales (buscar anuncios en los periódicos y enviar currículums a las empresas).

Sin embargo, no parece haber claridad sobre la efectividad de estas estrategias y cómo implementarlas satisfactoriamente. Otra posibilidad mencionada fue el trabajo por cuenta propia. En estos casos, la sensación asociada fue la de no saber cómo operacionalizar dichos proyectos, debido a la falta de experiencia en aspectos administrativos relevantes para el ejercicio profesional, como el cobro de honorarios.

Las características individuales de confianza en uno mismo e iniciativa fueron aspectos que se destacaron como diferenciadores de las experiencias de los participantes en este estudio.

Esto sugiere que más importante que los factores objetivos que pueden favorecer o dificultar la entrada al mercado laboral es la forma en que el individuo percibe e interpreta estos factores ambientales y se posiciona en relación con ellos para aprovecharlos —si es favorable—. o superarlos, si son desfavorables.

7. Conclusiones

La globalización ha generado cambios en el mercado laboral en términos de recursos humanos, existiendo cada vez más, el continuo ajuste cuantitativo de los agentes activos del empleo y formando así a trabajadores precarios, víctimas de desempleo, por lo cual así como la globalización es creadora de oportunidades de trabajo, también puede provocar la pérdida de empleos.

El presente trabajo permitió conocer e investigar el grupo de edad más predispuesto a la flexibilidad y movilidad, tanto económica como comercial, es decir, los jóvenes trabajadores, que a pesar de tener altos niveles de educación son los que tienen mayores dificultades para acceder a puestos socio profesionales seguros, sometiéndose a aceptar puestos por debajo de las calificaciones que presentan, así como salarios más bajos y contratos temporales.

Con base en el análisis de datos secundarios y las entrevistas realizadas, se denotan que la existencia de la precariedad del empleo, hacía a los jóvenes multifacéticos en el trabajo, ya que la falta de puestos de trabajo dentro de las áreas estudiadas en la facultad los obliga a desempeñarse en otros sectores para obtener ingresos. Asimismo, es posible demostrar que muchos tienen contratos de trabajo frágiles y que tienen consecuencias negativas para la vida personal y laboral del trabajador, como estrés, reducción de la autoestima y el aumento de los accidentes de trabajo.

Motivación y sentimiento de idoneidad, expectativas de la actividad profesional futura y otros sentimientos presentes en la transición de la universidad al mercado laboral se conciben como elementos que descifran, en partes, la diversidad y las diferentes experiencias de los alumnos.

Durante el trabajo empírico destacan puntos relacionados con estos objetivos, en situaciones que permitan correlacionar algunos ítems para comprender las preguntas sobre la elección e inserción profesional de las materias de estudio. La caracterización de las clases muestra diferencias en cuanto a experiencias de vida de los académicos, estado civil, condiciones financieras, relaciones familiares, y algunos de estos factores están vinculados a la elección del curso y la universidad.

El análisis del corpus del estudio, en particular, presentó el apoyo de la familia en la decisión de elegir el curso y universidad. La familia, con sus vivencias, valores, cultura y condiciones socioeconómicas permanece dentro de un contexto que contribuye, no sólo en el momento de la elección, sino especialmente para permanecer en la universidad y completar una carrera universitaria.

La elección de la universidad, se correlacionó con la cuestión financiera de las familias de los estudiantes universitarios. Al elegir el curso, la calidad de la docencia y las posibilidades que ofrece el mercado laboral. Por lo tanto, los estudiantes están influenciados por factores sociales, económicos y la capacidad del mercado para absorber al profesional capacitado.

En el conjunto individual, relacionar sentimientos, familia, estatus social y pares sociales. Se supone que, en el proceso de transición de la universidad al mercado laboral, surgen sentimientos de inseguridades, deseos, dudas, ansiedades, pero aun así, los académicos están satisfechos con el curso elegido y tienen expectativas positivas en materia de inserción profesional en el mercado laboral.

A partir de este contexto, la satisfacción se utiliza como camino para comprender la inserción universitaria y profesional. Al componer el marco analítico en torno a la satisfacción se observan vínculos afectivos, amistades, organización y participación en actividades paralelas al curso, compromiso de docentes y factores individuales como gustar el área de capacitación, tener experiencia en el área y estar insertados en el mercado laboral, dentro o fuera del área de formación académica.

Siguiendo este camino, en el análisis de toda la información recogida en el corpus del estudio, se identifica que los procesos de elección e inserción profesional están influenciados por factores cercanos y, al mismo tiempo, lejanos en la vida cotidiana del académico. La familia parece ser uno de los factores que más influyen.

En la investigación se encontró que la familia está presente en los momentos de elección e inserción profesional y juega un papel importante. Su deseo de que su hijo asista a la universidad, sus expectativas respecto de la profesión, mercado laboral y retorno financieros, se mezclaron con los deseos y expectativas de los entrevistados. En estos grupos influyen factores de menor proximidad, como los factores sociodemográficos y la situación económica, aspectos sociales, económicos

y políticos, influyen notablemente en la elección del rumbo y universidad y sin duda influirá en la inserción profesional.

La migración de estudiantes, las condiciones financieras de las familias que conducen al otorgamiento de becas de estudio y permanencia y pasantías remuneradas, sobre todo, resultado de la forma en que está estructurada la sociedad capitalista, el principal factor próximo, del cual subyacen a todos los demás.

El momento de acceso al primer empleo lo vivieron los egresados de forma diferenciada. Un segmento importante supone que tuvo dificultades en la búsqueda de su trabajo. La escasa oferta de puestos de trabajo en la zona geográfica de interés, el exceso de egresados con su carrera y la falta de empleo, son las principales dificultades encontradas para acceder a su primer empleo. Algunos de ellos son la expresión contextual de la crisis socioeconómica que ha vivido el país en los últimos años.

Las narrativas de los participantes resaltaron diversas transformaciones personales debido a la experiencia universitaria. Aquellos que tenían actitudes más exploratorias ante la vida realizaron actividades más diversas durante su formación (tanto académica como social). Estas actitudes exploratorias no condujeron, en general, a transformaciones marcadas en la identidad (en términos de cambios de intereses o estilos de comportamiento), sino mucho más al reconocimiento de características personales y al desarrollo de actitudes (como la responsabilidad).

De hecho, la experiencia universitaria de los jóvenes graduados es todavía un período exploratorio que conduce a la conquista (o especificación) de una identidad. Sin embargo, sólo el aspecto ocupacional de la identidad parece más definido al final del curso universitario (e incluso entonces de una manera muy idealizada), al menos entre los estudiantes solteros que viven con sus padres.

El paso de la universidad al mercado laboral se caracteriza por ser un momento de anticipación y no de realización de proyectos, lo que hace que los jóvenes se sientan un tanto sin referentes que sustenten su sentido de identidad.

Vivir solo o formar una familia eran, hasta hace unas generaciones, aspiraciones muy deseadas que marcaban el ingreso a la vida adulta. Ahora, sin embargo, los

jóvenes ya no parecen valorarlos tanto como ritos de iniciación en sus vidas, y los límites entre el final de la adolescencia y el comienzo de la edad adulta se están desdibujando.

El mantenimiento de vínculos económicos con la familia de origen y de los estudiantes con la universidad (a través de especializaciones, énfasis, maestrías) puede interpretarse como estrategias para posibilitar la identidad, tanto a nivel intrapersonal como interpersonal. A través de estos vínculos, los jóvenes establecen una referencia de identidad relativamente segura que les permite continuar explorándose a sí mismos y a su entorno, implementando sus identidades emergentes (en sus diversos aspectos: profesional, relacional, ideológico, etc.).

De hecho, es una identidad en construcción, articulada en una narrativa que va desde los yo experimentados en el pasado a los yo posibles del futuro. El momento de transición de la universidad al mercado laboral entre los jóvenes universitarios ilustra muy bien esta condición dialógica que constituye la identidad humana.

El Yo se construye como una polifonía de voces que establecen relaciones mutuas (y en ocasiones opositoras) entre sí pero sin perder su capacidad creativa y transformadora de significado inherente al ser humano, que posibilita la ampliación de horizontes y permite la continua actualización y transformación de uno mismo.

Lo que se destaca aquí es el carácter tolerante que han tenido las familias de clase media al permitir (y tal vez incluso alentar) a sus hijos a permanecer en el entorno familiar, por un período de tiempo que puede extenderse por varios años después de la conclusión de una educación superior.

Se sabe que, en otras culturas, como en América del Norte, la salida del hogar familiar ocurre relativamente temprano, generalmente cuando los hijos ingresan a la universidad.

Es posible que se esté creando un nuevo líder de desarrollo en la juventud adulta en la clase media argentina (entre otras existentes), donde una mayor tolerancia en la convivencia de generaciones en un mismo entorno se asocia a una necesidad de calificación profesional que va más allá de todos.

En definitiva, la formación de los titulados, cualificación que tendría como objetivo permitir una mejor inserción en el mercado laboral y mantener (o incluso aumentar) el nivel de vida disfrutado hasta entonces.

Desde una perspectiva educativa, el aporte del presente trabajo radica en comprender las expectativas de los académicos, el papel que tiene el contexto educativo en la formación profesional y en el proceso mismo del sistema educativo, desde la pasantía como factor esencial para la formación y la necesidad de pensar en una carrera profesional.

Desde una perspectiva institucional, se espera que contribuya a las universidades en estudio a partir de los factores que emergen en el desarrollo de la investigación de campo, continúan profundizando estos factores, fomentar el desarrollo de otras investigaciones relacionadas con el tema, en otros cursos de pregrado y posgrado, lo que podría contribuir a una mayor comprensión sobre la elección e inserción profesional.

También se cree que este estudio contribuyó a un vasto campo de investigación, precisamente porque surgen muchas preguntas e inquietudes sobre la elección, inserción, el profesionalismo y la capacidad de permanecer en el mercado. También se cree que este estudio es significativo para reflejar las políticas públicas en las áreas de educación y trabajo

Además, sirve como referencia para futuros investigadores que pretendan continuar las aproximaciones al tema y profundización del problema de investigación.

Finalmente, se deben considerar las limitaciones de este estudio. En primer lugar, se trata de una investigación cualitativa que no pretende establecer conclusiones generalizables para toda la población de titulados universitarios.

El hecho de que en el estudio participaran graduados, por un lado, homogeneizó el espectro de experiencias específicas de los cursos, destacando las diferencias individuales, y por otro, no permite una transposición indiscriminada de los hallazgos a otros contextos.

Asimismo, hay que considerar que los informantes fueron todos voluntarios y provenían de dos instituciones de educación superior, cuyo prestigio y calidad de la enseñanza es un factor que ciertamente influye en la inserción profesional de sus

egresados. Estos factores también deben tenerse en cuenta al interpretar los resultados presentados.

Sin embargo, los informes obtenidos resultaron ser diversos y suficientemente ricos en características que, en mayor o menor medida, son comunes a la realidad de la mayoría de las carreras universitarias y a la experiencia de los propios estudiantes.

Así, los hallazgos de este estudio sugieren posibilidades que pueden ser paralelas en otros cursos e instituciones, teniendo un valor instrumental para la elaboración de nuevas preguntas e interpretaciones sobre el tema. Ciertamente, son necesarios otros estudios en diferentes contextos y con diferentes poblaciones, con el fin de ampliar las posibilidades aquí destacadas y la comprensión del fenómeno en sí.

Al finalizar, se plantean interrogantes, problematizaciones e investigaciones relacionadas con el tema, la concepción de la juventud, la construcción de una carrera y la identidad profesional. También la relación entre pasantía e inserción profesional, ética, juventud y choque cultural, cambios en las profesiones en el mundo de los jóvenes y adultos.

También hay preocupación del diálogo entre la formación en la educación superior y el mercado laboral, así como el papel de prácticas en formación profesional. Además, la investigación sobre “jóvenes estudiantes universitarios”, en un contexto más amplio, ya que existe una gran carencia, constituyendo tema en el que hay mucho por explorar.

Por último, revelan trabajadores con expectativas de trabajo que no cambiaron después de la transmisión al mercado laboral, originado por el conocimiento de las áreas de estudio en crecimiento y percepción de la realidad provocada por el aumento del desempleo y la pandemia de COVID-19.

Fuentes bibliográficas

- Aaker, D.A.; Kumar, V.; Day, Gs (2004) *Marketing Research*. La Habana: Universidad de La Habana
- Abbott, M., & Doucouliagos, C. (2003). The efficiency of Australian universities: A data envelopment analysis. *Economics of Education Review*, 22(1), 89–97.
- Acosta, N. (2016). El efecto de la educación gratuita universitaria sobre la asistencia a clases y en el mercado laboral: evidencia para el Ecuador. *Analítika Revista de análisis estadístico*, 12, 73-103.
- Actis Di Pasquale, E., Lanari, M. E., & Hasanbegovic, C. (2015). El mercado laboral escenario de desigualdades persistentes. Las brechas abiertas de Argentina.
- Afonso, A. y Antunes, F. (2001). Educación, Ciudadanía y Competitividad: Temas en torno a una nueva agenda. *Cuadernos de investigación*. N.113. págs. 83-112.
- Agasisti, T., & Dal Bianco, A. (2009). Reforming the university sector: Effects on teaching efficiency-evidence from Italy. *Higher Education*, 57(4), 477–498.
- Ahumada, J. E. L. (2017). Trabajo decente y globalización en Latinoamérica: una alternativa a la desigualdad laboral y social. *Documentos de Trabajo (IELAT, Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos)*, (98), 1-50.
- Alarcon, O. A., & Gonzalez, H. E. (2018). El desarrollo económico local y las teorías de localización. Revisión teórica. *Revista espacios*, 39(51).
- Albert, C., Davia, M. A., & Legazpe, N. (2018). Experiencia laboral durante los estudios y desajuste educativo en el primer empleo en los graduados universitarios españoles. *Cuadernos económicos de ICE*, (95), 189-208.
- Alfaro, A. H., Olivera, R. G., & Estrada, S. L. (2016). Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México. Un estudio comparativo de tres ocupaciones. *Papers. Revista de Sociologia*, 101(2), 195-221.
- Alfonso, G. M., Suárez, M. L. G., & Espina, M. R. (2008). La juventud y los retos de la actualidad. In *IV Conferencia Internacional: la obra de Carlos Marx y los desafíos del siglo XXI* (pp. 1-10).

- Allen, Jim. e Velden, Rolf van der (edit.) (2008). *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project*. Maastricht: *Research Centre for Education and the Labour Market Maastricht University*
- Allendez Sullivan, P. (2012). La formación continua del profesional de Ciencias de la Información y su trayectoria laboral.
- Alonso M. (2003) *La investigación cualitativa, características, métodos y técnicas fundamentales*. La Habana: Universidad de La Habana
- Alvarado, S. V., & Patiño, J. (2013). Jóvenes investigadores en infancia y juventud, desde una perspectiva crítica latinoamericana: aprendizajes y resultados.
- Alves, M. (2017). ¿Cómo se entrelazan la educación y el empleo? Aportaciones de investigación sobre Grados, Másteres y Doctorados. *Revista Interacciones*. n° 1. págs. 179-201.
- Alves, M. (2018). Educación superior, trabajo y empleo en la sociedad actual de riesgo Una mirada al caso de los maestros y doctores. *Sociología – Problemas y Prácticas*. 59, págs. 107-124.
- Amaral, A.; Veiga, A. (2015). Implementación de Bolonia en el sur de Europa: análisis comparativo de algunos resultados de la investigación. *Educación para Química ingenieros* vol. 3, N.º 1. págs. 47-56.
- Ancajima Romero, J. E. (2019). La Gestión del Talento Humano y su Influencia en las Competencias Laborales de los Trabajadores del Banco Continental, Sede San Isidro 2017.
- Arango, D. A. G., Aguirre, J. A. S., Posada, G. I. A., Restrepo, S. R., Giraldo, L. F. G., & Moreano, K. V. (2019). Estudios de graduados en educación superior: análisis relacional y comparado desde el ámbito internacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (57), 117-136.
- Arreola Saldívar, E., & Coronado Manqueros, J. M. (2021). El diseño de la instrucción para la comprensión lectora en Educación Primaria: un estudio de caso. *Revista Educación*, 45(1), 15.
- Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*. 2. pp. 193-216.

- Avilés, G. C. T., Bajos, E. I., & López, L. B. (2022). La inserción laboral de los graduados universitarios. Una propuesta conceptual para su análisis (Revisión). *REDEL. Revista Granmense de Desarrollo Local*, 6(1), 55-71.
- Ayala, V. E. C., Aguirre, P. A. U., & Jaramillo, F. Y. V. (2021). Brecha salarial de género de los recién graduados universitarios que ingresan al mercado laboral. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(9), 350-370.
- Ballestín González, B., & Fàbregues Feijóo, S. (2019). *La práctica de la investigación cualitativa en ciencias sociales y de la educación*. Editorial UOC.
- Barriga Flores, A. T. E., & Rendón Morán, A. M. (2016). Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016
- Barrionuevo, J. (2016). *Adolescencia y juventud*. Eudeba.
- Bartual Figueras, M. T., & Turmo Garuz, J. (2016). Educación superior y competencias para el empleo: El punto de vista de los empresarios. *Revista Complutense de Educación*
- Basualdo, V., & Morales, D. (2019). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Siglo XXI editores
- Beccaría, L. A., & Groisman, F. (2015). Informalidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. *Revista Cepal*.
- Becher, P. A. (2017). El Movimiento de Trabajadores Desocupados en Bahía Blanca: organización y conflictividad (1995-2003).
- Becker, Gary S. (1964). *Capital Humano, un Análisis Teórico y Empírico, con Especial Referencia a la Educación*. Nueva York: NBER.
- Bendit, R. (2015). Juventud y transiciones en un mundo globalizado. *Sociología de la educación y transición al mundo del trabajo Juventud, justicia y protección social en la Argentina contemporánea*, 25-51.
- Berg, Ivar (1971). *Education and Jobs: the great training robbery*. Boston: Beacon Press.

- Bianchetti, L. (2016). *El proceso de Bolonia y la globalización de la educación superior*. CLACSO.
- Billis, D. (2018). *La Sociología de la Educación y el Trabajo*. Oxford: Blackey
- Blanch, J. M. (2014). La juventud NINI, un agujero negro psicosocial. *Revista psicología Organizaciones y Trabajo*, 14(4), 355-366.
- Boquin, M. S. (2022). Una mirada descriptiva sobre las expectativas de inserción laboral y/o educativa de jóvenes que egresan de la escuela secundaria. *Espacios en blanco. Serie indagaciones*, 32(1), 51-65.
- Bourdieu, Pierre e Passeron, Jean Claude (1970). *La reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Paris: Les Éditions de Minuit.
- Bowles, Samuel e Gintis, Herbert (1975). The Problem with Human Capital Theory: a Marxian Critique. *American Economic Review*. vol. 65. N. 2. pp. 74-82.
- Bowles, Samuel e Gintis, Herbert (1976). *Schooling in Capitalism America*. New York: Basic Books/Harper.
- Boyer, Robert (2004). *Théorie de la régulation*. Paris: La Découverte.
- Cabral-Cardoso, C.; Esteva, C. (2016). *Habilidades, aspectos transversales de los egresados de educación superior: perspectiva de los empleadores y graduados México*.
- Caminos, E. D. (2020). El mundo del trabajo y la precariedad laboral de los comunicadores y periodistas. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral | Universidad Blas Pascal*, (2), 27-38.
- Campos-Freire, F., & Rúas-Araújo, J. (2016). Uso de las redes sociales digitales profesionales y científicas: el caso de las 3 universidades gallegas. *Profesional de la información*, 25(3), 431-440.
- Caride Gómez, J. A., & Varela Crespo, L. M. (2015). La pedagogía social en la vida cotidiana de los jóvenes: problemáticas específicas y alternativas de futuro en un mundo globalizado.

- Carrillo, F., Espinoza, S., & Valenzuela, A. (2018). Mercado laboral y educación en Chile: Principales tendencias y resultados. *Comisión Nacional de Productividad*.
- Casal, Joaquim; Merino, Rafael; García, Maribel (2011). Pasado y futuro del estudio sobre la transición de los jóvenes. *Papers* 2011. 96/4. pp. 1139-1162.
- Castellano Gil, J. M., Coronel Brito, P. A., & Quintero, G. (2020). La mirada de los estudiantes de la universidad nacional de educación en Ecuador sobre la educación en tiempos de Covid-19. *Conrado*, 16(76), 325-332.
- Castells, Manuel (2004). *La era de la información*. vol. I. México: FCG.
- Castillo Berthier, H. (2008). *Juventud, cultura política social. Un proyecto de investigación aplicada en la ciudad de México, 1987-2007*. Secretaría de Educación Pública; Vivir Mejor; Instituto Mexicano de la Juventud.
- Castro, P. E. G., Barrientos, M. L. G., Sosa, E. R. C., Gatica, K. L., Hernández, R. D. R. V., García, J. H., ... & Díaz, D. M. M. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 6(12), 60-76.
- Castro-Pozo, M. U. (2019). Adolescencia y juventud: reposicionamientos teóricos. *Investigaciones sociales*, 22(40), 59-72.
- Cerrón Rojas, W. (2019). La investigación cualitativa en educación. *Horizonte de la Ciencia*, 9(17), 1-8.
- Chacaltana, J., & Ruiz, C. (2017). El mercado laboral peruano y el futuro del trabajo. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Chávez, W. G. Y., Álvarez, L. G. S., & Hidalgo, L. A. O. (2020). Análisis de la inserción laboral de los profesionales en Contabilidad y Auditoría-ESPOCH periodo 2018-2020 en empresas de Riobamba. *Dominio de las Ciencias*, 6(5), 397-411.
- Cifuentes Férrez, P. (2017). Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción y la interpretación. *Quaderns: revista de traducció*, (24), 0197-216.

- Clegg, C. (2019). Psicología de las tardanzas, ausencias y rotación de los empleados: una crítica metodológica y un estudio empírico. *Revista de Psicología Aplicada*, 68. páginas. 88-101.
- Climent-Rodríguez, J. A., & Navarro-Abal, Y. (2016). Nuevos retos en orientación laboral: de itinerarios personales de inserción a la construcción de marcas profesionales. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 27(2), 126-133.
- Climent Sanjuán, V. (2015). La nueva pobreza en el mercado de trabajo. *Intangible Capital*, 11(2), 270-283.
- Crespo, S. G. (2018). Importancia de las prácticas pre profesionales para los estudiantes de Educación Superior en la Universidad de Guayaquil. *INNOVA Research journal*, 3(8), 14-26.
- Colquehuanca Achulli, J. R. (2020). Sistema de información de egresados del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote y mejora de la empleabilidad. Estudio de Caso a partir del Proyecto "Diseño de un sistema de seguimiento a egresados" en la Provincia del Santa-Chimbote.
- Collins, Randall (1979). *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press.
- Corica, A. M. (2015). Juventud y Futuro: las expectativas educativas y laborales de los estudiantes de la escuela secundaria.
- Corcino-Barrueta, F. E., Chamoli-Falcon, A. W., Otalora-Martinez, C. R., & Melgarejo-Figueroa, M. D. P. (2021). El modelo sistémico de aprendizaje y enseñanza, como apoyo en la inserción laboral. *Investigación Valdizana*, 15(1), 31-40.
- Covarrubias Feregrino, A. (2022). Precariedad laboral en México: una comparación entre jóvenes y adultos. *Papeles de población*, 28(111), 49-75.
- Cuesta, D. H. (2017). Empleabilidad versus sobrecualificación. Desajuste entre formación y empleo en las trayectorias laborales de los jóvenes titulados en España. *Sociología del trabajo*, 29-52.

- Dangerfield, M. (2017). Aportaciones del tratamiento basado en la mentalización (MBT-A) para adolescentes que han sufrido adversidades en la infancia. *Cuad. psiquiatr. psicoter. niño adolesc*, 29-47.
- Daros, W. (2015). La creación de la modernidad. Nuevos deseos e intereses de la humanidad. *Invenio*, 18(34), 51-65.
- De la Concepción, A. (2015). Concepciones sobre participación de niñas, niños y adolescentes: su importancia en la construcción de la convivencia escolar. *Cultura Educación y Sociedad*.
- De Castro, C. (2019). Presentación. La precariedad laboral y más allá. *Cuadernos de relaciones laborales*, 37(1), 11.
- Delgado, A. O. (2015). Los activos para la promoción del desarrollo positivo adolescente. *Revista Metamorfosis: Revista del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud*, (3), 32-47.
- Díaz Sánchez, J. C., & Gavela Guzmán, R. M. (2022). *Informalidad en América Latina y precariedad laboral en Ecuador. Período 2019-2020* (Bachelor's thesis, Quito: EPN, 2022.).
- Díaz-Guecha, L. Y., Carrillo-Guecha, K. L., & Guecha-Oliveros, J. G. (2020). Internacionalización de la Educación Superior en el marco de la construcción del conocimiento. *Revista Perspectivas*, 5(2), 90-102.
- Díez de Castro, E. P., & Díez Martín, F. (2005). Un modelo para la medición de la eficiencia en los departamentos universitarios. *Revista de Enseñanza Universitaria*, (25), 7-34.
- Drancourt, Chantal Nicole e Berger, Laurence Roulleau (1995). *L'insertion des jeunes en France*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Doeringer, Peter B. e Piore, Michael J. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Seguridad Social.
- Dubar, Claude (1994). L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du estructural. *Revue française de Sociologie*. vol. 35-2. páginas. 283-291.

- Dubar, Claude (1997). *Socialización: construcción de identidades sociales y profesionales*. Porto Editora.
- Dubar, Claude (1998). La sociología del trabajo frente a la cualificación y la competencia. *Educación y Sociedad*. v. 19. nº 64. págs. 87-103.
- Dubet, François (1996). Des jeunesses et des sociologies. Le cas français. *Sociologie et sociétés*. XXVIII. 1. pp. 23-35
- Erazo, S. C. C., Sánchez, J. D. C. P., & Esparza, V. A. A. (2017). El desempeño profesional de los Estudiantes universitarios Un las Prácticas Pre-profesionales. *Opuntia Brava*, 9(1), 89-96.
- Espada Chavarría, R. M., Gallego Condoy, M. B., & González-Montesino, R. H. (2019). Diseño Universal del Aprendizaje e inclusión en la Educación Básica. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 14(2), 207-218.
- Espejel Rodríguez, A., & Castillo Ramos, I. (2019). Educación ambiental en el bachillerato: De la escuela a la familia. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 14(2), 231-242.
- Esperto AP (2013). *La Promoción de la Alfabetización Científica y la Ciudadanía a través del Activismo fundamentado*. México.
- Espinoza, O. (2015). Equidad en el Sistema de Educación Superior en Chile desde la Perspectiva de los Resultados. *Propuesta educativa*, (43), 46-64.
- Espinoza, M. D., & Sernaqué, M. A. C. (2021). Habilidades y actitudes investigativas en estudiantes de maestría en educación. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(6), 410-425.
- Feixa, C. (2020). Identidad, juventud y crisis: el concepto de crisis en las teorías sobre la juventud. *RES: Revista española de sociología*. 2020; 29 (3): 11-26.
- Fernández-Navas, M., Alcaraz-Salarirche, N., & Pérez-Granados, L. (2021). Estado y problemas de la investigación cualitativa en educación: divulgación, investigación y acceso del profesorado universitario. *Education Policy Analysis Archives*, 29(January-July), 46-46.

- Ferreira, A. (2018). Por una concepción digna y democrática del trabajo y sus derechos: (re)pensar el derecho de las relaciones laborales. *Globalización, ¿fatalidad o utopía?: Confrontación*. páginas. 255-293. Buenos Aires
- Fiszbein, A., Oviedo, M., & Stanton, S. (2018). Educación Técnica y Formación Profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y oportunidades
- Flick, U. (2015). *El diseño de la investigación cualitativa* (Vol. 1). Ediciones Morata
- Freire, E. E., & Leyva, N. V. L. (2020). Educación intercultural en el Ecuador: Una revisión sistemática. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 275-288.
- Freitas (2015). Análisis léxico y análisis de contenido: técnicas complementarios, secuenciales y recurrentes para la exposición de datos cualitativos. Madrid: Sagra Luzzatto
- Fuentes, G. Y., Moreno-Murcia, L. M., Rincón-Tellez, D. C., & Silva-Garcia, M. B. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación universitaria*, 14(4), 49-60.
- Gámaz, A. B. P., Martínez, N. V. F., & Córdoba, S. F. (2016). Jóvenes en los intersticios de la precariedad, exclusión y violencia. *Ciencias Sociales Unisinos*, 52(3), 396-404.
- Ganga, F., González, A., & Velásquez, C. S. (2016). Enfoque por competencias en la Educación Superior: algunos fundamentos teóricos y empíricos. *La formación por competencias en la educación superior: Alcances y limitaciones desde referentes de México, España y Chile*, 45-64.
- García, A. E., & Echaves, C. (2017). Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España. *Cuadernos de Investigación en Juventud*, (2), 33-52.
- García Ancira, C., Treviño Cubero, A., & Banda Muñoz, F. (2019). Caracterización del seguimiento de egresados universitarios. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 23-38.
- García, E. C. (2015). *Evaluación por competencias en educación superior*. La Muralla.

- García, J. C. P., & Botet-Manises, I. R. (2016). Un pasado no tan primitivo. El estudio de la historia de los judíos españoles en Secundaria. *Clío: History and History Teaching.*, (42), 21.
- García-Lastra, M. (2013). Educar en la sociedad contemporánea: Hacia un nuevo escenario educativo. *Convergencia*, 20(62), 199-220.
- García Suárez, C. I., & Parada Rico, D. A. (2018). "Construcción de adolescencia": una concepción histórica y social inserta en las políticas públicas. *Universitas humanística*, (85), 347-373.
- Gasparini, L. (2002). Microeconomic decompositions of aggregate variables: An application to labour informality in Argentina. *Applied Economics*.
- Gavilanes, J. E. Á., & Fernández, A. R. (2015). La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano. Realidades de Uniandes, Ecuador. *Atenas*, 4(32), 1-15
- Guerra Pallqui, L., Rodríguez Vargas, T., Urbizagastegui Manrique, J., Flores Calderón, C., Retuerto Blas, L., Gonzales Del Carpio, A. T., ... & Ramírez Zapata, I. A. (2023). Volver a empezar: experiencias de reinserción de jóvenes egresados de centros juveniles
- Gil Flores, J., García Jiménez, E., & Santos López, C. (2009). Miradas retrospectivas de los egresados sobre la educación superior. *Revista de Investigación Educativa*, 27 (2), 371-393
- Giovagnoli, P. I., Fiszbein, A., & Patrinos, H. A. (2005). *Estimating The Returns To Education In Argentina: 1972-2002*,. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-3715>
- Gracio, Sergio (2017). La educación privada. Contribución a un debate. *Sociología – Problemas y Prácticas*. 27, págs. 129-153.
- Gómez Hurtado, I., García Rodríguez, M. P., González Falcón, I., & Coronel Llamas, J. M. (2020). Adaptación de las metodologías activas en la educación universitaria en tiempos de pandemia.
- Gómez, G. A. Á., Fernández, A. J. R., & Armijos, C. E. G. (2018). Pertinencia de la educación superior un reto para la universidad latinoamericana actual. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

- Gontero, S., & Zambrano, M. J. (2018). La construcción de sistemas de información sobre el mercado laboral en América Latina.
- González Rozada, M., & Menendez, A. (2002). Public university in Argentina: Subsidizing the rich? *Economics of Education Review*, 21(4), 341–351.
- González-Lorente, C., & Martínez-Clares, P. (2020). Hacia un modelo de empleabilidad en educación superior. *Diálogos Pedagógicos*, 18(35).
- González, X., & Miles, D. (2021). La transición de la universidad al trabajo y el fenómeno de la sobrecualificación en España. *Cuadernos de información económica. Universidad de Vigo*, 283, 6-11.
- Gutiérrez, A. C. M., & Montes, J. A. A. (2013). Valores, actitudes y motivaciones en la juventud ante el emprendimiento individual y colectivo. *Revesco: Revista de estudios cooperativos*, (112), 11-35.
- Hernández, Z. (2012). *Métodos de análisis de datos(apuntes)*. Argentina: Universidad de La Rioja.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª. ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández Vaquero, L., Martín Fernández, C., Lorite Ruiz, G., & Granados Bautista, P. (2018). Rendimiento, motivación y satisfacción académica, ¿ una relación de tres?.
- Hernando, S. P. (2022). No es oro todo lo que reluce: precariedad y sobrecualificación en el mercado de trabajo de los doctores. *Tendencias Sociales. Revista de Sociología*, (9), 31-66
- Hidalgo Averos, J. P. (2015). *El clima organizacional afecta en el desempeño laboral de la Empresa Importador Ferretero Trujillo CIA. Ltda. en la matriz en la ciudad de Quito* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Higuera Gutiérrez, L. F., & Cardona Arias, J. A. (2015). Concepto de calidad de vida en la adolescencia: una revisión crítica de la literatura. *CES Psicología*, 8(1), 155-158.

- Humburg, M., de GRIP, A., & van der VELDEN, R. (2017). ¿ Qué competencias protegen a los titulados en caso de atonía del mercado laboral?. *Revista Internacional del Trabajo*, 136(1), 25-44.
- Hurtado-Palomino, A., Merma-Valverde, W., Ccorisapra-Quintana, F. D. M., Lazo-Cerón, Y., & Boza-Salas, K. (2021). Estrategias de enseñanza docente en la satisfacción académica de los estudiantes universitarios. *Comuni@cción*, 12(3), 217-228.
- Iñesta, E. R. (2011). El concepto de competencia: su pertinencia en el desarrollo psicológico y la educación. *Bordón: Revista de Pedagogía*, 63(1), 33-45.
- Izquierdo, R. M. R. (2011). Estudio sobre el proceso de integración laboral de las educadoras y educadores sociales en Andalucía. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 22(3), 314-328.
- Jaramillo, A. D. (2014). Las instancias de inserción laboral en el ámbito de la educación de jóvenes y adultos: Los "saberes" puestos en juego por los egresados en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Jujuy. *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Jujuy*, (46), 155-178.
- Jaramillo Jaramillo, C. A., Arias Cardona, A. M., Arias Molina, M. R., Restrepo Ruiz, F. I., & Ruiz Velásquez, D. A. (2013). Relaciones sociales entre jóvenes universitarios una mirada desde las lógicas subjetivas.
- Jiménez, A. (2015). Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias. *Dossier Tendencias*, 293, 12
- Johnson, William R. (1978). A Theory of Job Shopping. *Quarterly Journal of Economics*. vol. 92. pp. 261-277.
- Johnson, F. N. M., & Sánchez, A. C. J. (2021). Emociones positivas del alumnado de Educación Secundaria en las prácticas de baloncesto en Educación Física. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (39), 556-564.
- Jovanovic, Boyan (1979). Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*. vol.87. n. 5. pp. 972-989.

- Jovanovic, Boyan (1984). Matching, Turnover and Unemployment. *Journal of Political Economy*. vol.92. n. 1. pp. 108-122
- Jun Yu, L., & García González, M. (2021). La empleabilidad de los graduados universitarios en la República Popular China. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(1)
- Klein, A. (2020). Concepción de la adolescencia en Peter Blos: la ardua tarea de ser adolescente. *Revista de Psicología-Tercera época*, 19.
- Krauskopf, D. (2015). Los marcadores de juventud: la complejidad de las edades. *Última década*, 23(42), 115-128.
- Kohler, Holm-Detlev e Artilles, Antonio Martín (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.
- Llanes, J., Figuera Gazo, P., & Torrado Fonseca, M. (2017). Desarrollo de la empleabilidad y gestión personal de la carrera de graduados en Pedagogía. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 2017, vol. 28, num. 2, p. 46-60.
- Llanes, J., Méndez Ulrich, J. L., & Montané López, A. (2021). Motivación y satisfacción académica de los estudiantes de educación: una visión internacional. *Educación XX1*, 2021, vol. 24, num. 1, p. 45-68.
- Le Boterf, Guy; Barzucchetti, Serge; Vicente, Francine (2012). *Cómo administrar la calidad de la formación*. París: ediciones de la organización
- LeClercq, Eric (1999). *Les théories du marché du travail*. Paris: Le Seuil.
- Lefresne, Florence (2003). *Les jeunes et l'emploi*. Repères: La Découverte.
- Lindo Loo, T., & Ruiz Nué, A. M. (2016). Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado laboral de estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998.
- Longo, J., & Busso, M. (2017). Precariedades: Sus heterogeneidades e implicancias en el empleo de los jóvenes en Argentina. *Estudios del trabajo*, (53), 0-0.

- López, Marta Mercedes Rahona (2008). La educación universitaria e España y la inserción laboral de los graduados en la década de los noventa. *Un enfoque comparado*. Madrid: Instituto de la Juventud.
- López Alfonso, C. L. (2018). *Beneficios de la transferencia del conocimiento tácito a explícito en el trabajo de un grupo de ejecutivos comerciales de una compañía del sector industrial* (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).
- López, E. S. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, (15), 3.
- López Gómez, E. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes
- López, D. C. (2020). Las TIC en los procesos de enseñanza-aprendizaje desarrollados por maestros tutores de Educación Primaria en la Región de Murcia. *RIITE Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*.
- Lucatero Villaseñor, A., & Gaxiola Robles Linares, S. C. (2019). Análisis de la precariedad laboral en el Estado de México, 2015. *Revista de El Colegio de San Luis*, 9(19), 91-123.
- Luz Golpe, V. D. (2015). LA EXPERIENCIA LABORAL:¿ Determina para las organizaciones la contratación de jóvenes recién graduados y les acarrea repercusiones?.
- Magaña Medina, D. E., Aguilar-Morales, N., & Aquino Zuñiga, S. P. (2017). Calidad En La Educación Superior: Un Modelo De Medición (Quality in Higher Education: Psychometric Properties of a Measurement Model). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(2), 53-66
- Mamani, O. I. M. (2019). Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015. *SINCRETISMO*, 1(1), 35-42.
- Manuel, I., Fontalvo, S., Alfredo, L., Monroy, G., José, S., & Ariza, E. (2020). *Metodologías cualitativas en la investigación educativa*. Editorial Unimagdalena.

- Mario, A. (2021). Jóvenes y mercados laborales en Argentina (2004-2020): hacia un empleo de transición joven (ETJ). *Medio Ambiente y Urbanización*, 94(1), 109-126.
- Marqués, A. (2016). Entre el diploma y el trabajo. *La inserción profesional de jóvenes ingenieros*. Oporto: Confrontación.
- Martínez, A. (2012). Orientación Profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad. *Zaragoza*.
- Martínez-Nicolás, M., & Torregrosa-Carmona, J. F. (2018). Inserción laboral y satisfacción con el empleo en los grados de Comunicación adaptados al EEES. Un estudio de caso. *Profesional de la información*, 27(6), 1313-1322.
- Mateo Sánchez, J. L. (2017). La formación de competencias profesionales para la educación del tiempo libre en los estudiantes universitarios de Cultura Física.
- Maturrano, E. F. L. (2020). La investigación cualitativa en Ciencias Humanas y Educación. Criterios para elaborar artículos científicos. *EDUCARE ET COMUNICARE Revista de investigación de la Facultad de Humanidades*, 8(2), 56-66.
- Maxinez, M. P. (2019). Propuesta de regulación del principio de autonomía progresiva de niñas, niños y adolescentes en la legislación familiar morelense.
- Maxwell, J. A. (2019). *Diseño de investigación cualitativa* (Vol. 241006). Editorial Gedisa.
- Mayer-Foulkes, D. (2022). Sintetizando Marxismo y Economía Convencional: Desarrollo Tecnológico y Economía Política Ética. *Available at SSRN 4219304*.
- Mccall, John J. (1970). Economics of information and job search. *Quarterly Journal of Economics*. 84 (1). pp. 113-126
- Melgarejo Churano, L. A. (2019). Competencias de la carrera técnicoprofesional y la empleabilidad de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Víctor Raúl Haya de la Torre, Barranca 2018.

- Mendoza Sánchez, Y. (2020). Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este–2019
- Meneses Bucheli, K. J., Córdova Montero, G., & Aguirre Soria, K. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. *Revista economía y política*, (33), 1-33.
- Messina, G. M. (2017). Trabajo, uso del tiempo y Estado de bienestar: desigualdades de género en la Argentina
- Mézerville López, C. M. (2019). Adolescencia y religiosidad en el siglo XXI: una reflexión desde la psicología educativa. *Revista Estudios*, (38), 251-265.
- Miranda, A., & Alfredo, M. (2018). Políticas y leyes de primer empleo en América Latina: tensiones entre inserción y construcción de trayectorias. *Revista de Ciencias Sociales*, 31(42), 79-106.
- Monar Borja, L. G. (2015). *Diseño de un Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño de talento humano de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “Corazón de la Patria” de la parroquia Lizarzaburu, cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, para el periodo 2014-2015* (Bachelor's thesis, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo).
- Montalbán, R. R., Collado, K. A., Pérez, P. C., Aymat, O. C., Ayala, I. J. M., Ojeda, N. M., ... & Ruiz, S. V. (2021). Cuando el empleo te queda pequeño: Análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida (ESLP). *Psicologías*, 5, 89-121.
- Montañez-Hernández, J. C., Díaz-Portillo, S. P., Guerra, G., & Reyes-Morales, H. (2022). Condiciones de empleo y precariedad laboral de los médicos de México: análisis basado en una encuesta nacional. *Cuadernos de Salud Pública*, 38, ES042321
- Montealegre, A. R. V., & Ortiz, P. A. G. (2017). Competencias directivas, un reto para la educación superior. *Academia y Virtualidad*, 10(1).

- Montes-Pineda, O., Yserte, R. G., & Rivera, M. T. G. (2021). Sobreeducación o sobrecualificación: ¿ Importan los entornos laborales?. *Revista de Educación*, (394).
- Morales, L. F., & Medina, D. (2019). Fluidez del mercado laboral y resultados en materia de empleo en Colombia: evidencia derivada de datos enlazados de empleadores y empleados. *Revista Cepal*.
- Moreno Mínguez, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 2-24.
- Morgante, M. G., & Valero, A. S. (2021). Antropología del Género y Antropología de las Edades
- Mortensen, Dale T. (1970). Job search, duration of unemployment and the phillips curve. *American Economic Review*. 60. pp. 847-862.
- Mozzicafreddo, J. (2019). *Estado de Bienestar y Ciudadanía*. Oeiras: Editorial Celta.
- Muñoz García, A. (2013). Estudios de la juventud y filosofía de la no violencia: conciencia generacional, ciudadanía y argumentación. *Innovación educativa (México, DF)*, 13(63), 149-154.
- Muñoz, M. P. (2019). Movilidad y dimensión social: fundamentos del Espacio Europeo de Educación Superior y el proceso de Bolonia Resumen estructurado. *ACE: Arquitectura, Ciudad y Entorno*.
- Navas, M. F., & Fuentes, A. Y. P. (2020). La situación de la investigación cualitativa en Educación: ¿ Guerra de paradigmas de nuevo?. *Márgenes Revista de Educación de la Universidad de Málaga*, 1(1), 45-68.
- Niebles-Núñez, W., Cabarcas-Velásquez, M., & Hernández-Palma, H. G. (2018). Responsabilidad social: elemento de formación en estudiantes universitarios. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 14(1), 95-108.
- Nuñez, Y. I. (2019). Interculturalidad, educación superior y mercado laboral: un recorrido por las trayectorias de los estudiantes universitarios y egresados

guaraníes de la Provincia de Misiones (Argentina) y del Estado de Paraná (Brasil).

Müller, Walter e Gangl, Markus (eds) (2001). *Transitions from education to work in Europe – the integration of youth into UE labour markets*. Oxford: Oxford University Press.

Musto, M. (2020). Las investigaciones tardías de Marx sobre los países no europeos* 10.

Natanson, J. (2013). El retorno de la juventud: movimientos de repolitización juvenil en nuevos contextos urbanos. *Nueva sociedad*, (243), 92.

Navarro, J. P. G. (2014). *La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad* (Doctoral dissertation, Universitat de València)

Nevárez, M. D. R. (2020). *Modelo de emprendimiento universitario e impacto socioeconómico. Análisis de emprendedores egresados de una Institución de Educación Superior pública del Estado de Durango* (Doctoral dissertation, Universidad Juárez del Estado de Durango. Universidad Autónoma de Nayarit. Universidad Autónoma de Sinaloa.).

Nieto, D. A., & López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452

Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador-Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. *Friedrich ebert stiftung*, 31.

Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Educare, Revista Científica de Educación*, 2(1), 75-93.

Oyarce, R. R., Muñoz, C. R. H., Valderrama, N. L. M., & Valqui, P. C. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 250-258.

Padilla, D. C. (2017). Un modelo conceptual para abordar las trayectorias residenciales de los jóvenes contemporáneos. *Revista de Estudios de Juventud*, (116), 11-29

- Passarini, J., Rodríguez, B., & Borlido, C. (2016). Impacto de un cambio curricular en la empleabilidad de los graduados veterinarios de la Universidad de la República de Uruguay. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(1), 64-74.
- Pease, M. A., Guillén, H., De La Torre-Bueno, S., Urbano, E., Aranibar, C., & Rengifo, F. (2019). Nuestra deuda con la adolescencia. *Proyecto "Ser adolescente en el Perú". Convenio Unicef-Pucp*.
- Peláez González, C., & Rodríguez, S. A. (2020). Género, trabajo y educación: diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 6.
- Peñailillo, M. B., & Carrasco, F. S. (2021). Precariedad laboral juvenil en Chile. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT)*, (13), 105-130.
- Pérez, P. E. (2018). Inserción laboral de jóvenes y desigualdades de género en la Argentina reciente. *Revista Reflexiones*, 97(1), 85-98
- Pérez Cruz, O. A., & Pinto Pérez, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21).
- Pérez-Vázquez, E., Gilabert-Cerdá, A., & Lledó Carreres, A. (2019). Gamificación en la educación universitaria: El uso del escape room como estrategia de aprendizaje.
- Piñar, L. Q., & Rodríguez, I. R. (2021). Los y las pedagogas en el contexto empresarial: una aproximación a través de la literatura científica. *Contextos educativos: Revista de educación*, (27), 183-204.
- Pineda-Talavera, M. E. (2019). Honduras: precariedad laboral en la clase asalariada durante el modelo de acumulación neoliberal. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (63), 101-123.
- Pizzmato, A., Calesso-Moreira, M., Pedro Cé, J., & Paula Eid, A. (2013). Inmigración y maternidad en la transición a la vida adulta en jóvenes Latinoamericanas. *Psicología desde el Caribe*, 30(2), 236-256

- Prosser Bravo, G., & Romo-Medina, I. (2019). Investigación en educación ambiental con menores en Iberoamérica: Una revisión bibliométrica de 1999 a 2019. *Revista mexicana de investigación educativa*, 24(83), 1027-1053.
- Raimundi, M. J., Molina, M. F., Gimenez, M., & Minichiello, C. (2014). ¿ Qué es un desafío? Estudio cualitativo de su significado subjetivo en adolescentes de Buenos Aires. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 12(2), 521-534.
- Ramírez-Fernández, R., Machado-Liconza, J., & Fernández-Ramírez, O. E. (2019). Calidad en la educación universitaria, desde el programa de ingeniería de sistemas: una visión cualitativa de la educación superior. *Revista científica anfibios*, 2(2), 41-50.
- Ramírez Acosta, N. F., & Zelada Manrique, K. D. P. (2021). Discriminación en el acceso al empleo público a egresados universitarios peruanos que solo realizaron prácticas preprofesionales en el sector privado
- Ramos, J., & Ramos, A. (2020). Sobrecualificación en jóvenes trabajadores españoles: una década de investigación en IDOCAL. *Revista psicología Organizaciones e Trabajo*, 20(4), 1168-1176.
- Rauch, N. F., & Escudero, Y. (2022). Representaciones sociales de la juventud escolarizada en relación con la inserción al mercado laboral de la ciudad de Río Cuarto en el año 2019: estudio de casos. *Praxis educativa*, 26(3), 238-258.
- Reyes, K. M. C., Argueta, L. R., & Zavala, J. C. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y administración (E&A)*, 7(1), 21-40.
- Ricardo, J. E. (2018). *Estrategia de Gestión en la Educación Superior; pertinencia e impacto en la interrelación de los procesos académicos, de investigación científica y de vinculación con la sociedad en el periodo enero 2016-mayo 2018 en la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación de la Universidad Técnica de Babahoyo en Ecuador*. Infinite Study.
- Riera Prunera, M. C., Rodríguez Ávila, N., Blasco Martel, Y., Pujol Jover, M., & López Tamayo, J. (2018). Éxito en la entrada al mercado de trabajo: Análisis

- factorial de componentes principales de las competencias laborales. *Revista d'Innovació Docent Universitària*, 2018,(10).
- Rivera Michelena, N. (2016). Las capacidades humanas desde la perspectiva personalógica del profesional competente. *Educación Médica Superior*, 30(4), 390-398.
- Rodríguez, M. (2012). *Profesiones.*: Almedina.
- Rodríguez, R. B. (2015). Informalidad y precariedad laboral en el Distrito Federal. La economía de sobrevivencia. *Economía Informa*, 391, 69-84
- Rojas, S. B., Rondón, D. F. S., Echenique, D. M. A., Avendaño, C. D., Valbuena, S. P., & Jiménez, S. P. (2010). Diagnóstico psicosocial de la juventud de Zipaquirá: un análisis desde la comunicación. *Revista de Investigaciones UNAD*, 9(2), 335-347.
- Román-Sánchez, Y. G., Montoya-Arce, B. J., Gaxiola-Robles-Linares, S. C., & Lozano-Keymolen, D. (2019). Los adultos mayores y su retiro del mercado laboral en México. *sociedad y economía*, (37), 87-113.
- Rose, José (1998). *Les jeunes face à l'emploi*. Desclée de Brouwer.
- Ruiz-Corbella, M., Ruiz, M. J. B. C., & García-Blanco, M. (2019). Prácticas profesionales y la formación en competencias para la empleabilidad. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, (23), 65-82.
- Sabino, A., Basilio, E., Lopes, S., Chambel, M. J., Dias, P. C., & Cesário, F. (2022). The moderating role of age in the relationship between perceived over qualification, employability, job insecurity and global psychological needs satisfaction. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 20(3), 244-265.
- Sáinz, J. P. P. (2015). Globalización y relaciones asalariadas en América Latina. Entre la generalización de la precariedad y la utopía de la empleabilidad. *Trabajo global y*, 19.
- Salessi, S., & Omar, A. (2018). Tríada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: un modelo estructural. *Universitas Psychologica*, 17(3), 21-32

- Salum Tomé, J. M. (2015). Adquisición de competencias básicas mediante un currículum integrado con la modalidad dual en la enseñanza Media Técnica Profesional (Especialidad: Administración), en un Liceo de alta vulnerabilidad, de la comuna de Pitrufquén (Chile)
- Sánchez-Olavarría, C. (2014). Los egresados de comunicación y el mercado laboral: un estudio de trayectorias profesionales. *Revista iberoamericana de educación superior*, 5(13), 40-54.
- Sánchez Olavarría, C. (2013). La inserción laboral de los comunicadores de la Universidad del Altiplano. *Revista de la educación superior*, 42(165), 105-123.
- Santiago, X. M. A., & Pérez, L. R. (2018). La formación de competencias pedagógicas en los profesores universitarios. *Edumecentro*, 10(2), 141-159.
- Santiago, J. G., & Rascón, G. (2020). La ciudad posindustrial: precariedad laboral y segregación social. *Tecnología & Diseño*, (12).
- Santos, M. (2010). *Inserción en el Mercado Laboral y Formación Profesional*. Guía Teórica para Tomadores de Decisiones. Documentos de trabajo de SOCIUS. N° 05/2010: SOCIUS/ISEG.
- Schomburg, Harald y Teichler, Ulrich (2018). *Educación superior y posgrado empleo en Europa*. Nueva York: Springer.
- Serrano, L., & Soler, A. (2015). La formación y el empleo de los jóvenes españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros. *Bilbao: Fundación BBVA*.
- Sennet, Richard (2016). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*: Terramar.
- Sepúlveda, C., Gallego, J., Cárdenas, J., Sarango, J., Roperó, S., & Alianza, E. F. I. (2020). Empleabilidad e informalidad: un análisis del mercado laboral juvenil para 5 países latinoamericanos. *Documento de Trabajo: Alianza EFI-Colombia Científica*. doi, 10.
- Sewell, P. y Dacre Pool, L. (2019). Pasar de la ambigüedad conceptual a la operativa claridad. Empleabilidad, emprendimiento y emprendimiento en la educación superior. *Educación y Formación*. 52 (1). páginas. 89-94.

- Sichermanl, Nachum e Gallor, Oded (1990). A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*. vol. 98. nº. 1. pp. 160-192.
- Sierra, V., & Velázquez, R. (2022). El seguimiento a graduados: un vínculo entre las instituciones de educación superior y la sociedad. *Revista Cubana de Educación Superior*, 41(1).
- Silva, Manuel (2007). La educación en un contexto de hegemonía ideológica neoliberal. *Currículum sin fronteras*. v. 7. nº 1. págs. 206-242.
- Silva, V., Insaurralde, J., & Bracho, N. (2017). Elaboración de un instrumento para evaluar los duelos normales en el desarrollo adolescente. *Revista Científica OMNES*, 1(1), 56-63.
- Simkin, H., Azzollini, S., & Voloschin, C. (2014). Autoestima y problemáticas psicosociales en la infancia, adolescencia y juventud. *{PSOCIAL}*, 1(1).
- Spencer, Michael (1973). Señalización del mercado de trabajo. *Revista trimestral de economía*. 87, 3. páginas. 335-374.
- Stigler, George J. (1962). Information in the labor market. *Journal of Political Economy*. pp. 94-105.
- Stoer, S. (2011). *Transnacionalización de la educación: de la crisis de la educación a la educación de crisis*. México.
- Solanillas, M. U., & Revilla, J. C. (2015). 12 La producción académica: treinta años de tesis doctorales sobre juventud en España.
- Solé-Moro, M. L., Sánchez-Torres, J. A., & Argila-Irurita, A. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. *Revista CEA*, 4(8), 67-74.
- Soto Hernández, V. (2021). Desigualdad social y construcción de proyectos profesionales. Un análisis comparativo a partir de la experiencia universitaria y el origen social de estudiantes chilenos
- Thurow, Lester C. (1975). *Generating inequality: mechanics of distribution in the US economy*. New York: Basic Books.

- Texeira, L. (2008). *Trayectorias y escenarios para la inserción profesional de egresados en Educación Social de la Educación Superior Politécnica: puentes y brechas en relación entre los itinerarios formativos y los itinerarios de inserción profesional*. Tesis de maestría. Lisboa: Facultad de Ciencias y Tecnología de Nueva Universidad de Lisboa.
- Trejo, Y. M. M. (2019). Gerencia educativa versus satisfacción laboral del docente actual: una mirada analítica. *Revista Científica*, 4(12), 369-380
- Trottier, C. (2018). El análisis de las relaciones entre el sistema educativo y el mundo del travail en sociologie de l'éducation: vers une recomposition du champ d'études? *Educación y Sociedades*. n.º 16. págs. 77-97.
- Trujillo, M. G. S., & Vargas, M. D. L. E. G. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 161-166.
- Tolentino, O. (2018). Precariedad laboral en los profesionistas del Área Metropolitana de Monterrey. *LAS CIENCIAS SOCIALES Y LA AGENDA NACIONAL*.
- Torrejón-Velardiez, M., & Ermólieva, E. G. (2016). Problemas de la juventud en el mercado laboral de España. *Iberoamérica*, (4), 114-135.
- Urbina, E. C. (2020). Investigación cualitativa. *Applied Sciences in Dentistry*, 1(3).
- Utreras Tapia, M. (2015). Reconfiguración de los procesos identitarios de género en el marco de las transformaciones del mundo del trabajo
- Valero, E., Utzet, M., & Martín, U. (2023). ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental?. *Gaceta Sanitaria*, 36, 477-483.
- Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022). La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación.
- Vargas, P. J. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información laboral*, 6, 1-10.

- Vargas, K., Salluca, M. Y., Perez, K., Sotomayor, W. C., & Gutierrez, R. A. (2020). Aprendizaje colaborativo: una estrategia que humaniza la educación. *Revista Innova Educación*, 2(2), 363-379.
- Vejar, D. J. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27-46.
- Venegas, M. (2018). El romanç adolescent. Una anàlisi sociològica de la política afectivosexual en l'adolescència. *Papers: revista de sociologia*, 103(2), 255-279.
- Verd Pericàs, J. M., Yepes, L., & Vacchiano, M. (2016). Trayectorias laborales y capital social en la población joven: elementos para analizar la precariedad laboral juvenil más allá de los grandes focos. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 3, 0144-158.
- Vergara, S. (2001) *Proyectos e informes de investigación en administración*. 3ª ed. Madrid: Atlas
- Vergara-Morales, J., Del Valle, M., Díaz, A., & Pérez, M. V. (2018). Adaptación de la escala de satisfacción académica en estudiantes universitarios chilenos. *Educational Psychology*, 24(2), 99-106.
- Vernières, Michel (1997). *L'insertion professionnelle*. Paris: Económica.
- Vincens, Jean (1997). L'insertion professionnelle des jeunes: à la recherche d'une définition conventionnelle. *Formation et Emploi*. n.º 60. pp. 21-36.
- Vincens, Jean (1998). L'insertion professionnelle des jeunes: quelques réflexions théoriques. *Formation et Emploi*. n.º 61. pp. 59-72
- Voltarelli, M. A., Gaitán Muñoz, L., & Leyra Fatou, B. (2018). La sociología de la infancia y Bourdieu: diálogos sobre el campo en los países hispano-hablantes. *Política y Sociedad*, 55(1).
- Wagner, P. (2016). *Libertad y disciplina*. Las dos crisis de la modernidad. París: Métailie.
- Wilches Rubio, N. J. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia.

Wilkis, A., & Figueiro, P. (2020). Valuaciones monetarias y jerarquías sociales: evidencias empíricas y desarrollos conceptuales. *Estudios sociológicos*, 38(112), 7-38.

Zalazar-Jaime, M. F., & Cupani, M. (2018). Adaptación de las escalas de expectativas de resultado, metas de progreso y satisfacción académica en estudiantes universitarios. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(3), 105-114.

Zuluaga, L. D., Jover, M. P., & Prunera, M. C. R. (2021). Sobrecualificación vs. falta de talento. *edunovatic2021*, 72.

Anexo

Anexo A. Entrevista

1. Género: Femenino __ Masculino ____
2. ¿Cuántos años tienes? _____ años
3. ¿Cuál es su estado civil?
 - a) Soltero
 - b) Casado
 - c) Unión de hecho
 - d) Divorciado o Separado
 - e) viudo
4. ¿En qué situación ejercen o ejercieron sus familiares en la profesión que tiene?
5. ¿Indique su situación profesional actual (marque solo un ítem)?
 - a. Empleado (tiempo completo o medio tiempo)
 - b. ¿Eres estudiante trabajador? Sí No
 - c. Desempleado en busca de un nuevo trabajo
 - d. Desempleado en busca de primer trabajo regular
 - e. Exclusivamente estudiante
 - f. Otra situación. ¿Cuál? ____

Cuéntanos en qué medida la formación académica que obtuviste permitió la adquisición y desarrollo de los siguientes conocimientos y habilidades:

	Mucho	Poco	Nada
Trabajar de forma independiente / ser autónomo			
Organizar, planificar y programar tareas a tiempo			
Disponibilidad para el aprendizaje continuo			

Preocupación por la calidad			
Pensar lógicamente, evaluar críticamente			
Identificar y resolver problemas			
Versatilidad/flexibilidad de funciones			
Aplicación de conocimientos (teóricos, técnicos, operativos) en nuevas situaciones			
Elaboración de dossiers e informes			
Análisis y síntesis de la información.			
Comunicarse correctamente			
Comunicarse correctamente en uno o más idiomas extranjeros			
Negociación y argumentación			
Mediación de conflictos o intereses			
Tener sentido crítico y autocrítico sobre su ejercicio profesional.			
Tener espíritu de iniciativa, y la capacidad de identificar nuevas oportunidades			
Tratar con los factores de incertidumbre en la realización de tareas y la adopción de decisiones			
Liderar, motivar y persuadir			

6. ¿Cuál es tu profesión como estudiante trabajador en el último año académico de tu carrera? (Proporcione tantos detalles como sea posible)

—

7. ¿Cómo se ejercía esta profesión?

- a. tiempo completo
- b. Tiempo parcial

8. ¿Cuál era el horario de trabajo semanal?

- a. Menos de 20 horas
- b. De 20 a 30 horas
- c. De 31 a 40 horas

d. Más de 40 horas

9. ¿Cuál era su situación laboral?

a. Autónomo con empleados

b. Autónomos sin empleados

c. empleado

d. trabajador familiar no remunerado

e. Otra situación. ¿Cuál? _____

10. ¿Cuál era el tipo de contrato de trabajo?

a. Contrato de trabajo indefinido (vigente)

b. Contrato de trabajo de duración determinada

c. Contrato de trabajo de duración determinada

d. Contrato de prestación de servicios / Recibos verdes

e. Sin contrato

f. Otra situación. ¿Cuál? _____

11. En términos generales, ¿cómo evalúa la relación entre la formación académica que obtuvo y su trabajo actual?

12. Su trabajo puede ser realizado por otra persona:

a. Solo con un curso en la misma área de educación

b. Con un curso de otra área de la educación. ¿Indique cuál?

c. Con un grado académico inferior

d. Con un grado académico superior

Muchas gracias

Anexo B. Consentimiento informado

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Investigador: _____

Institución: _____

Nombre del participante: _____

Yo _____, portador de la cédula de identidad/Documento Nacional de Identidad nº [_____], declaro que conozco y acepto ser participe en este proyecto de la Carrera de _____ Institución: _____ de la Ciudad de _____, Argentina.

Acepto que los datos extraídos sean utilizados en proyectos de investigación sobre y exclusivamente al tema del proyecto. Puedo revocar la autorización para utilizar los datos referidos a la muestra en cualquier momento.

Se me explicó claramente el propósito del presente trabajo y se me dio la oportunidad de formular preguntas sobre su funcionamiento, así como sobre los procedimientos relacionados con la recogida y uso de los datos asociados a la muestra.

Firma

Fecha