

TRAYECTORIAS LABORALES de los JOVENES del PROYECTO NAVEGAR.SUR

Sonia Vidal, Alejandra Solla,
Cristina García y Leandro Bottinelli



Preparando a los Jovenes para Entrar
al Nuevo Mundo del Trabajo

International Youth Foundation (IYF)

Fundada en 1990, la misión de IYF es preparar a los jóvenes para ser ciudadanos sanos, productivos y comprometidos. Actualmente opera en más de 70 países y territorios. IYF y su red mundial de organizaciones socias, han contribuido para que millones de jóvenes desarrollen sus habilidades, se capaciten y descubran las oportunidades determinantes para su vida. Si desea conocer más sobre IYF, ingrese a: www.iyfnet.org

Entra 21

Una iniciativa de IYF y apoyado por el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) del Banco Interamericano de Desarrollo, el programa entra 21 se creó en 2001 para mejorar la empleabilidad de los jóvenes en situación de desventaja en América Latina y el Caribe e insertarlos en trabajos decentes. A través de un fondo de US\$29 millones el programa está apoyando 35 proyectos en 18 países de la región, para ofrecer a los jóvenes, entre 16 y 29 años, capacitación en tecnologías de la información y la comunicación y habilidades para la vida además de apoyarlos con servicios de intermediación laboral. El componente de aprendizaje del Programa entra 21 identifica y documenta lecciones y prácticas ejemplares en la formación e inserción laboral de jóvenes.

Trayectorias Laborales de los Jovenes del Proyecto Navegar.Sur, es la sexta edición de los Estudios y Reflexiones del programa *entra 21*. Se publica con el apoyo financiero del Fondo Multilateral de Inversiones (MIF) y la Agencia Internacional de Desarrollo de los Estados Unidos (USAID).

© 2007. International Youth Foundation (IYF). Todos los derechos reservados. Las opiniones expresadas en este reporte son responsabilidad de la autora y no necesariamente reflejan las de la Fundación.



Trayectorias Laborales de los Jovenes del Proyecto Navegar.Sur

Sonia Vidal, Alejandra Solla, Cristina García y Leandro Bottinelli

ÍNDICE

Introducción	2
Descripción del Proyecto Navegar Sur Alcance y Metodología del Estudio	
I. Evolución de las Situaciones Laborales	5
Puntos de Partida y Llegada Construcción de las Trayectorias Laborales Trayectoria Tipo 1: Hacia la Inserción o Empleabilidad Trayectoria Tipo 2: Hacia la Búsqueda de Trabajo e Inactividad Trayectorias y Nivel Educativo	
II. Factores Subjetivos y del Entorno que Indican en las Trayectorias Laborales	12
Evolución en las Habilidades de Vida El Entorno Familiar, Educación y Capital Social	
III. Percepciones de los Jóvenes Acerca del Trabajo y Futuro Laboral	15
Satisfacción con el Empleo Actual y Motivos de Cambio en un Empleo Percepción del Trabajo y del Futuro	
IV. Conclusiones y Epílogo	18
Referencias Bibliográficas	21

Introducción

En mayo de 2006, la Fundación Internacional para la Juventud (IYF) y la Fundación Sustentabilidad, Educación, Solidaridad (SES), con sede en Buenos Aires, Argentina, tomaron la decisión de colaborar en un estudio sobre las trayectorias laborales de los jóvenes que habían egresado del proyecto Navegar.Sur/*entra 21*, ejecutado por la Fundación SES. A nivel de Programa, se sabía por múltiples evaluaciones externas de otros proyectos *entra 21* ejecutados en América Latina, que los egresados del programa estaban insertándose en el mercado laboral con tasas iguales o superiores al 45%. Nos preguntamos si los jóvenes tenían las competencias y relaciones para mantenerse empleados y/o continuar con sus estudios a más de un año de su egreso. Motivados por un deseo mutuo de conocer que pasaba con los jóvenes después de participar en el proyecto, Fundación SES diseñó este estudio, en colaboración con IYF. Como tal, intenta perfeccionar los instrumentos y metodologías para estudiar las trayectorias laborales de los jóvenes y a la vez responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué tipos de trayectorias laborales se identifican a 26 meses de iniciado el proyecto?
- ¿Qué cambios se observan en la situación laboral de los jóvenes con la marcha del tiempo?
- ¿En general, cómo han evolucionado las percepciones de los jóvenes sobre sí mismos, sus expectativas con el empleo y el futuro?

Este estudio fue elaborado por: **Sonia Vidal**, tiene una licenciatura y Maestría en Psicología Genética y especializada en Ciencias Sociales del Trabajo, integra el equipo técnico de la Fundación SES en la que fue responsable del proyecto Navegar.Sur/*entra 21*. **Alejandra Solla**, Fundadora y Directora Adjunta de la Fundación SES. Educadora y licenciada en Psicología Social. Con más de 20 años dedicados al trabajo en temas vinculados a la juventud, la educación y el trabajo, temas sobre los cuales tiene varias publicaciones. **Cristina García**, licenciada en economía y responsable del ámbito de Trabajo en Fundación SES. Especialista en temas de economía regional, desarrollo local y economía social. Ha trabajado en la gestión pública en los ministerios de Economía, Trabajo y Desarrollo Social de la Nación y **Leandro Bottinelli**, sociológico, graduado en la Universidad de Buenos Aires. Es especialista en organizaciones de la sociedad civil y miembro del área de monitoreo y evaluación de programas de Fundación SES. Ha participado y coordinado investigaciones sobre temas de trabajo, juventud y educación.

Las autoras desean agradecer a la IYF por la oportunidad y confianza depositada en la Fundación SES para llevar adelante este estudio. En especial a Susana Pezzullo, Directora de Aprendizaje del programa *entra 21*, por su acompañamiento permanente y enriquecedor en este trabajo. Agradecen a sus colegas de las organizaciones socias: Fundación Crear desde la Educación Popular, Asociación Civil Granja Siquem, Fundación Otras Voces, Asociación Civil Manos Solidarias y Fundación Gente Nueva, por el compromiso y profesionalismo mostrado a lo largo de todo el proyecto y por haber realizado la tarea de coordinación del trabajo de campo en sus localidades, asegurando la cantidad y calidad de la información sin la cual no hubiera sido posible este documento. A Claudia Jacinto extienden su agradecimiento por su colaboración permanente y por la revisión hecha sobre este documento y al equipo de Monitoreo y Evaluación de la Fundación SES, en especial a Leandro Bottinelli por la sistematización y análisis de los datos.

Cuando se habla de trayectorias laborales se hace referencia a los procesos de construcción de itinerarios laborales por parte de los jóvenes egresados del proyecto *entra 21* administrado por la Fundación SES, teniendo en cuenta los puntos de partida y de llegada. En este sentido se trata de identificar **factores subjetivos** que conciernen al desarrollo personal **y del contexto** que van influyendo en los itinerarios tales como la situación familiar.

Hablar de trayectorias laborales entonces, significa pensar en procesos complejos **de integración e inclusión** al mundo del trabajo, a sabiendas que los trayectos no son lineales y continuos sino que en

gran medida se dan en cada sujeto en función de cómo se combinen los diferentes factores y el peso que cada uno de ellos adquiera en ese proceso.

El presente documento comprende cinco secciones. En la **primera** se describe el proyecto Navegar.Sur/entra21 en Argentina y el alcance y metodología del estudio. La **segunda sección** analiza la evolución de las situaciones laborales. Para ello se describe el punto de partida y de llegada de los egresados, según la condición de actividad. Se presenta la construcción de las trayectorias laborales a partir de los itinerarios que presenta cada joven, y se explican las definiciones empleadas para examinar las formas de contratación de los empleados. A continuación se analizan dos trayectorias construidas--hacia la inserción laboral o empleabilidad y hacia la inactividad. También se presenta datos sobre las trayectorias y la educación.

Los factores subjetivos y del entorno que inciden en las trayectorias laborales son tratados en la **tercera sección**. Se indaga la evolución en las habilidades de la vida y se explica las características del entorno familiar, el nivel educativo y del capital social que operan en los itinerarios de los jóvenes.

Se describe y analiza las percepciones de los jóvenes acerca del trabajo y del futuro en la **sección IV**. Se examina la satisfacción de las jóvenes y los jóvenes con el empleo actual, los motivos por los cuales cambian de empleo y las expectativas del trabajo y del futuro. El documento cierra con **las conclusiones** del estudio poniendo énfasis en los principales hallazgos y aprendizajes y **un epílogo** escrito por IYF.

Descripción del Proyecto Navegar.Sur

La Argentina durante los años 2001 y 2002 atravesó una aguda crisis política, económica y social que profundizó el retroceso del sector laboral que inició en los años noventa, tanto en sus niveles salariales como en cuanto a la tasa de ocupación. El período que abarca este estudio corresponde con años de importante crecimiento del PBI en la Argentina (9 % anual en los últimos 5 años). El crecimiento del empleo ha venido acompañando, aunque no en la medida necesaria, este crecimiento. A comienzos del siglo XXI, la precariedad laboral alcanza al 40% de los asalariados, se estima la desocupación en el 23%, el 65 % de la población vive por debajo del umbral de pobreza. Para los jóvenes de entre 15 a 24 años la tasa de desocupación es de 33%, y 25% para los de 20 a 24 años. Los jóvenes pobres tienen más probabilidades de fracasar en la búsqueda de empleo: sus credenciales educativas son bajas o de baja calidad; son limitadas sus redes sociales, carecen de capacitación para el trabajo, acceso a computadoras y experiencia laboral, reforzando todos estos elementos su situación de vulnerabilidad social.

El proyecto *entra 21* Navegar.Sur, fue ejecutado por la Fundación SES entre junio del 2003 a agosto del 2006, a través de una red de cinco organizaciones sociales locales, asociadas a SES, con la finalidad de mejorar las posibilidades de inserción laboral de jóvenes en desventaja de entre 17 y 25 años de edad, en cinco localidades del país a través de la capacitación en Tecnologías de la Información (IT) de acuerdo a los nichos de mercado de las economías regionales.

Los 450 jóvenes que participaron en el proyecto Navegar.Sur fueron distribuidos en **grupos** de diez integrantes en las cinco localidades. Cada grupo contó con la guía de un “**tutor**” y recibió 480 horas de enseñanza, divididas en partes iguales entre capacitación en tecnologías de la información (IT) y capacitación sociolaboral durante 10 meses. La **capacitación en IT** comprendió un módulo básico, un módulo de especialización (por ej. diseño de página Web, diseño asistido por computadora), y la pasantía. Esta última se instrumenta hacia el final de la enseñanza en el aula y tiene una duración en promedio de 140 horas. La **formación sociolaboral** abarcaba elementos para progresar en la vida (por ej. hábitos de trabajo, destrezas sociales); aptitudes para conseguir empleo (por ej. cómo buscar trabajo); y elementos de análisis crítico de realidad política, económica y social. Los jóvenes colaboraban en grupos en **actividades comunitarias** a fin de fortalecer la participación juvenil solidaria y su compromiso comunitario, aplicando las competencias técnicas y sociolaborales en desarrollo. Finalizada la capacitación los jóvenes recibieron durante seis meses, servicios de

acompañamiento para la inserción laboral en trabajos dependientes o asesoramiento para creación y/o puesta en marcha de iniciativas emprendedoras.

Las organizaciones sociales **realizaron diagnósticos** locales para la identificación de: los nichos de mercado laboral; las características e intereses de los jóvenes a fin de definir la oferta de capacitación técnica especializada; los ámbitos para pasantías e inserción laboral; y la existencia de actores institucionales –públicos y privados- susceptibles de conformar alianzas entorno al proyecto. **Convocaron y seleccionaron** a los jóvenes a través de su red de organizaciones sociales y escuelas y la difusión pública (radio, TV) de la iniciativa. **Cerraron** los arreglos institucionales para la ejecución de las actividades a través de un equipo técnico creado ad hoc y **conformaron** mesas o consejos locales de actores empresariales y sociales que colaboraron en la iniciativa y promovieron la visibilidad y compromiso con la problemática de los jóvenes.

Las metas del proyecto fueron capacitar a 450 jóvenes; alcanzar mínimo un 40% de inserción laboral de los egresados en trabajos dependientes o independientes, realizando actividades vinculadas a las IT; y 5 consejos locales en funcionamiento.

Alcance y Metodología del Estudio

El estudio se realizó durante los meses de septiembre/octubre del 2006 en 5 localidades de Argentina: Cruz del Eje, Río Cuarto, Gran Buenos Aires, Neuquén, Bariloche y La Plata con la segunda cohorte de jóvenes egresados, que finalizó su etapa de formación en agosto de 2005.

El estudio comprendió la aplicación de una encuesta estructurada a 114 egresados¹ y la realización de entrevistas en profundidad a 18 de ellos. Se apeló a una estrategia comparativa de los resultados entre la encuesta del proyecto administrada al inicio del curso en agosto del 2004, la encuesta de seguimiento llevada en septiembre/octubre del 2006 y al análisis de las entrevistas en profundidad.

La encuesta de seguimiento fue diseñada para permitir la comparación con datos de la línea de base y aportar otras variables que facultaran profundizar el análisis tales como: horas trabajadas, grado satisfacción con el trabajo, los mecanismos de búsqueda, motivos por los cuales no trabajan y no encuentran trabajo.

La entrevista en profundidad se definió a partir de la reconstrucción de la trayectoria laboral del joven desde el inicio de su participación en el proyecto hasta octubre 2006. Esto para que permitiera identificar y analizar en los jóvenes sus opiniones, percepciones y las relaciones que establecen, relacionando su contexto de vida, su trayectoria y situación laboral y su participación en el curso. Los jóvenes entrevistados, se seleccionaron a partir de su condición de actividad, intentando cubrir a jóvenes que modificaron y no modificaron su condición en el período analizado y la proporción de mujeres y varones de esta cohorte.

El análisis de los datos se realizó triangulando información proveniente de los cuestionarios y las entrevistas. La comparación de los datos provenientes de las dos encuestas, se instrumentó en la lógica de los estudios de panel, realizando comparaciones de la estructura de los datos (stock) y de tránsitos de los encuestados entre las categorías de las variables (flujo). La cantidad total de jóvenes que respondieron las dos encuestas, y sobre los cuales se realizó el análisis comparativo, es 114, lo que representa el 70 % de los inscritos (inicial) y el 86 % de los egresados. Se entiende que el panel utilizado tiene una alta permanencia de los encuestados para un estudio como éste, lo que otorga validez a los datos y conclusiones que aquí se presentan.

¹ Se convocó para el estudio a la totalidad de egresados (132 jóvenes) al cual finalmente participaron 114.

I. Evolución de las Situaciones Laborales

Antes de hablar de la evolución de las situaciones laborales, es importante establecer el perfil de los 114 jóvenes estudiados en octubre de 2006. Algunas de las características básicas incluyen:

- Sexo: el 63% son mujeres y el 47% hombre.
- Edad: el 19% tiene entre 18 a 19 años; el 52% tiene entre 20 a 24 años y el 29% tiene 25 años o más.
- Estado civil: el 79% son solteros o no viven en pareja,
- Composición familiar: El 76% vive en hogares de entre 3 y 6 personas y
- Área geográfica: el 96% vive en áreas urbanas o suburbanas.

Cuando inició el curso, en agosto del 2004, el 40% de los jóvenes encuestados trabajaba (ocupado), 32% no trabajaba y buscaba trabajo (desocupado) y 28% no buscaba y no trabajaba (inactivo). En octubre del 2006, 68% se encontraba trabajando, 24% no trabajaba pero buscaba trabajo y 10% estaba inactivo. (Ver cuadro 1). Hubo un aumento en la tasa neta de inserción del 28%, entre los períodos de referencia del estudio, y una disminución significativa de la tasa de desocupación de 21%.²

Cuadro 1: Condición de actividad de los egresados entre agosto 2004 y octubre 2006

Condición de actividad	Inicio Agosto 2004		Seguimiento Octubre 2006	
	#	%	#	%
Ocupados	46	40%	78	68%
Desocupados	36	32%	27	24%
Inactivos	32	28%	9	8%
Total	114	100%	114	100%

Construcción de las Trayectorias Laborales

A continuación se analizará las trayectorias de cada joven con el fin de describir y caracterizar tipos de itinerarios laborales. La comparación de los itinerarios de los jóvenes encuestados entre su situación laboral al inicio del proyecto y 26 meses después, octubre del 2006, permite distinguir las siguientes trayectorias laborales:

- Hacia la inserción laboral o empleabilidad
- Hacia la búsqueda de trabajo
- Hacia la inactividad

² La tasa de actividad es de 95%

Cuadro 2: Trayectorias Laborales entre Agosto 2004 y Octubre 2006

Trayectorias	Desde (inicio)	Hacia (seguimiento)	#	%
Hacia la inserción o empleabilidad		Total	72	66%
	Desocupación	Ocupación	18	
	Inactividad	Ocupación	19	
	Ocupación	Ocupación	35	
Hacia la búsqueda de trabajo		Total	27	26%
	Ocupación	Desocupación	9	
	Inactividad	Desocupación	10	
	Desocupación	Desocupación	8	
Hacia la inactividad		Total	9	8%
	Ocupación	Inactividad	1	
	Desocupación	Inactividad	4	
	Inactividad	Inactividad	4	
		TOTAL	108	100%
		Sin analizar	6 ³	
		TOTAL	114	

El Cuadro 2 permite constatar que,

- Los casos cuyas trayectorias fueron hacia la inserción laboral o empleabilidad triplican a aquellos casos que tienden hacia la búsqueda de trabajo y son ocho veces mayores que los que presentan una trayectoria hacia la inactividad.
- En la trayectoria hacia la inserción se desprende que de los 72 jóvenes que trabajaban, 18 buscaban trabajo, 19 eran inactivos mientras que 35 continuaban trabajando.
- En la trayectoria hacia la búsqueda de trabajo (27) se constata que 8 de los desocupados continuaban buscando, 10 venían de la inactividad y 9 tenían trabajo anteriormente.
- En la tercera trayectoria se constata un reducido número de casos (9) que pasan o permanecen en la inactividad.

Definición de las formas de Contratación

Para poder entender cómo evolucionaron los tipos de contratos de los jóvenes, es necesario presentar algunas características del panorama laboral actual de Argentina. La flexibilización laboral y los niveles de precariedad que enfrenta el país, al igual que muchos de la región, producto de las políticas de empleo de la década de los noventa, entre otras, merecen una especial preocupación y atención.

Por un lado ha crecido mucho el trabajo informal o también llamado **trabajo en negro** - 46% de los ocupados a nivel nacional tienen un trabajo en negro - y la variedad y precariedad de los trabajos promovidos (gris) que van desde los planes de empleo con contraprestaciones laborales (subsídios), pasantías rentadas, contratos de aprendizaje, contratos por obra o por servicio, cuyos beneficios laborales (sobre todo el aporte jubilatorio y la salud) se encuentran a cargo del trabajador. Por otro

³ Es necesario señalar que en la encuesta de seguimiento se observó la importancia del empleo como modalidad de inserción de los jóvenes: 73 de los 78 ocupados son empleados, mientras solo 6 de los 78 trabajan en forma independiente (en la encuesta de inicio 11 jóvenes tenían trabajo en forma independiente) Por esta razón, para la elaboración del Cuadro 2 no se tomaron en cuenta los casos (6 jóvenes) cuyas trayectorias son hacia la inserción con trabajo independiente por no facilitar estas situaciones la comparación con el conjunto que transita hacia el empleo.

lado la tasa de crecimiento de los contratos en relación de dependencia es menor. Estos últimos son las figuras asimilables a una relación laboral regida por convenios colectivos de trabajo, cuyos beneficios están a cargo del empleador y del empleado, y que son denominados contratos en **blanco**.

En este contexto en el que se juegan las relaciones laborales en Argentina, se inscribe el análisis sobre la **calidad de la ocupación** en el presente estudio, admitiendo que los resultados positivos que a veces arrojan los datos estadísticos en términos de ocupación no necesariamente tienen igual correlato en la calidad de la misma y, que los criterios para su definición y valoración son aún objeto de reelaboración y/o discusión.

En este estudio se definieron **grados de formalidad en las contrataciones laborales** para describir la diversidad de situaciones con las que se encuentran los jóvenes al acceder al mercado de trabajo y tratar de explicar la evolución de éstas en los períodos de referencia considerados. Se construyó así una variable con tres categorías que expresan situaciones de mayor a menor o nula formalidad en la contratación: **blanco, gris y negro**, son los términos que se usa para denominar los casos que figuran a continuación.

Tipo de Contrato	Grado de formalización
Permanente/fijo/efectivo	Blanco
Temporario: contrato laboral a tiempo determinado	Blanco
Temporario: becas / pasante/ aprendiz	Gris
Temporario: trabajador de un programa de empleo	Gris
Temporario: tiempo determinado con acuerdo de palabra	Negro
Ocasional	Negro

Las contrataciones en **blanco** se refieren a aquellas que implican relación de dependencia. La misma puede ser permanente o efectiva o darse a tiempo determinado. En este tipo de contrataciones los trabajadores gozan de todos los beneficios y derechos laborales que rige la OIT.

Las contrataciones en **gris** engloban fundamentalmente a los contratos formalizados, registrados y acreditados con la documentación correspondiente, sin que necesariamente lleguen a la categoría de relación de dependencia. En estos casos los contratados gozan de algunos de los beneficios correspondientes como trabajadores, pero no de todos. Un ejemplo es el plan de empleo.

Las contrataciones en **negro** son los trabajos temporales u ocasionales que se dan con acuerdo de palabra, pero sin ninguna documentación comprobatoria de la relación laboral.

El análisis de la evolución de las formas de contratación, los ingresos y beneficios que se obtienen por el trabajo, faculta a una apreciación más precisa del itinerario hacia la inserción o empleabilidad, como se verá en la siguiente sección.

Trayectoria Tipo 1: Hacia la Inserción o Empleabilidad

El análisis de la trayectoria hacia la inserción laboral o empleabilidad a partir de la variable grados de formalidad, posibilita valorar la evolución, por un lado, de los que permanecieron ocupados entre las dos encuestas y por otro lado, de los que ingresan al mercado de trabajo viniendo de la desocupación o de la inactividad.

En cuanto a los que trabajan al inicio y trabajan al momento del estudio, es decir que permanecen en su condición de ocupados, se trata de los 35 casos observados anteriormente en el Cuadro 2. ¿Cómo son las contrataciones laborales de esos jóvenes? ¿En todos los casos se conserva una trayectoria ascendente, positiva? El siguiente Cuadro 3 describe los tránsitos relevados en estos jóvenes según las

formas de contratación “blanco, gris y negro” antes mencionadas, a fin de responder a estos interrogantes.

Cuadro 3: Evolución de la forma de contratación de jóvenes que permanecen ocupados

	Inicial y seguimiento	#	%
Tránsitos ascendentes o mantiene formalidad	Empleados en blanco que permanecen en blanco	5	
	Empleados en gris que pasan a blanco	2	
	Empleados en negro que pasan a blanco	3	
	Trabajadores independientes que pasan a blanco	3	
	Trabajadores independientes que pasan a gris	2	
	Empleados en gris que permanecen en gris	2	
	<i>Sub-total</i>	17	49%
Tránsitos descendentes o mantienen informalidad	Empleados en blanco que pasan a gris	3	
	Empleados en blanco que pasan a negro	2	
	Empleados en gris que pasan a negro	1	
	Trabajadores independientes que pasan a negro	2	
	Empleados en negro que permanecen en negro	10	
	<i>Sub-total</i>	18	51%
	TOTAL	35	100%

Del cuadro 3 se constata que el 49% de los jóvenes que permanecían ocupados entre 2004 y 2006 pasaban a una forma de contratación de mayor grado de formalidad o mantenían una contratación blanco o gris, mientras que 51% transitaba hacia ocupaciones laborales de menor calidad al descender el grado de formalidad con respecto al tipo de contratación (8 casos) o permanecían en una forma contractual negro de nula formalidad (10 casos).

Cuando se analiza la forma de contratación de los jóvenes con una trayectoria “positiva” o sea hacia la inserción pero que iniciaron el curso desocupados o inactivos (Ver Cuadro 4), se nota las mismas tendencias antes descriptas—el 51% que estaba desocupado o inactivo al inicio del proyecto consiguió un empleo blanco (18) o gris (1) y 49% obtuvo empleos con nula formalidad (negro).

Cuadro 4: Jóvenes trabajadores según forma de contratación

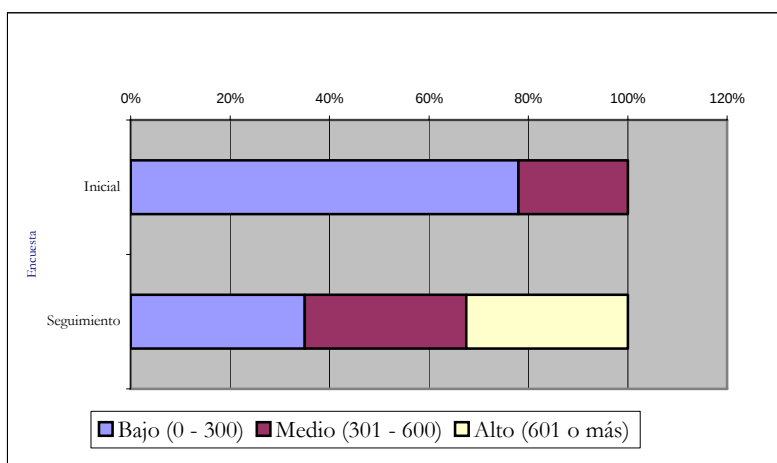
	Inicial y seguimiento	#	%
Ingreso (desocupados o inactivos) a empleos con formalidad	Desocupados que ingresan a empleo en blanco	11	
	Inactivos que ingresan a empleo en blanco	7	
	Inactivos que ingresan a empleo gris	1	
	<i>Sub-total</i>	19	51%
Ingreso (desocupados o inactivos) a empleos sin formalidad	Desocupados que ingresan a empleo en negro	7	
	Inactivos que ingresan a empleo en negro	11	
	<i>Sub-total</i>	18	49%
	TOTAL	37	100%

Asimismo, de la lectura de los cuadros 3 y 4 en términos de las formas de contratación se constata que: 43% de los jóvenes empleados (31 de los 72 empleados) alcanzaron una forma de calidad en blanco y que el 46% (33 de los 72 empleados) tenían un empleo sin formalidad.

La evolución del nivel de ingresos⁴ de los jóvenes ocupados registra un ascenso significativo (Gráfico 1). En la distribución de ingresos entre la encuesta de inicio y la de seguimiento ganaron en importancia creciente los jóvenes que tenían ingresos definidos como medios o altos, y en particular estos últimos. Esta denominación de los rangos de ingresos no se refiere a su nivel en términos absolutos. Un ingreso de 600 pesos argentinos (U\$S200) no es alto, aún para los jóvenes, ya que está, 250 pesos argentinos (U\$S 35), por debajo de una canasta básica familiar, sino a una construcción relativa a partir de la distribución de ingresos al interior del grupo de jóvenes analizado. Para esta elaboración se dividió en terciles los ingresos presentados en las encuestas, y a partir de allí se definieron los rangos. El tipo de cambio es 300 pesos argentinos equivalen a 100 dólares estadounidenses.

El promedio de ingresos mejora significativamente entre la encuesta de inicio y la de seguimiento superando en todos los casos los valores inflacionarios. Analizando las trayectorias de los ingresos se observa que solo un joven “pierde terreno” en el sentido que sus ingresos pasaron de medio a bajo en el transcurso del tiempo. **En otras palabras casi la totalidad de los jóvenes mantuvieron o aumentaron sus ingresos en términos reales durante los 26 meses.**

**Gráfico 1: Evolución del nivel de ingresos laborales en pesos argentinos
(300 pesos argentinos equivale a U\$S 100)**



Los niveles de ingresos se diferencian según el sector formal o informal en el cual se insertaron los encuestados. Los ingresos laborales y las horas trabajadas son significativamente más altos entre aquellos que tenían un empleo en blanco con relación a aquellos que tenían otras formas de contratación. El promedio mensual de horas trabajadas fue de 140 horas. En los empleados en blanco fue de 171 horas, en negro 127 horas y en gris fue de 89 horas, y el promedio de ingreso laboral por hora trabajada fue de 4,7 pesos argentinos para los contratos en blanco; 3,5 pesos para el gris y 2,9 pesos para el contrato en negro.

⁴ Los montos de los ingresos declarados por los jóvenes en la encuesta de seguimiento fueron deflactados (ajustados por inflación) para hacerlos comparables con los montos de la encuesta inicial. De este modo lo que se ha comparado es el poder adquisitivo real de los ingresos. Para ello se utilizó el Índice de Precios al Consumidor (IPC) generado por el Organismo nacional de producción de estadísticas oficiales, INDEC. Valores del IPC para los meses de referencia: Ago-04 (inicial) 148.51; equivalente a U\$S50.- IPC Sep-06 (seguimiento) 182.00. , equivalente a U\$S 61.

La mayoría de los jóvenes empleados, perciben algún tipo de beneficios (incluso aquellos que no tienen trabajo en blanco). El beneficio más común son las vacaciones. Los que perciben el mayor número de beneficios son los que aquellos que están contratados en blanco de manera permanente y en relación de dependencia (31%).

En síntesis, este conjunto de los jóvenes cuya trayectoria era hacia la inserción o empleabilidad, hacia que mejorara su situación laboral en términos de ingresos pero estaban en una posición más ventajosa aquellos que poseían un empleo en blanco por cuanto obtienen ingresos más altos y más beneficios.

Trayectoria Tipo 2: Hacia la Búsqueda de Trabajo e Inactividad

De los 36 jóvenes inactivos o que buscaban trabajo al momento del seguimiento, 10 estaban ocupados al inicio del proyecto. Cinco de ellos dijeron haber dejado ese trabajo por su propia decisión (presentando motivos como: bajo sueldo, volver a estudiar o dificultades personales). Los restantes casos cesaron fundamentalmente por tratarse de trabajos de tiempo determinado u ocasional.

“Estuve trabajando en el canal (...) dejé porque me exigía mucho el horario (...) también tengo chicos (...) también era muy poco lo que me pagaban (...) eso es lo que más influyó a que yo dejara ese trabajo”

Los jóvenes que se inscriben en la trayectoria hacia la búsqueda de trabajo identificaban como obstáculo principal, en primer lugar, la falta de contactos y vinculaciones y en segundo lugar, porque las demandas del mercado laboral requerían una mayor calificación que la que poseían. Cuando se indaga sobre las conductas personales que ayudarían a conseguir un trabajo, aparecen como principales respuestas “ampliar mi red de contactos y conocidos”, “perseverar con lo que vengo haciendo”. En cuanto a las condiciones del contexto que favorecerían la obtención de un trabajo destacan “tienen que cambiar las demandas, expectativas, mentalidad, sensibilidad de los empleadores” y “tiene que haber más trabajo”.

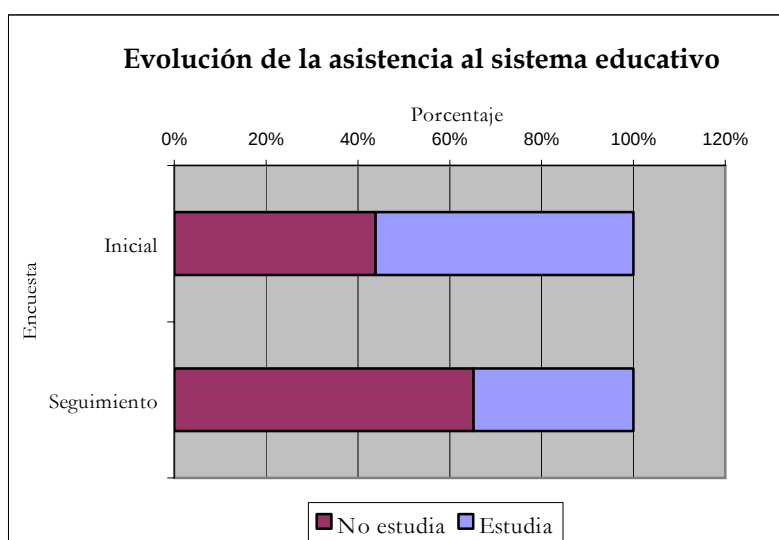
En cuanto a los jóvenes que transitaban hacia la inactividad, la mayoría se encontraba estudiando, o asistían a una capacitación laboral. Los otros casos estaban inactivos por motivos personales (embarazo).

Trayectorias y Nivel Educativo

El perfil inicial de los jóvenes participantes del proyecto incluyó, en su gran mayoría, a jóvenes que habían terminado el nivel medio, la educación secundaria o que estuvieran cursando la misma.

La asistencia a establecimientos educativos disminuyó del 56% al inicio del proyecto (64 de 114) a 35 % en octubre 2006 (39/114). Esta reducción se debe a que 30 jóvenes concluyeron sus estudios secundarios y no se inscribieron en ningún tipo de establecimiento educativo. Asimismo, este grupo de jóvenes que completó la enseñanza media se encontraba trabajando en el momento del estudio, y en su mayoría (76%) mejoraron su situación laboral después de su participación en el proyecto. En cuanto a los jóvenes que continúan escolarizados, asisten mayoritariamente al nivel terciario/universitario.

Gráfico 2: Evolución de la asistencia al nivel educativo



Un escaso número de jóvenes ocupados combinaban estudio y trabajo tanto al inicio del proyecto como al momento del estudio (21% y 19% respectivamente). Sin embargo, de las entrevistas hechas a los jóvenes que estaban trabajando al momento del seguimiento, surgió el deseo de seguir estudiando. El logro de ese objetivo pasaría por el cambio a un nuevo trabajo cuyos horarios permitieran balancear con los que requiere el estudio, como se desprende de los siguientes ejemplos:

“Me gustaría un trabajo de 8 a 6 de la tarde cosa que me quede libre para poder estudiar algo, trabajar de lunes a viernes...”

“Después que hice el curso no estudié más. Me había anotado el año pasado para maestra jardinera pero como estaba trabajando en un restaurante no me daban los tiempos para estudiar (...) así que ahora (nuevo trabajo en una escuela) que empiezan las inscripciones me quiero anotar y hablar con mi jefa para cambiarme el turno y ahí sí podría estudiar de noche”.

II. Factores Subjetivos y del Entorno

Evolución en las habilidades de vida

Los jóvenes manifestaron en las encuestas y las entrevistas en profundidad un **cambio cualitativo** en su sentido de si mismos y en sus vidas a partir del proyecto. En el cuadro 5 se presenta los tipos de cambios personales que los jóvenes reportaron con respecto a sus habilidades personales o de vida a 26 meses del inicio del proyecto. Las opiniones positivas de los jóvenes van más allá del itinerario laboral realizado.

Cuadro 5: Auto-evaluación de las Habilidades de Vida

"Como te calificarías a vos mismo ahora, a 26 meses del inicio del proyecto Navegar.Sur."					
	Mejor	Igual	Peor	No sé	Total
...la capacidad para aprender por vos mismo/a	90%	9%		1%	100%
... la capacidad de comunicarte con otros	86%	14%			100%
... la confianza en vos mismo/a como persona	85%	15%			100%
... la capacidad de fijarte objetivos y cumplirlos	76%	24%			100%
... la capacidad para ser responsable y llevar a cabo las cosas a las que te comprometés	74%	24%	2%		100%
... la capacidad de trabajar en grupos	73%	26%		1%	100%
... la capacidad de tomar decisiones	72%	28%			100%
... la capacidad de organizar y usar bien tu tiempo	68%	28%	4%		100%
... la capacidad para manejar conflictos	68%	30%		2%	100%

En las entrevistas los jóvenes destacaron como cambios la seguridad en si mismo:

*"fue un cambio muy positivo en el sentido de **sentirme más seguro (...)** la secundaria nos deja en un mundo de incertidumbre en cambio con el proyecto te sentís **más orientado.**"*

*"(el proyecto me enseñó) **a tener confianza en mi... a tomar decisiones (...)** otras de las cosas que me ayudó el proyecto o...es a ser organizada... yo para todo tengo horario y metas claras..."*

"...ahora puedo elegir un lugar donde me paguen mejor, me reconozcan y me traten bien..., antes me daba miedo a no poder conseguir otro trabajo..."

Uno de los temas que aparecieron en las entrevistas es la posibilidad de mirar el entorno desde una perspectiva enriquecida. Así un aprendizaje a destacar es la construcción de un conocimiento crítico.

"A diferencia del colegio el curso era más espontáneo, más críticas, aprendías historia del trabajo a partir de cosas de la vida cotidiana....o que algún familiar te contó.....a entender y a relacionar, no desde lo abstracto sino desde lo que te pasa y ves todos los días..."

"...yo no sabía por qué estamos como estamos....eso de las políticas económicas y laborales me ayudaron a entender cosas que me contaban mis abuelos..."

Gran parte de los entrevistados reconocieron en ellos un proceso de toma de conciencia de una realidad laboral difícil, por ejemplo:

*"Me movilizó a meterme en el proyecto el tema laboral. A buscarle el lado más positivo por más negativo que tenga. ... **a tratar de no ser esclavo de nadie.**"*

*(me enseñó) "**como respetar y que me respeten**, tuve mayor apertura, me enseñaron a ver más el panorama, mi punto de vista... también **puedo hacerme valer** por otras actitudes y actividades que pueda realizar..."*

*(aprendí) "**a defenderme**. A decir cosas que a veces uno se callaba, yo era mas tímida, me daba vergüenza defender mis derechos laborales..."*

El entorno familiar, educación y capital social

Del análisis cualitativo de las entrevistas se puede identificar 3 tipos de situaciones o escenarios según las características que tengan los entornos familiares, el nivel educativo alcanzado y el capital social (definido por la red de relaciones, vínculos, pertenencia a un grupo) con el que cuentan:

Escenario 1: Un grupo de jóvenes que mejoraron su modo de inserción laboral accediendo a trabajos de mejor calidad, con tareas calificadas, donde aplicaban los conocimientos aportados por el curso. Cuentan con un capital social amplio, de vínculos útiles. Todos ellos terminaron la secundaria y aunque en situaciones familiares de alta vulnerabilidad económica, los "hogares" son una referencia en el sentido de existencia de grupo familiar y de contención.

"...justamente acá aplico mi capacitación (...) para compartir y trabajar en equipo" (al inicio trabajaba de mozo y en seguimiento es tutor en una escuela)

*"...en un año **armé lo que se puede decir mi espacio**... yo había empezando ganando U\$S 230, subí a U\$S280, a U\$S 300... hasta ahí era todo logro mío porque yo insistía en que me pagaban poco.... que eran muchas horas..., en mi casa se necesita más....Ahora gano U\$S 300..." (al inicio trabajaba como empleada doméstica y en seguimiento es cajera de supermercado)*

*"...Doy clases a toda la primaria (...) **Y comencé por las pasantías** que nos hacían hacer en el proyecto" (al inicio estudiaba terciario y en seguimiento continúa estudiando y da clases de computación en una escuela)*

*"...estoy en parte administrativa de una organización no gubernamental... me llamaron y me dijeron que necesitaban a alguien para cubrir un puesto... y **como yo tenía la formación, presenté mi currículum y me llamaron y empecé a trabajar ahí...**" (al inicio trabajaba en un programa de empleo en una guardería y ahora en una ong como administrativa)*

Escenario 2: Son jóvenes que se hallaban en un entorno familiar de precariedad; no habían completado la educación media y su capital social era débil. La falta de la credencial educativa que requiere el mercado laboral condicionaba el tránsito de estos jóvenes a empleos con mejores formas de contratación, inscribiéndose así sus trayectorias hacia la inserción con empleos sin formalidad, realizando tareas de baja calificación sin relación alguna con los conocimientos aportados por el curso (ayudante de cocina; empleada en un kiosco; empleado en una pizzería). Aunque era reducido el número de casos que se encontraban con secundaria incompleta (la mayoría de los egresados completó ese nivel), merecen un apartado al esclarecer el peso que tiene el factor educativo en las trayectorias.

"Estoy trabajando en una pizzería, antes trabajé de cadete, en una verdulería, ayudante albañil (...). Estudié hasta cuarto año, me quedé y no llegué a terminarlo...o conozco mucha gente, y para buscar trabajo preguntaba, y alguno me decía me hace falta uno que me ayude de albañil."

Escenario 3: Son jóvenes que se encontraban en una situación familiar relativamente más estable o sin emergencias económicas (algún miembro de la familia con trabajo estable) y completaron la educación media. El entorno familiar de cierta pre-visibilidad con respecto al futuro hace que éstos jóvenes tengan la posibilidad de decidir incrementar sus credenciales educativas o calificaciones laborales sin la urgencia de trabajar. Entre los que optaron por salir del mercado trabajo, trayectorias hacia la inactividad, la mayoría estaban estudiando o haciendo una capacitación.

“...No estoy trabajando, estoy haciendo una capacitación con perspectivas de trabajo (...) les conté a mis padres la posibilidad de hacerla y que tenía ganas de dejar el trabajo porque me pagaban mal y me dijeron que si, que lo haga”

...“voy a seguir estudiando hasta que me reciba de psico-pedagoga y luego voy a trabajar de lo que me gusta...”

III. Percepciones de los Jóvenes acerca del Trabajo y Futuro Laboral

Satisfacción con el empleo actual y motivos de cambio en un empleo

El 81 % de los jóvenes que trabajaban manifestaron que están conformes con el trabajo y que le gusta. Entre los motivos, los más frecuentes están relacionados con el **valor agregado en términos de aprendizaje**, que el trabajo les da y con la **oportunidad de ascenso** y mejora.

Cuadro 6: Motivos de satisfacción con el empleo actual

“¿Cuáles son los motivos por los que te gusta el trabajo que realizas”? (seguimiento – respuesta múltiple)	% de respuestas sobre casos
Trabajo interesante/aprender	59 %
Oportunidad de promoción / mejorar	37 %
Otro ⁵	28 %
Sueldo justo / buen sueldo	24 %
Independencia, manejo del tiempo	24 %
Beneficios suficientes	17 %
Seguridad adecuada en el trabajo	13 %
Total	202 %

“El (empleador) al principio me decía deja yo lo hago (...) por ahí no le daba el tiempo y yo me ofrecía a ayudarlo. Le decía: dejarme hacerlo, bien o mal lo hago, después me corregís. Después se acostumbró a mi (...) ya le quito el trabajo, me deja hacerlo sola y se puede ir tranquilo de viaje ocupándose de otros asuntos”

Aquellos jóvenes que dijeron que no les gusta su trabajo (19%), los motivos que predominan son: beneficios insuficientes y **un trabajo poco interesante**. Asimismo, la mayoría de los empleados (70%) estaba conforme con las horas de trabajo. Entre los que no estaban conformes, hay un grupo al que le gustaría trabajar menos horas para poder dedicar más tiempo a estudiar, estar con su hijo o estar en su casa los fines de semana.

Los jóvenes empleados que cambiaron de trabajo con respecto al que tenían al momento del seguimiento, expresan como razones principalmente el bajo sueldo que percibían, beneficios insuficientes, poco interesante y causas externas (terminación del contrato, cierre del establecimiento). Se encontraron escasas causas de despidos.

“estuve siete meses trabajando en el hospital y mi salida fue porque era demasiado la exigencia física y me pagaban poco”

⁵ En esta categoría de respuesta se encuentran los siguientes motivos: aprendizajes del oficio; conocer gente; crecimiento personal; muy buena la relación con la gente del trabajo; puedo aprender otras cosas.

Percepción del trabajo y del futuro

Las imágenes o concepción que los jóvenes tenían acerca del trabajo, se profundizó en las entrevistas, preguntándoles qué consideran que es un **buen trabajo** o el tipo de trabajo en el que les gustaría estar.

En sus descripciones sobre el trabajo en el que quisieran estar, pasa principalmente por un empleo con estabilidad de vínculo laboral: “con trabajo estable, en blanco”. Los criterios que destacan son:

- Un sueldo, en tanto vínculo estable (y no de trabajo a destajo);
- Beneficios (relacionados principalmente con la obra social);
- Una jornada laboral en la que se respetan los horarios de trabajo establecidos, que se tienen las tardes y los fines de semana libres.

"...primero estar en blanco, segundo que paguen un sueldo medianamente bien y tercero que no sean tan esclavo para que te deje disponibilidad horaria..."

"...a futuro es tener un sueldo, donde tenga mi obra social⁶ y otros beneficios a los que todos aspiramos..."

"...tener obra social y que le paguen al día y que paguen lo que corresponde... vacaciones. Aportes..."

Además de estos criterios aparecieron otros vinculados al desarrollo y aprendizaje, buenas relaciones laborales, como se desprenden de los siguientes ejemplos:

*"...con un sueldo justo, entre mil pesos (U\$S350) en blanco... que **la relación con tu grupo de trabajo sea buena** ... sentirse cómodo ... no ser explotado, ni nada por el estilo..."*

"...Sentirse cómodo en lo que uno hace, saber lo que hace en el trabajo y querer aprender más... Eh... respetado, que te respeten los dueños que estén a cargo... que haya compañerismo..."

*"...un lugar cómodo, amplio, luminoso con buenos compañeros que ayuden a **crecer** en lo laboral, con un jefe justo, me gustaría que sea algo así... por supuesto en blanco..."*

*"...yo quiero ser secretaria a mí me encanta estar cargando datos, algo que tenga que ver con secretaría, **eso me encanta... siempre se puede aprender más...** una oficina para mí sola y manejar papeles, archivos..."*

Algunos de los entrevistados, que manifestaron una valoración positiva del trabajo independiente, el mismo parece vislumbrarse como posibilidad a futuro, solo si hubo un pasaje previo por un empleo, con todo lo que ello significa en términos de posibilidades o “libertades”(al decir de los entrevistados) y también de restricciones, organización y encuadre. Algunas expresiones de los jóvenes entrevistados en este sentido son:

"me gustaría a mí independizarme en el tema del trabajo, trabajar por mis propios modos...lograr esa libertad"

"(...)Yo creo que aprender mucho lo que es llevar una empresa adelante, espero nutrirme mucho de lo que es la empresa, ya no sé si es ingeniería o lo que venga (...)aprender mucho lo que es empresa y después plantearme mi propia empresa..."

En las entrevistas mostraban por un lado la importancia del trabajo en sus vidas, como así también la construcción de una familia:

"...en cinco años? Puede que esté acá o no. Si me tengo que ir por cuestión de que bueno hay que empezar la vida en otro lado me iré. Me gustaría terminar la carrera para ir trabajando, ya más tranquila, teniendo lo mío."

⁶ Se refiere a que casi la mayoría de los jóvenes de esta cohorte pertenecen a grupos juveniles y parroquiales apoyados por SES, por eso es importante para ellos seguir haciendo su obra social.

“seguiría en la parroquia porque es algo que me hace bien, si Dios quiere con trabajo estable, en blanco y ya para entonces quisiera tener una familia”

“...a futuro me gustaría primero y principal tener una familia con uno o dos hijos, con trabajo obviamente, un empleo seguro que le pueda brindar a mi familia la mejor educación, tener obra social y también haciendo lo que hoy estoy haciendo, comprometido socialmente, siempre con un pensamiento colectivo, no caer en el individualismo”

Estas concepciones del trabajo participan en las visiones del futuro que expresan los jóvenes en las cuales se reconoce deseos de realización de las expectativas laborales y personales.

Conclusiones

El 68% de los jóvenes, bajo estudio, se encontraban trabajando a los 26 meses después de haber iniciado el proyecto; se verifica un aumento en la tasa neta de inserción de 28% y una también significativa baja en la tasa de desocupación (21%), entre agosto del 2004 y octubre del 2006.

Las trayectorias laborales de los jóvenes construidas a partir de la comparación de la situación laboral de cada joven al inicio del proyecto en agosto del 2004 y al momento del estudio en octubre del 2006, señalan trayectos hacia la inserción laboral en el empleo (66%) que triplican los trayectos hacia la búsqueda de trabajo (26%). Solo 8% de los jóvenes presentan una trayectoria hacia la inactividad.

Las trayectorias laborales hacia la inserción evolucionan significativamente en términos de ingresos y en cuanto a las formas de contratación. El 43 % de los jóvenes presentaban un empleo registrado. El resto tenían una contratación informal, ubicándose el porcentaje de ésta dentro de los valores nacionales (46%). Los jóvenes que accedían a un empleo registrado estaban en una posición más ventajosa que aquellos que presentaban otras formas de contratación dado que obtenían mejores ingresos y más beneficios.

Se detectó un bajo número de casos que fueron despedidos. El cese del trabajo obedece a decisiones personales por bajo sueldo, malas condiciones laborales o la culminación de contratos.

Otro tema vinculado a las trayectorias es la preferencia de los jóvenes por el empleo, mucho más que por el trabajo independiente. El empleo es considerado como una manera útil y significativa para iniciar las trayectorias laborales.

Los factores que inciden en el armado de las trayectorias laborales de los jóvenes –hacia la inserción laboral, la búsqueda de trabajo o inactividad- se relacionan con las características subjetivas, del entorno familiar, del nivel educativo y del capital social.

Los **factores** de carácter **subjetivo** (la seguridad en si mismo, la apropiación de herramientas para el trabajo, entre otros) de acuerdo a lo que expresan los jóvenes tanto en el análisis cuantitativo como cualitativo, juegan favorablemente en sus itinerarios.

En el caso del **entorno familiar**, su importancia como factor facilitador, se da en lo referido a la idea de “espacio” de referencia, de “hogar”. Por otro lado, cuando el entorno familiar está en condiciones de precariedad, los jóvenes se ven urgidos a la búsqueda de trabajo independientemente del tipo de empleo que puedan conseguir. A su vez, cuando el entorno familiar tiene cierta estabilidad económica, los jóvenes cuentan con la posibilidad de elegir el momento de ingreso al mercado de trabajo, pudiendo optar por mejorar sus competencias.

En relación a **la educación**, los que tienen secundaria completa consiguen mejores trabajos, en consonancia con los requerimientos del mercado de trabajo. En tanto que el **capital social**, la apertura a relaciones que abran el horizonte hacia espacios que trasciendan lo familiar y lo barrial, colaboran a hacer más efectiva la búsqueda y el tipo de trabajo al que pueden acceder.

La concepción del trabajo en los jóvenes se relaciona con un empleo que tenga estabilidad y ofrezca beneficios, favorezca el desarrollo personal y las buenas relaciones laborales. Se perciben en el futuro trabajando, con la expectativa de mejorar sus credenciales educativas y construyendo sus familias. Parece alentador que en ninguno de los casos se visualice la situación laboral a futuro anclada en planes de empleo o superada por el desaliento.

Epílogo

Los hallazgos presentados en este estudio y resumidos en las conclusiones son alentadores. Señalan que la intervención integral brindada a los jóvenes del proyecto Navegar.Sur/entra 21 por la Fundación SES ha contribuido para que estos puedan incursionar y mantenerse en el mercado laboral con bastante éxito. La mayoría ha obtenido un puesto de trabajo, mejorando paulatinamente la calidad de su situación laboral. De otro lado los jóvenes manifiestan un aumento en su capacidad para proyectarse al futuro y de alcanzar sus metas, con expectativas y visiones de su futuro laboral más realistas y alcanzables. Es importante resaltar también, que son evidentes algunas situaciones preocupantes como por ejemplo, los jóvenes que ni trabajaban ni estudiaban en octubre de 2006 y de éstos, los que no trabajaron durante los 26 meses que abarcó el estudio. Para todos los interesados en la inclusión laboral y social de los jóvenes, este último tema requiere mayor atención y seguramente, intervenciones de mayor intensidad y duración.

Uno de los propósitos del Programa *entra 21* es aprender cómo ofrecer servicios de formación y intermediación laboral para jóvenes en situaciones de desventaja que sea efectivos y eficientes. Este estudio aporta a nuestros aprendizajes importantes elementos sobre las trayectorias de los jóvenes 13 a 14 meses después que egresan del proyecto. Sus autores lograron responder a las preguntas básicas que formulamos cuando se inició este estudio en septiembre 2006 y enriquecer nuestros conocimientos sobre un proceso no-lineal y que combina factores personales, culturales y de mercado.

Este estudio además de brindarnos una mejor apreciación de los puntos de llegada de los egresados del Proyecto Navegar.Sur y de sus itinerarios, cumple con el propósito de la serie de *Estudios y Reflexiones* del Programa *entra 21*, porque nos invita a reflexionar y estudiar más al develarnos algunas preguntas. Por ejemplo, para el caso de algunos jóvenes cuyas trayectorias no mejoraron, cabe preguntar si estos jóvenes comparten ciertas características en común. Las autoras sugieren que pueden ser de familias de mayor precariedad, pero también se podría preguntar si además pesan factores de edad, rendimiento en los cursos o género, por ejemplo.

Los autores nos sugieren pistas para un futuro estudio sobre el tema de la resiliencia. Algunos jóvenes lograron superar situaciones familiares para mantenerse en el mercado laboral mientras que otros reportan menos éxito. Sin embargo, los porcentajes de jóvenes que reportan sentirse más seguros de sí mismos y con mayores habilidades para navegar la vida y el mundo laboral, son altos. Estas opiniones positivas trascienden el estado laboral del joven y uno espera que esta auto-percepción positiva ayudará a que los jóvenes en situaciones de trabajo en “negro” no se frustren y encuentren una manera de avanzar su plan de vida.

Sería interesante saber si, con la marcha del tiempo, la tendencia hacia más y mejor inserción se mantiene y/o aumenta, si los jóvenes lograrían alcanzar empleos de creciente complejidad donde aumentarían sus competencias en TICs u otras áreas o se estancarían. En esa misma línea, se nota que un mayor porcentaje de los jóvenes completó la educación media, pero de éstos, la mayoría no han podido seguir con sus estudios. Un 19% de los jóvenes que trabajan lo combinan con los estudios y la mayoría de los inactivos estudian, además saber si los demás egresados lograrán continuar con sus estudios. De las entrevistas en profundidad se nota ese deseo a futuro.

Por último, nos despierta el interés de entender mejor si (y cómo) decisiones sobre la salud reproductiva influyeron los itinerarios. De las entrevistas a profundidad, por ejemplo, algunos jóvenes mencionan el deseo de formar una familia y de combinar el trabajo con las obligaciones como padres. Sería interesante conocer si han tomado medidas para posponer la reproducción porque están más enfocados en crear una trayectoria laboral más sólida y tener ahorros. La capacidad de los jóvenes de definir un plan de vida y realizarlo puede ser un tema de un futuro estudio sobre trayectorias.

En fin, este estudio aporta mucho tanto en la parte metodológica como en hallazgos. Nos anima a aprender más sobre las trayectorias con el fin de ser aún más efectivos en el acompañamiento de estos

jóvenes desde su punto de partida hasta que puedan navegar el mundo del trabajo con más confianza y fuerza.

Referencias Bibliograficas

- Abdala, E., Jacinto, C., Solla, A.: *La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva*. 2005. Cinterfor/OIT. Montevideo.
- Jacinto, C. coord. *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*. 2004 RedEtis (IIPE IDES), MTCy T, MTESySS, La Crujía. Buenos Aires.
- Filmus, D., Miranda, A., Otero, A.: La construcción de trayectorias laborales entre los jóvenes egresados de la escuela secundaria. En Jacinto C. coord. *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*. 2004 RedEtis (IIPE-IDES), MTCy T, MTESySS, La Crujía. Buenos Aires.
- Frassa, M. J.: El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas del trabajo en un estudio de caso . 2005. Ponencia en 7º Congreso de especialistas en Estudios del Trabajo: Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades. Buenos Aires.
- Le Monde diplomatique: El dilema del trabajo en la argentina. Informe. 2006 año VIII, N° 85.
- Lépore, E., Schleser, E.: Diagnóstico del desempleo juvenil. 2005. Documento. Ministerio de Empleo y Seguridad Social Buenos Aires.
- Longo, M. G.: *¿Qué les queda a los jóvenes? Representaciones en torno al trabajo e identidad en varones jóvenes pobres*. 2003. Documento de trabajo N° 16 del IDICSO Instituto de Investigación en Ciencias Sociales Facultad de Ciencias Sociales Universidad del Salvador Buenos Aires.
- Mc Laren, P.: Pedagogía crítica, resistencia y la producción del deseo. 1994. Cap. 1. Ed. Aique, Buenos Aires.
- Murillo, S coord. *Sujetos a la incertidumbre. Transformaciones sociales y construcción de la subjetividad en la Buenos Aires actual*. Ensayo. Centro Cultural de la Cooperación. Ed. del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos. Buenos Aires
- Neffa, J. C. coord: *Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones*. 2000. Asociación Trabajo y Sociedad, Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE-CONICET). Buenos Aires.
- Pérez Islas, J., Urteaga, M: *Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social*. 2001. UIA/IML/UNICEF7Cinterfor-OIT, RET y CONALEP. México.
- Regullo, R.: La juventud precarizada, nota periodística en Revista Ñ, 2006. Clarín. Buenos Aires.



32 South Street
Baltimore, Maryland 21202 USA
Tel: 410 951 1500
Fax: 410 347 1188
www.iyfnet.org

