

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

# Jóvenes y primer empleo .

Lecaro Patricia y Schneemann.

Cita:

Lecaro Patricia y Schneemann (2009). *Jóvenes y primer empleo. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1397>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/evbW/1oX>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# Jóvenes y primer empleo

*Lic. Lecaro Patricia*  
*Lic. Susana Schneemann*  
*Universidad Nacional de Cuyo*  
*Facultad de Ciencias Políticas y Sociales*  
*patolecaro@yahoo.com*  
*[schsusi@hotmail.com](mailto:schsusi@hotmail.com)*

## INTRODUCCIÓN

La presente ponencia surge del trabajo de investigación realizado en el Departamento de Las Heras (Mendoza) en torno a los jóvenes y el empleo, el cual contó con el apoyo de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación.

En la propuesta de investigación nos planteábamos como meta cuestionar ciertos postulados omnipresentes en todos los programas que forman parte de las llamadas “políticas activas de empleo” que se vienen implementando en todo el país, desde 2003. El conjunto de las acciones orientadas a la población en situación de desempleo, se asientan, a nuestro entender en tres supuestos: 1) tratan al desempleo como un problema dado por la inadecuación de la oferta de mano de obra a las calificaciones que necesita el mercado, 2) consideran a los desocupados desde una

perspectiva ideal, haciendo abstracción de las condiciones contextuales y 3) consideran que en todos los casos existe una relación proporcional entre empleo y empleabilidad y nivel de educación y capacitación.

A fin de construir una suerte de mapa orientador respecto a la problemática del empleo joven en Las Heras, desarrollamos una estrategia de abordaje que enmarcamos dentro de las técnicas de investigación acción participativa, con el objeto de construir el campo de relaciones laborales a nivel local, caracterizar a la población joven desocupada, sus representaciones sobre el empleo y orientar la acción de éstos y los organismos institucionales para la exitosa inserción laboral.

Del trabajo de campo encontramos, como conclusión general, que una política pública de inserción de desocupados jóvenes que pretenda ser exitosa, debe partir no de una abstracción, “joven, pobre y desocupado”, sino, por el contrario, de un conocimiento que nos indique en primer lugar: cómo son los jóvenes de Las Heras, cuál es la estructura social y productiva del departamento en el cual se pretende insertar laboralmente a los jóvenes y cuáles las necesidades y perfiles que demanda el mercado laboral local, como así también cuáles son las capacidades institucionales con las que se cuenta. Solo sobre esa base real y concreta se puede pensar una política o un conjunto de acciones que resulten efectivas para la realidad socioeconómica local.

## **POLÍTICAS DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Veamos en primer lugar, qué principios subyacen a las actuales políticas de promoción del empleo que se contienen en las acciones del Plan Más y Mejor Trabajo, que lleva adelante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la Nación.

El propio Ministerio, en su página web, define a las políticas activas como aquellas que en el marco del proceso de recuperación económica, favorezcan la creación de empleo genuino y la transformación de programas asistenciales en políticas de integración social y productiva de la población desocupada.

Como herramienta central, implementa el Seguro de Capacitación y Empleo, una institución cuya misión es generar las condiciones propicias que acompañen el traspaso de una política de contención planteada por el Programa Jefes de Hogar, a políticas activas con acento en el desarrollo económico

regional, con base en los municipios a través de la conformación de una Red de Servicios Públicos de Empleo.

Estas políticas se llevan adelante mediante la puesta en marcha de Acuerdos Territoriales, Acuerdos Sectoriales de Calificación y Acuerdos con empresas. De estos acuerdos participan prioritariamente personas del Seguro de Capacitación y Empleo, beneficiarios del Programa Jefes de Hogar y otros desocupados.

Desde lo institucional son agentes del Programa: la Secretaría de Empleo, las Gerencias regionales de Empleo y Capacitación Laboral y las Oficinas de Empleo que administran los Municipios adheridos.

Las acciones que se implementan buscan:

- Adecuar los perfiles de los desocupados (trabajando en su mayoría con los grupos más excluidos) a los requerimientos de los empleadores.
- Obtener compromisos de buenas prácticas por parte de los empresarios, para que inserten a los desocupados incluidos en los programas.
- Incentivar el surgimiento de planes de desarrollo económico a nivel local y de espacios de concertación con los actores económicos.
- Constituir a los municipios y agentes de políticas de promoción del empleo en sus territorios.

Desde nuestro punto de vista, esta perspectiva tiene limitadas posibilidades de éxito, por cuanto no actúa sobre los determinantes macroeconómicos de las relaciones laborales. Muy por el contrario, hace responsables a los que menos pueden influir en revertir el desempleo: los propios desocupados y los municipios que no cuentan con herramientas efectivas de acción.

## **COMPORTAMIENTO DEL MERCADO LABORAL EN MENDOZA**

Tomamos las conclusiones de un trabajo de investigación<sup>1</sup>, bastante reciente sobre el mercado laboral local recurriendo a información de la EPH. Se pregunta si el crecimiento económico registrado entre 2002 y 2005, ha alcanzado para superar las desigualdades laborales y encuentra que: *“A lo largo del*

---

<sup>1</sup> Persistencia de desigualdades laborales en el contexto de crecimiento económico: el caso de la provincia de Mendoza, Argentina (2002-2005). Autoras: Reyes Suárez, Azucena B.; Blazsek, Andrea; Borzotta, Beatriz; Canafoglia, Eliana.

*periodo analizado, se advierte un incremento en la tasa de empleo que explica parcialmente la suba de la tasa de actividad, observándose a la par un constante descenso en la tasa de desocupación. Sin embargo, la creación de puestos de trabajo no ha sido suficiente para compensar el deterioro producido en la situación socio laboral de la última década. Particularmente, la precariedad laboral y la duración de la jornada de trabajo según la modalidad que adoptan en relación con las variables de sexo, edad, nivel educativo, calificación y rama de actividad son algunos de los indicadores que dan cuenta de la continuidad de un mercado de trabajo aun altamente segmentado y desigual”.*  
(A.Reyes)

A los efectos de nuestro estudio, resultan significativos los siguientes datos:

La estructura de la economía provincial se compone de la siguiente manera: sector terciario (55%), sector primario (23%) y sector secundario (21%).

Durante el periodo 2002-2005 se evidencia un incremento en la actividad económica del 34,8%, que se concentró especialmente en los sectores comercio y hoteles, petróleo y construcción.

La sobreocupación se da exclusivamente entre los hombres, mientras que las mujeres registran el mayor porcentaje de subocupación.

Si bien disminuyó la tasa de desocupación, el empleo generado fue mayormente precario.

Entre las poblaciones más afectadas por la precariedad:

Mujeres, en un porcentaje siempre superior al 50%

Jóvenes (hasta los 29 años), en un porcentaje del 90%

Población con bajo nivel educativo (secundario incompleto), en un porcentaje del 60%

Atendiendo a las características del empleo por rama de actividad:

El comercio concentra el 25% de la PEA, la industria manufacturera el 11% y le sigue el empleo público.

Se registra un crecimiento del empleo en los sectores construcción y servicio doméstico que a su vez, son los que exhiben los índices más altos de precariedad laboral.

## **CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DE LAS HERAS**

El Departamento de Las Heras se ubica al Noroeste de la Provincia de Mendoza, con una superficie total (urbana y rural) de 10.935 km<sup>2</sup> y una población total de 182.692 habitantes, que en su mayoría habita en el radio urbano.

El territorio permite una variada actividad agropecuaria, turística e industrial. Esta última aporta unos US\$ 151.786,33, que respresentan aproximadamente el 17% del producto bruto geográfico del Gran Mendoza (que es de US\$ 2.470.704,5).

El 16,21% de la población presenta necesidades básicas insatisfechas, en un Departamento que exhibe históricamente mayoría de población pobre y de clase media baja.

Un dato característico de su economía es la importancia de las MYPE (empresas con facturación anual inferior a US\$13.000) que son el grupo con participación relativa importante en la estructura de empresas de la industria mendocina (alrededor del 50% del total). De acuerdo con el Censo Industrial Provincial 2003, estas empresas concentran casi la mitad del total de empresas industriales de Mendoza, pero representan solamente el 1% del total de las ventas. Asimismo, representan el 46% del total de las unidades productivas de la industria manufacturera de la provincia.

El régimen legal que eligen para funcionar la amplia mayoría de las MYPE es la organización unipersonal, alcanzando el 70% del total del grupo, lo que da la pauta del pequeño tamaño que reviste este tipo de empresas. Le siguen en importancia las sociedades de hecho (11%).

En el Departamento del Las Heras, la importancia de las microempresas es notable, tomando datos del Censo Económico de 2003, encontramos: que el 33% corresponden a empresas que facturan hasta \$50.000 al año y que **60% corresponden a empresas que no registran facturación**

En nuestro trabajo de campo al encuestar 250 casos de jóvenes que viven en distintos sectores de Las Heras, encontramos que de los 138 que trabajan, manifiestan que lo hacen bajo las siguientes condiciones:

- Mayoritariamente en el sector terciario,
- Las mujeres lo hacen atendiendo pequeños negocios barriales y en servicio doméstico,
- Los varones se ocupan mayoritariamente como vendedores ambulantes y en la construcción.
- La situación más recurrente es el trabajo precario. De los que trabajan el 70% esta en negro, (no recibe bono de sueldo y no posee obra social)
- De las mujeres jóvenes que se ocupan en el servicio doméstico el 100% lo hace de manera precaria.

- La edad de inicio en el trabajo se encuentra mayoritariamente en el rango de 12 a 16 años, aunque la inserción laboral de las mujeres es un poco más tardía que en los varones.

De lo anterior podemos afirmar que el perfil laboral de lo jóvenes en el Departamento de Las Heras refiere a: alta precariedad laboral, temprano inicio en la actividad laboral, ocupaciones en actividades que no requieren umbrales de nivel educativo ni capacitación específica, en general se desempeñan en establecimientos pequeños – emprendimientos familiares- que son a su vez altamente informales y con fuerte volatilidad, frente a las crisis.

## **INTERVENCIÓN DEL MUNICIPIO**

El Municipio, por las características socioeconómicas y las condiciones en que adhirió al Plan Más y Mejor Trabajo, le otorga un carácter de política social a sus intervenciones, abordando a la población más vulnerable, beneficiaria de planes sociales con la vocación de ofrecerles a éstos alternativas de inclusión social. De modo que de inicio, se ocupa de población con desocupación de larga data, con distintas problemáticas de salud, sin experiencia laboral, y con baja calificación. En general, respecto de los jóvenes, no ha tomado una línea de acción concreta y específica, solo intermediación laboral.

En el Municipio se identificaron dos áreas específicas orientadas a políticas para la Juventud: Desarrollo Económico que presta servicios de intermediación laboral y Dirección de Juventud. Como características generales, ambas están muy determinadas por la baja dotación relativa de recursos a nivel del presupuesto municipal y por las condiciones de financiamiento que le imponen los programas nacionales y provinciales a partir de los cuales se sostienen. Lo primero se explica en que son estructuras relativamente nuevas, que han surgido a causa de la ampliación del rol y espacio de acción del municipio que hoy asumen un papel más activo en políticas sociales y de desarrollo local. Lo segundo en que han surgido ante la necesidad de contar con equipos capaces de captar recursos que ofrecen otras instancias estatales. Como consecuencia poseen poco margen de acción, tienen pocas posibilidades de desarrollar iniciativas autónomas y tienen restringida su operatividad en tanto entidades nuevas dentro de los organigramas municipales.

El panorama de recursos institucionales del Departamento se completa con las acciones de organizaciones de la sociedad civil comprometidas con los sectores juveniles. En este sector, se encontró como característica particular que éstas ponen el acento en algún aspecto en particular de la realidad socio cultural de los jóvenes, el que normalmente tiende a estar relacionado con el sesgo

profesional de los integrantes de la asociación y de los objetivos de intervención que se han planteado.

## **PRÁCTICAS Y OPINIONES DE LOS EMPLEADORES**

En las entrevistas con empresarios, se busco indagar acerca de los comportamientos y opiniones respecto de la contratación de personas jóvenes. Obtuvimos información respecto de las características valoradas positivamente por los seleccionadores de personal, las fortalezas y debilidades que presentan los jóvenes desde la mirada de los empresarios al momento de ser empleados, o potencialmente empleables, y datos que aportan a poner en duda algunas “creencias” o “mitos” respecto de qué requisitos debe reunir un joven para encontrar trabajo.

Algunos de los hallazgos:

- Forma de reclutamiento: los empresarios valoran positivamente los contactos logrados a través de referencias de personas que ya se desempeñan en la empresa; especialmente en pequeñas y medianas empresas, las que prefieren contratar personal de esta forma antes que embarcarse en un proceso de selección de personal.
- Requisitos para poder acceder a un puesto de trabajo: al indagar sobre los requisitos que debe presentar un joven para ser contratado, hubo mucha coincidencia entre los entrevistados respecto de los requisitos formales: ser mayor de 18 años, presentar certificado de buena conducta, poseer libreta sanitaria o de vacunación si implica manipulación de alimentos, y portar DNI o documento con foto.
- Requisitos no mencionados: un “requisito que brilló por su ausencia” fue la experiencia laboral. La opinión entre los entrevistado fue unánime, ellos no requieren experiencia laboral, es más en muchos casos es valorada negativamente y surge como deseable la posibilidad de formar al empleado ideal Muchos señalan que tomar a alguien con experiencia, especialmente en determinados rubros, significa asumir a una persona que “ya tiene incorporado un modo de trabajo y por lo tanto ciertos vicios”.
- Nivel de estudios: en este punto no hay acuerdo. De las empresas entrevistadas, sólo dos tienen como política requerir el secundario terminado, sin embargo no se trata de un requisito excluyente y sólo una de ellas le solicita al empleado que se comprometa a finalizar su educación media.
- Fortalezas y debilidades de lo jóvenes como empleados: entre las ventajas se mencionó: la posibilidad de formarlos, que aprenden rápidamente (especialmente cuando se deben usar



algún tipo de tecnología), son más dóciles y más capaces de adaptarse a situaciones nuevas y son más ágiles. Entre las desventajas, que se basan en componentes actitudinales de los jóvenes trabajadores, se mencionan “falta de responsabilidad”, “no tienen conciencia del trabajo”, “cobran y al otro día no vienen”, “les da todo lo mismo”, “se presentan un día y se cansaron, al otro día no van” todas ellas hacen referencia a lo resumen como “falta de cultura del trabajo”.

## **CONSIDERACIONES FINALES**

El conjunto de los resultados de la investigación han permitido demostrar la ineficacia de aquellos supuestos que nos proponíamos desmontar al comienzo del trabajo.

La primera de ellas vinculaba el desempleo con la inadecuación de la mano de obra a las necesidades del mercado. En el trabajo empírico no se logró hallar ninguna manifestación ni comportamiento por parte del sector empresario/ empleador que respaldara este supuesto. Muy por el contrario, estos ponen el acento en componentes actitudinales, en la cercanía al lugar de trabajo, al cumplimiento de las normas y no en la falta de capacitación (formal o informal) para desempeñarse en puestos. Las propias características contextuales del empresariado local (empresas familiares y de poco capital), hacen que utilicen redes informales y que asuman el costo de capacitar o formar a sus propios empleados.

La segunda de ellas, marcaba la tendencia a considerar de manera abstracta a todos los desocupados, sin importar su edad, género, lugar de residencia, historia laboral de la familia, etc. En el estudio del caso de los jóvenes de Las Heras, se encontró algunos datos característicos que no son advertidos en programas generalizadores. Algunas de las marcas características: Es típico el uso de mecanismos informales para la búsqueda de empleo entre los jóvenes, lo cual a su vez es considerado una herramienta válida por los empleadores locales. Existe una tendencia a preferir empleos dentro del Departamento, aunque signifique menores ingresos. Las distintas situaciones vitales de cada joven en particular, hacen que valoren de manera distinta al trabajo y se comprometan de manera distinta con las obligaciones que implica.

La tercera vinculaba estrechamente el nivel de empleabilidad y capacitación laboral. En el contexto específico de Las Heras y en especial para los grupos de estratos bajos, el contar con capacitación, especialmente si esta se recibió en una institución pública, no constituye una credencial apreciada por

el empleador, ni valorada como capital social por los jóvenes. Además, la principal limitante manifestada, tanto por los jóvenes como por los referentes sociales es el estigma de vivir en Las Heras y en barrios señalados en el imaginario social como peligrosos, en particular. En este contexto, la falta o inadecuada capacitación pasa a ser el problema menor.

De este modo demostramos que ser capaces de reconocer la especificidad de las relaciones de empleo locales desembarazándose de supuestos universales que resultan equivocados para el contexto, es una ventaja en el diseño de políticas de empleo que el Municipio podría implementar.

Yendo a otro nivel de análisis, se debe reconocer que el problema del desempleo es estructural al sistema económico vigente y que en ese marco de restricciones las medidas que desde el ámbito se pueden tomar para amortiguar sus efectos, tendrán que ser acordes con el fortalecimiento de los sectores que más empleo generan. En el caso particular de Las Heras las MYPES. Desde este punto de partida se podría pensar en medidas de largo plazo y de corte estratégico. Por su parte no se puede olvidar que una de los límites a cualquier política de promoción del empleo está dada por el propio sistema capitalista que no genera tantos puestos de trabajo como demandantes. Aún durante periodos de crecimiento económico, con incremento del nivel de actividad, si bien disminuye la tasa de desempleo, esto no ha resultado suficiente para compensar el deterioro de la estructura sociolaboral que se ha venido gestando durante décadas. A lo cual hay que sumar las características cada vez más precarias, informales y desprotegidas que han asumido las relaciones laborales. De manera que toda acción de política pública del estado municipal, se debe desenvolver en un sistema económico que no pone el acento en el trabajo, sino en la acumulación de capital.

## Bibliografía

- Bourdieu, Pierre, Wacquant, Loic, Una invitación a la sociología reflexiva, Siglo XXI Editores, Buenos Aires, 2005
- Bourdieu, Pierre, Las estructuras sociales de la economía. Manantial, Buenos Aires, 2002
- Canafoglia, E, Millán, Ny Soria, B, La contracara de la mejora de los indicadores del mercado de trabajo en la provincia de Mendoza. Revista Laboratorio Estudios sobre Cambio Estructural y Desigualdad Social Año 8 • Número 19 • Otoño / 2006
- Jacinto, C, Jóvenes vulnerables y políticas públicas de educación y empleo, Mayo, Revista de Estudios de Juventud Nro. 1 , Noviembre, 2000, Buenos Aires, Dirección Nacional de Juventud
- Salvia, Agustín, LOS JÓVENES POBRES COMO OBJETO DE POLÍTICAS Salvia, A, Tuñon, I, Los jóvenes trabajadores frente a la educación, el desempleo y el deterioro social en la Argentina, Fundación Friedrich Eber Argentina, Buenos Aires, 2003
- Vasilachis de Gialdino, Irene, Pobres, pobreza, identidad y representaciones sociales, Ed. Gedisa, 2003
- Wacquant, Loic, Los condenados de la ciudad. Gueto, periferias y Estado, Siglo XXI Editores, Buenos Aires, 2007
- Weller, Jürgen, La problemática inserción laboral de los y las jóvenes. CEPAL, Serie Macroeconómica del Desarrollo Nro. 28, Santiago de Chile, 2003
- Weller, Jürgen, JUVENTUD Y MERCADO LABORAL: Brechas y Barreras, FLACSO-Chile, <http://www.flacso.cl>, 2006