

## **La inserción de los jóvenes al mercado laboral.**

### **Marianela Miralles**

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires  
miralles@rec.unicen.edu.ar

## **1. INTRODUCCION**

La inserción de los jóvenes al mercado laboral es un tema de gran trascendencia y actualidad, donde la relación entre educación superior y mercado laboral ha evolucionando con el surgimiento de una nueva economía basada en el conocimiento. En particular, esto puede observarse en términos de trayectoria laboral, donde la inserción al mercado de trabajo suele darse con antelación a la graduación, convirtiéndose en una transición con dimensión social y laboral, producto de la articulación entre formación, inserción profesional y emancipación familiar. En este sentido, la inserción laboral alcanza una marcada relevancia para los estudiantes, no solo por la necesidad de apropiarse de otros conocimientos que complementen y refuercen la formación universitaria sino por el significado que tiene para ellos el acceso, crecimiento y permanencia en el mercado laboral.

La mayor parte importante de las investigaciones sobre la transición laboral ha concentrado su atención es el análisis estadístico de la inserción, mostrando la evolución de los perfiles y el conjunto de factores individuales, sociodemográficos y económicos asociados a ella, por lo que resultan escasas las investigaciones que hacen mención de la transición en relación a la situación de los mercados de trabajo.

Los estudios centrados no solo en las cualidades individuales de las personas que buscan un empleo sino en la dependencia que genera en la transición el mercado laboral resultan actualmente necesarios por el contexto en el que vivimos, donde el conocimiento se ha convertido en la herramienta más importante para el desarrollo económico y tecnológico al punto de considerar a la sociedad actual como sociedad del conocimiento. En este contexto, las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) han cobrado protagonismo como

generadoras de los cambios y transformaciones producidas en la sociedad, desempeñando un importante rol en las nuevas generaciones de empleados, al encontrar una mayor adaptabilidad debido a que están creciendo con ellas (Weller, 2006a).

El dinamismo propio del sector de software y servicios informáticos (SSI) y la alta dependencia que tienen las empresas de los conocimientos y habilidades de sus trabajadores, ha generado que muchas organizaciones estén cambiando su estructura en función del sentido que los jóvenes le otorgan. En particular, los trabajadores pertenecientes a sectores tecnológicos, son individuos altamente capacitados, que optan por trabajos más flexibles e inestables, desarrollados en contextos organizacionales poco burocráticos. Cada individuo es responsable de su desarrollo de carrera profesional por lo que la rotación laboral los motiva a escalar posiciones, no porque represente más rango o poder, sino porque implica obtener reconocimiento y mayor capacidad para poner en marcha sus iniciativas.

En función de lo anterior, la propuesta del trabajo es indagar el proceso de inserción al mercado laboral de los estudiantes avanzados de la carrera de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. En particular, interesa analizar como es el inicio en la actividad laboral de los jóvenes estudiantes, las transiciones en el mercado de trabajo y sus perspectivas frente al contexto laboral

En una primera parte el trabajo cuenta con una revisión teórica sobre los aspectos y teorías que explican la inserción laboral, para luego caracterizar el contexto laboral del sector SSI en cual se centra el trabajo y sus implicancias en la inserción de los jóvenes estudiantes. En una segunda parte se explica brevemente los aspectos metodológicos que hacen al trabajo, así como los primeros resultados obtenidos. Por último se establecen algunas de las implicancias que tiene la inserción a nivel individual y contextual.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. ASPECTOS BÁSICOS DE LA INSERCIÓN LABORAL**

La inserción laboral es un término que habitualmente se utiliza para hacer referencia a la incorporación de los individuos a la actividad económica. Sin embargo, la inserción no es un mero hecho de acceder a un puesto de trabajo, sino que es producto de un período de tránsito o proceso previo al cual denomina transición (Ventura Blanco, 2005). Algunos autores, consideran además que esta transición se ha ido prolongando en el tiempo producto de la aparición de

nuevos itinerarios en los que los individuos alternan períodos de desocupación, empleos precarios, pasantías y/o becas, entre otros, antes de una cierta estabilización en el empleo (Jacinto, 2000). De esta manera, un aspecto más que se añade al concepto de inserción es la estabilidad laboral, al considerar que no solo se trata de acceder a un trabajo sino a obtener una posición estable en el sistema de empleo (Vernières, 1998).

Por lo tanto, y en el contexto de este trabajo, si partimos de un determinado tipo de inactividad (los estudios) lo que buscarían los estudiantes es un lugar en el mercado de trabajo en el cual hacer realidad las expectativas creadas durante el tiempo formativo. De esta manera, el proceso de inserción de los universitarios que abarca el tránsito de la universidad al trabajo contiene una serie de factores como la planificación, búsqueda de empleo, elección de ocupaciones y acceso al trabajo (Martínez Martín, 2000).

Sin embargo, para algunos de los universitarios esta transición comienza antes de la titulación universitaria compaginado así estudios con un empleo en el mercado laboral. Esta combinación estudio-trabajo ha dado lugar a una cierta tipología sobre el perfil de los estudiantes que pueden suponer patrones diferentes de inserción socio-profesional. En este sentido, Figuera (1996) distingue a los estudiantes tradicionales que se dedican primordialmente al desarrollo de su carrera universitaria e inician su proceso de inserción una vez finalizado el ciclo académico (*estudiantes tipo puro*), de aquellos que combinan de manera equilibrada sus estudios con un trabajo, generalmente a tiempo parcial (*tipo mixto o estudiante-trabajador*), de los estudiantes que compaginan a tiempo completo su actividad laboral con los estudios, buscando básicamente un cambio en su trayectoria laboral (*tipo puro profesional o trabajador-estudiante*).

Las evidencias empíricas muestran que son cada vez más los estudiantes que combinan en los últimos años de la carrera el trabajo con los estudios sugiriendo además, que son los individuos con altos niveles de educación los que tienden a conseguir más rápidamente un empleo y a presentar mayores niveles de estabilidad laboral en sus primeros empleos (Bratberg & Nilsen, 1998).

Por último, también es importante señalar que los empleos a los que acceden a los estudiantes no siempre están relacionadas a la formación académica que están obteniendo, por lo que Homs (1991) a este tipo de inserción la ha denominado *ocupacional o laboral*, argumentando que la *inserción profesional* es la que se produce cuando los individuos ocupan una profesión adecuada a la formación, en forma estable y con posibilidades de adquirir experiencia y conocimientos necesarios para la realización de sus trayectorias laborales.

## 2.2 TEORÍAS SOBRE LA INSERCIÓN DE LOS JÓVENES AL MERCADO LABORAL

A lo largo de los años, la literatura sobre la inserción de los jóvenes al mercado laboral ha ido evolucionando con modelos y teorías que han versado en diferentes aspectos, pasando por los estrictamente económicos, considerando a la formación como el factor determinante de los logros laborales, o los que otorgan importancia a las estructuras existentes en el mercado, así como aquellas teorías con enfoque sociológico.

Las posiciones iniciales en el mercado de trabajo han sido explicadas básicamente a través de la *Teoría del Capital Humano* a cuya formulación contribuyó de forma decisiva Gary Becker (1964). Esta teoría hace especial hincapié en la formación de los recursos humanos, analizando la inserción de los jóvenes al mercado laboral desde el papel que la educación, la adquisición de habilidades y el conocimiento que desempeñan en los procesos de desarrollo económico. Esta teoría considera que la educación es una inversión que los individuos realizan en forma racional porque esperan tener recompensas a futuro, como la adquisición de puestos más calificados y mayores beneficios económicos<sup>1</sup>.

Autores como Sicherman (1991) argumentan que este tipo de teorías fomenta también conceptos como el de sobreeducación, donde las personas que buscan empleo pueden aceptar trabajos por debajo de sus credenciales educativas si la capacitación en el trabajo o la experiencia incorporada significa mayores probabilidades de movilidad dentro de la firma o entre firmas.

El concepto de sobreeducación es entonces para la teoría de capital humano un fenómeno transitorio que sirve para seleccionar a las personas que buscan empleo, mientras que para las *teorías credencialistas*, (Collins, 1989) se convierte en un fenómeno permanente, donde los méritos (títulos, master, etc.) son los que realmente explican los logros laborales. Son los individuos quienes compiten por un puesto de trabajo en base a los méritos que puede darle el sistema educativo (a través de un título académico), o mediante la experiencia laboral que obtienen por ejemplo, mediante la práctica en empresas, al percibir que es el nivel educativo el criterio de selección utilizado.

Un aspecto más del credencialismo lo ofrece Thurow (1975) a partir de la *teoría de la competencia por los puestos de trabajo* y la imagen de las carreras laborales en forma de colas. El autor argumenta que los trabajadores se ordenan en colas laborales en función de sus costes de formación (características base más cualificaciones obtenidas en empleos anteriores) y aquellos mejor situados en la cola obtendrán los mejores puestos<sup>2</sup>.

El proceso de la inserción de los jóvenes al mercado laboral también puede ser explicado por la relación que existe entre las estructuras del mercado y los logros laborales (Doeringer & Piore, 1983). *La Teoría del mercado dual de trabajo* (Piore, 1975) intenta explicar las carreras laborales como procesos condicionados y dirigidos por diversas fuerzas estructurales, entendiendo que el mercado de trabajo está segmentado en dos partes, los segmentos primarios son caracterizados por buenas posibilidades de ascenso, estabilidad del empleo y salarios altos mientras que el segmento secundario se caracteriza por la precariedad laboral, temporalidad y bajas remuneraciones. La

---

<sup>1</sup> Desde la Teoría del Capital Humano, existen dos corrientes teóricas que explican los procesos de movilidad laboral, por un lado, la *teoría del acoplamiento al puesto de trabajo*, que considera que la movilidad interna (dentro de la misma empresa) y externa (entre empresas) responden a los desajustes que se provocan entre las características del trabajador y las del puesto de trabajo por la confusa información que proviene del mercado, mientras que la teoría del acoplamiento al puesto de trabajo considera que cuando los trabajadores acumulan cualificaciones logran una trayectoria de ascensos en puestos de calidad.

<sup>2</sup> En la misma línea, las *teorías del filtro* y de *la señalización* (Spence, 1991; Arrow, 1991) consideran que si bien la formación no tiene porque significar mayor productividad, el sistema educativo clasifica a los individuos y aporta información al mercado de trabajo, para que los empleadores puedan realizar mejor su selección.

ubicación de los trabajadores en un segmento u otro esta determinado por las características del puesto en relación con la cualificación de trabajador.

En resumen, Martínez Martín (2000)<sup>3</sup> argumenta que el contexto económico y social es un punto importante a considerar ya que la oferta y la demanda de titulados esta determinada en buena medida por este contexto, además de la titulación obtenida y las características personales que también son parte importante de los procesos de transición laboral.

### 2.3. EL MERCADO LABORAL DE SSI

La literatura internacional hace referencia a un nuevo modelo social que caracteriza a la sociedad de la información como una de las claves para el desarrollo de la nueva economía basada en el conocimiento. El sector de software y servicios informáticos (SSI), dentro de la industria de la Tecnología de Información, es un componente central de esta nueva economía y los recursos humanos su pilar fundamental para el desarrollo. En este sentido, la formación de profesionales y su relación con el mundo del trabajo adquieren un sentido singular por las características que tiene el mercado laboral en el sector SSI, donde las tendencias específicas de la oferta y la demanda contribuyen en la inserción laboral de los jóvenes (Weller, 2007).

La Cámara de Empresas de Software y Servicios informáticos (CESSI) menciona que este sector es uno de los más dinámicos durante el período de fuerte expansión económica ocurrido a partir de 2003, al manifestarse no sólo en los niveles de facturación creciente sino también en la generación progresiva de puestos de trabajo de calidad ocupando, en la actualidad, a unos 50.000 profesionales y técnicos, lo que marca un incremento del empleo del 250% en los últimos seis años.

Sin embargo, la demanda de capital humano persigue patrones de crecimiento que no pueden ser seguidos en todos los casos por el sistema de educación formal, lo que provoca desajustes entre el sistema productivo y el sistema educativo (Novick, 2002; Martín & Rotondo 2004; Yoguel et al 2004), donde el número de alumnos y particularmente de graduados de las carreras tecnológicas aún son inferiores al crecimiento de la demanda de recursos humanos (CICOMRA, 2007).

El Observatorio Permanente de la Industria del Software y Servicios Informáticos (OPSSI) menciona en su informe anual que no es de extrañar que un sector tan dinámico como el de SSI presente algunos obstáculos relacionados con la disponibilidad de mano de obra ya que, desde el sector, se observa con preocupación que durante los últimos años mientras la cantidad de jóvenes inscriptos en las universidades públicas y privadas ha crecido en general, en las carreras asociadas a la industria de SSI han disminuido. De esta manera, las proyecciones de egresados universitarios no son tan favorables a la solución del problema de la escasez relativa de capacidades laborales. Asimismo, el OPSSI destaca también que la elevada demanda de recursos humanos y las dificultades para captar y retener trabajadores con diferente grado de especialización y funciones, derivan en una elevada rotación de personal e incrementos salariales que afectan los márgenes de rentabilidad de las organizaciones.

La demanda de personal en este sector dependerá además de las empresas que en cada zona operen y/o se radiquen, y de la red de clientes y proveedores que en función a ellas se forme (Beech et. al., 2008) ya que, la

---

<sup>3</sup> Para una revisión más exhaustiva sobre las teorías de inserción laboral ver el trabajo de Rafael Martínez Martín “Aproximaciones Teóricas a los procesos de inserción laboral”.

proximidad geográfica, provee a las empresas e instituciones de mejor información, relaciones más estrechas y fluidas, y otras ventajas que difícilmente puedan alcanzar aquellos competidores distantes (Kantis, 2005).

En este sentido, los clusters regionales surgen como uno de los instrumentos claves para la integración de capacidades estratégicas y la generación de ventajas competitivas sostenibles, por ser concentraciones geográficamente delimitada de empresas e instituciones interconectadas alrededor de un determinado sector de actividad o cadena de valor (Porter, 1998). Ejemplos de estos clusters son las experiencias que han surgido en los últimos tiempos en las ciudades de Córdoba, Rosario y Tandil<sup>4</sup>.

En el caso particular de Tandil, El Cluster Tecnológico es un proyecto que se encuentra en marcha desde diciembre de 2003 y fue impulsado primordialmente para aprovechar el buen nivel de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires en materia y masa crítica de recursos humanos existente. Su objetivo, es reforzar el compromiso con el desarrollo local y regional mediante la generación de condiciones propicias para crear, radicar y/o fortalecer empresas innovadoras de base tecnológica, facilitando los procesos de transferencia de tecnologías y conocimientos al medio productivo. Actualmente, el cluster cuenta con casi 40 empresas nacionales, extranjeras y multinacionales que poseen radicación total o parcial de sus actividades de desarrollo en la ciudad de Tandil, generando en los últimos cinco años más de 800 puestos de trabajo altamente calificados además de lograr importantes resultados de atracción y retención de graduados de la UNICEN.

Concretamente, el crecimiento y desarrollo del cluster implica en cierta medida un aumento en la demanda de mercado de trabajadores altamente capacitados, y por ende, un incremento en el potencial de atracción y retención de talentos en el cluster. Las oportunidades laborales favorables dentro del cluster contribuyen a la inserción y movilidad de la fuerza de trabajo existente ya que los trabajadores suelen sentirse atraídos a cambiar de trabajo debido a la variedad de oportunidades laborales y posibilidades de desarrollo profesional que constantemente emergen dentro del cluster (Rivero, et. al, 2008).

## **2.4. LOS JOVENES UNIVERSITARIOS Y EL MERCADO LABORAL DE SSI**

La inserción al mercado laboral es un proceso que suele coincidir con la etapa juvenil y en muchos de los casos sabe ocurrir con antelación a la graduación universitaria, convirtiéndose en una transición con dimensión social y laboral, que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar (García Blanco & Gutiérrez, 1996), donde confluyen múltiples factores de carácter evolutivo, madurativo, social y económico (Auberni, 1995). En este sentido, la inserción laboral alcanza una marcada relevancia para los estudiantes, no solo por la necesidad de apropiarse de otros conocimientos que complementen y refuercen la formación universitaria sino por el significado que tiene para ellos el acceso, crecimiento y permanencia en el mercado laboral.

En particular, los trabajadores pertenecientes a sectores tecnológicos, son individuos altamente capacitados, que optan por trabajos más flexibles e inestables, desarrollados en

---

<sup>4</sup> Parque Científico Tecnológico – <http://www.pct.org.ar>



contextos organizacionales poco burocráticos, donde cada individuo es responsable de su desarrollo de carrera profesional por lo que la rotación laboral los motiva a escalar posiciones, no porque represente más rango o poder, sino porque implica obtener reconocimiento y mayor capacidad para poner en marcha sus iniciativas<sup>5</sup>. En este contexto, los trabajadores están más preocupados por su empleabilidad futura que por el empleo en sí<sup>6</sup>, ya que los caracteriza un fuerte poder de negociación cuando se trata de desarrollar sus carreras dentro de la empresa (Morris, 2000).

La combinación de estudios y trabajo en una forma adecuada puede ayudar a los jóvenes a desarrollar estrategias laborales individuales, y generar la autoestima necesaria con el fin de tomar los primeros pasos para su ejecución (Weller, 2006b). Este tipo de combinaciones generan un complemento de actividades académicas con actividades laborales en forma de cualificaciones, actitudes, aptitudes, normas, valores y experiencias que resultan de gran trascendencia en el inicio de la vida activa de los estudiantes. Asimismo, la inserción al mercado laboral no sólo genera nuevos conocimientos en los individuos sino que también crea y consolida las relaciones entre estos individuos, las empresas y otras instituciones.

Sin embargo, estudios desarrollados por Weller (2006b, 2007), señalan que para muchos jóvenes la realidad del mercado de trabajo no siempre satisface sus aspiraciones ya que, la combinación entre estudio y trabajo puede generar tensiones negativas entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él, particularmente en la medida en que el trabajo afecta el rendimiento académico, debido a extensas o extenuantes jornadas laborales que restringen la capacidad de aprendizaje. No obstante esta combinación también puede generar tensiones positivas ya que trabajar en el transcurso de los estudios permite que los estudiantes no solo accedan a un ingreso económico sino que les permite acercarse al mundo laboral mediante el desarrollo y aplicabilidad de conocimientos adquiridos en el ámbito estudiantil.

---

<sup>5</sup> El concepto *boundaryless careers* intenta explicar este nuevo fenómeno que refleja un patrón de carrera que va más allá de los límites de una única organización (Arthur & Rousseau, 1996), contrastando con la perspectiva tradicional de desarrollo de carrera en una única organización con una secuencia de ascensos y promociones en línea vertical en un mercado laboral interno.

<sup>6</sup> En este contexto, las oportunidades de inserción están determinadas por la empleabilidad, es decir, las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o perder el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida (Weinberg, 2004).

### 3. METODOLOGÍA

La metodología a utilizar en esta investigación es el estudio de caso que tomará como herramienta metodológica principal las entrevistas semi-estructuradas y en profundidad. Por su orientación, este método cualitativo permite dar sentido y comprender la realidad social y educativa ya que su propósito fundamental es conocer los procesos relacionados con acciones sociales típicas, o pautas de comportamiento social que dan sentido a la acción humana (Ottemberg, 2000).

En este estudio de caso de carácter explicativo, busca responder al interrogante de *¿cómo es el proceso de inserción laboral de los jóvenes estudiantes avanzados de la carrera de Ingeniería en Sistemas de la UNICEN?*. Para ello, se utiliza como unidad de análisis a un grupo de 240 jóvenes que durante el año 2008 se encontraban cursando sus estudios universitarios de Ingeniería de Sistemas (34% cursaba cuarto año y el 38% quinto año de la carrera) o próximos a la graduación (28% estaba realizando la tesis final de graduación). Como característica de estos jóvenes también podemos mencionar que existe una significativa presencia de hombres (84%) en relación a las mujeres (16%) mientras que la edad promedio del grupo en estudio es de 26 años (la muestra en general presenta un rango de edad que oscila entre los 23 y 30 años)<sup>7</sup>.

En el caso de las entrevistas semi-estructuradas (realizadas en distintos momentos a un grupo de 76 estudiantes) estas permitieron indagar en profundidad sobre las razones que explican las decisiones asociadas con el inicio en la actividad laboral y su movilidad inicial dentro del mercado de trabajo, así como también sobre la perspectiva de los jóvenes frente al mercado laboral. Durante el proceso de recolección de datos, se recurrió también a la utilización de otras estrategias cualitativas entre las que se incluye la observación directa en instancias de búsqueda y selección laboral y en el ámbito de trabajo y, el análisis de documentación de archivo. Por ello, los datos para esta investigación fueron obtenidos en primera instancia de los registros elaborados por el Centro de Carreras del Polo Informático, por ser el área que gestiona los procesos de búsqueda, inserción inicial y seguimiento de los estudiantes avanzados y jóvenes graduados de la Facultad de Ciencias Exactas de la UNICEN.

Para el tratamiento de la información obtenida se recurrió al análisis temático, de contenido, quedando organizada en tres secciones principales, (a) el inicio en la actividad laboral

---

<sup>7</sup> Para este trabajo se entiende por alumnos avanzados a la carrera de Ingeniería en Sistemas a los estudiantes que luego de haber culminado el tercer año de cursada que los habilita a la obtención del Título Intermedio de Analista Programador Universitario (APU), continúan sus estudios con el objetivo de convertirse en Ingenieros en Sistemas.



de los jóvenes estudiantes; (b) las transiciones en el mercado laboral y, (c) las perspectivas de los estudiantes universitarios en el contexto laboral

## 4. RESULTADOS

### 4.1. EL INICIO EN LA ACTIVIDAD LABORAL

Los resultados de este grupo de estudio nos indica que el 77% de los jóvenes manifiesta complementar sus estudios con un empleo, mientras que el 13% afirma que ha trabajado en alguna oportunidad mientras cursaba sus estudios y solo el 10% de la muestra dedica su tiempo exclusivamente a la carrera.

Asimismo, si consideramos estos datos pero relacionados al grado de avance académico, notamos que todas las categorías presentan porcentajes similares en cuanto a los estudiantes que poseen una actividad laboral de los que no. De aquellos estudiantes que trabajan, el 25% son tesistas, 30% cursan quinto año y 22% esta en cuarto. Por otra parte, entre los estudiantes que solo se dedican a su formación académica, solo el 3% son tesistas, 8% son estudiantes de quinto año y 12% están en cuarto año. Por lo tanto, y atendiendo los datos hasta el momento, se puede suponer que la obtención del título de Ingeniero no es un obstáculo para insertarse laboralmente en el sector de SSI.

Analizar la inserción de los jóvenes implica conocer además las diferentes motivaciones que lo llevan a incorporarse al mundo laboral y que se asocian estrechamente con el significado que los estudiantes le atribuyen al hecho de trabajar, siendo la necesidad económica la principal razón por la cual han comenzado su vida laboral. Más aún, cuando los jóvenes expresan los motivos económicos por los cuales se emplean, la referencia geográfica o lugar de procedencia tiene un significado especial ya que, solo el 25% de los jóvenes son de la ciudad de Tandil mientras que el restante 75% proviene de ciudades como Mar del Plata (27%), Olavarría (10%) y Necochea (7%) u otras ciudades y localidades mayormente de la provincia de Buenos Aires (26%), aunque también un grupo reducido son de otras provincias (5%) como La Pampa, Río Negro, Neuquén y Chubut.

*“En mi primer empleo tuve posibilidad de hacer instalaciones y mantenimiento de Hardware, no era a lo que yo aspiraba como programador pero realmente necesitaba trabajar, venir de afuera a estudiar no es fácil son muchos gastos, mantenerte acá, pagar*

*el material de la Facultad y viajar a ver tu familia tiene un costo alto” (Estudiante - 5° Año, Hombre, 27 años).*

Pese a que una gran mayoría de los estudiantes señalaron que la necesidad económica es una de las principales razones que los llevó a participar en el mercado de trabajo, también hacen alusión a motivos como la posibilidad de adquirir experiencias laborales relacionadas con sus estudios. La compatibilidad entre estudio y trabajo en los jóvenes no solo les permite un ingreso económico sino que además los acerca de manera importante al mundo laboral para desarrollar y en poner práctica otros conocimientos que complementen y refuercen la formación universitaria.

*“Buscaba poder aplicar lo que estoy aprendiendo en la Facultad, además habiendo tantas empresas de software en Tandil y viendo que algunos de mis amigos o compañeros estaban trabajando te van contando las cosas que hacen y te dan ganas de empezar a trabajar...” (Estudiante - 4° Año, Hombre, 25 años).*

Cuando los jóvenes mencionan las vías de acceso para la obtención de un empleo, por lo general hacen referencia a dos estrategias fundamentales: los vínculos informales o personales y los mecanismos formales. Es casi unánime la opinión de que el factor determinante para acceder a un empleo son los contactos informales que se posean, los amigos, conocidos y parientes, y hasta profesores, que vinculen y ejerzan influencia en la decisión de la parte contratante.

*“...un amigo me dijo que en su empresa estaban necesitando programadores, así que le di mi curriculum y a los días me llamaron para hacerme una entrevista... ya hace más de un año que trabajó en esa empresa...” (Tesisista, Hombre, 29 años).*

Sin embargo, los jóvenes también destacan que una buena formación es un elemento clave para conseguir un buen trabajo. Consideran que ser buen estudiante es una garantía para encontrar un trabajo y para ello utilizan como estrategia de búsqueda de empleo los mecanismos institucionalizados que contemplan los procesos de reclutamiento y selección de personal realizados por oficinas de empleo que actúan como nodo conector entre la oferta y demanda laboral, mediante los anuncios y las publicaciones laborales o las postulaciones espontáneas en las bases de datos.

*“Desde la oficina de empleo me asesoraron sobre los mecanismos de búsquedas laborales, las empresas que había en Tandil relacionadas con lo que yo quería trabajar,*

*y que cosas debía resaltar en mi curriculum. Al poco tiempo de cargarlo en la base de datos me llamaron para varias entrevistas y rápidamente me inserté como pasante en una de las empresas de software” (Estudiante – 5º año, Hombre, 26 años)”*

Los jóvenes también suelen insertarse mediante los centros de investigación y desarrollo tecnológico vinculados a la universidad, por ejemplo, jóvenes investigadores que ingresan al mercado laboral en función de un trabajo de vinculación entre empresas de SSI e institutos de investigación. Este tipo de inserción puede ser apreciada en los comentarios que manifiestan los distintos estudiantes:

*“Empecé a trabajar en el grupo de investigación a partir del desarrollo de mi trabajo de tesis. Luego fue el Instituto el que me permitió, mediante actividades de transferencia acercarme a la empresa a la que actualmente trabajo” (Tesisista, Hombre, 30 años).*

No obstante, analizar la inserción de los jóvenes al mercado laboral no solo supone conocer porqué y cómo acceden al mercado laboral. Analizar el primer empleo de los estudiantes implica también indagar sobre la situación en la ingresaron al mercado en cuanto a la precariedad, la clase de contrato y la temporalidad. Por ello, y en base a los datos recolectados, es que a continuación se presenta una descripción general de algunas de las características más relevantes que tienen o tuvieron los primeros empleos de los jóvenes que integran este estudio.

### **Características de los empleos iniciales**

Una de las características que los jóvenes señalan sobre su primer empleo es la *relación que encuentran entre su trabajo y los estudios* ya que, desde un principio han accedido a puestos como el de programador, tester o soporte de sistemas en empresas de SSI (49%) o en empresas de otro rubro comercial (7%). Asimismo, el 12% de los estudiantes señala que su empleo esta medianamente relacionado a sus estudios por haber comenzado a trabajar en puestos de mantenimiento o asistencia técnica, mientras que el 8% obtuvo sus primeras trabajos remunerados haciendo desarrollos en forma independiente (principalmente diseño web) y el 3% se desempeñan como becarios de investigación dentro del ámbito de la misma universidad. Solo el 21% de los estudiantes señaló haber trabajado inicialmente en alguna actividad temporal incompatible con sus estudios, siendo fundamentalmente empleos obtenidos en su ciudad de

origen cubriendo, por ejemplo, puestos de atención al público o administrativos durante los meses de vacaciones o los fines de semana.

En cuanto a la *extensión laboral* de los primeros empleos declarados por los jóvenes se puede decir que, para la mayor parte de los estudiantes que tienen empleos poco acordes a los estudios cursados, las actividades laborales son inestables, desempeñadas principalmente períodos de tiempo que van de uno a seis meses o de seis meses a un año, donde el 41% de ellos admite aún mantenerlo.

Respecto al *tipo de contrato*, el 84% de los jóvenes comienzan su experiencia laboral con un empleo temporal (59%) o trabajando por su cuenta (25%), mientras que el restante 16% comienza con un empleo estable (principalmente integrado por tesis). A su vez, los empleos temporales que más señalan los estudiantes son los adquiridos mediante los programas de prácticas rentadas que tiene la universidad y que puede generar un paso hacia la contratación efectiva. De hecho, los estudiantes consideran que las prácticas en empresas les permiten adquirir experiencia profesional previa a la finalización de sus estudios, poner en práctica los conocimientos teóricos de la carrera, conseguir contactos profesionales que pueden facilitar la búsqueda de empleo y fundamentalmente tener la posibilidad de ser contratados a posteriori por la empresa.

La extensión de la *jornada laboral* constituye también una dimensión importante para los estudiantes que complementan estudio y trabajo, porque afecta sus posibilidades de cursar materias, estudiar y completar la carrera en el tiempo estipulado, ya que casi tres cuartas partes de los estudiantes que trabajan desempeñan jornadas de entre 30-40 horas semanales, mientras que la cuarta parte restante posee jornadas laborales de 20 horas semanales.

## 4.2 TRANSICIONES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Tomando en este apartado al grupo de estudiantes que actualmente permanece activo en el mercado laboral (185 estudiantes), se pueden identificar que el 60% de ellos se ha movilitado ocupacionalmente (el 47% ha cambiado de empleo uno o dos veces y el 13% restante cambió de empleo entre tres y cinco veces), mientras que el 41% de los estudiantes permanece estable en su primer empleo. Más aún, si estos datos son analizados en función de la edad y el avance en la carrera académica, se puede decir que quienes presentan los mayores porcentajes de movilidad son los tesis y estudiantes de quinto año que están en un rango de edad entre los 27-30 años.

Estos resultados se sustentan también en las palabras de los propios actores, quienes mediante las entrevistas semi-estructuradas y las conversaciones informales mantenidas, en distintas oportunidades aportan su visión respecto a los motivos por los cuales ellos permanecen en ese primer empleo sin buscar otra oportunidad. Entre los aspectos mayormente mencionados están, el salario competitivo, la flexibilidad laboral, trabajo desafiante, desarrollo de carrera, entorno de trabajo y contacto regular con los puestos gerenciales.

*“...una de las cosas que me gusta de la empresa es que no contratan pasantes sino que entrás como contratado, con una buena remuneración que va aumentando cada 6 meses de trabajo, eso te ayuda a estar tranquilo económicamente” (Tesisista, Hombre, 27 años).*

*“Estoy muy bien en la empresa, para mí es bueno por la flexibilidad horaria ya que los horarios y días de trabajo son hablados según la conveniencia de cada uno”. (Tesisista, Hombre, 28 años).*

*“La empresa está buena, es un lugar grande y somos muchos, pero casi todos nos conocemos de la facultad y tenemos más o menos la misma edad, y eso hace que el ambiente sea bueno”. (Tesisista, Hombre, 27 años).*

*“Desde la empresa sabemos tener reuniones grupales con gerentes o líderes que trabajan en España, esto nos resulta de gran valor ya que nos vienen a contar un poco más sobre los proyectos que hicieron o están haciendo” (Estudiante – 4º año, Hombre, 24 años).*

Por otra parte, los jóvenes que efectivamente han realizado sus primeros movimientos en el mercado de trabajo revelan que la movilidad laboral se produce, en la mayoría de los casos, como respuesta directa a la necesidad de desarrollo y crecimiento profesional. Asimismo, de las entrevistas realizadas se puede distinguir que los estudiantes que han cambiado por primera vez su empleo lo hicieron generalmente en función de su inserción al mercado de SSI buscando nuevas oportunidades acordes a sus estudios y con un salario competitivo, mientras que, en aquellos jóvenes que ya se han movido en el mercado por más de una vez predomina el interés por conducir el propio desarrollo de carrera profesional, evitando depender de un único empleador.

Su interés en la autonomía en el puesto de trabajo, la participación en proyectos complejos y desafiantes, desarrollos de nuevas competencias profesionales que incrementen la

empleabilidad, trabajos por objetivos y desarrollo de redes profesionales de colaboración, son algunas de los motivos que manifiestan quienes, deliberadamente, han buscado el desarrollo de carrera profesional a través del movimiento en el mercado laboral:

*“... estaba trabajando en algo que no tenía nada que ver con lo que estudio pero a través de un amigo me apareció la oportunidad de trabajar en una empresa como programador y además me pagan más...” (Estudiante – 4º año, Hombre, 27 años)*

*“Una de las cosas que tenía en claro cuando entré es que como pasante solo quería estar un año, porque es una manera de empezar, de hacer experiencia, pero ahora quiero otra cosa. Además, me propusieron ser tester, y la verdad es que, por un lado, eso de estar fijándome donde hay errores para solucionarlos no es lo que me gusta, y después, creo que eso es para alguien que recién empieza, que no tiene experiencia. A mí me gusta la parte de programación porque aprendes más cosas, como por ejemplo a hacer diseño. En principio los proyectos eran interesantes, pero ahora quería algo más, quería crecer profesionalmente y un año es un tiempo suficiente para que me ofrezcan cosas más interesantes para hacer” (Tesisista, Hombre, 28 años).*

*“...era un trabajo tranquilo sin mucho que aprender, bastante rutinario y eso es bueno para alguien que no tiene experiencia, como me pasó a mí en un comienzo, pero en la empresa en la que estoy ahora las cosas son diferentes, por ejemplo, lo que más me gusta es que la empresa al tener base en España tiene otro tipo de proyectos, diferentes, con mayores desafíos y eso hace que vayas aprendiendo más tecnologías...” (Tesisista, Hombre, 27 años).*

*“Busco cambiar mis responsabilidades, con el tiempo que llevo trabajando me doy cuenta de que mis actividades se volvieron monótonas, no he visto crecimiento sino que considero que mi paso por la empresa es una línea recta. Yo creo que con la experiencia que tengo puedo tomar otras responsabilidades y por ahora esa posibilidad de crecimiento no está en esta empresa”. (Estudiante - 5º año, Hombre, 25 años).*

*“...es verdad que hace poco me había cambiado de empresa, lo hice porque tenía mejores proyectos y el sueldo también era mejor. Pero que ahora me elija una multinacional para poder trabajar con ellos es bárbaro, no puedo dejar pasar esta*



*oportunidad, tener el nombre de una multinacional en el curriculum es algo que pesa mucho.” (Tesista, Hombre, 28 años).*

*“Decidí cambiarme de empresa por un tema de horarios. Me fui metiendo mucho en la empresa y los horarios que debía cumplir no me permitían continuar con la cursada, y como mi objetivo es estudiar y trabajar a la vez, ya no podía hacerlo. Por eso me cambié a esta nueva empresa, que es un poco más chica, pero mi trabajo es por objetivos, y eso me permite manejar otros tiempos de trabajo ya que tengo mayor flexibilidad horaria y puedo avanzar con la carrera” (Estudiante – 5º, Mujer, 23 años).*

Otra de las características que reconocieron los estudiantes que integran este estudio, es el poder desempeñar en forma simultánea dos actividades laborales, con el objeto de completar sus ingresos e incrementar su experiencia laboral. Según las opiniones, la actividad más común de complementar un empleo estable es el desarrollo personal de pequeños sistemas para sectores comerciales (por ejemplo, sistemas de facturación), así como el desarrollo de páginas web. Estos trabajos complementarios son considerados por los propios estudiantes como *tareas de plazos relativamente cortos, que se pueden hacer en modalidad homework, que ayudan a aplicar tecnologías aprendidas manteniendo además de generar un ingreso extra.*

Hasta aquí se ha podido mostrar como se comienza a dar el proceso de inserción al mercado laboral en los estudiantes de ingeniería en sistemas, así como las principales tendencias que siguen estos jóvenes en cuanto a estabilidad y movilidad en los empleos a los que accedieron. Sin embargo, resulta importante también conocer cuales son las principales opiniones que tiene los jóvenes sobre el contexto laboral.

### **4.3 OPINIONES DE LOS JÓVENES SOBRE EL CONTEXTO LABORAL**

Los estudiantes consideran que el mercado de software y servicios ha ido cambiando en los últimos años, sobre todo en la ciudad de Tandil desde la creación y posterior consolidación del cluster tecnológico. La radicación de empresas en esta ciudad es considerada para muchos de ellos como un factor clave para el incremento de la demanda laboral de recursos calificados. Fundamentalmente, este aspecto es identificado en aquellos jóvenes que están próximos a su graduación, quienes mencionan la existencia de una mayor oferta laboral, en cuanto a la cantidad y diversidad, si se compara con los años en los que ellos comenzaron la Facultad.

*“Cuando empecé la Facultad uno sabía que para hacer una carrera en grandes empresas tenías que irte a Buenos Aires, en Tandil no había más que un par de empresas de sistemas, pero ahora es distinto, hay muchas empresas nuevas y hasta hay empresas de Buenos Aires que están acá...” (Tesista, Hombre, 28 años).*

*“Hay muchas ofertas laborales, todas las semanas te enteras de que en distintas empresas buscan gente, además como no todas buscan las mismas tecnologías eso te ayuda a que elijas a que oferta presentarte según la tecnología que más te gusta” (Tesista, Mujer, 27 años)*

Asimismo, los jóvenes perciben de manera generalizada que el contexto laboral de nuestros días es sumamente competitivo, por lo que la adquisición de conocimientos es una de las características más valoradas por los estudiantes para la construcción de su carrera profesional. En este sentido, la formación académica tiene una relevancia particular en los estudiantes así como la capacitación continua que ellos consideran que deben realizar para no quedar al margen de lo que el mercado solicita.

*“Otra cosa que se ve muchísimo es el valor que le dan las empresas a los conocimientos extras a la Facultad, por ejemplo eso pasa con el inglés, si hay una persona que hace cursos de inglés para algunas empresas es prioritario, consideran que lo demás se aprende en el día a día de la empresa” (Estudiante – 5º año, Hombre, 26 años).*

*“...ya no sólo necesita esforzarte en el trabajo, sino que además tenes que mejorar tus conocimientos para no atrasarte y poder seguir creciendo, si no te estancas haciendo desarrollos con tecnologías viejas” (Estudiante – 4º año, Hombre, 24 años).*

La mayor parte de los jóvenes que no ha completado su formación académica, enuncia como su primera expectativa la culminación de los estudios universitarios, ya sea por las señales que puede dar el mercado laboral o por la simple decisión personal, independientemente del tiempo que esto les demande y del conjunto de experiencias laborales que existan en el transcurso de ese tiempo. Notoriamente, a la par de los pronósticos que proyectan los estudiantes para alcanzar su título universitario, es posible ver una marcada dilatación en el tiempo estimado que lleva la realización de la carrera ya que, si bien el tiempo de cursada es de 5 años de duración, el promedio de graduación lo logran pasando entre los 8-10 años posteriores al ingreso a la carrera.

Es a partir de este tema que los estudiantes hacen especial énfasis en la flexibilidad laboral como características indispensable para el avance de la carrera. Por otra parte, la percepción de que la titulación no asegura la inserción laboral es otro de los argumentos más recurrente en el discurso de los jóvenes en esta situación. Si bien consideran que mediante la titulación pueden acceder a otros beneficios laborales o puestos de mayor jerarquía, los jóvenes saben que la condición de estudiantes no impide el acceso a un empleo, por lo que destacan que la experiencia es valorada al igual que graduación universitaria para movilizarse en el mercado.

Al respecto, los estudiantes hacen una crítica respecto al mercado laboral al enuncian las exigencias que ponen las empresas para tomar personal. Gran parte de los estudiantes que se han dedicado exclusivamente a sus estudios expresan como obstáculo de inserción los requisitos que piden las empresas para acceder a un empleo, al demandar buena formación y experiencia previa.

*“Cuando miras las ofertas laborales siempre piden estudiantes avanzados, si puede ser de quinto o tesis mejor, prefieren que ya no estés cursando o te quede poco tiempo así te puedes dedicar más a la empresa” (Estudiante – 4º año, Hombre, 25 años).*

*“... el problema de empezar a trabajar es quien te da la primera oportunidad porque a veces te falta experiencia, te falta ese renglón para llenar el curriculum” (Tesisista, Mujer, 25 años).*

*“Hice todas las cursadas al día, y ahora cuando empecé a buscar trabajo mientras empecé mi tesis, lo primero que me pedían era que tuviera uno o dos años de experiencia laboral... como voy a tener experiencia si me dedique a llevar la carrera al día” (Tesisista, Mujer, 24 años).*

Asimismo, a partir de las entrevistas semi-estructuradas realizadas en distintas oportunidades a los estudiantes y tesisistas, subyace la idea de trabajo independiente y hasta una clara proyección a futuro en la realización de un emprendimiento personal. De hecho, los estudiantes suelen identificar un número significativo de nuevas empresas creadas como resultado de spin-offs de empresas existentes o como producto de la capacidad emprendedora de jóvenes profesionales que, después de dos o tres experiencias laborales, emprenden su propio proyecto de empresa. Estos emprendimientos que se sustentan fuertemente en los conocimientos adquiridos a lo largo de la trayectoria laboral y en las redes de contacto informal que se establecieron entre empleados de diferentes empresas, y que tienen como común denominador la

alianza entre estudiantes y graduados de la UNICEN, hacen que el trabajo independiente emerja como una situación ideal desde el punto de vista de los estudiantes que aún no han culminado su formación académica.

## 5. CONSIDERACIONES FINALES

A partir del análisis de los datos obtenidos y atendiendo al sector laboral en el que los estudiantes declararon realizar su trabajo se puede decir que, en general, aquellos alumnos que declararon haber trabajado alguna vez lo hicieron principalmente en un puesto de trabajo acorde a los conocimientos académicos adquiridos, guardando una estrecha vinculación con la especificidad de la carrera que cursan, aunque también los datos indican la existencia de un grupo minoritario de alumnos que aún no realizan trabajos que guarden relación con su formación como ingenieros.

El análisis de los datos recabados, sugiere que los trabajos declarados por los estudiantes suelen ser empleos en los que los alumnos puedan iniciar su desarrollo de carrera como futuros ingenieros, donde la tendencia de movilizarse hacia otros empleos es una de las características que se evidencia en esta investigación como respuesta directa a la necesidad de desarrollo y crecimiento profesional.

Estos resultados nos conducen a pensar que el dinamismo de sector de SSI y el ámbito geográfico de radicación de empresas de SSI pasa a ser un determinante fundamental en la inserción de los jóvenes al mercado laboral. Este entorno descentralizado y fluido en el que se mueven los recursos, es uno de los factores claves que a promovido la inserción profesional de los estudiantes, creando y consolidando las relaciones entre individuos, empresas e instituciones.

Sin embargo, es evidente la alta permanencia de los estudiantes en el ámbito universitario y en consecuencia en los bajos índices en la tasa de graduación ya que, si bien la formación académica tiene una relevancia particular en los estudiantes a la hora de insertarse en el mercado laboral, algunos de estos jóvenes no están dispuestos o no tienen las posibilidades de dedicarle la prioridad necesaria, llegando en algunos casos a priorizar el trabajo por sobre los estudios.

Por tanto, sabiendo que la obtención del título de Ingeniero no es un obstáculo para insertarse laboralmente en el sector de SSI y teniendo en cuenta además que las proyecciones de egresados universitarios no son tan favorables a la solución del problema de la escasez relativa de capacidades laborales, sería pertinente preguntarse, cuáles serán las consecuencias individuales, institucionales y sociales que a futuro genere esta alta inserción de los jóvenes estudiantes a la vida laboral.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Arrow, K. 1991. La educación superior como filtro. *Economía y Sociedad*, 8: 143-161.
- Arthur, M. & Rousseau, D. 1996. The boundaryless career as a new employment principle. In Arthur & Rousseau (Eds.), *The boundaryless career*, p. 3-20. New York, NY: Oxford University Press.
- Auberni, S. 1995. *La Orientación Profesional*. Barcelona: Instituto Municipal de Educación.
- Becker, G. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research, New York.
- Beech, J.; Artopoulos, A. & Davidziuk, A. (2008). *Demanda laboral en la industria del software y servicios informáticos en la Argentina: Situación actual y perspectivas*. Universidad de San Andrés.
- Bratberg, E. & Nilsen, O. 1999. *Transitions from School to Work: Search Time and Job Duration. TSER-STT, Working paper 05-99*, Leo-Creseps, Orleans.
- Cámara de Informática y Comunicaciones de la Republica Argentina. 2007 *Situación y Perspectivas del Capital Humano TICC en Argentina*, preparado por Prince & Cook para CICOMRA, Buenos Aires.
- Collins, R. 1989. *La sociedad credencialista*. Sociología histórica de la educación y de la estratificación. Madrid: Akal.
- Doeringer, P. & Piore, M. 1983. El paro y el mercado dual de trabajo. En Toharia, L. (Ed.), *Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza, 307-320.
- Observatorio Permanente de la Industria del Software y Servicios Informáticos. 2008. *Situaciones y Perspectivas de las PyME del sector de software y servicios informáticos (SSI) en la Argentina*.
- Figuera P. 1996. *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.
- García Blanco, J. & Gutiérrez, R. 1996. Inserción Laboral y desigualdad en el mercado de trabajo. *Cuestiones teóricas. REIS* N° 75.
- Homs, O. 1991. *La inserción profesional de titulados universitarios*. Boletín de Información Universitaria, (Monografía)

- Jacinto, C. 2000. Jóvenes vulnerables y políticas públicas de educación y empleo. *Revista de estudios de juventud*. Buenos Aires, Dirección Nacional de Juventud, 1:103-121.
- Kantis H., y Federico J. 2005. Clusters y nuevos polos emprendedores intensivos en conocimiento en Argentina. LITTEC
- Martín, S. & Rotondo, S. 2004. Redes de proveedores en la industria manufacturera: un análisis desde la difusión de TICs y las competencias endógenas. Instituto de Industria, UNGS, Mimeo.
- Martínez Martín, R. 2000, Aproximaciones teóricas hacia el proceso de inserción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 26: 65-92.
- Morris, T. 2000. Promotion policies and knowledge bases in the professional service firm. In M. Peripel, M. Arthur, R. Goffee & Morris, T. (Eds.) *Careers frontier: new conceptions of working lives*. OUP: Oxford.
- Novick M. 2002. La dinámica de oferta y demanda de competencias en un sector basado en el conocimiento en la Argentina, Serie Desarrollo Productivo, CEPAL, Santiago de Chile
- Ottenberger S., Ana. 2000. El estudio de casos en la investigación social. Universidad Tecnológica Metropolitana.
- Piore, M. 1975. Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En Toharia, L. (Ed.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Alianza Edit., Madrid, 1983.
- Porter, M. 1998. Clusters and the new economics of competition. *Harvard Business Review* Nov-Dec, 77-90.
- Rivero, A.; Miralles, M & Dabos, G. 2008. Impacto de la Movilidad Laboral en los Clusters de Base Tecnológica: Dinámica del Polo Informático de la UNICEN. XIII Reunión Anual de la Red PyMEs MERCOSUR y II Workshop “Hacia un Sistema Regional de Innovación en el MERCOSUR”
- Sicherman, N. 1991. Overeducation in the labor market. *Journal of Labor Economics*, 2: 101-122.
- Spence, 1991. Indicadores del Mercado de Trabajo. *Economía y Sociedad*, 8:123.
- Thurow, L. 1975. *Generating inequality: Mechanics of Distribution in the US Economy*. New York: Basic Books.



- Ventura Blanco, J. 2005. El Prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto europeo. *Tesis inédita*. Universidad de Barcelona.
- Vernières, M. 1998. La notion d'insertion professionnelle. En Vernières, M. (Ed.), *L'Insertion professionnelle, analyses et débats. Economica*. Paris.
- Weinberg, P. 2004. Formación profesional, empleo y empleabilidad. Foro Mundial de Educación, Porto Alegre.
- Weller, J. 2006(a). Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral. Mayol Ediciones. Bogotá: CEPAL.
- Weller, J. 2006(b). "Inserción laboral de jóvenes. Expectativas, demanda laboral y trayectorias". En Girardo, C.; De Ibarrola, M.; Jaciento, C. & Mocho, P. (Eds.) *Estrategias educativas y formativas para la inserción social y productiva*. RedEtis-IIPE-UNESCO, CINTERFOR, OIT, RETLA. Uruguay.
- Weller, J. 2007. "La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos". *Revista de la CEPAL*. 92: 61-82
- Yoguel, G., Novick, M., Milesi, D., Roitter, S., & Borello, J. (2004). Información y conocimiento: la difusión de TICs en la industria manufacturera argentina. Información y conocimiento: la difusión de TICs en la industria manufacturera argentina. *Revista de la CEPAL*, Santiago de Chile.