



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA



Facultad de
Psicología

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

TRABAJO FINAL DE GRADO – PRE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

LA EXPERIENCIA LABORAL:

¿Determina para las organizaciones la contratación de jóvenes recién graduados y les acarrea repercusiones?

**Valentina da Luz Golpe
4.802.540-4**

**Montevideo-Uruguay
2015**

Tutora: Lorena Funcasta

RESUMEN

El presente proyecto de investigación se propone conocer la importancia que otorgan las organizaciones a la experiencia laboral respecto a la contratación de graduados universitarios jóvenes que buscan, por primera vez, insertarse laboralmente en su área de estudio. Se analizará este fenómeno desde una doble perspectiva: la de la organización y la de dichos graduados universitarios, donde además se analizarán las repercusiones que esta situación puede ocasionar sobre el bienestar de estos últimos. Actualmente y a partir de algunos datos a nivel mundial, se comprueba que, más allá de haber accedido a una formación académica en niveles de educación superior, son muchos los jóvenes graduados universitarios que son vulnerables al desempleo. Paralelamente, los intentos por parte de las autoridades para combatir el desempleo juvenil e incluir a los jóvenes en el sistema productivo no producen los resultados esperados, generando un aumento del mismo a nivel mundial, con las repercusiones sociales y personales que ello acarrea para dichos jóvenes.

Para abordar este tema, por un lado, se seleccionarán distintas consultoras especializadas en Recursos Humanos de Montevideo y por otro, jóvenes recién egresados de Facultad de Psicología de diferentes universidades por ser la Psicología una carrera que cuenta con una gran oferta pero que es de difícil inserción laboral debido a la no tan alta demanda social.

A partir de esta investigación se espera verificar si la inexperiencia laboral es determinante en el desempleo de estos jóvenes de alto nivel educativo, y el impacto que ello llegaría a tener en el bienestar de los mismos. De comprobar esta hipótesis se volvería necesario repensar algunas políticas formativas así como también los efectos que el fenómeno tiene sobre el proyecto de vida de los propios jóvenes.

PALABRAS CLAVE

Desempleo juvenil, experiencia e inexperiencia laboral, precariedad laboral, bienestar y proyecto de vida

ANTECEDENTES

A continuación y a modo de contextualización del problema, se expondrá información general acerca del desempleo juvenil en el mundo, en el Cono Sur en concreto y en Uruguay específicamente, para así, junto a otros datos que se presentarán, conocer la situación que viven los jóvenes en relación al empleo. A su vez, se presentarán datos respecto a la experiencia/inexperiencia laboral, y las repercusiones que, fundamentalmente esta última, puede acarrear para los graduados universitarios.

En relación a la tasa de desempleo juvenil, la misma es elevada a nivel mundial, con 88 millones de jóvenes (47 % de la población activa) de desempleados en el mundo (Oficina Internacional del Trabajo, 2005). A su vez, la misma ha ido creciendo en los últimos años. “Se calcula que en 2013 hay unos 73,4 millones de jóvenes desempleados, 3,5 millones más que en 2007 y 0,8 millones más que en 2011” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013, p.4), datos que demuestran que los jóvenes siguen teniendo casi el triple de probabilidades de estar desempleados que los adultos, con una tendencia a seguir creciendo.

En referencia al desempleo en el Cono Sur, Tokman (2003a), expone que éste se expandió en los años 90 y la tasa de desempleo juvenil fue 2,3 veces mayor a la tasa promedio del 2000, lo que significa que 1 de cada 7 jóvenes que buscaba trabajo no lo encontró.

A su vez se halló que: “En catorce países de América Latina, la relación de la tasa de desempleo de los adultos jóvenes (15 a 24 años de edad) es, en promedio, dos veces y media la de los adultos de 25 a 65 años” (Marrero, 2006, p. 22).

En Uruguay específicamente, se comprueba que la tasa de empleo es mayor para los jóvenes mayores de 25 años (65,4%) que para los menores de esa edad (35,5%), con algunas diferencias entre hombres y mujeres (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2015).

Continuando con este país: “La sociedad uruguaya ha aprendido a convivir con altas tasas de desempleo en sus grupos jóvenes” (Diez de Medina, 1992, p. 9), a lo que agrega que es un costo muy importante para este país, si se tiene en cuenta que su población joven es de las más pequeñas en América Latina, con bajas tasas de crecimiento y una alta probabilidad migratoria.

Considerando los datos expuestos, se puede afirmar que el desempleo juvenil es un motivo de preocupación mundial del cual Uruguay no se desmarca. Por este motivo requiere ser abordado, ya que la existencia de políticas públicas para hacerle frente no ha sido suficiente, en función de que el mismo no sólo se mantiene sino que aumenta.

Por otro lado y respecto a la obtención de un primer empleo en los jóvenes, se afirma que: “Encontrar el primer empleo es una de las pruebas más difíciles por las que tiene que pasar una persona” (Alba, 1996, p.21), dado que la imposibilidad de acceso a él influiría negativamente en la formación de su identidad e impide su independización, realización personal e integración social, repercutiendo directamente en su proyecto de vida.

Sumado a lo anterior, se afirma que la dificultad de encontrar un empleo en los jóvenes genera una sensación de inutilidad y ociosidad que puede contribuir a elevar los índices de criminalidad, violencia, problemas de salud mental, consumo de drogas, así como también su migración del país (Oficina Internacional del Trabajo, 2010). Por otra parte: “La insatisfacción de la necesidad del ser reconocido por los otros y la distancia entre la identidad profesional y el lugar profesional que se compone puede desencadenar procesos afectivos, tales como: miedo, frustración y angustia” (Lione, 2014, p.9).

Para Salvia y Tuñón (2006a) es la valoración que los jóvenes otorgan al trabajo y la importancia que éste tiene hoy en día en nuestra sociedad lo que los lleva a la necesidad y al deseo de buscarlo.

Respecto al rol que juega la educación, esta última se considera clave para la obtención de un empleo y acceso al mercado laboral, entre otras cosas. Pieck (2001) afirma que la educación tiene como fin la preparación de niños y jóvenes para la vida adulta. Por otro lado, también es importante el papel otorgado a la capacitación, tanto en cantidad, lo que significa un mayor número de años de estudio y de títulos y certificados, como en calidad (Weller, 2004). En este sentido y en relación a lo que ocurre en algunos países respecto al nivel educativo, este último afirma que los “más educados registraron un desempleo relativamente menor” (Weller, 2004, p. 11) que aquellos países en los cuales una menor cantidad de personas acceden al sistema educativo. A su vez, este fenómeno se agudiza, en el caso de las mujeres jóvenes.

En algunos grupos educativos tanto de hombres como de mujeres, no es tan clara la relación existente entre acceso al sistema educativo y desempleo, sin embargo para las

mujeres de Argentina y Costa Rica se halló que una mayor educación reduce notablemente la tasa de desempleo. En el primer país, la misma disminuye de 13,4% (con 0 a 5 años de estudio) a 7,8% (13 y más años) y de 15,4% a 6,5%, en el segundo.

En relación a la educación y desempleo de los jóvenes: “Cuanto más jóvenes y menos educados, mayores son las tasas de desempleo, porque su capital humano acumulado (educación y experiencia) es menor” (Tokman, 2003b, p.2). También para este autor en cuanto a la tasa de ocupación: “tiende a aumentar con la edad en todos los países, incluidos los del Cono Sur” (Tokman, 2006a, p.6).

Por lo antedicho, se puede deducir que la educación y la formación favorecen la ocupación de los jóvenes, mientras que la falta de experiencia laboral y los largos lapsos de tiempo sin trabajar (con aumento de sus edades) la obstruyen.

Dentro de esta situación, se vuelve llamativo y paradójico el desempleo que afecta a los jóvenes con niveles superiores de calificación en todos los países, ya que debido a su formación, deberían contar con más oportunidades de empleo que aquellos que no culminaron o abandonaron sus estudios (Pieck, 2001).

Según Pieck (2001), en algunos estudiantes mexicanos se halló que la tasa de desempleo afecta en un 5,46% a jóvenes con estudios en educación superior y un 2,84% a jóvenes con primaria incompleta. Se considera que los universitarios deberían contar con más oportunidades laborales, ya que: “la existencia de un capital humano inicial debería aumentar las probabilidades de encontrar un empleo, en el que el trabajador pueda ejercitar y aumentar sus conocimientos y habilidades” (Alba, 1996, p.16). Sin embargo, pese a esa formación que poseen, encuentran dificultades para acceder a un primer trabajo vinculado a sus áreas de estudio (Santamaria, 2011).

También respecto a esa relación entre nivel educativo y empleo: “...las tasas de desempleo de las personas con mayor formación académica son más altas, lo que parece indicar que los sistemas educativos no están produciendo graduados con las capacidades que requiere el mercado de trabajo” (Abdih, 2011, p. 37).

En Uruguay en concreto, Somma (2003) aporta que según el censo del INE (1996) se registró un total de 117.045 egresados terciarios (3.7%). Ellos representan un porcentaje muy pequeño de la población y aun así presentan dificultades de ingreso al mercado

laboral. Por su parte, se comprueba que la mayoría de los estudiantes que asisten a centros educativos se concentran en Montevideo (46,2%) (INE, 2011).

Se deduce de los planteos anteriores que el obstáculo que está limitando el acceso de este colectivo al mercado laboral, no es su formación, sino la falta de experiencia laboral para quienes buscan un primer empleo en sus áreas de estudio.

Respecto a esa dificultad de acceso al empleo de graduados terciarios, Marrero (2004) plantea que la falta de experiencia previa en sus carreras es uno de los aspectos que vuelven más dificultoso el ingreso de los jóvenes al mercado laboral y cuestiona cómo es posible cumplir con ese requisito si la misma es exigida siempre.

Alba (1996), por su parte, también afirma que la inexperiencia laboral es un obstáculo para aquellos que ingresan por primera vez al mercado laboral, que deben competir con quienes sí la tienen y ya conocen el mercado laboral, siendo éstos últimos los preferidos por los empleadores, quienes consideran la experiencia laboral en áreas específicas como garantía de los conocimientos ya adquiridos por el trabajador.

González (1998) también considera que la experiencia profesional es “el requisito de acceso al empleo nombrado con más frecuencia (74%) por los estudiantes universitarios” (Martínez, 2003, p.233), lo mismo sostiene Riquelme (1991) en un 50%. Si bien al momento de la contratación pueden considerarse otras competencias y cualidades, tales como pro-actividad, motivación, responsabilidad, buena presencia, creatividad, adaptabilidad, entre otras (Valero, 2012), la experiencia laboral es la más valorada.

Coie (1995), valiéndose de las palabras de un universitario:

No me extraña que cuando vas a una empresa a pedir trabajo te digan: tiene usted experiencia, porque si es que no tiene, tendrá el título, pero el título no vale para nada. ... normalmente te exigen conocimientos de algo muy específico que no se aprende en la carrera. (Martínez, 2003, p.233)

Por tanto, sostienen que la experiencia laboral pasa a adquirir un peso mayor que la titulación a la hora de contratar a un empleado. Por su parte, Tokman (2003a) afirma

que si bien la escolaridad y la formación aportan mucho, hoy en día no son condiciones suficientes para la obtención de un empleo.

En relación a lo anterior, es fundamental que exista una “correspondencia entre las características de esa formación y los requerimientos de las ocupaciones, conocimientos, competencias y actitudes necesarios para trabajar exitosamente en su profesión que esos jóvenes desean desempeñar en el mercado laboral” (Muñoz, 2006, p.1).

Según Martínez (2003) vale aclarar que existen carreras universitarias que brindan mayores posibilidades de acceso al mercado laboral que otras, por ejemplo las de las ciencias experimentales son mayores que las de humanidades, artísticas o sociales. Según este autor, las prácticas o pasantías en empresas se vuelven en la mayoría de los casos la salvación de los universitarios sin experiencia laboral previa, ya que contribuyen a disminuir las brechas existentes entre la universidad y las empresas. Afirma a través de distintos estudios que los universitarios que las realizan están en ventaja frente a otros candidatos al momento de conseguir un primer empleo en su área de estudio y constituyen además un referente importante en los curriculums de los recién titulados. La desventaja de dichas prácticas podría ser que debido a la dificultad de los jóvenes de conseguir otro empleo posterior a su realización, las mismas continúen extendiéndose en el tiempo con jóvenes que están sobre cualificados para ellas y sin recibir aumentos en la remuneración por parte de las empresas.

En relación a lo anterior y a algunas de las consecuencias que esta situación acarrea para estos jóvenes universitarios sin experiencia laboral, se encuentra la de que la acreditación de la misma no debiera de ser a cualquier precio (Pieck, 2001). En este sentido, el deseo de los jóvenes de acumularla los obliga a aceptar empleos cada vez más precarios, debiendo tolerar condiciones laborales precarias, la penuria actual en materia de empleo, así como también el desconocimiento de sus derechos o el miedo de hacerlos valer, ya que eso podría conducirlos al desempleo (Confederación Sindical Internacional [CSI], 2012). A su vez, la gran magnitud y las consecuencias del desempleo juvenil afectan directamente el futuro de los países y no sólo a los jóvenes sino a toda la sociedad (Tokman, 2003b).

En Alemania quedó demostrado que éste es el único país que presenta tasas de desempleo juvenil que están muy por encima de la tasa general de desempleo, debido a que cuenta con un sistema de educación dual, es decir, educación en la empresa que prácticamente asegura a los jóvenes un lugar en el mercado laboral (Beyer, 1998).

Mientras que en el resto de los países los jóvenes universitarios, pese a su formación, se ven sometidos a aceptar dichos trabajos precarios que distan mucho de sus intereses profesionales, a cambio de obtener la exigida experiencia laboral en sus áreas de estudio.

Así, algunos datos en jóvenes mexicanos reflejan que un 45% de éstos suelen aceptar trabajos que nada tienen que ver con sus carreras profesionales, como ser de taxistas, comerciantes o empleos marginales (Vries & Navarro, 2011).

En Croacia por su parte, hallaron que estas condiciones laborales precarias caracterizan el 85% de los nuevos contratos (CSI, 2012), y son justamente los jóvenes los más afectados por esa precariedad. La misma para Brasil y Uruguay representa entre el 40 y 60% para los jóvenes entre 15 y 24 años. Por otro lado se demuestra que la calidad de los empleos mejora a medida que va aumentando la edad (Tokman, 2003a).

Ante esta realidad, algunos autores plantean que las instituciones académicas no preparan a los jóvenes para formar parte del mercado laboral e ingresar al mundo adulto (Marrero, 2004). “Si el liceo no ayuda a conocer la realidad del país y el mundo, menos ayuda a conocer la realidad del trabajo” (Marrero, 2004, p.158). Este hecho los torna poco competentes, ya que no conocen el mundo empresarial y la posesión de contactos de conocidos se vuelve esencial para ingresar al mercado laboral.

En base a todo lo antedicho hasta el momento, es necesaria la introducción de un nuevo proceso que es clave en la contratación de un empleado y su inserción al mercado laboral, es el proceso de selección de personal realizado generalmente por el área de Recursos Humanos de una organización. Las personas encargadas del mismo deciden en relación a varios criterios establecidos quién es la persona más idónea para ocupar determinado cargo. Por ello, deberían estar preparados para tomar una decisión precisa y fundamentada, en donde la elaboración del criterio para dicha selección no se base en prejuicios y estereotipos (García- izquierdo, A y García-Izquierdo, M, 2007). Se trata de medir y evaluar lo que vale el candidato sin encasillarlo en alguna categoría de ciertos grupos que puedan discriminarlos. En este sentido, Blasco (2004) expresa que:

Seleccionar nunca ha sido una tarea fácil, ni siquiera para aquellos que tenían que decidir a quién contratar o promocionar. La estrategia ha sido, en general, buscar alguna clase de

indicador que permitiera fundamentar la decisión correcta, algún criterio que fuera más allá de la simple elección a azar. (p.1)

Este autor, a su vez, plantea que dichos criterios deben ser acordes a cada puesto de trabajo y a cada organización, por lo que no existen criterios universales. Por otro lado, considera que para ello es fundamental estar actualizados y ser flexibles a los nuevos cambios que surgen en selección de personal para mejorar los procesos.

FUNDAMENTACIÓN

Tal y como se expuso previamente la problemática del desempleo juvenil es una de las prioridades para la Organización Internacional del Trabajo desde los años setenta y de suma importancia para el pleno desarrollo de las sociedades (Perri, 2007). Sin embargo, pese a los innumerables intentos por combatirlo, ha ido en aumento, afectando no sólo a Uruguay en particular sino al mundo en general. Las políticas existentes continúan siendo insuficientes y no se han logrado los resultados esperados (Salvia & Tuñón, 2006a).

Concretamente en nuestro país, se vuelve fundamental abordar la situación de desempleo que afecta a los jóvenes recién graduados universitarios, ya que éstos son poco considerados y vulnerables a la precariedad laboral, con estudios enfocados mayoritariamente al desempleo de jóvenes de bajos recursos económicos y con menores niveles de educación, quienes también pueden tener trabajos precarios aunque estén empleados pero no serán abordados en este proyecto.

Se hace referencia específicamente a los jóvenes, en función de lo que quedó demostrado anteriormente, su notoria vulnerabilidad al desempleo en comparación con los adultos, debido a su poca o nula experiencia laboral, la cual aumenta con la edad. Se la considera además una etapa de la vida importante, ya que en ella se definen y forman capacidades personales y de ellos también depende el futuro de la sociedad (Salvia y Tuñón, 2006b). A su vez, los jóvenes son los más afectados por la precariedad laboral, lo que trae consecuencias para su bienestar e influye directamente en su realización personal. En este sentido, Olivera (2006) expresa que se debería garantizar no sólo su derecho a trabajar, sino el acceso a un trabajo decente, de calidad, en donde el trabajador esté protegido laboralmente.

Se vuelve necesario repensar los modelos educativos actuales, ya que como se mostró en los antecedentes, Alemania que posee uno diferente, que apunta a la reducción de

las brechas entre la educación y el mercado laboral, logra mejorar ampliamente la ocupación de los jóvenes.

Todo lo antedicho vuelve a esta problemática digna de reflexión y de toma de conciencia, en donde todos los seres humanos contribuyan a la desnaturalización y al conocimiento de la misma.

MARCO TEÓRICO

En este apartado es pertinente explicar los conceptos que se utilizarán a lo largo de este proyecto para comprender a qué se hace referencia cuando se alude a ellos.

Con el fin de comprender los cambios que ha experimentado el trabajo en cuanto a sus características a lo largo del tiempo. Se expone que:

“Durante la modernidad el imaginario central en torno al trabajo se caracterizó por: la perdurabilidad y relativa estabilidad, la modalidad de empleo permanente y jornada completa, donde la vida de los seres humanos podía ser planificada y proyectada a futuro” (Lione, 2014, p. 6), mientras que actualmente rige la flexibilidad y la incertidumbre en materia de empleo, con contratos breves, renovables o directamente sin contratos.

En cuanto a lo que por formación se refiere, Barrón, Rojas y Sandoval (1996), asocian el concepto con el aprendizaje, la enseñanza y la preparación personal, y por lo tanto con la educación, y la misma es necesaria para la producción de conocimiento. La misma juega un rol fundamental en este proyecto por tratarse de graduados universitarios que cuentan con una amplia formación académica.

En relación al empleo, se entiende por él, una relación contractual, en la cual no importa lo que se hace, sino que esté articulado en un contrato, implica un vínculo formal, en donde lo remunerativo adquiere un valor fundamental. La carencia de empleo da lugar a lo que se llama desempleo, en el cual los trabajadores se encuentran desocupados. Mientras que por trabajo se entiende al acto de transmitir significado a la naturaleza o la prestación de un servicio que no necesariamente tiene que ser remunerado (Mosca y Santiviago, 2011).

En cuanto a la obtención de un empleo, la selección de personal se vuelve un proceso clave, ya que de ésta depende la contratación o no de un empleado, para Moscoso y Salgado (2008) la misma es:

Un proceso mediante el cual las organizaciones deciden cuál de los aspirantes a un determinado puesto es el más apto para desempeñarlo. En otras palabras, la selección de personal es un proceso de toma de decisión sobre el ajuste de los candidatos a los puestos ofertados. (p 16)

Según estos autores, para que ese proceso se lleve a cabo es necesario conocer adecuadamente las características del puesto en cuestión o lo que se llama perfil del cargo (tareas, funciones, conocimientos, lugar de desarrollo, etc.) y se debe establecer criterios claros y bien definidos para la selección, para que exista así un consenso dentro de la misma empresa.

Para ello se debe realizar un análisis y una descripción del cargo, según Zayas (2011):

En el análisis y descripción de cada cargo u ocupación se elaboran las especificaciones del cargo, las cuales deben contener los principales requerimientos y exigencias, con vistas a determinar las competencias que debe poseer un ocupante del mismo para lograr un buen nivel de desempeño. (p.1)

Meyer y Schwager (2007) definen la experiencia laboral o también llamada profesional, como un criterio de selección que refiere a los conocimientos que una persona adquiere a lo largo del tiempo. Se vincula estrechamente con la cantidad de años de ejercicio laboral de una persona y se asume que cuantos más años de trabajo posee, mayor será la experiencia en dicho cargo. A su vez: “La experiencia laboral permite al individuo formarse en el mundo del trabajo en un sentido amplio, adquiriendo destrezas en las tareas de la producción, disciplina en el cumplimiento de las obligaciones laborales, espíritu de cooperación para el trabajo en equipo, etc.” (Alba, 1996, p. 16)

El hecho de querer adquirir tal experiencia conlleva muchas veces a la aceptación de la llamada precariedad laboral. Un trabajo precario se diferencia del llamado “Trabajo Decente o “Trabajo en blanco,” en donde se les son reconocidos beneficios y protegidos por la ley. Los jóvenes son el grupo que mayormente padece el déficit de trabajo decente que la OIT lo define como: “aquella ocupación productiva que es justamente remunerada

y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana” (Brú, 2002, p.145).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, los datos reflejan que, tanto en el Uruguay como en el resto del mundo, los graduados universitarios encuentran grandes dificultades al momento de su ingreso en el mercado laboral. Así, el desempleo de éstos les acarrea consecuencias a diferentes niveles, como por ejemplo, en relación al tipo de trabajo que deben aceptar, más allá del alto nivel formativo que posean, así como sobre su bienestar general, tanto psicológico como físico y por tanto con efectos sobre su realización personal, su salud y su autoestima. Habitualmente, terminan aceptando empleos precarios o que nada tienen que ver con su formación. Por el contrario, de no aceptar estas condiciones, permanecen desempleados. Por lo antedicho, la misma se convierte en una problemática social relevante.

En este sentido, es necesario conocer la importancia que le otorgan las organizaciones a la experiencia laboral para conocer así si la falta de ésta es una limitante para los jóvenes graduados que desean insertarse laboralmente en sus áreas de estudio. Se descartan las demás competencias, ya que como se mostró en los antecedentes, la experiencia laboral es el requisito más valorado y con mayor peso para las organizaciones en la contratación.

Para abordarlo, se tomará en consideración tanto la perspectiva de los jóvenes graduados como la de posibles empleadores.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- _ ¿Es determinante para las organizaciones la falta de experiencia laboral en la contratación de graduados universitarios que buscan el primer empleo en sus áreas de estudio?
- _ ¿Qué percepciones tienen los jóvenes respecto al tema en cuestión?
- _ ¿Qué consecuencias les acarrea a los jóvenes graduados universitarios el difícil acceso al mercado laboral?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general: Verificar si la inexperiencia laboral impide la contratación de graduados universitarios que buscan un primer empleo en su profesión, y las repercusiones en el bienestar de los propios jóvenes, integrando para ello los puntos de vista de estos últimos y de sus posibles empleadores.

Objetivos específicos:

- _ Conocer cuál es la prioridad que otorgan las empresas a la experiencia laboral a la hora de contratar a jóvenes recién graduados
- _ Conocer qué posibilidades/puestos ofrecen las empresas para generar esa primera experiencia
- _ Conocer la opinión de los jóvenes respecto a los dos puntos anteriores
- _ Indagar las condiciones de salud/calidad de empleo y la satisfacción laboral en los jóvenes

DISEÑO METODOLÓGICO

Se realizará un estudio de tipo exploratorio, ya que se estima sería el más adecuado a efectos de los objetivos planteados y a partir de la escasa producción actual que existe a nivel nacional sobre la problemática a abordar.

Muestra de trabajo:

Se compondrá de consultoras especializadas en Recursos Humanos, y de jóvenes recién egresados de Facultad de Psicología de diferentes universidades.

En cuanto a las consultoras, se seleccionará mediante una búsqueda web a aquellas especializadas en Recursos Humanos y que a su vez sean multinacionales ya que éstas poseen no solo prestigio y reconocimiento sino que también generalmente están en la vanguardia de criterios de contratación (entre otros).

Por otro lado la muestra también estará constituida por jóvenes egresados con un máximo de dos años de egreso de Facultad de Psicología de las universidades que emiten este título en Montevideo, y que a su vez tengan hasta 25 años de edad dado que los jóvenes de esas edades son los más vulnerables al desempleo. Se seleccionó

esta carrera universitaria por el desequilibrio que existe entre el gran número de egresados y la oferta laboral limitada.

El proyecto se llevará a cabo en Montevideo específicamente, ya que es en la capital donde actualmente se concentra no sólo el mayor número de estudiantes universitarios sino también de organizaciones.

Metodología

A partir de los objetivos de este proyecto, el mismo se llevará a cabo mediante la utilización de una metodología de trabajo mixta para considerar los datos cuantitativos y cualitativos.

Procedimiento

Primero, se seleccionarán las muestras de acuerdo a los criterios de inclusión establecidos para este proyecto y se les explicará la finalidad del mismo, invitándoles a participar. Para ello, se recurrirá a las universidades mencionadas para solicitar información de contacto de los recién egresados, de ser posible correo electrónico para enviar por ese medio los cuestionarios a completar, para posteriormente proceder a filtrar aquellos que no cumplan con los requisitos de la muestra. También se concurrirá a las consultoras para recabar la información pertinente. Finalmente, se administrarán y analizarán los datos obtenidos para la realización del informe final.

Técnicas a utilizar:

a- Entrevista semiestructurada

Serán realizadas en las consultoras de Recursos Humanos a empleadores y/o personas calificadas en el tema en cuestión (Psicólogos laborales, consultores, gerentes, etc.) y a un grupo de jóvenes seleccionados al azar para conocer su opinión acerca de la importancia de la experiencia laboral en la contratación.

b- Cuestionario

Se aplicarán algunos cuestionarios a los jóvenes recién egresados para abordar el tercer y cuarto objetivo propuestos para este proyecto. Por un lado, se apuntará a recabar datos sociodemográficos (edad, sexo, ocupación laboral actual, estado civil, entre otros). Por otro lado, se buscará medir la calidad de vida de los participantes relacionada con el bienestar general, para ello, se tomará en consideración distintas dimensiones como: autoestima, bienestar psicológico, relaciones personales, bienestar

físico y satisfacción con la vida sentimental. Todas éstas contempladas en el cuestionario VSP-A (Serra, Herdman, Rajmil, Santed, Ferrer, Claude & Auquier, 2002). La versión más reciente y adaptada a España consta de un total de 39 preguntas que se puntúan en una escala Likert de 1 a 5 puntos según elijan las respuestas de: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo o totalmente de acuerdo, respectivamente.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Se hará firmar a todos los participantes un consentimiento informado, en el cual esté explícito la utilización y el manejo de los datos, con información previa de la finalidad de la investigación.

Se velará por respetar el principio de autonomía de los involucrados, pudiendo abandonar la investigación en cualquier momento que lo desee. Se guardará la confidencialidad y anonimato para no comprometer la integridad del sujeto.

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

MESES												
ACTIVIDADES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Revisión bibliográfica y ajuste del diseño												
Programación de encuentros y recolección de datos												
Sistematización de los datos												
Análisis de datos obtenidos												
Realización de informe												
Presentación de resultados y difusión												

RESULTADOS ESPERADOS

Se espera que la implementación de este proyecto de investigación permita comprender aspectos en relación a la situación de los jóvenes graduados universitarios en el mercado laboral.

Se espera también lograr una aproximación en cuanto a la importancia que las empresas otorgan a la experiencia laboral en la contratación, ya que la misma podría ser la limitante que está dificultando el acceso laboral de dichos jóvenes en Uruguay. En este sentido, la comprobación o no de lo abordado podría contribuir a la búsqueda de distintas soluciones para hacer frente por un lado al desempleo juvenil por parte de las autoridades, incluyendo en los programas de estudio la realización de prácticas o pasantías en empresas que minimicen las brechas con el mercado laboral y por otro a nivel personal, en la planificación de la carrera y proyecto personal del estudiante.

También se pretende que los datos obtenidos puedan oficiar de antecedentes para futuras investigaciones relacionadas, dando cuenta de la realidad preocupante y creciente a nivel mundial del desempleo juvenil.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Abdala, E. (2004). Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina. En: Molpeceres Pastor, M. *Identidades y formación para el trabajo en los márgenes del sistema educativo: escenarios contradictorios en la garantía social* (pp.17-65). Recuperado de:
<http://miriampelem.pbworks.com/f/Formaci%C3%B3n%20y%20empleabilidad%20de%20j%C3%B3venes%20en%20AL.pdf>

- ✓ Abdih, Y. (2011). Cubrir el déficit de empleo: el alto desempleo juvenil contribuye al malestar generalizado en Oriente Medio. *Finanzas y desarrollo*, 48(2), 36-39. Recuperado de <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2011/06/pdf/Abdih.pdf>

- ✓ Alba, A. (1996). *En busca del primer empleo: el precio de la experiencia*. Recuperado de <http://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/5034>

- ✓ Aparicio, P. (2008). Los jóvenes y los retos de la inclusión educativa y laboral en Argentina, a partir de las transformaciones de los años 90. Causas, dinámicas y consecuencias. *Redie Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 10(1), 1-23. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15510106>

- ✓ Bar, A. (2010) La Metodología Cuantitativa y su Uso en América Latina. *Cinta de Moebio* (37), 1-14. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10114335001>

- ✓ Barron, C, Rojas, I y Sandoval, R. (1996). Tendencias en la formación profesional universitaria en educación. *Perfiles Educativos*, (71). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13207107>

- ✓ Beyer, H. (1998). ¿Desempleo juvenil o un problema de deserción escolar? *Estudios Públicos* (71), 89-119. Recuperado de: http://www.cep.cl/dms/archivo_1619_736/rev71_beyer.pdf

- ✓ Blasco, R. (2004). Reclutamiento y selección de personal: viejo y nuevo rol del psicólogo. *Psicología: Organización y trabajo* 4(1).
Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572004000100005

- ✓ Blasco, T y Otero, L. (2008). Técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa: La entrevista. *Nure investigación* (34).
Recuperado de <http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/viewFile/379/370>

- ✓ Brú, E. (2002). Empresa humanizada: Trabajo decente y productividad. *Boletín Cinterfor* (153), 145-152. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/bru1.pdf

- ✓ Campos, M. (2007). El (falso) problema cuantitativo-cualitativo. *Liberabit* (13).
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68601302>

- ✓ Charlin de Groote, M, y Weller, J. (2006). *Juventud y mercado laboral: brechas y barreras*.
Recuperado de <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31948/S2006356.pdf?sequence=1>

- ✓ Confederación Sindical Internacional (2012). *Drama social que protagoniza la crisis: Millones de jóvenes sin empleo*. Recuperado de http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/6yc_s_12_the_social_crisis_behind_the_economic_crisis_-_the_millions_of_young_people_unemployed.pdf

- ✓ Dancona, C. (1998). La organización de la investigación. En: *Metodología cuantitativa estrategias y técnicas de investigación social* (pp. 27-47). Recuperado de http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/metodologia_cuantitativa_estrategias_y_tecnicas_de_investigacion_social_cea_d_ancona.pdf

- ✓ De La Hoz, F, Quejada, R y Yáñez, M. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. *Niñez y Juventud* 10(1), 427-439.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/773/77323982026.pdf>

- ✓ De Vries, W, y Navarro, Y. (2011). ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. *RIES Revista Iberoamericana de Educación Superior* 2(4).

Recuperado de <https://ries.universia.net/index.php/ries/article/viewArticle/51>

- ✓ Diez de Medina, R. (1991). *La estructura ocupacional y los jóvenes en Uruguay*.

Recuperado de <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/28723>

- ✓ Diez de Medina, R. (1992). *Los jóvenes y el trabajo en Uruguay: la búsqueda y la inserción*.

Recuperado de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/handle/123456789/1977>

- ✓ Instituto Nacional de Estadística

<http://www.ine.gub.uy/>

- ✓ García, C. (2008). Jóvenes y trabajo precario en los establecimientos de comida rápida. *Veredas* (16), 211-232.

Recuperado de http://148.206.107.15/biblioteca_digital/articulos/12-318-4971xnv.pdf

- ✓ García-Izquierdo, A y García-Izquierdo, M. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (23).

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317574007>

- ✓ Jacinto, C (2002). Los jóvenes, la educación y el trabajo en América Latina. Nuevos temas, debates y dilemas. En: María de Ibarrola (coord.). *Desarrollo local y formación* (pp. 67-102). Cinterfor-OIT, Montevideo.

Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/ibarrola.pdf

- ✓ Jacinto, C., Wolf, M., Bessega, C., y Longo, M. (n.d.). *Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo*. Trabajo presentado en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

Recuperado de <http://www.aset.org.ar/congresos/7/02007.pdf>

- ✓ Lione, M. (2014). Vivencias de vulnerabilidad laboral de los licenciados en Psicología del Uruguay. (Trabajo final de grado). Universidad de la República. Montevideo.
Recuperado de <http://sifp1.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/marianatfg.pdf>

- ✓ Marrero, A. (2004). Buenos, bonitos y baratos. Las expectativas empresariales sobre los jóvenes y la educación en Uruguay. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22(2), 137-165.
Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0404220137A/32366>

- ✓ Marrero, A. (2006). Puentes hacia ninguna parte: Juventud, educación y empleo en el Uruguay de la crisis. *Educación y juventud* (23), 05-99.
Recuperado de <http://www.fcs.edu.uy/archivos/Juventud,%20Educaci%C3%B3n%20y%20Empleo%20en%20el%20Uruguay%20de%20la%20crisis.%20Puentes%20hacia%20ninguna%20parte.pdf>

- ✓ Martínez, R. (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas. *Reis* (101), 229-254.
Recuperado de <http://www.jstor.org/discover/10.2307/40184457?sid=21106266902083&uid=60&uid=3737720&uid=3&uid=2491569733&uid=3739464&uid=2>

- ✓ Meyer, C y Schwager, A. (2007) Comprendiendo la experiencia del cliente. *Harvard Business Review* 85 (2), 89-99.
Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2300061>

- ✓ Mosca, A y Santiviago, C. (2011). *Conceptos y herramientas para aportar a la orientación vocacional ocupacional de los jóvenes*. Montevideo, Uruguay.

- ✓ Moscoso, S., y Salgado, J. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Psicólogo* 29(1), 16-24.
Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1534.pdf>

- ✓ Muñoz, C. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de Población* 12(49) ,75-89. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204903>

- ✓ Oficina Internacional de Trabajo (2005). El empleo de los jóvenes: Vías para acceder a un trabajo decente (1). Presentado en la 93ª Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra. Recuperado de http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/rep-vi_es.pdf

- ✓ Oficina Internacional del Trabajo (2010). *Tendencias mundiales del empleo juvenil*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_150034.pdf

- ✓ Organización Internacional del Trabajo (2013). *Tendencias mundiales del empleo juvenil Una generación en peligro*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212725.pdf

- ✓ Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población* (12). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204902>

- ✓ Perri, M. (2007). *La inserción laboral de los jóvenes en la Argentina en el contexto de crecimiento de la post-convertibilidad*. Recuperado de http://nulan.mdp.edu.ar/624/1/perri_ms.pdf

- ✓ Pieck, E. (2001). *Jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social*. Recuperado de http://www.oei.es/etp/jovenes_trabajo.pdf

- ✓ Riquelme, G. (1991). *Trabajo de jóvenes universitarios: ¿búsqueda de experiencia o empleo precario? (Un análisis para la ciudad de Buenos Aires)* (Vol. 2). Recuperado de <http://www.aset.org.ar/docs/Riquelme%202.pdf>

- ✓ Rodríguez, G., Gil, J y García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Recuperado de <https://docs.google.com/a/aiesec.net/viewer?url=http://media.utp.edu.co/institutoambiental2011/archivos/metodologia-de-la-investigacion-cualitativa/investigacioncualitativa.doc>

- ✓ Santamaria, E. (2012). Jóvenes y precariedad laboral: Trayectorias laborales por los márgenes del empleo. *Zerbitzuan* (52), 129-139. Recuperado de http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Jovenes_y_precariedad_laboral.pdf

- ✓ Salvia, A., y Tuñón, I. (2006a). Jóvenes excluidos y políticas fallidas de inserción laboral e inclusión social. *Estudios sobre Juventud*, 1-18. Recuperado de <http://www.aacademica.com/ianina.tunon/16>

- ✓ Salvia, A y Tuñón, I. (2006b). Los jóvenes y el mundo del trabajo en la Argentina actual: Joven Argentino. *Encrucijadas* (36). Buenos Aires. Recuperado de: http://repositorioub.sisbi.uba.ar/gsd/collect/encrucci/index/assoc/HWA_490.dir/490.PDF

- ✓ Serra, V., Herdman, M., Rajmil, L., Santed, R., Ferrer, M., Claude, M., y Auquier, P. (2002). Adaptación al español del cuestionario vecú et sante perçue. *Salud Pública* 76(6). Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1135-57272002000600006&script=sci_arttext

- ✓ Somma, N. (2003). Educación terciaria y mercado de trabajo en los departamentos de Uruguay. Recuperado de <http://cienciassociales.edu.uy/departamentodesociologia/wpcontent/uploads/sites/3/2013/archivos/18%20Somma.pdf>

- ✓ Tokman, V. (2003a). *Desempleo juvenil en el Cono Sur: causas, consecuencias y políticas*. Recuperado de http://extranet.injuv.gob.cl/cedoc/Coleccion%20INTERJOVEN%201998%20-%202006/Empleabilidad_Juvenil/pdf/2b.pdf

- ✓ Tokman, V. (2003b). *Desempleo juvenil en Chile*. Recuperado de http://www.expansiva.cl/media/en_foco/documentos/02112004121338.pdf

- ✓ Valero, F. (2012). *Demandas del Mercado Laboral a los Titulados Universitarios*. Recuperado de <http://cpep.ugr.es/pages/documentos/estudiodemandasdelasempresasalostitulados2012>

- ✓ Vázquez, F. (2009). *Protocolo orientativo para la redacción de una propuesta o proyecto de investigación*. Recuperado de http://www.psico.edu.uy/sites/default/files/protocolo_proyecto_investigacion_felix_vazquez.pdf

- ✓ Weller, J. (2004). *Problemas de la inserción laboral de los y las jóvenes en América Latina*. Recuperado de http://www.abep.nepo.unicamp.br/site_eventos_alap/PDF/ALAP2004_354.PDF

- ✓ Weller, J. (2006). Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en América Latina. *Papeles de población* 12(49). Recuperado de <http://www.revistasconacyt.unam.mx/pp/index.php/papelesdepoblacion/article/view/446/42>

- ✓ Zayas, P. (2011). El proceso del análisis y la descripción con las especificaciones para confeccionar la matriz de las competencias y construir el perfil del cargo o de ocupación. Ejemplo de dependiente gastronómico en la rama turística. *TURyDES* 4(9). Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/turydes/09/pmza.htm>