



Estudios Sociológicos

ISSN: 0185-4186

revistaces@colmex.mx

El Colegio de México, A.C.

México

Fernández, Tabaré; Marques, Agustina
Trayectorias de inicio laboral y desigualdad en Uruguay. Un análisis con base en el
estudio longitudinal pisa-I 2003-2012
Estudios Sociológicos, vol. XXXV, núm. 103, enero-abril, 2017, pp. 33-64
El Colegio de México, A.C.
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59849770002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

Trayectorias de inicio laboral y desigualdad en Uruguay. Un análisis con base en el estudio longitudinal PISA-L 2003-2012

Tabaré Fernández

Universidad de la República
tabaref@fcs.edu.uy

Agustina Marques

Universidad de la República
amarques@cci.edu.uy

Resumen

Este trabajo se propone, primero identificar y luego explicar, las trayectorias laborales iniciales de jóvenes uruguayos, haciendo énfasis en tres elementos: la protección social, el calendario y la cualificación en el contexto de la nueva incertidumbre generada por la globalización y los filtros institucionales provistos por los sistemas laboral y educativo. Utiliza datos del proyecto PISA longitudinal 2003-2012. Una solución óptima de siete *clusters* evidencia un mediano nivel de heterogeneidad en la transición. La regresión sobre clase social, género y capital humano informa modestos, aunque significativos efectos marginales para los dos últimos. Es notoria la reproducción de la desigualdad de género en este “período denso”, en especial que afecta a la mujer con hijos. El capital humano tiene un nítido efecto protector respecto de trayectorias vulnerables, pero no genera ventajas respecto de seguir trayectorias ascendentes de cualificación del empleo.

Palabras clave: trayectorias laborales; Uruguay; desigualdad; PISA; análisis de *cluster*.

Abstract**Initial career paths and inequality in Uruguay.
An analysis based on the PISA-L longitudinal study 2003-2012**

This article aims to identify and explain the initial career paths of young Uruguayans. It emphasizes three elements: labour protection, timing and qualifications in the context of the new uncertainty generated by globalization and the role of institutional filters provided by the employment and education systems. We use PISA 2003-2012 longitudinal project data. An optimal solution of seven clusters reveals a medium level of heterogeneity in the transition. The multinomial regression on social class, gender and human capital reports modest but significant marginal effects for the last two. It is evident the reproduction of gender inequality in this “dense period”, particularly affecting women with children. Human capital has also a clear protective effect towards vulnerable paths, but does not generate advantages to follow paths of rising job skills.

Kew words: career paths; Uruguay; inequality; PISA; cluster analysis.

1. Presentación y objetivos

El objeto de este artículo es el proceso de ingreso al mercado de trabajo, que se inicia con la primera experiencia laboral, en general coincidente con el cursado de la educación media, y que puede considerarse concluido sobre los 25 años, edad normativa de egreso de la educación superior. Sobre este periodo y sus consecuencias sobre la vida adulta, la bibliografía registra un fuerte debate, tanto teórico como de políticas públicas. Su relevancia en la agenda pública tiene que ver con al menos tres riesgos: la informalidad, el desempleo y el desajuste entre educación y trabajo. Aspectos que, a su vez, ponen en juego la matriz de los regímenes de bienestar y la capacidad del Estado de actuar en el nuevo contexto de la globalización (Hanushek & Woessmann, 2011).

Desde fines de los noventa, existe un consenso extendido tanto en la sociología como en demografía y economía, respecto a que esta transición no es uniforme ni aleatoria. Esta diversidad de experiencias más está organizada en trayectorias en las cuales aspectos macrosociales de la matriz de bienestar tienen fuerte incidencia (Allmendinger, 1989; Blossfeld, Klijzing, Mills, & Kurz, 2006). Ahora bien, tal *des-estandarización* de las transiciones (Brückner & Mayer, 2005; De Oliveira & Mora, 2008) es una cuestión empírica ampliamente debatida y puede analizarse desde la *incertidumbre* estructural generada por los procesos que constituyen la globalización. Por

sencillez, denominaremos “GLOBALIFE” a este enfoque con el nombre del proyecto internacional comparado que dirigiera Hans Peter Blossfeld entre 1998 y 2004 (Mills & Blossfeld, 2006).

Ahora bien, los estudios sobre empleo juvenil en Uruguay han sido generados sobre un enfoque limitado, sea por el trabajo con bases *cross-section* (encuesta de hogares) o por la sola consideración del primer empleo. En consecuencia, la atención al periodo de ingreso al mercado hace emergir algunas preguntas: ¿qué relación tuvo el primer empleo con la situación a los 25 años? ¿La persona se mantuvo en el mercado o se replegó a la inactividad? ¿Alcanzó la protección social en su más reciente empleo? ¿Hubo un cambio en las calificaciones requeridas por el inicial y actual empleo? Adoptando el concepto de trayectoria basado en la comparación entre origen (primer empleo) y destino (empleo a los 25 años), tomado de los estudios de movilidad social (Boado, 2008).

A su vez, se agregan preguntas sobre la desigualdad social ¿varones y mujeres siguieron las mismas trayectorias?; ¿cuánto y cómo incidió la clase social de origen?; ¿qué incidencia tiene el capital humano? Estas preguntas demandan operaciones teóricas y metodológicas distintas a las empleadas generalmente en los análisis de transición: *i*) enmarcar la transición en el fenómeno de la incertidumbre creada por la globalización; *ii*) transcender el concepto de transición como evento al concepto de transición como trayectoria y; *iii*) contar con datos longitudinales.

Nuestro objetivo en ese artículo es doble. Por un lado, identificar tipos de trayectorias seguidas entre el primer empleo y aquel habido a los 25 años. Por otro, explicar estos tipos partiendo de un enfoque que contempla los efectos de la globalización sobre los cursos de vida, mediados por los filtros provistos por las instituciones laborales y educativas nacionales. En el centro de la cuestión están los efectos de desigualdad de clase y género, y la acción del capital humano.

2. La matriz histórica y el contexto en Uruguay

La legislación laboral y social promulgada desde principios del XX cimentó una fuerte presencia reguladora del Estado en el mercado de trabajo urbano. El temprano Estado de bienestar prescribió con éxito el cursado de la educación primaria hasta los 12 años y retrasó prohibiendo y desincentivando el ingreso al trabajo hasta los 14. Esta matriz social cambió a principios de los ochenta con un enfoque macroeconómico que tuvo como pilares: la apertura al comercio exterior con el Tratado de Mercosur (1991), la liberalización de mercados

internos, el retiro de los subsidios a las industrias sustitutivas, el retraimiento del empleo público, la introducción de nuevos tipos contractuales de carácter transitorio especialmente para jóvenes, la supresión de la negociación colectiva y la práctica desaparición de la inspección laboral (Bucheli, Diez de Medina, & Mendive, 2001; Boado & Fernández, 2005). Las consecuencias de la globalización de la economía y la sociedad sobre el grupo de edades de 15 a 24 años fueron importantes: incrementó el desempleo juvenil hasta 24% hacia 1999, la informalidad llegó a 60% pero con una tasa de actividad tendencialmente creciente hasta 75%, lo que se conjugó en una incidencia de la pobreza de 56% en hogares con menores (Longhi & Fernández, 2003; Bucheli, 2006). Este proceso se agudizó dramáticamente entre 2000 y 2005 con la peor crisis económica de la historia del país al posicionar a los niños y jóvenes en el grupo de edades más castigado (Boado & Fernández, 2006).

A partir de 2007, el mercado de trabajo uruguayo ingresó en una bonanza inédita. El desempleo cayó de 17% a 7% entre 2003 y 2012, en tanto que entre menores de 24 años cayó de 30% a 9.4%. También hubo una reducción de la brecha de remuneraciones revirtiendo una tendencia creciente iniciada en los noventa. Persisten los problemas de empleo enfrentados por grupos vulnerables tales como jóvenes, mujeres y personas con bajo nivel de calificación. La informalidad continúa alta (uno de cada tres trabajadores entre 15 y 24 años), a pesar del incremento de la sindicalización, las fiscalizaciones y la extensión de la negociación colectiva (Perazzo, 2012). Persiste un desajuste entre oferta y demanda de calificaciones, con tendencia *decreciente* de la subcalificación; un excedente de oferta calificada sólo por la credencial de la educación media superior general (EMSG) y una tendencia a formar las habilidades específicas a través de la experiencia en el puesto de trabajo (Espino, 2011).

El impulso a la regulación y la fiscalización, no mitiga la inercia negativa de un primer empleo informal: éste tiene un efecto marginal de incrementar la probabilidad de continuar así en los empleos subsiguientes. La educación se presenta como el principal protector de estos efectos, pudiendo los empleos iniciales no óptimos para los jóvenes de mayor nivel educativo operar como puerta de entrada hacia el empleo protegido (Carrasco, 2012).

Todos estos antecedentes, tanto estructurales como coyunturales, abonan la tesis respecto de que la *incertidumbre* enmarcaría los comportamientos juveniles, los tiempos y logros de la transición (Cardozo & Iervolino, 2009; Filgueira & Mieres, 2010; Fernández, Cardozo, & Pereda, 2010).

3. Globalización y transición al trabajo: hipótesis

Existe consenso en sostener que el contexto de las transiciones a la adultez está dado por la globalización; al menos en los países desarrollados. Adoptamos la conceptualización de este fenómeno aportada por Blossfeld y colaboradores en el marco del proyecto internacional comparativo GLOBALIFE (Mills & Blossfeld, 2006). Estos autores enuncian que la globalización resulta de cuatro cambios estructurales interrelacionados: 1) el salto en la internacionalización de los mercados; 2) la creciente intensificación de la competencia, producto de la desregulación, la privatización y la liberalización del comercio; 3) la acelerada difusión de información y el derrame de las redes globales y; 4) la dependencia cíclica en *shocks* económicos aleatoriamente surgidos en algún mercado del planeta. Estos factores operan como mecanismos incrementales de incertidumbre a niveles nunca antes vistos en las sociedades modernas. Este es un enfoque multinivel en el que los factores institucionales tienen preponderancia en la determinación de las alternativas e incentivos a partir de los cuales los individuos conducen sus vidas en cada contexto y dotación de recursos (Breen & Buchmann, 2002; Shoon & Silbereisen, 2009).

3.1. Relaciones laborales, edad y trayectorias de transición

El enfoque de GLOBALIFE conecta el sistema de relaciones laborales y el sistema educativo predominantes en el país con propiedades de los eventos ocupacionales propios de la transición.

El sistema laboral del país sería determinante en las primeras experiencias laborales en tres dimensiones: la edad de ingreso, la protección social y la calificación. Para distinguir entre sistemas laborales y establecer consecuencias observacionales, en la bibliografía predomina un enfoque institucionalista, que adoptamos y que recurre a distintos conceptos polares, entre ellos la noción de sistemas “abiertos” y “cerrados” de empleo, el índice de la OECD sobre protección legal del empleo¹ o la dicotomía entre mercados organizacionales y mercados ocupacionales. Según ésta última, la carrera laboral estaría organizada en dos grandes modos institucionales según su articulación fuerte o difusa con las *titulaciones* educativas (Gangl, 2001; Wolbers, 2007; Müller & Gangl, 2003; Eyraud, Marsden, & Silvestre, 1990; Allmendinger, 1989). En términos de Gangl, habría un modo basado en “carreras ocupacionales”

¹ Véase la actualización más reciente para 2013 <http://www.oecd.org/employment/employmentpoliciesanddata/onlineoecdemploymentdatabase.htm#epl>

(“*occupational labor market*”) y otro en “carreras organizacionales” (“*internal labor market*”). En el primero se enfatiza el “mercado externo” en el que la información sobre las competencias está formalizada en la “credencial” otorgada por el sistema educativo, existiendo normativas que habilitan o prescriben el desempeño de ciertos grupos de empleos según la credencial habida. En el segundo, la información de las calificaciones del empleo y habilidades de un trabajador se negocian y evidencian caso a caso en el mercado interno de cada organización (Gangl, 2001). La teoría propone que el modo organizacional sería la línea de base en el diseño institucional del mercado de trabajo, en tanto que el segundo sería el resultado de arreglos y diseños institucionales muy específicos, que acoplan el aula al taller (o a la oficina) y por tanto tendrían como principal consecuencia observacional una estructura altamente diferenciada (estratificada diría Allmendinger) de transiciones educación trabajo asociado a un calendario de ingreso poco disperso, escalonado sobre las edades normativas de acreditación (de la educación básica, de la media superior y de la superior) (Allmendinger, 1989).

A esta primera se agrega un segundo clivaje: sistemas abiertos y cerrados en la provisión de posiciones en el mercado de trabajo (Sorensen, 1983). Los primeros están caracterizados por normas de contratación y despido muy flexibles, donde predomina el derecho individual del trabajo sobre el colectivo. En los segundos se ha ido construyendo una densa normativa que regula las condiciones de ingreso al empleo la efectivización (“*tenure*”) y restringen las causales de despido. Actualmente, estas ideas se operacionalizan mediante el índice de protección del empleo elaborado por la OECD (cuadro 1). Los sistemas cerrados tendrían un particular sesgo pro-edad y tendrían como consecuencia, por lo tanto, un alto nivel de desempleo entre los jóvenes (Breen & Buchmann, 2002).

En un trabajo anterior, mostramos que Uruguay se caracteriza por: *i*) el predominio del modo organizacional y, *ii*) tener un sistema cerrado de relaciones laborales. Esto generaría una situación híbrida donde algunas consecuencias esperables de *(i)* pueden estar mitigadas o exacerbadas por *(ii)*; por ejemplo, la edad de ingreso (Fernández, Bonapelch, & Anfitti, 2013). Sobre esta base, proponemos como hipótesis número 1, las siguientes consecuencias observacionales derivadas de *(i)*: *a*) alta rotación laboral y, *b*) alta mejora de las cualificaciones entre el primer y el último empleo de la transición, ambos aspectos derivados del desacople entre educación y trabajo. Sin embargo, estas consecuencias observacionales estarían especificadas por *(ii)* y por lo tanto cabría esperarse también: *c*) mínima incidencia de ingresos al trabajo en edades absolutamente prohibidas de trabajar; *d*) reducida incidencia en las edades entre 15 y 17 años; *e*) alta protección social, con un reducido grupo de

Cuadro 1

Indicadores de protección del mercado de trabajo para países seleccionados de América Latina alrededor de 2014

	<i>Año de información</i>	<i>Protección contra despido masivo o individual de trabajadores permanentes</i>	<i>Regulación de formas temporales de trabajo</i>
Argentina	2014	2.6	3.0
Chile	2013	1.8	2.4
Colombia	2014	2.3	2.3
México	2013	2.6	2.3
Uruguay	2014	2.0	4.5
<i>Sistemas Cerrados*</i>	<i>Promedio</i>	2.5	2.3
<i>Sistemas Abiertos**</i>	<i>Promedio</i>	1.6	0.8

Nota: estimaciones propias para países de la OECD.

* Por sistema cerrado se comprendió a Austria, Alemania, Holanda, Eslovenia, Francia, España, Italia, Noruega, Suecia, Finlandia y Dinamarca.

** Por sistema abierto se entendió a Estados Unidos, el Reino Unido, Irlanda, Australia, Nueva Zelanda e Israel.

Fuente: www.oecd.org/employment/protection

jóvenes que experimentaron la informalidad al inicio y; *f)* fuerte peso del desempleo juvenil a los 25 años, cuestiones que deberían marcarse nítidamente como destinos en las trayectorias.

A esta hipótesis cabe agregarse una especificidad derivada de la tesis de la globalización en cada grupo de edades. Según GLOBALIFE, la *juventud globalmente* sería la más directamente afectada, principalmente dada una característica transversal a todos los sistemas sociales: la seguridad social (estabilidad, seguros y jubilaciones) se originó protegiendo a los empleados con antigüedad. Tienen por tanto un sesgo proadulto, los más jóvenes, y en especial a menor edad, son “*outsiders*”. Esto implica un conflicto latente nuevo: es necesario crear las “plazas” para desempeñar roles ocupacionales, parentales, educativos, en contextos donde los “*insiders*” han prolongado su permanencia en el empleo, han vuelto a la educación, se han restringido los subsidios, o han aumentado los costos los servicios de cuidado y salud luego de la crisis del Estado de bienestar tradicional.

Derivado de esta posición de la teoría GLOBALIFE, y en particular para contextos de crisis, como hipótesis número 2 se considera que el ingreso más temprano al mercado de trabajo conlleva trayectorias de inicio con mayor incertidumbre y acumulación de vulnerabilidades hacia adelante. Es más, esperamos que esto sea particularmente fuerte entre quienes ingresen antes del límite de la edad legal para trabajar (15 años), separando el trabajo de los adolescentes del trabajo nítidamente infantil.² Esta distinción es particularmente crucial dado que la globalización ingresó en el Uruguay acompañada por la peor crisis económica de la historia, y, existen antecedentes respecto de que las crisis económicas fuerzan a los hogares pobres a echar mano al trabajo infantil como estrategias de sobrevivencia a través de las cuales auto-exploitan a sus miembros para mitigar la merma de ingresos (Cortés & Rubalcava, 1991; Pérez García, 2013).

La conjunción con la hipótesis número 1 implicaría aceptar que, dada la crisis, el comienzo de la vida laboral en el contexto de crisis se hizo por fuera de la legalidad, *mayor* que la esperable para un sistema “cerrado”, “regulativo”.

3.2. Filtros institucionales y clases sociales en la transición

La globalización no afectaría la transición en todos los países, regiones o individuos, *de igual forma*. La heterogeneidad devendría de efectos de especificación generados por la matriz de instituciones, y por esta vía la incertidumbre sería canalizada diferencialmente a los grupos sociales, estratificados por clase, género, raza y migración. Es de consenso extendido en la bibliografía comparada sobre transiciones, que la heterogeneidad en la transición tiene como factor más notable a la clase social de las familias de origen de los jóvenes, básicamente porque éstas son el primer locus de distribución y transmisión intergeneracional del bienestar (Müller & Gangl, 2003).

Sobre esta base, supondremos como hipótesis número 3, que la clase social opera sobre la trayectoria laboral de sus descendientes a través de dos mecanismos. Por un lado, uno primario de estratificación fundado en el diferencial de recursos (financieros, culturales) disponibles en la socialización primaria y que sería el que evita un uso precoz de la fuerza de trabajo (inhibición del trabajo infantil). Por el otro, la clase social operaría evitando un

² La OIT define como tal a aquél realizado por menores de 18 años en tareas no adecuadas a su edad de maduración, sea o no remunerado, sea o no con la familia, que genera un riesgo elevado de daño físico, psicológico o social.

riesgo genérico de incertidumbre laboral que conduzca a la movilidad descendente (por desprotección social y por descalificación). Haremos uso del enfoque neoweberiano de clases desarrollado por Erikson, Goldthorpe y Portocarero (EGP) para identificar la posición en el espacio social de los encuestados a la edad de 15 años (Erikson & Goldthorpe, 1992; Breen & Goldthorpe, 1997). Esto debería observarse a través de probabilidades diferentes para las clases trabajadoras, intermedias y de servicio. Para las primeras, debería observarse un mayor riesgo de seguir estas trayectorias, así como bajas probabilidades de acceder a trayectorias formales. Para los hijos de las clases intermedias de empleados (clases III), debería observarse una trayectoria que conduzca a una mayor cualificación por menor aversión al riesgo que implican estas trayectorias y un mayor beneficio a corto plazo en los ingresos. Para las clases intermedias de pequeños propietarios sería esperable una mayor aversión a la movilidad, y mayor propensión a seguir trayectorias que garanticen protección social antes que mejor cualificación. Para la clase de servicio debería observarse propensión a seguir trayectorias que combinen ambos atributos: plena cobertura social y aumento de las cualificaciones puesto que sería la única que le asegura a la nueva generación una posición de mercado caracterizada por alto capital económico y por credenciales educativas destacadas.

3.3. Género y maternidad

A lo largo del siglo XX las desigualdades entre varones y mujeres se han ido reduciendo, aunque a distinto ritmo. Las transiciones de ambos al comienzo de 2000 son más similares que lo que fueran en 1900; esto, que ha sido descripto en detalle tanto para Estados Unidos y otros países de Europa. Las mujeres alcanzan en mayor proporción a estudiar en la educación superior que los varones, ingresan al mercado de trabajo a una edad semejante y la tasa de actividad a los 30 años ha ido creciendo notablemente a través de las sucesivas generaciones. Con variaciones importantes asociadas al régimen de bienestar y a grandes clivajes culturales, las mujeres han retrasado la edad de salida del hogar, de la primera maternidad y reducido el número de hijos (Fussell & Furstenberg, 2008). Aun así, persisten desigualdades; las mujeres exhiben menor participación en la fuerza de trabajo, y las que ingresan y se mantienen en el mercado de trabajo, tienen menor probabilidad de mejorar ocupacionalmente y perciben menos ingresos (Smyth, 2003).

En Uruguay, los antecedentes muestran una tendencia semejante: varones y mujeres tienen calendarios similares en el primer empleo (Fernández,

Bonapelch, & Anfitti, 2013) y han retrasado el primer hijo, pero la condición de actividad está restringida por la formación de familia y la presencia de menores a su cargo (Cardozo & Iervolino, 2009) y además tienen una remuneración menor que los varones, aun controlando por el capital humano (Fernández, Menese, & Boado, 2014). Existe una concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores que repercute también en diferencias en el desempleo y en la sobrecalificación (Espino, 2011). Las mujeres y los jóvenes son grupos de la población que registran las mayores tasas de desempleo y de inactividad en el mercado uruguayo, respecto al primer grupo, el Estado considera fundamental avanzar en la implementación de un sistema nacional de cuidados y en la negociación colectiva para mejorar la conciliación de roles laborales y familiares y a la no discriminación salarial y ocupacional (Perazzo, 2012).

Ahora bien, ¿qué explicaciones propone la bibliografía para estas desigualdades persistentes? Nos interesan dos. La primera está relacionada con la inercia cultural y estructural en una división del trabajo que segregá a las mujeres a “empleos típicos”, relacionados con distintos roles de “cuidado y educación”, los cuales, por lo general, han tenido niveles de calificación media y salarios fijados para una “media jornada”. Esto contribuye a un marco de informaciones e incentivos claros diferenciales para varones y mujeres al inicio de la transición (Martínez Franzoni, 2005; Aguirre, 2003; Cardozo & Iervolino, 2009). El segundo mecanismo teorizado refiere a la división del trabajo doméstico: se les atribuye a las mujeres desde el embarazo y la lactancia un rol preponderante o exclusivo en el cuidado de los niños. En consecuencia, la mujer inicia su carrera laboral con la disyuntiva de que tendrá que negociar remuneraciones, horarios y eventualmente, ascensos, a cambio de mayor flexibilidad para atender a los hijos; si es que no pasa a la inactividad (Klijzing, 2005).

Con base en lo expuesto, suponemos que la heterogeneidad en las trayectorias a la inserción laboral está asociada a las desigualdades de género, no sólo por el hecho de ser mujer sino por tener hijos (hipótesis número 4). Esperamos observar una mayor concentración de las mujeres en aquellas trayectorias de menor movilidad ascendente de cualificación, lo cual es compatible con el primer mecanismo explicativo. Suponemos que, si el segundo mecanismo es acertado, también debiera observarse una desigualdad adicional entre las mujeres según tengan o no hijos a cargo. Finalmente, la matriz de bienestar y el modo institucional de regulación del mercado de trabajo nos hace suponer que no debieran observarse diferencias de género respecto a la protección social.

3.4. Capital humano y transición

El enfoque GLOBALIFE introduce *el análisis sobre la incidencia del capital humano en tres formas*. Su premisa es que, en una sociedad del conocimiento y globalizada, el capital humano y la experiencia laboral constituyen las formas más importantes de capital con que los jóvenes contarían en la transición. Conforme a esto proponemos como hipótesis número 5 que debería observarse que *quienes carecen de capital humano*, entendiéndose como una escolaridad restringida a la educación básica,³ serán más propensos a tener empleos precarios, con muy bajos requerimientos de cualificaciones, experimentar mayor rotación laboral y trayectorias más inciertas, todo esto con relativa independencia de los países que sean analizados (Mills & Blossfeld, 2006, p. 9). Conformarían una categoría de jóvenes globalmente vulnerables a todos los riesgos presentes en una sociedad globalizada.

Más allá de esta primera expresión de umbral mínimo, interesa testear los efectos de capital humano derivados de la existencia de un acoplamiento institucional entre la educación media superior con la orientación hacia las profesiones y campos ocupacionales específicos (Allmendinger, 1989; Müller & Gangl, 2003; Blossfeld, Klijzing, Mills, & Kurz, 2006). En particular Gangl ha mostrado para diferentes países europeos que, aun dentro de los sistemas educativos débilmente acoplados, la educación media superior técnica (EMST) tendría un efecto protector mayor que la general (EMSG) respecto al desempleo pero, a su vez, conllevaría mayor probabilidad de inmovilidad laboral y mayor permanencia en empleos con bajas cualificaciones (Gangl, 2003, pp. 173-174). En consecuencia, proponemos en la hipótesis número 6, que debería observarse una diferencia entre quienes cursaron una y otra forma de EMS, donde resultaron más móviles y a la vez más inciertas las trayectorias seguidas por jóvenes con EMSG. Frente a ambos casos, sin embargo, también debería observarse que la Educación Superior genera la mínima incertidumbre y vulnerabilidad a sus detentores.

Finalmente, al basarnos en datos de PISA, podemos extender la tesis del capital humano. Supondremos (hipótesis número 7) que los jóvenes con un nivel excepcional de competencias cognitivas hasta los 15 años, propenderán a postergar su inicio laboral buscando avanzar hacia la educación superior y acceder al segmento de profesionistas en el mercado laboral (Fernández, 2006).

³ Tomamos aquí la definición legal vigente a 2003: primaria y la educación media básica.

4. Datos y método

4.1 Datos

Este análisis se basa en datos de la Segunda Encuesta de Seguimiento aplicada en 2012 a los alumnos uruguayos evaluados por PISA en 2003 (PISA-L 2003) ($N = 2451$ casos). PISA-L 2003 es resultado de transformar la muestra nacional en un panel. Se aplicaron dos encuestas de seguimiento con carácter retrospectivo, la segunda en 2012 sobre los 24/25. Dado el objetivo del trabajo, nos restringimos a analizar específicamente la submuestra de jóvenes que tuvieron alguna experiencia laboral y que representan 97% de la muestra total.

Es necesario alertar que las inferencias realizadas son válidas para la cohorte nacida entre marzo de 1987 y febrero de 1988, y que en agosto de 2003 se encontraba cursando algún grado en la educación media. La estimación que el Grupo TET realizara sobre la base de la Encuesta de Hogares (urbanos) de 2003, la Encuesta de Hogares Rurales (1999-2000), con proyecciones de Población de 2004 y la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada de 2006, informa que 78% de la cohorte estaba escolarizada. Por tanto, nuestras inferencias no permiten describir ni concluir para aquel 22% que estaba fuera del sistema educativo.

4.2. Indicadores

La edad del primer empleo declarado por el entrevistado se ha categorizado en tres tramos: antes de los 15, de 15 a 17, y 18 y más. El Código de la Niñez y la Adolescencia fijó los 15 como edad mínima permitida para obtener un trabajo sin que otros derechos se vean inhibidos o lesionados *seriamente*. La edad “normal” de ingreso al mercado de trabajo es a los 18 años.

La protección social del empleo está medida a través del indicador más simple y utilizado en el país: la realización de aportes al Banco de Previsión Social. Aplica al primer y último empleo. Combinamos la situación inicial y la final de protección de empleo en cuatro tipos: *i*) integrados (empleos formales); *ii*) formalizados entre el primer y el último empleo; *iii*) precarizado entre el primero y el último y; *iv*) precarios puros (empleos informales).

La dimensión cualificación describe la movilidad entre el primer y último empleo considerando las habilidades requeridas para desempeñarse, tal como éstas se describen en la codificación de la Clasificación Internacional

Estandarizada de Ocupaciones (en inglés ISCO-88).⁴ Definimos que hay cambio en la cualificación toda vez que la diferencia en la codificación sea mayor al millar, lo cual indica un cambio en el gran grupo ocupacional.

La hipótesis de género combina el sexo administrativamente registrado a los 15 años con la declaración de maternidad realizada en la segunda encuesta de seguimiento. Distinguimos una categoría de mujeres que han tenido hijos sea antes o después del primer empleo y hasta el año 2011.

La educación formal se codifica en: *i*) aquellos que como máximo acreditaron el ciclo básico de educación media; *ii*) cursado de educación media superior general; *iii*) cursado de educación media superior técnica; *iv*) desde la acreditación de la EMS hasta el abandono de la educación superior luego del primer año de cursado; *v*) persistencia y/o acreditación de la ES.

Los puntajes asignados a los jóvenes por la prueba de matemática de PISA 2003 han sido recodificados en tres: al (*i*) pertenecen quienes obtuvieron más de 544 puntos y conforman la élite académica; al (*ii*) quienes tuvieron más de 420 pero menos de 544; y al (*iii*) pertenecen todos quienes tuvieron menos de 420 puntos y según PISA sus competencias son insuficientes para afrontar las exigencias de la vida en la sociedad de la información (“analfabetos PISA”) (PISA-OECD, 2010, pp. 52,132).

4.3. *Método*

Las hipótesis 1 y 2 son testeadas a través de la construcción de una tipología que combinara las dimensiones consideradas. Se optó por el análisis de *cluster* jerárquico aglomerativo (Everit, Landau, & Leese, 2009). Esta es una técnica que forma grupos con base en semejanzas (o menor diferencia) que las unidades tengan en un conjunto de variables. La técnica requiere tomar tres decisiones operativas básicas: *i*) el estadístico de semejanza; *ii*) método de agrupamiento y; *iii*) la regla de detención en el agrupamiento. Cuando las variables a utilizar son de tipo dicotómico, se recomienda el uso del coeficiente del estadístico de Sorenson-Dice o el de Jaccard, los cuales han sido identificados como los más robustos en simulaciones de Monte Carlo (Finch, 2005). No hay consenso sobre cuál de las aproximadamente 30 reglas de detención es satisfactoria (Everit, Landau, & Leese, 2009). Aquí utilizamos la regla Duda-Hart.

El análisis de las hipótesis 3 y 4 se hará a través de un modelo logístico multinomial (Hosmer, Lemeshow, & Sturdivant, 2013) que toma como va-

⁴ Al respecto, véase <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>

riable dependiente la tipología elaborada en el paso anterior y como variables independientes la posición de clase y el género. Suponemos que la probabilidad de que un individuo i se encuentre en uno de estos tipos ($P_{(y_i = j \text{ con } j = 1, 2, 3, \dots, 7)}$) se encuentra apropiadamente descrito por:

$$P(y_i = j) = F_j(X_i, \beta) = \frac{e^{\beta_j^\top X_i}}{\sum_{k=1}^3 e^{\beta_k^\top X_i}} \quad j = 1, 2, 3, \dots, 7$$

Donde X es un conjunto de variables que informan sobre la posición social y el sexo del i -ésimo individuo y que afectan la probabilidad de estar en el tipo j -ésimo, y β es el vector de coeficientes a ser estimado.

Como los parámetros de los modelos de logístico multinomiales son difíciles de interpretar directamente, también presentamos los efectos marginales de las variables de interés (Cameron & Trivedi, 2010). Es decir, estimamos el efecto de un cambio en la m -ésima variable sobre la probabilidad de que el individuo esté en el j -ésimo tipo de trayectoria que resulta de interés:

$$ME = \frac{\partial P(y_i = SL)}{\partial x_{im}} = \frac{F_j(x_i, \alpha)}{\partial x_{im}}; \quad ME = \frac{\partial P(y_i = j)}{\partial x_{im}} = \frac{F_j(x_i, \beta)}{\partial x_{im}}$$

Estimamos el efecto marginal promedio (AME por sus siglas en inglés) en la posición de clase género y capital humano como la diferencia en la probabilidad para la j -ésima categoría entre individuos reales. En variables categóricas, se calcula primero la probabilidad predicha media para todos los individuos de la muestra, valorando el resto de las variables en sus verdaderos valores, pero asignándoles el valor de 1 en x_i . Esta probabilidad se compara con aquella calculada de igual forma, pero dándole a x_i el valor 0. El efecto marginal es la diferencia entre las dos probabilidades predichas promedio (Williams, 2012; STATA Corporation, 2015, pp. 1354-1383).

4. Descriptivos de la transición

Esta sección cumple con un objetivo descriptivo y analítico. El cuadro 2 presenta promedios y porcentajes, desagregados para varones y mujeres, como resumen para el conjunto de variables seleccionadas como descriptivas del ingreso al mercado de trabajo, del actual empleo y de la trayectoria laboral hasta los 25 años.

Cuadro 2

Estadísticos descriptivos

	<i>Varón</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>	<i>Sig.</i>
Calendario				
Edad de ingreso (media)	18.9	19.6	19.2	***
Edad de ingreso (mediana)	19	20	19	***
Ingresos antes de los 18 años (%)	22%	17%	20%	*
Ingresos entre los 15 y los 17 años (%)	16%	15%	15%	Ns
Ingresos antes de los 15 años (%)	6%	3%	4%	Ns
Condición de actividad actual				
Inactivos puros a los 25 (%)	2.0%	4.6%	3.4%	**
Replegado a los 25 (%)	3.3%	11.9%	7.8%	***
Desempleados (%)	2.7%	4.6%	3.7%	Ns
Primer empleo cronológico				
Empleo formal (%)	58%	54%	56%	Ns
PE manual no calificado (%)	31%	11%	21%	***
PE manual calificado (%)	20%	5%	12%	
PE no manual no calificado (%)	32%	68%	51%	
PE no manual calificado (%)	16%	16%	16%	
Empleo a los 25 años				
Empleo formal (%)	88%	85%	87%	Ns
Manual no calificado (%)	21%	12%	16%	***
Manual calificado (%)	20%	2%	11%	
NM no calificado (%)	36%	60%	48%	
NM calificado (%)	24%	25%	25%	
Empleos informales sobre el total (%)				
Incrementan la calificación (%)	28%	36%	32%	***
Mantienen la misma calificación (%)	33%	19%	26%	***
Empeoran la calificación de su trabajo (%)	45%	59%	52%	***
Empeoran la calificación de su trabajo (%)	23%	22%	22%	Ns
Trayectoria				
Número de empleos (media)	2.84	2.67	2.75	*
Sólo un empleo (%)	15%	19%	17%	Ns
Con cinco y más empleos (%)	9%	5%	7%	***
Años de experiencia laboral (media)	5.84	5.14	5.48	**
Duración media de los empleos (media)	2.42	2.17	2.29	**

Fuente: elaboración propia con base en los microdatos PISA loingitudinal 2003-2012.

Típicamente, los jóvenes ingresan al mercado de trabajo superada la etapa de restricciones legales, a los 19 años el varón y a los 20 la mujer. Una quinta parte ha ingresado antes de los 18 años, aunque sólo 4% declaró haberlo hecho antes de los 15. La inactividad “pura” es muy reducida: sólo 3% no tuvo experiencia laboral. Un 8% volvió a la inactividad. Las diferencias entre varones y mujeres son estadísticamente significativas, excepto al discriminar si entraron antes de los 15 años. Cabe notar también que el ingreso al mercado de trabajo se ha verificado a partir de 2006, ya iniciado el ciclo expansivo de la economía.

La informalidad es un problema real y extendido: se aprecia que casi uno de cada dos jóvenes ingresó al mercado de trabajo sin cobertura de seguridad social. A los 25 años el trabajo formal cubre 87% de los jóvenes empleados. A pesar de este cambio, es importante atender que en promedio los jóvenes han tenido uno de cada tres empleos en condición informal. La caída podría corresponderse tanto a un cambio atribuible a la madurez como a una mayor eficacia fiscalizadora del Estado.

Si bien no se hallan diferencias significativas por sexo en la regulación externa, sí las hay y relevantes respecto a las calificaciones del primer empleo. Las mujeres tienden a concentrarse en el sector de empleos no manuales y de baja o media calificación, en tanto que los varones muestran una marcada heterogeneidad. El patrón de género se repite para el último empleo (2012), aunque con un ascenso general en la participación de los empleos no manuales y altamente calificados. Los varones fueron más propensos que las mujeres a mejorar la calificación en el empleo (33% frente a 19%), en tanto que las mujeres han sido quienes más se han mantenido las calificaciones.

La media de empleos se ubica por debajo de los tres, habiendo 17% que sólo tuvieron un empleo hasta los 25 años; sólo 7% tuvo cinco o más empleos. En promedio, los jóvenes entrevistados han tenido cinco años y medio en el mercado de trabajo, lo que implica que la duración de cada empleo ronda en algo más de dos años. En todas menos una de las medidas, las diferencias son estadísticamente significativas entre sexos.

5. Análisis de *cluster*

El análisis de *cluster* utiliza 13 indicadores relativos a las dimensiones de calendario, formalidad y cualificación del trabajo. El esquema 1 presenta las definiciones operacionales. Su combinación representaría un espacio teórico de 72 posibles trayectorias.

Esquema 1

Dimensiones, indicadores y operacionalizaciones

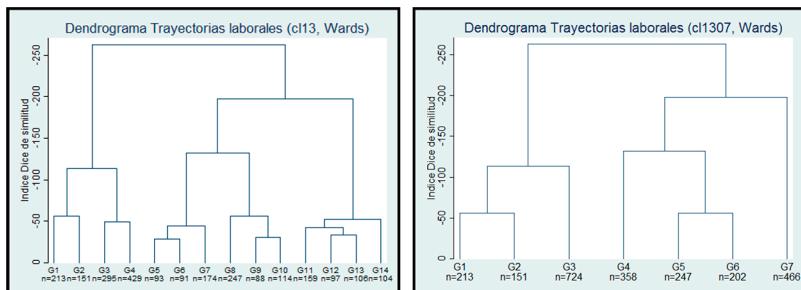
Dimensión	Indicador	Descripción
Calendario	Antes de los 15	
	Entre los 15 y los 17 años	
	Desde los 18 y más años	
Rotación	Duración media	Años de experiencia laboral dividido el total de empleos habidos.
	Replegados	En 2012 se encontraban inactivos.
	Sólo un empleo	Tuvo sólo un empleo.
Protección social	Integrados	Primer y actual empleo formales.
	Formalizados	Primer empleo informal y actual empleo formal.
	Vulnerables	Precarizados (primer empleo formal y actual empleo informal).
		Excluidos (primer empleo informal y actualmente desocupado), Informales puros (tanto primer como actual empleo).
	Empleos informales (%)	Total de empleos informales sobre el total de empleos habidos.
Cualificación del trabajo	Movilidad descendente	Sube en ISCO-88 un gran grupo ocupacional entre el primer y el actual empleo.
	Inmovilidad	Mantienen en ISCO-88 el mismo grupo ocupacional entre el primer y el último empleo.
	Movilidad ascendente	Baja en ISCO-88 un grupo ocupacional entre el primer y el actual empleo.

Fuente: elaboración propia.

Se realizaron quince análisis de *cluster*, variando la cantidad y la especificación las variables. Las diferencias halladas refirieron a determinar si el inicio laboral antes de los 18 años implicaba una o dos trayectorias, y respecto a la “pureza” del grupo en cuanto a la movilidad descendente o ascendente en las cualificaciones del trabajo a lo largo de la trayectoria. Estos aspectos hacen variar la solución óptima entre siete, nueve o 10 *clusters*. Sin embargo, cuatro *clusters* fueron reiteradamente identificados por todas las soluciones. Sobre estos antecedentes y procurando mayor claridad analítica, se optó por la solución número 13, que sólo usó medidas dicotómicas. La prueba de Duda-Hart avala una solución óptima de siete *clusters* que adoptaremos; aunque también son aceptables la solución de 10 y una de 14. El esquema 2 presenta los dendrogramas para 14 y siete grupos, en tanto que el cuadro 3 muestra los valores de la regla de Duda.

Esquema 2

Dendrograma de los últimos 14 y 7 pasos del *cluster*



Fuente: elaboración propia con base en los microdatos PISA longitudinal 2003-2012.

En el dendrograma se genera una principal separación a partir de un fuerte clivaje en nuestro indicador de movilidad por cualificación. A la izquierda de la gráfica están ubicadas tres ramas, todas caracterizadas por haber conservado *la misma* cualificación en el empleo. A la izquierda, se ubican ramas que caracterizan una alta incidencia del cambio de cualificaciones entre el primer y el actual empleo. Dentro de esta última, se añade un segundo clivaje relativo al calendario: por un lado, quienes ingresaron con 18 y más años, y una a los menores. La distinción de las trayectorias según la protección social se ubica en un tercer nivel y está distribuida entre las grandes ramas, aunque

Cuadro 3

Aplicación de las reglas de Calinski & Harabasz y Duda & Hart

<i>Solución con M=</i>	<i>Calisnki</i>	<i>Duda Je2/Je1</i>	<i>Pseudo T2</i>
1		0.78	671.95
2	672.0	0.74	453.64
3	704.0	0.55	647.96
4	710.3	0.52	1 007.33
5	783.7	0.23	1 199.28
6	757.7	0.37	774.53
7	760.6	0.79	120.67
8	788.1	0.00	
9	859.3	0.40	527.68
10	923.0	0.73	133.29

Fuente: elaboración propia con base en los microdatos PISA longitudinal 2003-2012.

genera diferencias muy nítidas entre trayectorias que no están afectadas por la informalidad, otras que comienzan o terminan (a los 25 años) por la informalidad. Comentamos ahora cada tipo de trayectoria para luego discutir las dos primeras hipótesis. El cuadro 4 presenta descriptivos generales.

Cuadro 4

Descriptivos de las trayectorias (totales sobre cada tipo)

<i>clpath1307</i>	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
Menos de 15 (%)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22%
15 a 17 años (%)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	77.7%
18 y más (%)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%
Edad de ingreso (media)	20.84	19.60	20.90	19.77	19.87	19.55	15.55
Integrados (%)	0.0%	0.0%	97.0%	48.3%	100.0%	0.0%	25.1%
Precarios (%)	96.7%	0.0%	3.0%	26.3%	0.0%	41.1%	27.9%
Formalizados (%)	3.3%	100.0%	0.0%	25.4%	0.0%	58.9%	47.0%
Des cualificación (%)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	27.9%
Mantenimiento (%)	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	41.8%
Cualificación (%)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	30.3%

Cuadro 4 (conclusión)

clpath1307	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
N empleos (%)	2.15	3.31	2.05	3.04	3.03	3.15	3.34
Empleos informales (%)	90.7%	47.9%	1.7%	32.1%	4.6%	60.1%	45.5%
Primer empleo informal (%)	89.2%	100.0%	0.0%	43.3%	0.0%	85.1%	72.3%
Duración empleo (media)	2.14	1.71	2.28	1.76	1.71	1.80	3.27
Replegados en 2012 (%)	17.4%	1.3%	7.0%	10.1%	3.2%	5.0%	8.6%
Desempleados en 2012 (%)		8.5%	0.0%	3.3%	6.1%	2.0%	3.0%
Son mujeres (%)	71.5%	59.5%	56.2%	51.7%	40.4%	38.7%	46.4%
Trayectoria en muestra (%)		9.4%	6.6%	29.9%	14.8%	10.6%	8.4%
							20.4%

Fuente: elaboración propia con base en los microdatos PISA longitudinal 2003-2012.

5.1. Trayectorias

La inmovilidad ocupacional y la completa formalidad, se expresan en la trayectoria [número 3], modal, que agrupa 29.9% de los jóvenes. Se iniciaron con la mayor edad promedio (casi 21 años), han tenido el más bajo promedio de empleos (dos). En este tipo se funde un subgrupo (distinguible en el dendrograma de 14 *clusters*) integrado por quienes sólo tuvieron un empleo. Anotamos además que varones y mujeres tienen análogas probabilidades de seguirla. Interpretaremos que es la trayectoria de mínima incertidumbre para la transición.

Otras dos trayectorias llegan a los 25 años manteniendo las mismas cualificaciones. Ambas comenzaron a trabajar en la informalidad, aunque ahora tienen distintas situaciones. Por un lado, está la trayectoria número 1 donde nueve de cada 10 jóvenes comenzó en la informalidad y al cabo de la transición permanece sin protección social. Parecería ser que el mantenimiento de las cualificaciones terminó con un significado doblemente negativo al mantener la vulnerabilidad social del inicio. Casi uno de cada 10 siguió esta trayectoria. Por otro lado, está la trayectoria número 2 donde todos comenzaron en la informalidad, pero todos lograron formalizar su empleo; parecería haber sido una estrategia de movilidad exitosa, aunque bastante minoritaria (6.6%). Desde el punto de vista de la “movilidad bruta”, tienen la misma rotación laboral y la misma permanencia que los jóvenes de las otras dos grandes ramas.

Las trayectorias números 4, 5 y 6 implicaron una modificación de las cualificaciones en la transición. La primera se caracteriza por un proceso *descendente*, con una baja edad de ingreso (19 años), con empleos de menor duración (año y medio), predominando quienes completan esta transición con empleos protegidos. Sin embargo, si se observa el dendrograma de 14 *clusters*, esta gran trayectoria tiene tres subgrupos, donde dos de ellos han comenzado su vida laboral en empleos informales.

Las otras dos [número 5 y número 6] mejoraron sus calificaciones, pero logran distinta protección social. La número 5 incluye quienes comenzaron protegidos con al menos 18 años; en promedio tuvieron tres empleos, y casi siempre gozaron de protección social (95.6%). La 6 se distingue por quienes comenzaron en la informalidad (85.1%), logrando formalizar algo más de la mitad.

La trayectoria número 7 tiene como singularidad el ingreso *antes* de los 18 años. Siete de cada diez comenzaron con un empleo informal, tuvieron cambios de calificaciones (ascendente como descendente), aunque sólo la mitad alcanzó a formalizar su empleo. Si se observa el dendrograma de 14 *clusters*, habría cuatro subgrupos, uno de ellos formado sólo por quienes ingresaron antes de los 15 años a trabajar y otros tres distinguidos por la protección social de sus empleos. A la incertidumbre generada por el mero comienzo, se le agrega la poca claridad de los caminos a seguir, todo lo cual dibuja la trayectoria de mayor vulnerabilidad.

Para finalizar, es de notar que tanto tres de cada cuatro desempleados e inactivos con experiencia (“replegados”), son agrupados en dos trayectorias, las números 1 y 4. No han recorrido trayectorias inequívocas o excepcionales frente a quienes están activos o empleados.

5.3. *Hipótesis número 1 y número 2*

Esta evidencia es errática respecto de nuestras dos primeras hipótesis. La número 1 encuentra evidencia clara a su favor respecto de la baja incidencia de las edades reguladas o prohibidas para ingresar al trabajo (literales c y d). No ha sido hallada evidencia a favor de una alta movilidad laboral (literal b) debida por la mejora en las cualificaciones en los empleos, aunque debe recordarse que caracterizó a 54%. Finalmente, se debe rechazar dos aspectos importantes esperados (literal a, e y f): los jóvenes han tenido en promedio reducido número de empleos, es bastante alta la informalidad y reducido el desempleo al final de la transición. El primero era una consecuencia lógica derivada del modo “organizacional”, en tanto que los segundos, se derivan

de un sistema de relaciones laborales altamente protegidas. Uruguay tiene baja incidencia de trayectorias caracterizadas por el ingreso antes de los 18 años, aun considerando la doble incidencia de la globalización sumada a la “gran crisis”. La informalidad en el primer empleo afectó a uno de cada dos y que, en promedio, de cada tres empleos habidos, uno ha sido informal.

Globalmente, lo más destacable es la dispersión identificada en el análisis de *clusters*. Las trayectorias identificadas muestran una inserción al trabajo altamente des-estandarizada; son resultantes heterogéneas en particular de la cualificación y la protección social. Estos no son elementos empíricos acordes a la categorización de Uruguay como un mercado de trabajo donde las trayectorias están definidas por las organizaciones. Menos aún se esperaba que en el dendrograma, el calendario apareciera como rector de una de las tres ramas identificables, lo que no era esperable en un sistema de relaciones laborales altamente protegidas.

6. Análisis multinomial

El último objetivo de este artículo se alcanza a través de un análisis logístico multinomial (Hosmer, Lemeshow, & Sturdivant, 2013) que incluye variables derivadas de las hipótesis número 3 a la número 7. La variable dependiente es la tipología con las siete trayectorias⁵ y la número 3 es la referencia. El análisis se hará por cada bloque explicativo. Dada la cantidad de combinaciones de la hipertabla generada, fijamos un error de tipo I a 10% para las pruebas de hipótesis.

El primer panel del cuadro 5 muestra un reducido número de efectos marginales de la clase social; además, no se comportan diferenciando las trayectorias tal como había sido hipotetizado. Los jóvenes originarios de clase III no tienen probabilidades diferenciales de seguir alguna de las trayectorias comparados con los jóvenes de las clases I y II. La clase IV sólo presenta una diferencia significativa: habría *menor* riesgo de seguir la trayectoria número 4. Los jóvenes originarios de clases trabajadores manuales (V, VI y VII) tienen seis puntos *menos* de probabilidad de estar en la trayectoria número 3, pero aumentan en ocho puntos la probabilidad de estar en la trayectoria número 7. Es, decir, la evidencia sólo apoyaría parcialmente la hipótesis número 3 en el primer mecanismo de aversión: las clases trabajadoras tienen menores

⁵ Dado que el *test* de Hausman no es claro respecto de reducir categorías de la variable dependiente, y vistas las precauciones respecto de los errores de tipo B de la prueba, resolvimos mantener la tipología del *cluster* (Cheng & Scott-Long, 2007).

Cuadro 5

Modelo logístico multinomial. Efectos marginales medios (AME) de la clase social, el género y el capital humano

	[1] MantiPrecario	[2] MantiFormaliza	[3] MantiInteg	[4] Bajan/Mixt	[5] Mejoran/Integrado	[6] Mejoran/Formaliza	[7] Menor 18
Clase social de origen							
Clase I y II (referencia)							
Clase III	0.00	0.02	-0.03	-0.01	0.00	-0.01	0.03
Clase IV	0.02	0.01	0.02	-0.09***	-0.01	0.02	0.04
Clase V, VII y VIII	-0.01	0.02	-0.06**	-0.03	0.01	0.00	0.08***
Género							
Varón (referencia)							
Mujer s/h	0.03***	0.02	0.05**	-0.01	-0.04**	-0.04***	-0.03
Mujer con hijos	0.10***	0.00	-0.01	0.04	-0.06***	-0.05**	-0.03
Capital humano: credencial							
Sólo básica	-0.01	-0.05	-0.19	0.08	-0.01	-0.03	0.22
Inicio EMSG	-0.03	0.02	-0.13	0.07	0.04	-0.04	0.09
Inicio EMST	-0.04	-0.03	-0.12	0.09	0.00	-0.01	0.11
Acreditó EMS/stopout ES	-0.06	0.00	-0.07	0.04	0.05	-0.01	0.04
Persiste ES/acreditó ES							
Competencias PISA 2003 en matemática							
Más de 544 puntos (élite)							
(referencia)							
Entre 420 y 544 puntos	0.03	0.00	-0.02	-0.05	-0.03	0.01	0.06
Menos de 420 puntos	0.04	-0.02	0.01	-0.05	-0.03	0.00	0.05

Fuente: elaboración propia con base en los microdatos PISA longitudinal 2003-2012. Significación estadística: (****) $P(u) \leq 0.01$; (**) $P(u) \leq 0.05$; (*) $P(u) \leq 0.10$.

posibilidades de minimizar los riesgos presentes en la trayectoria número 7, pero el mecanismo no parece funcionar para las otras dos trayectorias [números 1 y 4]. El segundo mecanismo asociado a la clase social, parece apoyado por evidencia sólo en forma limitada: comparada con los jóvenes de las clases de servicio, sólo los jóvenes de las clases trabajadoras tienen menores probabilidades de acceder a una de las trayectorias menos vulnerables [la número 3].

El segundo panel del cuadro 5 presenta los efectos marginales asociados a la hipótesis de género. Existen diferencias significativas entre varones y mujeres, y entre mujeres con hijos y mujeres sin hijos. En comparación con un varón, una mujer sin hijos hasta los 25 años, tiene cinco puntos más de probabilidad de seguir la trayectoria número 1, cinco puntos más de estar en la trayectoria número 4, y cinco puntos menos de probabilidad de seguir las trayectorias números 5 o 6. La mujer que ya ha tenido hijos (sin importar a qué edad fueron) tiene una desventaja adicional: tiene el doble de mayor probabilidad de seguir la trayectoria de precariedad e inmovilidad. Al contrario, esta mujer tiene la misma probabilidad que un varón (y por tanto, menor que una mujer sin hijos), de estar en una trayectoria integrada. Es decir que, a otras condiciones constantes, en promedio la mujer tiene una desventaja significativa y nada desdeñable de mejorar la cualificación de su empleo en el periodo de la transición al mercado de trabajo; la formación de familia añade paradójicamente un riesgo adicional al desviarla de la trayectoria pautada por la estabilidad y la integración.

La hipótesis del efecto del mínimo capital humano [número 5] encuentra evidencia contundente pero incompleta. En comparación con quienes han acreditado la educación superior, o sin acreditarla aún son “persistentes” (Fernández & Cardozo, 2014), quienes sólo han alcanzado hasta la media básica, tienen 19 puntos menos de probabilidad de haber seguido la trayectoria número 1; cinco puntos menos de haber seguido la trayectoria número 2; ocho puntos más de probabilidad de haber seguido la trayectoria número 4, y 22 puntos más de haber comenzado a trabajar antes de los 18 años. Sin embargo, estos jóvenes no tienen diferente probabilidad de seguir las trayectorias número 1, cinco o seis, a pesar de que esto era lógicamente previsible.

La hipótesis número 6 sobre incidencia de la EMST encuentra un débil pero sustantivo apoyo empírico. Por un lado, quienes cursaron EMST tienen cuatro puntos menos de probabilidad que los jóvenes con mayor capital humano de seguir la trayectoria número 1. A su vez, tienen la misma probabilidad que aquéllos de seguir la trayectoria número 6; la diferencia con la EMSG está en que estos jóvenes tienen cuatro puntos menos probabilidad de mejorar cualificaciones en su trayectoria de transición. La evidencia, sin

embargo, es problemática para respaldar que la más alta especificidad dada por la educación superior aumente las probabilidades de seguir las trayectorias números 5 o 6. Dicho de otra forma, la persistencia en la educación superior tendría efecto protector frente al vulnerabilidad, pero no propende a la movilidad ascendente.

La evidencia no es favorable a la hipótesis número 7 y se podría inferir que el patrón observado se aproxima a lo ya comentado con las credenciales. Un alto nivel de competencias cognitivas, tal como lo midió PISA a los 15 años, reduce entre tres y seis puntos la probabilidad de seguir dos de las trayectorias más vulnerables [números 1 y 7]. Sin embargo, no generan ventajas para una movilidad ascendente en cualificaciones.

Un último elemento de la regresión resulta importante para los efectos heurísticos, aunque tiene significación estadística controversial (Hosmer, Lemeshow, & Sturdivant, 2013). El modelo, si bien es significativo dadas las pruebas de χ^2 y los criterios de información, alcanzó un bajo valor en el pseudo R^2 de McFadden: 4.3%. En el proceso de ajuste paso a paso, y en términos relativos, fueron de mayor peso los indicadores de género y capital humano que el modelo de base con clase social. Esto conlleva a tener una mayor cautela en las conclusiones, así como también resaltar el peso de estos factores en la diferenciación de trayectorias.

7. Discusión de resultados y conclusiones

De las siete hipótesis propuestas, dos se contrastaron a través del análisis de *cluster*: implicaban consecuencias observacionales sobre la transición al trabajo resultantes de atribuirle a Uruguay, por un lado, el tener un sistema laboral fundado en un mercado interno de trabajo (“ILM”) y fuertemente protegido (“cerrado”); por el otro, el incremento inédito de la incertidumbre generada por la globalización.

La solución óptima del análisis de *cluster* identifica siete tipos de trayectorias. Esta evidencia es errática sobre las hipótesis. Es favorable respecto a tres elementos. Primero existe baja incidencia de las edades reguladas o prohibidas para ingresar al trabajo, aun considerando la doble incidencia de la globalización sumada a la “gran crisis” del periodo 2000-2004; esto es conforme a un sistema con alta protección laboral. Segundo, existe una importante dispersión en el número de trayectorias de transición, lo cual es consistente con el modo “organizacional” del mercado de trabajo. Tercero, el análisis muestra el cambio en las cualificaciones del trabajo como un clivaje central en la tipología, lo cual es consistente con el débil acople institucional entre

las credenciales educativas y los empleos para los jóvenes. Sin embargo, también encontramos tres elementos que son inconsistentes con las hipótesis. Primero, la importancia que tiene el trabajo infantil en el dendrograma, al punto de agrupar como distintivos todos los que ingresaron al mercado con menos de 18 años; no era previsible en un sistema cerrado tal efecto perdurable sobre la trayectoria laboral, aunque sí era previsto por la segunda hipótesis respecto de la mayor vulnerabilidad de los más jóvenes en el contexto de la globalización. Segundo, no sólo la informalidad resultó extremadamente alta en el primer empleo de los jóvenes, sino que, además, tiene un efecto inercial hasta los 25 años al punto de desagregar las trayectorias según cambian las cualificaciones o su protección laboral. Ambos resultados son inconsistentes con un sistema cerrado, pero son consistentes con el hipotetizado efecto incremental de la incertidumbre que genera la globalización. En tercer lugar, el modo organizacional de mercado de trabajo implica una transición pautada por una alta rotación entre empleos de corta duración, y observamos una tendencia a que los jóvenes tienen hasta los 25 años un promedio de dos empleos con dos años de duración.

En síntesis, las trayectorias muestran una transición altamente des-estandarizada, particularmente heterogéneas, pautas por clivajes del calendario, la calificación del trabajo y también por el viejo problema latinoamericano de la informalidad (Tokman, 2004). La inconsistencia entre hipótesis y hallazgos permite proponer la siguiente interpretación: el diseño institucional resulta poco eficaz para filtrar la incertidumbre de la globalización; la incertidumbre inicial generada por el trabajo infantil no parecería ser sobrelevada por carreras organizacionales que retribuyan al joven con una mejora en la cualificación ni garanticen la protección social. A su vez, la movilidad ocupacional propiciada por el diseño institucional como mecanismo de ajuste no asegura ni una mejora en las calificaciones ni el acceso a la protección. Los resultados globales, por lo tanto, parecerían más próximos a un modo organizacional de mercado de trabajo, pero con baja regulación de los contratos de trabajo (“sistema abierto”), sistema que en teoría se muestra como más vulnerable a la globalización.

El enfoque GLOBALIFE sostiene que, más allá de los efectos de especificación atribuibles a las instituciones nacionales (bienestar y sistema laboral), las desigualdades de clase, género y capital humano seguirían siendo explicaciones centrales de las trayectorias. Sobre esta base, testeamos cinco hipótesis de efectos de la desigualdad sobre la tipología, utilizando un modelo de regresión logística multinomial.

Respecto a la hipótesis de la clase social, el modelo mostró un reducido número de efectos marginales y sin las diferenciaciones esperadas. De los

dos mecanismos previstos, la evidencia parecería más clara respecto del mecanismo de la primera estratificación, sobre todo minimizando la trayectoria de trabajo infantil; y distinguiendo a las clases trabajadoras de las restantes. No encontramos elementos propios de la aversión al riesgo que diferencien las clases intermedias entre sí o con las clases de servicio.

Se confirman las desigualdades de género esperadas, son importantes y además, hay evidencia sobre los dos mecanismos: tanto aquel relativo al género estrictamente, como a las consecuencias de la división sexual del cuidado y la crianza de hijos. Por un lado, no difieren sustantivamente en el calendario, aunque el promedio es estadísticamente significativo mayor para las mujeres. Están más expuestas que el varón a la incertidumbre en la transición: menos probabilidad de mejorar las cualificaciones y mayores de empeorarlas ante un cambio de empleo. A estas diferencias se deben agregar otras que refieren a la maternidad: aquí la desigualdad es más fuerte respecto a la trayectoria de mayor vulnerabilidad a la vez que elimina la mayor probabilidad de la trayectoria integrada pero inmóvil. Inferimos dos consecuencias. Primero, que la matriz de bienestar efectivamente desincentiva la maternidad por falta de un sistema de cuidados que sostenga a las mujeres que quieren conciliar trabajo con hijos (Aguirre, 2003). Segundo, que el periodo de la transición reproduce la desigualdad de género en términos de la división sexual del trabajo. En ambos aspectos, existen claras oportunidades para la acción del Estado.

Las tres hipótesis sobre el efecto del capital humano tienen evidencia más favorable tanto a la teoría como a la agenda de la política pública. Primero, el hecho de no haber avanzado más allá de la educación media básica conlleva mayor probabilidad de seguir trayectorias que acumulan vulnerabilidades hacia adelante. Esto confirma todo lo que se ha planteado tanto a nivel nacional como internacional. Segundo y si bien la diferenciación entre EMSG y EMST sólo tiene efectos mínimos, debe recordarse que este hallazgo se observa en un modo institucional de débil acople entre educación y trabajo. La débil y reducida evidencia a favor de la EMST, pero significativa, apoya la recomendación de diversificar la EMS. Tercero y más importante, de la evidencia se infiere que es el acceso a la educación superior (se haya persistido aún sin titularse) aquel factor que tiene mayor efecto positivo que coloca y mantiene al joven en una trayectoria de integración. Más que un “*skill premium*”, se trata de un efecto protector.

Los resultados nos permiten sostener que la conceptualización de globalización de GLOBALIFE es pertinente como encuadre del inicio de las trayectorias laborales de los jóvenes en el Uruguay de este siglo. La globalización efectivamente vuelve heterogéneas e inciertas las transiciones. En

particular por el peso del trabajo infantil como delimitador de una trayectoria y por la alta presencia de informalidad. La especificidad de las instituciones educativas y laborales del Uruguay explican una parte importante de los hallazgos. A la luz de estos hallazgos, sería importante profundizar en una descripción detallada del desacople entre credencial educativa y calificación requerida en el trabajo al cabo de la transición. También, se deriva de aquí la importancia de profundizar cómo se entrelaza la transición al trabajo con otras dimensiones del paso a la adultez como en la educación formal y en la formación de familia. Aquí mostramos ya gruesamente que existen vínculos claros con los extremos de la desafiliación de la EM, la persistencia en la ES, así con la maternidad.

Recibido: agosto de 2015

Revisado: enero de 2016

Correspondencia: Departamento de Sociología/Facultad de Ciencias Sociales/ Universidad de la República/Avenida Constituyentes 1502/Piso 5/Oficina 518/Montevideo/Uruguay/correo electrónico: TF, tabaref@fcs.edu.uy; AM, amarques@cci.edu.uy

Bibliografía

Aguirre, R. (2003). Ciudadanía social, género y trabajo en Uruguay. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 815-833.

Allmendinger, J. (1989). Educational systems and labour market outcomes. *European Sociological Review*, 5, 231-250.

Blossfeld, H. P., Klijzing, E., Mills, M. & Kurz, K. (Eds.) (2006). *Globalization, uncertainty and youth in society*. Nueva York, NY: Routledge.

Boado, M. (2008). *La movilidad social en el uruguay contemporaneo*. Montevideo, Uruguay: IUPERJ-UDELAR.

Boado, M. & Fernández, T. (2006). La alegría no va por barrios: ¿Qué clases sociales pagaron la gran crisis (2000-2003). In E. Mazzei (Comp.), *El Uruguay desde la sociología III*. Montevideo, Uruguay: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Boado, M. & Fernández, T. (2005). Distribución del ingreso, pobreza y crisis en Uruguay 1998-2003. *Papeles de Población*, 11(44).

Brückner, H. & Mayer, K. U. (2005). De-standarization of the life course: what it might mean? And if it means anything, whether it actually took place? In R. MacMillan, *The structure of life course: standarize? Individualized? Differentiated? Advances in life course Research volume 9* (pp. 27-53). Nueva York, NY: Elsevier.

Breen, R. & Buchmann, M. (2002). Institutional variation and the position of young people: a comparative perspective. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, (580), 288-305.

Breen, R. & Goldthorpe, J. (1997). Explaining educational differentials: towards a formal rational choice theory. *Rationality and Society*, 9(3), 275-305.

Bucheli, M. (2006). *Mercado de trabajo juvenil: situación y políticas. Serie Estudios y Perspectivas 6*. Montevideo, Uruguay: CEPAL.

Bucheli, M., Diez de Medina, R. & Mendive, C. (2001). Uruguay: equidad y pobreza ante la apertura comercial de los noventa. un enfoque a través de las microsimulaciones. In E. Ganuza, L. Taylor & R. Paes, *Liberalización, desigualdad y pobreza: América Latina y el caribe en los noventa*. Buenos Aires, Argentina: PNUD, EUDEBA.

Cameron, C. & Trivedi, P. (2010). *Microeconometrics using stata. Revised edition*. College Station, TX: STATA.

Cardozo, S. & Iervolino, A. (2009). Adiós juventud: tendencias en las transiciones a la vida adulta en Uruguay. *Revista de Ciencias Sociales*, (25), 60-81.

Carrasco, P. (2012). El efecto de las condiciones de ingreso al mercado de trabajo en los jóvenes uruguayos Un análisis basado en la protección de la seguridad social. *IECON Documento de Trabajo*.

Cheng, S. & Scott-Long, J. (2007). Testing for IIA in multinomial logit model. *Sociological Methods & Research*, 35(4), 583-600.

Cortés, F. & Rubalcava, R. M. (1991). *Autoexplotación forzada y equidad por empobrecimiento*. Ciudad de México, México: El Colegio de México.

De Oliveira, O. & Mora, M. (2008). Desigualdades sociales y transición a la adultez en el México contemporáneo. *Papeles de Población*, 14(57), 117-152.

Erikson, R. & Goldthorpe, J. (1992). *The constant flux. A study of class mobility in industrial societies*. Oxford, UK: Clarendon.

Espino, A. (2011). Evaluación de los desajustes entre oferta y demanda laboral por calificaciones en el mercado laboral de Uruguay. *Revista de Economía del Rosario*, 14(2).

Everit, B., Landau, S. & Leese, M. (2009). *Cluster analysis. Fourth edition*. Nueva York, NY: Arnold, John Wiley & Sons.

Eyraud, F., Marsden, D. & Silvestre, J.-J. (1990). Occupational and internal labour markets in Britain and France. *International Labour Review*, 129(4).

Fernández, T. (2006). Las expectativas educativas y las competencias matemáticas desarrolladas por los alumnos uruguayos de 15 años evaluados por PISA 2003. In E. Mazzei (Comp.), *El Uruguay desde la sociología V*. Montevideo, Uruguay: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Fernández, T., Cardozo, S. & Pereda, C. (2010). Desafiliación y desprotección social. In T. Fernández, *La desafiliación en la Educación Media y Superior de Uruguay. Conceptos, estudios y políticas* (pp. 13-26). Montevideo, Uruguay: UDELAR-CSIC.

Fernández, T., Bonapelch, S. & Anfitti, V. (2013). Regímenes de transición al primer

empleo: Chile, México, Estados Unidos y Uruguay comparados. *Papeles de Población*, (76), 129-161.

Fernández, T., Menese, P. & Boado, M. (2014). Diez años después. Determinantes del ingreso por trabajo en los jóvenes evaluados por PISA 2003. *Revista Electrónica de Investigación sobre Calidad, Cambio y Eficacia en Educación (REICE)*, 12(3), 123-147.

Fernández, T. & Cardozo, S. (2014). Acceso y persistencia en la educación superior de la cohorte de estudiantes uruguayos evaluados por PISA en 2003. In T. Fernández, *Tránsito entre ciclos en la Educación Media y Superior de Uruguay*. Montevideo, Uruguay: CSIC-UDELAR.

Filgueira, F. & Mieres, P. (2010). *Jóvenes en tránsito, oportunidades y obstáculos en la trayectoria hacia la vida adulta*. Montevideo, Uruguay: Fondo de las Naciones Unidas, Rumbos.

Finch, H. (2005). Comparison of distance measures in cluster analysis with dichotomous data. *Journal of Data Science*, 3, 85-100.

Fussell, E. & Furstenberg, F. (2008). The transition to adulthood during the twentieth century. Race, Nativity and Gender. In R. Settersten, F. Furstenberg & R. Rumbault, *On the frontier of adulthood. Theory, research and public policy* (pp. 29-75). Chicago, IL: The University of Chicago Press.

Gangl, M. (2003). Returns to education in context: individual education and transition outcomes in European labour markets. In W. Müller & M. Gangl (Eds.), *Transitions from education to work in Europe. The integration of youth into EU labour markets* (pp. 157-185). Oxford: Oxford University Press.

Gangl, M. (2001). European patterns of labour market entry. A dichotomy of occupationalized vs. Non-occupationalized systems? *European Societies*, 3(4), 471-494.

Hanushek, E. & Woessmann, L. Z. (2011). *General education, vocational education and labor-market outcomes over the life cycle*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, Working Paper Series WB 17504.

Hosmer, D., Lemeshow, S. & Sturdivant, R. (2013). *Applied logistic regression. Third Edition*. Nueva York, NY: John Wiley & Sons.

Klijzing, E. (2005). Globalization and the early life course. A description of selected economic and demographic trends. In P. Blossfeld, E. Mlijzing, M. Mills & K. Kurz, *Globalization, uncertainty and youth in society*. Oxon, UK: Routledge, Taylor & Francis Group.

Longhi, A. & Fernández, T. (2003). Dinámica de la pobreza, determinantes macroestructurales y modelo de predicción. El caso uruguayo en el periodo 2001-2000. In E. Mazzei (Comp.), *El Uruguay desde la sociología I* (pp. 105-125). Montevideo, Uruguay: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Martínez Franzoni, J. (2005). Regímenes de bienestar en América Latina: consideraciones generales e itinerarios regionales. *Revista Centroamericana de Ciencias Sociales*, 2(2), 41-77.

Mills, M. & Blossfeld, H.-P. (2006). Globalization, uncertainty and the early life course. A theoretical framework. In H.-P. Bloosfeld, E. Klijzing, M. Mills & K.

Kurz, *Globalization, uncertainty and youth in society* (pp. 1-24). Oxon, UK: Routledge, Taylor & Francis Group.

Müller, W. & Gangl, M. (2003). *Transitions from education to work in Europe: the integration of youth into EU labour markets*. Oxford: Oxford University Press.

Perazzo, I. (2012). El mercado laboral uruguayo en la última década. *IECON Documento de trabajo 1/12*.

Pérez García, M. J. (2013). El conocimiento de la participación infantil en las actividades productivas de México: resultados de la contribución desde los quehaceres del hogar. *Estudios Sociológicos*, 31(93), 921-941.

PISA-OECD. (2010). *PISA 2009 Results: what students know and can do. Volume I*. París, Francia: OECD.

Shoon, I. & Silbereisen, R. (2009). Conceptualizing school to work transition in context. In I. Shoon & R. Silbereisen, *Transition from school to work. Globalization, individualization and patterns of diversity* (pp. 3-29). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Smyth, E. (2003). Gender differentiation and early labour market integration across Europe. In I. Kogan & W. Muller (Eds.), *School to work transitions in Europe: analyses of the EULFS 2000 ad hoc module*. Mannheim, Alemania: Universidad de Mannheim.

Sorensen, A. (1983). Process of allocation to open and closed positions in social structure. *Zeitschrift Für Soziologie*, 12(3), 203-224.

STATA Corporation. (2015). *STATA 14 Base Reference Manual*. College Station, TX: STATA.

Tokman, V. (2004). *Una voz en el camino; empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*. Santiago, Chile: Fondo de Cultura Económica.

Williams, R. (2012). Using the margins command to estimate and interpret adjusted predictions and marginal effects. *The Stata Journal*, 8, 308-331.

Wolbers, M. (2007). Patterns of labour market entry. A comparative perspective on school-to-work transitions in 11 European countries. *Acta Sociológica*, 50(3), 189-210.

Acerca de los autores

Tabaré Fernández es doctor en sociología (2004) por El Colegio de México. Actualmente es profesor agregado e investigador en el Departamento de Sociología de Facultad de Ciencias Sociales y presidente de la Comisión Coordinadora del Interior de la Universidad de la República, Uruguay. Su trabajo se concentra en desigualdades educativas, eficacia escolar y medición de pobreza. Fue coordinador del proyecto Segunda Encuesta a los Jóvenes Evaluados por PISA 2003. Entre sus publicaciones recientes destacamos, en coautoría con Pablo Menese y Marcelo Boado, “Diez años después. Determinantes del ingreso por trabajo en los jóvenes evaluados por PISA 2003 en

Uruguay”, *REICE*, vol. 12, núm. 3, 2014, pp. 123-147; y en coautoría con Soledad Bonapelch y Vanessa Anfitti, “Regímenes de transición al primer empleo: Chile, México, Estados Unidos y Uruguay comparados”, *Papeles de Población*, vol. 19, núm. 76, abril-junio, 2013.

Agustina Marques es candidata a magíster en sociología por la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, Uruguay. Fue ayudante de investigación en el Proyecto PISA Longitudinal 2009-2014 del Grupo de Investigación sobre Transición Educación Trabajo (TET). Actualmente es Asistente en la Cátedra de Estadística Social Básica en la Sede de Tacuarembó de la Universidad de la República. Se especializa en sociología de la educación y trabajo. Ha publicado: “Tendencia de la estructura social de la PEA en el Uruguay para el período 1990-2013. Los trabajadores agropecuarios y los cambios en la matriz agro-industrial”, *REVICSO*, núm. 2, 2015, junto a Pablo Menese; y en coautoría con Sofía Angulo, “La articulación interinstitucional en el territorio: el caso de CERCANÍAS”, *Cuadernos de ciencias sociales y políticas sociales*, vol. 1, Montevideo, Ministerio de Desarrollo Social, UDELAR, 2015, pp. 197-216.