

El análisis cualitativo de cohortes desde la perspectiva de curso de vida: nuevas posibilidades metodológicas para la aprehensión del cambio social desde la mirada socio demográfica¹.

Fiorella Mancini²

Abstract

El objetivo del artículo es analizar las virtudes y dificultades del análisis cualitativo de cohortes como una nueva posibilidad metodológica para la aprehensión del cambio social desde la mirada socio demográfica. Con base en resultados de su aplicación en trayectorias laborales de dos contextos diferentes de análisis (México y Argentina) se considera la utilidad heurística de este método para el estudio de la inseguridad laboral y su impacto sobre el curso de vida de los trabajadores considerando aspectos de género, sector social y edad, desentramando vínculos temporales entre procesos históricos, sociales e individuales; relacionando prácticas individuales con formas biográficas ancladas en situaciones estructurales e; identificando patrones diferenciados de procesos de cambio en el mundo laboral.

Introducción

El *análisis cualitativo de cohortes* es un enfoque que cuenta con una tradición incipiente, poco afianzada y relativamente recelosa en nuestra región. A través de entrevistas en profundidad e historias de vida, el objetivo del artículo es analizar las virtudes y dificultades de esta estrategia metodológica para contribuir en el conocimiento de comportamientos demográficos diferenciados en el ámbito específico de los mercados laborales. Desde la perspectiva de curso de vida, a través de la reconstrucción de trayectorias laborales, mediante la observación e identificación de transiciones y, reconociendo los eventos que configuran puntos de quiebre en cada una de ellas, se pretende desentramar los vínculos existentes entre procesos históricos, sociales e individuales que afectan diferenciadamente a distintas cohortes de análisis en función de la etapa del curso de vida por la que están atravesando los trabajadores. En cuanto formas socialmente disponibles de construcción del ser, las trayectorias laborales devienen una herramienta de análisis que, desde la perspectiva cualitativa, admite la representación de significados (componente metodológico) situados en la propia biografía (componente histórico- temporal). Su utilización para analizar las experiencias laborales de diferentes cohortes de análisis supone una capacidad analítica para relacionar prácticas con formas biográficas ancladas en situaciones estructurales. A través de ellas, lo que se analiza es

¹ Trabajo presentado en el V Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, Montevideo, Uruguay, del 23 al 26 de octubre de 2012.

² Becaria del Programa de Becas Posdoctorales en la UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales - UNAM.
fiorella@unam.mx

un conjunto de situaciones donde se distinguen las experiencias laborales internalizadas en el relato biográfico, admitiendo complejas posibilidades de generalización heurística teórica sobre cambios estructurales.

El principal componente de la reconstrucción de trayectorias son las transiciones como momentos de cambios biográficos donde lo que se evalúa es tanto la experiencia del trabajador como sus propias expectativas. Estos cambios se consideran, a su vez, a partir de la bifurcación de temporalidades biográficas, sociales e históricas. Se identificarán, entonces, patrones diferenciados de procesos de cambio en el mundo laboral a partir de la acumulación de eventos a lo largo de la trayectoria de los trabajadores, en función de la yuxtaposición permanente de esas tres temporalidades: la de ego, la de su posición en el mundo y la que el tiempo del mundo le imprime.

1. Algunas consideraciones teóricas sobre la perspectiva de curso de vida, el análisis de cohortes y las posibilidades analíticas de las trayectorias laborales.

¿Cómo se organiza socialmente “la vida de las personas”? A esta pregunta contribuye la perspectiva del curso de vida mediante mecanismos y principios que conectan el tiempo biográfico y social con el histórico. Para ello, este enfoque considera a las trayectorias como: 1. Parte y resultado de procesos históricos y sociales y como; 2. Procesos auto referenciales en los que cada evento o transición es producto de eventos y transiciones anteriores (bajo la premisa de que los comportamientos de las cohortes son siempre interdependientes)³.

Desde el campo de la física, hace *tiempo* que se demostró que no existe *tiempo* fijo, independiente de su referencia. A las ciencias sociales le ha llevado más *tiempo* reconocer este cambio en el *tiempo*. Ello debido no sólo a la fuerte tradición positivista puesto que, como señala Elías (1989), el tiempo es el único recurso invisible a los sentidos, sino también, como lo ha explicitado la perspectiva histórica de la larga duración de Braudel, a que el tiempo social es sustancialmente diferente al tiempo físico. Pensar lo social desde lo temporal, siguiendo a Durkheim, supone referirse inevitablemente a un determinado ritmo pautado, a ciertas regularidades temporales del conjunto de actividades sociales que realizan los individuos.

Como respuesta a estas tensiones socio-temporales desde hace más de cincuenta años, la perspectiva de curso de vida emerge como una construcción analítica de la sociología que intenta aprehender las vinculaciones entre tiempos históricos, sociales y biográficos que, en

³ Ello recuerda el mito de la creación de Elías, quien argumentaba que la sociología clásica concibe al individuo como adulto cuando, en realidad, la individualidad sólo es posible porque las personas crecen en coexistencia simultánea con otros (entrelazamiento social y temporal de la existencia).

cuanto construcciones sociales, están reguladas institucional y contextualmente. La imbricación de temporalidades le otorga gran consistencia a esta herramienta en la medida en que supone miradas exclusivamente longitudinales y diacrónicas a los procesos que estudia⁴.

Los parámetros sociales para definir regularidades temporales pueden variar de sociedad en sociedad y, sobre todo, pueden cambiar en el tiempo. En cualquier caso, las instituciones sociales, al definir materialmente entradas y salidas en el curso de vida (especialmente a través del trinomio educación- familia- trabajo), generarían mecanismos para que la biografía individual sea relativamente continua y coherente, provocando una tendencia “evolutiva” integradora y segmentada a la vez. Esta estructuración se realiza, como se sabe, mediante un sistema de incentivos institucionales que están condicionados temporalmente, especialmente en términos de edad (Mayer and Schoepflin 1989). Cuando estas instituciones pierden cierta capacidad reguladora (o cuando su fuerza nunca ha sido tan evidente), podría pensarse que las trayectorias laborales se diversifican, se pluralizan (particularizándose), se agencian de su propia prospectiva y se vuelven más ilegibles desde esas pautas institucionales clásicas, en la medida en que el orden como la consecución de los eventos devienen más indeterminados.

El sistema político, a través del estado, ha actuado históricamente como mecanismo de individualización mediante protecciones colectivas (Gauchet 2003) y distinciones de roles institucionales pero también temporales (Luckmann 1975): la tripartición de la vida entre familia, escuela y trabajo por un lado, y entrenamiento para el trabajo, trabajo activo y retiro por el otro (Kohli 1986), conforman las principales transiciones de este modelo normativo (ideal) de curso de vida.

En situaciones de inseguridad laboral, como las que aquí se analizan, no sería tan fácilmente asimilable este patrón de trayectorias en la medida en que el tiempo social se redistribuye, especialmente a través de fragmentaciones abruptas en la vida de los trabajadores. El tiempo social, cuando la inseguridad lo interpela, pierde su capacidad reguladora para guiar de manera coherente las trayectorias laborales. Los trabajadores que experimentan procesos profundos de inseguridad, construyen una noción de tiempo desarticulada y ello impediría la posibilidad de narraciones duraderas que den contenido, desde la subjetividad, a la propia trayectoria.

La inseguridad laboral desincentiva –en principio– una construcción rutinaria de la vida social que es lo que le da sentido al tiempo (sentido como forma o modalidad de percibir la experiencia). Así, la experiencia social se vuelve temporalmente amorfa. Por un lado, porque

⁴ Para una reconstrucción de la evolución de esta perspectiva en la sociología contemporánea véase Mayer (2004).

las situaciones de inseguridad laboral pueden, fácilmente, negar o inhibir una organización coherente del presente en función de referencias sociales estables⁵; y por otro lado, porque pueden interrumpir el enlace cotidiano entre el mundo social y el trabajador⁶ (Wilson 1997, Cohen y Méndez 2000): estar desocupado, pasar de un empleo a otro, tener turnos rotativos de trabajo, son eventos que contribuyen a vaciar de contenido específico al tiempo cronológico, generando enormes posibilidades para un tipo de interacción social que concibe al tiempo como sin sentido⁷ (Lash 1997). Es por eso que, para algunos autores (Giddens 1996), todo aquello que no puede ser rutinizado (en este caso, el trabajo) genera angustia, miedo o culpa, producto de un desarraigo temporal de los individuos.

En cualquier caso, si se define a la inseguridad laboral como la regularidad de un conjunto de inestabilidades en el mundo del trabajo, ello contiene, intrínsecamente, nociones temporales de diversa índole: estabilidad, coherencia, continuidad, integración, estandarización, regularidad, ritmo, constancia, orden, duración, intervalos, secuencias, sincronización. Todas ellas aluden a una compleja relación circular entre inseguridad y temporalidad que puede rescatarse metodológicamente desde una perspectiva de curso de vida que tenga en cuenta las trayectorias laborales más que estados o posiciones determinadas en el mercado de trabajo. Es la acumulación de estas desventajas a lo largo de la trayectoria la que produce diferentes grados y tipos de inseguridad laboral en función de las diversas combinaciones entre cada una de estas dimensiones a lo largo del tiempo.

El estudio de la inseguridad laboral a través del enfoque de curso de vida posibilita, analíticamente, comprender fenómenos sociales que no pueden explicarse mediante una concepción cronológica de lo social (Mayer 2004) y exige, por tanto, recomponer la organización y la narración del tiempo a lo largo de las trayectorias laborales.

Esta recomposición temporal que exige la observación de patrones de irregularidad e inestabilidad en las trayectorias laborales conlleva una tensión metodológica y normativa: la inexistencia de estándares mínimos que, generalmente, las sociedades fijan para regular la vida laboral. Es decir, así como existen umbrales de ingresos, normas que valoran la protección social y la regulación de contratos de trabajo o jornadas laborales, no existen criterios mínimos (ni derechos laborales específicos) socialmente reconocidos (ni metodológicamente admitidos) para determinar (calcular) cuánta movilidad, cuántas transiciones ocupacionales, cuánta rotación, un individuo es capaz de soportar en su vida para considerar su trabajo o su

⁵ Por referencias sociales estables se entienden categorías preestablecidas o determinadas que actúen como marcos de referencia para el actuar (el empleo asalariado, continuo, a tiempo completo, con contrato fijo, en un espacio diferente del familiar, regido jurídicamente, etc.).

⁶ Desde la fenomenología, esto está asociado con el principio de suspensión de Husserl y el concepto de "tiempo vivido", es decir, el tiempo tal cual se experimenta antes de cualquier abstracción cronológica.

⁷ La situación de los "ninis", por ejemplo.

trayectoria laboral como insegura. De allí que sea necesario indagar también a los propios trabajadores al respecto.

2. Algunas consideraciones metodológicas sobre el estudio de la inseguridad laboral a partir del análisis cualitativo de cohortes.

Una de las alternativas analíticas y metodológicas factibles y posibles que permiten rescatar la complejidad que subyace a las transformaciones sociales relacionadas con el mundo del trabajo es la perspectiva del curso de vida (Heinz y Marshall 2003, Heinz 2003). A través de esta herramienta se intenta desentramar los cambios acaecidos en la forma de experimentar la inseguridad laboral entendida como un proceso que se va conformando a lo largo de las trayectorias laborales a partir de eventos y transiciones que otorgan o desincentivan sentido a la historia de vida individual de los trabajadores. Esta modalidad de observación implica, por tanto, un entendimiento procesual, dinámico, longitudinal y retrospectivo de la inseguridad laboral. La reconstrucción de trayectorias laborales por las que se desplazan procesos de (in)seguridad en diferentes cohortes de análisis admite resaltar la diversidad de itinerarios sociales de los que éstas forman parte y, en tanto, identificar el sentido contextual o de relatividad histórica que condiciona dichos procesos.

La hipótesis que se sostiene aquí es que la forma de experimentar la inseguridad laboral ha cambiado en los últimos años a partir de las transformaciones estructurales del mercado de trabajo, especialmente aquellas relacionadas con el modelo de acumulación y la inserción de las economías regionales en patrones globalizados. Para ello, el principal criterio de análisis para la reconstrucción de las trayectorias ha sido la identificación de cohortes como eje de referencia básico que permite distinguir tres momentos claves en la historia de las transformaciones laborales y económicas de cada uno de los contextos de análisis: una primera cohorte de trabajadores que nacen y construyen su sociabilidad primaria en pleno período de sustitución de importaciones, mismo período en el cual inician sus trayectorias laborales y cuya consolidación se establece en un momento de crisis económica y cambio en el modelo de acumulación; una segunda cohorte de trabajadores que nacen y construyen su sociabilidad primaria así como el inicio de sus trayectorias en plena crisis y cuya consolidación se genera en el nuevo modelo de acumulación; y finalmente, una tercera cohorte de trabajadores que nacen, se socializan e inician sus trayectorias laborales en el nuevo modelo y que finalmente “se consolidan” en la “crisis” del mismo. El fuerte condicionamiento temporal e histórico de la inseguridad laboral asociado al objetivo de observación de los cambios justifica esta distinción primaria del análisis. El estudio así planteado intenta una aproximación dinámica a la temporalidad de la inseguridad laboral como proceso que tiene consecuencias

perdurables y significativas para la trayectoria laboral de los trabajadores de los tres grupos de análisis.

Desde la perspectiva del curso de vida, las maneras en que los individuos piensan el mundo social dependen, fundamentalmente, de lo que pasó en el mundo en el momento de su crecimiento (Mayer 2004). El supuesto que hay detrás de ello es que las influencias históricas moldean el desarrollo humano de las personas que crecen en un tiempo particular y que comparten una identidad cultural que las diferencia de otras generaciones. Estas experiencias formativas únicas (Alwin and McCommon 2003) son las que hacen distintiva a cada generación en sus visiones sobre el mundo, en sus orientaciones y en sus identidades⁸.

Si ello es así, cada una de estas cohortes de análisis debería significar de manera distinta sus experiencias laborales con respecto a la (in)seguridad⁹. Los cambios ocurridos en los mercados de trabajo juegan un rol central en el aumento generalizado de la inseguridad laboral así como en los procesos de individualización de los trabajadores. Mientras que para las generaciones anteriores, las instituciones públicas, las redes sociales y la familia eran ejes fundamentales para determinar el acceso y la movilidad dentro del mercado de trabajo, las cohortes que ingresan al mundo laboral en los últimos años, lo harían a partir de regímenes de (des)protección que, entre otras cosas, requieren que los individuos ejerzan mayor presión sobre sus propias trayectorias, ya que no se admitirían tantas posibilidades para el ingreso basado en las relaciones sociales o familiares (Pedrelli y Cebulla 2011). En este nuevo modelo de regulación, los riesgos laborales aparecerían como el núcleo duro del funcionamiento social de los mercados, en la medida en que la incertidumbre de los sistemas económicos está lo suficientemente generalizada como para poder anticipar o planear el futuro. Todo ello supondría un cambio en la forma en la que los trabajadores acceden al mundo laboral, a la búsqueda y encuentro de un empleo y hacia las orientaciones al trabajo en general.

Los individuos de la primera cohorte tienen entre cincuenta y setenta y cinco años de edad. Retrospectivamente, las narrativas de la mayoría de las trayectorias de esta cohorte, en cuanto relato, se orientan generalmente por el declive, por el deterioro, a partir de una visión difusamente trágica o pesimista de un pasado perdido. Entre estos trabajadores entrevistados, las estructuras temporales que contienen el relato combinan formas narrativas de emergencia con formas narrativas de caídas. Son trabajadores que se encuentran actualmente en el final de su trayectoria y seguramente ello habilita condiciones para narrar el tiempo desde la

⁸ Desde la perspectiva demográfica, es lo que se conoce como efecto cohorte. Véase Hareven (1982).

⁹ Ya sea por las particularidades de sus efectos sobre la cohorte, o bien, por las particularidades del tiempo histórico en las que le ha tocado vivir o, finalmente, por la etapa del curso de vida por la que está atravesando. Cada uno de estos "efectos" diferenciados deben tenerse en cuenta en función del tipo de análisis que se realice en cada caso (comparación intra-cohorte, comparación inter-cohorte, comparación entre grupos de edades, respectivamente).

tragedia. Su horizonte de expectativas es, al menos, más acotado que la duración de la experiencia laboral que han vivido hasta el momento y en cuanto tal siempre tendrán menos tiempo que las cohortes jóvenes para bifurcar la dirección de sus trayectorias. Independientemente de que tan abruptos sean los cambios en esta cohorte, las transformaciones sociales se terminan proyectando como una especie de camino subjetivo marcando el modo en que sus transiciones son percibidas y donde el primero y el último de sus eventos laborales pueden definir el significado de toda la trayectoria. El tiempo de esta cohorte es un tiempo de larga duración. Es un tiempo extendido, de grandes fragmentos, relacionados con las diferentes etapas por las que fueron atravesando tanto sus trayectorias como las economías de sus ciudades. En el período de consolidación de las trayectorias de esta primera cohorte, las estructuras ocupacionales tendían a modificarse de generación en generación (Berriain 2008): estos trabajadores fueron, al menos, más libres que sus padres para elegir sus propios trabajos y oficios y, generalmente, lo que eligieron fue un trabajo de por vida.

La segunda cohorte tiene entre treinta y cinco y cincuenta años de edad. Las trayectorias de esta segunda cohorte presentan direcciones más complejas que las de la primera. Las narrativas de estos trabajadores entrevistados comienzan a ser menos trágicas pero también más caóticas, sin tanto autocontrol y menos relatadas desde la linealidad de la vida. Entre estas biografías se observan narrativas más optimistas, orientadas por la idea de progresión, de una finalidad, de un “llegar a ser”. Con relativa independencia de las condiciones laborales de los trabajadores de la muestra, la seguridad aparece entre ellos aún como una meta, como una determinación finalista, como una especie, en fin, de horizonte teleológico a la que se debería acceder a pesar de todo. En el período de consolidación de las trayectorias de la segunda cohorte, las estructuras ocupacionales tienden a modificarse más rápidamente que en la generación anterior. Desde la narración, estos trabajadores muestran mayores coerciones que sus antecesores para elegir qué hacer en el mundo del trabajo pero continúan teniendo como referencia cognitiva, normativa y cultural, las seguridades de otros tiempos. Ello hace que, en general y al igual que la cohorte anterior, sigan prefiriendo el trabajo de por vida. No obstante, lo lograrán mucho menos que la generación previa.

Finalmente, la tercera cohorte está conformada por trabajadores de veinte a treinta y cinco años¹⁰. La narración de las trayectorias de los jóvenes entrevistados es profundamente difusa y laxa, difícil de asir desde el discurso o la interacción comunicativa. No solamente muchos de ellos padecen serias condiciones de inseguridad en la mayoría de sus transiciones

¹⁰ En la tercera cohorte, el concepto de consolidación de la trayectoria es, ciertamente, relativo en la medida en que su observación así como el tiempo de exposición al mercado de trabajo están truncados por la edad de los participantes.

ocupacionales sino que han vivido hasta el momento una enorme cantidad de eventos y movi­lidades en el mercado de trabajo. Aquí las transiciones se superponen, se observan permanentes regresiones y ya no es tan evidente que la seguridad laboral aparezca como meta objetivo, como motivación u orientación directa de sus acciones. Las posibilidades de una trayectoria segura aparecen relatadas, en cambio, como una herramienta para poder alcanzar otros objetivos supra laborales. La narrativa de estos trabajadores es más desordenada y desorganizada no solamente porque hay una diversidad mayor de eventos ocupacionales y transiciones, sino también porque los fines de las propias trayectorias laborales exceden el ámbito meramente laboral, y donde los eventos asociados al trabajo son más contingentes que en las cohortes anteriores. La significación del tiempo entre los entrevistados de esta cohorte es más acotada, finita, contenida. En este período y para estos jóvenes, las ocupaciones ya no se extienden a lo largo de la totalidad de la duración de la trayectoria. Los entrevistados combinan complejamente narrativas de opciones, posibilidades y nuevas coerciones. Sin embargo, quizás la mayor novedad radica en que la seguridad laboral no se relata desde sus referencias cognitivas o históricas. En definitiva, estos trabajadores son una segunda generación de trayectorias inestables. Seguramente ninguno de ellos tendrá un trabajo de por vida. La diferencia es que la mayoría tampoco lo prefiere.

En cada una de estas cohortes de análisis no existe una única caracterización del significado del tiempo laboral sino una multiplicidad de duraciones de las que cada una de las trayectorias analizadas aquí es una manifestación de las infinitas que pueden coexistir en un determinado tiempo histórico. A su vez, cada contexto de análisis construye límites sociales de tiempo que pautan el relato, el recuerdo dentro de la narrativa, que crean momentos y períodos de tiempo que tienen una densidad específica. Cada trabajador selecciona sus propias líneas temporales para determinar periodizaciones y regular la narrativa de sus trayectorias. Cualquier mecanismo de selección de este tipo supone, por tanto, condensar información y en dicha medida, perder otro tanto. Los casos que alimentan a las tipologías de las trayectorias laborales que se presentan a continuación no reflejan todas las experiencias posibles con respecto a la inseguridad laboral aunque fun­gen como presentación y visibilidad de su propia existencia: evidentemente lo que le sucede a cada uno de estos trabajadores no le ha sucedido a toda su cohorte. El efecto social sobre las historias de vida individuales, en cambio, ahí está.

3. Algunos resultados del análisis cualitativo de cohortes: las distintas modalidades temporales de la (in)seguridad laboral desde la perspectiva del cambio social

Una vasta bibliografía durante los últimos años ha dado cuenta de las principales transformaciones sociales relacionadas con el mundo del trabajo: el aumento de la movilidad y discontinuidad geográfica, social y cognitiva de los trabajadores (Castel 2010); la creación y aumento de nuevas ocupaciones como consecuencia del proceso de diferenciación funcional (Mythen 2005); el cambio en la estructura demográfica y productiva de los mercados de trabajo donde se observan incrementos en el número de jubilados, desocupados, inmigrantes (Weller 2008); el llamado malestar social o el aumento generalizado del descontento y la insatisfacción de sectores cada vez más amplios de la población (Minujín y Anguita 2004); la expansión y lenta consolidación de un sector económico de punta asociado a las comunicaciones y las nuevas tecnologías (Yañez y Villatoro 2005); el deterioro de la ciudadanía laboral y su acompañamiento por el incremento de la figura del ciudadano consumidor (Bauman 2008); la profundización de la desigualdad y la polarización social (Franco, Hopenhayn y León 2010), etc.

El cambio del que se quiere dar cuenta aquí está asociado a cada uno de esos elementos con la especificidad de centrarse en las formas que ha asumido la regularidad de la inestabilidad laboral en diferentes momentos históricos a partir de una hipótesis rectora: bajo el nuevo modelo de acumulación, la inseguridad laboral (IL) ha aumentado cualitativamente ($IL_{t+n} > IL_t$), se ha extendido y diversificado ($NIL_{t+n} \neq NIL_t$, donde NIL son los grupos de trabajadores afectados) y ha modificado su forma ($EIL_{t+1} \neq EIL_t$, donde EIL es el conjunto de estilos para experimentarla y enfrentarla).

Para poder evaluar estas transformaciones a través del análisis cualitativo de las trayectorias laborales, el análisis de cohortes es una herramienta que permite considerar y comparar distintos tiempos históricos, incluyendo el momento actual. Así, mientras en la primera cohorte se observa fundamentalmente el período de consolidación de las trayectorias en el modelo de sustitución de importaciones, en la segunda se puede apreciar el período de consolidación de trayectorias durante la crisis de dicho modelo y en la tercera se puede enfatizar el período de consolidación de trayectorias en el inicio del nuevo modelo de acumulación globalizador.

Cabe de suyo que en un análisis de estas características las posibilidades comparativas se ofrecen bajo dos modalidades básicas con sus respectivas implicancias metodológicas: por un lado, observar el momento actual a partir de la etapa del curso de vida en la que se encuentra cada una de las cohortes, y por otro lado, observar el mismo momento en la etapa del curso de vida de los trabajadores en diferentes períodos históricos¹¹.

¹¹ Estas alternativas analíticas diferenciadas son las que permiten identificar la separación y/o yuxtaposición de efectos de período, de cohorte y de edad en el análisis longitudinal.

Ahora bien ¿cómo definir operativamente a la inseguridad laboral de manera tal que permita evaluar la hipótesis bajo consideración? La definición de inseguridad laboral no debería desvincularse de dos conceptos entrelazados: las nociones de proceso y tiempo. La inseguridad laboral es un proceso más que un estado determinado y, a su vez, en dicho proceso la temporalidad y duración de los eventos son centrales. Es decir, no sólo importa, para definir a la inseguridad, el nivel de ingresos de los trabajadores sino también su estabilidad y regularidad; no sólo supone considerar el evento desocupación sino su frecuencia y duración, etc.

Bajo esas consideraciones, una forma factible y práctica de operacionalizar el concepto de inseguridad laboral como un proceso que tenga en cuenta la temporalidad de los distintos eventos es a través de la observación de la duración de determinadas condiciones laborales durante la totalidad de la trayectoria de los trabajadores y acercarse, de esa manera, a la definición de inseguridad como la regularidad de ciertas inestabilidades en el trabajo.

En primer lugar, se considera si el tiempo de ocupación es mayor o menor al tiempo de desocupación a lo largo de toda la trayectoria. Si existe un tiempo de desocupación, a su vez, se considera la frecuencia (cuántas veces ha estado desocupado) y duración (cuánto tiempo ha estado desocupado).

En segundo lugar, durante el tiempo de ocupación, se consideran cuántas transiciones ocupacionales ha tenido el trabajador durante su trayectoria y qué duración ha tenido cada una de ellas.

En tercer lugar, se tiene en cuenta si el tiempo de formalidad (o prosperidad económica en el caso de los trabajadores no asalariados) es mayor al tiempo de precariedad. Para ello se considera el nivel de ingresos (salario mínimo), la titularidad o no de prestaciones sociales (o aportaciones propias a la seguridad social o al sistema de pensiones en el caso de los trabajadores no asalariados), y la existencia o ausencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado en los trabajadores asalariados.

Finalmente, como también se quiere sopesar la dirección del proceso de (in)seguridad, se considera si la mayoría de los eventos de inestabilidad ocurrieron en la primera o en la segunda mitad de la duración de la trayectoria laboral.

Con estos criterios, se presentan a continuación los resultados del análisis cualitativo sobre los cambios observados en el curso de vida de los trabajadores entrevistados asociados con procesos de (in)seguridad laboral. El análisis que aquí se presenta combina la información sobre posiciones o atributos de los trabajadores (cohorte, género, inserción laboral) con el manejo de información sobre las condiciones objetivas retribuidas por el mercado de trabajo durante la totalidad de la duración de las trayectorias. La recolección sistemática de las

secuencias regulares y objetivas en las historias de vida de estos trabajadores permite la reconstrucción tipológica de las trayectorias laborales en las que se consideran las dos características centrales de la inseguridad: la idea de proceso y la importancia de la temporalidad de los eventos.

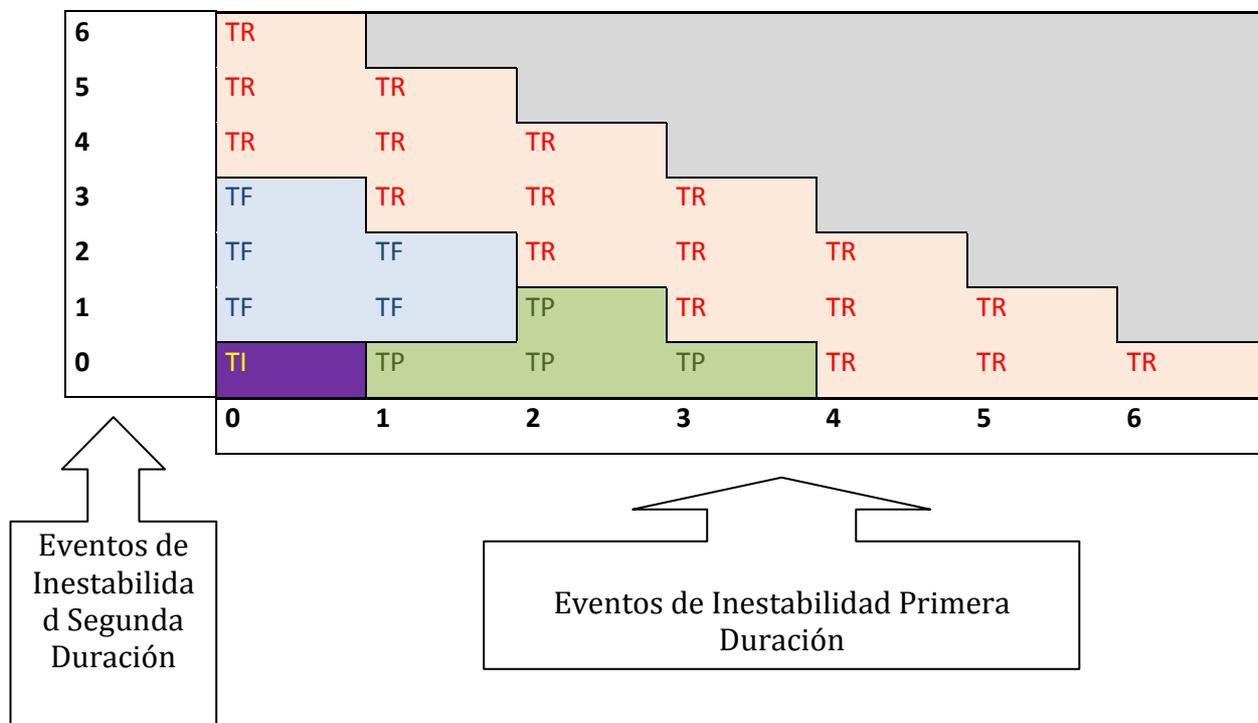
Hay, al menos, cuatro grupos de biografías laborales que lograrían indicar la metamorfosis que puede experimentar una trayectoria en función de las características principales que asumen las transiciones ocupacionales de los trabajadores, según los criterios establecidos. Considerando la totalidad de la trayectoria laboral, a partir de la combinación de las variables anteriores se puede presentar la siguiente ordenación:

1. *Trayectorias de estabilidad irreversible o lineal*: cuando el tiempo total de la trayectoria laboral es más estable que inestable. Ello supone: mayor tiempo de ocupación que de desocupación (evento 1); si el evento desocupación ocurre se considera hasta tres transiciones de desocupación en la primera cohorte, hasta dos en la segunda y sólo una en la tercera (evento 2)¹²; la duración de la desocupación es menor a los tres meses (evento 3); el número de transiciones ocupacionales es hasta seis en la primera cohorte (en promedio la duración de una trayectoria de la primera cohorte es de treinta y dos años, se considera como máximo, entonces, una transición ocupacional cada cinco años aproximadamente y se aplica el mismo criterio para las demás), hasta cinco en la segunda y hasta cuatro en la tercera (evento 4); la duración de las transiciones ocupacionales se establece en al menos una transición mayor a los seis años en la primera cohorte, a los cinco años en la segunda y a los tres años en la tercera (evento 5); mayor tiempo de formalidad (o prosperidad económica para el caso de no asalariados) que de precariedad en la totalidad de la trayectoria (evento 6).
2. *Trayectorias de estabilidad progresiva*: cuando el tiempo total de la trayectoria laboral es más estable que inestable pero la mayor cantidad de eventos de inestabilidad ocurre durante la primera mitad de la duración de la trayectoria laboral.
3. *Trayectorias de estabilidad regresiva o frágil*: cuando el tiempo total de la trayectoria laboral es más estable que inestable (o igual) pero la mayor cantidad de eventos de inestabilidad ocurre durante la segunda mitad de la duración de la trayectoria laboral.

¹² Con esta distinción en el número de eventos de inestabilidad según la cohorte de pertenencia, se controla (o se aísla) el problema de las duraciones diferenciales en cada caso ya que la intensidad de los eventos deviene una función del calendario de los mismos. Las distintas duraciones de las trayectorias laborales no solamente están relacionadas con que, a medida que las cohortes son más jóvenes, su exposición al mercado de trabajo es menor, sino también con el aumento en la edad de entrada al mercado de trabajo, dada la extensión temporal de la trayectoria educativa.

4. *Trayectorias de estabilidad reversible*: cuando el tiempo total de la trayectoria laboral es más inestable que estable bajo los mismos criterios anteriores.

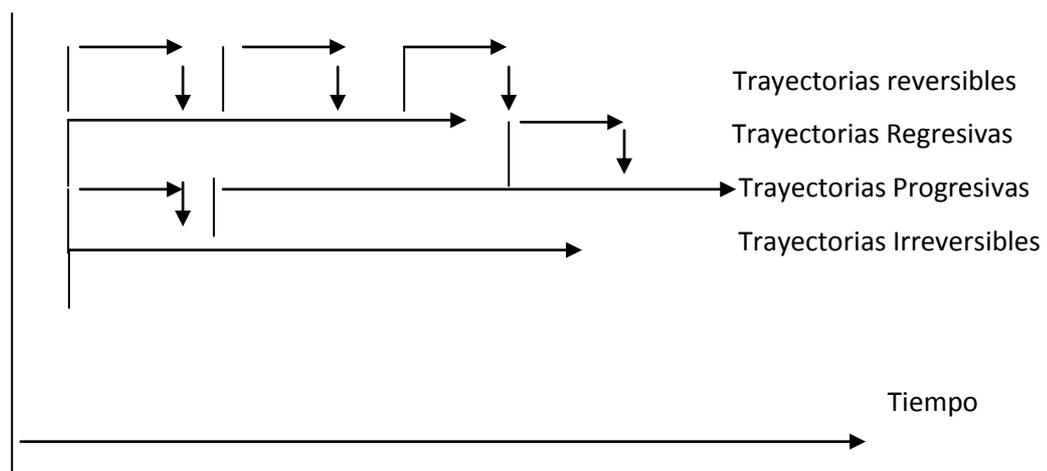
Figura 1. Esquema Gráfico de la Tipología de Trayectorias Laborales



La construcción de esta tipología tiene en cuenta: 1. El tiempo de inestabilidad de cada trayectoria laboral cuando la estabilidad es mayor a la inestabilidad en la totalidad de la trayectoria (desde cero eventos temporales de inestabilidad hasta seis según los criterios definidos anteriormente); 2. La dirección de la trayectoria hacia procesos de mayor o menor inestabilidad (primera y segunda duración) y; 3. El peso específico de la inestabilidad cuando sus eventos son mayores que los de estabilidad (al menos cuatro). Dado que el objetivo es privilegiar la observación de procesos de inseguridad laboral, se decidió diferenciar de la manera más detallada posible entre aquellas trayectorias que tuvieran al menos algún evento temporal de inestabilidad. Ello permite, además, incorporar los principios de heterogeneidad y diferenciación en el curso de vida para ir más allá de las explicaciones sobre los procesos de (des)ventajas acumulativas. Así, sólo a aquellas trayectorias que no han transitado por ningún evento de inestabilidad de largo alcance (siempre en función de la duración de las propias trayectorias) se las considera de estabilidad irreversible (en la medida en que la posibilidad de que se puedan alterar las condiciones de estabilidad sería muy baja). Por otra parte, en aquellas trayectorias que tienen mayor tiempo de estabilidad que de inestabilidad (pueden tener entre uno y tres eventos temporales inestables), se distingue entre las que pasaron de condiciones de estabilidad a mayor inestabilidad (regresivas o frágiles) y las que pasaron de

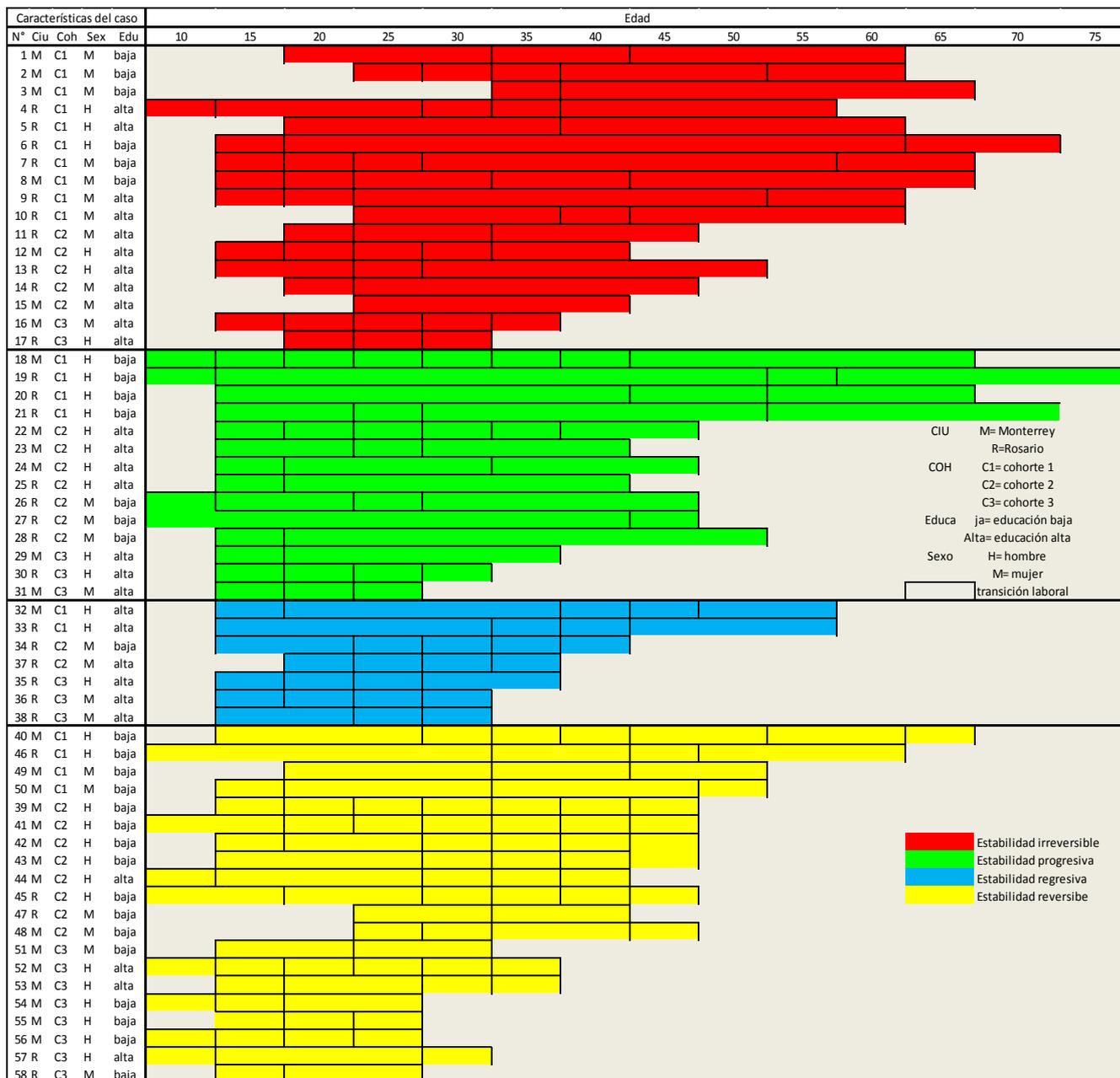
condiciones de mayor inestabilidad a una estabilidad relativa (progresivas). Finalmente, las trayectorias de estabilidad reversible son aquellas que, independientemente del momento de ocurrencia de los eventos, los tiempos de inestabilidad son mayores a los tiempos de estabilidad en la totalidad de la trayectoria (al menos cuatro eventos, distribuidos en cualquier orden entre la primera y la segunda duración), y donde la idea de reversibilidad refiere a la elevada posibilidad de alterar las condiciones de inestabilidad, alternando unas con otras (cuando no hay desocupación, hay precariedad, cuando no hay precariedad, hay mucha movilidad, etc. etc.).

Transiciones



A partir de la ubicación empírica de los tipos construidos se encontraron las siguientes observaciones:

Gráfica 1. Las diversas modalidades de la (in)seguridad laboral según tipo de trayectoria



Las **trayectorias de estabilidad lineal o irreversible** son aquellas que mostrarían mayores grados de seguridad laboral en la medida en que sus transiciones y eventos, además de ser “positivos”, están más o menos fijados temporalmente y es poco probable que cambios abruptos puedan modificar la dirección de las mismas. Lo sustantivo en este caso es la estabilidad observada en el punto de partida o en los inicios de las trayectorias laborales donde un *buen trabajo* de entrada permitiría iniciar, y reforzar más tarde, ciertos niveles de seguridad y estabilidad a lo largo del curso de vida¹³.

¹³ Esta característica de “un buen comienzo” para garantizar una mayor seguridad prospectiva en la trayectoria laboral se observa tanto en las cohortes más viejas como en las más jóvenes, indicando que pudiera ser un requisito estructural de los mercados de trabajo que afectaría a los jóvenes en diferentes momentos históricos.

El primer rasgo a destacar de estas trayectorias es que si bien el empleo público y el trabajo asalariado siguen siendo importantes fuentes de seguridad en el mercado de trabajo, ésta no es exclusiva de dichas inserciones. Especialmente entre los trabajadores entrevistados de la primera cohorte de análisis, la permanencia en trabajos independientes presenta duraciones largas, pocas transiciones o movilidad y un relativo bienestar económico. En esta tipología se observan trabajadores que muestran una continuidad tanto en el trabajo asalariado como no asalariado; trabajadores que fueron asalariados y sólo al final de la carrera encontraron en el trabajo independiente una manera de continuar insertos en el mercado laboral luego de la jubilación o el retiro formal; también se observan profesionales que han combinado ambos tipos de inserciones¹⁴.

Exclusivamente los trabajadores de la primera cohorte muestran como punto de inicio el trabajo independiente, ya sea como comerciantes, en el sector de la construcción o a través de trabajos a domicilio a edades muy tempranas. En el caso de los entrevistados de la cohorte intermedia y la más joven, en cambio, el inicio de la carrera está asociado a ocupaciones directamente relacionadas con su profesión, aunque no necesariamente bien remuneradas o protegidas¹⁵.

Si bien entre estos trabajadores no se observa una presencia extendida de la desocupación, cuando este evento ha existido, la recuperación (material) es relativamente rápida a partir, especialmente, de nuevas inserciones en posiciones no asalariadas de relativa calificación.

Un segundo criterio de diferenciación es el entorno económico en el cual, crecieron y consolidaron su trayectoria los trabajadores entrevistados. Mientras la mayoría de los trabajadores de la primera cohorte se socializó en un ambiente socio económico más precario, con padres asalariados en ocupaciones de muy baja calificación y de origen rural o semi-rural, los trabajadores de las cohortes más jóvenes, en la mayoría de los casos, han crecido en un ambiente de clases medias urbanas, algunos asistieron a escuelas privadas y en general, las primeras transiciones laborales no han sido compulsadas por necesidades económicas, como en la primera cohorte, sino por preferencias, elecciones y necesidades sociales de reforzar sus credenciales educativas a través del trabajo. Si bien esta diferencia es fundamental desde la perspectiva de los nuevos principios de individualización, el hecho de que, en mayor medida,

¹⁴ El vínculo entre trabajo no asalariado y la duración de las trayectorias es importante. Seguramente, para consolidar un “negocio propio” se requiere más tiempo que para arraigarse en la asalarización. De allí que sean los trabajadores de la primera cohorte los que, principalmente, se muestran más “seguros” insertos en este tipo de trabajo. En ese sentido, más que por la edad de los participantes de la primera cohorte, ello se explicaría por la mayor duración de sus trayectorias. De hecho, algunas excepciones se pueden encontrar entre jóvenes que tienen importantes emprendimientos productivos, pero de larga data.

¹⁵ Ello puede constituir un efecto importante del período histórico en cada una de las cohortes, en la medida en que se observaría una transición hacia el trabajo asalariado como vía casi exclusiva de entrada al mercado laboral en la actualidad, en contraposición con el pasado.

el centro de las decisiones para los trabajadores de la primera cohorte sean necesidades financieras y en los más jóvenes esté también asociado con la satisfacción de aspiraciones personales no implica admitir directamente que los entrevistados de las cohortes anteriores hayan tenido menores posibilidades de elección o que en la actualidad el conjunto de posibilidades dentro del mercado de trabajo sea más extendido. Estos jóvenes entrevistados muestran que, en realidad, pese a las escasas posibilidades u alternativas con las que cuentan, tienen una mayor capacidad de selección por opciones relacionadas con cierto bienestar subjetivo que no necesariamente empata con un determinado nivel de condiciones de seguridad en el inicio de las trayectorias¹⁶.

Ahora bien, ¿cuáles son los rasgos predominantes que hacen que estos trabajadores tengan trayectorias relativamente estables y seguras en el mundo del trabajo? Al parecer, la primera respuesta la otorga las intersecciones específicas entre tiempo social, individual e histórico que se observan en las diferentes transiciones laborales.

En el caso de las mujeres, el carácter irreversible de la estabilidad de sus trayectorias se puede relacionar, al menos, con tres factores: algunas son mujeres profesionales que lograron sortear las etapas de crisis económicas a través de la permanencia en la inserción independiente; otras, al haber entrado más tarde al mercado de trabajo y por tener ocupaciones de baja calificación, no han padecido los momentos de crisis que afectaron a los varones de su misma generación¹⁷ y finalmente, no asalariadas que si bien realizan trabajos de baja calificación o productividad (costureras, pequeñas comerciantes), no han alterado el tipo de inserción laboral, su historia laboral se ha desempeñado en el trabajo independiente, y además, cuentan con prestaciones sociales por parte del cónyuge. Lo irreversible de estas trayectorias laborales femeninas pudiera también estar relacionado con el incremento histórico que ha tenido la estabilidad ocupacional entre las mujeres en los últimos años (a pesar de que sigue siendo inferior a la de los varones): permanecen menos tiempo como inactivas y, si bien comenzaron sus trayectorias de manera tardía, una vez dentro del mercado, ya no han salido a la inactividad, extendiendo así su duración en el mismo¹⁸.

¹⁶ Las diferentes modalidades de entrada al mercado de trabajo que se observan al inicio de las trayectorias entre la cohorte más vieja y las más jóvenes, estarían relacionadas con un cambio subjetivo en los modos de comprender y asir la satisfacción con el trabajo. Mientras en la primera cohorte con trayectorias seguras lo que se observa es la satisfacción de un primer empleo relacionada con las posibilidades de “comenzar un oficio” a partir de compulsiones económicas; entre los más jóvenes con trayectorias seguras, la construcción es relativamente inversa: la satisfacción por hacer algo que, en segundo plano, genere bienestar económico. Esta relación diferenciada entre bienestar objetivo y subjetivo, seguramente, tiene que ver con los orígenes familiares y sociales de cada una de ellas: hijos de campesinos en el primer caso e hijos de clases medias urbanas, en el segundo.

¹⁷ Lo cual indica la importancia que los factores sociales ejercen sobre las diferencias intra-cohorte (en este caso, el género de los participantes) y la necesidad de no homogeneizar sus resultados.

¹⁸ La seguridad como un elemento auto-generado en contraposición a una concepción de seguridad proveniente de la familia (o del cónyuge) se encuentra muy arraigada entre las mujeres trabajadoras. Podría pensarse que ello ocurre entre las más jóvenes del mercado de trabajo, pero estos hallazgos indican que, en realidad, es el trabajo, más que la etapa del curso de vida, el que genera esa sensación. Las mujeres mayores que trabajan pueden tener percepciones sobre “el trabajo y la familia” más similares a las jóvenes que también trabajan, que a las mujeres de su misma edad que, en cambio, se encuentran exclusivamente en la esfera

Prospectivamente, la trayectoria laboral iniciada en momentos más tardíos se presenta más continua y menos errática en cuanto acontece luego de la formación familiar. Ello es así, posiblemente, por la menor sujeción relativa del curso de vida a los requerimientos generales del mundo familiar. En ese sentido, las necesidades que pautan las trayectorias laborales de estas trabajadoras son más individuales y con una menor exigencia que en el caso de mujeres que se encuentran en hogares en plena etapa de formación. Entre las de mayor edad, la seguridad proviene de la posibilidad de deslindar exigencias individuales de manutención y sobrevivencia con exigencias familiares y de dependientes económicos. Visto en conjunto, la seguridad de sus trayectorias se explica porque entraron al mercado de trabajo en ocupaciones que no implican importantes riesgos de pérdida de empleo y con un nivel de formalidad, prestaciones e ingresos que son suficientes para mantenerse por ellas mismas en la última etapa de su vida laboral.

Los elementos que generan estabilidad entre las mujeres entrevistadas más jóvenes son distintos a las de sus pares adultas. Entre ellas, el nivel educativo es un serio condicionante y el empleo público es, prácticamente, la principal fuente de seguridad junto con emprendimientos productivos tempranos que lograron ser verdaderamente exitosos con el paso del tiempo. Con respecto a la constitución familiar, mientras algunas de ellas han optado por la postergación de eventos como el matrimonio o la maternidad, en otros casos la estabilidad de sus trayectorias laborales empata con la formación y extensión de sus hogares. En estos casos parecería que el vínculo entre tiempo familiar y tiempo social es más contingente que en el caso de la primera cohorte en su vinculación con los procesos de inseguridad laboral.

Mientras entre las entrevistadas de la primera cohorte, se observan tanto trabajadoras muy calificadas como poco calificadas, entre las mujeres de la última cohorte solamente quienes tienen credenciales educativas altas logran acceder al mismo tipo de trayectorias estables. En ese sentido, el peso de factores sociales como la educación en el condicionamiento de seguridades laborales es más contundente entre las últimas cohortes femeninas de la muestra que en la primera¹⁹.

Entre los varones entrevistados, los de la primera cohorte de análisis son trabajadores que durante la mayor parte de su vida fueron asalariados u obreros de grandes empresas y hacia el final de su trayectoria laboral se refugiaron en el trabajo independiente ya sea luego

doméstica. No obstante, no se cuenta con información para corroborar esta presunción, en parte, debido, a que sólo estamos trabajando con los "sobrevivientes" del mercado de trabajo, sin tener en cuenta a los inactivos actuales.

¹⁹ Si se compara el inicio o la entrada de estas mujeres en el mercado de trabajo, parecería que las exigencias para tener una trayectoria laboral relativamente segura, prospectivamente, son más severas a medida que las cohortes son más jóvenes, lo que podría estar indicando el aumento de la polarización de los mercados en los últimos años.

del retiro o bien después del cierre de firmas o establecimientos industriales, no siempre utilizando las herramientas cognitivas aprehendidas durante su vida laboral. La ventaja de estos trabajadores es que contaron con un capital económico inicial importante para emprender negocios, provenientes de indemnizaciones o ahorros “*de toda la vida*” y aún mantienen los beneficios sociales heredados del trabajo asalariado, especialmente en términos de pensiones y seguridad social²⁰. En estos entrevistados, la elección por el negocio propio fue una decisión forzada, luego de los avatares sufridos en el trabajo asalariado. Son obreros, o trabajadores calificados de grandes empresas que, mediante liquidaciones, ahorros o indemnizaciones, y con un gran apoyo por parte de familiares y redes sociales, lograron recomponer, formar y acumular nuevos activos en los últimos años.

Los jóvenes entrevistados que presentan trayectorias de mayor estabilidad están insertos en empleos públicos, tienen niveles educativos altos pero especialmente con conocimientos especializados, se encuentran inmersos en carreras de ascenso laboral dentro de las empresas y solamente en algún caso son trabajadores independientes con emprendimientos productivos importantes. En términos retrospectivos, los primeros trabajos de estos jóvenes de la muestra inauguran un proceso de estabilidad en la medida en que han sido en grandes empresas, en dependencias públicas con niveles salariales muy altos, con buenas prestaciones sociales y con posibilidades importantes de movilidad interna, cuando todavía no ha transcurrido la mayoría de las transiciones de la vida familiar (matrimonio, paternidad, maternidad). A su vez, los últimos trabajos de estas jóvenes trayectorias son los que han abierto las posibilidades para la formación de familias, la clausura de la convivencia con el hogar de origen y el desempeño del rol de adultos trabajadores que les permite, incluso, ayudar a parte de su familia extensa. Parecería que en estos casos es la combinación del tipo de inserción laboral (empleo público), el nivel educativo (conocimiento especializado) y la postergación de eventos familiares en la primera entrada al trabajo, los principales condicionantes que definen las posibilidades de trayectorias más seguras a lo largo del curso de vida. A su vez, estas características se presentan como moduladoras de seguridad en la medida en que son habilitadas desde el entorno inmediato de estos jóvenes: el empleo público se obtiene a partir de herencias familiares, la educación especializada se garantiza por las posibilidades de estudiar sin necesidad de trabajar y la postergación de eventos familiares así como la capacidad para generar emprendimientos productivos propios están vinculados con el capital simbólico o cultural que adquieren las nuevas generaciones de estratos medios en el mundo más próximo de su socialización.

²⁰ Esto constituye, nuevamente, un efecto edad importante en la medida en que para generar ahorros y contar con algún tipo de pensiones, también se requiere mayor tiempo de exposición al trabajo (sea asalariado o no).

En definitiva, a todos estos trabajadores les ha ido relativamente bien en el mundo del trabajo en materia de seguridad. No obstante, si se comparan los inicios y las entradas al mercado laboral, lo que se observa es que, a medida que las cohortes son más jóvenes, las exigencias para lograr una relativa estabilidad en sus trayectorias son más severas (más costosas), indicando que en la actualidad, quizás, habría una mayor polarización y diversificación de los requerimientos del mercado para generar buenos rendimientos en las condiciones laborales. Un punto de partida estable y seguro es una importante llave de acceso a la seguridad laboral en el largo plazo.

Las **trayectorias de estabilidad progresiva** están conformadas por aquella serie de transiciones que han ido mejorando las posibilidades de seguridad de los trabajadores entrevistados con el paso del tiempo.

¿Cómo lo lograron? ¿Qué factores coadyuvaron a que estos trabajadores terminen teniendo trayectorias progresivas hacia procesos de mayor estabilidad en el tiempo? Entre los trabajadores de la muestra de la primera cohorte, varones exclusivamente, la ruta seguida fue de dos tipos. En el primer caso son trabajadores que han tenido una estabilidad relativa a lo largo de toda su trayectoria, que no han sufrido procesos intensos de pauperización y que de una forma lenta y paulatina fueron incrementando sus ingresos así como sus prestaciones sociales a lo largo del tiempo. Estos trabajadores no han sufrido rupturas abruptas en sus trayectorias pero tampoco contaban con un grado de seguridad importante en los inicios de su carrera laboral, por lo tanto, son trabajadores a los que, poco a poco, les ha ido mejor, sin grandes sobresaltos ni sorpresas. Sus niveles y regularidad de ingresos en la actualidad les permiten vivir cómodamente, protegidos a través de inserciones formales y en una etapa del curso de vida en la que la desvinculación con las exigencias familiares los libera de mayores compromisos económicos. Podría decirse que son trabajadores a los que hoy les va mejor que ayer. Estos trabajadores desempeñan labores de intendencia, vigilancia, limpieza o mantenimiento bajo diversas modalidades de subcontratación, actividad que algunos realizan desde jóvenes. Sin embargo, entre estos trabajadores las posibilidades de ahorro son tremendamente escasas y son muy vulnerables a contratiempos futuros en la medida en que, si bien tienen un pasar relativamente seguro y que ha ido mejorando con el paso del tiempo, no pueden ni siquiera evaluar la posibilidad de dejar de trabajar o vivir sin un empleo. En algunos casos, de hecho, una de las principales estrategias que utilizan los trabajadores de esta cohorte para reforzar mecanismos de seguridad es a través del trabajo a doble turno o bien el trabajo durante la noche.

En una segunda modalidad, son trabajadores que experimentaron la desocupación como un punto de quiebre en sus trayectorias. Las buenas inserciones que lograron estos

trabajadores después de estas transiciones fue lo que hizo que finalmente lograran tener trayectorias más estables hacia un mayor progreso en materia de seguridad. Las posibilidades de una mejor inserción en el mercado después de episodios de precariedad-desocupación estuvieron asociadas, especialmente, con el uso y efectividad de redes sociales: asalariados y obreros que se reinsertaron como asalariados en empresas familiares, especialmente en negocios o establecimiento de los hijos, hasta convertirse en una especie de “socios” de sus propios familiares²¹. Estos casos son interesantes en la medida en que muestran cómo se entrecruzan los tiempos sociales de las diversas generaciones. Si bien estos trabajadores tenían empleos precarios al inicio de sus trayectorias, lograron que sus hijos accedieran a la educación formal superior y que, luego, éstos pudieran comenzar su actividad en el mercado de trabajo de forma independiente en un período de relativa estabilidad económica, comenzando así su trayectoria laboral de manera más o menos estable. Debido a esas posibilidades, cuando los eventos de inestabilidad ocurren en la vida de los padres, los hijos, que son trabajadores independientes o pequeños empresarios, se encuentran en buenas condiciones relativas para reinsertarlos en el mundo del trabajo.

Entre los trabajadores entrevistados de la segunda y la tercera cohorte de análisis, la posibilidad de mejoras en las trayectorias laborales está asociada, por un lado, con la inserción completa, de lleno, en los vaivenes del modelo de producción globalizado. Aquellos exitosos que lograron incrustarse en el juego del riesgo. Entre estos trabajadores, todos calificados, se observan casos de asalariados en los sectores financieros y de servicios y trabajadores independientes con emprendimientos productivos relativamente prósperos a partir de proyectos innovadores y relacionados con el sector de la comunicación y la información. Así como entre los entrevistados más viejos las posibilidades de mayor seguridad se fueron construyendo al mismo tiempo que se obtenían diversas herramientas cognitivas y formativas que se iban acumulando a medida que la carrera laboral iba avanzando, los entrevistados más jóvenes, en cambio, tuvieron que recolectar sus recursos sociales y educativos en etapas previas a la obtención de cierta estabilidad.

Entre las mujeres, las trayectorias de estabilidad progresiva podrían estar asociadas con la diferenciación y consecución del resto de las transiciones de su curso de vida. Primero estudiaron, luego se insertaron en el mundo del trabajo con muchas dificultades, especialmente en un primer momento donde la relación entre calificación y puesto de trabajo era más indeterminada, y finalmente, la última trayectoria en desplegarse fue la familiar. Las transiciones de matrimonio y maternidad, entre ellas, ocurren luego de la formación y una vez

²¹ En estos casos, los episodios de desocupación ocurren en una etapa avanzada del curso de vida en la que, en general, las posibilidades de reinserción laboral son relativamente escasas.

que la carrera laboral se ha consolidado. Entre estas jóvenes, las dificultades experimentadas al inicio de las trayectorias laborales, con eventos de precariedad, desocupación e inestabilidad, tendrían una mayor influencia en las decisiones que toman con respecto a las demás esferas de su vida, especialmente, a través del retraso de ciertos eventos familiares.

Prototípicamente y por diferentes vías, las trayectorias progresivas de estos entrevistados parecerían estar asociadas con mecanismos de cobijos sociales que aún permanecen a partir de la intervención activa del estado como productor de bienes y servicios. Por un lado, el empleo público. No se trata aquí de empleados de cuello blanco (que es lo que prevalece entre los trabajadores de trayectorias de estabilidad irreversible) sino de porteras de escuelas, enfermeras o empleadas municipales que encuentran en estos puestos de trabajo no solamente ingresos suficientes y seguridades materiales sino también disponibilidad de tiempo para complementar sus ingresos con otro tipo de actividades no asalariadas. En segundo lugar, los restos que han quedado del proceso de industrialización que lograron continuar impulsando a algunos pequeños y medianos empresarios nacionales. En tercer lugar, el aumento progresivo de los niveles de escolaridad a medida que las cohortes son más jóvenes que va ampliando un grupo de profesionales independientes en actividades especializadas que logran insertarse en los nichos del mercado.

Las **trayectorias de estabilidad frágil** están compuestas por aquellos trabajadores que, habiendo tenido cierta estabilidad durante gran parte de su vida laboral, sus condiciones de seguridad se vieron deterioradas a lo largo del tiempo y en la actualidad se encuentran en franca recaída. Los trabajadores entrevistados de este grupo han pasado por distintos tipos de inserciones a lo largo del tiempo. Cada una de ellas combina empleos asalariados con trabajos independientes, pasando por momentos de desocupación y de ambas modalidades al mismo tiempo. Sin embargo, lo central aquí es el tipo de inserción que encuentran los trabajadores luego de transiciones de inestabilidad o desocupación. Básicamente, lo que se llama el vasto y heterogéneo conglomerado social de los grandes “perdedores” de la crisis del modelo de acumulación, trabajadores pertenecientes a sectores de la clase media tradicional y de servicios que han venido sufriendo los efectos de la descalificación social y la precarización laboral donde las posibilidades de continuidad en el trabajo asalariado han sido seleccionadas a partir de un costo mayor en sus niveles de seguridad económica. Insertarse en nuevas posiciones asalariadas en momentos de crisis como los que vivieron estos trabajadores de la muestra en la década de los noventa, puede generar mayores procesos de inseguridad que insertarse en trabajos independientes.

Las trayectorias frágiles de la primera cohorte comenzaron de una manera más o menos estable y la transición hacia la desocupación, cuando ocurre, irrumpe prácticamente

entre la mitad y el final de su vida laboral, dejando a estos entrevistados sin muchas opciones ya que a pesar de su altas calificaciones se observan, prospectivamente, frecuentes cambios de ocupación dentro de exiguas posibilidades que exigen la separación entre calificación y empleo. Son profesionales que han tenido una estabilidad relativa a lo largo de los años, pero que en la segunda parte de la duración de sus trayectorias, han vivido procesos de profunda pauperización social asociada, principalmente, con transiciones de desocupación que ejercieron una presión particular o distintiva sobre su curso de vida. Las reacciones de estos entrevistados a las crisis económicas y sus derivados en el mercado conllevan una sensación de *pérdida* de capacidades para enfrentar al mundo del trabajo, situación que se observaría casi como un patrón normativo de dicha generación²².

Sin embargo, como ya se ha visto, no todos los trabajadores entrevistados de esta cohorte han sido los perdedores del modelo. Los efectos diferenciados de las transformaciones laborales sobre cada una de las cohortes de análisis no pueden entenderse sin observar con mayor profundidad estas diferencias intra-cohorte. La estabilidad inicial de los entrevistados con trayectorias frágiles radica en la entrada a buenos empleos relacionados con su profesión y obtenidos a través de lazos débiles o mediante recomendaciones. A partir de la década de los noventa, estos entrevistados de profesiones liberales (abogado y contador) comenzaron a ver mermadas sus carteras de clientes hasta terminar en la desocupación. Uno de ellos convirtió su automóvil en taxi y el otro transitó hacia el mundo de las “ventas”. Dos diferencias son fundamentales entre la primera y segunda duración de estas trayectorias. En el segundo momento, estas profesiones están profundamente devaluadas debido a las nuevas exigencias económicas asociadas a la globalización; por otro lado, las redes sociales y los lazos familiares que fueron determinantes en la primera duración, en esta ocasión su capacidad efectiva aparece más diluida. Es en este tipo de trayectorias donde se puede observar la concretización del proceso de individualización²³. Son estos trabajadores los que “tienen que hacerse cargo de ellos mismos” en un momento en el cual, ni el nivel educativo ni las redes comunitarias son suficientes para garantizar cierto mínimo de seguridad. La combinación de estar expuestos a factores externos como las crisis financieras y de factores internos como la falta de ahorros para enfrentar esos choques hasta el rompimiento de lazos sociales o familiares es, en definitiva, lo que fragiliza las trayectorias de estos trabajadores. Sin recursos económicos, sin altos niveles de capital social, con herramientas formativas profundamente devaluadas y en

²² En la fragilidad de estas trayectorias laborales, habría una gran yuxtaposición de efectos de edad y de período. Por un lado, son trabajadores que pierden sus empleos en una etapa relativamente tardía de su curso de vida y en cuanto tal, las posibilidades de encontrar un nuevo empleo son más escasas (efecto edad). Al mismo tiempo, ello ocurre en un particular momento del modelo de acumulación en el cual, las profesiones liberales han perdido cierta capacidad para garantizar el empleo (efecto período).

²³ Aun en la primera cohorte de análisis, lo que indicaría, además, que este proceso no es exclusivo ni reducido al mundo de los jóvenes.

una etapa del curso de vida que comienza a ser expulsada del mercado, el camino hacia la inseguridad es prácticamente inevitable en estos momentos.

Entre los entrevistados más jóvenes, el comportamiento de las trayectorias hacia procesos de inseguridad laboral es, al menos, más ambiguo. Se trata o bien de trabajadores no asalariados, varones y mujeres, que después de haber pasado parte de su vida laboral en el empleo, se decidieron por el trabajo independiente con importantes costos de transacción; o bien jóvenes que han transitado por múltiples empleos e inserciones y han optado por situaciones de desocupación o inseguridad privilegiando otras afinidades y capacidades electivas. En estos casos, el punto de quiebre hacia mayores procesos de inseguridad es una posición, en cierta medida, elegida y preferida por jóvenes que no se sentían satisfechos con sus empleos, que decidieron “arriesgarse” por el trabajo independiente y que finalmente han obtenido magros resultados a partir de esa serie de decisiones. Se trata de trabajadores calificados, profesionales y que en la actualidad, sobreviven gracias al apoyo de ayudas familiares y a la postergación de eventos en los demás dominios de la vida, especialmente en términos de matrimonio y maternidad- paternidad. Como bien lo señala un entrevistado de este tipo de trayectorias: *“la incertidumbre es la excusa para no tener hijos”*²⁴.

¿Qué elementos son, entonces, los que han desgarrado a estos trabajadores de la seguridad alguna vez conquistada? Desde un nivel de análisis individual podría decirse que lo que muestran los entrevistados es una pérdida de valoración de las credenciales educativas, un deterioro de las relaciones de proximidad que aseguraban ciertas posibilidades de inclusión y un aumento progresivo de decisiones aspiracionales en detrimento de ciertas seguridades materiales.

Las **trayectorias de estabilidad reversible** son aquellas que presentan la mayor discontinuidad, con transiciones erráticas, con constantes entradas y salidas en el mercado de trabajo así como frecuentes cambios dentro de la actividad laboral en un marco de precariedad generalizada. En el caso de la cohorte más vieja de la muestra, se trata de trabajadores que han vivido en la inseguridad permanente a lo largo de toda su trayectoria. A estos entrevistados, ni el estado social anterior a los ochenta, ni la reconversión de los noventa ni las nuevas posibilidades del crecimiento económico han logrado protegerlos de las inseguridades del mundo del trabajo. Sin embargo, esas condiciones precarias *de origen* se han reforzado y profundizado a partir de eventos de inestabilidad de mayor duración en los

²⁴ De más está aclarar que podría haber aquí un importante efecto de edad, en la medida en que las posibilidades de mayores afinidades electivas estarían condicionadas por la etapa del curso de vida: después de todo, son jóvenes que, por serlo, tienen más tiempo que el resto para intentar acceder a una estabilidad de largo plazo. No obstante, aunado a este efecto de edad, también podría deducirse un efecto generación, en la medida en que, desde los inicios de las carreras laborales, el orden del binomio satisfacción material-satisfacción subjetiva aparecería alterado entre una cohorte y otra.

últimos años donde la improvisación se ha convertido en una herramienta más frecuente y habitual que en el pasado. Entre ellos, de la informalidad se pasa a la desocupación, de ésta a la precariedad y nuevamente al intento de estrategias informales.

El comportamiento de los entrevistados de la cohorte más joven de análisis es el más heterogéneo de las tres generaciones. En primer lugar, la gran mayoría de las trayectorias jóvenes de la muestra tienen trayectorias de estabilidad reversible, especialmente en el caso de los varones. Entre estos trabajadores, la desocupación es un evento extenso, de larga duración, repetido, aunque en algunos casos, también intermitente. En estos jóvenes entrevistados, la desocupación, a veces, se considera una opción o una selección frente a trabajos de mala calidad u ocupaciones tediosas y rutinarias. El problema que se observa en esos casos es que, cuando ello ocurre, las posibilidades de encontrar un nuevo empleo son más difíciles y aún más de obtener un trabajo de mejor calidad al que tenían²⁵.

Si bien la mayoría de estos entrevistados cuenta con bajas calificaciones, la educación juega un papel muy ambiguo entre los más jóvenes de la muestra ya que entre ellos se observan importantes procesos de inseguridad tanto entre los profesionales (algunos desocupados actualmente) como entre los menos educados. A su vez, mientras se observan jóvenes profesionales en los diversos tipos de trayectorias, aquellos trabajadores participantes que cuentan con niveles educativos bajos, se ubican exclusivamente en las trayectorias de estabilidad reversible. Es decir, en la cohorte más joven de la muestra, el condicionamiento de factores estructurales como el nivel educativo, tendría un gran peso para la determinación de los procesos de inseguridad laboral. El rendimiento de las credenciales formativas ejercería una presión mayor sobre los jóvenes que sobre los trabajadores adultos²⁶. Además, a los varones jóvenes les costaría más trabajo ubicarse en trayectorias más seguras que a las mujeres entrevistadas, que muestran una mayor dispersión en cada una de las tipologías y ello estaría relacionado con la inestabilidad diferencial que presentan estos trabajadores en los comienzos de su vida laboral²⁷.

Ahora bien, así como se señaló que los jóvenes entrevistados con trayectorias irreversibles eran hijos de clases medias urbanas, educados y con un importante grado de capital social, los jóvenes con trayectorias inseguras muestran un pasado social más heterogéneo. Si bien en algunos casos se trata de hijos de clases populares que reproducen

²⁵ Las posibilidades de encontrar trabajo o, un buen trabajo, estando desocupado, parecerían ser más acotadas para cada uno de los desempleados de las diversas cohortes de análisis. Para los adultos mayores porque “ya nadie los contrata a esa edad”, para los jóvenes porque “piden experiencia que es imposible de tener a esta edad”, y para los adultos porque “no tienen la edad para adquirir las herramientas” que les exige el nuevo modelo.

²⁶ Nuevamente, ello constituye un efecto del período histórico importante para explicar los condicionantes actuales de la inseguridad laboral.

²⁷ En ese sentido, daría la impresión de que las mujeres entrevistadas, en general, presentarían un patrón más normativo (ordenado) en sus trayectorias laborales y familiares que los varones de las diferentes cohortes.

procesos y formas de inseguridad que también han vivido sus padres, en otros se puede apreciar una especie de ruptura intergeneracional con respecto a la seguridad que se vive en el seno de la familia. Se trata, básicamente, de hijos que actualmente viven condiciones de inseguridad más severas que las de sus padres en su momento. Sin querer implicar que ello puede ser un nuevo mecanismo de movilidad social descendente, al menos lo que transmiten las narrativas de estos trabajadores es que sus padres “vivían mejor que uno”, que “antes era más fácil”. Para estos jóvenes, lejos de aparecer como una diversidad y multiplicidad de opciones, la individualización del mundo del trabajo implica más y nuevas coerciones, como por ejemplo, la exigencia de cierto nivel educativo para empleos de muy baja calificación. Lo que produce incertidumbre, en ese sentido, no es la desconfianza en el futuro sino *lo vivido en el pasado*, que desorienta expectativas.

Estos resultados exhortan a ser, más que cuidadosos, atentamente sensibles a la diversidad de situaciones –y actitudes– que asumen los jóvenes con respecto al trabajo. Lejos de representar transformaciones homogéneas, el vínculo de los jóvenes con el mercado es tremendamente complejo, difuso y, por momentos, contradictorio, que no puede ser evaluado o interpretado desde la generalidad o la indiferenciación. Las narrativas de los jóvenes de esta muestra dan cuenta de la creciente dificultad para seguir anclando en los dispositivos sociales clásicos (educación, origen social) toda la fuerza de las distinciones.

4. Transformaciones y permanencias en la experiencia de la inseguridad laboral: un análisis cualitativo de cohortes.

El comportamiento de estas trayectorias deja traslucir la gran heterogeneidad social que se encuentra detrás de los procesos de inseguridad laboral. Es claro que las fuerzas históricas pueden influir de manera diferente en el interior de las cohortes y se pueden encontrar importantes divergencias en cada una de ellas. De hecho, en todas las tipologías construidas se observan trabajadores de las tres cohortes de análisis. Ello implicaría, en primera instancia, que los procesos de inseguridad laboral están relacionados, al mismo tiempo, con los efectos propios del período de transformación (en la medida en que impacta sobre diversos y múltiples tipos de agentes) y con impactos diferenciados en función de la cohorte de pertenencia y de la etapa del curso de vida, que afectaría, particularmente, a los trabajadores más jóvenes.

A través de una mirada holística se advierte que a la cohorte más vieja del estudio se la puede asociar con trayectorias de estabilidad irreversible, a la segunda con trayectorias progresivas mientras que en la cohorte más joven sobresale un incremento de la

heterogeneidad aunado a una profundización de trayectorias laborales frágiles y reversibles²⁸. Son los trabajadores entrevistados de la primera cohorte los que presentan una mayor estabilidad en la duración de sus condiciones objetivas de seguridad. Sin embargo, son los de la cohorte intermedia los entrevistados que lograron que les vaya mejor, una vez insertos en el modelo productivo de la globalización. Si bien los efectos de las transformaciones productivas impactan en diferentes momentos del curso de vida a estos trabajadores, ambos encontraron modalidades de regulación para mantener cierta estabilidad en el mundo del trabajo. En la primera cohorte, son especialmente los cobijos provenientes del pasado social de los entrevistados los que amortiguan e inhiben procesos de inestabilidad: la posibilidad de acumular ahorros porque tuvieron una ocupación que les permitió planificar, segmentar decisiones de gastos, prever estrategias alternativas; beneficios sociales del trabajo asalariado que lograron conservar convirtiendo esas fuentes del pasado en estrategias de seguridad actualizadas; apoyos de redes sociales provenientes de relaciones constituidas durante los largos períodos de salarización y formalidad. En definitiva, para estos entrevistados serían las modulaciones del “viejo régimen” las que no solamente impidieron un declive sino que permitieron mantener un proceso relativamente estable de seguridad a lo largo del curso de vida. En los entrevistados de la segunda cohorte, se observan modulaciones más heterogéneas para filtrar el impacto de las transformaciones en el mercado de trabajo. Por un lado, cobijos sociales que aún permanecen a partir de la intervención del estado: empleo público, apoyo a pequeñas y medianas empresas, educación pública. A su vez, cobran vital importancia mecanismos con características propias del nuevo régimen: modulaciones actualizadas relacionadas con una menor aversión al riesgo para lograr emprendimientos productivos tempranos o trabajos flexibles (interna y externamente) en sectores de gran productividad para lo que se requiere, más que un nivel educativo alto, una formación especializada y distintiva.

En la tercera cohorte se encuentran las mayores condiciones de inseguridad de todos los entrevistados. El trabajo independiente para estos jóvenes no representa una opción efectiva. El trabajo asalariado también es sumamente precario: ninguno cuenta con contrato de trabajo, algunos pocos tienen prestaciones básicas y sus ingresos apenas alcanzan el salario mínimo. Sin embargo, se vislumbra también en estos jóvenes entrevistados, si no expectativas de cambio, mayores afinidades electivas para decidir qué tipo de trabajo realizar. Evidentemente, ello estaría vinculado con la etapa del curso de vida por la que están

²⁸ Desde el plano del análisis cualitativo, ello no implica generalizar las particularidades de cada tipología sino las tendencias de los procesos que se observan en cada cohorte. Por otra parte, estas asociaciones estarían profundamente ligadas a las etapas del curso de vida por las que atraviesan cada una de las cohortes en la actualidad. El peso del momento histórico, a su vez, quedó especificado en la heterogeneidad de cohortes que se encuentran en cada una de las tipologías.

atravesando. Se observa entre estos trabajadores una mayor desincronización entre el tiempo individual y el tiempo familiar²⁹ donde las transiciones individuales quedan más despegadas de las transiciones familiares y en realidad, ambas quedan más afectadas por el tiempo histórico, por los nuevos patrones culturales y por las experiencias previas de los individuos. Los trabajadores más jóvenes entrevistados realizan otro tipo de ajustes para enfrentar a la inseguridad, guiados por nuevos valores pero también por nuevos constreñimientos institucionales. En ese sentido, los costos del “nuevo régimen” serían más altos para los jóvenes entrevistados que para las generaciones anteriores de la muestra: no logran insertarse “de lleno” en el nuevo modelo y a su vez cuentan con protecciones residuales insuficientes no solamente para planificar el porvenir sino para la sobrevivencia cotidiana.

La principal diferencia por cohorte de análisis se relaciona con la inestabilidad al inicio de la trayectoria laboral. En la cohorte más vieja se trata de trayectorias tempranas estables que hacia el final padecen en mayor medida las consecuencias de la desocupación y la inseguridad laboral. En cambio, entre los hombres de la muestra que promedian los cuarenta años de edad, la característica es la variabilidad y la reversibilidad de las trayectorias marcada por el inicio de la carrera laboral. Si bien muchos de ellos logran estabilizarse en el tiempo (porque las crisis que afectaron a la primera cohorte al final de su vida a ellos los afecta al inicio), las rotaciones y transiciones de un trabajo a otro son más frecuentes que entre el primer grupo de trabajadores. La transición de la desocupación es aquí un evento más común y repetitivo que en el primer caso. Mientras los hombres mayores entrevistados padecieron, la mayoría de ellos, la desocupación una sola vez en su trayectoria laboral, en el caso de esta cohorte intermedia es un evento que se intercala entre un trabajo y otro. Ello da cuenta, también, de importantes acotamientos en las estructuras temporales de las trayectorias en la medida en que son carreras más fragmentadas y discontinuas.

El trabajo no asalariado ejerce una fuerza diferente sobre los procesos de seguridad en los varones de cada una de las cohortes de la muestra. En la primera, el trabajo no asalariado operaría efectivamente como una actividad de refugio y protección frente a la posibilidad de la desocupación y el deterioro de las condiciones de vida. Este tipo de selecciones entre los entrevistados más viejos podría ser resultado de un efecto de edad, de período y de maduración al mismo tiempo. La expectativa de terminar la carrera laboral en el trabajo independiente es proyectada como una alternativa de autonomía y realización después de muchos años en el empleo asalariado (efecto maduración). A su vez, es una situación forzada por la pérdida de empleos y la precarización de los mismos que ya no alcanzan para asegurar

²⁹ Situación que no se observa tan claramente en las cohortes anteriores cuando sus trabajadores eran jóvenes.

un mínimo de bienestar material (efecto período) pero también, dicha situación es más apremiante en el caso de los trabajadores más viejos ya que las exigencias del mercado hacen más difícil su recontractación en grandes establecimientos (efectos edad).

Quizás una de las diferencias más notorias que aparecen en los relatos de los varones entrevistados es que entre las primeras cohortes la entrada al mercado de trabajo, retrospectivamente, es el evento que escinde el curso de vida en las etapas de la juventud y la adultez. En cambio, entre los más jóvenes, la experiencia trabajo es un evento que acontece junto con otras transiciones o no, pero que no deviene una categoría central para convertirse en el punto de origen o de quiebre hacia nuevas realidades.

La heterogeneidad de las trayectorias laborales no sólo se observa a través de la etapa del curso de vida, de los niveles educativos de los trabajadores o del género, sino también del tipo de inserción laboral en el mercado de trabajo. Ni las trayectorias mayoritariamente asalariadas son irreversibles ni las trayectorias en las que predomina el trabajo independiente son las más regresivas o reversibles. Ambos pueden caer en el desempleo o en la desocupación. Entre los entrevistados más jóvenes, los trabajadores asalariados son los que mostrarían mayores procesos de inseguridad en su trabajo. Son entrevistados que no cuentan con capital económico, tienen un capital social profundamente endogámico, y mientras tanto, la distinción por niveles educativos arroja resultados heterogéneos. Más que la importancia del trabajo asalariado o no asalariado per sé en el condicionamiento de procesos de inseguridad, su influencia adquiere una mayor capacidad explicativa cuando se la comprende en función de la totalidad de la trayectoria. Parecería que la distinción está dada, básicamente, por la calidad de la inserción anterior a un evento de inestabilidad laboral. La generación de recursos sociales, económicos o individuales para enfrentar eventos de inestabilidad es un proceso de larga duración para el que se necesita tiempo pero sobretodo que supone la posibilidad-capacidad de estar incluido en sistemas de protección que habiliten la prevención de posibles daños. Este tipo de resultados es indicativo de la importancia de la mirada longitudinal y dinámica para observar los procesos de inseguridad laboral en la medida en que la diversidad de los comportamientos de estas trayectorias está dando cuenta también de la complejidad (social y temporal) que suponen los procesos de inclusión social. La debilidad de la distinción en el tipo de inserción para condicionar procesos de inseguridad reforzaría la importancia de imbricar las dimensiones sociales y temporales que supone el problema de la inseguridad en los mercados laborales. Las trayectorias de los entrevistados, en definitiva, estarían mostrando una debilidad generalizada de las estructuras de oportunidades locales para que los trabajadores puedan generar recursos que les permitan asumir y enfrentar los problemas de inseguridad. Aquellos trabajadores que encontraron refugios institucionales

relacionados con el pasado o bien que se insertaron en las actividades más productivas del nuevo modelo son los que lograron obtener trayectos más seguros. Quienes no han contado, históricamente, con estos recursos y, a su vez, quienes no tienen las herramientas para insertarse en las exigencias del nuevo modelo productivo, son los que tienen mayores posibilidades de vivir y experimentar trayectorias laborales más inseguras. Los jóvenes, claro está, son los que presentan las mayores desventajas temporales frente a una estructura que mutó antes de que pudieran advertirlo.

Otro elemento global a considerar a partir de estos resultados es el papel que ejerce la educación en cada una de las trayectorias de análisis. Un temprano abandono de la escolaridad afectaría más a los jóvenes que a los trabajadores de las cohortes más viejas de la muestra. La interrupción de la escolaridad es una transición que tiene diversas repercusiones para la estructuración del curso de vida subsiguiente de estos trabajadores a medida que éstos son más jóvenes. La relación entre educación, ocupación y movilidad se presentaría permeada por la cohorte de pertenencia de los trabajadores entrevistados. En la primera cohorte se observa la construcción de una formación y la acumulación de un capital cognitivo especializado y relacionado con diversos oficios en simultáneo con el desarrollo de la carrera laboral. La selección de la “profesión” se ejecuta, en esos casos, a partir del puesto de trabajo y se va mejorando con el tiempo. Entre los más jóvenes entrevistados, en cambio, se vislumbra una desafiliación más notoria entre empleo y calificación. En primer lugar porque “se aprende antes” y no “durante”, y en segundo lugar porque se observa una mayor separación entre calificación y puesto de trabajo, donde la carrera laboral se puede realizar con relativa independencia de la empresa a la que se pertenece, que además es una pertenencia más difusa y vaga. Las duraciones tan cortas de los más jóvenes resultan así insuficientes para aprender oficios, para capacitarse a través del puesto de trabajo o incluso para establecer lazos sociales más duraderos o estables.

En algunos casos, mientras la inestabilidad del trabajo se combina con formaciones de hogares, nuevos episodios de maternidad o paternidad o la presión para colaborar económicamente en los hogares de origen, entre otros jóvenes, varones y mujeres, la presencia de altos grados de inseguridad persiste en ausencia de la aparición de nuevas responsabilidades familiares: varones o mujeres que viven solos, no reciben ayuda de sus familiares pero tampoco están compulsados a otorgarla, o que han retrasado o postergado otro tipo de decisiones de vida. En ese sentido, habría otros elementos entre estos jóvenes, además de la edad, para marcar el tiempo y secuencia de la intersección de eventos laborales y familiares. Lo que sucede en realidad es que el curso de vida en el cual se inscriben estos recorridos, presenta una irregularidad en la que es complejo reconocer el peso de los factores

individuales y contextuales. En la medida en que cada trabajador ejerce diversos mecanismos para “pasar” de una transición a otra, ello tiene efectos diferentes sobre las trayectorias y forman parte de un proceso interactivo, donde ningún factor parecería predominar por encima de otro a partir de criterios individuales o estructurales. Hay, por ejemplo, efectos de selección donde la capacidad de agencia predomina sobre los demás avatares de la existencia y ello se observa entre los jóvenes que prefieren y optan por la desocupación ante un trabajo precario (aunque tengan “responsabilidades familiares”). Hay efectos de transición donde lo que sobresale son los constreñimientos contextuales como en el caso de aquellos trabajadores sin calificación que aceptan “cualquier” trabajo porque *“sabes que detrás de uno, vienen veinte más”*. Hay también efectos de situación en los que la historia biográfica es el principal condicionante de las decisiones adoptadas, como los que se observan en mujeres que realizan actividades inseguras e insalubres porque son jefas de hogares monoparentales cuyo ingreso es el único del hogar y donde las posibilidades de una mayor seguridad quedan subsumidas por las exigencias familiares.

Finalmente, otra de las observaciones que se podrían desprender es que, a diferencia de lo que sostienen ciertas teorías, las expectativas de una vida segura no necesariamente son las que determinan el marco temporal de la acción para los trabajadores. Lo que muestran muchos de los trabajadores entrevistados es que en plena situación de inseguridad se toman decisiones, que se pueden ejercer acciones en medio de la incertidumbre y se pueden valorar alternativas que aumenten o disminuyan la inseguridad en función de otros atributos generadores de bienestar en los sujetos. Esta especie de indeterminación entre seguridad y acción también estaría condicionada por la cohorte de pertenencia en la medida en que son los trabajadores más jóvenes de la muestra los que tienen más capacidad de resiliencia para desvincular el dominio de los riesgos del dominio del actuar, porque, básicamente, tienen más tiempo para la recuperación y porque los costos de las sanciones morales son también menores.

Los trabajadores que conforman cada una de estas tipologías no presentan, internamente, un perfil uniforme, por el contrario, la heterogeneidad es su rasgo característico en términos de pertenencia social, nivel educativo, tipo de inserción, género o etapa del curso de vida. La dificultad para establecer correspondencias específicas entre los tipos de trayectorias y factores contextuales e individuales está relacionada con el aumento en los grados de individualización del curso de vida aunado a la mayor flexibilidad y variabilidad de sus transiciones donde la reproducción de un modelo normativo de seguridad laboral –al estilo escuela-trabajo-retiro– deviene más contingente en las tres cohortes de análisis. Cada una de las trayectorias analizadas opera, metodológicamente, como un contrafáctico de las demás,

donde solamente a partir de la intersección que se observa entre tiempos sociales, biográficos e históricos en cada uno de los casos se puede dilucidar los elementos que entran en juego en el despliegue y dirección de cada una de ellas.

El reconocimiento de la complejidad para establecer pesos específicos de los distintos factores en el condicionamiento de los procesos de inseguridad laboral implica introducir heterogeneidad interindividual en el análisis de las trayectorias y permite, además, romper con determinismos como el de la sobre-socialización por un lado y de explicaciones meramente racionalistas por el otro. Los cambios en las trayectorias laborales de estos trabajadores pueden ser contingentes en función de su historia previa, biográfica y social, y también de sus expectativas futuras. La interacción entre estos efectos puede por lo tanto acentuar características de seguridad dentro de la trayectoria o bien cambiar su dirección. Son, en definitiva, las combinaciones específicas entre orden de los eventos, tiempo e historia, las que condicionan trayectorias individuales y senderos sociales diferentes en el proceso de la inseguridad laboral. En torno a los múltiples factores adscriptos, sociales e institucionales que pueden influir y condicionar procesos de inseguridad, no obstante, habría que rescatar un último elemento que podría fungir como síntesis en materia de políticas públicas enfocadas a los nuevos riesgos laborales: según la reconstrucción realizada de las diversas trayectorias laborales, garantizar una buena entrada al mercado de trabajo (una entrada decente al mercado de trabajo) reduciría ampliamente las posibilidades de inseguridad en el trabajo del futuro.

5. A modo de cierre: limitaciones y oportunidades del análisis cualitativo de cohortes

La bibliografía especializada en curso de vida está poniendo especial énfasis en la relación entre cambios sociales globales, configuraciones institucionales específicas y curso de vida de los individuos (Blossfeld y Hofmeister 2005). La edad de los individuos –como construcción social– es un vehículo metodológico para entender los cambios sociales desde la naturaleza temporal de la vida (social y personal). El curso de vida, en cuanto técnica de análisis, permite vincular el sendero social de una cohorte, el desarrollo de las trayectorias individuales dentro de ellas y el cambio social de manera entrelazada. La composición por edad de las cohortes y la conexión entre éstas y las estructuras sociales dan cuenta de aspectos interrelacionados entre experiencias individuales y características históricas que están detrás de las cohortes a las que los individuos pertenecen. A su vez, a través de la construcción de tipologías, las transiciones de los individuos se pueden diferenciar y relacionar para determinar trayectorias biográficas y analizar esos eventos en la vida de las personas. El análisis de las trayectorias laborales hasta aquí presentado permite dar cuenta de la relación

entre tiempo, contexto y agencia en la estructura social para condicionar procesos de (in)seguridad laboral en los trabajadores entrevistados. A su vez, una comparación de diferentes cohortes permite el análisis más o menos pormenorizado de posibles cambios en los procesos de inseguridad laboral y en las dinámicas de individualización de los mercados locales, en la medida en que sólo es posible apreciar la naturaleza de una transformación ubicándola con respecto a la situación que la precede.

En ese sentido, se estaría asistiendo a transformaciones severas entre una cohorte de trabajadores y otra, desde trayectorias más predeterminadas e irreversibles hacia trayectorias laborales más flexibles y abiertas, con un mayor predominio de la inseguridad laboral basada en la discontinuidad y movilidad de las transiciones así como un difuso proceso de individualización en la medida en que factores estructurales como la educación, la pertenencia social, el género o el contexto socio cultural no serían categorías exclusivas ni suficientes para explicar las diferentes experiencias de los trabajadores. Sin embargo, esta especie de tránsito desde un “pasado colectivo” hacia un “presente individualizado”, no es total, lineal ni directo, observándose tanto continuidades como transformaciones a través de las generaciones entrevistadas. Las transformaciones son graduales, complejas pero especialmente diversificadas. En cambio, las continuidades observan un curso más esperado, normalizado pues: la importancia del empleo público, la determinación de un buen comienzo, la dignidad de un buen retiro.

A partir del análisis de cohortes, los hallazgos de la investigación indicarían que los procesos de inseguridad que viven y experimentan los jóvenes entrevistados son más intensos comparados con los trabajadores de la primera cohorte a su misma edad y parecería ser que ello está especialmente vinculado con las dificultades para entrar, por primera vez, en el mercado de trabajo.

También es mayor la heterogeneidad de situaciones que se observan al inicio de las trayectorias laborales. Mientras las cohortes más viejas comienzan su vida laboral con relativa estabilidad, entre los jóvenes se evidencia una gran movilidad y un número mayor de transiciones y rotaciones entre un trabajo y otro. Esta característica es predominante entre quienes tienen menores niveles educativos aunque nunca de forma exclusiva.

En realidad, trabajadores entrevistados de las tres cohortes de análisis han experimentado procesos de pauperización e inestabilidad en sus puestos de trabajo. El universo de la inseguridad laboral es heterogéneo y de lo más variado, conformado por empleados que alguna vez fueron públicos, obreros de especialidades diversas, jubilados, empleados de comercio, desempleados de larga duración, cuentapropistas, profesionales, jóvenes emprendedores. Parecería ser que dicha heterogeneidad se origina en que no

solamente las condiciones del presente definen su situación de inseguridad: también entran en juego factores económicos, sociales, culturales y biográficos vinculados con el pasado de cada uno de los trabajadores.

A su vez, la inserción laboral también mostraría un condicionamiento más heterogéneo sobre los procesos de inseguridad en el trabajo: trabajadores no asalariados que se encuentran en una mejor situación que muchos asalariados; jóvenes profesionales que experimentan una inseguridad permanente (hasta el momento de la observación, claro está); procesos de inseguridad en trabajadores que permanecieron toda su vida en la salarización; y jóvenes cuyo primer empleo se realiza bajo condiciones de precariedad absoluta. Parecería que, en muchos casos, el trabajo asalariado estaría perdiendo su jerarquía relativa –e histórica– como garante principal de la seguridad laboral.

Otro punto relevante es la indeterminación del peso explicativo de la educación como condicionamiento de los procesos de inseguridad. Para muchos trabajadores jóvenes, la educación formal no garantizaría el dominio de las condiciones requeridas para tener éxito en el mercado y, sin embargo, se convierte al mismo tiempo en una exigencia costosísima para puestos de trabajo de muy baja calidad.

A partir de su universo sociocultural, cada sociedad define cuáles han de ser las transiciones y trayectorias por las que ha de atravesar la mayoría de sus integrantes. Es claro que las trayectorias laborales son carreras incrustadas en el mercado de trabajo y en las organizaciones sociales y que, en cuanto tal, pueden operar como una interacción entre instituciones sociales y actores biográficos. De todas formas, parecería ser que las carreras laborales en la actualidad están marcadas por experiencias individuales de mayor discontinuidad y por tanto por el aumento y repetición de transiciones en el mercado de trabajo. A su vez, si bien estas transiciones están reguladas y administradas institucionalmente también son negociadas individualmente y mediadas por redes sociales. Si ello es un cambio cultural fundamental o la profundización de un estado de cosas que ha estado históricamente presente en nuestras sociedades no inhibe la carga de su extensión en la estructura ocupacional. Lo que mostrarían las trayectorias laborales aquí analizadas es que, en sociedades diferenciadas, coexisten simultáneamente varias modalidades de curso de vida con transiciones y trayectorias variables, diversas y no siempre sincronizadas con los tiempos sociales. Cada una de las trayectorias es el producto de muchas y complejas fuerzas que en un momento determinado del curso de vida se interconectan para privilegiar, en mayor o menor grado, capacidades y posibilidades de elección. Dicha complejidad radicaría, principalmente, en las combinaciones específicas entre tiempo individual, social e histórico que ejercen su influencia sobre estos procesos. Las particularidades temporales, especialmente en términos

de duraciones y etapas del curso de vida, parecerían tener un alcance explicativo tan importante como los condicionamientos contextuales para comprender los procesos de inseguridad en el mercado de trabajo. Posiblemente la manifestación de mayor claridad que arroja la reconstrucción de estas trayectorias sea que la combinación entre elementos institucionales, el funcionamiento de los mercados de trabajo y las biografías individuales no es directa ni lineal para explicar los procesos diferenciados de inseguridad laboral, donde su vinculación deviene necesariamente una pregunta empírica que no puede ser respondida exclusivamente a partir de postulados teóricos generales.

Bajo la diversidad de estas trayectorias es posible encontrar ciertas lógicas sociales que alimentan la producción e inhibición de inseguridades en el mercado. El análisis cualitativo de cohortes no pretende predecir o determinar la intensidad de los cambios sino examinar y discutir si, y hasta dónde, las narrativas biográficas revelan la posibilidad de estas transformaciones en el contexto global de los mercados laborales locales y en ese sentido, cada uno de los relatos conserva toda su carga: “algo se expresa cuando se encarna de tal manera que es manifiesto” (Taylor 2005).

¿Qué puede decir el análisis de trayectorias laborales sobre las secuencias de cambios en la vida de los trabajadores, sobre los procesos históricos asociados a éstas? ¿Hasta qué punto se relaciona el nivel individual de estos relatos con procesos de transformación social?. Para responder estas preguntas, es preciso señalar algunas consideraciones metodológicas con respecto al análisis de cohorte y de curso de vida realizado en esta investigación.

En primer lugar se trata de un **análisis cualitativo**, modalidad que, generalmente, no es aplicada a este tipo de análisis pero que, en cuanto tal, debería ser sometido a los mismos criterios generales de confiabilidad y validez que supone este método: muestras selectivas, teóricas, no aleatorias, intencionales, etc., y no caer en la tentación de evaluar sus problemáticas en función de las exigencias del análisis cuantitativo. En el plano cualitativo, la reconstrucción de trayectorias de vida puede decir mucho sobre los patrones de cambio a lo largo del tiempo y sobre los procesos de transformación contemporáneos. Evidentemente, ello no supone una inferencia punto por punto entre el agregado de trayectorias y el nivel “macrosocial” sino la posibilidad de precisar un conjunto de procesos, relaciones o modelos explicativos que permiten contextualizar ciertos hallazgos (con características particulares) en un marco más general de recursos teóricos y analíticos.

En segundo lugar, es un **análisis longitudinal**. Ello implica observar la dimensión diacrónica de un objeto de estudio, a través de su seguimiento (especialmente en términos de cambios y continuidades) en el tiempo. Para este tipo de análisis se tienen que tener en cuenta dos tipos de consideraciones básicas. La primera es la edad de entrada a un determinado

evento y la segunda es la duración del mismo. Teniendo en cuenta ambos aspectos, se puede controlar la influencia de la edad en la duración de la trayectoria (porque en definitiva, la duración de la trayectoria, suponiendo que no ha sido interrumpida, es una función de la edad de entrada y del momento actual) y, al mismo tiempo permite describir el objeto de estudio según la edad de los participantes, aunque esa edad no intervenga sola sino ligada a la antigüedad de la trayectoria. La relación entre edad de entrada y antigüedad de la cohorte resulta indispensable para una correcta descripción en este tipo de análisis.

En tercer lugar, se utiliza una **técnica retrospectiva**. Ello implica, entre otras cosas, que se está trabajando exclusivamente con los sobrevivientes de cada una de las cohortes, es decir, solamente con las personas que han escapado a los dos categorías principales de fenómenos perturbadores: la mortalidad y la migración (en este caso deberíamos agregar, además, a los que fueron activos económicamente en algún momento y son inactivos en la actualidad). Por lo tanto, ello supone, de algún modo, un sesgo de selección en la medida en que se considera, con exclusividad, a las personas que sobrevivieron en el mercado de trabajo local, desconociendo qué le ha sucedido a aquellos individuos en cada una de las cohortes que murieron, que migraron o bien, que salieron del mercado de trabajo³⁰. Es lo que se conoce en demografía como la interferencia de fenómenos. Debido a estos eventos perturbadores (que se producen simultáneamente a los que acontecen en el mercado de trabajo), es difícil conocer si el patrón de comportamiento que se encuentra en cada una de las cohortes sería el mismo si se hubiesen tenido en cuenta a estas personas. Cuando no se pueden separar claramente estos fenómenos, se trabaja bajo el supuesto de que son independientes (o bien, que son poblaciones cerradas o relativamente invariables). Ciertamente, la realidad es otra, pero, al carecer de elementos que permitan precisar la relación entre todos estos fenómenos, deben encontrarse otro tipo de soluciones (como por ejemplo, imputaciones a la población activa de las probabilidades de mortalidad, migración e inactividad de la población general).

De todas formas, al ser muestras teóricas e intencionales, el problema de la información retrospectiva tampoco quedaría solucionado si, simplemente, la información hubiese sido prospectiva. Lo que se podría haber hecho, en todo caso, es entrevistar a inactivos o a migrantes que, habiendo participado en alguna etapa del curso de vida en el mercado local respectivo, se encuentren en la actualidad residiendo en otras localidades, ciudades, provincias, países y a otros que, luego de haber trabajado en cada una de las ciudades fueran, en la actualidad, exclusivamente, estudiantes, amas de casa, jubilados,

³⁰ No obstante, es importante aclarar que, en estricto sentido, el sesgo de selección debido a la sobrevivencia es un concepto meramente estadístico y no directamente aplicable a muestra intencionales: "cuando se interroga a personas que han escapado a ciertos sucesos, se efectúan selecciones en un sentido estadístico" (Pressat 2000).

inactivos por enfermedad o discapacidad o bien, inactivos por el desaliento del desempleo (incluso también se podría pensar en entrevistar a testigos de trabajadores que han muerto). Evidentemente, ese procedimiento para eliminar el sesgo de selección puede contener, a su vez, múltiples imprecisiones y omisiones, especialmente porque las causas de la salida del mercado pueden ser variadísimas y ello convertiría el problema en mera recursividad. No obstante, es importante resaltar, nuevamente, que se trata de muestras teóricas y en ellas no aplica –no puede y no debe aplicarse– el criterio de selección estadístico. Los miembros de la cohorte excluidos de la muestra, por ejemplo los eliminados por la migración, por lo general no han tenido el mismo comportamiento ante el fenómeno bajo estudio que los demás miembros de la cohorte (los sobrevivientes). La historia de las cohortes de análisis, en tanto, no es entonces idéntica a la de toda la cohorte “real”. Tampoco lo sería si la información fuese prospectiva dado que, en ningún caso en el análisis cualitativo, lo que le sucede a la población de las muestras teóricas es idéntico a los que le sucede al universo de la población³¹.

En cuarto lugar, existe el problema del **truncamiento hacia la derecha**. Es decir, mientras a la primera cohorte de estudio se la puede observar durante treinta años en su trayectoria laboral, a la última cohorte (los más jóvenes) sólo se los está observando durante, en promedio, quince años. Evidentemente, ello supone que la exposición al riesgo del fenómeno de estudio en ambos casos es totalmente diferente. Mientras a los más viejos los sometemos durante treinta años a dicho riesgo, a los más jóvenes los sometemos durante la mitad del tiempo. Además, es imposible conocer qué les sucederá a estos jóvenes cuando alcancen las mismas edades que las cohortes anteriores. La solución clásica a los problemas de truncamiento es analizar, exclusiva y retrospectivamente, a un grupo de trabajadores constituido por una edad más allá de la cual las manifestaciones del fenómeno fueran insignificantes, es decir, luego del retiro (como se estudia la nupcialidad y fecundidad a mujeres mayores de cincuenta años). Evidentemente, esta estrategia, correcta en sí misma, quitaría e impediría la posibilidad de analizar el objeto de estudio en la actualidad en diversos grupos de edades. Por ello, hay otras alternativas para solucionar el problema del truncamiento a partir del análisis por cohorte y aquí se mencionan tres de ellos que fueron empleados en esta investigación.

En un primer momento, realizando comparaciones intra cohorte. Es decir, realizar un análisis de lo que le sucede a la primera, a la segunda y a la tercera cohorte, de manera

³¹ En sentido estricto, tampoco lo que le sucede a la población de muestras aleatorias se puede generalizar para toda la población si es que la muestra no es la correcta. Así como en la investigación cualitativa se sobre-exige permanentemente que se aclare “los trabajadores de esta muestra”, “los trabajadores entrevistados”, “los trabajadores de este estudio”, también se debería exigir que, en cada dato cuantitativo se agregue una nota al pie que señale “siempre y cuando la muestra no pertenezca a ese cinco por ciento de probabilidad de error que la contiene”.

independiente, sin tener en cuenta comparaciones entre las cohortes. Por ello, en cada una de las tipologías se describe, en primer lugar, las características de cada una de ellas, distinguiendo lo que le sucede a cada cohorte de manera diferenciada.

En segundo término, se pueden introducir comparaciones entre las cohortes de análisis, a través de lo que se conoce como efecto período. Es decir, comparar a los jóvenes de la tercera cohorte con los de la primera, pero cuando éstos tenían la edad de los últimos: qué les pasaba a los adultos cuando tenían la misma edad que los jóvenes de hoy. Claro está, a menos que continuemos observando prospectivamente a los jóvenes hasta el final de su vida activa, es imposible conocer lo que les sucederá a ellos cuando alcancen la edad de los adultos en este momento. Sin embargo, esta estrategia permite comparaciones entre cohortes en la medida en que se controlan los efectos por edad, a través de la comparación de una misma edad en diferentes momentos o períodos históricos (los que tienen 20 años hoy con los que tenían 20 años en el pasado. En esos casos, el truncamiento evidentemente desaparece, porque ambos grupos “pasaron ya” por los 20 años).

En tercer lugar, se pueden realizar comparaciones en la actualidad entre adultos y jóvenes pero asumiendo que allí lo que opera es un importante efecto edad. Es decir, que las diferencias se pueden deber, sino con exclusividad, con un gran condicionamiento, al efecto que la edad produce en las propias trayectorias y matizar, entonces, el resultado provisto por otro tipo de deducciones (especialmente, si ya fue descartado el efecto período).

El truncamiento hacia la derecha también afecta la relación entre intensidad y calendario de los eventos. Es decir, mientras más fuerte es la intensidad de un evento (más frecuente), más largo será el tiempo necesario para su constitución (se necesita más tiempo cronológico para tener cinco hijos que tres). Aquí podría ocurrir algo similar. Se necesitaría más tiempo para tener trayectorias seguras, especialmente, por las altas exigencias operativas que se le impuso a la definición de inseguridad. Por lo tanto, también es necesario controlar la relación entre número de eventos y la duración de la trayectoria. En la investigación, este control se realiza adecuando el número de eventos que conforman las diferentes tipologías a la duración promedio de la trayectoria laboral en cada una de las cohortes. Si a la primera cohorte se le exige tres eventos de desocupación para ser considerada insegura, a la segunda cohorte se le exige dos y a la tercera, uno solo. Con ese criterio se está controlando o aislando, el efecto que puede tener la intensidad de la inestabilidad laboral sobre el calendario o la duración de cada una de las trayectorias. Así como la edad se controla a partir del análisis por cohorte, la duración se controla a partir del número de eventos que se exige en cada caso.

Como quinta advertencia, el análisis de cohorte supone permanentemente una **yuxtaposición de efectos de edad, de período y de cohorte.**

El **efecto edad** está directamente relacionado con las comparaciones entre adultos y jóvenes (es decir, entre cohortes), cuando los eventos que le suceden a un grupo, le ocurren precisamente por la edad que tienen, independientemente del período histórico en que se encuentren. Si se observa una disminución o un aumento de un determinado fenómeno a medida que se avanza o se disminuye en edad, ello es un efecto de la edad de la persona más que de cualquier otra característica (siempre desde la perspectiva estrictamente demográfica).

El **efecto período** se asocia con los efectos que un determinado momento histórico tiene sobre toda la población, con relativa independencia de la edad de la misma.

El **efecto cohorte** (o generación) se define como el efecto que los eventos tienen sobre una generación en particular. Evidentemente, algunos episodios precisos de la vida de las generaciones pudieron haberlas marcado lo suficiente como para que después, su trayectoria laboral fuera diferente que en una situación “normal”. El análisis de cohorte permite, precisamente, aislar dichos efectos ocasionales de una generación determinada.

Desde la perspectiva de la cohorte, en definitiva, el objeto de estudio puede ser un evento que depende de los tres factores entrelazados: de la edad de entrada al mercado de trabajo, del tiempo de exposición que ha estado en el riesgo de padecer un evento y del momento histórico por el que le tocó pasar a su trayectoria. Ello no implica, no obstante, suponer la homogeneidad social de la cohorte, sino encuadrar las experiencias vividas en las etapas específicas del curso de vida.

Finalmente, la observación retrospectiva **recurre a la memoria** de los interrogados. Desde el punto de vista metodológico de la reconstrucción de trayectorias, ello implica una pregunta central: ¿cuánto pasado soporta una historia de vida? En las entrevistas, la memoria puede operar de diversas formas o en distintos niveles (Jelin y Kaufman 2001): como narrativas de los hechos y los recuerdos del pasado; como sentimientos recordados y/o generados en la entrevista misma; como reflexiones sobre lo vivido, especialmente, en función del tiempo de curso de vida en que se vivió; y como las miradas actuales sobre ese pasado, de manera crítica y reflexiva –o no–. A diferencia de lo que sostienen algunas perspectivas metodológicas, en esta investigación no se considera que la recurrencia a la memoria pueda generar errores o imprecisiones (Pressat 2000). Los entrevistados realizan, en cada entrevista, un trabajo de gestión de la memoria, según sus posibilidades y libertades de comunicación. En cuanto tal, importa lo que dicen, cómo lo dicen y por qué lo dicen (al igual que todas sus

negaciones y silencios) y, en ese sentido, el criterio de verdad/ falsación del relato deviene infructuoso³².

Ahora bien, veamos un ejemplo en el que se pueden considerar cada una de estas limitaciones de manera conjunta. Uno de los hallazgos de esta investigación es que, parecería, los jóvenes muestran una gran capacidad para ejercer afinidades electivas en el mercado de trabajo. ¿A qué se debe esta situación? ¿A qué son jóvenes y por lo tanto tienen más grados de libertad para disponer de opciones y posibilidades? ¿A qué pertenecen a una determinada generación? ¿O a qué se encuentran en un particular período histórico?

Si entre los entrevistados adultos se observa que cuando éstos eran jóvenes tenían las mismas afinidades electivas, entonces lo que se puede deducir es que ello es producto (efecto) de la edad. Es decir, no se trata de un nuevo momento histórico sino un evento relacionado con la etapa del curso de vida de la persona.

Si entre los entrevistados adultos, en cambio, no se observa este comportamiento cuando éstos eran jóvenes, entonces estaríamos frente a un efecto período importante. En otras palabras, algo aconteció entre la juventud de los adultos y la juventud actual que hace que antes no se observara el fenómeno a las mismas edades y ahora sí. Ese “algo” estaría directamente relacionado con cuestiones de cambio histórico y social en el tiempo.

Ahora bien, si, además, estos jóvenes nacieron en un particular momento histórico en el que, por alguna razón, hubo cambios en el comportamiento hacia el mercado de trabajo, estaríamos además frente a un efecto generación importante. En ese sentido, no es un efecto de edad (no le ocurre porque son jóvenes), tampoco es un efecto período en la medida que puede revertirse (finalmente, las guerras culminan) y es, en cambio, producto de que esa generación, en ese momento, pasó por dicha situación. De haber nacido más tarde, por ejemplo, seguramente no les hubiese acontecido el mismo suceso y sus consecuencias, quizás, serían otras.

Desde una perspectiva demográfica, entonces, en esta investigación, la mayoría de la diferencias se concentran en los efectos de edad, período y generación. Es decir, lo que sucede, acontece porque son jóvenes o adultos y, a su vez, porque implica un cambio fundamental de la época cuando lo que acontece, le sucede a cada uno de los participantes de las cohortes de análisis, evidentemente, no como regularidad empírica sino como generalización abstracta y teórica.

Bibliografía

³² El mismo criterio aplicaría, en realidad, para encuestas basadas en muestras aleatorias y procesadas mediante un análisis estadístico con respecto a la veracidad de la información. Nada garantiza que en una entrevista en profundidad se “mienta” más o menos que en un cuestionario cerrado.

- Alwin, Duane y McCammon, Ryan (2003). "Generations, Cohorts, and Social Change". Chapter 2. En Mortimer, Jeylan and Shanahan, Michael (Eds.). *Handbook of the Life Course*. Springer. Texas.
- Bauman, Zigmunt (2008). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona. Editorial Gedisa.
- Beriain, Josetxo (2008). *Aceleración y tiranía del presente. La metamorfosis en las estructuras temporales de la modernidad*. Barcelona. Anthropos. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Blossfeld, Hans y Hofmeister, Heather (2005). "Globalife: Life Courses in the Globalization Process. 1999-2005". *Final Report*. Bamberg. Otto Friedrich University of Bamberg.
- Castel, Robert (2010). *El nuevo ascenso de las incertidumbres*. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.
- Cohen, Miriam y Méndez, Luis (2000). "La sociedad de riesgo: amenaza y promesa". En *Sociológica*. Año 15. Número 43. México. UAM- A.
- Elías, Norbert (1989). *Sobre el tiempo*. Madrid. Fondo de cultura económica.
- Franco Rolando, Hopenhayn Martín y León Arturo (2010). *Las clases medias en América Latina*. México. CEPAL. Siglo Veintiuno Editores.
- Gauchet, Marcel (2003). *La religión en la democracia*. Barcelona- Madrid. Editorial del Cobre y Editorial Complutense.
- Giddens, Anthony (1996). "Modernidad y autoidentidad". En Beriain, Josetxo (comp.). *Las consecuencias perversas de la modernidad. Modernidad, contingencia y riesgo*. Barcelona. Anthropos.
- Hareven, Tamara (1982). *Aging and generational relations*. New York. Guilford Press.
- Heinz, Walter (2003). "From Work Trajectories to Negotiated Careers". En Mortimer, Jeylan y Shanahan, Michael (eds.). *Handbook of the Life Course*. New York. Kluwer Academic Plenum Publishers.
- Heinz, Walter y Marshall Victor (eds.) (2003). *Social Dynamics of the Life Course. Transitions, institutions and interrelations*. New York. Aldine de Gruyter.
- Jelin, Elizabeth y Kaufman, Susana (2001). "Los niveles de la memoria: reconstrucciones del pasado dictatorial argentino". En *Revista Entrepasados*. Número 20. Año X. Buenos Aires.
- Kohli, Martin (1986). "Social Organization and Subjective Construction of the Life Course". En Sorensen Aage, Winert Franz y Sherrod Lonnie (eds.). *Human Development and the life course: multidisciplinary perspectives*. New Jersey. Lawrence Erlbaum.
- Lash, Scott (1997). "La reflexividad y sus dobles: estructura, estética, comunidad". En Beck Ulrich, Giddens Anthony y Lash, Scott (1997). *Modernización Reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid. Alianza Universidad.

- Luckmann, Thomas (1975). "On the rationality of institutions in modern life". En *Archives européennes de Sociologie*. Volumen 16. Número 1.
- Mayer, Karl (2004). "Whose Lives? How history, societies and institutions define and shape life courses". En *Research in Human Development*. Volume 1. Number 3. Lawrence Erlbaum Associates.
- Mayer, Karl y Schoepflin, Urs (1989). "The State and the life course". En *Annual Reviews Sociology*. Volume 15.
- Minujín, Alberto y Anguita, Eduardo (2004). *La clase media. Seducida y abandonada*. Buenos Aires. Editorial Edhasa.
- Mythen, Gabe (2005). "Employment, individualization and insecurity: rethinking the risk society perspective". En *The sociological Review*. Volume 53. Number 1.
- Pedrelli, Line y Cebulla, Andreas (2011). "Perceptions of labour market risks: shifts and continuities across generations". En *Current Sociology*. Volume 59. Number 1. January 2011. Sage Publications. ISA. AIS.
- Pressat, Roland (2000). *El análisis demográfico. Métodos, resultados, aplicaciones*. México. FCE
- Taylor, Charles (2005). *La libertad de los modernos*. Barcelona. Editorial Paidós
- Weller, Jürgen (2008). *Los mercados de trabajo, la protección de los trabajadores y el aprendizaje de por vida en una economía global: experiencias y perspectivas de América Latina y El Caribe*. Santiago de Chile. CEPAL.
- Wilson, William (1997). *When Work disappears. The World of the New Urban Poor*. New York. Vintage Books Edition.
- Yañez, María Rebeca y Villatoro, Pablo (2005). "Las nuevas tecnologías de La información y de la comunicación (TIC) y la institucionalidad social: hacia una gestión basada en el conocimiento". En Serie *Políticas Sociales*. Santiago de Chile. CEPAL.