

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



¿Estudiar para salir adelante?: migración, educación superior y trayectorias laborales en Cusco

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Sociología
que presenta:

Gabriel Alejandro Enciso Charalla

Asesore(s):

Dr. Martín Christian Santos Anaya

Lima, abril de 2022

Agradecimientos

Culminar la tesis ha sido un proceso complicado, no solamente fue presentar hallazgos académicos escritos. Para mí fue aprender a escuchar mi instinto, validar mis conocimientos, emociones e ideas. Pero sobretodo fue un esfuerzo de responder a alguna de las preguntas que más me intrigaban desde que era niño. Esto hizo que la tesis se vuelva un proceso no solo de satisfacción académica sino también personal. Este proceso no pudo ser realizado sin el esfuerzo colectivo de muchas personas a las cuales desearía agradecer.

A mi madre, a quien le estoy eternamente agradecido por apoyarme incondicionalmente. Una mujer que es no solo quien lidera mi hogar, sino que enseña con el ejemplo y es mi principal fuente de inspiración para escribir mi camino. Gracias por ser una maestra de la vida, que con tu fuerza y gracia para hacer las cosas fuiste vital en que tus tres hijos cumplan y sigan cumpliendo sus sueños. Gracias por regalarnos y enseñarnos el cariño cusqueño, me siento muy orgulloso de llevar esa bandera.

También quiero agradecer a mi padre, quien me enseñó el gusto por los libros y fue apoyo incondicional en mi vida y la tesis. Gracias papá por alentarme cada día.

A mi hermano mayor Leo, a quien le estoy eternamente agradecido por su apoyo, por aconsejarme cuando lo necesitaba, por la inspiración de cada día ser mejor y de que en esta vida podemos lograr todo practicando. Gracias hermano porque a pesar de ser tan diferentes, el amor y respeto que nos tenemos es algo que nunca daré por sentado. También quisiera agradecer a mi hermano menor Carlitos, el niño que con su ternura y compañía me enseñó a abrir mi corazón. Alguien que, sin saberlo, me dio las fuerzas necesarias para terminar esta tesis.

A mis amigos de la facultad, especialmente a Sebastián, que se convirtió en un hermano. Gracias por el aliento, las conversaciones y tu amistad, esta tesis la sabes tanto como yo. También un gran abrazo de gratitud a Ruth, quien me acompañó en los momentos más difíciles de esta tesis. Estoy eternamente agradecido por la compañía y el cariño.

A Martín que confió en mí cuando le presente mi tesis y me acompañó a plasmar mis ideas de la mejor manera. Gracias por la paciencia y la disposición a apoyarme en este proceso.

Finalmente agradecer a cada uno de los egresados que compartieron su historia conmigo, algunas veces difícil de contar por las emociones que surgían en nuestras conversaciones. Esta tesis es para ustedes, esta historia es de ustedes. Espero que mi investigación represente un grano de arena a que sus trayectorias sean como las soñaron. Gracias a la ciudad del Cusco, mi tierra, que me enseñó tanto y me regala aún más, siempre supe que quería escribir sobre ti.

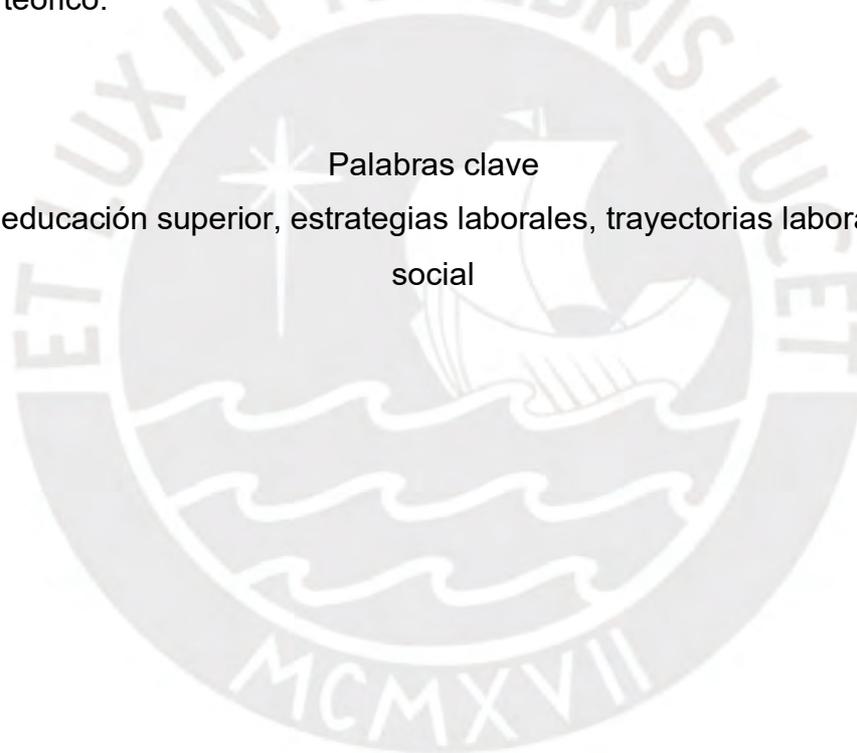


Resumen

Se estudia las trayectorias laborales de estudiantes egresados de la universidad UNSAAC en Cusco, en particular las estrategias laborales que les permiten insertarse y permanecer en el mercado laboral de su interés. En un contexto de estrechez del mercado laboral y expansión de la cobertura educativa en todos los niveles en el Perú, la investigación se pregunta por los factores diferenciales de los bachilleres partiendo de la migración como uno relevante. Junto a estas se incluye la importancia de variables culturales como el uso de redes de capital social para seguir la promesa del mito del progreso educativo. Se encuentra nuevas variables que influyen en la trayectoria laboral, así como las dinámicas detrás de las variables culturales previstas en el marco teórico.

Palabras clave

Migración, educación superior, estrategias laborales, trayectorias laborales, capital social



Índice

Índice de tablas	i
1. Capítulo 1, Introducción: ¿estudiar para salir adelante?: migración, educación superior y trayectorias laborales	1
1.1. Problema de investigación	1
1.1.1. Cusco: migración por educación.....	5
1.1.2. Pregunta de investigación y objetivos.....	7
1.2. Estado del arte: explorando los factores intervinientes	9
1.2.1. Trayectoria laboral.....	10
1.2.2. La migración.....	10
1.2.3. El nivel Socioeconómico/ estatus.....	11
1.2.4. El capital social.....	12
1.3. Hipótesis	13
1.4. Marco teórico: conceptualización de los factores intervinientes	14
1.5. Diseño de investigación y metodología	19
2. Capítulo 2: historia de vida y trayectoria laboral de los egresados	25
2.1. Datos generales sobre los entrevistados.....	25
2.2. Trayectorias de vida y laborales.....	28
3. Capítulo 3: resultados	39
3.1. Estrategias actitudinales: las habilidades blandas y la laboriosidad del trabajo.....	39
3.2. El capital social.....	47
3.3. La capacitación y especialización.....	55
4. Capítulo 4: los tipos de trayectorias laborales	59
4.1. Migrantes y no migrantes.....	60
5. Capítulo 5: conclusiones y reflexiones	64
6. Bibliografía	72
7. Anexo A	77
Guía de entrevistas.....	77

Índice de tablas

- Tabla 1 – Factores intervinientes en la trayectoria laboral
- Tabla 2 - Distribución de la muestra de egresados UNSAAC (2002-2013)
- Tabla 3 - Caracterización de los entrevistados
- Tabla 4 - Caracterización de los entrevistados
- Tabla 5 - Etapas de la trayectoria laboral y variables intervinientes de migrantes
- Tabla 6 - Etapas de la trayectoria y variables intervinientes de no migrantes



1. Capítulo 1, Introducción: ¿estudiar para salir adelante?: migración, educación superior y trayectorias laborales.

1.1. Problema de investigación

En el Perú, la idea de que la educación va a generar que el país y las familias mejoren su ingreso económico y obtengan mejores oportunidades laborales se encuentra instaurada en el sentido común de la población. La realización a través de la educación persiste en las aspiraciones de las familias peruanas tanto en zonas rurales y urbanas. Así, para explicar esta narrativa, científicos sociales conceptualizaron dicha dinámica como el mito del progreso, en donde la educación cumple un rol fundamental al ser el motor de dicho crecimiento. Por un lado, históricamente desde inicios del siglo XX las autoridades gubernamentales fortalecieron la idea de que la educación en el país sería la vía que garantice el progreso. “Así, desde el ámbito político oficial y desde la perspectiva intelectual, se pensará en que el problema nacional radica en la presencia de grandes masas indígenas analfabetas y que la educación de éstas, contribuirá al progreso de la nación, surgiendo de esta manera en la retórica de las élites el mito del progreso a través de la educación” (Huamaní Taype, 2009, pág. 25). Por otro lado, en conjunto a esta perspectiva estatal, el mito del progreso se instauró discursivamente en las familias peruanas, especialmente en las rurales, las cuales consideran que la mejor vía para el éxito económico y, por ende, la movilidad social, se concreta con la culminación de las tres etapas educativas. “El campesinado indígena se lanza entonces, con una vitalidad insospechada a la conquista del futuro y del progreso. La escuela, el comercio y en algunos bolsones el trabajo asalariado, son los principales instrumentos para esa conquista a la cual la migración a las ciudades le abre nuevos horizontes” (Franco, Degregori, & Cornejo Polar, 2016, pág. 61)

No obstante, este fenómeno no solo es discursivo. Los datos evidencian que el logro educativo tiene un efecto real en el retorno económico del estudiante. Al respecto, el INEI evidencia que el ingreso promedio mensual según nivel educativo alcanzado al año 2017 tiene una correlación positiva. En el caso de primaria el ingreso promedio es 695,5 soles, en secundaria 1189,7 soles, en superior no universitaria

1574,9 y en educación superior universitaria 2545,7 (INEI, 2018, pág. 150). Estas cifras afirman que en el Perú al alcanzar niveles educativos superiores universitarios se supera el ingreso promedio de cualquier otro nivel educativo. En esta línea, el economista Carlos Yamada contribuye al análisis de la relación entre ingresos y educación construyendo una tasa de “retorno económico” o ¹“rendimiento” de la educación superior universitaria (17,3% al 2004) en la que concluye que “si bien los rendimientos a grados iniciales de educación encontrados son menores a los tradicionales, los rendimientos de la educación superior, en particular la universitaria, son relativamente altos “ (Yamada, Rendimiento de la educación superior en el mercado laboral, 2009, pág. 507). De esta manera, a partir de los datos estadísticos y las medidas econométricas se demuestra que existe una relación positiva entre perseguir mayores niveles educativos y el incremento del ingreso económico.

En esta línea, en la que la mejora económica mediante la educación tiene una correlación positiva en la literatura de corte estadístico es necesario retomar el medio en el que sucede dicha relación, ya que no solo es numérica o estacionaria, sino que sucede en un campo que condiciona sus resultados finales. Esta estructura en la que la educación y el progreso económico se relacionan es el mercado laboral. De esta manera, se da cuenta de que la relación entre ingreso y educación no se agota en su correspondencia económica como lo sugiere la mayoría de la literatura, sino también en la experiencia laboral condicionada por un campo de competencia específico (mercado laboral). Así, detrás de perseguir el deseo de un mayor nivel educativo para una mejora económica existe una experiencia de vida laboral que fluctúa según distintos factores tanto de la estructura laboral como de la agencia de los trabajadores.

En consecuencia, es necesario conocer el mercado laboral peruano en un intento de evidenciar las condiciones en las que dicha correlación positiva entre educación y mejora económica sucede. Este espacio -el mercado laboral- en el caso peruano se caracteriza por ser estrecho: con un exceso de fuerza de trabajo disponible y una baja demanda de esta, ello debido a dos razones. Por un lado, los puestos de

¹ “La definición estándar de rendimientos de la educación en la bibliografía económica es el ingreso adicional que una persona recibe una vez insertada en el mercado laboral por cada año o grado escolar adicional que invirtió en su juventud” (Yamada 2009:486)

trabajo por salario en el país no cubren la cantidad de fuerza de trabajo, lo cual se traduce en el autoempleo, es decir, en que la ²PEA genere sus propios puestos de trabajo. “Al analizar la estructura productiva vimos que aproximadamente uno de cada dos trabajadores peruanos labora mediante relaciones no salariales. Esta característica del mercado de trabajo se aprecia con mayor nitidez ahora. Si ponemos la atención en el segmento de no asalariados, vemos que más de un tercio de la ³PEA ocupada total (34,8%) se ubica en el autoempleo (el INEI los denomina trabajadores independientes)” (Cavero, 2017, pág. 15). Cifra que al año 2018 subió al 37,4⁴ según el INEI. Por otro lado, expresado en el 72,4% de empleo informal en el Perú al 2018⁵ -el cual es considerado como los trabajadores independientes y empleadores no registrados, los asalariados sin seguridad financiada por su empleador y trabajadores familiares no remunerados- y en que la informalidad sea mayor en los trabajadores independientes (89,6%), se evidencia que el empleo informal se asocia con el trabajo no asalariado, es decir, con el autoempleo por la falta de puestos de trabajo. En suma, el autoempleo e informalidad se suman para sugerir que, en el Perú, existe un ⁶déficit de demanda de trabajo, además de una gran población que posiblemente está sobrecapacitada para la actividad que genera su activo económico, ya que el mercado es marginal a pesar del incremento de personas capacitadas.

De esta manera, retomando la importancia del rendimiento de la educación universitaria en el ingreso económico es posible problematizar dicha relación dentro de un mercado con estrechez de demanda de trabajo. El mercado laboral y la educación superior muestran que a pesar de tener la relación más grande en el ingreso y empleabilidad⁷ a comparación de otros niveles alcanzados también se ven afectados por un mercado laboral estrecho. Por un lado, Rodríguez afirma que “en este contexto, se hace más probable que numerosos trabajadores que han cursado algún tipo de educación superior (en particular, la universitaria), ocupen empleos de

² Población económicamente activa: la integran las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. Está compuesta por la población ocupada más la población desocupada. La PEA es el 70% de la Población en edad para trabajar (PET).

³ PEA ocupada: conjunto de personas que tiene por lo menos una ocupación, es decir que en la semana de referencia ha trabajado como mínimo una hora (en una actividad económica). Esta población incluye trabajadores independientes.

⁴ <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>

⁵ <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>

⁶ La demanda de fuerza de trabajo es menor a la oferta de fuerza de trabajo

⁷ Al 2017 el 72% de la población con educación superior son económicamente ocupados. (INEI)

baja calificación o más explícitamente, puestos de trabajo cuyos requerimientos educativos sean menores a los del individuo, lo que podría estar detrás de la caída en los ingresos reales de este segmento de la fuerza laboral” (Rodríguez Lozano, 2016, pág. 36). Esto quiere decir que a pesar de que exista una relación positiva con el ingreso, muchos de los profesionales tienen que generar su propio empleo o están sobrecalificados para el que ejercen, ya que la estructura del mercado laboral indica que no hay suficiente demanda para la gran expansión de la población profesional⁸. “Sin embargo, pese al consenso respecto de los retornos económicos de la educación, y a la expansión que ha experimentado el mercado laboral peruano en la última década, persisten situaciones en las que trabajadores con altas calificaciones se encuentran ocupados en empleos de bajos ingresos y calificación, fenómeno que va de la mano con la considerable expansión de la población que ha alcanzado a cursar educación superior en el Perú⁹” (Rodríguez Lozano, 2016, pag. 34).

En consecuencia, es usual que los egresados universitarios no trabajen profesionalmente ni asalariadamente, por lo que, las transiciones a trabajos no profesionales serían parte del estudio de sus trayectorias laborales. Así, el mercado laboral para una parte de la población con nivel educativo superior universitario no es únicamente el asalariado y con relación al desempeño de sus carreras profesionales, sino que también transita a otro tipo de empleos. En suma, desde las relaciones econométricas, la universidad sí presenta una ventaja frente a los que no la cursan, pero aun así en el marco general laboral, el retorno económico no es el adecuado, ya que no existen suficientes puestos de trabajo profesionales y la vía de escape es el autoempleo en puestos no profesionales: el 40% de profesionales universitarios están subempleados al 2015¹⁰.

Finalmente, como ya se ha evidenciado líneas atrás que la educación superior no es suficiente en sí misma para la mejora económica en el mercado laboral peruano, es necesario saber las razones por las cuales la población que es abstraída -el 60% de profesionales que no están subempleados- en este mercado es finalmente la que

⁸ 74 754 y 35 821 egresados de universidades privadas y públicas respectivamente en el 2016. (INEI).

⁹ Los jóvenes con educación superior se incrementaron de 30.9% en el 2011 a 55,7% en el 2016. (INEI)

¹⁰ Yamada sobre el subempleo

“<https://gestion.pe/economia/subempleo-profesionales-universitarios-subio-29-40-siete-anos-151400>”

tiene una mejor trayectoria laboral, ya que estructuralmente el mercado sustenta que siempre habrá población marginal a pesar de tener como un factor a común favor la educación universitaria. En otras palabras, la variable educación superior parece no ser suficiente, la mejora laboral no solo se debe al logro de este nivel, como lo promete el mito del progreso, sino a otras variables que influyen en la relación implícitamente. Así, el análisis ya no es estático, ya que las cifras no evidencian por qué o con qué criterio el mercado laboral absorbe a algunos profesionales universitarios y a otros no si ambos parten de tener la herramienta causal más evidente según las relaciones econométricas: la educación superior. ¿Cómo se explica esa población que no está sobrecapacitada para su trabajo? ¿Cómo se explica que alguien sea exitoso laboralmente y otro no, si parten de la misma condición? La explicación, entonces, requerirá de encontrar factores sociales y culturales que expliquen esta relación.

1.1.1. Cusco: migración por educación

De esta manera, el problema sociológico planteado hasta entonces indica que la población peruana, especialmente la rural, considera al mito del progreso educativo como la vía ideal para la mejoría económica. Sin embargo, el análisis indica que la educación, en especial la superior universitaria, no es suficiente por sí misma para explicar el ascenso económico, sino que en el mecanismo causal pueden existir variables que intervengan en que la persecución de una carrera universitaria sea satisfactoria según las promesas del mito del progreso. Asimismo, las condiciones estructurales del mercado laboral demostraron que siempre existirá una población que se inserte satisfactoriamente en el trabajo asalariado profesional, pero existe otro que necesariamente estará obligado a buscar el autoempleo o estará sobrecapacitado para su labor. ¿Qué diferencian a estas dos poblaciones? ¿Qué recursos representan ventajas frente a otros en el mercado laboral? ¿Existe algún fenómeno estructural que pueda condicionar las ventajas y desventajas?

Existe un fenómeno que es parte importante del mito del progreso educativo y que, además, se presenta como variable implícita en el mecanismo detrás de la correlación entre educación e ingreso económico: la migración. Por un lado, este factor es relevante al considerar que el mito del progreso educativo genera un

incremento de la población universitaria y profesional a pesar de que el mercado laboral no ofrezca suficientes puestos de trabajo e incentive el autoempleo. Así, este fenómeno estructural, la migración, es necesario para que suceda el aumento de la población con nivel secundario y superior, ya que en el Perú los estudios superiores se concentran en las zonas urbanas, en las capitales de provincia. “Hay aproximadamente 9 mil centros de secundaria frente a casi el triple de centros de primaria. En el ámbito rural quienes quieran seguirla deben trasladarse a la capital de provincia o de distrito, originando serios desembolsos que no todos los padres pueden afrontar” (Ramírez, pág. 346; Alberti & Cotler, 1972).

Es por ello que la narrativa del mito del progreso en la que la carrera universitaria es la estación final incluye un proceso migratorio para aquellas personas que nacieron o cursaron el nivel primario en una zona rural o alejada de la capital de provincia. De esta manera, siguiendo la literatura, la migración no solo sería un paso necesario, sino que incluye distintos significados, valoraciones y motivaciones para la población que intenta perseguir la realización educativa: “la educación escolar y superior formal para los/las migrantes andinas tienen una importancia fundamental para lograr el ascenso social” (Urioste-Buschmann, 2009, pág. 48). Esto conlleva a adelantar a que un factor a tomar en cuenta al momento de preguntarse por los determinantes que llevan a una trayectoria laboral caracterizada por la no sobrecapacitación es la migración.

En consecuencia, al ser un fenómeno de gran escala que acompaña el problema que interesa investigar, es necesario estudiar una capital de provincia en el Perú en el que la migración sea significativa, es decir, exista un gran descenso de la población rural e incremento de la urbana como también una concentración de los estudios superiores de la provincia en la zona urbana. La ciudad de Cusco tuvo un crecimiento de las ciudades a la par de una disminución de población rural: “la población urbana creció en 5,3 veces, es decir de 122 mil 552 personas en 1940 paso a 644 mil 684 personas en el año 2007 [...] sin embargo en la zona rural, para el período intercensal este ritmo anual se incrementa a 1,2% para luego, en el período 1993 a 2007, el ritmo anual de crecimiento registra por primera vez, una disminución de 0,4 anual, es decir una tasa negativa” (INEI, 2009). Además, en la provincia de Cusco, la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco alberga a la mayoría

de la población universitaria en la región Cusco, incluyendo a la población estudiantil que migra de zonas rurales aledañas. En dicha universidad en promedio, desde 20017 al 2018, se gradúan 1938 estudiantes anualmente¹¹. Sumado a esto, se espera que los egresados trabajen en el mercado laboral de dicha ciudad.

Igualmente, si bien las cifras muestran que al 2017 el 72% de la población educación superior en Cusco está en la PEA ocupada, es necesario indagar el problema mayor: la sobrecapacitación detrás de esta aparente empleabilidad positiva. Así, como consecuencia de dichas premisas, la provincia de Cusco es ideal para la investigación porque tiene potencial de cubrir la relación entre educación universitaria, mercado laboral y los otros determinantes, en especial la variable migratoria, las cuales serán abordadas en la revisión de literatura y el marco teórico de manera exploratoria.

1.1.2. Pregunta de investigación y objetivos

La pregunta principal de investigación que se plantea a continuación se desprende de distintos factores expuestos en la problemática descritas líneas arriba. Sin embargo, es necesario una breve recapitulación de las distintas aristas que componen la pregunta para precisar lo que se intenta investigar.

En primer lugar, de la relación entre la educación y el retorno económico a nivel nacional se explicó que existe una población, especialmente universitaria, que necesariamente estará sobrecapacitada para su labor -40% según Yamada- por las condiciones estructurales del mercado laboral en el Perú. La pregunta que se desprende de dicha premisa cuestiona qué diferencia a la fuerza de trabajo que no está sobrecapacitada, es decir, aquella que alcanza una trayectoria laboral con mayores beneficios. Se habla de trayectoria laboral, ya que se pudo observar que la literatura ya explicó matemáticamente las correlaciones que explican estas diferencias; sin embargo, la literatura también sugirió que existen transiciones al autoempleo y la informalidad, por lo que interesaría observar su experiencia laboral y

¹¹ <https://www1.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/university-tuition/>

no solo un momento del tiempo del trabajador. Así, a partir de la problematización descrita, surge una primera pregunta, la cual insta a explicar la población que no está sobre capacitada. Esta equivale a encontrar las variables o factores previos a la inserción laboral que influyeron en que un segmento de la fuerza de trabajo haya conseguido una trayectoria laboral más satisfactoria o conocer cómo se diferencian sus estrategias laborales.

En segundo lugar, respecto al discurso instaurado en la sociedad peruana - mito del progreso- que indica que la persecución de la realización educativa implica una mejora económica, las estadísticas demostraron que dicho “progreso” se cumple al comparar distintos niveles educativos. Sin embargo, al ahondar en las cifras se pudo observar que este discurso no se cumple necesariamente y únicamente por el logro educativo debido a las condiciones estructurales del mercado laboral, lo cual se refleja en la población sobrecapitada. De esta manera, la migración cobra importancia en la problemática por ser el facilitador de que la población rural o la alejada de la capital de provincia siga el camino del mito del progreso educativo al migrar a zonas urbanas donde se concentran los centros educativos superiores. En consecuencia, la migración se aborda como una variable interviniente a tomar en cuenta en la investigación. Es por ello, que se compara las experiencias laborales de migrantes y no migrantes, principalmente para indagar en las diferencias, previas a la inserción laboral, que representen beneficios o desventajas en el mercado laboral.

Finalmente, de ambas premisas surge la pregunta de investigación principal. Esta, en un primer momento, se pregunta por los factores intermedios que influyen en que un egresado universitario tenga una trayectoria laboral caracterizada por la sobrecapitación o su caso contrario. En un segundo momento, la pregunta trata de indagar cómo funcionan e interactúan los diferentes factores identificados con el mercado laboral, reflejadas en las estrategias laborales, y qué resultados traen. En otras palabras, este segmento se pregunta por cómo dichos factores, previos a la inserción laboral, como ser migrante o no, se reflejaron en estrategias de inserción laboral y permanencia en el mercado laboral.

Pregunta de investigación:

¿De qué manera los factores relacionados al curso de vida de egresados universitarios de la UNSAAC entre el 2002 y 2013 influyen en sus estrategias de inserción y permanencia en el mercado laboral?

Objetivos específicos:

1. Describir e identificar los factores con mayor influencia en las trayectorias laborales de egresados universitarios de la UNSAAC entre 2009 al 2013.
2. Comparar y analizar las trayectorias laborales entre migrantes y no migrantes.
3. Realizar una tipología de las trayectorias laborales estudiadas.

1.2. Estado del arte: explorando los factores intervinientes

La literatura revisada a continuación atiende a la necesidad planteada en la construcción del problema de explorar los factores que influyen en la relación de la educación universitaria y la trayectoria laboral, ya que se observó que la educación por sí sola no termina de justificar la población que tiene una trayectoria laboral satisfactoria en el mercado laboral urbano peruano. En este sentido, las Ciencias Sociales estudiaron este fenómeno desde distintas dimensiones, siendo la más resaltante los análisis estadísticos de la ciencia económica. No obstante, estos estudios muestran un sesgo hacia lo cuantitativo, ya que hubo poco énfasis en los canales específicos por las que pasan las relaciones estadísticas entre las variables. De esta manera, como se planteó en la construcción del problema, este sesgo evidencia que la educación universitaria está interconectada con otros determinantes, poco estudiados, de la trayectoria laboral. Es trabajo de la revisión de la literatura aproximarse a dicha trayectoria laboral para luego delimitar su criterio de análisis en el marco teórico. Asimismo, expondrá los otros determinantes más importantes, los cuáles serán explorados por la metodología o recojo de datos y usados en el análisis. Todo ello permitirá que la relación cualitativa de las dos variables principales se enriquezca. Finalmente, el estado del arte evidencia el sesgo cuantitativo de la literatura al respecto.

1.2.1. Trayectoria laboral

Las herramientas analíticas de esta orientación teórico-metodológica llamado curso de vida desarrollado por la demografía son tres: las trayectorias, las transiciones y los turning points. El curso de vida ha sido ampliamente usado en el campo de la demografía y luego en las ciencias sociales; sin embargo, es interés de esta investigación la segunda herramienta analítica: trayectorias de vida. Mercedes Blanco menciona que uno de los campos de trabajo más estudiados en la trayectoria es el ámbito laboral. En Latinoamérica se realizaron investigaciones al respecto en su mayoría en México¹². Finalmente, existen trabajos como el de “Derecho a la migración laboral y el fortalecimiento de la empleabilidad en la comunidad andina” de Rosas Chávez (2014) en el que se estudia la migración como variable importante del fortalecimiento de la empleabilidad.

En este sentido, queda en evidencia que la trayectoria, particularmente la laboral, ha sido tratada como fenómeno social en Latinoamérica desde distintas aristas. No obstante, la conceptualización de este concepto y su relevancia en las decisiones metodológicas se desarrollarán en las secciones correspondientes.

1.2.2. La migración

Al estudiar el mito del progreso educativo, las Ciencias Sociales prestaron atención al rol del Estado peruano en aumentar la cobertura educativa como primer paso al desarrollo. Esto se evidencia en el aumento de la educación básica regular y la educación superior en el Perú. Al 2015¹³ la tasa neta de matrícula en primaria es de 92,3, en secundaria 84,3, y en educación superior 66,7. Igualmente, la tasa de graduación universitaria en el año 2013 de jóvenes de 25 a 29 años es del 70% aproximadamente, la mayor entre los países de América Latina y el Caribe¹⁴. Dicho aumento en la cobertura, debido a la configuración geográfica del Perú, está altamente

¹² “Para el caso de México, se estudiaron trayectorias laborales femeninas (Ariza y Oliveira, 2005; Blanco y Pacheco, 2001; Castro, 2004; Oliveira y Ariza, 2001) y masculinas (Solís y Billari, 2003), así como la articulación familia-trabajo (Blanco y Pacheco, 2003)” (Blanco 2011:17).

¹³ Los indicadores más recientes de la ESCALE del Minedu.

¹⁴ <http://rpp.pe/peru/actualidad/peru-el-segundo-pais-con-mayor-numero-de-graduados-universitarios-en-latinoamerica-noticia-1053727>

relacionado al fenómeno migratorio, ya que la educación secundaria y superior es posible mayormente en zonas urbanas, por lo que la migración es necesaria para lograr estas cifras. Sumado a ello, desde el plano discursivo, ha sido evidenciado que en las zonas rurales el logro educativo es parte vital de sus aspiraciones: “el campesinado indígena se lanza entonces, con una vitalidad insospechada a la conquista del futuro y del progreso. La escuela, el comercio y en algunos bolsones el trabajo asalariado, son los principales instrumentos para esa conquista a la cual la migración a las ciudades le abre nuevos horizontes” (Franco, Degregori, & Cornejo Polar, 2016, pág. 64).

En esta línea, Urioste resume la relación entre la migración y la mejora laboral analizando el discurso del progreso educativo. “Con el logro del bachillerato, ésta es la idea generalizada, aumentan las posibilidades de obtener un trabajo bien remunerado en el mercado formal de trabajo, por ejemplo, en una fábrica. [...] Por lo tanto, y sobre la base de esas consideraciones la educación escolar y superior formal para los/las migrantes andinas tienen una importancia fundamental para lograr el ascenso social” (Urioste-Buschmann, 2009, pág. 48). Es evidente que la trayectoria laboral es afectada por las aspiraciones educativas del migrante; sin embargo, son los conceptos que observan otros autores (“condición migrante”, “ethos rural”, “mandato generacional”)¹⁵ los que permitirán entender cómo y qué aspectos de la aspiración migrante influyen en la trayectoria laboral. En el marco teórico se esclarece que la migración es un fenómeno ampliamente estudiado por su relación con la educación superior, lo cual llevaría a entender cómo ser migrante o no influye en los beneficios laborales de los egresados universitarios.

1.2.3. El nivel Socioeconómico/ estatus

En líneas generales, la literatura observó la relación del nivel socioeconómico con el mercado laboral únicamente en términos numéricos. Por un lado, Chávez y Sánchez observan la relación entre educación, status económico y trabajo: “la educación y el status económico guardan una relación inversamente proporcional; es

¹⁵ Estos conceptos se desarrollarán en el marco teórico

decir, que cuanto mayor es el nivel educacional, menor es la propensión a tener tierra y vivienda”. (Sánchez, 1972, pág. 41). Además, afirman que “cuanto mayor es el grado escolar alcanzado por los habitantes del medio rural, menor es la probabilidad de que sean propietarios de tierras de cultivo y vivienda. Esta tendencia se produce cuando la educación del poblador rural alcanza el nivel de secundaria/superior; en cambio, cuando el nivel educativo llega sólo a primaria completa encontramos que el poblador rural sí tiene acceso a esos recursos. Este paradójico resultado se explica porque los jóvenes-solteros, al lograr los más altos niveles de educación, se desligan del medio rural y se incorporan al mundo urbano.” (Sánchez, 1972, pág. 61). De esta manera, los autores demuestran que el desligamiento del medio rural se relaciona al logro educacional. Este logro puede significar un aumento de status al cerrar vínculos con su medio rural e insertarse en el entorno urbano.

Asimismo, Boyd ejemplifica claramente la relación del nivel socioeconómico (NSE) al explicar que “mientras menos «rurales» los jóvenes, se relacionó más con la probabilidad de pertenecer a la PEA, mostrando que en contextos más urbanos la experiencia (aproximada por la edad) se vuelve más importante para determinar la condición de actividad de los jóvenes peruanos” (Boyd, 2014, pág. 36). Lo que estos autores evidencian es que existen cambios en el nivel socioeconómico (NSE) o status por medio de la migración y el nivel educativo alcanzado a lo largo del curso de vida del joven migrante. Ello indica que el NSE es cambiante en la trayectoria laboral: según la literatura, mayor NSE significa desligarse de lo rural y también más probabilidades de pertenecer a la PEA.

1.2.4. El capital social

De otro lado, como secuencia de la influencia del nivel socioeconómico, Soberón y Paredes esbozan un determinante más en la trayectoria laboral que se relaciona a la educación y la migración: el capital social, es decir, “los contactos”. Ellos mencionan que se produciría una relación recíproca entre educación y contactos urbanos, ya que ambos actúan interdependientemente para presentar al campesino o migrante nuevas alternativas de vida. (Parédes & Soberón, 1972, pág. 68). En este sentido, el capital social es un componente importante para el éxito laboral en un

mercado en el que la oferta de trabajo rebaza la demanda de fuerza de trabajo; por medio del capital social se incrementa las posibles oportunidades de una mejor situación laboral. “La educación se convierte en un recurso clave para los contactos con el mundo urbano, que ayudarían a romper el patrón de dominación tradicional. De este modo, en un contexto de baja diferenciación los individuos que poseen los mayores grados de educación son los que también tienen los mayores grados de contacto urbano” (Parédes & Soberón, 1972, págs. 69 - 70). Si bien la educación conlleva a conseguir estos contactos, las estrategias que se despliegan a partir de este capital adquirido son los que harían la diferencia en la trayectoria laboral. Es trabajo de la investigación contribuir al vacío teórico que implica ver al capital social como determinante sumado a la educación superior, es decir, observar cómo se diferencia el uso y la ganancia de capital social de los egresados según su nivel socioeconómico o su condición de migrante.

Finalmente, es necesario recalcar que la literatura sugiere que los determinantes de la trayectoria laboral no son elementos aislados que se suman independientemente, sino que todos están interconectados los unos entre los otros. No obstante, la literatura también evidenció que el tema se abordó desde una perspectiva estadística, en la que la importancia se encontraba en qué factores tienen más correlación significativa con el nivel educativo, el ingreso, la inserción laboral, etc. Por ende, esta investigación asume un punto de partida en el que dichos elementos sí influyen, pero únicamente desde correlaciones en un momento estático. Frente a ello, la investigación se propone indagar las relaciones cualitativas de la educación universitaria con el mercado laboral basándose en las distintas variables intervinientes que expuso la literatura: la condición migrante, el nivel socioeconómico, los contactos, etc. Factores que, como ya se mencionó, no tienen un inicio y final, sino que se conectan sin ninguna jerarquía en particular.

1.3. Hipótesis

La hipótesis plantea que la “condición migrante” se presenta como una ventaja para el migrante. Esta condición le permite ampliar su gama de estrategias, o al menos se espera que pueda motivar a optar por estrategias de acumulación de capital social

y cultural más efectivas que le permitan experimentar una mejor trayectoria laboral a comparación de su par no migrante. Ello a pesar de estar en desventaja desde una aproximación estructural del mercado laboral que prioriza a quienes tienen más recursos previos. En otras palabras, la hipótesis plantea que por esta “ética andina” expresada en el peso del “mandato generacional” el migrante muestre una diferencia actitudinal que le haga aprovechar el capital experimental - (pequeñas oportunidades de trabajo)- para que progresivamente acumule capital social (“contactos”) e incremente su nivel socioeconómico entendido como desvinculación de su medio rural. Ello conlleva a que, finalmente, obtenga mejores oportunidades de trabajo. En suma, se plantea que la “condición migrante” influya en estrategias laborales que evidencien una mejor trayectoria en el mercado laboral.

1.4. Marco teórico: conceptualización de los factores intervinientes

La presente investigación adopta la orientación teórica metodológica de trayectorias y cursos de vida y tiene como objetivo describir teóricamente cómo funciona el mercado laboral peruano. Ello para explorar la trayectoria laboral tomando en cuenta las condiciones generales del mercado de trabajo. Por ende, también se delimita la perspectiva analítica y teórica de los distintos determinantes de la trayectoria laboral, los cuales ya tuvieron una primera aproximación en la revisión de la literatura.

Si bien ya se ha esbozado el contexto actual del mercado laboral peruano en el planteamiento del problema, es necesario explicar el enfoque teórico para establecer límites analíticos que funcionen en beneficio de analizar la trayectoria laboral. Para ello se usará el marco teórico del mercado laboral de Francisco Verdera, el cual combina dos enfoques de análisis de las relaciones laborales: el enfoque de mercado de trabajo y relaciones laborales.

El enfoque de mercado de trabajo entiende a “los trabajadores como oferentes de trabajo y los empresarios como demandantes de trabajo, cada uno buscando su propio bienestar, los que se relacionan solo en el mercado de trabajo” (Verdera, 2000,

pág. 12). Asimismo, se indica que la fijación de salarios se da por competencia y movilidad en el mercado y no por normas legales. Sin embargo, la característica teórica principal del mercado laboral que será útil a la investigación tiene origen en el segundo modelo de relaciones laborales. Este enfoque no asume que las transacciones entre individuos son en igualdad de condiciones y tampoco que el empleo y los salarios están en manos de la competencia en el mercado de trabajo.

Contrario a ello, el modelo de relaciones laborales “pone énfasis en el estudio de las condiciones de la contratación que propone un empleador a los trabajadores que contrata directamente y a sus efectos. En consecuencia, parte de reconocer que existe asimetría en la relación laboral y que se trata de una relación de subordinación” (Verdera, 2000, pág. 11). Esta mirada con un enfoque de desigualdad de oportunidades es necesaria en esta investigación porque permite analizar cómo intervienen distintas variables externas a la educación superior, como el lugar de origen, en una mejor trayectoria laboral, ya que los distintos profesionales provienen de distintos sectores de oportunidades. Así, el mercado laboral debe ser entendido como un espacio en el que existen diversos mecanismos de inserción, ascenso y permanencia, como también una variedad de condiciones laborales que oscilan entre la formalidad e informalidad. En consecuencia, la mirada teórica del mercado se enfoca en observar el papel de las capacidades o variables que son propias del trabajador en un contexto estructural en el que el mercado laboral se caracteriza por las relaciones interpersonales y de subordinación.

En consecuencia, se presenta la trayectoria laboral como concepto teórico que une el esquema estructural del mercado laboral y la agencia de sus actores. “La perspectiva de las trayectorias laborales se ubica en la intersección entre el sujeto y la estructura social. Es un intento de superar la falsa oposición entre ambas dimensiones de lo social: atiende a los determinantes sociales en el estudio concreto de una vida como al trabajo que el propio individuo realiza para convertirse en sujeto de la historia” (Roberti, 2012, pág. 144). Así, entender el mercado laboral como un espacio de relaciones interpersonales con condiciones estructurales permite acudir al concepto de trayectoria laboral para entender la agencia de sus actores a dichas condiciones.

En este sentido, la trayectoria es entendida como “una línea de vida o carrera, a un camino a lo largo de toda la vida, que puede variar y cambiar en dirección, grado y proporción” (Blanco, 2011, pág. 12). En esta investigación, la trayectoria será centrada en el empleo, en retrospectiva desde el egreso de la educación superior. La visión de trayectoria indica que es una dinámica entre otros individuos y otros factores que implican movimientos drásticos o leves, en este caso, dentro del mercado laboral. “Cambios de estado, posición o situación, no necesariamente predeterminados o absolutamente previsibles” (Blanco, 2011, págs. 12 - 13). Este concepto hace referencia a momentos previsibles dentro de un curso de vida particular, en este caso, salidas del mercado formal al informal, autoempleo, etc. Igualmente, el turning point: eventos que provocan fuertes modificaciones en el curso de vida son incluidos en la trayectoria. Estos no son controlables o predecibles en un curso de vida.

Estos conceptos de trayectoria son transversales al análisis de la investigación y serán los criterios de temporalidad con los que se observará la influencia de los distintos factores que influyen en la experiencia laboral de egresados universitarios. Estos responden a la mirada metodológica y teórica que implica estudiar trayectorias: la conjunción de la sociología estructural con la agencia y las subjetividades que sus actores presentan para enfrentarse a las condiciones macro. “Las trayectorias laborales aparecen proporcionando información sobre las decisiones de los actores, su capacidad de interpretar las oportunidades y desarrollar estrategias de empleo” (Roberti, 2012, pág. 141).

Por otro lado, retomando la influencia de la migración en la realización educativa, en este apartado se presentan los conceptos que abordan a la migración como interviniente en la trayectoria laboral. La ¹⁶“condición migrante” es el concepto que engloba distintos rasgos del mito del progreso educativo: “el mandato generacional” y el “ethos rural”. Estos tienen potencial explicativo para el migrante; sin embargo, es posible encontrar asociaciones con los conceptos para los no migrantes.

¹⁶ Concepto acuñado para resumir los aportes teóricos de la literatura descritos en el texto y por fines analíticos en la investigación.

El mandato generacional menciona cómo la migración no solo es una decisión individual, sino una serie de acumulación de recursos y mandatos familiares para el migrante, con el que se espera el ascenso social familiar e individual mediante la educación superior. “Las expectativas de los padres respecto al ascenso social de los hijos se manifiestan durante el proceso de educación mediante mensajes determinados dirigidos hacia los hijos. Esos mensajes pueden ser considerados como mandato para la generación más joven a desarrollar determinadas estrategias de movilidad social que beneficien a toda la familia” (Urioste-Buschmann, 2009). Así, dentro de estos mandatos generacionales se encuentra el ¹⁷“ethos rural”, el cual se caracteriza por contener una base actitudinal familiar que es transmitida al migrante como medio para una mejor trayectoria laboral.

“Conjunto específico de constantes conductuales o de estilos de acción de las cuales se infirió la existencia de una estrategia cultural cuyas características principales son las siguientes: [...] 3) La unificación de la relación parental con la relación productiva en una unidad económica familiar que combina los afectos básicos con la relación costo-beneficio. 4) El desarrollo de una <<particular>> modalidad de la <<moral protestante>> basada en el trabajo esforzado, el ahorro, la planificación del futuro, una filosofía elemental del progreso y el uso calculado de todos los recursos, relaciones y oportunidades disponibles” (Franco, Degregori, & Cornejo Polar, 2016, pág. 37).

De esta manera, las características de esta condición migrante son determinantes para la trayectoria laboral en materia de información, recursos y expectativas. Asimismo, la condición migrante puede ser un factor estático que puede modificar los resultados de las estrategias, es decir, ser migrante o no podría obstruir o facilitar las vías para el éxito laboral.

¹⁷ Neyra también trata el tema de la ética de laboriosidad andina en el ámbito urbano laboral: “El origen de una actitud positiva frente a la laboriosidad y al ascetismo parece encontrarse en el medio rural; es más, parece corresponder a una matriz que no solo da cuenta de un cambio reciente, sino que forma parte de una tradición, de la tradición andina. Lo novedoso es su expresión en el medio urbano, dicha expresión estaría conformando un nuevo ethos social peruano” (2009:46).

Por su lado, los capitales sociales en conjunto con el nivel socioeconómico sirven para indicar que existe una relación de las redes sociales con el nivel educativo alcanzado. “La fuerte asociación entre educación y contactos urbanos en el nivel bajo de diferenciación se podría explicar porque en dicho contexto, caracterizado por su distanciamiento con los centros urbanos, por el monolingüismo quechua, por limitadas oportunidades educativas, por bajos ingresos económicos y por el enclaustramiento tradicional de las relaciones sociales, la educación se convierte en un recurso clave para los contactos con el mundo urbano, que ayudarían a romper el patrón de dominación tradicional” (Parédes & Soberón, 1972, págs. 69 - 70). Así, el nivel socioeconómico y el capital social será usado como criterio de análisis de la investigación cuando se encuentre que se relaciona al desprendimiento de las relaciones sociales tradicionales de la mano de una correlación con el nivel de educación alcanzado y la trayectoria laboral.

Asimismo, el capital social será entendido desde la teoría de redes sociales en las trayectorias laborales esbozado por Roldán y Lozano. Parten de la definición clásica de Bourdieu - “como un agregado de recursos relacionales, actuales o potenciales, que se desprenden de la pertenencia a una red de relaciones duradera (Bourdieu, 1986)” (López-Roldán & Lozano, 2011, pág. 53) - para establecer una definición pertinente de capital social en el contexto de trabajo.

El capital social en el campo laboral busca entender cómo el desprendimiento de las relaciones “no urbanas” significan una estrategia clave para desempeñarse en dicho mercado. En términos operativos, el capital social se distinguirá por el tipo de relaciones que se forman, los fines de estos y la “calidad” de los mismos. “En el elemento interno del CS podemos diferenciar dos tipos de interacciones que proporcionan determinadas oportunidades o recursos en función de la posición que el individuo tiene en la estructura de la red. [...]El primero se refiere a aquellas formas de interacción “de unión” que dan lugar al Bonding Social Capital. El segundo hace referencia a las relaciones “que tienden puentes” y generan Bridging Social Capital (Woolcock y Narayan, 2000; Field, 2008)” (López-Roldán & Lozano, 2011, pág. 54). Tanto el Bonding como el Bridging serán herramientas analíticas para diferenciar los tipos de capital social que son de ayuda en el mercado de trabajo.

Sobre la calidad de dicho capital el concepto de apoyos de Goyette (2010) trata de evaluar cuando unas redes de relaciones sociales se pueden convertir en apoyos en tanto sean instrumentales en la trayectoria del individuo. “la ayuda en sí misma no aporta nada o poco en la inserción de los jóvenes si no se traduce y no transmite una verdadera dinámica y relación social de integración. Sabiendo que la integración aquí significa realizar o implicarse en un proyecto, es decir, emprender un proceso que tenga sentido tanto para el que da su apoyo como para el que lo recibe, existe una necesidad de inscribir la ayuda en una dinámica de complementariedad y reciprocidad.” (Goyette, 2010, pág. 98).

En síntesis, con la lectura del mercado laboral en relación a su utilidad para evaluar la situación del trabajo en el Perú se plantea que la trayectoria laboral se conforma por las subjetividades que tiene y estrategias que realiza el egresado junto con los resultados que tienen estas. Esta trayectoria sería acumulativa a partir de experiencias que se van reconfigurando constantemente. Asimismo, los determinantes que influyen en dicha trayectoria son planteados a partir de lo que evidenció la literatura; sin embargo, se deja abierta la posibilidad de que aparezcan determinantes no identificados en el transcurso de la investigación. A pesar de ello, los determinantes planteados y los que puedan surgir serán abordados en las tres esferas que plantea la trayectoria laboral, tanto previa (inserción) como posteriormente al curso de acción laboral.

1.5. Diseño de investigación y metodología

La orientación metodológica planteada está influenciada por el concepto principal que se desea estudiar: la trayectoria. Según Mercedes Blanco existen algunos principios básicos metodológicos para estudiar este. El principio de tiempo y lugar hace referencia a que la cohorte a estudiar es influida por contextos históricos y demográficos específicos, es por ello que se delimitará los egresados a una cohorte y lugar específicos. Asimismo, un principio transversal a la metodología y al análisis de la información recogida es que los individuos “ejercen su libre albedrío dentro de una estructura de oportunidades que también implica, por supuesto, limitaciones, y que proviene de las circunstancias históricas y sociales” (Blanco, 2011, pág. 15). En el

caso de esta investigación, el mercado laboral actual, los factores relacionados al curso de vida están condicionando las transiciones laborales ejercidas por el individuo. En consecuencia, las consideraciones y decisiones metodológicas presentadas a continuación se basan en estos principios fundamentales para el estudio de trayectorias.

Para profundizar en la influencia de los factores del curso de vida en la trayectoria laboral de los egresados de la UNSACC se eligieron metodología y métodos cualitativos debido a que la perspectiva con la que se desea estudiar la realidad es de tipo *interpretativista*. Esta indica que los hechos si bien son objetivos en tanto se estudia el transcurso de los sucesos en las trayectorias laborales narradas, también la toma de decisiones e interpretaciones para plantear las diferentes estrategias laborales son subjetivas a cada individuo por motivaciones que justamente se intentan explorar (Della Porta y Keating, 2013, pág. 36).

Además, el curso de vida como orientación metodológica ha sido usada específicamente en el análisis de la trayectoria laboral. “La temática del trabajo (su realización, la carencia de empleo y el fin de la participación económica, entre otros aspectos) ha representado un hilo conductor sumamente importante no solo para las disciplinas especializadas sino, por supuesto, para los propios seres humanos. Ya desde sus inicios, el enfoque del curso de vida abordó la investigación de las trayectorias laborales” (Blanco, 2011, pág. 16). Este enfoque busca explorar las estrategias laborales de los egresados durante su vida laboral hasta el momento de la entrevista. Se intenta explorar la relación entre los factores que tuvieron un rol importante en sus movimientos laborales. “Las trayectorias abarcan una variedad de ámbitos o dominios (trabajo, escolaridad, vida reproductiva, migración, etc.) que son interdependientes” (Blanco, 2011, pág. 12).

De esta manera, la herramienta cualitativa a usar es el estudio de casos comparativo entre migrantes y no migrantes que estudiaron una carrera profesional. Esto permitirá obtener descripciones densas de cómo se desenvuelven los factores intervinientes frente a un fenómeno general de estrechez del mercado laboral e incremento de la educación universitaria que afecta a ambos grupos. El estudio de casos es relevante en esta investigación, ya que no cesa en identificar las distintas

variables intervinientes que puedan existir, sino que busca conocer el mecanismo causal entre el conjunto de estas variables, las estrategias y las trayectorias. “Un concepto que especifican un conjunto de entidades (actores, procesos, estructuras) y actividades que está organizado de tal modo que provoca con frecuencia un determinado resultado” (Lago 2008). En otras palabras, la investigación se emprende en encontrar relaciones densas y causales entre el funcionamiento de las distintas estrategias laborales empleadas a partir de la interpretación subjetiva de los profesionales, las condiciones generales del mercado laboral y sus historias de vida.

Ello como respuesta a una categoría de análisis que no ha sido rastreada por los estudios cuantitativos que olvidaron los procesos intersubjetivos detrás de una relación de correspondencia entre los factores intervinientes. Estos estudios buscaban el tipo de estudiante que tendría mayor retorno económico según un diseño econométrico¹⁸. De esta manera, el estudio de caso responde a buscar las relaciones intrínsecas detrás de las correlaciones cuantitativas que, aún más importante, pueden responder a un fenómeno histórico más amplio: el mito del progreso educativo y el desempleo profesional. Es ahí donde radica el esfuerzo de una generalización cualitativa.

Así, la metodología intenta encontrar en las narrativas, los procesos cotidianos de razonamiento y acción que se cristalizan como estrategias laborales particulares. En consecuencia, los casos planteados para el estudio no cumplen con amplios requisitos de especificación de selección muestral. Al no conocerse previamente el funcionamiento de las estrategias laborales, el considerar solamente a las variables indicadas por la literatura podría limitar el hallazgo de otras variables importantes o, más aún, reducir la complejidad de otras. Con ello, se cumple con explorar las variables que podrían influir en las diversas formas de afrontar el mercado laboral y, en un segundo momento, analizar narrativas complejas que tengan potencial de generalización y reflexión a un fenómeno mayor de desempleo y aspiraciones educativas.

¹⁸ Este sesgo se describió en la revisión de literatura y el marco teórico, en especial en estudios como el de Yamada y Boyd.

En consecuencia, las variables a estudiar son las que se presentan en la (Tabla 1); sin embargo, se considera que en las historias de vida laborales se encontrarán otros factores que no se recogieron en la aproximación teórica. Además, tomando en cuenta las consideraciones metodológicas anteriores, se presenta la distribución de la muestra que se estudió (Tabla 2).

Tabla 1: Factores intervinientes en la trayectoria laboral

Intervinientes: Factores que intervienen en la trayectoria laboral a partir de la revisión de Literatura.	Dependiente:
Condición migrante	Trayectoria laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Caracterizada por no estar sobre calificada • Caracterizada por estar sobrecapitada • Estrategias de inserción y permanencia
Capital Social	
NSE	
Aspiraciones laborales	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Distribución de la muestra de egresados UNSAAC (2002 -2013)

Egresados UNSAAC (2002-2013)		
2002-2013	Hombre	Mujer
Migrante	4	4
No migrante	4	4

Fuente: elaboración propia

En primer lugar, el criterio de corte son los años de egresado del entrevistado. Esto responde a la importancia de enfatizar en el paradigma de que el mayor crecimiento económico no significa necesariamente un aumento de la empleabilidad. Así, se establece que los años del egreso universitario de la muestra deberían

encontrarse dentro del rango 2002 a 2013. “Del año 1993 en adelante la evolución del producto ha sido positiva y ha presentado altas tasas de crecimiento especialmente entre los años 2001 y 2013 (5,7% en promedio)” (Cavero, 2017, pág. 1). Los egresados a estudiar se encontrarán en este rango de años de egreso con edades aproximadamente entre 39 y 28 años pensando en que la edad promedio de egreso es de 23 años.

En segundo lugar, el corte dicotómico que separa a los migrantes y a los no migrantes se debe a la influencia de la “condición migrante” en la trayectoria laboral de un egresado como se delimitó en el marco teórico. Por ello, la definición operativa de un migrante sería aquel que estudió la primaria y la secundaria en zonas rurales, semiurbanas o alejadas de la capital de provincia de la región de Cusco y migró a esta con motivo de perseguir estudios superiores. De la misma manera, el egresado no migrante será aquel que accedió a la educación básica (primaria y secundaria) y superior en la capital de provincia de Cusco, lugar primordial en donde cursa sus trayectorias laborales. Este criterio de diferenciación¹⁹ responde a que la literatura encuentra separaciones culturales y de historias de vida entre migrantes y no migrantes que finalmente conviven en una esfera urbana de aspiraciones profesionales y empleo mas no a un criterio residual del migrante. El no migrante es nombrado de dicha manera para separar su experiencia urbana de historia de vida y laboral con la del migrante. Este último proviene de zonas semiurbanas, semi rurales o urbanas en crecimiento pero que no cumplen las mismas funciones centralizadas en capital del departamento de Cusco, como la oportunidad de educación superior. Con todo ello, se tiene un total de 16 entrevistas de las que ocho son a migrantes y no migrantes, numero estimado basado en el tiempo disponible para el trabajo de campo, un mes.

Por otro lado, la escala de investigación es de corte nacional para el análisis discursivo y de estrategias laborales, ya que la “condición de migrante”, el “mandato generacional” y el “mito del progreso” se presentan en distintas zonas rurales del Perú según la literatura. Además, es de corte regional en las inferencias respecto a las

¹⁹ (Della Porta, 2013: 223) Enfoques y metodologías de las Ciencias sociales: una perspectiva pluralista. Análisis comparativo: la investigación basada en casos frente a la investigación basada en variables.

trayectorias laborales de los estudiantes de la UNSAAC, ya que las experiencias recolectadas son solamente de la población egresada de dicha universidad. En otras palabras, la escala analítica por un lado corresponde a los casos particulares y a la región específica de Cusco, pero también tiene el potencial de recoger una narrativa general sobre cómo la población que persigue objetivos profesionales debe afrontar la vida laboral.

Finalmente, el recojo de información en el campo tuvo una duración de un mes en la ciudad de Cusco. La estrategia para recolectar los casos necesarios fue, en primera instancia, mediante el contacto previo de personas que tenían familiares que habían cursado o que cursaban estudios en la UNSAAC. Previo a cada entrevista se preguntó los años de egreso, si eran migrantes o no de acuerdo a la definición metodológica para decidir si se realizaba la entrevista o no. Una vez realizadas las primeras entrevistas, estos mismos entrevistados fueron quienes contactaron a los siguientes posibles entrevistados, ya sean compañeros de facultad o familiares suyos. Se usó esta estrategia durante el mes de recolección de campo hasta realizar todas las entrevistas. Las entrevistas fueron pactadas para realizarse en distintas áreas, desde sus lugares de trabajo, parques, cafeterías, etc.

La mayoría de los casos entrevistados provenían de la carrera de Educación, ya que el campo se realizó durante todo el mes de febrero y era el grupo que se encontraba con mayor disponibilidad de tiempo. Sin embargo, se consiguió una heterogeneidad considerable respecto a las carreras de los entrevistados. También se tuvo dificultades con el contacto de las mujeres migrantes, incluso siendo la última entrevistada el mismo día de finalización del trabajo de campo. Además, no todas las entrevistas pactadas se concretaron, la mayoría de estas por olvido de el o la entrevistada o también porque los entrevistados no se encontraban con una disponibilidad de tiempo suficiente para la conversación. Hubo casos en los que los entrevistados cortaban constantemente la entrevista o la cortaron por completo porque intentaban mantener la conversación mientras trabajaban incluso ante la sugerencia del entrevistador de que se podría coordinar en otro momento. Al concluir el campo se pudo completar con 15 de las entrevistas previstas en el transcurso del mes de febrero del 2019. La entrevista faltante no pudo ser efectuada debido a problemas de coordinación con la entrevistada.

2. Capítulo 2: historia de vida y trayectoria laboral de los egresados

2.1. Datos generales sobre los entrevistados

Se encuentran 15 entrevistados²⁰ y egresados de la UNSAAC, siete migrantes y ocho no migrantes, por disponibilidad de tiempo la última entrevistada migrante no pudo ser entrevistada a tiempo del trabajo de campo. Las dos siguientes tablas presentan a los entrevistados en su condición de no migrante o migrante de acuerdo al criterio delimitado en la metodología. Asimismo, la carrera profesional de la que egresaron, el año que obtuvieron el bachillerato, la edad que tenían al momento de la entrevista (2019), el lugar en dónde cursaron la educación básica (primaria y secundaria), su lugar de nacimiento y una mención sobre el trabajo en la etapa de educación básica.

Tabla 3: Caracterización de los entrevistados

Entrevistado	Condición	Carrera	Año de Bachiller	Edad 2019
Alberto	Migrante	Educación	2011	27
Marco	Migrante	Educación	2010	33
Luis	Migrante	Administración de Empresas	2005	35
Ángela	Migrante	Ciencias Administrativas	2011	29
Rodrigo	Migrante	Matemático, especialista en Estadística	2005	33
Juana	Migrante	Educación	2006	49
Carla	No migrante	Educación	2006	36
Pablo	No migrante	Medicina Humana	2013	38
Juana	No migrante	Ingeniería informática/Psicología	2007	36
Fabiola	No migrante	Turismo	2010	36
Sergio	No migrante	Educación	2010	44
Pamela	No migrante	Contabilidad	2004	35
Claudia	No migrante	Educación primaria	2003	39
Juan	No migrante	Medicina Humana	2012	34
Andrea	Migrante	Contabilidad	2005	36

Fuente: elaboración propia

²⁰ Se asignaron pseudónimos a todos los y las entrevistadas.

Esta primera tabla evidencia que la mayoría de entrevistados fueron de la carrera de educación, tres son migrantes y dos no migrantes, lo cual se reflejó en distintas trayectorias e historias de vida. También se presenta a egresados de las carreras de administración, medicina, contabilidad, turismo, matemática, contabilidad e incluso una egresada (Juana) no migrante que estudió como primera carrera ingeniería informática pero que luego decidió concluir una carrera de psicología. Esta variedad de carreras pudo permitir cubrir un panorama más amplio de los problemas laborales dependiendo del mercado laboral en distintas carreras. Igualmente permitió analizar algunas problemáticas transversales del mercado laboral profesional.

Los años de egreso y de obtención del bachiller se encuentran entre los años 2003 y 2013 como se planteó en la metodología; además, los años de los entrevistados al momento de la entrevista (febrero del 2019) oscilan entre los 27 y 39 años.

Tabla 4: Caracterización de los entrevistados

Entrevistado	Lugar de Educación Básica	Lugar de Nacimiento	Trabajo durante la educación básica
Alberto	Sicuani - Canchis	Sicuani - Canchis	No
Marco	Combapata - Canchis	Sicuani - Canchis	Ganadería y agricultura
Luis	Calca	Quillabamba - La Convención	No
Ángela	Huayopata - La Convención	Huayopata - La Convención	No
Rodrigo	Tambopata	Acomayo	"Ayudando en el campo"
Juana	Quillabamba - La Convención	Quillabamba - La Convención	No
Carla	Cusco- Cusco	Cusco - Cusco	No
Pablo	Cusco- Cusco	Cusco - Cusco	No
Juana	Cusco- Cusco	Cusco - Cusco	Enseñanza particular a niños
Fabiola	Cusco- Cusco	Cusco - Cusco	En el restaurante familiar
Sergio	Cusco- Cusco	Cusco - Cusco	No
Pamela	Cusco- Cusco	Puno	No
Claudia	Cusco- Cusco	Caicay - Paucartambo	No
Juan	Cusco- Cusco	Cusco - Cusco	No
Andrea	Sicuani - Canchis	Cusco - Cusco	No

Fuente: elaboración propia

La segunda parte de la tabla presenta datos sobre el lugar de nacimiento de los entrevistados, el lugar donde realizaron la educación básica y si realizaron algún tipo de trabajo durante su educación básica. Se observa que los migrantes provienen de distintas provincias del departamento de Cusco, lugares en los que no se encuentra formación educación superior y por ello migran a la capital de la región: Cusco – Cusco. Se encuentran egresados provenientes de Sicuani, Combapata, Calca, Huayopata y Quillabamba. La excepción es el caso de Rodrigo que proviene de Tambopata en el departamento de Madre de Dios pero que luego migró a la provincia de Cusco en donde reside y trabaja. En contraste, sus pares no migrantes cursaron educación básica en la capital del departamento de Cusco, lugar en donde se encuentra la UNSAAC y en donde todos los egresados ejercen su trayectoria laboral.

Asimismo, la mayoría de los lugares de nacimiento coinciden con el lugar en donde se realizó los estudios básicos. No obstante, Claudia nació en la provincia de Paucartambo pero realizó sus estudios básicos en Cusco – Cusco. A ella se la considera como no migrante, ya que contó que su familia se mudó a la ciudad del Cusco cuando ella tenía ocho meses de edad y desde entonces siempre residió allí. Un caso similar es el de Pamela, quien nació en la ciudad de Puno pero que a los 3 años de edad se mudó permanentemente a la ciudad de Cusco en donde cursó la primaria, secundaria y universidad, por lo que se considera una no migrante.

Respecto al trabajo durante la educación básica se observa que la mayoría de los entrevistados mencionó que no realizaba ningún tipo de trabajo mientras que otros mencionaron tajantemente que sí realizaban alguno. Este es el caso de Marco, quien trabajó desde pequeño en la agricultura y ganadería con su familia siendo su labor la venta y compra de ganados, actividad que realiza hasta la fecha, pero como un pasatiempo. Este es el caso de Rodrigo que se refirió a su trabajo en la infancia como “ayudar en el campo”. A diferencia de ello sus pares no migrantes, mencionaron dubitativos si realizaban algún trabajo mientras estudiaban primaria o secundaria, Juana mencionó un trabajo enseñando a niños a tipear y Fabiola colaborando en el restaurante familiar.

Estos datos generales son un punto de partida para presentar a las y los entrevistados de manera sistemática; sin embargo, las historias de vida y laborales

serán descritas con mayor claridad en la siguiente sección, narrando partes de su historia de vida, su decisión de perseguir la educación superior y la descripción de sus trayectorias laborales.

2.2. Trayectorias de vida y laborales

Alberto, migrante egresado de Educación

Alberto nació en la ciudad de Sicuani en la provincia de Canchis en la región de Cusco, lugar en donde cursó primaria y secundaria. Egresó de la UNSAAC el año 2011 y al 2019 tenía 27 años de edad. No realizó ningún tipo de trabajo mientras cursaba estudios básicos. La decisión de perseguir estudios superiores fue su única opción al salir del colegio por enseñanza de sus padres; sin embargo, cuenta que escogió su carrera (Educación) sin contárselo a sus padres. Al migrar a la ciudad del Cusco se alojó en la casa de una familiar cercana junto a su hermano mayor, en la que no tuvo problemas para adaptarse.

Durante sus estudios superiores realizó trabajos no remunerados en el INEI haciendo encuestas. Su primera experiencia laboral remunerada fue al egresar de la universidad en una academia pre universitaria en la ciudad. Luego de ello tuvo trabajos esporádicos con ministerios y el INEI. Por medio de una invitación de un profesor suyo de la etapa universitaria se le presentó una oportunidad para ser auxiliar de enseñanza en la UNSAAC, considerado por él como el cambio laboral más importante que tuvo. Posteriormente se percibió sobrecapacitado al trabajar como profesor de secundaria por las limitaciones de la institución. También menciona que la decisión que le ayudó a tener mayores ingresos y obtener más ofertas de trabajo fue su posgrado en Filosofía, la cual realizó en la ciudad de Arequipa. Finalmente, considera que su trayectoria laboral no presentó muchas complicaciones porque sí pudo tener ofertas laborales, aunque algunas no fueran de su agrado. Su plan a futuro es nombrarse como docente en la UNSAAC.

Marco, migrante egresado de Educación

Marco nació en Sicuani en el departamento de Canchis de la región Cusco. Cursó sus estudios básicos en Combapata- Canchis, egresó de la UNSAAC el año 2010 y al 2019 tenía 33 años de edad. Desde pequeño se dedicó a la agricultura y ganadería, incluso hasta la fecha realiza esta actividad, pero la considera un pasatiempo. Considera que, en provincia, particularmente en Canchis, se puede identificar una cultura relacionada a la competencia entre los estudiantes que tienen como prioridad los estudios universitarios, incluso menciona que “es de vida o muerte” el prepararse para ingresar a la UNSAAC. Esto también era inculcado por sus padres, quienes veían al estudio como prioridad, además de recibir inspiración y motivación por familiares que habían conseguido ingresar a la universidad. No obstante, consideró unirse a la Fuerza Aérea del Perú en lugar de postular a la UNSAAC, pero su padre lo obligó a estudiar una carrera en la ciudad del Cusco.

Al migrar a Cusco tuvo complicaciones porque tuvo que dormir en el piso trayendo únicamente una frazada, colchón y una pequeña cocina, además de no acostumbrarse al estilo de vida de ciudad como menciona. Sus primeros trabajos en la ciudad fueron mientras estudiaba en la universidad: en un restaurante pelando papas y como músico en orquestas. Su primera experiencia laboral profesional fue en su último año en la universidad como practicante en un colegio en donde recibía 220 soles al mes. En su último año de universidad, con sus ingresos, decidió estudiar una carrera técnica de Turismo. Una vez obtenido el título le siguieron experiencias laborales importantes: la enseñanza pedagógica en un instituto y luego una invitación del ministerio de educación para capacitar docentes. Posteriormente en el 2015 le detectaron un tumor cerebral que complicó su trayectoria laboral, rechazó trabajos y paró sus estudios de especialización. A la fecha de la entrevista trabajaba en un colegio particular de la ciudad en donde ya enseñaba hace dos años. Finalmente, aspira a ser catedrático principal en la UNSAAC además de estudiar la carrera de Derecho.

Luis, migrante egresado de Administración de empresas

Luis nació en Quillabamba en la provincia de La Convención de la región Cusco, cursó sus estudios básicos en Calca - Cusco, egresó de la UNSAAC el año 2005 y al 2019 tenía 35 años de edad. En la ciudad se instaló en la casa de familiares

y no trabajó durante los estudios básicos. Su primera experiencia laboral fueron las prácticas pre profesionales en una distribuidora, pudo acceder al trabajo por recomendación de un familiar que ya trabajaba en el lugar. Este lugar le extendió distintas oportunidades en tiendas comerciales de electrodomésticos. El cambio laboral más importante que tuvo fue acceder a una entidad financiera donde trabaja ocho años hasta el momento de la entrevista. Su trayectoria laboral no tuvo pausas por falta de oportunidades laborales ni eventos personales. También cuenta que nunca lo rechazaron en los puestos de trabajo que postuló, gracias a los contactos que generó y la capacitación constante. Finalmente, su aspiración laboral es ser independiente para concentrarse en su vida personal.

Ángela, migrante egresada de Ciencias Administrativas

Ángela nació en Huayopata de la provincia La Convención en la región Cusco en donde cursó también sus estudios básicos. Egresó de la UNSAAC el año 2011 y al 2019 tenía 29 años de edad. En su etapa educativa básica no realizó ningún trabajo remunerado. Ella menciona que la decisión de estudiar en la UNSAAC fue su única opción al terminar la secundaria debido a la visión de sus padres de que ella y sus hermanos puedan tener estudios superiores, en su caso, seguir los pasos de su hermana mayor que ya estudiaba en la UNSAAC. Al migrar, junto a su hermana alquilaron un lugar para vivir.

Ángela se insertó en el campo laboral de su carrera en los últimos años de estudios superiores trabajando en entidades públicas. Al salir de la universidad cuenta que estuvo varios meses sin opciones de trabajo, pero luego de terminar su tesis entró a una entidad financiera que luego de unos meses no era de su agrado. Luego ingresó a distintas entidades públicas en las que ha trabajado desde entonces; sin embargo, tuvo dificultades porque no tenía experiencia laboral en este sector. Finalmente accedió a un empleo en la municipalidad en el distrito donde nació (Huayopata), ya que las autoridades de su distrito apoyan laboralmente a los jóvenes que se van a estudiar a la ciudad del Cusco y tienen pocas oportunidades laborales. Desde entonces pudo trabajar en distintas municipalidades por recomendaciones de antiguos empleadores. Asimismo, cuenta que un cambio importante en su carrera laboral ha sido trabajar en la ciudad del cusco, específicamente en la UNSAAC, porque ella

siempre trabajaba viajando fuera de la ciudad en distintos distritos de la región Cusco. Finalmente, ella aspira a trabajar en la Contraloría, sobre todo entidades que trabajen a nivel nacional.

Rodrigo, migrante egresado de Matemática

Rodrigo nació en la provincia de Acomayo y cursó estudios básicos en Tambopata. Egresó de la UNSAAC el 2005 y al 2019 tenía 33 años. Rodrigo realizó trabajos en el campo mientras cursaba la secundaria. Tomó la decisión de estudiar una carrera universitaria por referencia de sus padres, además que todos sus hermanos mayores habían estudiado. Además, considera que no se sintió presionado por estudiar porque tenía la necesidad de superarse al ser profesional. Antes de llegar a la ciudad del Cusco a estudiar pensó en quedarse en provincia, e incluso menciona que hasta ahora sigue pensando acerca de esa decisión porque la vida en la ciudad le resulta tediosa. Asimismo, considera que hay más oportunidades en el campo desde el rubro comercial.

Al llegar a la ciudad se instaló en la casa de sus tíos maternos. Menciona que al inicio la inserción a la ciudad fue complicada porque sus padres tenían pocos recursos por lo que él tenía que trabajar y estudiar al mismo tiempo. Trabajaba como encuestador en el INEI, lo cual no le generaba ingresos suficientes. Sus prácticas pre profesionales las realizó en el área de estadística de la UNSAAC. Cuando egresó de la universidad no contaba con trabajo hasta que por medio de su hermano que trabajaba en una entidad financiera pudo ingresar a un puesto laboral en este mismo lugar. A partir de la experiencia laboral obtenida pudo acceder a otra entidad financiera en donde trabaja hasta el momento de la entrevista. Él menciona que, sí puede resultar sencillo conseguir oportunidades en las entidades financieras pero que es difícil permanecer, ya que constantemente se piden referencias laborales para ascender a otros puestos o simplemente permanecer. Paralelamente a su trabajo profesional mantiene un negocio. Finalmente, le gustaría ascender como administrador o como jefe en el trabajo que está o tener su propia empresa de producción de leche en provincia.

Juana, migrante egresada de Educación

Juana nació en Quillabamba – La Convención, lugar donde también cursó sus estudios básicos. Egresó de la UNSAAC el 2006 y al 2019 tenía 49 años. Previo a la carrera de Educación egresó de la carrera de Economía en la UNSAAC. Inicialmente anhelaba postular a educación, pero su padre la convenció de seguir Economía. Para ella la inserción a la ciudad del Cusco fue agradable porque considera que en la ciudad hay más oportunidades. Se instaló con sus hermanos mayores que ya vivían en la ciudad previamente, siendo ella la última junto con sus padres.

Su trayectoria laboral comenzó en la carrera de Educación al hacer prácticas, pero ella no las hace parte de su trayectoria porque actualmente no ejerce esa carrera sino la de Economía en una entidad financiera. A pesar de haber trabajado un año en educación no era de su agrado por el bajo sueldo que recibía. En su opinión, le fue sencillo conseguir oportunidades laborales en economía debido a la especialización, lo que le permitió trabajar en diversas entidades financieras, lleva 15 años trabajando en la misma. Intentó laborar en un negocio en un centro comercial, pero lo abandonó porque no era parte de su vocación. Finalmente, considera que ya pasó por todas las áreas que puede ofrecerle la entidad en donde trabaja por lo que se siente satisfecha con su trayectoria y no aspira a cambiar de lugar de trabajo.

Carla, no migrante egresada de Educación

Carla nació en Cusco – Cusco, lugar donde también cursó sus estudios básicos. Egresó de la UNSAAC el 2006 y al 2019 tenía 36 años. No trabajó mientras cursaba los estudios básicos. Inicialmente deseaba ingresar a Derecho por iniciativa de su hermano mayor que también cursaba dicha carrera, pero el puntaje no le alcanzó por lo que escogió la carrera de Educación. Su inserción laboral fue con sus prácticas pre profesionales en un colegio asociado a la universidad. En el último semestre de la universidad laboraba en dicho colegio y en uno particular y luego pasó a ser contratada por el Estado. Asimismo, sí pudo percibir que estaba sobrecapacitada para su trabajo, ya que considera que los alumnos no corresponden el esfuerzo que ella realiza preparando la clase. Por otro lado, mencionó que el nacimiento de su hija cambió su carrera laboral porque tuvo que dejar de trabajar tres años por la atención

a su hija. Finalmente, aspira al nombramiento y escalar en distintos puestos de su carrera.

Pablo, no migrante egresado de Medicina Humana

Pablo nació en Cusco – Cusco, lugar donde también cursó sus estudios básicos. Egresó de la UNSAAC el 2013 y al 2019 tenía 38 años. No trabajó durante los estudios básicos. Tomó la decisión de estudiar Medicina Humana por influencia de su hermano que ya era médico. Su primera experiencia laboral remunerada fue el Serum obligatorio para su carrera. Luego de ello pudo acceder a clínicas privadas, una posta de salud estatal y el ministerio de Salud. El cambio laboral más relevante para él fue trabajar en dicho ministerio porque tenía mayor remuneración y mayor seguridad laboral además de los beneficios como el seguro de salud para él y su familia. Sin embargo, en este puesto de trabajo se sintió sobrecapacitado para su labor, ya que muchas veces realizaba atención primaria a pesar de estar capacitado para ser ecografista. También menciona que no fue complicado insertarse laboralmente, ya que había realizado especializaciones tempranas en ecografía. Por otro lado, el evento personal que redirigió sus decisiones laborales fue solventar el nacimiento de su hijo, por lo que empezó a trabajar en dos lugares al mismo tiempo, lo cual es una carga laboral intensa según comenta. Finalmente, aspira a especializarse para reducir su sobrecarga laboral y poder solventar a su familia.

Juana, no migrante egresada de Ingeniería informática/Psicología

Juana nació en Cusco – Cusco, lugar donde también cursó sus estudios básicos. Egresó de la UNSAAC el 2007 y al 2019 tenía 36 años. Ella trabajaba durante su etapa escolar y universitaria en clases particulares esporádicas a niños, sacando copias o tipeando. Su decisión de estudiar en la UNSAAC, según comenta, fue presionada por sus familiares porque la incitaron a ingresar a Ingeniería a pesar de que ella anhelaba estudiar Psicología. Antes de egresar de la universidad ya contaba con un puesto como docente en institutos de ingeniería informática. Luego de ello, tomó la decisión de no esperar a su graduación en Ingeniería para presentarse a la carrera de Psicología. No obstante, seguía trabajando en institutos y en una ONG que enseñaba cursos informáticos, con lo cual solventaba la segunda carrera que

estudiaba. Ella considera que conseguir un trabajo en la carrera de ingeniería informática fue difícil porque el mercado laboral de esta no era amplio en ese momento. Por el contrario, en la carrera de Psicología pudo conseguir oportunidades laborales tanto en psicología ocupacional como en enseñanza a niños. Actualmente trabaja en el área de recursos humanos en centros de ventas. Finalmente, su aspiración es ascender a jefaturas regionales que le permita viajar constantemente en su área de recursos humanos.

Fabiola, no migrante egresada de Turismo

Fabiola nació en Cusco – Cusco, lugar donde también cursó sus estudios básicos. Egresó de la UNSAAC el 2010 y al 2019 tenía 36 años. Durante la secundaria trabajó esporádicamente en el negocio familiar. Decidió estudiar la carrera de Turismo porque ya había estudiado inglés cuando tenía 15 años, lo cual la llevó a algunas experiencias laborales con el turismo y perseguir esta carrera. Mientras estudiaba trabajó como azafata, luego en un hospedaje como recepcionista y en cadenas de venta dirigidas al turismo. Su cambio laboral más importante fue especializarse en Estados Unidos porque con este recurso ella “ponía su precio”²¹ en adelante, además de trabajar en la docencia. Sin embargo, tuvo un accidente automovilístico mientras trabajaba que le generó problemas de columna que no le permitían hacer viajes como guía de turismo. A partir de ello decide especializarse en el rubro hotelero y también el de la docencia. Finalmente, ella aspira a independizarse como coach ejecutiva, ya que por el momento es consultora.

Sergio, no migrante egresado de Educación

Sergio nació en Cusco – Cusco, lugar en donde cursó sus estudios básicos. Egresó de la UNSAAC el 2010 y al 2019 tenía 44 años. Cuando cursaba estudios básicos y universitarios trabajó como electricista. Pausó sus estudios universitarios por cinco años debido al nacimiento de su hija y trabajó a tiempo completo como electricista. Sus padres trataron de persuadirlo de optar por una carrera de Ingeniería,

²¹ Es la referencia que usa la entrevistada para mencionar que ella podía optar por las opciones laborales de su conveniencia gracias a su especialización

pero finalmente encontraba su vocación como docente. Al salir de la universidad salió de su trabajo en la compañía de electricidad del Cusco para trabajar en un instituto como docente, en el que sigue trabajando hasta la actualidad. Considera que le fue sencillo conseguir oportunidades laborales, ya que complementaba su carrera técnica con la profesional y la experiencia laboral obtenida previamente. Finalmente, aspira a crear su propia empresa de capacitación técnica.

Pamela, no migrante egresada de Contabilidad

Pamela nació en la región de Puno; sin embargo, cursó todos sus estudios básicos en Cusco-Cusco porque su familia se mudó a dicha ciudad a su temprana edad. Egresó de la UNSAAC el 2004 y al 2019 tenía 35 años. Decidir seguir estudios universitarios en la UNSAAC se debe a la aspiración educativa familiar y al prestigio de dicha universidad. Ella afirma que su formación desde niña fue aspirar a tener estudios superiores y a obtener los primeros lugares. Por ello ingresó por dirimencia, método de ingreso que se le otorga a los dos primeros puestos durante los estudios secundarios.

Se insertó laboralmente en el Gobierno Regional durante sus dos últimos años de estudios superiores. Seguido a ello, al egresar contaba con prácticas profesionales en la SUNAT e inmediatamente ingresó a una empresa privada. Asimismo, el cambio laboral más importante para ella fue ingresar a la Corporación Lindley como jefa de recursos humanos, lo cual le abrió un mayor horizonte profesionalmente como menciona. También tuvo una complicación de salud que no le permitía realizar sus labores con tranquilidad por lo que paró tres meses de trabajar. Además de ello, el nacimiento de su hijo hizo que dejara el trabajo e independizarse por un año. Por otro lado, ella continúa capacitándose, incluso finalizando una segunda carrera (Derecho) y concluyendo su maestría. A pesar de ello, considera que su familia aún no le permite trabajar de la manera que desea, ya que reparte sus tiempos en ambos espacios. Finalmente, ella se proyecta a trabajar en el sector público para tener mayor flexibilidad de horarios, además aspira a crear una consultoría con un familiar.

Claudia, no migrante egresada de Educación

Claudia nació en Paucartambo – Cusco; sin embargo, cursó todos sus estudios básicos en Cusco-Cusco, ya que sus padres se mudaron a la ciudad cuando ella tenía ocho meses de edad. Egresó de la UNSAAC el 2003 y al 2019 tenía 39 años. Decidió estudiar la carrera de Educación por la flexibilidad de horarios, ya que aspiraba a tener una familia y tener tiempo para ello. Sus padres no estaban de acuerdo con su decisión e insistieron en que postule a otra carrera, pero no pudo ingresar, por lo que optó por estudiar Educación en la UNSAAC. Sus padres la presionaban por optar por otra carrera, pero el soporte de su hermana la ayudó a decidir la carrera que hasta hoy ejerce. Antes de terminar la carrera se encontraba en una situación económica difícil y en la Iglesia que participaba un miembro le ofreció trabajar en un colegio, desde esa ocasión no dejó de trabajar. Uno de los cambios laborales más importantes para ella fue nombrarse, y trabajar en la ciudad de Cusco porque estaba más cerca a su familia. Además, se encargó de la coordinación de un centro educativo. Un cambio importante en su trayectoria fue el nacimiento de su hija, ya que previo a ello le dedicaba todo su tiempo al trabajo y le fue complicado no disponer de su tiempo por el cuidado de su hija. Finalmente, ella aspira a trabajar en un colegio particular.

Juan, no migrante egresado de Medicina Humana

Juan nació en Cusco – Cusco, lugar en donde cursó todos sus estudios básicos. Egresó de la UNSAAC el 2012 y al 2019 tenía 34 años. Decidió cursar estudios superiores porque su familia le inculcó que la mejor opción para su adultez es tener una profesión frente a un negocio porque era más estable. Decidió la UNSAAC por el prestigio y porque no tenía los medios para pagar otra. Encontró su vocación en la medicina por una experiencia personal de salud en la que la medicina humana cumplió un rol importante. Sus padres apoyaban esta decisión. Su primera experiencia remunerada fue el internado que le remitía 300 soles al mes que él no lo aprecia como una experiencia laboral. Seguido a ello, para generarse algún ingreso, enseñaba esporádicamente a alumnos preuniversitarios. Sin embargo, su experiencia de inserción laboral significativa fue a partir de un evento social, un partido de fútbol, en donde le ofrecieron una oportunidad en el Ministerio de Salud. Su siguiente experiencia laboral fue al realizar el SERUMS correspondiente a la carrera de medicina humana en la que recibía 2600 soles. Asimismo, trabajó en ONGs en campañas de salud, en el INPE como enfermero, el IPD, en SaludPol y el Ministerio

de Salud. En el sector privado trabajó durante un año y medio en un instituto de inglés en programas de intercambio de médicos extranjeros. Actualmente se encuentra trabajando en una clínica privada.

En su opinión, conseguir oportunidades laborales en medicina no es sencillo porque la remuneración no es adecuada sobretodo porque las clínicas privadas que constituyen la mayoría de empleados de salud pagan entre 1800 y 2500 soles. Finalmente, él aspira a seguir movilizándose a favor de la ética en las empresas privadas en donde se prioriza el lucro sobre la salud de los pacientes y cumplir una labor social en las zonas desfavorecidas de su región a través de la medicina y la protesta.

Andrea, migrante egresada de Contabilidad

Andrea nació en Cusco – Cusco, pero realizó todos sus estudios básicos en Canchis – Sicuani. Egresó de la UNSAAC el 2005 y al 2019 tenía 36 años. La decisión de seguir estudios superiores siempre fue su primera opción porque estaba rodeada de un círculo de amistad que compartía el objetivo de perseguir ser profesionales. Ella mencionaba que esa era su prioridad durante toda la época de educación secundaria y encontró afinidad con la Contabilidad a partir de una charla vocacional en el colegio. Ella se instaló en la casa de sus abuelos, quienes ya vivían en la ciudad de Cusco. La transición a la ciudad le fue difícil por la separación de su vida familiar en Sicuani pero lo asumió como una responsabilidad que tenía que pasar. Sus padres confiaron en su decisión de estudiar estudios superiores porque en el colegio era una estudiante con buenos promedios.

Su inserción laboral fue al terminar la carrera en una agencia de viajes como auxiliar de contabilidad en la que estuvo 10 años, pero con ascensos hasta ser la contadora de la empresa. Ella espera no tener complicaciones laborales con el nacimiento de su bebé, ya que tal vez pueda contratar a una ayudante para el cuidado del bebé. Ella considera que no tuvo muchas experiencias que le permitan evaluar si es complicado conseguir trabajo porque estuvo con el mismo empleo 10 años seguidos. Solamente pasó de una empresa a otra recientemente gracias a las recomendaciones del trabajo anterior. Finalmente, aspira a estar con el mismo

empleo, pero en un futuro más lejano espera ser independiente para poder dedicar su tiempo a asesorías y repartir su tiempo a otras actividades personales.



3. Capítulo 3: resultados

3.1. Estrategias actitudinales: las habilidades blandas y la laboriosidad del trabajo

La variable migrante en la literatura es estudiada en el contexto de las migraciones masivas hacia Lima y las formas de inserción, socialización que reproducían los migrantes para hacerse espacio tanto en esferas sociales como económicas “Lo cierto es que el tránsito del mito de Inkarrí al mito del progreso reorienta en 180 grados a las poblaciones andinas, que dejan de mirar hacia el pasado. [...]La escuela, el comercio y en algunos bolsones el trabajo asalariado, son los principales instrumentos para esa conquista a la cual la migración a las ciudades le abre nuevos horizontes” (Degregori en Franco, 2016, pág. 61). Al respecto, dentro de la esfera económica y laboral, existe un grupo de literatura que aborda este proceso desde una mirada cultural y conductual de la población rural que se reflejaría en prácticas dentro de la sociedad urbana.

Así, el primer hallazgo se centra en aproximarse a la pregunta que indaga sobre el lugar de origen como variable que surge al momento de explicar distintas estrategias de inserción y permanencia laboral. Para ello, el concepto de “condición migrante” será de utilidad porque contribuye a entender el proceso de adaptación cultural de la población en el trabajo. Las perspectivas que se encontraron y se confrontan son la de una ética rural que se traslada y cristaliza en prácticas particulares en el campo del trabajo urbano y otra que enfatiza la capacidad organizativa de las sociedades rurales para emprender su propia red de trabajo. Las historias de vida de los entrevistados divisaron una diferencia importante entre las historias de vida y las formas actitudinales de afrontar el mercado laboral cusqueño entre migrantes y no migrantes, particularmente las formas actitudinales de enfrentar el mercado laboral. Con ello, finalmente se hace una reflexión sobre los límites de la teoría al aproximarse a este fenómeno y se resaltan algunos matices que presentaron los diferentes casos estudiados.

De un lado, el primer enfoque se concentra en el “ethos rural” que es entendido como “los descubrimientos de un estilo cultural <<cholo>> organizado en torno a orientaciones prácticas, instrumentales, presentistas; al culto al trabajo duro y

esforzado, al ahorro, a la planificación del futuro, al uso eficiente de recursos, oportunidades y relaciones, al cálculo instrumental de la reciprocidad, al familismo productivo, etc.” (Franco, Degregori, & Cornejo Polar, 2016, pág. 28). En la misma línea, otra autora hace mención a la ética laboriosa que se considera propia de zonas rurales: “una actitud positiva frente a la laboriosidad y al ascetismo parece encontrarse en el medio rural; es más, parece corresponder a una matriz que no solo da cuenta de un cambio reciente, sino que forma parte de una tradición, de la tradición andina. Lo novedoso es su expresión en el medio urbano, dicha expresión estaría conformando un nuevo ethos social peruano” (Urioste-Buschmann, 2009, pág. 46). En efecto, las expresiones de dicha ética dentro del campo laboral urbano se presentan como un proceso novedoso que no ha sido observado. Los casos estudiados nos mostrarán que esta ética sí se reflejaría en algunas estrategias laborales, pero con distintos matices. Incluso esta “ética rural” tiene su forma de expresión en los no migrantes, lo que muestra el panorama de un posible ethos peruano.

De otro lado, se encuentran los trabajos que condujeron el análisis de la inserción de los migrantes ya no por el lado vivencial y actitudinal que presenta el “ethos rural”, sino por el desarrollo de “capacidades” propias del estilo de vida en zonas rurales. Estas capacidades estarían relacionadas específicamente al uso de sus relaciones en comunidad para insertarse satisfactoriamente en la esfera del trabajo. Estas estrategias no solamente requieren desligarse de su lugar de proveniencia para insertarse en el estilo de vida urbano²², también existen estrategias que siguen ligándose al mundo rural por relaciones de reciprocidad entre individuos y familias del mismo origen. Golte y Adams ejemplifican esto en el contexto de las migraciones a Lima. “En la mayoría de nuestros casos, sin embargo, el grupo social de origen, la aldea o la comunidad, y el grupo de migrantes mantienen relaciones muy estrechas entre sí, formándose un gruño de experiencia compartida. En estos casos el patrón de inserción no parte solamente de la suerte de cada individuo o unidad familiar en su contexto propio, sino de la interrelación estrecha entre individuos y familias, que permite que los patrones de inserción se influyan mutuamente, viabilizados por la red de relaciones que ha marcado la vida en el grupo original” (Golte & Adams, 1990, pág. 57).

²² (Sánchez, 1972)

Así, con estas aproximaciones del tema migrante en su expresión laboral urbana se compara las trayectorias laborales de migrantes y no migrantes. Ello con el objetivo de analizar si dicha ética se encuentra vigente o ha sufrido transformaciones. Además, el análisis contribuye a encontrar si existe también una ética urbana o diferencia actitudinal que se liga a la esfera del trabajo por parte de los no migrantes. Todo ello, partiendo de los testimonios de los profesionales estudiados y las estrategias descritas al preguntarles por su trayectoria laboral.

Los migrantes mostraron claramente una disposición hacia la laboriosidad como estrategia principal de permanencia laboral. Esta estrategia es desplegada una vez insertados en el trabajo. Para el primer trabajo se necesita otro despliegue de recursos que serán abordados en otra sección. En otras palabras, los migrantes demuestran su valor como trabajadores en relación a su eficiencia, a las horas extras que realizan y al trabajo arduo, lo cual se espera sea valorado por sus empleadores como un capital diferencial frente a los no migrantes.

“La dedicación exclusiva porque la dedicación exclusiva porque todo depende de ti. Yo te digo esto porque como yo he crecido en provincia yo tenía responsabilidades: la apicultura y la ganadería. Entonces como te comento en la ganadería por ejemplo bajo mi responsabilidad estaba quince cabezas de ganado, entonces si tú no los atiendes, si tú no te dedicas a los animales no van a resultar, no resultan, no se reproducen y tampoco la venta no es fructífera. Entonces en ese sentido las responsabilidades que a mí me asignan también tengo que cumplir. Sin querer queriendo la responsabilidad, la responsabilidad es lo que te lleva al éxito”. (Marco, migrante egresado de Educación)

Este testimonio establece una relación consistente entre los compromisos que asumía el entrevistado cuando vivía en una zona rural y sus prácticas en el trabajo profesional que ahora ejerce. Asumir responsabilidades económicas y de comercio a temprana edad parecen expresarse en sus actitudes²³ frente al trabajo profesional.

²³ *Actitudes* que hacen referencia al “ethos rural” demarcado en el marco teórico.

No se describe cuál es el mecanismo por el que, en el caso del trabajo urbano, se lograría el “éxito” con este tipo de ética de trabajo, pero el entrevistado cree firmemente en que la responsabilidad lo llevará al éxito “sin querer queriendo” porque es lo que aprendió en su trayectoria de vida. Esta actitud se observó consistentemente en las entrevistas, ya que el trabajo en sí mismo y la predisposición a este se presentaba como el medio para que los empleadores los reconozcan laboralmente.

“A veces, no solo es los contactos si no es tu eficiencia como profesional que tu das cuando estás en una institución educativa y tu desempeño laboral es pues lo que va hablar por ti. No necesariamente vas a decir "sabes qué, jálalo" no sino tu desempeño laboral, la sociedad te ve, te evalúa y te jala. Tú mismo sabes la sociedad mismo busca a los mejores entonces te jala” (Marco, migrante egresado de Educación)

Se puede observar que la meritocracia directamente relacionada al desempeño laboral y el esfuerzo es más importante frente al uso de una red de contactos. La ética laboriosa ligada a la actividad agrícola por parte del entrevistado está siendo expresada en el ámbito laboral urbano. Esta ética no solo se cristaliza en estrategias laborales, sino también en procesos de adaptación al estilo de vida de la ciudad o, como en este caso, rechazo al uso de relaciones sociales para fines laborales. Así, es posible que su opinión sobre el mercado laboral sea consistente con su historia de vida y, por ende, sus estrategias.

Esta ética, entonces, se presenta en forma de laboriosidad frente a las tareas designadas en los distintos tipos de trabajo que tienen los y las migrantes. De esta manera, el ethos rural se refleja en una estrategia en la que el trabajador no busca otros mecanismos de reconocimiento, sino que cree firmemente en que el trabajo “hablara por ellos mismos” ya sea incrementando la cantidad de horas trabajadas o la eficiencia del mismo.

“¿Y usted cómo cree que se diferenció, por ejemplo, en ese momento para que la llamen a usted por el trabajo?”

Porque yo siempre, creo que me gustaba bastante dedicarme al trabajo, o sea, no me limitaba de que es mi horario, hasta esta hora ya me voy; yo quería acabar y siempre me quedaba hasta las 12 de la noche, como es pequeño, mi casa era cerca; no había problemas en irme y trasladarme a mi casa, nada de eso; entonces yo me quedaba a terminar el trabajo que me daban y siempre trataba de hacerlo bien; entonces pienso que ha sido eso...” (Ángela, migrante egresada de Ciencias Administrativas)

“Es responsabilidad y el trabajo como dicen, hable por nosotros, eso nada más” (Ángela, migrante egresada de Ciencias Administrativas)

Asimismo, egresados no migrantes percibieron dicha ética en sus colegas migrantes. Reconocen la disciplina que tienen ellos al hacerle frente a la vida universitaria con los pocos recursos que tienen, lo cual también se ve reflejado laboralmente. Los no migrantes pudieron reconocer esta característica como el medio para que tengan trayectorias más satisfactorias.

“y al momento de poder trabajar, eran personas muy disciplinadas, creo que por el hecho de estar lejos de su familia, había de toda conducta; he podido apreciar que había gente que si rendía, se daba el todo por el todo, viven de repente en una incomodidad física de tener solo un cuartito donde tenían ahí mismo su cocina, su cama, todo; pero se esforzaban por ponderar en su grado académico, pero también buscaban un trabajo y trataban de dar lo mejor de sí” (Fabiola, no migrante egresada de Turismo)

Si bien para la población no migrante la literatura revisada no explora una ética de laboriosidad, se pudo encontrar una disposición a habilidades sociales ligadas a establecer relaciones eficientes en el mundo laboral. Ello no se debe confundir con el capital social que es el producto de este despliegue de actitudes afines a actividades sociales²⁴. A este desenvolvimiento de actitudes en el trabajo, como lo llamaron los entrevistados, se le llama “habilidades blandas”: hablar desenvueltamente, ser

²⁴ El capital social es considerado producto del despliegue de este tipo de ética únicamente cuando se analiza a los trabajadores cuando ya están insertados en el mercado laboral. El capital social previo, por el lugar de origen será analizado en la etapa de inserción laboral.

proactivo, participar de algunas actividades extra laborales, capacidades de liderazgo, etc.

“Habilidades blandas, de desarrollar mucho lo que es la empatía, liderazgo entonces; eso me ha permitido tener un poco más...” (Fabiola, no migrante egresada de Turismo)’

“Ok. ¿Y para usted cree que al inicio fue difícil conseguir trabajo?”

No tanto, la verdad como que, tal vez soy una persona bien extrovertida, entonces, digamos, iba a una entrevista personal y no le decía - ¡Ay, por favor dame trabajo!, sino le vendía lo que yo podía hacer por ellos, entonces, como que se enganchaba al toque y había un margen de diferencia siempre, ya entonces, vamos a probar tanto que hablas; y al final entraba y se quedaban contentos, no querían soltarme, pero ya tenía que irme a otro lado” (Fabiola, no migrante egresada de Turismo)

“Por ejemplo... en mi puesto, en ese entonces era comunicación asertiva, trabajo en equipo, disponibilidad de tiempo que es lo que me pedían en ese entonces, manejo con personas, o si yo en algún momento había tenido experiencia capacitando a un grupo de personas” (Juana, no migrante egresada de Psicología e Ingeniería)

Así, las estrategias de permanencia laboral de los no migrantes están también ligadas a cómo se desempeñan en el trabajo, pero ya no en un sentido de laboriosidad exigente propia del ethos rural, sino en el desarrollo de habilidades que les permita relacionarse con las personas fuera y dentro del trabajo: habilidades blandas. Esto se pudo reafirmar incluso analizando las valoraciones que hacen los migrantes de las estrategias de permanencia laboral de los no migrantes. Estos observan a sus pares urbanos como personas que tienen más tiempo disponible para realizar otras actividades, ya que usualmente provienen de familias con mayores recursos, lo cual les permite dejar el trabajo en segundo plano. Además, consideran que estos tienen mayor predisposición o “costumbre” a hacer amigos, socializar y, eventualmente, generar e incrementar su capital social.

“Veo que siempre, como ellos tienen familia en la ciudad, se dedican más, le dan tiempo a su familia u a otras... lo que es fuera del trabajo; y a veces los que somos de provincias no tenemos tantas costumbres digamos de salir, hacer cosas en la ciudad; como que nos dedicamos más a trabajar” (Ángela, migrante egresada de Ciencias Administrativas)

“No siempre, dependiendo de cada persona creo yo, si una persona, es más, entra en confianza, tiene más amigos; porque generalmente los de provincia, los que somos de provincia, no somos más abiertos así, más sociables como los de la ciudad; somos un poco más cerrados y eso hace que no tengamos muchos contactos; y muchos de mis compañeros que conozco se han quedado y se han dedicado a otra cosa tal vez, justamente por no tener contactos” (Ángela, migrante egresada de Ciencias Administrativas)

No obstante, se encontró un caso en los que la laboriosidad y el desarrollo de habilidades blandas son usadas de manera conjunta. En el caso de Juan, se pudo resaltar que encontraba relevante la capacidad de liderazgo que él pudo desarrollar para asumir trabajos a los que él aspiraba, además de subrayar que estaba más capacitado que las personas que previamente ocupaban los puestos que él llegaba a ocupar. Asimismo, menciona que su eficiencia la mostró usando la mayoría de los recursos que tenía para trabajar más allá de lo que sus colegas trabajaban, ya que su ética profesional, lo que entendemos como ethos rural, lo dirigía en este camino.

"Porque generalmente se atiende entre 6 a 7 pacientes de ecografía por turno y usted atiende de 15 a 20" y un día llegué a atender a 24 porque tenía ayudante, entonces mis cartas de recomendación después han sido mi capacidad porque yo trabajo en donde sea para demostrar lo que yo valgo, lo que yo sé" (Juan, no migrante egresado de Medicina Humana)

“Asumí la gerencia y vi que había, pues, no había un liderazgo, no había alguien que demuestra. Porque una cosa que hay que aprender es que yo como médico, por mi título, soy más que la enfermera, soy más que el técnico,

más que el oncólogo y más que la obstetra, por mi título académico que hay que demostrarlo” (Juan, no migrante egresado de Medicina Humana)

En este caso se observa que el concepto de meritocracia, dentro de su esfera laboral, está conectado a las habilidades blandas que pueda desarrollar para asumir puestos de gerencia y al mismo tiempo a la laboriosidad para evidenciar su compromiso con las tareas designadas. Juan muestra que el ethos rural no necesariamente es propio de migrantes, ello puede ser muestra de distintos fenómenos posibles que necesitarían mayor investigación. Es posible que la historia de vida de sus padres como primeros migrantes influya en esta ética y estrategia laboral combinada o que la esfera laboral de una profesión específica, en este caso medicina humana, necesita o condiciona a los profesionales a desarrollar ambos tipos de aproximaciones al trabajo por la naturaleza de sus labores.

Asimismo, como el último caso lo muestra, asociar el ethos rural exclusivamente a la zona rural peruana no es preciso en el contexto moderno, ya que las redes de comunicación sociales permiten reconocer que es ilusorio pensar en una dicotomía rural y urbana debido al proceso constante de urbanización de los departamentos del Perú. Las zonas rurales no son sociedades aisladas, sino que están en constante comunicación con la zona urbana por intereses económicos, comercio, culturales o de socialización.

Por ello es importante acotar que incluso los egresados migrantes ya pudieron tener un capital social previo a su inserción laboral por experiencias pasadas de familiares o miembros de su comunidad. Ello depende de la historia de vida de cada migrante o no migrante, como se pudo observar en las entrevistas. “Es imprescindible vincular la historia laboral del individuo con sus historias familiares y educativo-formativa (Godard, 1998; Muñiz, 2005). Además, cabe considerar otros factores que recogen la historia o recorrido relacional (antiguos conocidos, nuevos contactos, etc.) del individuo y que adquieren importancia respecto al acceso al empleo principalmente para colectivos como los jóvenes (Merino y García, 2007)” (Alcaide, 2011, pág. 56). Ello les permite conocer previamente las zonas urbanas y con ello enfrentarse con más recursos a la nueva esfera laboral; además, que en algunas ocasiones ya tienen contactos por migrantes previos que alcanzaron una carrera laboral que les permite

colaborar con sus pares que siguen la misma trayectoria y el mismo progreso educativo. “El CS puede jugar un papel clave en la generación de nuevas oportunidades de empleo o en el acceso a determinada información (Granovetter, 1974; Burt, 2003)” (Alcaide, 2011, pág. 55). Así, a partir del análisis de las estrategias de permanencia y desempeño laboral se encuentra que es importante explorar cómo se configuran las diferencias de inserción laboral en un contexto de redes sociales, configurada principalmente por el acceso al capital social como recurso diferencial en el trabajo.

3.2. El capital social

A través de las estrategias actitudinales en el trabajo se pudo notar una diferencia entre migrantes y no migrantes en la etapa de permanencia y expansión de sus experiencias laborales. Sin embargo, en la primera etapa de la trayectoria laboral, inserción laboral, la variable preponderante en el análisis es el capital social y su funcionamiento. En otras palabras, los contactos y capital relacional que son usados en ventaja de los intereses laborales.

De esta manera, el segundo hallazgo se concentra en responder al segundo objetivo de la investigación: identificar y describir, en este caso, cómo se configura la importancia del capital social en el contexto laboral. Asimismo, este segundo hallazgo se centra en el tercer objetivo de investigación: estudiar el proceso diferenciado entre migrantes y no migrantes de obtención del capital relacional. Ambos objetivos analizados desde la teoría de redes sociales proporcionada por el marco teórico. Por último, el hallazgo incluye una reflexión sobre la “calidad” de los contactos que se forman con intereses laborales desde la perspectiva de “apoyos” de Goyette.

Por un lado, la importancia del capital social como variable de análisis surge a partir de que, en las experiencias laborales relatadas, esta variable pudo ser más relevante para la inserción laboral que la capacitación y certificación de que se está altamente calificado por la universidad.

“Particularmente, te puedo decir que yo he sido el primer puesto de mi promoción, o sea me he graduado con excelencia. He hecho una tesis experimental, también. [...] No ha sido una tesis descriptiva o algo así, pero de

nada me sirve. Absolutamente de nada me sirve (énfasis) [...] No, en un primer paso fue que nadie me conocía en las instituciones, pero jugué fútbol. Y del fútbol me llamaron un día "Oye allí hay un cupo, ¿no quieres ingresar al Ministerio de Salud?" "Sí" "Listo, va". Bueno y después de eso sí me ha valido mi carta de representación es mi trabajo" (Juan, no migrante egresado de Medicina)

El desempeño y el esfuerzo por la adquisición de conocimientos en la vida universitaria, aunque genere credenciales simbólicas, no garantizan la empleabilidad, ya que esta se configura a partir de una red de relaciones sociales que facilitan la etapa de inserción. "Esta situación genera en el individuo un alto grado de incertidumbre laboral. El CS puede jugar un papel clave en la generación de nuevas oportunidades de empleo o en el acceso a determinada información (Granovetter, 1974; Burt, 2003)" (López-Roldán & Lozano, 2011, pág. 55). En otras palabras, se confirma lo que se plantea en la introducción: la educación por sí misma, incluso aprovechada hasta la excelencia como lo hace Juan, no es el medio por el que la inserción laboral y la empleabilidad se garantizan. Sin embargo, los hallazgos hacen necesario resaltar que las relaciones sociales no certifican o garantizan que los egresados ingresen a los puestos de trabajo, sino que en su mayoría las relaciones funcionan como redes informantes de oportunidades laborales. En otras palabras, el valor diferencial en ampliar el capital social para la inserción laboral se encuentra en tener mayor información de oportunidades de empleo que otros, pero en muchos casos no garantizan la inserción.

"Y no es decirte que sea un tema de apoyo no, como le dicen vara, es un tema de contactos; es que te digan - oye mira, hay un puesto de trabajo, postula; o hay esta oportunidad en tal lugar, anda ve - más por eso, cuando dices contactos" (Luis, migrante egresado de administración de empresas)

Así, al observar esta problemática en cada uno de los egresados se pudo notar que existen diferencias respecto a cómo se configuran estas redes sociales; sobre todo al considerar que estas solo brotaban de la interacción en otros ambientes que no son propios al trabajo. En este sentido, al reconocer la importancia de la variable interviniente (capital social), el análisis ahora se concentra en indagar cómo se

configuran y de quién provienen las relaciones laborales -capital relacional, social- diferenciándolas a partir de las experiencias de los migrantes y no migrantes. Para ello, la literatura de redes sociales en la de trayectoria laboral brinda herramientas analíticas para hacer esta comparación entre migrantes y no migrantes.

Por un lado, es importante mencionar la primera aproximación de Golte y Adams sobre el funcionamiento de las redes para insertarse en el mundo urbano, y particularmente en la esfera del trabajo en el caso de los migrantes. “Quizás el común denominador más importante resida precisamente en la capacidad de imprimir a una migración individual una coherencia grupal. Todos los migrantes investigados muestran que son parte de conjuntos mayores que los condicionan en su desarrollo urbano” (Golte & Adams, 1990, pág. 20). Los autores enfatizan que la población migrante usaba como medio de inserción al mundo urbano los vínculos con su lugar de origen, aplicando estrategias grupales para hacerle frente a nuevas maneras de producción o socialización.

Esta perspectiva teórica, en el caso del trabajo profesional, es el uso de los recursos experimentales en el área urbana de migrantes profesionales pasados que acompañan a los nuevos en el proceso que enfrentan. Incluso pueden compartir y abrir oportunidades en el espacio laboral que se desempeñan con sus allegados. Este es el caso del migrante Rodrigo que ya tenía un hermano mayor que le facilitó su inserción laboral.

“Mira no te miento, la oportunidad se dio gracias a mi hermano, que antes que yo egresara él ya tenía un trabajo que era en la Caja Cuzco y por referencia de él, yo la verdad demore en salir del trabajo, la universidad, unos seis meses sin trabajar, o sea trabajo de independiente, algo no estable, pero ya por referencia de él entre a un trabajo” (Rodrigo, migrante egresado de matemática)”

En contraste a ello, una nueva teoría relacional contemporánea, pero no centrada en la experiencia migrante indica que la manera más efectiva de aprovechar las relaciones sociales es expandiendo las redes sociales con personas propias del ambiente al que se enfrentan, en este caso, los no migrantes. “Las redes cerradas permiten más apoyo social expresivo, mientras que las redes abiertas y diversificadas permiten más una acción instrumental: obtener un empleo, encontrar un alojamiento,

etc. (Degene et Forsé, 1994:62-65)” (Goyette, 2010, pág. 93). Igualmente, autores como Chávez y Sánchez reflejaron este punto de vista para la población migrante en el contexto laboral. “Se observa que cuanto mayor es el grado escolar alcanzado por los habitantes del medio rural, menor es la probabilidad de que sean propietarios de tierras de cultivo y vivienda. Esta tendencia se produce cuando la educación del poblador rural alcanza el nivel de secundaria/superior; en cambio, cuando el nivel educativo llega solo a primaria completa encontramos que el poblador rural sí tiene acceso a esos recursos. Este paradójico resultado se explica porque los jóvenes-solteros, al lograr los más altos niveles de educación, se desligan del medio rural y se incorporan al mundo urbano.” (Sánchez, 1972, pág. 61). Ello evidencia que existe otra posibilidad de interpretar la migración y la importancia del capital social: ampliar las redes sociales por fuera del entorno de origen e incluso desligarse del medio rural.

“Por el trabajo, por estar en grupos que no solamente eran de mi trabajo, si no tener un poco más de amigos, por ejemplo, el deporte a mí me ha ayudado a conocer, cuando iba a jugar habido por ejemplo, acá hay campañas de interbancarias y yo me he relacionado con varias personas ahí, representaba a mi institución, conocía a otras personas y así se amplió mi red de contactos, poco a poco vas conociendo, no solamente en el ámbito laboral, sino también amical, social se podría decir...”(Luis, migrante egresado de administración de empresas)

Por otro lado, al profundizar en estas formas de configuración de redes, se pudo constatar dos tipos de interacciones sociales que estructuran la dinámica más general alrededor del capital social. Estas interacciones dependen del lugar que tiene el actor en la jerarquía de la red laboral, la cual se refleja en la adquisición de información relevante para potenciar las oportunidades laborales. “En función de estas semejanzas o disimilitudes atributivas, los individuos pueden manejar informaciones que resultan fundamentales en el contexto de interacción. Este intercambio y difusión de la información que circula por la red puede generar o potenciar oportunidades interesantes para mejorar la posición en el mercado de trabajo” (López-Roldán & Lozano, 2011, pág. 54). Estos tipos de interacción pueden estar direccionadas hacia el interior de un grupo o dirigidas a generar puentes con individuos fuera del grupo previo.

La primera forma de interacción corresponde a la cohesión social. “La CoS²⁵ es la situación en la cual la estructura de interacción entre los individuos de un colectivo previamente definido se da de forma dirigida hacia el interior del grupo. Se trata pues de relaciones horizontales de carácter fuerte que van sujetas a un elemento atributivo en términos de homofilia” (Lin, 2001), es decir, entre individuos que son atributivamente similares” (López-Roldán & Lozano, 2011, pág. 54). Este tipo de interacciones se configuran hacia las personas que tienen similares atributos que el individuo, en este caso, los migrantes o no migrantes.

En el caso de los migrantes se puede constatar que una vez situados en la ciudad emplean este tipo de interacción al relacionarse con otros migrantes recientes o antiguos, incluso de otros departamentos para buscar oportunidades. Tal es el caso de Ángela, que afirma que su cambio laboral más importante fue en la etapa de inserción cuando acudió al distrito donde nació para recibir apoyo laboral de la municipalidad. Esta sería una relación positiva (bonding) entre esta institución y sus pobladores que persiguen aspiraciones profesionales.

“Lo más importante, el primer trabajo que tuve fue en el distrito donde yo nací en Huayopata, en la municipalidad; y generalmente la idea de los alcaldes distritales locales allá es apoyar a los jóvenes que salen a estudiar y siempre que van a intentar hacer prácticas, los apoyan; igual yo fui, cuando salí de la universidad fui y había justamente espacios donde podamos desempeñarnos y nos abrieron las puertas y ahí empezamos...” (Ángela, migrante egresada de ciencias administrativas)

De la misma manera, en el caso de los no migrantes, el tipo de interacción se limita a seguir las redes que se tenían previamente. Los propios migrantes también resaltan que los no migrantes aprovechan esta ventaja al capitalizar sus relaciones previas, mayoritariamente proveniente de sus familiares. Los no migrantes incluso llegan a considerar que “las oportunidades están ahí”, solamente hay que aprovecharlas. Ello muestra que, al tener la ventaja de tener una red de trabajo ya formada por la previa socialización en la ciudad, consideran que los migrantes simplemente no las aprovechan. Sin embargo, los no migrantes no necesariamente

²⁵ Cohesión social

tienen este recurso con la amplitud que la poseen los no migrantes, ya que mayoritariamente no poseen las redes familiares extensas en el espacio donde laburan.

“Yo creo que sí, las oportunidades están ahí puestas, pero hay quienes no las aprovechan” (Carla, no migrante egresada de educación)

“Claro, o sea, las oportunidades eran mayores para aquellos compañeros míos que tenían familiares que ya trabajaban en el Gobierno Regional, en empresas de bastante, empresas grandes; entonces para nosotros, bueno para mí era un poco complicado competir con ellos porque obviamente por recomendaciones ellos ya ingresaban al puesto de trabajo, pero en el caso mío, siempre dije, lo que tengo que lograr, lo tengo que lograr porque con mi esfuerzo” (Andrea, migrante egresada de contabilidad)

La segunda forma de interacción corresponde a la Integración Social como mecanismo de red abierta. “A través del Bridging Social Capital se hace operativo el segundo de los mecanismos estudiados, el de la InS²⁶ (Lozares et al., 2011). En situación de InS la interacción que se da entre los individuos inmersos en la estructura de una red está dirigida hacia el exterior del colectivo previamente definido, es de carácter débil y puede ser tanto horizontal como vertical” (López-Roldán & Lozano, 2011, pág. 55). Así, esta forma de interacción en el mundo laboral enfatiza la disposición a generar nuevas relaciones sociales con personas que no necesariamente tienen los mismos atributos que uno mismo, es decir, migrantes con no migrantes y viceversa.

Los migrantes especulan y asumen cierta resistencia por parte de los no migrantes al intentar generar lazos con fines laborales con estos, por lo que muchas veces no adoptan esta estrategia de ampliación de su capital social. Sin embargo, existen migrantes que se adaptaron a la nueva dinámica relacional urbana. Incluso esta pudo ser satisfactoria para su trayectoria laboral, ya que ampliaba su gama de oportunidades laborales. “Así, cuando insistimos en la importancia del desarrollo de una relación con los demás de los jóvenes insertados en una dinámica de

²⁶ Integración Social

interdependencia, nos lleva forzosamente a la necesidad de que el joven esté rodeado, y que en su red haya recursos disponibles que puedan facilitar la inserción, y por último que estos puedan activarse como apoyos” (Goyette, 2010, pág. 102)

“No siempre, dependiendo de cada persona creo yo, si una persona, es más, entra en confianza, tiene más amigos; porque generalmente los de provincia, los que somos de provincia, no somos más abiertos así, más sociables como los de la ciudad; somos un poco más cerrados y eso hace que no tengamos muchos contactos; y muchos de mis compañeros que conozco se han quedado y se han dedicado a otra cosa tal vez, justamente por no tener contactos” (Ángela, migrante egresada de Ciencias Administrativas)

“La verdad en mi caso no, pero ha habido otros casos que sí; el tema creo que va más por personas porque si una persona se siente discriminada definitivamente va a sentir que cuando va a un lugar y ve a un chico digamos que ha estudiado acá en Cuzco, va decir - no, me están discriminando porque soy de provincia- pero creo que también va el tema de tu conocimiento, de tu actitud de querer hacer las cosas, o sea, yo en este aspecto no lo he sentido, no me he incomodado porque creo que tengo las iguales capacidades que todas las demás personas” (Luis, migrante egresado de Administración de Empresas)

El caso de Luis resalta en el análisis porque demuestra la existencia de una percepción del migrante a ser discriminado por parte de los no migrantes en dinámicas sociales fuera del trabajo. Es por ello que en ocasiones no optan por un tipo de interacción que tienda a ampliar su red de contactos con personas fuera del círculo migrante. Esto lo menciona Ángela al referirse a compañeros suyos, e incluso percibe que ha sido causante de trabas laborales. No obstante, ambos afirman retar esta percepción mediante la confianza en sus habilidades y “actitud de hacer las cosas”. El resultado de ello no solamente es que incrementan sus relaciones laborales satisfactoriamente en oportunidades de trabajo, sino que se convierte en un refuerzo individual al confirmarse a ellos mismos que sí tienen la habilidad y confianza para enfrentar esta disparidad subjetiva entre migrantes y no migrantes.

Por su lado, los no migrantes estarían preponderantemente disponibles para

estas actividades sociales que les permite crear relaciones con posibles agentes que les presenten ventajas u oportunidades laborales. Esto puede pasar como normalizado, ya que en otras esferas de su vida urbana tuvieron que utilizar estas estrategias. Ellos no perciben estas diferencias, o no lo consideran un factor importante dentro de las estrategias laborales. Es por ello que al preguntarles sobre esta problemática, se evadían las preguntas o no se comprendía el fenómeno. Caso contrario, los migrantes sí confirmaron estas diferencias entre ambos grupos, resaltando que las facilidades que tienen los no migrantes son la razón por la que esta estrategia puede ser ignorada.

“Sí, porque como te comento, son personas más responsables y valoran más el hecho de haber estudiado y con todo ese ritmo haber logrado ser profesionales y de esa forma desempeñan mejor su trabajo que con colegas que han estado aquí en Cusco o que tienen todas las posibilidades, casa, comida, todo; y bueno que hasta el momento en algunos casos siguen todavía viviendo con los papás; entonces, yo vi más responsabilidad de parte de nosotros.[...] Sí de todas maneras, quien tiene más facilidades, más posibilidades es quien vive en la ciudad, en cambio, como tú dices; en comparación a las personas que venimos de provincia, nos toca a nosotros darle para poder conseguir algo”(Andrea, migrante egresada de contabilidad)

Finalmente, sobre la “calidad” de las relaciones sociales que se establecen para migrantes y no migrantes se afirma que es necesario que estos recursos se vuelvan apoyos en tanto se activan y representan una ventaja en tanto moviliza información útil para el actor en la esfera laboral. “Un recurso de una red se vuelve un apoyo cuando se activa, cuando pierde su estatus de recurso estático o latente. Es por ello que también hay que considerar el análisis relacional. Un miembro de la red se convierte en un apoyo en cuanto hay activación o movilización de sus recursos para el joven” (Goyette, 2010, pág. 87). Estos usos prácticos de las relaciones sociales están ligadas a las formas de interacción mencionadas en los distintos casos anteriormente. En estos casos el beneficio está delimitado por las estrategias de interacción que permitan al migrante o no migrante acercarse al grupo de actores que están en mayor contacto con las oportunidades laborales latentes en las distintas profesiones. En otras palabras, las estrategias anteriormente explicadas hacen uso

únicamente de la amplitud de relaciones personales que finalmente se convierten en apoyos en el campo de competencia laboral.

3.3. La capacitación y especialización

Una nueva variable interviniente que no fue divisada al momento de realizar la hipótesis y que la literatura tampoco exploraba es la importancia de la capacitación y especialización profesional o técnica dentro de la trayectoria laboral. Esta variable, aunque ausente en el cuerpo de preguntas de investigación surgió constantemente incluso más que algunos conceptos centrales planteados previamente. Esta surgía como variable importante al momento de indagar por las estrategias que, según migrantes o no migrantes, eran las más importantes para mejores oportunidades en el trabajo. Así, la especialización y la capacitación constante surgen como medio vital para la trayectoria laboral, pero en la segunda etapa: en la permanencia. Si bien los mecanismos de inserción laborales se rigen por el capital relacional y redes de apoyo como se ha evidenciado anteriormente, es igual de relevante la certificación del conocimiento adquirido para sustentar y defender el puesto laboral que se tiene o aspirar a otro.

Esta variable, la especialización, es importante porque sigue la lógica de que a mayor conocimiento adquirido mejor la valoración del trabajador en el mercado laboral. Esta lógica no tuvo diferencias al comparar migrantes y no migrantes, por lo que podríamos enfatizar que es una estrategia de certificación simbólica producto de la competencia en el mercado laboral más allá de la adquisición de conocimientos.

En este sentido, se encontró dos ejes centrales que explican cómo funciona esta estrategia. La primera se concentra en cómo cobra importancia dicha estrategia, desde el lado de los trabajadores, partiendo de los mensajes generacionales del mito del progreso educativo, como, por ejemplo, el mecanismo de movilidad social. Segundo, se describe a la capacitación como un mecanismo de defensa frente a los trabajadores que compiten con mayores certificaciones académicas, es decir, esta estrategia se vuelve un mecanismo de certificación del valor que tiene el trabajador frente a su empleador, aunque en ocasiones no necesariamente sea útil para las tareas que desempeñan.

En primer lugar, la aparición de la capacitación constante como variable interviniente puede ser identificada más atrás con el mito del progreso educativo. En este mensaje se nota una persistencia a considerar lo educativo como mecanismo de movilidad social, junto al ethos rural como sustento de que la mayor capacitación es un aspecto diferencial en el campo laboral. El seguir progresando o avanzar significa mejorar la situación socioeconómica de la familia del estudiante. No obstante, las evidencias en los casos estudiados muestran que el anhelo a la mejora socioeconómica no acaba, ya que a pesar de haber ascendido en la jerarquía social y económica se sigue aspirando a mayor movilidad social. Por ello, la capacitación es necesaria desde un punto de vista diferencial con los otros trabajadores y desde una ética que sugiere incrementar el capital humano constantemente.

“Algo bueno es que no me he quedado ahí, he seguido especializando y ahora soy docente también de la Universidad, enseñé en la Universidad San Ignacio de Loyola, en el Programa Internacional y los cursos que enseñé también doy a turistas y todo es en inglés, inclusive el vocabulario que tenía antes al que tengo ahora es mucho más especializado, más técnico, o sea, no es que me haya quedado solamente con el inglés que aprendí, sino que cada vez...”
(Fabiola, no migrante egresada de Turismo)

“Creo que al final siempre necesitamos aprender y reforzarnos, y creo que nunca podemos decir que estamos completamente capacitados o tengo los conocimientos suficientes para hacerlo, creo que no”. (Luis, migrante egresado de administración de empresas)

De esta manera, lo que muestran los casos es que la movilidad social es constante tanto para migrantes y no migrantes, ya sea por la moral de siempre “aspirar a más” o las exigencias del mercado laboral para permanecer en este. Asimismo, parte de este mensaje del progreso es la planificación constante, la cual se pudo observar como parte del ethos rural. El desarrollo de una “particular modalidad de la <<moral protestante>> basada en el trabajo esforzado, el ahorro, la planificación del futuro, una filosofía elemental del progreso y el uso calculado de todos los recursos, relaciones y oportunidades disponibles” (Franco, Degregori, & Cornejo Polar, 2016, págs. 33-34). La planificación entonces, está dentro de las estrategias laborales y

usualmente se une al trabajo laborioso para pensar en la inversión de los recursos económicos ganados en más capacitación.

“Y profesionalmente... Le gustaría seguir capacitándose constantemente...

Ya lo tengo planificado. De acá para el 2021 tener el grado de doctor y seguir estudiando. Tengo planificado también estudiar la carrera de Derecho”. (Marco, migrante egresado de Educación)

“Luego ya al siguiente año, cuando ya tenía el título. Antes de sacar el título estuve estudiando guía de turismo también porque con lo poco que ganaba estaba estudiando otra carrera, una carrera técnica y cuando salí ya pue se enteraron de un instituto superior y me invitaron para trabajar” (Marco, migrante egresado de Educación)

En segundo lugar, la constante capacitación y especialización puede entenderse como un mecanismo de defensa simbólica frente a la constante devaluación de los saberes previos de los trabajadores y la creciente fuerza de trabajo especializada. Este resultado se encontró a partir de entender a la especialización y capacitación como un medio simbólico para sustentar el valor del propio trabajador sobre su empleador. Es simbólico porque no necesariamente el conocimiento adquirido con dichas especializaciones es usado para las tareas solicitadas en el trabajo, sino que sirven para incrementar el valor diferencial del trabajador desde la valoración de sus supuestos conocimientos.

“Tiene que ser la capacitación continua, porque tú...como un bien, con el tiempo se deprecia, y las personas también, si tú no te capacitas envejeces y quedas ahí...”. (Pamela, no migrante egresada de Contabilidad)

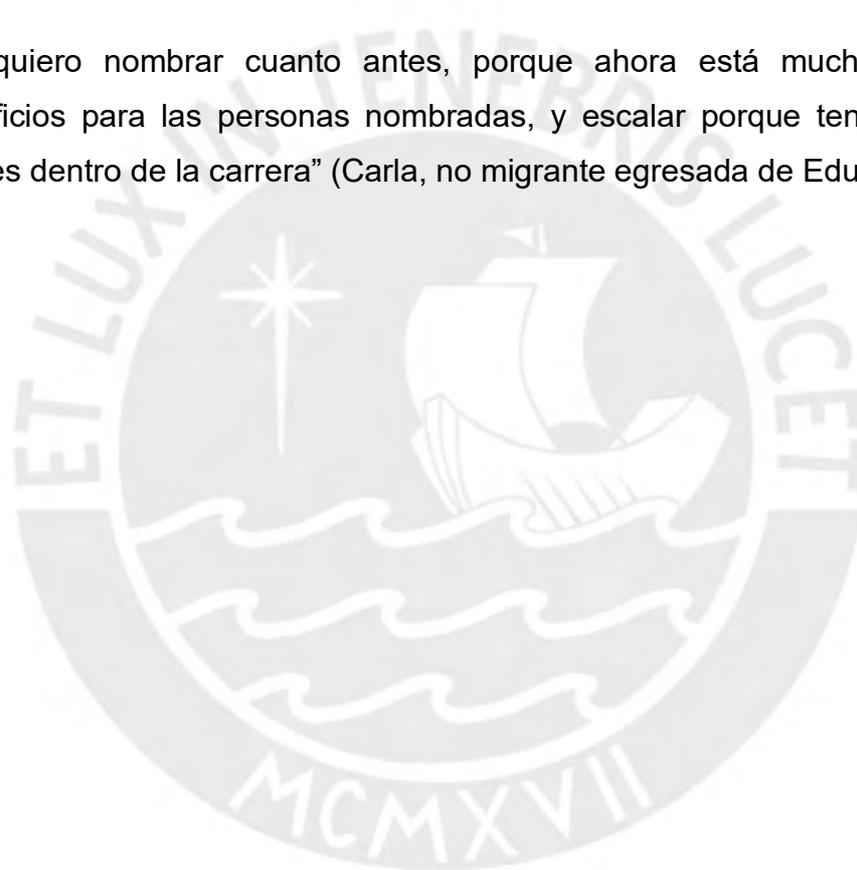
“Profesionalmente, aprendí varias cosas, capacitarme, te capacitan para que no te vayas... (Rodrigo, migrante egresado de matemática)

Así, el especializarse y capacitarse sirven como herramientas laborales en la etapa de permanencia en el trabajo, ya que constantemente el conocimiento se devalúa y la fuerza de trabajo incrementa. Como se mencionó, en algunas ocasiones esta capacitación resulta ser simbólica porque el conocimiento usualmente es

adquirido con motivos instrumentales y no para mejorar el desempeño en alguna tarea. Ello refuerza la existencia del fenómeno de la sobrecapacitación dentro del área de trabajo profesional, ya que los trabajadores se ven llenos de conocimientos que no serán útiles más que para sustentar que son valiosos frente al empleador.

“Sí, sigo, yo sigo, yo he culminado mi maestría, estoy terminando la carrera de Derecho, que quiero complementar con lo que es auditoría, que es mi especialidad y ahorita mi "boom" es Recursos Humanos, entonces estoy full capacitaciones...” (Pamela, no migrante egresada de Contabilidad)

“Yo quiero nombrar cuanto antes, porque ahora está mucho mejor los beneficios para las personas nombradas, y escalar porque tenemos varios niveles dentro de la carrera” (Carla, no migrante egresada de Educación)



4. Capítulo 4: los tipos de trayectorias laborales

Como segundo hallazgo, la trayectoria laboral será presentada de manera sistematizada y acotada a partir de lo encontrado en el análisis. Esta será de ayuda para realizar una comparación final entre los migrantes y no migrantes en base a sus estrategias de inserción, permanencia, como también su satisfacción y aspiraciones laborales. Para ello, se presenta dos tablas de tipología, una de migrantes y otra de no migrantes, en las que se observa las etapas primordiales de la trayectoria laboral y las respectivas variables intervinientes que se pudieron analizar en cada una de estas etapas. Con ello, se puede hacer el contraste entre las estrategias más usadas por los migrantes y no migrantes con el fin de deslumbrar lo propuesto en la hipótesis: el ethos rural es preponderante en las estrategias de los migrantes y el uso de las redes de capital social en los no migrantes.

Además, es necesario resaltar que esta comparación no tiene como intención la generalización, ya que estas pueden estar influidas por otras variables no estudiadas como, por ejemplo, el tipo de carrera que estudian. Cabe acotar que para una generalización se necesitarían métodos cuantitativos. Sin embargo, la tipología servirá para aproximarse a cómo se están procesando las estrategias laborales de poblaciones distintas tomando en cuenta variables relacionadas a sus trayectorias de vida.

4.1. Migrantes y no migrantes

Tabla 5: Etapas de la trayectoria laboral y variables intervinientes de migrantes

		Migrantes			
		Etapas de la trayectoria laboral			
Variables Intervinie ntes	Inserción		Permanencia		Satisfacción con trayectoria/ Aspiraciones a futuro
	No remunerada	Capital social (amical)	Especialización		
	Anuncios públicos	Rechazo al capital social	Laboriosidad	Especialización	Satisfecho con trayectoria
	Capital social (comunidad de origen)		Laboriosidad	Ampliar capital social	Aspira a tener un negocio
	Trabajo por subsistencia	Especialización/capacitación	Laboriosidad	Especialización	Capacitación planificada
	No remunerada	Capital social (familiar)	Capital social (relaciones extracurriculares)		
	Capital social (familiar)		Desenvolvimiento	Especialización	Capacitación planificada

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6: Etapas de la trayectoria y variables intervinientes de no migrantes

		No migrantes				
		Etapas de la trayectoria laboral				
		Inserción		Permanencia		Satisfacción con trayectoria/ Aspiraciones a futuro
Varia bles Intervi niente s	Inserción previa remunerada	Especialización	Desenvolvimiento	Especialización	Sobrecapacitación	Satisfecho con trayectoria
	Capital social (relaciones extracurriculares)		Laboriosidad		Sobrecapacitación	Satisfecho con trayectoria
	Inserción previa remunerada	Capital social (amical)		Capital social (amical)	Nombramiento en el trabajo	Satisfecho vocacionalmente
	Especialización		Laboriosidad	Ampliar capital social	Nombramiento en el trabajo	Menor carga laboral/sobrecapacitación
	Anuncio públicos	Especialización/Capacitación	Capital social	Especialización		
	Inserción previa remunerada	Capital social (amical)	Laboriosidad	Capital social (amical)	Capacitación	Satisfecho con trayectoria
	Inserción previa remunerada	Capital social (amical)	Desenvolvimiento			
	Capital social (relaciones extracurriculares)		Capital social (amical)		Especialización	

Fuente: Elaboración propia

Del lado de la inserción se pudo observar que prácticamente ningún migrante tuvo inserción laboral remunerada previa al egreso, sino más bien algunos trabajos de voluntariado para acumular credenciales en el currículum. Incluso, en casos de mayor necesidad económica, trabajos que simplemente cumplían el rol de subsistencia. Esto llevó a que algunos necesiten una red amical para acceder a su primer trabajo remunerado o incluso volver al lugar de origen a encontrar trabajo profesional. En otras palabras, quienes finalmente pudieron insertarse fue por el uso del capital social en relación con su comunidad de origen, es decir, lazos que ya eran lo suficientemente fuertes previo a la necesidad laboral o la aspiración educativa²⁷. Además, existen otros casos en los que se rechaza el uso de las redes sociales y se enfatiza la laboriosidad como fuente única de algún logro laboral.

No obstante, del lado de los no migrantes se pudo observar que estos despliegan estrategias que requieren de mayor acceso a recursos, ya sean económicos o de redes sociales. Es muy frecuente encontrar inserción laboral remunerada previa al egreso de la universidad, incluso en algunos casos, ya se estaba trabajando en el campo profesional que recién se comenzaba a estudiar. Además, se pudo observar que previo al egreso es posible una especialización en capacidades que les permita acumular un valor diferencial en el mercado laboral, lo cual hace que su inserción sea menos accidentada e incluso mayor remunerada.

De igual manera, los no migrantes hacen uso más extenso del capital social ya sea en la forma de informantes o de empleadores directos. También es interesante notar que, al referirse al capital social en su inserción, los no migrantes enfatizan en que estos contactos no garantizan el trabajo; sin embargo, casi siempre accedieron a la primera oportunidad laboral por medio de contactos. Así, su inserción laboral es más temprana, con ventaja en especialización por el despliegue de recursos y mayores relaciones laborales que se generaron incluso en ambientes fuera del ámbito laboral.

En este sentido, en las estrategias de permanencia laboral también se pudieron encontrar diferencias centrales entre migrantes y no migrantes, ya que en esta etapa

²⁷ Relaciones caracterizadas por la cohesión social (CoS) como se observó previamente

se reconoce de mejor manera cómo está configurado el mercado laboral de cada área profesional y se enfatiza en las estrategias más efectivas para la mejoría laboral. Los migrantes despliegan más esfuerzos para ampliar su capital social; sin embargo, lo preponderante es generar estas redes por otro medio relacionado a su lugar de origen, las cuales ya fueron caracterizadas antes: siendo reconocidos por la ética de trabajo que realizan una vez insertados. En otras palabras, muchos de ellos intentan ampliar su red de referencias laborales mediante la laboriosidad dentro del trabajo, incluso con el objetivo de buscar seguridad laboral. Junto al trabajo laborioso se encuentra la especialización como estrategia de permanencia como se explicó anteriormente, ya que la consideran una manera de validar sus conocimientos y estar actualizados en su área profesional. Ello para no ser retirados del trabajo fácilmente.

En contraste a ello, los no migrantes no se caracterizaron por la estrategia laboriosa para generar redes ni para buscar seguridad laboral, ellos prefirieron el uso del capital social mediante amistades ya generadas previamente por sus relaciones urbanas. Incluso se pudo observar estrategias para generar contactos a partir de actividades extracurriculares, como partidos de fútbol o actividades recreativas fuera del ámbito laboral. De igual manera, de la mano de la ampliación del capital relacional sugieren que lo más importante en el campo laboral es el desenvolvimiento dentro del campo trabajo, refiriéndose a una actitud proactiva, sociable y amigable, es decir, el desarrollo de lo que se caracterizó como habilidades blandas.

Así, las trayectorias se diferencian por dos etapas principales en las que se despliegan distintos recursos basados en la evaluación del mercado laboral al que se enfrentan los egresados. La diferencia primordial es que con respecto a los recursos diferenciales que tienen migrantes y no migrantes se puede constatar que los primeros tienen inserciones laborales más accidentadas, ya que estos no poseen los mismos recursos de especialización, capacitación e incluso capital social como los no migrantes que les permite acceder a una inserción temprana y remunerada. Asimismo, este camino más accidentado para los migrantes deviene en que valoren más el trabajo y la calidad de este para seguir en su camino al progreso laboral, contrario a lo que pueden mencionar los no migrantes quienes al momento de expresar sus trayectorias admiten que pudieron tener ventajas de contactos que les funcionan como informantes de oportunidades laborales.

De esta manera, respecto a las aspiraciones y la satisfacción general que tienen los egresados con su trayectoria laboral se observa una diferencia notable. Los migrantes tienden hacia la constante laboriosidad, en particular, a la capacitación. El camino del progreso educativo y laboral aún no acaba para ellos. Narraron experiencias caracterizadas por la planificación de los siguientes pasos laborales a tomar e incluso independizarse con negocios. Contrario a ello, los no migrantes mencionaron que su experiencia laboral mayoritariamente ha estado caracterizada por la sobrecapacitación y en vez de comentar sus planes, atinaron a mencionar eventos memorables en su trayectoria laboral como el nombramiento, por ejemplo. Así, se pudo observar que casi todos estaban satisfechos con su trayectoria laboral hasta el momento y no tenían planes a futuro tan concretos como los migrantes, sino que aspiraban a menos sobrecarga laboral, asentarse familiarmente o incluso estar en trabajos en los que no se perciban sobre capacitados.

El contraste de ambos grupos de egresados permite notar que existen diferencias en sus experiencias laborales y el despliegue de recursos, si bien estos también son influidos por factores externos como el tipo de carrera, esta investigación aporta al notar variables culturales y de redes que no han sido materia de estudio en la literatura de este fenómeno.

5. Capítulo 5: conclusiones y reflexiones

La presente investigación cumple el objetivo de responder a un vacío de literatura que explore los mecanismos de las relaciones estadísticas econométricas entre educación y trabajo. La relación entre educación superior universitaria, el curso de vida de los actores y la trayectoria laboral han sido ampliamente estudiados, pero muy poco preguntándose por cómo funcionan las ventajas sociales, económicas y culturales dentro de un mercado laboral caracterizado insuficiente para la expansión de la población profesional. Variables culturales relacionadas a la adaptación y manejo de redes son expuestas a través del análisis cualitativo de trayectorias. Ello con el objetivo de aproximarse, primordialmente desde lo micro, al porqué de algunas trayectorias laborales caracterizadas por una mayor remuneración o facilidad de inserción.

Así, esta investigación encuentra hallazgos relevantes para entender el funcionamiento de las oportunidades laborales de acuerdo a las trayectorias de vida de los investigados. Estos hallazgos fueron agrupados en tres tipos de estrategias laborales a partir del análisis de la relevancia de los conceptos planteados en el marco teórico. Estas tres estrategias relacionadas a diferencias actitudinales, el uso del capital social y la capacitación, tienen mayor importancia dependiendo de la etapa laboral en la que el trabajador se encontraba. Las tres etapas son la inserción, permanencia y aspiraciones laborales, siendo esta última la etapa en la que se encontraban los entrevistados al momento de las entrevistas.

La primera estrategia es la actitudinal que utilizan migrantes y no migrantes para la permanencia laboral. Estas son el desarrollo de habilidades blandas, con mayor preponderancia en los no migrantes y en el caso de los migrantes, la laboriosidad. Las habilidades blandas fueron llamadas así por los entrevistados para caracterizar una predisposición a hablar desenvueltamente, ser proactivo, participar de algunas actividades extra laborales y, en ocasiones, tener capacidad de liderazgo. De otro lado, una estrategia identificada en la historia de vida de los migrantes y relacionada al ethos rural es la laboriosidad en el trabajo. Esta consiste en el esfuerzo constante en las labores del trabajo, incluso realizando trabajos extras. Es una

predisposición a tener al trabajo esforzado como prioridad en sus vidas para que esto sea valorado por los empleadores.

Ambas estrategias actitudinales fueron claves en las trayectorias de migrantes y no migrantes porque en ocasiones sí resultaron en nuevas oportunidades laborales. Además, estas estrategias diferenciaron a los migrantes y no migrantes en dos maneras específicas de enfrentarse al mercado laboral actual. No obstante, en algunos casos se pudo identificar que estas estrategias pudieron ser usadas en conjunto. Algunos migrantes, a pesar de percibir con rechazo la necesidad de habilidades blandas en el trabajo, adoptaron esta actitud, lo cual les trajo satisfacción personal y reconocimiento laboral según sus testimonios. En el caso no migrante el uso de ambas estrategias fue implícito, ya que consideran que estas eran requeridas para la profesión que ejercían. En este sentido, estos casos evidenciaron que las ciudades y zonas rurales no son espacios sin redes de contacto, ya que las estrategias y concepciones de meritocracia laboral están siendo compartidas en algunos casos.

La segunda estrategia corresponde a las dinámicas detrás del uso y generación del capital social, lo que comúnmente se llama “contactos”. Esta fue una estrategia clave en la etapa de inserción laboral, ya que en muchos casos determinaba la empleabilidad del migrante o no migrante. Es necesario acotar que este segundo hallazgo se concentró mayoritariamente en la experiencia migrante, ya que esta pudo ser percibida como una problemática presente en sus trayectorias a diferencia de sus pares no migrantes quienes no ahondaron a profundidad al respecto.

En el caso de los migrantes, se encontró que algunos tenían contactos laborales al recurrir a migrantes pasados; sin embargo, esta relación era fructífera si el contacto migrante tenía los recursos para compartir oportunidades de empleo o era familiar cercano. Asimismo, se encontró que usualmente ampliaban su red social con otros migrantes, es decir, con el grupo que tenía como característica en común su lugar de origen. Este tipo de relación no fue efectiva, ya que quienes concentraban la mayoría de capital social laboral eran sus compañeros no migrantes. Este es un proceso complicado para muchos porque consideraban que no relacionarse con colegas no migrantes al no realizar actividades “de ciudad” era un impedimento importante al intentar conseguir oportunidades laborales. En contraste a ello, quienes

sí afrontaron esta barrera pudieron ver los resultados directamente con nuevas oportunidades laborales e incluso un refuerzo moral en sus capacidades.

Además, dentro de esta configuración de redes se pudo encontrar dos tipos de interacciones en migrantes y no migrantes para generar contactos. El primero fue la cohesión social (CoS), que indica que las relaciones y primeras interacciones son con personas homogéneas al actor. Los migrantes preponderantemente utilizaban este tipo de interacciones, que, dependiendo de la instrumentalidad del contacto, se podían convertir en “apoyos” en el área laboral, como el caso de una migrante que recurrió a la municipalidad de lugar de origen para encontrar su primer empleo satisfactoriamente. No obstante, los no migrantes también solían usar este tipo de interacciones, aunque no intencionalmente, ya que durante su trayectoria de vida ya habían formado relaciones de “apoyo” laboral en la ciudad, algo que está normalizado en su vida cotidiana. Por ello no ahondaban en la problemática.

La segunda forma de interacción, integración social (InS), consiste en generar nuevas relaciones con personas que están fuera de su grupo de origen, es decir, migrantes con no migrantes y viceversa. Los migrantes afirmaron que existe cierta resistencia por parte de los no migrantes a generar estos lazos por motivos de discriminación. No obstante, los egresados que pudieron enfrentar esta resistencia mediante actividades extra laborales tuvieron una respuesta positiva en su trayectoria laboral. De su lado, los no migrantes no pudieron reflejar en sus opiniones este tipo de diferencias, ya que no tenían la necesidad de generar relaciones laborales con los migrantes. Ello no quiere decir que no estaban abiertos a estas, sino que generar estos contactos no resultaban en un capital diferencial a diferencia del caso migrante. Incluso, los no migrantes, dificultaban en encontrar las desventajas relacionales en las que se encontraban sus pares migrantes, por lo que se puede concluir que la inserción laboral migrante, caracterizada por el despliegue de mayores esfuerzos, puede pasar desapercibida para sus pares, ya que ellos no tienen dicho problema al tener estas relaciones formadas incluso por sus familiares generacionalmente.

La tercera estrategia, de la capacitación y especialización, fue producto de la importancia que le daban tanto migrantes como no migrantes a esta variable en sus trayectorias laborales. Esta variable no estaba prevista en el diseño de investigación,

pero devela el mecanismo de “defensa” frente a la competencia laboral actual. Además, el deseo de la constante especialización y capacitación tienen su explicación en los mensajes generacionales del mito del progreso educativo como mecanismo de desarrollo. Así, esta estrategia se convierte en una necesidad por las condiciones del mercado laboral, pero a la vez está normalizado en el trabajador a través de una ética de ascenso socioeconómico constante.

En este sentido, se pudo notar que para los migrantes la constante capacitación y planificación del futuro académico y profesional proviene de una ética que resalta la constante persecución de mayores niveles educativos o socioeconómicos. Incluso cuando el mito del progreso educativo se conseguía con la culminación de la educación superior y la mejora económica era ético no conformarse con ello por el ethos rural. De otro lado, tanto para migrantes como no migrantes, la necesidad de credenciales de nuevas capacidades laborales es una obligación frente a la estructura de competencia laboral. Estructura caracterizada por la expansión de profesionales cada vez más acreditados y la vulnerabilidad laboral de ser expulsados si no actualizan sus conocimientos así estos no sean realmente necesarios para las tareas que realizan. Esto conlleva a la sobrecapacitación de los empleadores, ya que están altamente capacitados con el fin de generar algún valor diferencial frente a sus colegas, pero las tareas laborales no requieren de dichas credenciales.

Por otro lado, dichos resultados de investigación confrontan algunos debates teóricos tanto internacionales como nacionales sobre la función de la educación. Desde el rol credencialista de la educación expuesto por Baker en 2014, pasando por el mito del progreso educativo expuesto por Degregori y Carlos Franco a una reflexión sobre la educación y la estratificación social en el contexto peruano. Todo ello con el objetivo de entender la compleja paradoja de un mercado laboral cada vez más estrecho y el crecimiento constante de la educación superior universitaria.

La teoría de Baker sustenta que la educación tiene un nuevo valor institucional en la que el conocimiento socialmente valorado es asociado al desarrollo de habilidades cognitivas avanzadas certificada por credenciales. "La primera es la creencia cultural de que la habilidad cognitiva, particularmente como se promueve en la escuela, es la capacidad humana esencial para todo tipo de trabajos y roles

sociales, e incluso ha llegado a definir a la persona desarrollada con éxito" (Baker, 2014, pág. 41). Sin embargo, lo que pudimos observar a partir de la comparación entre migrantes y no migrantes es que realmente la habilidad cognitiva, entendida como los conocimientos adquiridos incluso certificado con credenciales académicas, se supeditan a factores estructurales como el manejo de redes sociales, habilidades blandas y despliegue de otros recursos de carácter social. Estos factores se encuentran supeditados al lugar de origen del estudiante (migrante o no migrante); por ende, el conocimiento y, particularmente la adquisición de educación superior, se convierte en un factor simbólico en el camino al ascenso social. Ello porque la estructura del mercado laboral urbano demanda herramientas que no están contempladas en el aprendizaje de conocimientos. Por ejemplo, en el caso de desarrollo de habilidades blandas se pudo identificar que los migrantes suelen encontrar conflicto con las relaciones extracurriculares o la inserción social en la ciudad por diferencias culturales.

De otro lado, Baker sustenta que "en la sociedad escolarizada, el rendimiento académico se convierte en sinónimo de la persona exitosamente desarrollada (eg. Richardons y Powell 2011)" (Baker, 2014, pág. 44). Sin embargo, en el contexto peruano y particularmente del sur andino como Cusco, el éxito se mide mayoritariamente por el mayor nivel educativo alcanzado de acuerdo a la narrativa del mito del progreso. En este sentido, las habilidades cognitivas no son un factor primordial al momento de evaluar la trayectoria educativa como exitosa. Para evaluar el éxito educativo en términos de Baker sería necesario analizar los resultados de rendimiento académico y cognitivo con las que se diferencian los estudiantes; no obstante, como vimos en el caso de migrantes y no migrantes los resultados cognitivos no son un factor diferencial o una variable resaltante, ya que los contactos, los títulos o las credenciales son mayormente importantes.

En la misma línea, retomando la problemática que originó esta investigación, la fuerza que posee el mito del progreso educativo en la actualidad puede ser cuestionado, ya que fue pensado en un contexto diferente tanto de cobertura educativa como de trabajo. Lo planteado por Degregori en 1986 explica que: "en el Perú, por ejemplo, diversos autores han señalado la alta valoración de la educación por parte de los trabajadores y pobladores rurales como vehículo de movilidad social

y progreso (Degregori 1986)” (Benavides & Etesse, 2012, pág. 54). Sin embargo, las trayectorias de los no migrantes y migrantes permiten afirmar que la narrativa del progreso a través de la educación es efectivamente un mito, ya que la promesa de la educación como factor central de movilidad no es posible en un contexto moderno en el que variables como las redes y desarrollo de habilidades blandas juegan un papel aún más importante. El contexto actual de competencia demuestra que es necesario acompañar la capacitación con el crecimiento del capital social y la laboriosidad como forma de generar mayores oportunidades laborales y una inserción menos accidentada. Que la educación por sí misma o el logro educativo alcanzado ya no garantiza la movilidad social, y en el caso del trabajo, se necesita de otros factores que posibilitarían trayectorias laborales más satisfactorias.

No obstante, afirmar que el discurso del mito del progreso no cumple su propósito, no significa que dicho mito no siga movilizándolo a más personas, especialmente de zonas rurales, a perseguir la educación superior o la realización a través de esta. Dicho mito sigue movilizándolo a la población a pesar de que los migrantes ya conocen por experiencias de generaciones pasadas que las otras variables encontradas son más importantes que solamente la educación en la movilidad social. Ello indica que, en el contexto actual, el mito del progreso sigue institucionalizado en la sociedad peruana, sobre todo en la rural. Los peruanos reconocen que el mito no es enteramente efectivo pero la esperanza o la promesa de desarrollo que promete sigue movilizándolo gran parte de la población a perseguir carreras universitarias de manera conjunta con otras estrategias: estudiar carreras técnicas, especializarse, etc. “A pesar de su situación precaria, los/las migrantes andinos se mueven orientados hacia el éxito dentro de la red social porque pretenden el ascenso en la sociedad limeña tanto en sentido económico como social. El término que usan frecuentemente los/las migrantes es el de “salir adelante” e implica en su concepto a varias generaciones” (Urioste-Buschmann, 2009, pág. 43).

Asimismo, la investigación aporta una nueva perspectiva al debate internacional sobre el peso del lugar de origen como determinante en la estratificación social. El debate considera que la educación podía ser el motor para abandonar dicha estratificación porque igualaría en condiciones a los distintos segmentos socioeconómicos. Sin embargo, en un contexto como el peruano y a partir de lo

encontrado, se observa que la promesa de la apertura educativa no está cerrando las brechas socioeconómicas, ya que necesita sumarse el despliegue de redes sociales para encontrar mecanismos laborales o de estatus que permitan movilidad en dicha estratificación. “Shavit y Blossfeld (1993) afirmaron que las desigualdades educativas no cambian significativamente, a pesar de la importante expansión de los sistemas de educación en el ámbito global” (Benavides & Etesse, 2012, pág. 53). Si bien un mayor nivel educativo alcanzado está relacionado a mayor ingreso económico, la educación por sí sola ya no explica el rol movilizador que tiene sobre la sociedad. Los hallazgos evidenciaron que es necesario sumarle a la educación un conjunto de variables intermedias, que, en el caso del Perú, pueden partir por un fenómeno histórico: la migración y la disparidad de recursos entre zonas rurales y urbanas.

Finalmente, los hallazgos de esta investigación y las teorías internacionales sobre la educación abren puertas a repensar el propósito del sistema educativo en el Perú. Si se conoce que la población peruana persigue mayores niveles educativos como mecanismo de movilidad social, el cual tiene como variable importante el trabajo, cabe preguntarse: ¿El sistema educativo está cumpliendo con educar para trabajar? Si se sigue la perspectiva de Baker, como es el caso del sistema educativo peruano, de perseguir una sociedad credencialista en la que el individuo desarrollado equivale a la superioridad en habilidades cognitivas adquiridas, la respuesta sería que no. No obstante, como se analizó en los casos estudiados, el mercado laboral peruano profesional no prioriza a quienes tienen mayores habilidades académicas, sino a quienes demuestran otro tipo de habilidades relacionadas a formas de socialización, de hacer amigos, de hacer contactos. Por ello, la educación superior, en tanto conocimientos técnicos dentro del mito del progreso que moviliza y sigue expandiendo la cantidad de universitarios, sería únicamente una condición previa para poder competir en el mercado laboral más no un recurso de valor diferencial como promete dicho mito.

Es por ello que es necesario comenzar a replantear los debates sobre el objetivo de la educación en base a las necesidades y lo que desea la población que persigue la realización por medio de la educación. ¿Cuál debería ser el objetivo de la educación en el Perú? ¿La educación está preparando trabajadores? Este es un debate tanto para la academia como para los tecnocráticos que dirigen el rumbo de la

educación en el país. Sin embargo, los hallazgos encontrados en esta investigación pueden confirmar que aún no se presta atención a cuáles y cómo funcionan los verdaderos factores que permiten la empleabilidad en el Perú y ciertamente, los pocos encontrados en esta investigación, la educación no los está brindando. Además, concentrándose el análisis en una población vulnerable como la migrante de zona rural es necesario concentrarse en saber si realmente el esfuerzo familiar e intergeneracional de perseguir la educación superior cumple con las expectativas esperadas. En su caso, a pesar del logro educativo, su lugar de origen sigue siendo un factor diferencial en el cumplimiento de sus concepciones de éxito. Esto evidencia que la educación tampoco está cumpliendo con el rol fundamental de reducir las diferencias socioeconómicas, ya que las herramientas fundamentales para conseguir trabajo siguen siendo propias de un grupo con mayores privilegios, en este caso, los no migrantes.



6. Bibliografía

- Alberti, G., & Cotler, J. (1972). Aspectos sociales de la educación rural en el Perú. Lima: IEP.
- Alcaide, P. L.-R. (Junio de 2011). El capital social y las redes personales en el estudio de las trayectorias laborales . *Redes*, 20(3), 51-80.
- Baker, D. (2014). *The schooled society: the educational transformation of global culture*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Benavides, M., & Etesse, M. (2012). Movilidad educativa intergeneracional, educación superior y movilidad social en el Perú: evidencias recientes a partir de encuestas a hogares. En R. Cuenca, *Educación superior: movilidad social e identidad*. Lima, Perú: IEP.
- Blanco, M. (2011). El enfoque de curso de vida: orígenes y desarrollo. *Revista latinoamericana de Población*, V, 5-31.
- Boyd, C. (2014). Decisiones de inserción laboral: el caso de los jóvenes rurales peruanos. *Economía*, XXXVII(74), 9 -40.
- Cavero, O. (2017). El trabajo en una economía heterogénea y marginal: Un panorama general de la situación socioeconómica de los trabajadores del Perú. En O. Manky, & C. PUCP (Ed.), *Trabajo y sociedad. Estudios sobre el trabajo en el Perú*. (págs. 26-57).
- Cuenca, R. (2015). *La educación universitaria en el Perú: democracia, expansión y desigualdades*. Lima, Lima, Perú: IEP.
- Chávez Rosas, H. V. (2014). Derecho a la migración laboral y el fortalecimiento de la empleabilidad en la comunidad andina.

Chávez, D., & Sánchez, R. (1972). Educación, recursos sociales y participación institucional. En G. A. Cotler, Aspectos sociales de la educación rural en el Perú (págs. 39 - 67). Lima, Perú: IEP.

Della, P. D., & Keating, M., & Vázquez, R. R. (2013). *Enfoques y metodologías de las ciencias sociales: Una perspectiva pluralista*.

Degregori, C. I. (1994). Dimensión cultural de la experiencia migratoria. Lima, Perú: PUCP.

Farkas, G. (2003). Cognitive skills and noncognitive traits and behaviors in stratification processes. Department of Sociology and Population Research Institute (págs 541 – 562). Pennsylvania State.

Franco, C., Degregori, C., & Cornejo Polar, A. (2016). Cambios culturales en el Perú. (D. D. Ministerio de Cultura, Ed.)

Golte, J., & Adams, N. (1990). Los caballos de Troya de los invasores: estrategias campesinas en la conquista de la gran Lima. Lima: IEP.

Goyette, M. (2010). Dinámicas relacionales de las transiciones a la vida adulta. Complementariedad entre redes, apoyos y soportes. *Redes*(18), 83-106.

Granovetter, Mark. (1995). Getting a job. A study of contacts and careers. University of Chicago Press.

Huamaní Taype, D. J. (2009). Una aproximación a la problemática educativa y el surgimiento del mito de progreso a través de la educación, Perú 1850-1910. (U. N. Agustín, Ed.) Arequipa.

INEI. (2009). Perfil Sociodemográfico del Cusco. Obtenido de <http://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0838/libro26/index.htm>

- INEI. (2011). Perú: Migración interna Reciente y el Sistema de Ciudades, 2002-2007. Obtenido de http://www.unfpa.org.pe/publicaciones/publicacionesperu/INEI_CELADE_Migracion-Interna-Reciente.pdf.
- INEI. (2018). Perú: indicadores de empleo e ingresos por departamento 2007 -2017. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf
- Lago, P. I. (2008). La lógica de la explicación en las ciencias sociales: una introducción metodológica. Madrid: Alianza.
- López-Roldán, P., & Lozano, V. (2011). El capital social y las redes personales en el estudio de las trayectorias laborales. *Redes* (20), 51-80.
- Ortega Rupay, J. C. (2016). El camino del mestizo: experiencias de migración temporal de jóvenes escolares indígenas awajún en ciudades intermedias: estudio del caso de la migración temporal de jóvenes varones awajún de la comunidad nativa Supayaku hacia las provincias de San Ignacio y Jaén Región Cajamarca. Obtenido de <http://ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ir00558a&AN=pucp.123456789.6944&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Parédes, P., & Soberón, L. (1972). Educación, contactos urbanos y migración. En J. C. Giorgio Alberti, Aspectos sociales de la educación rural en el Perú (págs. 68 - 81). Lima: IEP.
- Pereyra Cáceres, O. (2003). Más allá del mito del progreso: estrategias de supervivencia y movilidad social en familias aymaras del altiplano puneño. *Debates en Sociología* (28), 133-153.

- Ramírez, E. (s.f.). Estudio sobre la educación para la población rural en el Perú. Obtenido de <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/sispod/pdf/351.pdf>
- Roberti, E. (2012). El enfoque biográfico en el análisis social: claves para un estudio de los aspectos teórico metodológicos de las trayectorias laborales. (UNLP, Ed.) Revista Colombiana de Sociología, 35(11).
- Rodríguez Lozano, E. (2016). Sobreeducación en el mercado laboral: determinantes y consecuencias en el Perú, 2001 -2011. Economía, XXXIX(77), 33-101.
- Sánchez, D. C. (1972). Educación, recursos sociales y participación institucional. En G. A. Cotler, Aspectos sociales de la educación rural en el Perú (págs. 39-67). Lima: IEP.
- UNSAAC. (2017). Compendio Estadístico N32.
- Urioste-Buschmann, M. (2009). La ética rural andina en Lima: creatividad en situaciones laborales precarias en los migrantes andinos. Scientia , XI(11), 43-61.
- Verdera Verdera, F. (2003). La situación y perspectiva de empleo en el Perú. Obtenido de <http://search.ebscohost.com.ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/login.aspx?direct=true&db=cat02225a&AN=pucp.390465&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Verdera Verdera, F. (2006). Perú 2002-2005: crecimiento económico con desempleo. Obtenido de <http://search.ebscohost.com.ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/login.aspx?direct=true&db=cat02225a&AN=pucp.414387&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Verdera, F. (2000). Cambio en el modelo de relaciones laborales en el Perú: 1970 - 1996. JCAS(5).

Yamada, G. (2007). Retornos a la educación superior en el mercado laboral: ¿vale la pena el esfuerzo? Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

Yamada, G. (2009). Rendimiento de la educación superior en el mercado laboral. El Trimestre Económico, LXXVI(2), 485 - 511.



7.Anexo A

Guía de entrevistas

Guía de entrevista semiestructurada para conversación a profundidad sobre trayectorias laborales. Está organizado por los conceptos a tomar en la operacionalización. Es necesario recalcar al respecto que las preguntas están planteadas como guías temáticas, pero la prioridad es obtener una conversación a profundidad fluida que posiblemente no esté estructurada como plantea el siguiente documento.

1.Datos generales.

- ¿Cuál es su nombre?
- ¿Cuál es su edad?
- ¿Cuál es su estado civil?
- ¿Cuál fue su lugar de nacimiento?
- ¿Usted terminó la carrera superior en la UNSAAC?
- ¿Qué año obtuvo su bachillerato?
- ¿De qué carrera profesional egresó de la UNSAAC?
- ¿Cuál es su edad actual? ¿Con cuántos años egresó de la UNSAAC?
- ¿Dónde estudió la primaria y secundaria?

2. Trayectoria familiar

- ¿Mientras estudiaba en su infancia trabajó? ¿cuáles fueron los motivos?
- ¿Durante su adolescencia, antes de ingresar a la universidad, trabajó?
- ¿Considera que su decisión de terminar una carrera profesional en la UNSAAC fue una decisión individual o familiar?
- ¿Cuál es la perspectiva que tenían sus padres con que usted persiga una carrera profesional?
- ¿Sintió que fue presionado o forzado para estudiar una carrera universitaria?

- ¿Usted ha pensado en dedicarse a otra cosa que no sea una carrera profesional antes de ingresar a la universidad? Si es que sí, ¿por qué cree que siguió la carrera profesional al final?
- ¿Usted vino a la ciudad solamente por la educación superior o por otros motivos más?
- ¿Cómo se estableció en la ciudad para cursar los estudios superiores?
- ¿Encuentra algo negativo en su decisión de migrar por educación a la ciudad?

3. Curso de vida/ Trayectoria laboral

- ¿Usted trabajaba cuando se encontraba llevando cursos superiores?
- ¿Cuándo egresó de la universidad ya contaba con un puesto de trabajo?
- ¿Al egresar ha tenido experiencias de trabajo que no estén ligadas a la carrera que estudió?
- ¿Podría describir brevemente cuáles han sido los diferentes puestos de trabajo que tuvo desde que egresó? Pueden ser cualquier tipo de empleo, no solamente los de su carrera profesional.
- ¿Cuáles serían los cambios laborales más importantes en su carrera profesional hasta el momento?
- ¿Después de egresar usted tuvo trabajos en los que sintiera que estaba más capacitado para lo que requería hacer?
- ¿Cuáles fueron los cambios laborales que usted considera lo ayudaron a encontrar mayor estabilidad económica?
- ¿Tuvo eventos personales que cambiaron drásticamente sus decisiones laborales y su carrera laboral?
- ¿Usted considera que la cantidad de dinero que invirtió en su educación superior ya la recuperó con su trabajo profesional o no? ¿Por qué?
- ¿Se encuentra casado/a? ¿cómo cambió su vida laboral a partir de este evento?
- ¿Si tuvo hijos, estos hicieron que usted tome algunas decisiones laborales importantes?
- ¿El empleo de su pareja influyó en sus decisiones laborales?

4. Estrategias laborales

- ¿Al inicio le fue difícil conseguir trabajo? ¿por qué cree que fue eso?
- ¿Cómo cree que se diferencia usted en el trabajo frente a sus compañeros de trabajo? ¿Por qué cree que se diferencia?
- ¿Qué valores considera sus fortalezas y debilidades respecto a su desempeño laboral?
- ¿Considera que usted tuvo algunas ventajas al momento de conseguir trabajo? ¿por qué?
- ¿Cuál cree que es el factor más importante para comenzar la carrera laboral y mantenerse en esa?
- ¿Usted considera que lo que se valora más en el trabajador es su conocimiento?
- ¿Su familia cercana o amigos en Cusco le fue de ayuda para que su trayectoria laboral fuera exitosa?
- ¿Qué tan importante es tener contactos para ascender o mantenerse en su puesto? ¿cómo obtiene y obtuvo estos contactos?
- ¿Tuvo colegas en su profesión que venían de provincia a estudiar en la universidad? ¿Consideraría que hay alguna diferencia en su desempeño laboral que aquellos que no vienen de provincias?
- ¿Cómo valoraría los valores en el campo laboral de sus colegas que vinieron de zonas alejadas a la ciudad? ¿Cómo consideraría los valores en el campo laboral de las personas que no migraron como usted?
- ¿Cómo cree que ser migrante influyó en su inserción laboral y su permanencia?

5. Aspiraciones laborales

- ¿Cómo desearía verse laboralmente en un futuro?
- ¿Qué cambios laborales le gustaría hacer a mediano plazo?
- ¿Desde que egresó de la UNSAAC hasta la actualidad sus aspiraciones laborales han cambiado?