

**TRABAJO REFERATIVO
INVESTIGATIVO TEÓRICO
PRÁCTICO EN OPCIÓN AL TÍTULO
DE LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA.**

**TÍTULO: TRAYECTORIAS
LABORALES DE LOS
SOCIÓLOGOS EN EL MUNICIPIO
DE SANTIAGO DE CUBA.**

**AUTOR: LEANDRO ÁLVAREZ
HERNÁNDEZ.**

**TUTOR: Msc. WILDER SÁNCHEZ
NARANJO.**

SANTIAGO DE CUBA

AÑO 2021

Resumen

Las trayectorias laborales de los sociólogos hoy día es un punto a debatir, puesto que en el mercado de trabajo en donde estos se desarrollan confluyen una serie de factores que influyen en el paso o cambio de puestos laborales. Además de la existencia de condiciones estructurales en la sociedad que impidan el desarrollo pleno de los profesionales de la Sociología. También se hace una necesidad del país de la utilización de los conocimientos de los profesionales para que mediante la puesta en acción y el trabajo que desempeñen se logre un mayor y mejor desenvolvimiento de los proyectos, políticas y leyes en aplicación. La importancia de este estudio investigativo, radica en cómo los sociólogos logran insertarse en los distintos puestos de trabajo donde se encuentran ubicados, adaptándose a las nuevas contingencias a que se exponen en el cambio de un puesto laboral a otro dentro del mercado de trabajo, una vez graduados. El país en el surgimiento de nuevos procesos dentro del contexto nacional, exigentes de conocimiento científico y de transformación en aras de apoyar a las instancias gubernamentales, se hace necesario un mayor aprovechamiento de los profesionales de la Sociología en los determinados campos a fines a esta ciencia reveladora de los más profundos y difusos problemas sociales que se desarrolla en la sociedad.

Abstract

The career paths of sociologists today is a point to debate since in the labor market where they develop, a series of factors that influence the passage or change of job positions come together. In addition to the existence of structural conditions in society that impede the full development of Sociology professionals. There is also a need for the country to use the knowledge of professionals so that by putting into action and the work they carry out, a greater and better development of the projects, policies and laws in application is achieved. The importance of this research study lies in how sociologists manage to be inserted in the different jobs where they are located, adapting to the new contingencies that are exposed in the change from one job to another within the labor market, a Once you graduate The country in the emergence of new processes within the national context, demanding scientific knowledge and transformation in order to support government agencies, it is necessary a greater use of Sociology professionals in certain fields for the purpose of this science revealing of the deepest and most diffuse social problems that develops in society.

Índice

Introducción.....	1
CAPÍTULO 1. FUNDAMENTACIÓN HISTÓRICA Y TEÓRICA SOBRE EL DESARROLLO DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES.....	7
Epígrafe 1.1 La huella histórica de las trayectorias laboral.....	7
Epígrafe 1.2: Referentes investigativos sobre las trayectorias laborales.....	10
Epígrafe 1.3. Nociones conceptuales asociadas a las trayectorias laborales.....	17
Epígrafe 1.4: Concepción teórica para el análisis de las trayectorias laborales.....	20
Epígrafe 1.4.1 “Análisis desde la complejidad de Nicklas Luhmann”	23
CAPÍTULO 2: CONCEPCIÓN METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN PARA EL ANÁLISIS DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DEL SOCIÓLOGO.....	25
Epígrafe 2.1: Diseño teórico de la investigación.....	25
Epígrafe 2.2: Estrategia metodológica de la investigación.....	29
Conclusiones.....	35
Recomendaciones.....	36

Introducción

Los estudios sobre trayectorias laborales han abordado cómo los cambios en el mercado de trabajo producen gran impacto en las identidades y subjetividades de los trabajadores. Las perspectivas cualitativas se aproximan a estos procesos a través de las experiencias y valoraciones de los sujetos junto con las significaciones respecto a las situaciones laborales “por venir”. Por otra parte, mediante técnicas estadísticas, otros estudios vienen realizando análisis longitudinales que se enfocan en el recorrido laboral de corto y mediano plazo (Miguélez et al. 2011; Panaia 2006).

Hoy más que antes, la noción de trayectoria laborales cobra particular importancia como vector analítico, al ilustrar las nuevas dinámicas en un mercado laboral dual, al visibilizar las vicisitudes que en el campo socio-laboral se están presentando; de cara a la subjetividad de los agentes sociales implicados, como consecuencia de las transformaciones en las estrategias de gestión de la producción y su impacto sobre el mercado de trabajo. Al respecto, se aborda: “Se ha prestado poca atención a los procesos mediante los cuales se ubican las personas en el mercado laboral, en el transcurso de su historia individual, y se transforman mercados de trabajo a la luz de la movilidad laboral individual” (Dombois, 1993).

Nuestra investigación parte de un análisis bibliográfico de los principales autores que han estudiado el tema de las trayectorias laborales de las personas, específicamente la de los sociólogos en el mercado de trabajo.

En diferentes partes del orbe se han realizado investigaciones que tratan las trayectorias de diferentes grupos de personas. Entre estos estudios se encuentran el realizado por Isabel de la Torres Prados titulado “Espacio profesional y trayectoria laboral de los sociólogos” en España para el año 2012; la tesis doctoral de Vanessa Alcaide Lozano en el 2013 titulado “El capital social y las trayectorias laborales”. Las redes personales como mecanismos y la trayectoria laboral” en Barcelona. El informe expuesto en el 2017 por el Ministerio de Trabajo y Prevención Social en Chile titulado “Evaluación de Implementación de Programas

Subsidio al Empleo Joven y Bono al Trabajo de la Mujer”, liderado por su coordinar José Ignacio Porras.

Las relaciones entre la enseñanza superior y el mundo del trabajo se han convertido en un tema en el que algunas posiciones sostienen que estudiar sería un mecanismo social que, como regla, disocia al estudiante físicamente por un cierto período de su vida, del mundo del trabajo y de otras esferas de su vida social con el propósito principal de prepararlo de una forma racional para una exitosa inserción laboral (Panaia, 2006).

Los individuos una vez graduados, presentan ciertas aptitudes y habilidades adquiridas en la universidad que contribuyen a su desempeño en el mercado de trabajo. Estos tienen determinados intereses, objetivos y aspiraciones que, en determinados casos, el trabajo que desempeñan no cumple con sus expectativas, provocando que estos ocasionen cambios de puesto de trabajo y transiten por diferentes organizaciones, empresas, fábricas y otros. Hasta encontrar un puesto laboral que vaya en correspondencia con sus ideas, habilidades y conocimientos adquiridos.

Esto ocurre debido a la existencia de diferentes factores que influyen en la toma de decisiones de los individuos a la hora de ocupar un puesto de trabajo. Con frecuencia pensando en la superación, la economía, la familia y en todo lo que les rodea; haciendo que estén en constante búsqueda para satisfacer esas necesidades y cumplir objetivos que en ocasiones no se llega a concretar.

Las trayectorias laborales han sido investigadas desde diversas perspectivas y centrándose en distintos factores que inciden en la construcción de estas por los individuos. Por tal motivo centramos nuestra atención en los factores sociales que influyen en la construcción de estas.

En la actualidad se evidencia como el hombre pasa de un puesto de trabajo a otro en búsqueda de beneficios a fines a sus demandas y en correspondencia a sus capacidades. Cada trayectoria construida posibilita el análisis de aspectos nuevos que dan una explicación y aportan a la ciencia en la comprensión de la realidad.

Realidad social que se analiza en esta investigación, tributando al Proyecto de Estudios Sociodemográficos de la provincia de Santiago de Cuba, perteneciente al Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Oriente. Dando salida al objetivo 8 de la agenda de desarrollo sostenible para el 2030, que promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Centrando nuestra atención en la relación entre la fuerza laboral y la opción de desarrollo de las capacidades de esta para su mejor aprovechamiento en el desarrollo del país.

Para este desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes (Agenda 2030).

Además de dar paso a nuevos elementos en la contextualización del modelo económico y social cubano, a partir de algunas de las transformaciones en el Sistema de Dirección del Desarrollo Económico y Social con la planificación como su componente principal. Combinando su carácter centralizado con la descentralización.

La autonomía requerida en las instancias intermedias y de base, así como la utilización conjunta de instrumentos directos e indirectos de dirección, lo que implica el rediseño integral de los subsistemas monetario, cambiario, tributario, crediticio, de precios, de salarios y demás ingresos de los ciudadanos.

También reconocer, regular y lograr un adecuado funcionamiento del mercado, de modo que las medidas administrativas centralizadas, en interacción con las políticas macroeconómicas y otras, induzcan a los actores económicos a adoptar decisiones de acuerdo con los intereses de toda la sociedad (Contextualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista, 2017).

Todo esto cumpliendo con lo planteado en los “Lineamientos de la política económica y social del partido y la revolución para el periodo del 2016 al 2021”,

específicamente en el lineamiento 9 del “Modelo de gestión económica lineamientos generales en la esfera empresarial”. Este está encaminado en el avance del perfeccionamiento del sistema empresarial, otorgando gradualmente a las direcciones de las entidades nuevas facultades, definiendo con precisión sus límites, con la finalidad de lograr empresas con mayor autonomía, efectividad y competitividad, sobre la base del rigor en el diseño y aplicación de su sistema de control interno; mostrando en su gestión administrativa orden, disciplina y exigencia. Evaluar de manera sistemática los resultados de la aplicación y su impacto. Elaborar el régimen jurídico que regule integralmente la actividad empresarial.

En datos recogidos de fuentes como la secretaria de la facultad de Ciencias Sociales en el periodo del 2014 al 2019, periodo escogido para el análisis en esta investigación por la actualidad y por el breve tiempo que tendrían los graduados en sus puestos laborales en el proceso de adiestramiento sin realizar cambios de puestos laborales.

Estos datos muestran el número de graduados de la carrera de sociología en dos modalidades, una el curso regular diurno y el curso para trabajadores que dejó de implementarse y cambiaría a curso por encuentro. Los graduados pertenecientes al curso regular diurno la universidad le proporcionan y gestiona una ubicación laboral una vez obtenido el título de Licenciado en Sociología.

Ubicación laboral que ofrece la universidad, que no siempre está en correspondencia con las áreas de actuación del sociólogo, trayendo consigo que una vez insertados los profesionales recién graduados al mercado de trabajo, no logren adaptarse adecuadamente en el nuevo sistema de trabajo y pasado un tiempo determinado estos profesionales licenciados en Sociología abandonan su ubicación, cambien hacia otro sector más productivo con mejores beneficios individuales u opten por mantenerse en los puestos correspondientes desarrollando tareas que no favorece el aprovechamiento del capital humano que posee y sus potencialidades profesionales.

En el periodo del 2014 al 2019 las ubicaciones laborales mayoritariamente estarían en centros asociados al Ministerio del Interior, ministerios de trabajo y de cultura. Ubicaciones que están ligadas a las demandas existentes en el municipio de Santiago de Cuba en ese periodo, pero que no van completamente a fin a las formas de actuación del sociólogo y a las capacidades propias de estos profesionales una vez graduados.

Con la revisión de estos datos se pudo constatar los desplazamientos de los profesionales de la sociología en el municipio de Santiago de Cuba y cómo se van construyendo sus trayectorias dentro del mercado de trabajo. Por lo que nos hemos propuesto para la profundización del tema, como **problema científico** ¿Cuáles son los factores sociales que influyen en las trayectorias laborales de los sociólogos en el municipio de Santiago de Cuba en el periodo del 2014 al 2019 ?; y como **objetivo general**, explicar los factores sociales que influyen en las trayectorias laborales de los sociólogos en el municipio de Santiago de Cuba en el periodo del 2014 al 2019 para proponer un conjunto de medidas que contribuyan al mejor aprovechamiento del capital humano que estos poseen.

Como respuesta a nuestro problema de investigación, exponemos la **hipótesis** de que los factores sociales que influyen en las trayectorias laborales de los sociólogos en el municipio de Santiago de Cuba en el periodo del 2014 al 2019 es el contenido de trabajo en el puesto laboral y el capital humano del que disponen estos.

Para el mejor análisis y organización de la investigación nos proponemos una serie de tareas científicas que nos permitirán guiar el estudio:

- 1- Analizar el tratamiento dado a las trayectorias laborales en la historia .
- 2- Visualizar los diferentes antecedentes investigativos que han abordado las trayectorias laborales.
- 3- Explicar los diferentes conceptos expuestos que guardan relación con nuestra investigación.

- 4- Argumentar las teorías generales, específicas y particulares que vertebran nuestro objeto de estudio.
- 5- Establecer la estrategia metodológica para la investigación.

El alcance social de esta investigación radica en brindar información al Proyecto de Estudios sociodemográficos de la provincia de Santiago de Cuba, dirigido por el Departamento de Sociología de la Universidad de Oriente, sobre las ubicaciones laborales actuales de los graduados en Sociología, pertenecientes al municipio Santiago de Cuba; dónde se encuentran actualmente y que están haciendo en sus ocupaciones, sus opiniones y las razones de su movilidad ocupacional.

El uso de la teoría de los sistemas de NicklassLuhman como general, la teoría del Capital Humano como teoría específica desde un enfoque de trabajo de la relación entre educación y mercado, y como teoría particular la teoría de la segmentación del mercado de trabajo a partir de las diferentes opciones en el mercado y la relación entre oferta y demanda de los puestos laborales y la fuerza de trabajo; nos ayudó a una mejor comprensión de nuestra problemática social desde cada perspectiva teórica, haciendo énfasis en la construcción de las trayectorias laborales.

Entre los métodos teóricos utilizados, se sitúan: el histórico lógico, el crítico racional, el comparativo, y los procedimientos utilizados de lo general a lo particular y el análisis-síntesis. Todos para propiciar un factible desarrollo en el estudio del objeto en cuestión.

Para una mejor exposición de las ideas, la presente investigación esta conformada por: introducción, dos capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografías y anexos. El primer capítulo “Fundamentación teórica de la investigación”, consta de 4 epígrafes y un subepígrafe. Los cuales abordan los elementos teóricos conceptuales referidos a los condicionamientos históricos del objeto de investigación, los antecedentes investigativos, las nociones conceptuales y el marco teórico que recoge la explicación de las teorías generales y particulares que vertebraran todo el estudio. Un segundo capítulo que contendrá la fundamentación

metodológica, el diseño de investigación y la justificación de los métodos y técnicas de la investigación.

Capítulo #1. Fundamentación histórica y teórica sobre el desarrollo de las trayectorias laborales.

En este capítulo se llevará a cabo un análisis de los elementos teóricos conceptuales que nos servirá de guía para el estudio de las problemáticas relacionadas con las trayectorias laborales. También se hará referencia a los diferentes estudios vinculados con nuestro objeto de investigación los cuales serán los antecedentes investigativos, que servirán de soporte para un análisis más profundo del tema.

Epígrafe 1.1 La huella histórica de las trayectorias laborales

Los diferentes estudios sobre trayectorias laborales se inscriben en la aproximación biográfica de la ciencia social. El origen de esta perspectiva se remonta a 1920 con los itinerarios laborales, en Estados Unidos cuando la escuela de Chicago publicó el tercer y cuarto tomo de El Campesino Polaco en Europa y Estados Unidos, de Thomas y Znaniecki (1958). Este trabajo tuvo gran resonancia en el mundo académico de la época y dio lugar a dinámicos debates y ejerció una notable influencia durante largos años. Esta perspectiva se preocupa por rescatar la trayectoria vital del actor social, sus experiencias y su visión particular y por aprender el contexto en que tiene lugar la historia de la vida.

El recorrido biográfico en su globalidad está constituido por la sucesión de situaciones ocupadas por los individuos en diferentes esferas y por la historia de las diversas configuraciones sucesivas que estructuran la articulación entre esas esferas. La aproximación al trayecto de vida puede ser considerada como un entrecruzamiento de múltiples líneas biográficas autónomas y dependientes unas de otras. El trayecto escolar, las relaciones de trabajo, el empleo, la vida familiar, la trayectoria residencial, son tanto historias paralelas como imbricadas. Las diferentes líneas biográficas podrían construir distintas trayectorias inmersas en la historia de vida. Cada una de ellas puede ser pensada como una articulación de

elementos subjetivos y objetivos, que tienen diferente importancia según el ciclo vital que esté atravesando el actor social (Muñiz, 2012).

Los estudios realizados sobre la dimensión laboral en las investigaciones biográficas han valorado de manera disímil la presencia de elementos objetivos y subjetivos y la importancia de la variable temporal contextualizando las carreras y trayectorias laborales de manera heterogénea (Dombois, 1998).

En tal sentido, las preocupaciones teóricas por las trayectorias laborales ha sido un tema de interés de numerosos estudios realizados desde distintas perspectivas tanto en Inglaterra y Estados Unidos como en Francia y Alemania. En los dos primeros países se hicieron estudios en el marco de la corriente teórica denominada *curso de vida*, y se utilizó el término *carrera*. En Francia tuvieron mayor desarrollo los conceptos recorrido y trayectoria que fueron usados como líneas de investigación específica del enfoque biográfico. En Alemania se expandió en el contexto de los estudios de cultura del trabajo el uso de la noción de *historia de vida laborar, trayectoria y proyecto biográfico laboral* (Muñiz, 2012).

En América Latina y el Caribe se han desarrollado estudios empíricos sobre carreras y trayectorias laborales. Estas categorías han sido aplicadas a estudios de distintas temáticas tales como: movilidad social, educación, trabajo, etc.

El mercado de trabajo ha sufrido transformaciones influenciadas por dos situaciones, por un lado y a nivel mundial, por la crisis de comienzos de los “70 del capitalismo industrial y de la organizaciónfordista del trabajo, que dará paso a una sociedad globalizada y con lógicas de acumulación de capital basadas en la valorización financiera. Por otro lado y a nivel regional, por la reforma neoliberal del Estado que se desarrolló fuertemente en América Latina fundamentalmente en los 90.

Estas situaciones tendrán como resultado, entre otros, la crisis del trabajo en su forma clásica, en cuanto trabajo asalariado, con seguridad social y dentro de un marco estable y la instauración de un mercado laboral signado por la precariedad, el desempleo, la informalidad de las relaciones laborales y la desregulación de la

legislación laboral. El gran cambio ocurrido a nivel mundial es la crisis del modelo taylorista - fordista y con esta el fin del sistema de regulaciones propio de este modelo. Este sistema se apoyaba en un compromiso entre el capital y el trabajo mediado por el Estado. El fin del modelo taylorista-fordista implicará también el fin del Estado de bienestar en su fase de regulación keynesiana. Ante esta crisis se dará un proceso de reestructuración del capital, el cual conllevará varias transformaciones en el proceso productivo. El proceso estará signado por la disposición de formas de acumulación flexible, el avance tecnológico y la implementación del toyotismo como sistema de producción. La instauración de este modelo productivo se dará en el contexto del auge del neoliberalismo como proyecto político y la crisis del Estado de bienestar. Estas mutaciones en el proceso productivo tienen directas consecuencias en el mundo del trabajo, tales como: la desregulación de los derechos del trabajador, el aumento de la fragmentación de la clase trabajadora, la precarización y tercerización del trabajo y el debilitamiento del sindicalismo, entre otros fenómenos (Linardelli, 2013).

A nivel regional, se instaura un modelo neoliberal, caracterizado por políticas de ajuste estructural, liberalización económica, privatización de las empresas públicas, apertura comercial y retiro del Estado. Todos estos fenómenos se enmarcaron en un proceso mundial de globalización que intentó crear las condiciones para que la economía mundial se convirtiera en un conjunto de redes globales de mercados y producción que cruzara las fronteras nacionales. Pero la globalización no produjo una dinámica integradora de la economía mundial, sino que llevó a una globalización desigual que solo produjo más brechas entre los diferentes países. La globalización benefició a unos pocos países centrales con altos grados de desarrollo y excluyó aún más a los países periféricos de la región.

Todos estos cambios y transformaciones a nivel global han influido en la dinámica del mercado de trabajo en donde los actores sociales se desenvuelven y trabajan, alterando de manera directa las formas de trabajo y por ende la construcción de las trayectorias laborales en el impacto de los nuevos modelos y tendencias de trabajo.

Epígrafe 1.2: Referentes investigativos sobre las trayectorias laborales.

Los trayectos laborales de las personas es un aspecto de importancia para analizar el proceso de inserción de estas dentro del mercado de trabajo. Es un tema tratado desde diferentes aristas que incluye a todos los sujetos pertenecientes a la población económicamente activa de un país y en cualquier parte del mundo que exista un puesto de trabajo y una persona apta para desempeñarse en ese puesto.

Ante este tema haremos un análisis de investigaciones, enmarcando en dos bloques. Un primer bloque tomando de referentes las investigaciones realizadas en el continente Europeo, y un segundo bloque de referente en América.

En este primer bloque expondremos como en distintos países europeos las Ciencias Sociales han desarrollado disímiles estudios que analizan cómo se ha llevado a cabo el proceso de construcción de sutrayectoria laboral en la inserción de los individuos en cada uno de los puestos de trabajos por los cuales transitan (Salvia et al, 2002; Alcaide, 2013; Linardelli, 2013).

El enfoque de Curso de Vida desarrollado en Inglaterra y posteriormente en los Estados Unidos, resulta el principal exponente de las transiciones vitales y de los itinerarios que en cualquiera de las esferas de la vida atraviesan los sujetos tales como la educación, el trabajo y la familia (Glen Elder, 1985).

En este enfoque, el autor de forma interdisciplinaria presenta el análisis de curso de vida enmarcado en un espacio y tiempo histórico. Específicamente en el área ocupacional, explica la “carrera laboral”, como itinerarios laborales de las personas a partir desde estudios diacrónicos.

Para el enfoque del Curso de vida, la biografía de un sujeto está determinada por el contexto y el tiempo en el que se desarrolla la misma. La biografía individual no es un fenómeno aislado, sino que está interconectada con la biografía de otros

sujetos, de modo que es necesario tener en cuenta los entornos y las relaciones en las que se halla inmerso el sujeto a la hora de analizar su vida.

Por otro lado, el principio de libre albedrío sigue presente en este enfoque, ya que afirma la existencia de una estructura de oportunidades que implica limitaciones provenientes de las circunstancias histórico-sociales, pero dentro de ella los individuos hacen elecciones y llevan a cabo acciones que determinan su propio curso de vida (Roberti, 2011).

Es importante destacar dentro de este marco de investigación, aquellos estudios realizados en Europa para lograr establecer y comprender con mayor profundidad el fenómeno de las trayectorias laborales.

Desde una mirada de desempleo, a partir de un conjunto de entrevistas que realizan a distintas personas para el análisis de sus trayectorias en España. Uno de sus principales hallazgos radica en la forma en que estas personas después de graduadas, logran establecerse en distintos puestos laborales no afines a su capacitación y capital humano que poseen (Santamaría, 2011). Tales empleos comprendían trabajos realizados para la economía informal como empleos temporales, precarios, etc. En esta investigación se destaca el análisis que se realiza acerca de las trayectorias socio-laborales marcadas por la inestabilidad y precariedad laboral.

En gran parte del orbe, los sociólogos han tenido que enfrentarse a las grandes barreras que existen para su desempeño profesional. En España por lo general los sociólogos desempeñan su trabajo referidos a medio ambiente, turismo, desarrollo sostenible, salud, educación, movimientos y organizaciones sociales, comunales, instituciones gremiales y organizaciones políticas. También se ha ampliado un poco más las posibilidades en el mercado de trabajo gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías, tal es el caso de las actividades relacionadas con la gestión 2.0, que significa aplicar el uso de una gama amplia de tecnologías para la gestión como: blogs, wikis, podcasts, etiquetado de información, redes sociales, foros e

intranets participativas, que se distinguen por el alto grado de participación que exigen de sus usuarios (De la Torres, 2012).

Se realiza aquí una búsqueda y se plasma en los lugares donde son más frecuentes el trabajo y las funciones que desempeñan los sociólogos en cada uno de los puestos laborales. Mayoritariamente las funciones que ejercen están vinculadas a la planificación y gestión de servicios; estudios sobre calidad de procesos, recursos humanos: diseño de carreras y planes de formación; investigación de mercados: estudios de demanda, producto, presentación de campañas publicitarias, promociones de ventas, estudios de satisfacción del consumidor; diseño de muestras, encuestas y análisis de datos en estudios sectoriales(De la Torres, 2012). En los diferentes sectores de actividad de los sociólogos las funciones que realizan suelen estar compartidas en la mayoría de las ocasiones, con los profesionales de otras ciencias sociales como la filosofía, psicología, entre otras.

Siguiendo la línea lógica de lo anteriormente expuesto, (Alcaide, 2013) brinda una explicación referida de cómo las trayectorias vienen acompañadas del proceso de inserción y el contenido laboral. Esta en su investigación se apoya en tres factores importantes en este proceso. Como primer factor, expone el tiempo que el individuo permanece en el mercado de trabajo hasta conseguir la adecuación entre cualificación y empleo. El segundo factor, el proceso de maduración personal, el cual es definido por los autores en relación al ámbito familiar. Como tercer factor, el impacto de las redes personales en el proceso de inserción en el mercado de trabajo en correspondencia a la capacitación del individuo.

Cada uno de los factores que influyen en el proceso antes abordado son válidos para esta investigación en el momento de analizar en un periodo determinado el comportamiento de los licenciados en sociología en el desempeño de sus funciones en los puestos laborales que ocupan en el municipio de Santiago de Cuba, en la relación con el capital humano con que cuenta y las funciones que desempeña, visualizando así el desarrollo y evolución de este profesional en su puesto laboral.

Así como desempeño en la búsqueda de nuevas ofertas de trabajo a partir de las relaciones sociales que crea cada individuo haciéndose extensible a la idea del proceso que constituye la trayectoria laboral y a su vez la acumulación de contactos que derivan del ámbito laboral.

En el segundo bloque haremos referencia a las investigaciones realizadas acerca de las trayectorias laborales desde América y como han enfocado el análisis hacia el tema.

En América la producción en torno a los estudios acerca de las trayectorias laborales ha circulado en cuanto a la calificación de estas y a los factores que inciden en los cambios de puestos de laborales.

Las trayectorias laborales de las mujeres emigrantes en Buenos Aires, se estructuran atendiendo a las siguientes dimensiones que se consideran pertinentes para poder establecer diferencias y pautas en común: el trayectoria laboral - tipo de tareas desempeñadas-; continuidad en el desempeño de las mismas o cambios -;el tipo de relación laboral en las que están y han estado involucradas que denotan diferentes formas de dependencia y "autonomía" ; así como el momento en que han ingresado al mundo del trabajo, y la continuidad e interrupciones durante su vida laboral (Freidin,1996) .

Aquí se refleja el panorama social en donde se desempeñan las mujeres migrantes, con características propias de cada lugar de origen. Estas dimensiones nos facilitan y aportan para nuestra investigación aspectos a tener en cuenta respecto a los licenciados de sociologías que fluctúan en sus puestos laborales debidos a factores que propiciaron interrupción en la vida laboral. Aspectos como las características propias de cada sociólogo y las características de cada puesto laboral, en su adaptación a los nuevos escenarios y contenidos de trabajo a desempeñar.

Siguiendo el marco de las investigaciones en Argentina vemos como en un estudio de caso expuesto en un documento de trabajo titulado "Trayectorias laborales masculinas: estudios diacrónicos de varones beneficiarios del Seguro de

Desempleo y del Pago Único”, del Instituto de Investigaciones de Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales en la Universidad de Buenos Aires en Argentina en el año 2002. Se exponen como se observa las trayectorias de los hombres en un marco en donde la sociedad argentina en el año 1996 estaba inmersa en un proceso de reconversión tecnológica, restructuración, reducción de personal, fusión y transnacionalización.

En todo este marco de transformaciones constantes y de cambios estructurales dentro del mercado de trabajo en Argentina se produjo un aumento del número de desempleados, la intermitencia en los puestos de trabajo del personal y los cambios obligatorios producto del cierre de fábricas, de reducción de las personas.

En este escenario complejo la construcción de las trayectorias laborales de los hombres desempleados fue dinámica debido a que la propia situación los obligo a la búsqueda de nuevos puestos laborales. Puestos laborales no afines a su capacidad y sin tener en cuenta el capital humano de la fuerza de trabajo masculina.

En este punto nos percatamos del desarrollo de investigaciones llevadas a cabo por Argentina, entorno a las trayectorias laborales enfocadas en varios sectores y varios actores sociales. Destacamos aquí la conexión entre la universidad y mercado de trabajo en los que los sociólogos se desempeñan una vez graduados (Blois, 2011). Analizando la relación universidad - mercado de trabajo- puesto laboral, desde la socialización de la universidad en el ámbito laboral y las preocupaciones que genera la búsqueda individual por parte de los estudiantes en su inserción en un puesto laboral afín a sus capacidades como profesionales. Vemos como estos graduados no solo se deben adaptar en el mercado de trabajo sino que también deben establecerse y de acuerdo a sus capacidades disponer de relaciones sociales en la adaptación a los puestos laborales.

Tenemos también una mirada de las trayectorias laborales desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa. Dicha perspectiva cuantitativa, el concepto de trayectoria laboral es asociado al de movilidad laboral. Esto implica realizar una exposición de

la secuencia de puestos de trabajo o actividades laborales que la persona recorre en un periodo de tiempo determinado. Este tipo de estudios utiliza distintos relevamientos estadísticos sobre el mercado de trabajo y busca dar cuenta de la variabilidad ocupacional de determinados segmentos de la población y de su relación con las transformaciones ocurridas en el mercado laboral (Linardelli, 2013)

Desde una *perspectiva cualitativa*, el concepto de trayectoria es entendido como un entramado de experiencias laborales experimentadas por el sujeto que tienen una determinada orientación y direccionalidad. Este tipo de estudios pone el foco en la percepción subjetiva que las personas tienen en torno al desarrollo de una trayectoria específica, intentando por este medio comprender la singularidad de esta trayectoria.

Cambiando de contexto e hiéndonos a Chile, en donde se afirma que la literatura sobre trayectorias laborales busca llevar a cabo un análisis de las relaciones de trabajo que una persona sostiene a lo largo de su vida o de un periodo determinado (Porrás, 2017). Por medio de la reconstrucción y el análisis de las trayectorias laborales, se pueden desentrañar las percepciones y los significados que los agentes construyen en torno a su recorrido por el mercado del trabajo, pero sin perder de vista el contexto en el que transcurre esta trayectoria individual.

Destaca la existencia de dos tipos de factores que inciden en las trayectorias laborales de las personas. Por un lado, un conjunto de factores internos circunscritos al ámbito de influencia más directa de los individuos y, por tanto, la mayor capacidad de ser modificados a través de sus decisiones propias. Dentro de estos factores internos se agrupan variables de carácter personal, familiar y aquellas asociadas a las redes personales de apoyo. Por otro lado, un conjunto de factores externos que afectan de forma manifiesta las trayectorias laborales, pero que son ajenos a la capacidad de incidencia del individuo. Se consideran como parte de esta variable la posición ocupacional; las oportunidades de formación; la situación de la entidad empleadora y el entorno económico (Porrás, 2017).

Contamos con otra clasificación acerca de las trayectorias, pero con una mirada un poco más abarcadora. En este sentido, el informe de trayectorias laborales (Porras, 2017), realiza un análisis más profundo en cuanto a los factores que inciden en estas trayectorias. Este propone dos tipos de trayectorias laborales: trayectorias laborales ascendente, y trayectorias laborales no ascendentes.

En esta distinción entre trayectorias laborales ascendentes y no ascendentes, ocurren en un marco individual en la que cada actor construye dicha trayectoria a partir de indicadores que guían; conforme a sus motivaciones, capacidad, condiciones económicas y otras; su ascenso a puestos con mayor demanda de capacidad en el mercado de trabajo o el descenso a puestos que no requieren de gran capacidad.

En América no solo se ha tratado nuestro tema desde una mirada de la propia construcción de las trayectorias laborales, sino también de como a partir de determinados factores sociales propician el auge y desarrollo de los sociólogos. Tal es así que en Perú la Sociología ha pasado por desaciertos y contradicciones para su institucionalización, que a partir la Junta Militar del Gobierno con Velasco Alvarado que asume el poder en 1968 e impulsa un conjunto de reformas radicales con el propósito de romper con el estado oligárquico, modernizar la economía y promover el desarrollo nacional; para los sociólogos las primeras promociones mayoritariamente provinciana fue positivo la liquidación de la oligarquía, pues fue una oportunidad para insertarse profesionalmente en los distintos espacios que ofrecía este proceso de cambio en el gobierno y la sociedad (Vargas, 2017).

En la actualidad este tema ha sido poco desarrollado en nuestro país por lo que se encuentran poca bibliografía que nos muestre como ha sido este tratamiento. A pesar de esto tenemos una investigación realizada por Cristina García Moreno en el 2015 titulada "Trayectorias laborales de mujeres migrantes en España". Aquí vemos como esta parte del contexto en que se encontraban las mujeres migrantes en Cuba para poder ubicar mejor y comprender las competencias, biografías y

rutas de estas centrándose este trabajo la migración de las mujeres cubanas hacia España. Para ello se ha tenido en cuenta distintos aspectos de su situación de partida, sobre todo su posición en la sociedad de origen y la representación de la migración como contexto de oportunidad laboral.

Epígrafe 1.3. Nociones conceptuales asociadas a las trayectorias laborales.

Como parte del proceso de investigación es importante conocer cada uno de los conceptos que se están tratando en la investigación para un mayor y mejor entendimiento. Para lograr esto partiremos primeramente de los conceptos expuestos en torno al estado del arte que se han construido sobre trayectoria laboral.

Primeramente, debemos saber que las **trayectorias laborales** son recorridos personales con base en el trabajo, que trazan un itinerario singular, debido a las características individuales y a las circunstancias sociales vigentes. La trayectoria laboral se considera un proceso que en su desarrollo puede valorarse como avance, retroceso o estancamiento. En principio, las trayectorias laborales están relacionadas con la capacidad de demostrar determinadas competencias y lograr su reconocimiento social (De la Torres, 2012).

Esta expone entre unas de las competencias más destacadas el interés y sensibilidad por otras culturas y sociedades, sus manifestaciones y problemas de trabajo dado por los diferentes autores ya que es de aquí donde se desenvuelve las trayectorias de las personas en el mercado laboral.

El concepto de **trayectoria laboral** puede ser utilizado desde perspectivas cuantitativas o cualitativas. Utilizado desde una perspectiva cuantitativa, el concepto de trayectoria laboral se encuentra asociado al de movilidad laboral. Esto implica realizar una exposición de la secuencia de puestos de trabajo o actividades laborales que la persona recorre en un periodo de tiempo determinado. Este tipo de estudios utiliza distintos relevamientos estadísticos sobre el mercado de trabajo y busca dar cuenta de la variabilidad ocupacional de determinados segmentos de la población y de su relación con las

transformaciones ocurridas en el mercado laboral (Linardelli, 2013). Desde una perspectiva cualitativa, el concepto de trayectoria es entendido como un entramado de experiencias laborales experimentadas por el sujeto que tienen una determinada orientación y direccionalidad. En este sentido, los estudios que parten desde esta perspectiva intentan reconstruir el encadenamiento causal de una trayectoria laboral específica por medio de los procesos de decisión que llevan a cabo los sujetos

Se asume un concepto propio construido a partir de la sistematización de investigaciones que exponen diferentes conceptos de trayectorias.

“Las **trayectorias laborales** es aquella construcción que realiza el individuo como parte del sistema del mercado de trabajo, en el que transita de un puesto laboral a otro insertándose y adaptándose a las nuevas contingencias, que están dadas por la competencia en el marco de la empleabilidad, y a la brecha que existe entre los intereses personales de cada individuo y a la actividad laboral que esté ejerciendo.

Los **factores sociales** son las causas y principios que se aplican a los diversos aspectos del mundo social. Elementos objetivos y subjetivos que sustentan las condiciones sociales en las que están inmersos diariamente los trabajadores.

El **contenido de trabajo** concebido como la cantidad de trabajo contenida en un producto dado o en un proceso medido, que se hace un uso de los recursos y se establece una relación entre las actividades que se llevan a cabo y el tiempo de la ejecución de estas actividades.

El **puesto laboral** definido como el conjunto de tareas que ejecuta una persona dentro de una empresa, empleando técnicas, métodos y medios específicos. Es un rol social de ocupación que se realiza y es desempeñado por actores sociales y recibe una remuneración o un salario.

El concepto de **Capital Humano** es introducido por Becker 1964 y representa una nueva forma de entender la relación entre educación y mercado de trabajo. Este concepto incorpora al estudio de las dinámicas sociales del mercado de trabajo las

diferencias que pueden presentar los empleados en sus capacidades innatas para el empleo, pero principalmente, hace referencia a los diferentes niveles de educación y formación que derivan de la variación en las cantidades de tiempo dedicado a adquirir esas cualificaciones.

La inversión en educación representa el núcleo del concepto de capital humano. Pero junto a la educación se consideran juntos otras inversiones que suponen un coste y que no se perciben como consumo. Estas inversiones a la salud, búsqueda de empleos o emigración para conseguir mejores oportunidades laborales. Se introduce de esta manera un matiz importante respecto a la concepción de la oferta y la concepción del empleo, puesto que ya no se considera la cantidad destinada a la producción como criterio para establecer los salarios, sino que se incorpora la calidad de dicha oferta y del empleo en términos de cualificación .

En nuestro estudio investigativo se abordaron otros conceptos que no se caracterizan como los principales, pero que sí se relacionan con la investigación, que son los siguientes:

El **trabajo** es definido como "una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social". Para realizarlo se requiere la movilización de todo el ser humano, es decir de la fuerza física y/o de las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas, y la puesta en práctica de las calificaciones, competencias profesionales y experiencia de los trabajadores.(Neffa,1999)

La **inserción laboral** que está muy ligada en todo el proceso de trayectorias y que no se puede separar a la hora de realizar cualquier análisis referido al tema. Este concepto es clave para la comprensión de nuestra investigación por lo que abordaremos algunos de las definiciones que han propuestos diferentes autores.

Según Bisquerra (1992), la **inserción laboral** es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las

características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre **empleabilidad** y **ocupabilidad**.

Mariana Pelayo Pérez (2012) en su libro “Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción” expone lo expuesto por GrikerOrgemer (2002) referido al tema, la **empleabilidad** la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, formación y trayectoria profesional, es decir, se enfoca en la persona y su aprendizaje. Por otro lado, la **ocupabilidad** hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral, es decir, el contexto donde se encuentra el sujeto.

Epígrafe 1.4: Concepción teórica para el análisis de las trayectorias laborales.

Las trayectorias laborales hoy día se han convertido en un tema que trae consigo diversas cuestiones producto de los factores (económicos, sociales, ideológicos, etc.) que influyen en la construcción de estas por los individuos.

Para analizar este fenómeno se hace uso de la teoría del **capital humano** como teoría especial desde un enfoque de trabajo, pretendiendo dar una explicación acertada de cómo se comportan los diferentes actores en la conformación de sus trayectorias a partir de la educación y de las inversiones realizadas para la superación.

El concepto de capital humano es introducido por Becker (1964) y representa una nueva forma de entender la relación entre educación y mercado de trabajo. Este concepto incorpora al estudio de las dinámicas del mercado de trabajo, las diferencias que pueden presentar los empleados en sus capacidades innatas para el empleo, pero principalmente, hace referencia a los diferentes niveles de educación y la formación que derivan de la variación en la cantidad de tiempo dedicado a adquirir esas cualificaciones.

La inversión en su educación representa pues el núcleo del concepto de capital humano. Pero junto a la educación se consideran también a otras inversiones que suponen un coste y que no se perciben como consumo. Estas inversiones se refieren a la salud, búsqueda de empleo o emigración para conseguir mejores oportunidades laborales (Becker, 1964).

La teoría del capital humano desde la perspectiva de trabajo expone la hipótesis relacionada con las diferencias generadas por los niveles educativo-formativos de la oferta. Estas diferencias son concebidas como resultado de los niveles de inversión de los ofertantes de empleo en la adquisición de sus competencias laborales y van vinculadas a los criterios empresariales de contratación y de retribución salarial. Se genera así una dinámica entre oferentes y demandantes basada en diferentes niveles de remuneración salarial en función de la productividad vinculada a los niveles educativo-formativos de los ofertantes (Alcaide, 2013).

Este proceso de inversión se entiende como una decisión basada en la racionalidad económica de la oferta. La inversión en educación es pues un elemento que permite aumentar la productividad de las empresas generando la posibilidad de percibir mayores retribuciones salariales a los empleados que disponen de mejores niveles educativo-formativos.

Haciendo uso de la teoría del capital humano como guía, explicaremos cómo se comportan las trayectorias laborales de los sociólogos y su inserción en el mercado de trabajo.

Dentro de las trayectorias laborales existen componentes estructurales de los cuales es obligatorio partir. Es por eso que debemos hacer mención de la formación del individuo como sociólogo. Esta formación está dada en la universidad, en donde este se apropia de los conocimientos y herramientas que la brinda la ciencia para su aplicación en la realidad social.

Esta formación es parte de la inversión que realiza el individuo con el objetivo de internalizar los nuevos conocimientos dados por la sociología a su capital humano

individual, pues el individuo antes de estudiar la carrera ya se apropió de otros conocimientos tanto empíricos como científicos en sus años de vida. Aclarar que siempre las personas están incorporando constantemente elementos que van a formar parte de su capital humano.

Luego de que el individuo se ha graduado este sigue incorporando nuevos elementos a través de los diferentes medios ya sean posgrados, cursos o mediante su estudio individual. Todo ello puede ocurrir o no en la medida en que su inserción al mercado de trabajo contribuye a generar mayor competitividad por medio de los diferentes niveles educativos-formativos de los cuales dispongan los sociólogos. No cabe duda que la superación de los individuos en cada uno de los puestos de trabajo trae consigo desigualdades en el empleo producto de que los más competitivos obtendrán mejores resultados, mejores salarios y obtendrán mejores puestos; no siendo así para los pocos competitivos y los que no estén en la constante superación que exija el puesto, existiendo la posibilidad de que estos sean despedidos.

Cabe destacar también la relación existente entre la oferta y la demanda; es decir, entre el sociólogo altamente calificado con niveles educativos – formativos elevados y los puestos de trabajo carentes de esta fuerza de trabajo para su aprovechamiento. Esta relación que se establece es propia del dinamismo existente dentro del mercado de trabajo. Se hace necesario cada vez más una fuerza de trabajo capacitada para desempeñar cargos, liderar grupos dentro de los centros laborales, influir en las personas para lograr un mayor rendimiento y una mejor calidad de los roles que tienen cada trabajador.

Toda esta complejidad generada por la dinámica de los procesos de oferta y demanda en el mercado de trabajo influye en la construcción identitaria de los individuos por medio de las trayectorias laborales que transitan. Puesto que si estos individuos no poseen los requisitos y cualificaciones pertinentes para ocupar un determinado puesto laboral, están obligados a cambiar de trabajo o a quedarse por debajo de lo que se quiere en dicho puesto, y a largo plazo ser despedidos o trasladarse hacia otra ubicación.

Como teoría particular nos centraremos en **la teoría de la segmentación del mercado de trabajo** que tiene sus orígenes más remotos en Mills (1990) y su teoría sobre los grupos competitivos que niega la existencia del mercado único y postula la existencia de diferentes mercados aislados en los que cada empleado compite sólo por un número reducido de ocupaciones.

La perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo parte de una perspectiva marcadamente estructural y desplaza la atención desde el lado de la oferta (empleados) al lado de la demanda (empresas) para dar cuenta de los problemas vinculados a las relaciones laborales, el desempleo, la discriminación y la pobreza. En términos generales, parte de la concepción de un mercado de trabajo compuesto por un conjunto de segmentos o submercados que presentan diferentes características sobre los procesos de distribución salarial, las posibilidades de movilidad y las condiciones de trabajo. La vida laboral de los empleados viene determinada por el segmento o mercado en el que se encuentran (Recio, 1991).

Siguiendo la lógica de lo anterior, los sociólogos construyen sus trayectorias a partir de su capital humano. Estos profesionales al estar inmersos dentro del mercado de trabajo buscan en los diferentes sectores en que está dividido, las condiciones ideales para trabajar en correspondencia a su perfil. Además de las condiciones y características que muestren los segmentos que componen el mercado de trabajo, los sociólogos tienen por decirlo de alguna manera cierta limitación en cuanto a los modos de actuación, enmarcándose en la investigación, promoción y divulgación.

Así también ocurren en el mercado y sus submercados, limitando a los profesionales a realizar sus itinerarios mayoritariamente en sectores específicos de todo el sistema del mercado y propiciando a los empleados salarios en correspondencia con sus características propias de los sectores en que se encuentren ejerciendo la profesión.

Epígrafe 1.4.1 “Análisis desde la complejidad de NicklasLuhmann”.

En los siguientes apartados, se exponen las consideraciones que en torno a los procesos y mecanismo de inserción al mercado laboral y en particular las trayectorias laborales de profesionales de la Sociología se configuran desde el aparato teórico conceptual de NiklasLuhmann, sus visiones y características.

Se realiza un recorrido teórico que da cuenta de la complejidad y los diversos planteamientos que abarcan las rutas y desplazamientos en el orden sociológico.

Centrándonos en lo expuesto por NiklasLuhmann (1997), referente a la relación sistema-entorno, podemos explicar cada uno de los espacios y ubicaciones por los cuales están formadas las trayectorias laborales. Aplicando esto a nuestro tema partimos del sociólogo como un sistema que está en constante intercambio en su entorno y con otros sistemas. Este, en su tránsito de una ubicación laboral a otra, está obligado a adaptarse ante las nuevas contingencias del entorno y para lograr su adaptación en los diferentes puestos de trabajo por los que transita debe existir un proceso de autoorganización, que está dado por la relación dialéctica entre el acoplamiento estructural y la clausura operacional.

Esta relación que debe existir entre el sociólogo como sistema y el mercado de trabajo como su entorno, es imprescindible para que los egresados de la Sociología logren incorporar las políticas, las leyes, las funciones y los requisitos a cumplir como trabajador para poder desarrollar y aplicar sus conocimientos en beneficio de este y de determinado trabajo.

Se logra visualizar cómo este profesional al cambiar de un puesto de trabajo a otro va incorporando nuevos elementos de su entorno, esto gracias al proceso de autoorganización. El sistema se abre y cierra técnicamente porque en sí siempre está incorporando nuevos elementos que le permiten adaptarse ante las nuevas contingencias y amenazas provenientes del entorno. Esto en cuestión, son los diferentes conocimientos, saberes e ideas de las que se van apropiando los sociólogos como capital humano individual en el mercado de trabajo al enfrentarse a cada uno de los puestos con sus características, demandas y exigencias.

Este capital humano juega un papel importante en la competencia de los sociólogos, en tanto establece diferentes niveles de inserción laboral, puesto que en la medida en que este capital humano aumenta, también incrementa el nivel de productividad y el rendimiento de estos en el lugar donde se encuentren ejerciendo.

Conclusiones del capítulo:

En el primer capítulo hemos abordado sobre el desarrollo de la Sociología como profesión desde sus inicios hasta la actualidad, tratando diferentes investigaciones que han sido realizadas desde el contexto internacional como nacional, en la que profundizamos sobre la temática en estudio y analizamos los conceptos que posibilitan una mayor explicación y comprensión del fenómeno, así como las diversas corrientes y pensadores desde las perspectivas objetivistas, subjetivistas, dialécticas y especiales, que nos proporcionaron importantes elementos para poder entender nuestra realidad social.

Capítulo # 2: Concepción metodológica de la investigación para el análisis de las trayectorias laborales del sociólogo.

En este capítulo se abordan las características esenciales del municipio Santiago de Cuba, que es donde se encuentran los sociólogos a estudiar, y se fundamentan los criterios de selección. Se declara el diseño teórico y se justifica el estudio declarando la población y las características de la muestra. Además de la fundamentación de los métodos y las técnicas aplicadas.

Epígrafe 2.1: Diseño teórico de la investigación.

Situación problemática:

La trayectoria laboral de los sociólogos es un tema muy discutido debido a los diferentes puestos laborales y cargos que ocupan estos profesionales en el área en que se desarrollen, pues no siempre se desempeñan en los puestos laborales para los cuales están preparados y es aquí donde empiezan a construir una trayectoria mediante los diferentes saltos de un puesto laboral a otro en busca de

una mejoría, ya sea económica o laboral, en la que estos lleven a cabo y apliquen completamente las habilidades y exploten todo el capital humano que se incorporó en el estudio de la carrera.

En Cuba existe una situación un poco compleja en cuanto a la trayectoria laboral de los sociólogos debido a que lo que más incide en la búsqueda de nuevos puestos laborales es la correspondencia entre el contenido de trabajo en los puestos de trabajo y la capacidad que estos poseen.

Esta disyuntiva trae consigo que no se logre un mejor aprovechamiento del capital humano correspondientes a los profesionales de la Sociología y estos estén en búsqueda constante de un puesto de trabajo a fin a sus potencialidades. En muchos casos no se logra encontrar tal ubicación laboral y se obtengan consecuencias imprevistas como el desarrollo de empleos informales que ni siquiera tienen en esencia el trabajo profesional.

Datos recogidos mediante una revisión a registros¹ que poseen la relación de la cantidad de estudiantes graduados en cada curso, en la secretaria de la facultad de Ciencias Sociales tenemos un total de 118 graduados de Sociología desde el curso 2013-2014 hasta el curso 2018-2019. Del total de graduados 102 estudiantes pertenecen al curso regular diurno y 16 al curso para trabajadores (CPT) modalidad que se deja de implementar en este mismo curso (2013-2014) y se retoma nuevamente en el curso escolar 2017-2018 pero con el nombre de curso por encuentro de los cuales no se ha graduado ninguno por encontrarse en formación todavía.

Estos graduados de Sociología con excepción de los del CPT, los pertenecientes al curso regular diurno la universidad le proporciona y gestiona una ubicación laboral una vez obtenido el título de Licenciado en Sociología.

¹ Los datos presentados son recogidos en la secretaria docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la carrera de Sociología.

En ocasiones esta ubicación laboral que ofrece la universidad no siempre está en correspondencia con las áreas de actuación del sociólogo, trayendo consigo que una vez insertados los profesionales recién graduados al mercado de trabajo, no logren adaptarse adecuadamente en el nuevo sistema de trabajo y pasado un tiempo determinado estos profesionales licenciados en Sociología abandonan su ubicación, cambien hacia otro sector más productivo con mejores beneficios individuales u opten por mantenerse en los puestos correspondientes desarrollando tareas que no favorece el aprovechamiento del capital humano que posee y sus potencialidades profesionales.

En el periodo de tiempo que hemos determinado, del curso 2013-2014 hacia el curso 2018-2019, las ubicaciones laborales de los graduados de sociología fluctúan mayoritariamente en la Universidad, en los centros de prevención del Ministerio del Interior (MININT), en Grupos de Preparación de las Fuerzas del MININT, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en Unidades de Prevención del Órgano de Menores del MININT, en la Sección Política de la Delegación Provincial del MININT, en el Ministerio de Trabajo y en el de Cultura de cada provincia. En determinados casos no muy frecuentes, se les emplea en empresas presupuestadas o no presupuestadas como en el Departamento Comercial de ETECSA, en los departamentos de recursos humanos de las distintas empresas, y otros.

Con la revisión de estos datos se pudo constatar los desplazamientos de los profesionales de la sociología en el municipio de Santiago de Cuba y cómo se van construyendo sus trayectorias dentro del mercado de trabajo una vez graduados y la incongruencia entre los puestos laborales y los profesionales de la sociología.

Operacionalización de las variables:

Variables independientes

1- Contenido de trabajo: cantidad de trabajo contenido en un producto dado o en un proceso medido, que se hace un uso de los recursos diferentes tareas que se

llevan a cabo por diferentes actores sociales (en nuestro caso sociólogos) en un contexto determinado que tienen un objetivo específico.

Dimensiones:

- Tareas específicas
- Logro de objetivos

Indicadores:

- Cumplimiento de las funciones y tareas que se le otorgan dentro de la institución.
- Nivel de satisfacción en el cumplimiento de las tareas

2- Puesto laboral: es un rol social de ocupación que se realiza y es desempeñado por actores sociales y se recibe una remuneración o un salario.

Dimensiones:

- Ocupación y desempeño del sociólogo.
- Valores en la profesión.
- Remuneración del sociólogo.

Indicadores:

- Responsabilidad ante el trabajo
- Calidad del trabajo desempeñado.
- Pago por el trabajo en el puesto laboral.

3- Capital humano: conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y talentos que posee una persona y la hacen apta para desarrollar actividades específicas en correspondencia a su formación individual.

Dimensiones:

- Conocimientos, habilidades, destrezas y talentos adquiridos.
- Aptitud ante actividades.
- Formación individual del sociólogo.

Indicadores:

- Capacidad de detectar problemas en el entorno.
- Diagnóstico de la situación en el entorno laboral.
- Desarrollo de actividades para potenciar los recursos materiales y humanos.

Variable dependiente:

Trayectoria laboral: aquella construcción que realiza el individuo como parte del sistema del mercado de trabajo, en el que transita de un puesto laboral a otro insertándose y adaptándose a las nuevas contingencias, que están dadas por la competencia en el marco de la empleabilidad, y a la brecha que existe entre los intereses personales de cada individuo y a la actividad laboral que esté ejerciendo.

Dimensiones:

- Identificación de las rutas laborales.
- Desarrollo en el puesto de trabajo.
- Competitividad laboral.

Indicadores:

- Lugares en donde ha trabajado el sociólogo.
- Características en cada uno de los puestos laborales en donde ha trabajado.
- Nivel de integración en el medio laboral (alto, medio, bajo)
- Nivel de preparación profesional (alto, medio, bajo)

Epígrafe 2.2: Estrategia metodológica de la investigación.

Para la profundización del análisis de las trayectorias laborales de los sociólogos, resulta necesario adoptar una orientación metodológica acorde con la posición teórica asumida en el proceso investigativo que conjugue teoría y práctica, a fin de lograr un estudio más completo y viable; por lo cual nos apoyamos en un conjunto de métodos del nivel teórico que nos permitieron la realización de una correcta investigación.

Esto nos conduce a proponer como base la triangulación de métodos y técnicas tanto cualitativas como cuantitativas, para la recogida y análisis de la información necesaria.

En este estudio se utilizará la **metodología cualitativa**, la cual se distingue por orientarse a describir e interpretar los fenómenos subjetivos y por brindar un enfoque global de la realidad, pretendiendo ir más allá de lo que se observa. Con ella se pretende analizar los elementos subjetivos de los sujetos, portadores de su propia imagen de la realidad; al tiempo que se adentra en el mundo de los significados y los sentidos de los individuos. (Ibarra, 2008)

Esta metodología se utilizará en la investigación con el fin de conocer los criterios, las subjetividades, los pensamientos, las nociones y consideraciones de los sujetos de investigación que nos sirvieran de ayuda para comprender el fenómeno de las trayectorias laborales de los sociólogos de forma subjetiva. Las técnicas que se emplearán dentro de esta metodología son: observación no participante, entrevista a informantes claves y entrevista a expertos.

Por su parte, la **metodología cuantitativa**, permitirá la medición de variables a través de cifras y valores numéricos, que mediante un análisis estadístico facilita la búsqueda de posibles relaciones entre las variables. De esta se empleará la técnica del cuestionario. El mismo se utilizará para recolectar datos de individuos y comprender a la población o universo al que representan. La técnica permitirá obtener información sobre diversas cuestiones como manifestaciones, actitudes, opiniones, motivaciones, conocimientos, etc. La perspectiva cuantitativa es

utilizada para revelar datos estadísticos y detallados del objeto en cuestión, para ello nos servimos de tablas y gráficos.

Las metodologías cualitativa y cuantitativa se utilizarán de manera triangulada, posibilitando realizar un entrecruzamiento de la información que se obtendrá mediante los diferentes procedimientos de recopilación de información.

Consistiendo en utilizar elementos de referencia para un análisis completo de nuestro objeto de investigación y la localización exacta de la posición del objeto. El uso de la triangulación metodológica nos permitirá una verificación y ampliación de la información, y con la triangulación teórica se explicará a partir de las teorías utilizadas, el comportamiento del fenómeno objeto de estudio.

Con este alcance, la triangulación consiste en examinar una problemática desde múltiples perspectivas teóricas, con el fin de tener una comprensión más profunda y contextualizada del fenómeno.

En el desarrollo de esta investigación se emplearon métodos generales del conocimiento para enriquecer el proceso de construcción conocimiento, respaldados por otras vías de acceso a la realidad social de carácter empírico. Lo que posibilita la comprensión del fenómeno de forma dialéctica.

A continuación, explicaremos el modo en que fueron utilizados cada uno de ellos. Los **métodos del nivel teórico** permiten revelar las relaciones esenciales del objeto de investigación no observable directamente. Participan en la etapa de asimilación de hechos, fenómenos y procesos y en la construcción de la hipótesis. Dentro de los métodos del nivel teórico utilizamos los siguientes:

El método **histórico-lógico** que permite analizar cómo se ha comportado el desarrollo y evolución de la trayectoria laboral de los sociólogos en el mundo y en Cuba; y específicamente en el municipio de Santiago de Cuba.

Los conocimientos que se obtienen permiten al investigador transitar por su historia, evolución y desarrollo. La lógica del método, permitió hallar los vínculos entre los conceptos, las teorías con su realidad empírica.

Otro de los métodos aplicados fue el método **crítico-racional**, en el cual se desarrolla una profunda revisión y análisis bibliográfico, para llegar de manera crítica a los puntos de convergencias y divergencias de los teóricos que abordan el tema de la trayectoria laboral de los sociólogos y construir conceptualmente el problema en correspondencia a los objetivos propuestos.

En la investigación se utiliza además el procedimiento **análisis-síntesis** el cual consiste: “en la descomposición mental del objeto investigado en sus partes y un método para obtener nuevos conocimientos”. (Rodríguez, 1983)

El análisis-síntesis se utiliza en todo el desarrollo de la investigación, específicamente en el análisis de las diferentes concepciones teóricas. A través de este método pudimos hacer un análisis del fenómeno para luego sintetizar las principales variables e indicadores que han sido estudiados y analizados por los diferentes autores.

La investigación se nutrió además del **análisis bibliográfico**, este nos permitió acumular la información existente de la temática investigada partiendo del contenido y desarrollo que ha tenido este fenómeno social en el municipio de Santiago de Cuba. A través de este método se hizo un análisis del comportamiento, valorándose por medio de técnicas de recolección de información más definidas como la entrevista a expertos, entrevista a informantes claves y el cuestionario.

Para la realización de este estudio nos hemos basado en la revisión de las literaturas correspondientes a la temática, la cual consistió en detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales muy útiles para los propósitos del estudio, donde extrajimos y recopilamos la información relevante y necesaria que corresponde al problema de investigación.

Conjuntamente con lo anterior, la aplicación del **cuestionario** nos permite explorar sin la presencia directa del investigador, lo cual da cierta libertad al sujeto para elegir sus respuestas, por otra parte, también permiten buscar información cualitativa, como en el presente caso, en el que la gama de preguntas se ha

determinado a partir del problema que se estudia y presenta a los encuestados una serie de respuestas, de manera que cada uno puede asociarlas con su situación particular. (Rodríguez, 2007).

La aplicación de la técnica del cuestionario permitirá codificar los indicadores declarados en la operacionalización de las variables que se expusieron para facilitar la medición, con la posibilidad del cruzamiento de información que se recogerá a través de otras técnicas.

Otra de las técnicas a aplicar es **la entrevista a informante clave**, que son aquellas personas que, por sus vivencias, capacidad de empatizar y el grado de relaciones que tienen en el campo, pueden apoyar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información, a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios.

Esta técnica se utilizará con el fin de conocer las características fundamentales de las organizaciones laborales y el vínculo de los sociólogos en los puestos de trabajo.

También se tendrá en cuenta la aplicación de la técnica **entrevista a expertos** con el fin de conocer las características del proceso de ubicación laboral, los modos de actuación en los que se desempeña el sociólogo, la importancia que tiene la realización de investigaciones sociales para el desarrollo local del municipio y la proyección de los sociólogos en las instituciones laborales.

Se llevará a cabo la técnica de la **observación de tipo estructurada y no participante**, este tipo de observación el investigador se identifica como tal ante el grupo que va a ser observado. Propiciara la recolección de información en el contexto analizado en relación con la problemática investigada. En este proceso intervienen las percepciones del sujeto que observa y sus interpretaciones de lo observado.

Conclusiones del Capítulo.

En este capítulo realizamos un abordaje de la situación de nuestra problemática en estudio de las trayectorias laborales y un desglose de las dimensiones e indicadores de las variables de nuestra hipótesis. Profundizamos en los aspectos metodológicos a tener en cuenta y el trazado de una estrategia metodológica para la recogida de información.

Conclusiones

A modo de conclusiones podemos destacar que, en cada uno de los capítulos y en los epígrafes pudimos profundizar en los diferentes aspectos teóricos y metodológicos que sirven de guía para el desarrollo posterior del tema.

1-A partir de la revisión de la literatura se realizó una breve historia de cómo se fue desarrollando el tema de las trayectorias laborales en distintas partes del mundo. Al tiempo que se coloca las diferentes investigaciones que en el contexto internacional como en el nacional, revelan las principales deficiencias y limitaciones respecto al tema y desde la cual se construye nuestra propia perspectiva.

2-Brindamos un abordaje de la teoría general, específica y particular que explica el proceso de construcción por los individuos de sus trayectorias laborales desde su complejidad en el mercado de trabajo.

3-Se analizaron los conceptos que guardan estrecha relación con la temática de estudio, que posibilitaron llegar a definir las **trayectorias laborales**

4-También se enfatizó en diversas corrientes y pensadores desde las perspectivas objetivistas, subjetivistas, dialécticas y especiales, que nos proporcionaron importantes elementos teóricos para dar una explicación sociológica de cómo se desenvuelve los sociólogos en sus puestos laborales y cómo se comporta la relación de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo.

Recomendaciones

Se recomienda a la universidad de oriente:

-Aumentar las redes de divulgación desde las universidades sobre los postgrados, diplomados, maestrías y doctorados que ofertan a los egresados de la disciplina de Sociología.

-Continuar la profundización del estudio de esta problemática que permita un desempeño profesional de los sociólogos en todo el país.

Bibliografía

- Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. CEPAL. 2018
- Alcaide, V., &Lozares, C. (2013). El capital social y las trayectorias. Las redes personales como mecanismos y recursos para la inserción y la trayectoria laboral. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- ARSchile. (2017) Evaluación de Implementación de Programas Subsidio al Empleo Joven y Bono al Trabajo de la Mujer año 2016
- Becker, G. (1964). Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special reference to Education. Chicago, University of Chicago Press.
- Becker, Gary (1983), *El capital humano*. Madrid. Alianza
- Bisquerra, R. (1992). Orientación psicopedagógica y desenvolvimiento de recursos humanos. Barcelona: La Llar del Llibre.
- Blois, J. P. (2011). Las trayectorias laborales de los graduados de sociología de la Universidad de Buenos Aires. La inserción profesional en un mercado de trabajo cambiante. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/>
- CLASCO. (2002). Trayectorias laborales masculinas Estudios diacrónicos de varones beneficiarios del Seguro de Desempleo y del Pago Único. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/>
- Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista, 2017.
- Dombois, R (1993). “Trayectorias Laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana”, en T. Lulle, P. Vargas y L.
- Dossier Tendencias. (2015). Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias. Recuperado de: <http://www.peoplematters.com>
- Elder, Glen (1985). Life course dynamics: trajectories and transitions. 1968-1980. Ithaca. Cornell University Press.

- García-Moreno, C. (2015). Trayectorias laborales de las mujeres migrantes cubanas en España. Recuperado de <https://www.researchgate.net/>
- Hopenhayn, M (2001). Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectiva de un concepto. Buenos Aires, Argentina: Grupo Editorial Norma.
- Ibarra, S (2008). Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo enservicios sociales a la comunidad”. Universidad de Chile. Facultad de CienciasSociales. Santiago de Chile.
- Linardelli, M., & Reyes, A. (2013) Los significados de las trayectorias laborales enelproyecto de vida de jóvenes pertenecientes a la clase media del Gran Mendoza (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Cuyo, México.
- Lineamientos de la política económica y social del partido y la revolución para el periodo de 2016-2021.
- López, E. S. (2011). Trayectorias laborales en los márgenes del empleo: políticas, subjetividades y experiencia de los jóvenes en la precariedad laboral. Gobierno Vasco: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- Luhmann, N. La clausura operacional de los sistemas psíquicos y sociales" (en: Fischer, H.R. y otros, "El final de los grandes proyectos", Gedisa, Barcelona, 1997)
- Luhmann, N. (1998): Complejidad y modernidad: de la unidad a la diferencia, Madrid: Trotta.
- Miguélez, F.; Martín, A.; De Alós-Moner, R.; Esteban, F.; López-Roldan, P.; Molina, O.; Moreno, S. (2011) Trayectorias laborales de los inmigrantes en España. Barcelona: Obra Social “la Caixa”.
- Mills, J. S. (1990) Principles of Political Economy, New York, The Colonial Press.
- Mincer, J. (1974) Schooling, experience, and Learning. Aldershot. England
- Panaia, M (2006), Trayectorias de ingenieros tecnológicos. Graduados y alumnos en el mercado de trabajo. Miño y Dávila y UTN. Buenos Aires.

- Pelayo Pérez, M. (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Disponible en <http://www.eumed.net/>
- Recio, A. (1991) La segmentación del mercado de trabajo e España, en Miguélez, F. y Prieto, C. Las relaciones laborales en España. Madrid, Siglo Veintiuno.
- Roberti, M. E. (2011) "El enfoque biográfico en el análisis social: Una aproximación a los aspectos teórico-metodológicos de los estudios con trayectorias laborales" (Tesis de grado). Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Rodríguez Pérez e Irma NocedoLión. (1983) "Metodología de la investigación pedagógica". Parte I, Ciudad de La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- Rodríguez, M. (2007) Orientación profesional y formación basada en el trabajo. Conceptos básicos y sugerencias para la intervención. Universidad de Barcelona.
- Schultz, T. (1961) Investment in Human Capital, American Economic Review, no 51.
- Salvia, A. & Chavez, E. (2002). Trayectorias laborales masculinas. Estudios diacrónicos de varones beneficiarios de seguros de desempleo y del pago único. Documento de trabajo. Trayectorias laborales, noº2 del Instituto de investigaciones Gino Germani. Buenos Aires Argentina.
- Torres, I. (2012). Espacio profesional y trayectoria laboral de los sociólogos. REIS, noº18.
- Vargas, E. (2017). Trayectoria laboral de los sociólogos en tiempos de cambio y de conflicto. InvestigacionesSociales, vol 21 noº39.