Universidad Nacional de Mar del Plata

Facultad de Humanidades

Departamento de Sociología

EN BÚSQUEDA DEL ÉXITO

Exploraciones en torno a las trayectorias y la proyección laboral de jóvenes profesionales marplatenses

Germán Buscicchio

DNI: 39.342.477

Tesis para la obtención del título de Licenciado en Sociología

Director: Federico Lorenc Valcarce

19 de febrero de 2025

Agradecimientos

Con la entrega de este trabajo doy un paso fundamental en mi carrera como profesional, aún más es un logro personal que me llena de orgullo conseguir ya que por momentos creí no poder alcanzar. Fue un camino largo, pero más aun difícil, por momentos entendí nunca poder lograrlo dado que ya han pasado más de 10 años de que aquel joven piso por primera vez “Luz y Fuerza”.

Me gustaría en este apartado agradecer en primer lugar a mis papas por darme la posibilidad de estudiar y el apoyo constante durante toda la carrera, sin dudas ellos y mis tres hermanos han estado siempre, a pesar de los desencuentros de cualquier familia el núcleo se mantiene, gracias papá, mamá, mati, maca y agus. Quisiera sumar a mi novia, Mili, quien ha soportado todo este tiempo mis innumerables rezongos por creer que jamás daría este paso; no puedo olvidarme de sumar en este apartado a su familia quienes desde el primer día me han tratado como uno más.

Capítulo especial para mis “facuamigos”, comenzaron siendo unos completos desconocidos aquel 17/03/2014 y hoy puedo decir que se convirtieron en mucho más que mis amigos; fueron mis compañeros y hoy son mis colegas, de corazón gracias Juli, Lula, Maru, Ani, China, Emi, Cuca y Tomi. Cada cursada, cada juntada, cada mate, cada examen hizo que el camino fuese mucho más llevadero y divertido, su amistad vale tanto como este título.

Como ya dije ha sido un camino muy largo por lo que seguramente me olvide de nombrar a montón de personas, al mirar atrás recuerdo el tamaño de mi deuda y gratitud; gracias a mi tutor, Federico, mi gratitud es por tu compromiso y tu empatía para conmigo y para con mi trabajo. He tenido la suerte de en mis trabajos cruzarme con jefes que siempre apoyaron mis intenciones de recibirme y así poder cerrar este ciclo, me han dado espacio y tiempo para poder llevar adelante este proyecto... Kari, Juan Pablo y Fede gracias por las distintas oportunidades que me han dado.

En última instancia quisiera agradecerles a dos personas muy especiales, a mi abuela Elsa que ya no está conmigo, quien siempre insistió para que me reciba, hoy siento que esa deuda que tenía para con ella al fin queda saldada. En

segundo lugar, agradecer a mi sobrina, Ame... seguramente ambas estén muy orgullosas de mí.

Aguante la universidad pública, gracias UNMDP, ¡¡¡¡¡¡hoy gracias a vos puedo decir SOY LICENCIADO!!!!!!

Resumen

Nuestra tesis se propone indagar las experiencias, expectativas y proyectos que tienen los jóvenes profesionales (que aquí definimos como personas entre 24 y 30 años con una formación universitaria completa o en curso) de la ciudad de Mar del Plata respecto a las trayectorias laborales actuales y futuras. Las herramientas metodológicas utilizadas para realizar esta investigación son la realización de entrevistas y el análisis de la información obtenida de las mismas. Se trabajó a través de cuatro ejes conceptuales: el ingreso y tránsito inicial en el mercado de trabajo, la idea de éxito profesional, el proyecto personal y las expectativas de desarrollo profesional. Procurando alcanzar el éxito en su trayectoria laboral, los jóvenes profesionales recién graduados y próximos a graduarse, nos relatan sus experiencias profesionales. Algunos cuentan con la colaboración de conocidos o con ciertos contactos que les permiten insertarse en el mercado laboral. Otros jóvenes lograron ingresar al mercado de trabajo a través de prácticas profesionales o pasantías y portales de empleo para profesionales. En el camino hacia el éxito, cada joven va tejiendo y diagramando su potencial trayectoria profesional.

Palabras clave: jóvenes profesionales - éxito – trayectoria laboral - trabajo

Índice

Introducción	1
1. Antecedentes	1
2. Marco teórico	17
3. Objetivos y metodología	23
Capítulo 1. Origen social, trayectoria educativa y primera experiencia laboral	26
1. Perfiles y trayectorias: una aproximación general a la muestra estudiada	26
2. Ingreso al mercado de trabajo	33
2.1 Modos de acceso al mercado de trabajo	34
2.1.A. De pasantes a empleados	34
2.1.B. Redes, portales y contactos	36
2.2 Experiencias en el primer empleo	38
2.2.A. Los entrevistados cómodos en su trabajo	40
2.2.B. En busca del desarrollo profesional: entre la permanencia y el cambio	43
Capítulo 2. Representaciones sobre el éxito laboral y proyecto personal	45
1. ¿Qué entienden por éxito laboral?	45
2. Expectativas de éxito: entre el país y el mundo	48
3. Aspiraciones y proyectos personales	51
Conclusiones	56
Bibliografía	61

Introducción

El objetivo del estudio es indagar las experiencias, expectativas y proyectos que tienen los jóvenes profesionales (que aquí definimos como personas entre 24 y 30 años con una formación universitaria completa o en curso) de la ciudad de Mar del Plata respecto a las trayectorias laborales actuales y futuras.

Indagamos acerca de las expectativas laborales futuras en búsqueda del éxito personal, haciendo una reconstrucción sobre los procesos de socialización de cada joven, en relación a instituciones familiares y educativas. Para alcanzar este objetivo se llevará a cabo una investigación cualitativa, cuya principal herramienta metodológica serán las entrevistas a los sujetos protagonistas.

La investigación busca comprender los crecientes y acelerados cambios que atraviesan la experiencia de los jóvenes y generan una permanente revisión de sus prácticas laborales. Acceder a puestos de trabajo, es hoy una tarea difícil. Los requerimientos de las grandes empresas para reclutar personal suelen exigir experiencia y profesionalidad en aspirantes recién recibidos. Parecen asumir un contexto económico-laboral que permite a un profesional recién egresado de 25 años de edad, contar con dos o tres años de experiencia laboral, y ser además capaz de realizar múltiples tareas además de las propias de sus estudios.

1. Antecedentes

Una serie de trabajos sociológicos realizados en nuestro país sirven de antecedente a nuestra investigación. Algunos abordan cuestiones relativas al empleo joven en contextos de precarización laboral, otros se concentran específicamente en las trayectorias y la inserción laboral de jóvenes profesionales.

En su investigación sobre trabajo juvenil, Bessega, Jacinto, Wolf y Longo (2005) señalan que la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo hace más de 20 años significa un problema. Los estudios coinciden en que el deterioro de la inserción laboral juvenil es más el resultado del empeoramiento general de los mercados de trabajo que de una cuestión específicamente juvenil. Los jóvenes están sobrerrepresentados respecto a la

desocupación y subocupación, al igual que en cuanto a las condiciones de trabajo, los bajos ingresos y la falta de acceso a beneficios sociales. Podría decirse que la inserción laboral no era un proceso, sino un momento. Actualmente, si se trata de un proceso por lo cual la inserción ocupacional puede convertirse en una transición larga y compleja. Las trayectorias muestran una gran individualización, detectándose variadas formas de articulación entre distintos tipos y grados de educación, capacitación y empleo. Las trayectorias también se polarizan. La precariedad juvenil, para algunos jóvenes, es un tránsito hacia la estabilización; mientras que para otros puede transformarse en una condición permanente de relación con el mercado de trabajo. El espacio de transición se caracteriza por la diversidad, la inestabilidad y la precariedad de las experiencias laborales: la transición está influida por la inestabilidad estructural del mercado de empleo y por la naturaleza exploratoria de ser joven.

Ante esta crisis, los autores consideran que muchos jóvenes tienen escaso acceso de conocer a trabajadores con empleos de calidad. Escasean los buenos empleos en la concepción del empleo decente y protegido. La valoración de los jóvenes respecto de un buen trabajo es que este resulta una representación compleja y multidimensional. Existen criterios de valoración del trabajo, que no se reducen a la protección o seguridad laboral. Dichos criterios, responden y expresan en parte, la dimensión subjetiva por medio de la cual los jóvenes dan sentido a su actividad laboral. Entre ellos podemos mencionar: el tipo de contratación, el contenido del trabajo, el salario, la organización del tiempo, los niveles de autonomía, el aprendizaje y las relaciones sociales que se establecen en el lugar de trabajo. A su vez el trabajo en blanco, protegido y estable es un valor para los jóvenes. Los factores contextuales como la escasez de oportunidades o la situación familiar enmarcan las trayectorias. Los cambios de las situaciones familiares como tener un hijo, irse a vivir con su pareja, la muerte de algún miembro del núcleo familiar o la desocupación del principal sostén, producen un cambio de roles en la vida de estos jóvenes. Las trayectorias se construyen a partir de decisiones y estrategias individuales más allá del contexto. (Bessega, C. et al, 2005)

A partir de atravesar diversas situaciones de trabajo es posible la construcción del sentido de una trayectoria. Las diversas experiencias les permiten a los jóvenes superar el corto plazo, los ayudan a vincular sus intereses a un trabajo y a relativizar el significado instrumental del trabajo. Trabajar está asociado a una dimensión más instrumental y luego en algunos jóvenes se va construyendo un sentido asociado a otros criterios de valoración del trabajo. (Bessega, C. et al, 2005)

Al comienzo de la trayectoria laboral, no hay proyectos claros. Existe sólo “*el momento*”, la finalidad instrumental, el tener dinero para ellos o para contribuir en sus hogares, el adquirir cierta independencia y el tener algo para hacer. Aquellos que van configurando una trayectoria acumulativa van encontrando un sentido, acerca de lo que quieren hacer en el futuro. (Bessega, C. et al, 2005)

En su artículo sobre jóvenes y mundo del trabajo, Agustín Salvia e Ileana Tuñón (2005) comienzan su estudio comentando que el acceso a un empleo constituye para la mayor parte de los jóvenes un símbolo de mayoría de edad. Por lo tanto, la imposibilidad de conseguir un empleo tiene un efecto negativo sobre la formación de su personalidad. En tal sentido, los estudios muestran que la situación de desempleo debilita tanto la integración social de los jóvenes como la conformación de una identidad como adulto. Asimismo, las investigaciones informan de una asociación significativa entre el desempleo juvenil y el bienestar psicológico medido en términos de depresión, ansiedad y autoestima.

En la actualidad, los jóvenes en el mundo se ven expuestos a mayores tasas de desempleo y precariedad laboral que los adultos. Estos problemas corresponden ser abordados en el marco de los actuales cambios técnicos y las transformaciones estructurales ocurridas en las últimas décadas. En el contexto de estos cambios, los tradicionales mecanismos de inclusión social de la población juvenil y la brecha entre los jóvenes de diferentes sectores socio-económicos han sufrido importantes modificaciones. Pero si bien es cierto que las mayores dificultades que enfrentan estos sectores para ingresar al mercado laboral se hacen presentes tanto en las economías desarrolladas como en las economías subdesarrolladas, es en estas últimas en donde el problema adquiere mayor alcance cualitativo: ser joven en un país pobre no constituye sólo un factor de riesgo de desempleo o de precariedad laboral, sino también de discriminación y desafiación socio-institucional. (Salvia A. y Tuñón I., 2005)

Los autores sentencian que:

Los jóvenes no presentan mayores problemas de empleo que los adultos. Las altas tasas de desempleo juvenil se explicarían por el mayor peso relativo de las nuevas corrientes de activos y la mayor rotación entre situaciones de empleo y de desempleo por parte de los jóvenes. (Salvia A. y Tuñón I., 2005, p. 3)

Las investigaciones ponen el acento en las desiguales oportunidades que ofrece el sistema educativo como un vehículo de formación y capacitación laboral. Al respecto, se destaca la presencia de amplios sectores de la población que no pueden completar

la educación secundaria obligatoria, o incluso, cuya completitud parece tener poca incidencia en las oportunidades de inserción en buenos empleos y ramas expansivas. En este sentido, los estudios destacan la situación socio-económica de los hogares como determinante de la inserción socio-ocupacional de los jóvenes que forman parte de los mismos. Las alternativas de movilidad ascendente de la educación formal pierden relevancia cuando un joven se convierte en un trabajador adicional que debe contribuir al sostenimiento del grupo familiar. En general, son los jóvenes con menores credenciales sociales y educativas los que movidos por la necesidad ocupan primero el espacio del mercado laboral juvenil, a la vez que son los últimos en obtener un empleo de calidad. (Salvia A. y Tuñón I., 2005)

El régimen macroeconómico de los noventa y las reformas estructurales encaradas a lo largo de esa década no sólo no revirtieron el problema, sino que tendieron a agravar los niveles de desempleo y de inequidad distributiva. En este contexto, las investigaciones dan cuenta de que los jóvenes de hoy registran oportunidades laborales cada vez más precarias, y esto a pesar de su mayor nivel de escolarización y años de educación. (Salvia A. y Tuñón I., 2005)

Estos graves problemas se han ido extendiendo entre los jóvenes sin que hayan mediado políticas capaces de revertir la situación. Las teorías aplicadas al estudio sobre los jóvenes destacan el papel de inclusión que cumple la educación como medio de acceso a mejores oportunidades laborales y de ingresos en el ámbito individual. Se insiste en que mejorar la educación de los jóvenes constituye una garantía de integración social. La educación ha dejado al menos de operar como una institución capaz de ofrecer oportunidades equitativas universales, para convertirse en un medio de progreso social para unos pocos y de discriminación para otros. La educación por sí sola no es suficiente para garantizar un futuro de progreso e inclusión social para la actual generación de jóvenes. (Salvia A. y Tuñón I., 2005)

En este escenario, los jóvenes parecen ser los más afectados, a la vez que son ellos los que presentan mejores condiciones educacionales y flexibilidad frente a las nuevas tecnologías de la información. En el marco de esta apretada conclusión sobre el problema, cabe ubicar al menos dos desafíos fundamentales en materia de políticas públicas tendiente a favorecer una efectiva inclusión de los jóvenes al mundo del trabajo:

En primer lugar, no está demás insistir en que el problema de la integración social juvenil requiere de un contexto general de crecimiento económico con mayor equidad distributiva para tener posibilidades de éxito. Sin crecimiento, mayor demanda de

empleo y mejor distribución del ingreso en favor de los grupos más postergados no habrá inclusión social para estos jóvenes. Pero, aunque el crecimiento con empleo es condición necesaria, no es condición suficiente. (Salvia A. y Tuñón I., 2005)

En segundo lugar, el problema de la inclusión juvenil tiene que abordarse en el marco de una nueva y más profunda reforma del sistema educativo que le brinde al Estado Nacional los mecanismos adecuados para intervenir a nivel federal en función de garantizar una formación integral y de excelencia para todos los jóvenes, y en particular, en función de resolver los déficits que sufren los sectores más rezagados. En tal sentido, cabe pensar en un nuevo tipo de políticas de educación y formación profesional dirigidas a garantizar mayor y mejor escolaridad a los jóvenes más vulnerables; al mismo tiempo que cabe generar para todos una formación más integral vinculada al desarrollo humano, y no sólo a una serie de habilidades prácticas y conocimientos generales. (Salvia A. y Tuñón I., 2005)

Sin reformas estructurales que permitan una mayor inversión social, redistribución del ingreso y “más y mejor” educación y calificación laboral para los que menos recursos sociales poseen, parece imposible que los jóvenes de la Argentina puedan participar de un cambio de rumbo que revierta el profundo deterioro y la creciente polarización que afecta al sistema social. (Salvia A. y Tuñón I., 2005)

Por su parte, Marta Panaia (2012) considera que en las últimas décadas se evidencia una crisis de las profesiones tradicionalmente establecidas, como la ingeniería. Esto ocurre por los cambios en el mercado de trabajo profesional y en la estructura productiva.

Panaia (2012) entiende que, sin duda, existe una inadecuación o asincronía entre el proyecto personal de los ingenieros o de los jóvenes estudiantes de estas carreras y las demandas del mercado. A mayor demanda de las especialidades de la ingeniería, resulta más difícil encontrarlos en cantidad y calidad dentro del mercado laboral.

Programar el porvenir se convierte en algo cada vez más complicado, al tiempo que el concepto de “plan de carrera” (Panaia, M., 2012) se transforma en una antigüedad. Lo que cobra mayor importancia es la elaboración de un plan o proyecto personal durante el curso de los estudios, que luego se va modificando.

Para poder contemplar las dos dimensiones, la individual y la social, se suele hablar de carrera interna como esfuerzo permanente del sujeto en construir un recorrido unitario

de su propia existencia, y de carrera externa, en tanto la historia profesional y de los hitos institucionales que el individuo o el grupo van superando. (Panaia, M., 2012)

En los ingenieros argentinos es posible observar debido a la larga duración de la cursada de la carrera hasta acceder al título, el desplazamiento de los ingenieros de los cargos jerárquicos en beneficio de otras especialidades como los administradores, los economistas y los especialistas en management. (Panaia, M., 2012)

En su lugar, ocupan frecuentemente cargos de consultor o con contratos de tiempo determinado. Observa un aumento de la inestabilidad y de la incertidumbre, de la cantidad de empleos y un fuerte descontrol en los horarios de trabajo. También, un deterioro de las condiciones de trabajo y remuneración, ya que ninguno de los trabajos asegura la estabilidad, por lo que todos los empleos deben ser mantenidos en forma simultánea. (Panaia, M., 2012)

En las trayectorias de las carreras de los ingenieros existen elementos que le dan cierta estabilidad y continuidad en la identidad individual y en la profesional. Estas *anclas* (Panaia, M., 2012) se generan durante los primeros años de la carrera de formación y se consolidan con la experiencia condicionando o corrigiendo el proyecto futuro. Las anclas son: las competencias técnicas y de gestión; la seguridad, la autonomía o independencia para tomar decisiones; la creatividad o la posibilidad de innovación; los desafíos o las dificultades que ponen a prueba al individuo o al grupo.

De la misma manera, hay ventajas que se obtienen por realizar ese trabajo. Las ventajas pueden ser monetarias, de prestigio, de reconocimiento social, etc. También les permite construir cierta coherencia para lograr un estilo de vida equilibrando las necesidades individuales, familiares, recreativas y de interés en la vida individual y/o grupal. (Panaia, M., 2012)

En los ingenieros que tienen largas trayectorias en empresas, se observa un proceso de escepticismo, burocratización, de pérdida de interés por la innovación y el cambio. Se acomodan a una situación que les proporciona estabilidad, pero que carece de interés y saben que no va a cambiar. (Panaia, M., 2012)

Estos procesos ponen en tensión la identidad del ingeniero y se reflejan en sus trayectorias de diferentes maneras. Tiene que ver con la constitución de sus propias identidades y sus decisiones acerca de la carrera profesional. La trayectoria laboral truncada o con frecuentes bifurcaciones es el escenario más reiterado de la carrera profesional del ingeniero argentino. (Panaia, M., 2012)

En su tesis de licenciatura, Sofía Pozzi (2013) propone que, en el mundo laboral actual, la inserción de la denominada generación “Y” (se considera millennials a las personas nacidas entre principios de 1980 y principios del 2000, la tecnología forma parte de su día a día: todas sus actividades pasan por la intermediación de una pantalla) ha generado grandes cambios en cuanto a las relaciones laborales. Se ha detectado que los jóvenes millennials poseen ciertas particularidades, irrumpen con nuevas demandas, expectativas y prioridades laborales que influyen sobre sus decisiones de carrera.

Cuando se analizan las expectativas laborales, se descubre que los millennials buscan satisfacer en sus trabajos, dando prioridad a las expectativas personales. En estos análisis se alude a los cambios en la relación laboral tradicional, la importancia de la empleabilidad y el surgimiento de mayores niveles de *careerism* (tendencia a cambiar de empleo frecuentemente). (Pozzi, S., 2013)

La “*Generación Y*” ha comenzado a ejercer fuerte presión sobre las organizaciones. Han requerido que las empresas se replanteen sus políticas y prácticas de recursos humanos para lograr desarrollar y retener a aquellas personas más capaces y así alcanzar una ventaja competitiva frente a la nueva “*Guerra por el Talento*.” Los jóvenes tienden a “saltar” de empleo en empleo por diversas cuestiones. (Pozzi, S., 2013)

Las relaciones colectivas de trabajo tradicionales han evolucionado. Están siendo desafiadas por el cambio de valores de los empleados, el crecimiento del individualismo, estructuras más planas y organizaciones más flexibles. Estamos frente al surgimiento de relaciones laborales más flexibles, informales, fragmentadas y hasta incluso idiosincráticas (conjunto de los rasgos y el carácter distintivos de un individuo o comunidad). (Pozzi, S., 2013)

Frente a esta nueva dinámica los empleados tienen un mayor apego a su propia carrera que a su lealtad hacia una sola organización. Los trabajadores le adjudican mayor importancia al desarrollo de sus carreras que a hacer carrera dentro en una sola organización. A la capacidad de encontrar trabajo en otra empresa los académicos han denominado empleabilidad. (Pozzi, S., 2013)

La empleabilidad es la única fuente real de seguridad para los trabajadores. Las organizaciones deberán reconocer los valores de trabajo de la generación “Y” para reforzar los acuerdos entre empleados y empleadores. De esta manera, lograrán que se establezcan efectivas relaciones laborales y a largo plazo. (Pozzi, S., 2013)

Todo contrato laboral presenta dos aspectos: el contrato formal o escrito y el contrato psicológico. Este último, ha sido el foco de atención de muchos investigadores. El argumento principal de la teoría es que una organización puede mejorar la motivación, el compromiso, y el comportamiento de sus empleados al entender las variables que componen dicho contrato psicológico. (Pozzi, S., 2013)

Si los empleados sienten que no se han cumplido sus expectativas y detectan una brecha, los estudios demostraron que tiende a aumentar su nivel de intención a dejar la organización o a disminuir su nivel de compromiso. (Pozzi, S., 2013)

El *careerism* es uno de los factores individuales que influyen sobre el contrato psicológico de un individuo. Cuando los empleados cuentan con un alto nivel de *careerism*, tienden a ver sus carreras de manera oportunista, cambiando de empresas con frecuencia. Por otro lado, los empleados con niveles más bajos de *careerism*, creen que van a permanecer con su actual organización a largo plazo. (Pozzi, S., 2013)

Se dice que tienden a prestarle poca lealtad a sus empresas, ya que no temen a abandonar sus empleadores cuando estos no cumplen con sus expectativas. Les prestan más atención a sus carreras que a sus empleadores, otorgándole más importancia a su propia empleabilidad en el mercado laboral. Reconocen que mediante la capacitación continua y el desarrollo podrán establecer carreras sólidas. (Pozzi, S., 2013)

Hay quienes dicen que aquellos que conforman esta generación tienen en claro lo que quieren y harán todo lo posible para conseguirlo. Son optimistas y positivos en el sentido que piensan que si siguen buscando lograrán encontrar ese empleo que los satisfaga. Hacen énfasis en el balance vida-trabajo. (Pozzi, S., 2013)

Esta generación tiende a presionar a las empresas en la medida que buscan un balance entre la vida laboral y aquella fuera del trabajo. Hacen hincapié en un mejor equilibrio entre los objetivos de trabajo y sus metas personales. No hacen del trabajo su vida. Tienen interés por trabajos interesantes y desafiantes al igual que la perspectiva de un desarrollo de carrera rápido. (Pozzi, S., 2013)

Los *millennials* parecen esperar promociones y aumentos de sueldo más a corto plazo. Buscan trabajos que sean significativos y que les producen satisfacción personal por sobre un trabajo bien remunerado. Muchos esperan ampliar sus horizontes a través de los cambios de carreras. Su expectativa es cambiar de empleadores seguido a lo largo

de sus carreras. Les interesa encontrar un contexto laboral que cuente con la diversidad a la que están acostumbrados, un ambiente abierto y colaborativo. (Pozzi, S., 2013)

En los resultados de estudios realizados a estos jóvenes se observó la importancia que le dan a que su empleo les otorgue la posibilidad de viajar al exterior o de transferirse al extranjero. Varios mencionaron su interés por hacer carrera internacional. Algunos mencionaron la importancia de la flexibilidad horaria, o que sus empleadores les permitan trabajar desde sus casas. Otros demostraron su interés por la importancia del ambiente social, el clima laboral y la buena comunicación interna en el trabajo. (Pozzi, S., 2013)

La responsabilidad social de la empresa es importante para muchos de ellos. Varios indicaron que buscan empresas socialmente responsables que generen un impacto positivo en el bienestar social. Muchos indicaron que les interesaría ser emprendedores a futuro, por lo que esperan que su empleo actual les permita desarrollarse y aprender para poder independizarse. Varios mencionaron que los incentiva recibir un buen salario y/o beneficios. La opinión de uno de ellos es que: *“no hay muchas oportunidades laborales en el mercado actualmente.”* Siguiendo la misma línea, otro mencionó que *“la incertidumbre en la Argentina”* es lo que lo impulsa a seguir en su puesto, haciendo alusión a la estabilidad y seguridad laboral de su puesto. (Pozzi, S., 2013)

En la misma línea, Verónica Abrate (2019) abre el análisis sobre las estrategias de marca empleadora que utilizan las empresas de la provincia de Córdoba para atraer y retener a los jóvenes profesionales. La recolección de datos se realizó a través de entrevistas en profundidad a los responsables del Departamento de Recursos Humanos de empresas instaladas en Córdoba.

Según la autora del estudio, el compromiso del personal joven en una organización puede constituir un factor clave de éxito. La rotación de personal es un efecto de las prácticas internas de la organización. Para mantener a su fuerza laboral evitando rotaciones, las organizaciones empresariales deben tener la capacidad de “ofrecer una experiencia de trabajo completa”. (Abrate, V. D, 2019, p.3)

Abrate (2019) comenta que actualmente existe un mayor desapego con respecto al trabajo, puede verse principalmente en la actitud de los jóvenes que niegan un trabajo permanente, lo cual remarca la transformación cultural y el surgimiento de nuevas formas de actividad alternativas al trabajo. Las nuevas generaciones esperan mucho más de su trabajo que un buen salario. Además, el aumento de la desocupación y la precarización del empleo con frecuencia conducen a una relación desgraciada con el

trabajo o una implicación problemática además del desapego. Esto dio lugar a la creación de diversas fuentes de ingresos tal como asociaciones comerciales, trabajos autónomos o emprendimientos digitales. Muchos de los jóvenes profesionalizados si bien ingresan en el mercado laboral, se encuentran con una rutina laboral a la cual les es difícil adaptarse. Al estar menos inscriptos a las protecciones clásicas del empleo están más presentes en empresas donde se llevan a cabo modalidades novedosas o innovadoras de trabajo.

Un clima laboral no apropiado trae como consecuencia directa la elevada rotación de personal, principalmente visible en los más jóvenes. Hay que tener en cuenta que además de la pérdida de talentos, las organizaciones también acarrear enormes costos y tiempo del área de recursos humanos teniendo en cuenta todos los procesos involucrados: búsqueda, selección, capacitación y altas del nuevo personal. Cuando las políticas de recursos humanos son inadecuadas, predispone al personal a retirarse de la organización. La permanencia del personal en la misma es uno de los mejores índices de una buena política de recursos humanos, en especial cuando está acompañada de la participación y dedicación de las personas. (Abrate, V. D, 2019)

Los jóvenes rechazan el sistema de coerciones en el que estuvieron atrapados sus padres y no tienen deseos de reproducir la misma dependencia laboral. Sin embargo, según Abrate (2019):

Los jóvenes también expresan un deseo de éxito profesional y demuestran iniciativa y voluntad para montar proyectos y crear una ética de trabajo comprometido. (...) Los jóvenes buscan en las empresas un lugar donde puedan aprender, capacitarse, donde se les permita innovar y formar parte de grandes proyectos, con metas constantes. (p.11)

Y agrega:

Los jóvenes tienen una relación específica con el trabajo debido también a las profundas transformaciones ocurridas hace un cuarto de siglo en el mundo del trabajo los afecta especialmente a ellos, estas se traducen principalmente en desocupación masiva y precariedad en las relaciones de empleo. (p.15)

Este estudio revela los principales factores de interés de los jóvenes entre los que se encuentran: trabajar en el área de interés, el equilibrio entre la vida personal y laboral, el aprendizaje y metas constantes, el clima laboral, el reconocimiento laboral del

empleado, la posibilidad de innovar, experiencias en el exterior, posibilidad de innovar, sueldo y beneficios.

Andrés Hatum (2011) señala que la “*Generación Y*” (llamada Gen Y o del Milenio) incluye a los nacidos entre 1981 y 1997. Esta generación del milenio, ha sido caracterizada por su capacidad de manejar muchas cosas al mismo tiempo. Los más jóvenes son criados en un contexto de mucha estimulación que les permitió desarrollar habilidades de *multitasking*: pueden realizar interacciones de negocios, escuchar música y visitar Facebook en forma alternada y sucesiva.

Esperan que sus trabajos les ofrezcan una variedad de situaciones similares al mundo diverso en que crecieron. También esperan poder tener acceso a las tecnologías y las aplicaciones de última generación. Por todo esto, esta generación se distrae fácilmente. (Hatun, A., 2011)

Esta generación también presionará a las organizaciones para obtener una integración entre vida y trabajo, así como una estrategia auténtica de responsabilidad corporativa para hacer una diferencia. Ya no les basta equilibrar la vida y el trabajo. Ellos requieren involucrar sus trabajos y sus lugares de trabajo en sus vidas. Los *Gen Y* quieren que su trabajo refleje sus intereses y sus valores éticos. (Hatun, A., 2011)

Los empleados jóvenes que antes se sentían obligados a tener buenas razones para dejar un empleo en una corporación, hoy esperan que los empleadores les ofrezcan una razón para quedarse. (Hatun, A., 2011)

Hatum (2011) nos propone que estos jóvenes buscan tres cosas en sus empleos:

Un trabajo con “*impacto social*”: los *Gen Y* también son conocidos por interesarse en trabajos que les permitan hacer una diferencia en el mundo mediante la realización de servicio comunitario o la creación de proyectos en favor de la sustentabilidad. Por ello, tantas organizaciones gubernamentales encabezan los rankings. El “sentimiento verde” es fuerte entre los *Gen Y* y lo será incluso más en las generaciones futuras. Una pantalla para el mundo: la mayoría de las empresas u organizaciones mejor ubicadas en los rankings de diversos países o tienen presencia global o bien ofrecen la posibilidad y la oportunidad de conocer otras culturas y aprender otros idiomas.

La “*marca personal*”: las empresas que dan buena capacitación, buenas referencias para trabajos futuros y líderes sólidos que ayudarán en su desarrollo, son las preferidas. Aquí se incluyen a las firmas que han invertido fuertemente en tecnología que facilite el desarrollo de su fuerza de trabajo global.

“*Ser social*”: para ser atractivo en una era de firmas ágiles y virtuales se requiere contar con un plan claro de expectativas y resultados. Los intereses de la *Gen Y* deberían ser exaltados en la comunicación de la oferta, haciendo que la empresa se vea más atractiva y estimulando a los jóvenes a postular a los trabajos.

La generación del milenio plantea un desafío enorme para las empresas y para la economía en general. Al mismo tiempo, es una gran oportunidad ante un cambio generacional. La *guerra por el talento* está encarnizada, por lo que las empresas tienen que amoldarse y cambiar para atraer a los mejores de la nueva generación.

En su trabajo sobre pasantías para jóvenes profesionales, María Eugenia San Martín (2007) plantea que el problema del tránsito de un tiempo social a otro en relación al pasaje de instituciones educativas hacia el mercado de trabajo no es algo nuevo. En los últimos años de carrera se exige a los jóvenes integrarse al mercado como una mano de obra ya construida. Este proyecto choca contra las demandas que pueden ofrecer los jóvenes en su primera experiencia laboral. Allí es donde surgen las pasantías como una forma de institucionalizar las inserciones laborales.

San Martín (2007) expone que el sistema de pasantías es uno de los programas que mayor difusión alcanzó como práctica educativa/ laboral entre los estudiantes próximos a graduarse. Este sistema cuenta con objetivos a alcanzar.

- Acceder a un aprendizaje por fuera del aula, en el que se fomente la adquisición de experiencia y de conocimientos prácticos. De esta manera, los estudiantes se puedan familiarizar con las dinámicas del mundo del trabajo.
- Complementar la formación académica con la realidad profesional.
- Facilitar el proceso de transición de la vida universitaria a la vida profesional bajo la tutela de responsables de organizaciones y de las unidades académicas.
- Contribuir al proceso de orientación vocacional que permita efectuar una correcta elección profesional futura.

San Martín (2007) entiende que el debate en torno a la legitimidad de las prácticas de las pasantías en parte gira en torno a un posible encubrimiento de una relación laboral en condiciones de alta flexibilidad, de desprotección de la seguridad social y de la subclasificación de tareas asignadas a pasantes. Los cambios institucionales en el

mundo del trabajo en los últimos años, deja en una posición vulnerable, a los jóvenes que se incorporan al mercado con bajo nivel de educación o proveniente de hogares pobres.

La progresiva flexibilización de los contratos laborales y de las prácticas educativas (tales como los programas de becas y de jóvenes profesionales) muchas veces confunden los límites difusos entre educación y trabajo. Esto constituye una estrategia empresarial para obtener recursos humanos formados en condiciones flexibles y con salarios bajos respecto al mercado. (San Martín, M. E., 2007)

El proceso de flexibilización laboral se ha generalizado asumiendo, en los jóvenes profesionales, características particulares. Las estrategias de incorporación de los jóvenes profesionales al mercado laboral son las pasantías, programas de jóvenes profesionales y becas. (San Martín, M. E., 2007)

Las universidades asumen el rol de ser intermediarios entre el mundo educativo y el mundo del trabajo. Se refuerza el peso de los logros educativos, la presencia de ciertas aptitudes o competencias y el saber encontrar las oportunidades. En el sector empresarial hay indicios de una gestión diferencial de las tareas dependiendo de la precedencia de la institución universitaria del alumno. La visión sobre las becas y pasantías en las instituciones privadas es distinta. (San Martín, M. E., 2007)

Por efecto de un déficit de capacitación hay brechas entre los conocimientos teóricos adquiridos en la etapa formativa y la posibilidad de trasladarlos al ámbito laboral. A la hora de trazar un plan de carrera, los jóvenes enfrentan un contexto de inestabilidad e incertidumbre. (San Martín, M. E., 2007)

San Martín (2007) en su trabajo de investigación identifica que en las carreras de Ingeniería y de Ciencias Económicas hay una mirada positiva respecto de las pasantías como una vía de inserción laboral. En cambio, en Ciencias Exactas y Ciencias Sociales se observa mirada más crítica sobre el rol del sistema de pasantías, aunque se aceptan las posibilidades que brinda como vía de inserción laboral.

Muchos jóvenes utilizan estos programas para conseguir su primer empleo. Las empresas utilizan a las pasantías como una vía de incorporación de jóvenes profesionales. Estos programas ayudan a las empresas a encontrar jóvenes calificados sin tener que hacer ningún tipo de aporte provisional y con salarios más bajos. (San Martín, M. E., 2007)

San Martín (2007) concluye en su trabajo que la gran mayoría de los pasantes entrevistados en su trabajo cumplió con sus expectativas a la hora de analizar sus respectivas experiencias. Pudieron saldar la brecha entre la formación teórica y la práctica profesional, que es uno de los objetivos de los programas de pasantías. Observa que algunas expectativas insatisfechas en los jóvenes son fruto de las irregularidades en la implementación de los programas. Entre ellas, la incapacidad de algunas empresas de ofrecer prácticas laborales a la altura de las demandas de los pasantes o bien que no fueron tutorizadas eficientemente.

Los jóvenes pasantes perciben a estas prácticas como enriquecedoras para su formación profesional y para su posterior inserción laboral. No todos los jóvenes tienen las mismas posibilidades de acceso. Una inmensa mayoría de estudiantes no tiene lugar a la hora de ser convocado a un programa de pasantías. (San Martín, M. E., 2007)

En algunos casos los jóvenes pasantes están en escenarios difusos donde sus funciones y responsabilidades muchas veces se confunden. En estos casos, no se los evalúa como jóvenes en formación, sino como empleados contratados y estables. Esto ocurre como consecuencia de prolongar las pasantías. En ese escenario las pasantías se convierten en relaciones laborales encubiertas que no proveen de aportes y salarios dignos a los jóvenes. (San Martín, M. E., 2007)

Riquelme y Leticia Fernández Berdaguer (1989) plantean que en Argentina una importante proporción de los estudiantes trabajan en forma simultánea a su condición de alumnos universitarios. En algunas carreras como en las facultades de Ciencias Económicas, Arquitectura y Derecho el trabajo es una pauta generalizada.

Las carreras con menos trabajo para estudiantes son las facultades de Agronomía, Medicina y Veterinaria. Se puede observar, que la edad es un factor importante en la decisión de integrarse al mercado laboral, a medida que se avanza en edad es más difícil quedar fuera de él. (Riquelme, G. y Fernández Berdaguer, L., 1989)

Aquellas carreras con mayor tasa de trabajo tienen importantes proporciones de estudiantes que desarrollan jornadas extensas y menor proporción en jornadas de hasta 20 horas. A medida que avanza la edad y el desempeño laboral es más generalizado, aumenta la extensión de la jornada de trabajo. Esto modifica la estrategia de estudio-trabajo de los estudiantes. (Riquelme, G. y Fernández Berdaguer, L., 1989)

En todas las carreras alguna proporción de los estudiantes que trabajan lo hacen en actividades afines a sus estudios. El trabajo adquiere, en estos casos, otro significado.

ya que la formación universitaria se ve complementada por una experiencia laboral. (Riquelme, G. y Fernández Berdaguer, L., 1989)

Solo algunos sectores del mercado laboral son más accesibles a tareas que permitan desarrollar un aprendizaje laboral ligado a los estudios de cada joven. Por ello, las autoras indagan sobre las relaciones entre la actividad laboral de los estudiantes y el acceso a mercados profesionales. (Riquelme, G. y Fernández Berdaguer, L., 1989)

Las autoras encuentran una coincidencia en el grupo de los jóvenes sobre la existencia de impedimentos para el acceso a la vida profesional, la mayoría suponía que la incorporación sería difícil. Los trabajos que quieren encontrar son en su mayoría ocupaciones profesionales. (Riquelme, G. y Fernández Berdaguer, L., 1989)

Respecto de los salarios la mayoría de los jóvenes opina que serán más bajos de lo esperado. Los estudiantes tienen una mirada pesimista respecto a la utilización de los niveles de formación. Tienen bajas expectativas de promoción en el primer tramo de la vida profesional. En casi todas las carreras reconocen las grandes posibilidades de aprendizaje y formación en el trabajo. (Riquelme, G. y Fernández Berdaguer, L., 1989)

La gran mayoría de estudiantes opina que se les marcará la falta de experiencia al comenzar sus carreras profesionales. Llama la atención de las autoras la dificultad para aplicar o proyectar los conocimientos científicos y técnicos en el medio laboral. Los jóvenes egresados perciben que el valor del título es el de un certificado de entrada o diploma en el acceso laboral. Los jóvenes creen que la formación recibida en la universidad se inclina hacia niveles bajos en relación a indicadores de conocimientos científicos y a la capacidad de iniciativa. La mayoría opina que la experiencia profesional previa favorece el acceso a la vida profesional. La experiencia profesional previa reconocida como indispensable y/ o positiva. (Riquelme, G. y Fernández Berdaguer, L., 1989)

Las autoras pudieron comprobar la hipótesis planteada al iniciar sus estudios: "A mayor edad existe un incremento de la actividad laboral". Esto significa que superados los veinticinco años la mayoría de los jóvenes se incorporan al mercado de trabajo. La variable sexo y transición a la vida ocupacional muestra una ventaja relativa de los hombres por sobre las mujeres, en especial en carreras como Arquitectura, Ciencias Económicas, Derecho y Medicina. (Riquelme, G. y Fernández Berdaguer, L., 1989)

La retracción laboral de los estudiantes universitarios está asociada a diversos factores. Se verifica parcialmente que los estudios universitarios configuran una postergación del

ingreso al mercado laboral, al observarse que en la mayoría de las carreras el ingreso de los estudiantes se produce a posteriori del ingreso a la universidad. La facultad de Ciencias económicas es la excepción, ya que en esta la pauta de ingreso se distribuye en forma casi pareja entre quienes ingresan al mercado laboral antes que a la universidad y quienes han tenido la conducta inversa. (Riquelme, G. y Fernández Berdaguer, L., 1989)

Adicionalmente, analizaron aspectos referidos a la jornada laboral y a los tipos de acceso al mercado laboral. Comprobaron la tendencia al aumento en las horas de trabajo a lo largo de la carrera. En cuanto al acceso a la vida laboral cabe anotar que, hacia el final de la carrera, donde se supone que se incrementan las expectativas laborales, también aumentan las dificultades para obtener empleos. (Riquelme, G. y Fernández Berdaguer, L., 1989)

Las horas dedicadas al trabajo afectan la estrategia estudio-trabajo de los jóvenes. Observaron que la pauta de extensión de la jornada no es similar en todas las carreras. Las carreras con mayor tasa de trabajo tienen grandes porcentajes de estudiantes que desarrollan jornadas extensas y menor proporción en jornadas de hasta 20 horas. (Riquelme, G. y Fernández Berdaguer, L., 1989)

Se percibe la transición a la vida profesional como difícil, incluso en carreras perfiladas con ventajas relativas. Sin embargo, esperan obtener trabajos profesionales. Entienden que si ingresan al mercado laboral próximos a la graduación podrán obtener salarios más bajos que sus expectativas. Son pesimistas en cuanto a las posibilidades de promoción al igual que no creen poder aplicar lo aprendido en la universidad. Igualmente, esperan que a través de la vida profesional se puedan elevar los perfiles de formación científica-técnica. (Riquelme, G. y Fernández Berdaguer, L., 1989)

Al indagar a los jóvenes sobre su perfil de formación en relación con el ámbito del mercado laboral encontraron coincidencias en las respuestas. Los jóvenes mencionan que para ingresar se requiere contar con experiencia previa, los profesionales jóvenes son subempleados y ven dificultades para aplicar y proyectar los conocimientos científicos-técnicos. El título opera como una credencial formal. En cuanto a la calidad de la formación universitaria existe un marcado reconocimiento sobre el perfil medio y hasta bajo de conocimientos científicos y de la capacidad autónoma o de iniciativa laboral de los recientes profesionales. (Riquelme, G. y Fernández Berdaguer, L., 1989)

Es importante analizar y destacar el origen social de cada joven, Ernesto Pérez, Camila Deleo y Marian Fernández Massi (2013) consideran que:

Podríamos decir que el origen social tiene efectos directos e indirectos sobre las posibilidades de inserción laboral de los jóvenes. Los indirectos se manifestarían en el acceso a la educación y acceder a diferentes instancias educativas, ya sea por los conocimientos adquiridos o por el diploma acreditado, otorga mayores posibilidades de obtener un empleo. Los efectos directos se manifiestan en el hecho de que, a igual nivel educativo, jóvenes de distinto origen social no tienen las mismas posibilidades en el mercado laboral. (p.64)

Los autores afirman que las elecciones y las trayectorias ocupacionales de los jóvenes se ven condicionadas por los activos de los cuales disponen para enfrentar el mercado de trabajo (diploma, contactos, sostén familiar) y por las prioridades que cada joven tenga a la hora de elegir. No todos disponen de los mismos activos ni tienen las mismas ambiciones de carrera. No hay homogeneidad en la manera de compatibilizar la vida privada y profesional. (Pérez, E. et al., 2013)

Los jóvenes pueden tener aspiraciones respecto de su inserción laboral que son incongruentes con la realidad del mercado, de manera que siguen buscando hasta que encuentran un empleo acorde con sus expectativas o hasta que ajusten estas expectativas a las características de los puestos de trabajo disponibles. (Pérez, E. et al., 2013)

2. Marco teórico

Además de los antecedentes de investigación, que nos permiten situar nuestro trabajo en el marco del conocimiento acumulado en nuestro país, hay autores que han problematizado en términos generales los problemas del empleo y desarrollo profesional en el actual estado del capitalismo. Esos autores ofrecen herramientas teóricas para la organización e interpretación de nuestros propios materiales.

El Nuevo Espíritu del Capitalismo, obra de Luc Boltanski y Eve Chiapello (2002), es uno de los textos que dan origen a este proyecto de tesis. Allí, los autores afirman que la noción de capitalismo supone variables específicas. Las variables son: la circulación del capital dentro del circuito económico, que permite incrementarlo por medio de la

inversión y la reinversión; y por otro lado, la noción de acumulación de capital en relación a los equipos productivos, materia prima y servicios.

Otra característica del capitalismo es el “*régimen salarial*” (Boltanski, L. y Chiapello, E., 2002). Es independiente de las relaciones contractuales entre empleado y empleador. Refiere a la brecha entre quienes consiguen el capital por medio de la venta de la “ *fuerza de trabajo*” y no por sus frutos. Los trabajadores dependen de los gerentes para realizar sus tareas laborales. En esta relación, los frutos del trabajo pasan a manos de quien emplea. Este vínculo da sustento al concepto de capitalismo, ya que se configura como la justificación de su accionar y funcionamiento.

Para que el compromiso en las relaciones laborales pueda considerarse valioso y motivador, será necesario que se desarrollen actividades “*excitantes*”. Esto significa que permitan que el empleado consiga una realización personal, crecimiento profesional y cuente con libertad de acción en su tarea (Boltanski, L. y Chiapello, E., 2002).

En *Un nuevo régimen de justificación: La ciudad por proyectos*, Boltanski (2017) nos comenta que la literatura en relación a la temática del management de los años 90 parece hacer referencia a un nuevo tipo de grandeza, asimilable a un nuevo régimen de justificación: “*la ciudad por proyecto*” (2017)

El concepto de ciudad por proyecto evoca a una empresa cuya estructura está hecha de una multitud de proyectos, asociando distintas personas que a su vez participan en distintos proyectos. La naturaleza de este tipo de proyectos tiene un principio y un fin predefinido. (Boltanski, L., 2017)

Los proyectos se suceden y se reemplazan, recomponiendo, según el grado de prioridades y necesidades, los grupos o equipos de trabajo. La ciudad por proyectos se presenta como un sistema de restricciones que son determinantes sobre un mundo que se encuentra conectado en red (mundo conexionista). Este sistema de restricciones, incita a no forjar lazos y a no extender sus ramificaciones sin respetar las máximas de acción que se encuentran dentro de la lógica de los proyectos. (Boltanski, L., 2017)

Boltanski (2017) señala que en una ciudad por proyectos aquello que mide la grandeza de las personas y las cosas, es la actividad. Esto es distinto a lo que ocurre en la ciudad industrial. Allí, la actividad se confunde con el trabajo y los activos son aquellos que disponen de un trabajo asalariado estable y productivo. La actividad en la *ciudad por proyectos* va más allá de las oposiciones: trabajo/ falta trabajo, estabilidad/ inestabilidad,

asalariado/ no asalariado, interés/ beneficencia. Lo cuál puede ser evaluado en términos de productividad.

La actividad se orienta a generar proyectos o a integrarse en proyectos iniciados por otros. El proyecto no es una institución preestablecida, por lo que no tiene existencia por fuera del punto de encuentro. La actividad apunta a integrarse dentro de las redes y explorarlas para romper el aislamiento, tener posibilidad de encontrar personas, o acercarse a objetos, cuya cercanía permita generar un proyecto. La actividad se manifiesta dentro de una multiplicidad de proyectos de todos los órdenes. Estos pueden ser desarrollados en conjunto o sucesivamente. El proyecto, dentro de esta lógica, es transitorio. En la ciudad por proyectos, la vida es concebida como una sucesión de proyectos, aún más válidos si son diferentes entre sí. (Boltanski, L., 2017)

Boltanski (2017) entiende que cada uno sabe, cuando se compromete en un proyecto, que la empresa a la cual va a contribuir está destinada a vivir un tiempo limitado. La sucesión de proyectos que multiplica las conexiones y prolifera los lazos, tiene por efecto extender las redes.

En una ciudad por proyectos, el pequeño es aquel que no se sabe involucrar, porque no sabe tener confianza o no se sabe comunicar porque se encuentra encerrado. El pequeño puede ser porque tiene ideas definitivas, es autoritario o es intolerante. La rigidez es el fracaso de los pequeños. La rigidez disminuye la movilidad, genera la dependencia a un oficio o la pertenencia estricta a una región. (Boltanski, L., 2017)

En *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*, “*la revolución de los gerentes*” (Giddens, A., 1979), se describe como un fenómeno de peso dentro del capitalismo contemporáneo. Su significado atañe a la mediación del control por parte de los gerentes hacia el resto de los trabajadores.

El crecimiento de las grandes corporaciones produce una consolidación del poder económico, concentrado en manos del grupo de gerencia (como control directivo y poder económico). El surgimiento de los gerentes, desprovistos de propiedad como segmento de la elite económica, está asociado a cambios en los índices y a canales de movilidad social. (Giddens, A., 1979)

El poder efectivo dentro de las grandes sociedades anónimas pasa a manos de los gerentes, convirtiendo los poderes que conservan los propietarios de la empresa en nominales. Como consecuencia, se registra un incremento en la consolidación del poder efectivo en manos de los gerentes. Los que controlan las grandes corporaciones están

gracias a ello en posición de controlar o de influir sobre amplios sectores de la industria y del mercado. (Giddens, A., 1979)

Giddens (1979) resalta la influencia de la educación sobre la movilidad social hacia posiciones de élite. En particular, en el neocapitalismo, ya que su característica es la expansión masiva de la educación superior.

En *La corrosión del carácter*, Richard Sennett (1998) describe al capitalismo flexible como un sistema que es una variación sobre su predecesor. En este nuevo régimen, a los trabajadores se les pide un comportamiento ágil y a su vez se les demanda que estén abiertos al cambio. Se les demanda que asuman un riesgo tras otro, que dependan menos de los reglamentos y de los procedimientos formales. Esta flexibilidad crea ansiedad. Los trabajadores no pueden anticiparse a los riesgos asumidos, tampoco el camino a seguir.

El carácter en este cambio del sistema capitalista se expresa con el lema “*nada a largo plazo*”. Las empresas tratan de eliminar capas enteras de burocracia para convertirse en organizaciones más horizontales y flexibles. En lugar de organizaciones con estructura piramidal, la dirección de empresas prefiere ahora concebir las organizaciones como redes, dejando atrás un modelo arcaico y rígido en relación a las estructuras sociales. (Sennett, R., 1998)

El lema “*nada a largo plazo*” afecta a la relación entre las empresas y sus empleados. Corroe la confianza, la lealtad y el compromiso mutuo. Estos vínculos sociales tardan en desarrollarse. La organización a corto plazo de las instituciones modernas limita la posibilidad de que madure el sentimiento de confianza. (Sennett, R., 1998)

Sennett (1998) considera que las modernas redes institucionales están marcadas por la fuerza de los vínculos débiles. Esto significa que las formas fugaces de asociación son más útiles que las conexiones a largo plazo y los lazos sociales sólidos dejan de ser convincentes.

En el terreno de la familia “*nada a largo plazo*” implica moverse continuamente, no comprometerse y no sacrificarse. La familia debería valorar la obligación, la honradez, el compromiso y la finalidad. Este conflicto entre familia y trabajo plantea algunas cuestiones sobre la experiencia de la vida adulta en sí. La mayoría de los individuos “no se sienten tranquilos” con los cambios que se producen de esta manera despreocupada y negligente. (Sennett, R., 1998)

Estas características del capitalismo flexible crean un conflicto entre el carácter de los individuos y la experiencia de un tiempo que amenaza la capacidad de consolidar su carácter en instituciones duraderas. (Sennett, R., 1998)

Sennett (1998) concluye que la corrosión del carácter es una consecuencia inevitable dada las nuevas características del capitalismo. La disposición a arriesgar ya no es el territorio exclusivo de los capitalistas de riesgo o de individuos sumamente temerarios. El riesgo se vuelve una necesidad diaria sostenida por las masas. La producción social de riqueza va acompañada de la producción social de riesgos. Nadie es tan calculador, ni escoge tan racionalmente, pero espera que algo surja con el cambio.

La flexibilidad es la clave para la formación de ese mercado competitivo. El fracaso no es la perspectiva normal a la que se enfrentan los desfavorecidos. El fracaso ahora es más familiar en la vida de la clase media. El tamaño cada vez menor de la élite hace que el éxito sea más difícil de alcanzar. El mercado del ganador que se lo lleva todo, es una estructura competitiva que arroja grandes cantidades de personas formadas y capacitadas al fracaso. (Sennett, R., 1998)

En distintos trabajos sobre los managers, Florencia Luci (2016, 2017) considera que es importante realizar una distinción entre quienes están a cargo de las empresas o propietarios, de quienes las manejan o *managers*.

De acuerdo a Luci (2016, 2017), los managers fueron formados por las empresas, invirtieron un valor importante de capital en el perfeccionamiento del personal en gerencia y dirigencia. Este grupo laboral es considerado como asalariado de confianza.

Esta metodología garantiza el éxito corporativo, pero requiere de un permanente control por parte de los propietarios de las empresas. La formación de los *managers* como grupo social dio origen a la institucionalización de la profesión y estableció una clase social de privilegio. (Luci, F., 2016, 2017)

Este puesto está asociado a una posición jerárquica con acceso a un nivel socioeconómico alto. Acceder a puestos gerenciales y/o de dirección implica “*éxito laboral*” (Luci, F., 2017). El manager accede a un nivel socio-económico de excelencia, de éxito profesional, laboral y social.

Lograr una carrera exitosa dependerá de los méritos que el empleado establezca para ascender en el puesto laboral. Llegar a ejercer la labor dentro de puestos laborales de alto rango, brinda cierto nivel social elevado. La base sobre la cual se estructura la

carrera hacia la cima directiva, se establece como una competencia producto de una estructura piramidal. A mayor escala menos puestos laborales. (Luci, F., 2017)

Luci (2016, 2017)) considera que el discurso de los empleados gira en torno a las posibilidades de ascenso y promoción marcadas por un trasfondo subjetivo, mientras que coexisten con ideales de oportunidades objetivas de acceso a puestos jerárquicos. Esta escala piramidal dificulta el “*estar en carrera*”, donde los aspirantes luchan por alcanzar la meta deseada, pero no sólo se pretende ascender, sino lograr no perder el lugar al que se llega. Para ello, será necesario afianzar los saberes en torno a la tarea, estar alertas a lo que acontece alrededor, ser conscientes de los resultados obtenidos de la labor y de la capacidad que se posea para incrementarlos.

Que un joven se disponga a dar inicio a su carrera laboral en estos entornos, implica no sólo el “*estar preparado*”, sino mantenerse y no desviarse de la pista. Quien decida tomar el rumbo de su vida desarrollándose en puestos laborales de estas características, debe tener en mente que le exigirán determinadas habilidades: edad baja, un buen manejo de idioma extranjero, capacitación constante, buscar soluciones a los problemas que surjan, poseer habilidades dinámicas, de trabajo en equipo. También tener un espíritu competitivo, poder analizar la propia praxis profesional para mejorar los resultados y así ascender de posición. (Luci, F., 2016, 2017)

“*Estar en carrera*” supone avanzar a ritmo acelerado, competir por el ascenso al puesto a contra reloj del paso de los años. El límite entre *inclusión-exclusión*, se produce debido a la capacidad de mantener un ritmo de trabajo, alto rendimiento y el ascenso en un tiempo determinado. La manera en la que se estructura el desarrollo de la carrera hacia la cima, tiene un anclaje temporal que permite y limita, al mismo tiempo, el desarrollo del recorrido. (Luci, F., 2016, 2017)

Luci (2016, 2017) señala que las particularidades personales (como hijos, edad o evolución de la propia carrera profesional) influyen en la manera en la que los jóvenes aspirantes construyen significados. Si un joven profesional inicia la lucha hacia el éxito, debe enmarcarse en una planificación basada en indicadores temporales y espaciales. No es un camino sencillo de recorrer.

Las demandas vertiginosas de los acelerados tiempos que corren, llevan a los jóvenes profesionales a encontrarse con un mundo de ofertas laborales donde pareciera que, para conseguir el éxito, se requiere del total de su capacidad humana. (Luci, F., 2016, 2017)

Nos proponemos realizar una revisión teórica capaz de dar luz a estos interrogantes, para luego del abordaje en el campo, analizar los datos obtenidos de la investigación cualitativa.

3. Objetivos y metodología

El objetivo general del estudio es indagar las experiencias, expectativas y proyectos que tienen los jóvenes profesionales (que aquí definimos como personas entre 24 y 30 años con una formación universitaria completa o en curso) de la ciudad de Mar del Plata respecto a las trayectorias laborales actuales y futuras.

Objetivos específicos:

- 1) Reconstruir los procesos de socialización de cada joven en relación a las instituciones familiares y educativas.
- 2) Determinar los motivos y valores que guían las elecciones profesionales de esos jóvenes.
- 3) Establecer qué es “el éxito profesional” para cada uno de ellos en relación con las expectativas que tienen hoy en sus trabajos.
- 4) Explorar cuáles son las expectativas y los proyectos de los jóvenes profesionales en la búsqueda del “éxito laboral”.

Las herramientas metodológicas utilizadas para realizar esta investigación, son la realización de entrevistas y el análisis de la información obtenida de las mismas. Tal como lo indicamos en el objetivo de esta investigación, nos proponemos indagar cuáles son las experiencias, las expectativas y los proyectos acerca de la propia proyección laboral de los jóvenes profesionales marplatenses en su búsqueda del “éxito”.

Para ello, se realizaron entrevistas a los sujetos que forman parte de este universo, como método para obtener la información. Luego, se analizaron las respuestas de cada uno para poder dar cuenta de los resultados en cada caso.

En esta exploración, se realizaron las mismas preguntas a todos los entrevistados, con el fin de conocer cuál fue su trayectoria educativa, a qué se dedican sus padres y de qué manera accedieron al mercado laboral. Por otro lado, se buscó determinar de qué manera reconstruyen su primera experiencia laboral y la actual (en los casos en que es diferente o quieren realizar un cambio), y cómo se proyectan en el futuro.

Adrián Scribano (2008) señala que el proceso de selección de la muestra es dinámico y constructivo, seleccionar un sujeto influye la selección de otros sujetos y a la propia investigación. El autor marca que existen diversas estrategias que permiten tomar la decisión muestral, entre todas ellas nos vamos a centrar en la que el autor define como "*bola de nieve/enlaces de red*": la selección se produce de acuerdo con la temática, pero es realizada por los participantes en función de ser los conocedores de los rasgos de los otros participantes; los procesos de selección de la muestra deben tener como fin esclarecer las interacciones previstas entre sujetos, construcción de fenómenos y el lugar del investigador.

Por su parte, Julio Mejía Navarrete (2000) agrega que una vez definidas la muestra, el número de entrevistados y los criterios de la selección de los entrevistados se debe examinar la forma en cómo se contacta con los participantes. Para ello se puede apelar a diferentes estrategias de captación, el criterio que se utilizó para este proyecto es lo que el autor denomina "*redes privadas del investigador*": involucra las relaciones de parentesco, vecindad, trabajo, etc., que permite seleccionar a las personas que no estén ligadas de forma inmediata con el investigador ni relacionadas entre ellas, sólo se elige si son parte del entorno de un vecino, de un compañero de trabajo, de un amigo, etc. Mejía Navarrete (2000) agrega que otro criterio importante para establecer contacto con los entrevistados es evitar la participación de amigos o conocidos, que podrían reproducir relaciones preexistentes capaces de generar sesgos en las relaciones entre el investigador con el entrevistado y entre los mismos participantes, que llevarían la posibilidad de distorsionar el contenido del estudio. A su vez, se destaca la necesidad de evitar que los participantes cuenten con cualquier información relacionada con la temática de estudio que pudiera influir en sus opiniones introduciendo sesgos.

La muestra fue seleccionada a través de los contactos del entrevistador, para lo que se recurrió a la intermediación de familiares, ex compañeros de inglés, fútbol y demás actividades de la infancia y adolescencia. En algunos casos los entrevistados fueron

compañeros de estudios universitarios o de trabajo de algún familiar¹. Esta situación no es una limitante para la investigación, ya que, si bien son individuos en algunos casos conocidos por el entrevistador o algún familiar del mismo, el sesgo no impide establecer algunos patrones generales y recurrentes de la población estudiada. Cabe aclarar que esto no resta relevancia a sus testimonios, ni afecta la calidad de la información producida. Por el contrario, es posible que, al haber una cercanía, los entrevistados se animaran a dar más detalles sobre sus experiencias respecto de su inserción al mercado de trabajo. Más allá de esta situación se buscó que la muestra fuera heterogénea: se escogieron jóvenes egresados de distintas facultades y carreras para dar cuenta de las distintas posibilidades de desarrollo profesional y laboral.

La muestra definitiva con la que se trabajó está conformada por 12 jóvenes profesionales de entre 24 y 30 residentes en la ciudad de Mar del Plata. Casi todos ya estaban recibidos en el momento en que se hicieron las entrevistas. Se trata de jóvenes profesionales o próximos a recibirse. Son cuatro jóvenes de la Facultad de Ciencias Económicas, cuatro de la Facultad de Ingeniería y cuatro de las facultades de Humanidades y Psicología. De este modo, tenemos una cierta variación en cuanto a los perfiles disciplinares, lo que implica determinados tipos de conocimientos y modos particulares de insertarse en el mercado laboral.

En este trabajo nos proponemos indagar acerca de las experiencias, las expectativas y los proyectos de un conjunto de jóvenes profesionales que desarrollan su actividad laboral en la ciudad de Mar del Plata. Se trabajó a través de cuatro ejes conceptuales: 1) el ingreso y tránsito inicial en el mercado de trabajo, 2) idea de éxito profesional, 3) proyecto personal y, 4) expectativas de desarrollo profesional. En el primer capítulo abordamos el primer eje y a partir del segundo capítulo abordamos los siguientes.

¹ Al ser una muestra chica, y dadas las coordenadas biográficas del autor de esta tesis, muchos de los jóvenes entrevistados son balcarceños. Dada la estrategia metodológica utilizada tenemos un elemento que podría considerarse un sesgo de la muestra dado el lugar de origen de ocho de los doce entrevistados (Balcarce). Este elemento no impide avanzar con nuestra pregunta de investigación ya que tal sesgo no afecta la muestra ni la generalización de los resultados, permite ofrecer una exploración sociológicamente significativa de una población poco estudiada. Cabe resaltar que la mayor parte de los jóvenes balcarceños van a buscar a la ciudad de Mar del Plata un desarrollo profesional tanto académico como laboral y de la inmensa cantidad de jóvenes estudiantes que viven en la ciudad de Mar del Plata que provienen de otras ciudades se seleccionaron solo ocho, de un total de doce, para nuestro estudio.

Capítulo 1

Origen social, trayectoria educativa y primera experiencia laboral

Para lograr el primer objetivo de nuestra investigación, comenzaremos por reconstruir el recorrido educativo que realizaron estos jóvenes profesionales, el entorno profesional de sus padres y hermanos, sus expectativas sobre cómo ingresar al mercado de trabajo y sus primeras experiencias laborales.

Estos elementos proveen información relevante acerca de los valores e ideas que los entrevistados incorporaron sobre el mundo del trabajo profesional. Siguiendo a Pérez, Deleo y Fernández Massi (2013):

Podríamos decir que el origen social tiene efectos directos e indirectos sobre las posibilidades de inserción laboral de los jóvenes. Los indirectos se manifestarían en el acceso a la educación y acceder a diferentes instancias educativas, ya sea por los conocimientos adquiridos o por el diploma acreditado, otorga mayores posibilidades de obtener un empleo. Los efectos directos se manifiestan en el hecho de que, a igual nivel educativo, jóvenes de distinto origen social no tienen las mismas posibilidades en el mercado laboral. (p.64)

Exploramos cuáles son las historias de los entrevistados, su educación y de qué manera ingresaron al mercado laboral. Nos interesa conocer sus primeras experiencias laborales al ingresar en el mercado del trabajo, haciendo una reconstrucción de los procesos previos de socialización de cada joven, en relación a instituciones familiares y educativas.

1. Perfiles y trayectorias: una aproximación general a la muestra estudiada

Exponemos a continuación el recorrido familiar, educativo y los inicios laborales desde la perspectiva de cada uno de los entrevistados. De este modo, podemos observar las singularidades de los individuos que conforman la muestra analizada, poniendo de relieve sus similitudes y sus diferencias. Por otro lado, recuperamos una mirada integral

sobre cada una de las personas, aportando una comprensión integral de sus propiedades sociales y sus trayectorias.

Cada uno de los entrevistados se encuentra asociado con una letra diferente del abecedario.

1. A es una joven marplatense de veinticinco años, recién graduada de la carrera de ingeniería industrial en la Universidad Nacional De Mar del Plata (en adelante, UNDMP). A, proviene de una familia de profesionales donde tanto sus padres como sus hermanos tuvieron la oportunidad de cursar estudios universitarios. Durante su infancia y adolescencia asistió a escuelas privadas e institutos de apoyo de inglés.

Después de completar la escuela secundaria, decidió seguir la carrera de ingeniería, la cual finalizó en 2021. Su primer contacto con el ámbito profesional se remonta a enero de 2020, cuando comenzó sus prácticas profesionales en la empresa donde su madre trabajaba.

Nos cuenta por qué escogió ese tipo de experiencias: *“la realidad es que en el momento que yo hice la práctica no había muchos convenios con la facultad y yo quería hacer algo tipo de campo. No quería algo de investigación y me enrosqué en buscar alguna empresa”*.

2. B, nació en Balcarce y se mudó a la ciudad de Mar del Plata cuando egresó de la escuela para poder continuar con sus estudios. Su madre es investigadora en la Facultad de Ciencias Agrarias. La escuela primaria la realizó en una institución pública y al comenzar la secundaria se cambió al Colegio “Santa Rosa” que es un establecimiento privado subvencionado; además de eso asistió a clases de inglés particular entre otras actividades extra curriculares como, por ejemplo, el fútbol.

En 2012 comenzó la carrera de contador público en la UNDMP la cual terminó en noviembre del 2019. Su primera experiencia laboral fue a través del programa de pasantías de la facultad en mayo del 2018 cuando ingresó al área de compras de una empresa local que se extendió por un año y medio.

Una vez finalizada la pasantía decidió poner en pausa su carrera laboral para poder finalizar sus estudios *“después de la pasantía no busqué porque me enfoqué en dar esa última materia que fue un mes igual y después de ahí sí ya empecé a buscar trabajo”*.

3. C es oriundo de la ciudad de Mar del Plata, cursó la carrera de ingeniería mecánica y es el único de nuestros entrevistados que hasta la fecha no finalizó sus estudios, según nos comenta le quedan pendiente cuatro finales y la tesis para egresar de la UNMDP. Su madre ya no trabaja y su padre es ingeniero mecánico.

Su abuelo, sin ser ingeniero mecánico de profesión, también ejerció la vocación, por lo que la influencia de su abuelo y padre pesaron en él a la hora de elegir la carrera. Además de asistir a clases de inglés particular, realizó distintos deportes como fútbol y rugby. Cambió de colegio una vez finalizada la primaria, y continuó en otra institución privada. Egresó en el año 2012 y al año siguiente se anotó en la carrera de Ingeniería mecánica siguiendo el legado de su padre y de su abuelo. Al momento de la entrevista, como muchos jóvenes en temporada.

C acudió a trabajos informales y de estación para ingresar al mercado de trabajo. Su primer trabajo como ingeniero mecánico le llega por un contacto de la facultad (es necesario aclarar que no se dio bajo un contrato de pasantías sino por un contacto directo con un profesor suyo) el cual comenzó como algo eventual hasta quedar efectivo.

4. D se graduó de la carrera de ingeniería en alimentos en la UNMDP en diciembre del 2022: se mudó a Mar del Plata para poder estudiar en la universidad. Su padre trabaja de forma independiente y su madre es administrativa, ninguno de los dos tiene formación universitaria. Realizó sus estudios primarios y secundarios en una escuela privada subvencionada, de la que egresó en 2014.

Su hermana fue la primera integrante de su familia que tuvo la posibilidad de estudiar en una universidad, modelo que él siguió: *“...yo un poco como que quería un poco seguir los pasos de ella, ya que desde que ella arrancó (que es 4 años mayor que yo) dije bueno cuando termine la secundaria quiero ir a la Facultad, a la universidad, pero no sabía bien a qué.”* Cuando se graduó buscó trabajo a través de distintas aplicaciones como LinkedIn. En agosto del 2022 una empresa lo contactó y empezó a trabajar en una pesquera de la ciudad en la parte de control de calidad del producto que se comercializa. Al no trabajar en el área que más le gustaba y tener bastante incertidumbre respecto de los horarios de trabajo, decidió cambiar de empresa y buscar trabajo a través de una consultora.

5. F, cursó la carrera de contabilidad en la UNMDP. Nació en Balcarce y se trasladó a Mar del Plata para estudiar. Sus padres no tienen formación universitaria, pero sí terminaron la secundaria. Agrega que es hijo único. Sus padres tienen un comercio de lavandería en la ciudad de Balcarce. F transitó por la escuela pública para luego finalizar sus estudios en una institución privada subvencionada en el año 2012. Se arrepiente de no haber estudiado inglés, por eso decidió hacerlo de grande.

En 2013 comenzó la carrera de contador público en la UNMDP y la culminó en 2019. En el 2017, mientras estudiaba ingresó a trabajar a través de una pasantía en el Hotel Costa Galana en el área de administración.

Esta fue su primera experiencia laboral remunerada. F nos cuenta que su primer acercamiento al mercado de trabajo fue por un contacto del padre, en un estudio contable de Balcarce: *“antes estuve en el estudio de Kaspar en Balcarce. Estuve ahí dos veranos, como yo estudiaba acá, en diciembre me iba para allá. Hacía enero, febrero y marzo hasta volverme para acá, trabajaba ahí”*.

6. G cursó la carrera de sociología en la UNMDP. Nació en Necochea, por lo que tuvo que irse a vivir a Mar del Plata en el año 2014 para estudiar. Sus padres no tienen formación universitaria. Su padre es un histórico trabajador del puerto de Quequén, mientras que su madre se dedicó al cuidado de él y sus hermanas (una de ellas, al igual que él, también asiste a la universidad).

G tuvo que cambiar de colegio durante su adolescencia. Empezó en una institución pública para terminar en el 2013 en una privada. En 2014, comenzó la carrera de Licenciatura en Sociología y la terminó en noviembre del 2021. El ingreso al mercado de trabajo de G no fue nada sencillo.

Después de mucho tiempo de buscar trabajo, obtuvo su primera experiencia en julio del 2021, por un amigo: *“A él le surge un cambio laboral y me acuerdo un día que me escribió y me dijo ‘che amigo me voy a ir, te toca a vos. Fue algo así. Me acuerdo que tuve una entrevista con su jefa, en ese momento, y estuve ahí unos meses, unos días, unas semanas de ver qué pasaba hasta que se me dio la primera oportunidad.”*

7. H es psicóloga egresada de la UNMDP. Nació en Buenos Aires, pero a sus diez años su familia se mudó a la ciudad de Balcarce. Sus padres no asistieron a la universidad; ambos trabajan, su padre es comerciante y su madre es empleada de un comercio.

De chica tuvo la posibilidad de ir a inglés particular y de poder realizar otras actividades extra curriculares. En el año 2010, terminó sus estudios secundarios en el Colegio Nacional para luego irse a estudiar a la UNMDP la carrera de Psicología y terminar su carrera de grado en el año 2022.

Actualmente, está viviendo en Mar del Plata, ya que en paralelo a sus estudios comenzó a trabajar. Sus primeros pasos en el ámbito laboral fueron informales, así lo relata *“mi primera experiencia laboral fue trabajando de niñera ni bien me vine acá porque tenía unos conocidos de Balcarce que vivían acá y fue esa y después como bueno muchas temporadas de camarera y trabajo por temporada básicamente”*.

8. I también es licenciada en psicología egresada de la UNMDP. Nació en la ciudad de Balcarce y se mudó a Mar del Plata para estudiar. Su padre tiene una gomería y su madre es ama de casa; por su parte, su hermano tuvo la posibilidad de ir a la universidad, pero no concluyó sus estudios y actualmente trabaja en el negocio con su padre.

Asistió a la escuela N°2 y en su adolescencia se cambió al Colegio Nacional del que egresó en el 2010. En simultáneo, realizaba varias actividades extra curriculares como gimnasia y piano, y también inglés. Al terminar el colegio se fue de viaje un año a Canadá. Comenzó sus estudios de Psicología en la UNMDP al año siguiente y se recibió en diciembre del 2022.

Su primera experiencia laboral fueron trabajos de temporada, así lo cuenta *“más que nada tener para mis gastos empecé a trabajar en un café, después bueno en temporada siempre estaba de camarera en algún lado”*. Luego de esos trabajos comenzó su carrera como acompañante terapéutico, actividad que continúa realizando.

9. J, estudió y se graduó de la carrera de ingeniería industrial en la UNMDP. Es hija de padres divorciados: Su padre es enfermero y su madre es empleada de una empresa marplatense. Tiene dos hermanas.

Comenzó sus estudios en un colegio público y los terminó en el año 2011, en uno privado. Comenzó la carrera de ingeniería industrial en la UNMDP en el 2012 y la terminó en el 2022. Al consultarle si de chica realizaba alguna actividad extra curricular nos responde *“no, porque empecé a trabajar de chica a los 14 años, teníamos un comercio porque mi mamá en esa época tenía un local así que de chica empecé a*

trabajar. Capaz de más chica hacía gimnasia artística, nunca fui a un club, pero siempre busqué hacer una actividad, fui a baile, hice gimnasia artística”.

Más allá de sus trabajos temporarios empezó hace muy poco a trabajar en relación a lo que estudió, no está muy conforme por lo que busca un cambio laboral, a través de la app LinkedIn.

10. K estudió en la Facultad de Ciencias Económicas, la carrera de contabilidad: vive en Mar del Plata, pero su infancia y adolescencia transcurrieron en Balcarce. Su padre es arquitecto y su madre es jubilada bancaria.

De chico realizaba distintos deportes, según nos comenta en la entrevista su vida transcurría entre el colegio, las actividades deportivas e inglés particular; hasta que finalizó sus estudios en el año 2010 en el Colegio Nacional de Balcarce. En el año 2011 comenzó la carrera de contador en la UNMDP para terminarla en el 2017.

A través de una pasantía de la Facultad, ingresó en una empresa pesquera en el área administrativa-contable. Los primeros pasos en el trabajo se dieron mientras terminaba de cursar las últimas materias de su carrera.

11. L es egresado de la carrera de contabilidad en la UNMDP, nació en Balcarce y se mudó a Mar del Plata para estudiar en la universidad. Su madre es maestra y su padre yesero. Junto a sus tres hermanos tuvieron la posibilidad de asistir a instituciones de educación superior. En su juventud realizó algunos deportes y asistió a clases de inglés particular.

Consiguió un trabajo que le permitió continuar con su desarrollo profesional en la ciudad, al igual que sus tres hermanos. De su etapa escolar, se recuerda como una persona “vaga”, aunque nunca desaprobó materias porque en su opinión la escuela no le exigió mucho para poder graduarse.

Egresó en el año 2011 del Colegio Nacional de Balcarce y en 2012 comenzó la carrera de contador en la UNMDP. Su inmersión en el mercado de trabajo fue a través de un contacto de su padre en un estudio contable de Balcarce durante sus veranos como estudiante, lo cual lo realizó “gratis”. Luego de realizar estos trabajos de temporada ingresó a un estudio contable de la ciudad de Mar del Plata a través de un programa de pasantías, cuando terminó su pasantía quedó como efectivo.

12. M es egresada de la carrera de psicología de la UNDMP. Creció en Balcarce con su familia, sus padres que son comerciantes y su hermano menor quien actualmente estudia la carrera de contabilidad. Asistió a un colegio privado subvencionado donde cursó jardín, primaria y secundaria.

Cuando se le preguntó si realizaba actividades extra curriculares nos comentó *“hice más que nada deportes... hice muchos años natación, después estuve en hockey, principalmente siempre más del lado del deporte con actividades extracurriculares, inglés no hice”*.

En 2012 finalizó el colegio y en 2013 se mudó a Mar del Plata para poder ir a la universidad. Mientras cursaba la carrera realizó el curso de acompañante terapéutico para tener una opción laboral adicional. Su primera experiencia laboral fue justamente como acompañante terapéutico, experiencia a la cual accedió gracias a un contacto quien le facilitó el ingreso al mercado y aclara *“conseguí muy rápido”* (trabajo). Luego de trabajar como acompañante terapéutico continuó trabajando en relación a recursos humanos.

La mayoría de los entrevistados hizo sus estudios primarios y secundarios en instituciones privadas, mientras que el porcentaje restante estudió en la educación pública. Sin embargo, los estudios universitarios fueron cursados en una institución pública, la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP).

El universo de este trabajo se encuentra conformado por doce jóvenes profesionales de las siguientes carreras:

- Ingeniería: A Ingeniera Industrial, D Ingeniero en Alimentos, J Ingeniera Industrial y C Ingeniería Mecánica,
- Contabilidad: B, F, K y L,
- Psicología: H, I y M,
- Sociología: G.

En la trayectoria laboral de sus padres, observamos que en su mayoría no cuentan con formación universitaria. La mayoría de los padres de estos jóvenes no son profesionales. Las profesiones de estos últimos padres son Contadora, Ingeniería Agraria, Ingeniero Mecánico y Arquitecto.

De los jóvenes entrevistados, solo C coincide en la profesión con su padre, Ingeniería Mecánica. Los otros entrevistados difieren en la elección que hicieron de su carrera con la de sus padres. De acuerdo a estos resultados, podemos afirmar que la actividad laboral de los padres no influyó directamente en la carrera que eligieron los jóvenes entrevistados.

2. Ingreso al mercado de trabajo

Ya presentados los entrevistados, nos proponemos analizar las experiencias de los mismos en relación a cómo fue el ingreso al mercado laboral, observando similitudes y diferencias entre los distintos casos.

Algunos jóvenes pudieron ingresar al mercado por programas de pasantías o prácticas profesionales, a otros se les hizo difícil el tránsito de estudiante a trabajador y tuvieron que atravesar un proceso más complicado.

Podemos coincidir con Bessega, Jacinto, Wolf y Longo (2005), quienes comentan en sus estudios con jóvenes Ingenieros que el sentido que cada uno le da a su carrera o a su proceso de inserción laboral, se encuentra justamente durante este proceso. No es algo puntual o específico.

Retomando los estudios recuperados en la introducción (Riquelme, G. y Fernández Berdaguer, L., 1989; Jacinto, et al., 2005 y Pozzi, S., 2013) se observa que, en términos generales, los jóvenes tienen dificultades para ingresar al mercado de trabajo una vez finalizados sus estudios de grado y, por otro lado, los programas de pasantías son relevantes para facilitarles a dichos jóvenes su inserción en el mundo laboral.

Esto nos demuestra la importancia de profundizar en las relaciones entre la actividad laboral de los estudiantes y el acceso a mercados profesionales, cuestiones que exploramos a través de las experiencias de los jóvenes entrevistados.

Para avanzar en el tratamiento de los materiales producidos, analizamos el testimonio de los entrevistados en relación con los ejes conceptuales definidos. En esta instancia, evaluamos cuáles son las expectativas y las experiencias de los jóvenes respecto del ingreso al mercado laboral.

Con el fin de poder realizar un análisis más detallado sobre la información recolectada, separamos las experiencias de los entrevistados en dos dimensiones: modos de

acceso e ingreso al mercado laboral; y evaluaciones de la primera experiencia.

2.1 Modos de acceso al mercado de trabajo

En concordancia con las reflexiones de Jacinto podemos comprender y, a través de los testimonios de los jóvenes, validar las dificultades que tuvieron estos individuos para ingresar al mercado de trabajo.

Siguiendo con esta línea de pensamiento, San Martín (2007) añade que, a la hora de trazar un plan de carrera, los jóvenes enfrentan un contexto de inestabilidad e incertidumbre. La autora indica que a menudo experimentan situaciones de subclasificación de tareas por lo que el proceso y transición de la facultad al trabajo se ha vuelto cada vez más complejo.

Ante esta situación desafiante, nos proponemos exponer los diferentes modos de ingreso al mercado laboral de nuestros entrevistados para luego analizar si, tal como plantea Jacinto, la inserción en el mundo laboral constituye o no un problema para ellos.

Al explorar nuestros materiales, observamos que los entrevistados se dividen los grupos: por un lado, tenemos a los que obtuvieron a través de algún programa de pasantías o prácticas profesionales su primera inmersión en el trabajo, es decir que las facultades en las que estudiaban colaboraron con los jóvenes para que estos puedan transitar con más facilidad el proceso de inserción profesional. Por otro lado, quienes recurrieron a alguna consultora, portal o contacto personal para lograr su iniciación, sin la mediación de instituciones de educación superior y respondiendo a los mecanismos más tradicionales de los mercados de trabajo (Granovetter, M., 1973)

2.1.A. De pasantes a empleados

Luego de dar cuenta de la importancia de los programas de pasantías, y de cómo éstas influyen en la trayectoria laboral de los estudiantes, analizamos los casos de los jóvenes que accedieron al mercado de trabajo por medio de ellas. En este subgrupo podemos encontrar similitudes en las trayectorias A, C, B, F, K y L.

L afirma: *“la verdad funciona re bien, conozco mucha gente que entró, que se insertó por medio de las pasantías de económicas, se busca mucho”* (en relación a los programas de pasantías de su facultad).

En lo que respecta a los casos de A y C, ambos ingenieros, vale aclarar que no encontraron su primera experiencia a través de una pasantía sino mediante las prácticas profesionales de la propia carrera. A, encontró en la empresa de su madre una institución para llevar a cabo su proyecto, mientras C, lo hizo por un contacto de un profesor.

A nos comenta: *“... en cuanto a trabajos referidos a la carrera empecé en el 2020, enero o febrero... hice la práctica profesional. Presenté un proyecto en “Authogar”, mi mamá trabaja ahí”*.

Por su parte, del testimonio de C rescatamos: *“...el contacto surge por un profesor de la facultad que no sé si nos consultó a nosotros los chicos o si me preguntó directamente a mí a ver cómo llevaba el programa este (programa de impresión en 3D) porque tenía un conocido que andaba necesitando hacer unos planos. Yo le dije que sí, que bárbaro, obvio, que lo tenía clarísimo y me pasó el contacto del que es hoy mi jefe”*.

Para los contadores B, F, L y K podemos convenir que sus trayectorias son similares. A mitad de sus carreras se anotaron en los programas de pasantías y luego de terminar las pasantías en distintas empresas quedaron como empleados estables.

B nos comenta: *“La primera experiencia fue con la pasantía, que fue un año y medio, desde la facultad. Arranqué en cuarto año de la facultad y terminé justo un mes antes de dar la última materia, noviembre del 2019. Terminé la pasantía la había empezado en mayo del 2018”*.

Por su parte F sostiene: *“yo ingresé en el hotel “Costa Galana” como pasantía con la facultad que son pasantías remuneradas que también te exige el programa para el título... entré en los últimos dos años de la carrera, debo haber entrado en el 2017”*.

K cuenta: *“...yo arranqué antes de recibirme, arranqué unos meses antes o sea ya me recibí trabajando en una empresa pesquera, en “Moscuza” y nada, arranqué como remándola obviamente haciendo las tareas que nadie quería hacer, administrativo/contable era y nada, me servía de experiencia y siempre lo recomendable por lo menos en nuestra carrera es que no recibirse con cero experiencias, sino ya estar en el ruedo”*.

Por último, L, aclara: “*en tercero abrieron el régimen de pasantías de la facu y bueno entre en el estudio (contable), como pasante falso en realidad porque laboraba más horas y por un tema de cargas sociales. En un estudio contable acá de Mardel, buen estudio, muchos clientes, interesante*”.

Aquí nos podríamos preguntar acerca de los límites de esas pasantías, si realmente esos programas están para definir o marcar el ingreso de un joven al mercado de trabajo o si recubre una relación de explotación laboral.

Muchas veces confunden los límites difusos entre educación y trabajo. Esto constituye una estrategia empresarial para obtener recursos humanos formados en condiciones flexibles y con salarios bajos respecto al mercado. Dada esta situación, el tránsito de la educación superior formal a la vida activa asume rasgos propios caracterizados por la precariedad de las primeras ocupaciones. (San Martín, M.E., 2007, p.101)

Este sentimiento de explotación lo vemos reflejado en el caso de L donde aclara que era un “*pasante falso*”, ya que realizaba horas extras.

Es importante destacar que los jóvenes contadores coinciden en que no veían a esos trabajos como proyectos a largo plazo, sino meramente un capítulo de sus carreras que necesariamente tenían que transcurrir para ingresar definitivamente al mercado laboral.

En palabras de K, “*lo recomendable por lo menos en nuestra carrera es no recibir cero experiencias*”. Ninguno de los cuatro contadores continúa hoy en ese trabajo donde empezaron como pasantes.

2.1.B. Redes, portales y contactos

En el segundo grupo de jóvenes profesionales, podemos encontrar a los otros seis entrevistados (D, J, M, H, G, I). A este grupo lo podemos subdividir en otras dos categorías: por un lado, los jóvenes que ingresaron al mercado a través de la búsqueda en aplicaciones y portales de empleo y, por otro lado, los egresados que encontraron su primera experiencia a través de una integración más informal como son los contactos de familiares y/o amigos.

En la primera categoría, encontramos similitudes en las trayectorias de D, J y M. Una herramienta común en los tres jóvenes es el uso del portal de búsqueda de empleo LinkedIn, a través de esa plataforma dos de los entrevistados consiguieron sus trabajos. El caso de D es ligeramente distinto, ya que consiguió su primer empleo a través de una consultora, pero utilizó LinkedIn como un arma de búsqueda activa.

Así lo cuenta D: *“es mi momento (antes de finalizar sus cursadas) para empezar a enfocarme en buscar mi primer trabajo ahí me puse a ver muchos videos sobre el uso de LinkedIn, de cómo armar un buen CV, ver qué preguntas suelen hacer en las entrevistas, cómo responder, todo el tema del habla de los gestos y bueno ahí aprendí a usar LinkedIn empecé a mandar curriculums básicamente a todo lo que veía... mandé por LinkedIn el CV pero me contactaron por teléfono y después por mail”*

G, H y I son casos dentro del segundo subgrupo, ya que empezaron a trabajar gracias a algún contacto personal: G, nos cuenta que fue gracias a un amigo que le posibilitó el ingreso a la empresa por medio de una recomendación.

Los casos de las psicólogas (H e I) son diferentes entre ellos, ya que una es administrativa y la otra, acompañante terapéutico. Ambas consiguieron estos trabajos por un contacto cercano. I, nos cuenta un poco ese desgaste *“hace 4 años que estoy ahí y no bien. Tuve un recorrido más también de la mano de la edad, creo yo, no? Como que hace esos trabajos de medio tiempo un poco trabajando y estudiando y ahora bueno con ganas de medio cómo ir más perfilándome para el lado de la profesión”*.

Aclaremos que, M, rompe un poco el paradigma con la dificultad que tuvieron sus colegas de Humanidades para conseguir ese primer acercamiento al mercado de trabajo. Ella, al igual que sus pares psicólogas, comenzaron como acompañantes terapéuticas, pero luego de recibirse se abocó de lleno a su profesión de psicóloga.

Como balance de las modalidades de ingreso mundo del trabajo, podemos señalar que las facultades de ciencias económicas y las de ingeniería tienen vínculos aceitados con los mercados de trabajos profesionales a los que van prioritariamente sus egresados, y establecen canales formales e informales para acompañar el pasaje de la formación profesional al trabajo. En cambio, otras facultades carecen de políticas en este sentido, y sus miembros despliegan mecanismos más informales de reclutamiento y promoción.

En el pasaje del proceso estudiante a profesional aparecen los sentimientos de incomodidad o de insatisfacción por las tareas asignadas, es un punto en común entre los jóvenes. Como habíamos marcado anteriormente la idea de “sentirse perdido” en un

mundo desconocido aparece en la trayectoria de varios de nuestros jóvenes, fundamentalmente en aquellos a los cuales no les hizo fácil el ingreso al mercado.

En términos generales, notamos claramente que el ingreso al mercado en el caso de las psicólogas es más tardío que en el caso de los egresados de Económicas y también de Ingeniería. Podemos resaltar la importancia que tienen las pasantías o las prácticas profesionales, ya que no es casualidad que las facultades de Económicas cuenten con estos programas de inserción.

Las facultades de ciencias económicas y las de ingeniería tienen vínculos aceitados con los mercados de trabajos profesionales a los que van prioritariamente sus egresados: las empresas. Estas facultades establecen canales formales e informales para acompañar el pasaje de la formación profesional al trabajo. En cambio, otras facultades, en carreras más científicas u orientadas a la labor docente, tienen vínculos análogos con los principales espacios de inserción de sus graduados: los organismos científicos y la escuela media.

2.2 Experiencias en el primer empleo

Analizar si las primeras experiencias laborales de los jóvenes fueron positivas o negativas es crucial para entender su inserción en el mercado laboral y su desarrollo profesional a largo plazo.

Anteriormente señalamos que San Martín (2007) considera que muchos jóvenes enfrentan desafíos al ingresar al mercado laboral, esto se debe a la falta de oportunidades, a la sub calificación o a la necesidad de trabajar en condiciones precarias como marcamos anteriormente.

Las experiencias laborales positivas pueden brindar a los jóvenes habilidades, conocimientos y redes que pueden beneficiar su carrera a largo plazo. Por otro lado, las experiencias negativas pueden tener un impacto adverso en su autoestima, motivación y perspectivas futuras.

De los relatos que se extraen de las entrevistas, se puede apreciar que la mayoría está conforme con su primera experiencia laboral. No parece haber relación entre la cercanía del empleo con la carrera estudiada y la evaluación de la primera experiencia laboral.

Pero sí entre la carrera estudiada y la satisfacción con el trabajo, siendo los ingenieros ligeramente más positivos en sus juicios que el resto de los profesionales.

Es posible que las expectativas que tenían estos estudiantes universitarios al ingresar al mercado laboral, hayan sido cumplidas en mayor o menor medida. Podemos pensar en distintas hipótesis para dar una explicación. Una de ellas podría ser que el acceso a la remuneración económica, les permitió alcanzar otros objetivos personales, como también el poder tener una primera experiencia laboral en contextos de incertidumbre.

Estas conductas que toman los jóvenes a la hora de elegir o no un trabajo están inmersas en lo que Sennett (1998) describe cómo el “capitalismo flexible”. Dentro de ese marco tanto las empresas han tenido que cambiar y modernizarse como los propios trabajadores los cuales tienen otra visión o en definitiva otros proyectos de vida. Sennett utiliza el término “confianza” para dar pie a la explicación de este cambio en la relación empresas-trabajadores.

Hoy, lo que se busca al elegir un trabajo o descartar otro es flexibilidad y un comportamiento ágil, tanto para las instituciones como para las personas que trabajan allí. Esta flexibilidad está conectada con un pensamiento de “nada a largo plazo”, donde cada trabajador no tiene una carrera continua dentro de la empresa.

Siguiendo con la línea de pensamiento de Sennett (1998), Pozzi (2013) argumenta que hay nuevas demandas, expectativas y prioridades laborales. Hay nuevas presiones que ejercen los ingresantes sobre las empresas. Por ello, estas deben cambiar y actualizar sus métodos de retención de talento. De esta manera, se genera lo que ella denomina el “nuevo convenio laboral”.

Es comprensible que muchos jóvenes experimenten incertidumbre al dejar la etapa estudiantil y entrar en el mundo laboral. Durante la etapa universitaria, se puede tener una sensación de seguridad y dirección, ya que se sigue un plan de estudios. Sin embargo, al ingresar al mercado laboral la sensación de seguridad cambia drásticamente.

Se enfrentan a la necesidad de encontrar un trabajo, establecerse en una carrera y construir un futuro profesional, todo ello en un entorno que puede ser competitivo y cambiante, todo esto sumado a un contexto social y económico muy particular.

K lo ve de esta manera: “...depende el mercado laboral, acá en Argentina no está fácil la realidad de las empresas” y continúa “en Australia tengo un amigo que me dice que gana 1500 dólares por semana y en un laburo no calificado”. En concordancia con lo

expresado por K, J agrega *“la realidad es que uno cuando sale de la facultad lo que me da las sensaciones es que hay mucha información y uno no sabe cómo llevarla a la realidad”*.

La flexibilidad y la posibilidad de un desarrollo profesional atado a un crecimiento económico son los sentimientos que priman a la hora de tomar decisiones por parte de los jóvenes. Un sentimiento común en nuestros entrevistados es la disconformidad con las tareas realizadas en la primera experiencia. Ya mencionamos el caso de las psicólogas que no tuvieron otra forma de ingresar al mundo laboral que a través de acompañamientos terapéuticos.

Por otro lado, otro sentimiento común de los jóvenes es sentir que su título o su carrera no valen lo suficiente o que no se le da la retribución que tal título merece.

K expresa: *“yo estudié, no sé me siento que estoy siete años más el máster, para con suerte llegar a 1000 dólares netos de bolsillo acá (en relación a los sueldos en Argentina y la comparación con su amigo en Australia)”*.

Seguimos nuestro análisis, enfocados en detectar qué entrevistados se sienten “cómodos” (o a gusto en sus trabajos) y quienes “no” (por lo que buscan un cambio). Para hacer más sencillo el análisis, dividimos a los entrevistados en estos dos grupos.

Antes de eso debemos hacer dos aclaraciones: la primera es que la mayoría de los entrevistados se encuentran a gusto con su trabajo (A, D, G, H, C, K, L y M), mientras que una menor proporción se inclina por cambiar de trabajo (B, F, I y J). Por otro lado, aclaramos que tanto D como H, recién ingresan a desempeñar sus tareas en esa posición, por lo que sus decisiones a futuro todavía son una incógnita.

2.2.A. Los entrevistados cómodos en su trabajo

Comenzamos con el caso de G, que tiene algunas particularidades. Si bien le gusta su trabajo, las actividades y la empresa en sí, considera que en el largo plazo no va a poder desarrollar algunos aspectos de su interés. Por esto, estaría dispuesto a realizar un cambio.

Cuando G es consultado sobre sus expectativas dentro de la empresa, nos dice: *“mi voluntad y mis ganas es que ojalá en algún momento pueda hacerlo en esta empresa porque es una empresa en la que estoy cómodo...me encantaría que se pueda*

desarrollar todo eso. Pero la verdad es que al menos digamos, lo previsible o lo que uno puede ver por el día a día, es que va a tener que pasar mucho tiempo para que llegue a ese desarrollo". Esta idea de "desarrollo" es algo común a todos los entrevistados.

Cuando preguntamos a la ingeniera A si imagina un desarrollo profesional en la empresa en la que trabaja hoy en día ella muy segura responde: *"sí, yo creo que sí, la realidad es que de acá a unos años lo veo así y después bueno"*, pero al instante aclara *"estoy abierta a que si me surge otra posibilidad que considero que cuadra con lo que a mí me guste"*.

M, desea continuar en su trabajo, ya que está *"empezando a integrarse en otras áreas de la empresa que son ajenas a la suya"*. Añade: *"en mi caso, si bien estoy re contenta, siento que tengo un montón de áreas más para explotar. Hoy en día, dentro de lo que es laboral, yo estoy haciendo más selección de personal y reclutamiento. Y la realidad es que me interesan por ahí otros sectores... así que me veo un poco más creciendo en ese sentido en esas habilidades"*.

El entrevistado K también asegura que quiere continuar en la empresa en la que trabaja actualmente, pero expresa un motivo particular para afirmar esto: *"gran parte del tiempo de mi jornada laboral me estoy capacitando, todo el tiempo te bombardean a cursos y gran parte del tiempo estoy capacitándome"*.

La capacitación constante es uno de los factores primordiales que hoy por hoy los jóvenes consideran para continuar o no en una empresa, justamente estas nuevas expectativas y demandas laborales por parte de un joven a su empresa es lo que la autora Pozzi (2013) denomina el "nuevo convenio laboral".

El ingeniero C también desea continuar trabajando en la empresa donde se encuentra actualmente, ya que según él hay posibilidades de crecimiento: *"hay mucho laburo que se labura con empresas muy grandes que pueden dar mucho laburo y que es algo que no se hace que no hay muchas empresas que se dedican a eso (en relación a su actividad en la empresa) y que lo hagan como suponemos nosotros o por lo menos yo lo que veo es que hacemos un buen laburo"*.

L también se siente cómodo en su trabajo, ya que las actividades que realiza le gustan, pero agrega que no se siente atado a la empresa en donde está por hoy por lo que aclara: *"a veces un poco te casas con el laburo en el que estás porque te gusta determinada cosa y no te animas tampoco a cambiar, es difícil cambiar de laburo"*.

Algo importante a destacar, es que, si bien muchos de los entrevistados están conformes y apuestan a continuar en sus trabajos, ninguno descarta un cambio laboral en pos de seguir creciendo y construyendo su carrera hacia el “éxito”.

Le preguntamos a L si contempla la posibilidad de cambiar de trabajo, nos responde: “*siempre fue opción, siempre estuvo la posibilidad*”. Esta aclaración es necesaria para entender que, si bien la mayoría de los jóvenes entrevistados están cómodos en su trabajo, no descartan algún cambio rotundo de vida como por ejemplo la idea de trabajar en el extranjero, concepto que analizaremos más adelante.

Detectamos algunas expresiones en común entre los entrevistados que están conformes con su trabajo actual. Ellos señalan que están aprendiendo cosas nuevas, ven que tienen la posibilidad de crecer y desarrollarse. La posibilidad de alcanzar el desarrollo profesional es un interés en el que coinciden los entrevistados.

Podemos identificar algunas particularidades entre los entrevistados conformes con su trabajo actual. Dos de ellos (D Ingeniero en Alimentos y H Psicóloga) no podían evaluar su conformidad o disconformidad porque eran nuevos empleados. A G, sociólogo, le gusta su trabajo actual, aunque entiende que en el largo plazo no va a poder desarrollar en algunas áreas por lo que tendrá que cambiar de trabajo.

Los motivos por los que están dispuestos a cambiar de trabajo son múltiples. Los contadores B y F quieren lograr un equilibrio entre su profesión y su vida. F no quiere hacer del trabajo su vida, mientras que B comenta que las tareas que realiza no le agradan y le gustaría tomar un desafío.

La Ingeniera Industrial J, está disconforme con las tareas que desempeña en su trabajo y además entiende que los conocimientos que está incorporando no son los que le interesa aprender.

En estos tres últimos casos, se ven las diferencias que hay entre las expectativas que tenían sobre sus trabajos, versus la práctica en la vida real.

Distinta es la situación que plantea la Psicóloga I. La razón por la que interrumpe la continuidad laboral, es un viaje planeado con su novio. No obstante, tiene la intención de seguir trabajando y estudiando mientras viaja.

2.2.B. En busca del desarrollo profesional: entre la permanencia y el cambio

En este apartado analizaremos los motivos que guían a los jóvenes a buscar un cambio de rumbo en sus carreras laborales. Si bien no son la mayoría, es bueno conocer sus expectativas y pretensiones ante la posibilidad de realizar un giro en sus trayectorias laborales.

Continuando con las ideas de Pozzi (2013) y su concepto de “*nuevo convenio laboral*”, Jacinto (2005) nos comenta la valorización de los jóvenes respecto a lo que consideran un buen trabajo, entre ellos podemos mencionar: el tipo de contratación, el contenido del trabajo, el salario, la organización del tiempo, los niveles de autonomía, el aprendizaje y las relaciones sociales que se establecen en el lugar de trabajo.

El trabajo en blanco, protegido y estable es un valor para los jóvenes. Podríamos pensar que en la medida en que los jóvenes no encuentren estas condiciones en sus trabajos van a tender a buscar un cambio en ellos, por eso la importancia de traer a Jacinto al apartado.

Luci (2016) señala que si un joven desea alcanzar el “*éxito*” debe “*estar preparado*” para no quedar excluido del mercado laboral, es decir debe contar con determinadas habilidades como por ejemplo edad baja, un buen manejo de idioma extranjero, capacitación constante, buscar soluciones a los problemas que surjan, poseer habilidades dinámicas de trabajo en equipo, poseer un espíritu competitivo, entre otras.

En esta búsqueda hacia el éxito según palabras de Luci (2016), muchos jóvenes necesitan cambiar de trabajo para no quedarse en el camino y continuar siendo competitivos para el mercado de trabajo.

La psicóloga I, tiene planificado un viaje con su novio, más allá de eso comenta que no sabe si pondría en pausa su carrera, así lo relata: “...*no sé si lo pondré en pausa porque la idea es seguir especializándome y obviamente que con esto de lo virtual uno puede seguir conectándose en un montón de formas a estudiar de distintas maneras*”. Por lo tanto, podemos suponer que espera continuar trabajando y estudiando durante el viaje.

J, definitivamente busca un cambio. Considera que su trabajo no se adecúa del todo a las tareas que quiere desempeñar. Si bien está trabajando en una empresa en el sector de logística, no es el área que más le gusta.

Considera que no está incorporando los conocimientos que ella pretende conseguir, así lo confirma “*es momento de aprender para absorber conocimientos es ahora cuando*

uno recién se gradúa y creo que no estoy absorbiendo los conocimientos necesarios". Podemos ver como el caso de J valida la teoría de Luci (2016) donde los jóvenes necesitan aprender habilidades que le sirvan para no estar excluidos del mercado o que el mercado mismo los termine excluyendo.

Los contadores B y F buscan un "equilibrio" entre su vida y su profesión. B nos cuenta que pretende un trabajo que le permita cumplir sus objetivos "*de vida más que laborales*". Pozzi (2013) plantea que hoy los jóvenes no hacen del trabajo su vida, y justamente vemos esto reflejado en la experiencia de estos dos contadores entrevistados.

B, busca un cambio laboral a mediano plazo: "*creo que sí, en un mediano plazo creo que me gustaría tomar otro desafío, la verdad*", porque hoy el trabajo le resulta "*dinámico*" y va aprendiendo cosas nuevas. Distinto es el caso de F que si bien está a gusto en su trabajo y siente que las actividades que realiza son de su agrado, considera que la carga de trabajo es mucha y no siente que el día le resulte rentable.

Opina que su cambio laboral, no será dentro de mucho tiempo: "*tengo decidido que es a corto plazo*" y "*hay mucha rotación todo el tiempo porque hay mucho desorden*".

Es muy interesante el caso de F, ya que él mismo nos comenta que su trabajo le da rédito económico, pero de igual manera está dispuesto a cambiar de trabajo en el corto plazo.

Este es un claro ejemplo de que hoy los jóvenes no solamente eligen o descartan un trabajo por el salario que adquieren en él, sino que tienen una mirada mucho más integral a la hora de elegir. Esta es una de las ideas presentes en el trabajo de Pozzi (2013) "nuevo convenio laboral".

Capítulo 2

Representaciones sobre el éxito laboral y proyecto personal

Siguiendo la estructura de exposición del capítulo anterior, vamos a compartir algunos conceptos extraídos de la bibliografía que tomamos como antecedentes para el abordaje de los materiales de entrevista.

Una vez identificados los motivos por los que los jóvenes están dispuestos a cambiar de trabajo, podemos decir que esa intención está relacionada con la idea de crecimiento y prosperidad laboral. Definimos esta idea, bajo el concepto de “*éxito*” en *La era de los managers: hacer carrera en las grandes empresas del país*, Luci (2016).

Si bien la autora se refiere al éxito entre los gerentes, afirma que la carrera hacia el éxito arranca desde que uno es un joven profesional. Por eso “*uno debe estar preparado*” para poder competir en esa carrera hacia el éxito. Luci (2016) señala que el camino de la carrera profesional de cada joven no es sencillo.

Las demandas vertiginosas de los acelerados tiempos que corren, llevan a los jóvenes profesionales a encontrarse con un mundo de ofertas laborales donde pareciera que, para conseguir el éxito, se requiere del total de su capacidad humana.

Sobre el éxito, Sennet (1998) cree que este es “*cada vez más difícil de alcanzar*”. Esto se debe a los acelerados cambios y transformaciones del capitalismo moderno. El conflicto entre familia y trabajo, lleva a los individuos a entrar en un compromiso entre ellos mismos y su experiencia futura. Esto, en términos de Sennet (1998), conduce a una “*corrosión del carácter*” lo cual es “*peligroso*” para las propias carreras futuras de los jóvenes.

1. ¿Qué entienden por éxito laboral?

En este apartado comparamos las respuestas de los entrevistados acerca de su concepción del éxito laboral. En algunos casos la idea de éxito se asocia a ciertas jerarquías, responsabilidades o ingresos, mientras que en otros la idea del éxito se relaciona con el equilibrio entre la vida y el trabajo.

En el primer caso, el éxito aparece objetivamente asociado a ciertas posiciones en el mundo de la empresa, como algo intrínseco al mundo laboral. En el segundo caso, el éxito no opera como un valor abstracto, sino en el contexto de un proyecto vital que incluye otros elementos de juicio.

K y D sugieren que: *“quizá el éxito profesional venga de la mano de conseguir un cargo importante en la empresa, pero sin descuidar este equilibrio entre vida y trabajo”*.

D comenta: *“a mí me gustaría lograr un equilibrio entre la vida personal y la vida profesional”*. K, hace referencia a la importancia de ir ascendiendo en su carrera: *“Por ejemplo, a llegar a cierto nivel de responsabilidad, a un cargo medianamente poco más alto, y con un salario acorde, digamos”*.

G y F, buscan conseguir ciertos derechos. G ya *“se siente una persona exitosa”* y entiende que el *“éxito sería lograr ciertos derechos como, por ejemplo, el acceso a un trabajo que le permita hacer home office”*. F estaría contento de trabajar en relación de dependencia, ya que es monotributista. Le gustaría cambiar y trabajar en el ámbito financiero que es algo que siempre le ha llamado la atención.

A y M, entienden que *“el éxito es ir encontrando proyectos que hagan que sus carreras sean vertiginosas y activas”*.

M nos comenta que: *“no considera al éxito como algo en sí, sino más bien como ir desarrollando dentro de la empresa otras áreas que no son competentes con la suya. Cómo ir trabajando y moldeando”*. Esa es su idea de progreso. Con una mirada similar, A opina: *“considero que voy a ir haciendo cosas que sumen en mi currículum, que me gusten”*.

J señala: *“el éxito nunca se alcanza”*, por eso pretende estar en un lugar *“cómodo y feliz”* en su vida.

Por último, identificamos otros casos. Las psicólogas H y I, en oposición al pensamiento de L. Mientras que las psicólogas están mucho más a la expectativa de sus carreras, L lo tiene bien definido.

Analicemos estos casos. H recién se está cambiando de trabajo, por lo que tiene cierto temor a las nuevas exigencias. Tiene una vaga idea de que le gustaría trabajar en psicología clínica y cómo desarrollaría esa carrera, pero nada muy concreto, ya que está aún abrumada por este cambio repentino en su trabajo y sus condiciones. I es un caso similar. Se va de viaje, pero su idea respecto a su carrera es *“relajarse y dejarse llevar”*.

Por el contrario, para la idea de éxito L está relacionada al “*sueño americano*” debido a su posición actual en su empresa y a las posibilidades que tiene su idea de éxito. Su pensamiento está en “*cómo profesionalizar la empresa, hacerla una empresa corporativa, siendo él el impulsor de estos proyectos*”.

En el transcurso de este proceso, el aprovecharía para capacitarse y aprender. Nos comenta: “*mi idea, a mí me interesa eso digamos, transformarla corporizar un poco, mejorar los mecanismos*”. De no poder realizar estos proyectos en su actual trabajo no descarta mudarse para realizarlos en otro ámbito o empresa.

En los casos de G y F “*la adquisición de derechos*” va de la mano con este equilibrio entre trabajo y desarrollo de vida. Esto es importante para sus trayectorias laborales. El Sociólogo G y el Contador F entienden que el éxito viene de la mano de adquirir derechos laborales, que otros parecen no tener. En esta idea de éxito no se deja de lado el equilibrio entre el trabajo y la vida.

Continuando con la línea de pensamiento de Luci (2016) y Sennet (1998), los casos de B y C, son claramente un reflejo de que hoy los jóvenes priorizan su vida, su bienestar, sus tiempos antes que el trabajo. B nos cuenta que “*sus objetivos de vida están por encima de los laborales*”, mientras que C habla de “*equilibrio entre la vida y su trabajo*”. C considera al éxito como “*el éxito personal acompañado de felicidad*”, aunque también nos cuenta cuáles son los planes y proyectos que tiene para su carrera.

La concepción que nuestros entrevistados tienen sobre el éxito profesional, se trata de una construcción en la que se combinan la experiencia laboral (realidad) y la expectativa (idea). En esa combinación, algunos ya se perciben como “exitosos”, mientras que otros no.

El Ingeniero Mecánico C y el Contador B también valoran el bienestar en la vida antes que el trabajo. C entienden al éxito personal acompañado de la felicidad, al tiempo que B considera a sus objetivos en la vida por encima de los laborales. La Psicóloga M y la Ingeniería Industrial A, piensan que el éxito está asociado al progreso, ya que radica en encontrar proyectos que potencien sus carreras profesionales.

El Contador K y el Ingeniero en Alimentos D, señalan que el éxito laboral puede ir de la mano con ocupar un cargo de jerarquía en una empresa. Igualmente, hacen énfasis en la importancia de cuidar el balance entre el trabajo y la vida. El Contador L interpreta al éxito como una manera de “alcanzar el sueño americano”. Esto significa generar su

propia empresa y ser su propio jefe o bien impulsar la empresa en la que trabaja hacia el mundo corporativo.

La Ingeniera Industrial J, entiende que como el éxito no se alcanza nunca, su expectativa está en sentirse cómoda y feliz en la vida. La Psicóloga I, interpreta que para conseguir el éxito profesional hay que “*dejarse llevar y relajarse*”.

2. Expectativas de éxito: entre el país y el mundo

En conexión con las ideas, percepciones y proyectos que tienen los jóvenes acerca de sus “*potenciales carreras laborales*” y al “*éxito*”, fue necesaria una evaluación de “*cómo se tendrían que ir sucediendo*” dichas carreras. En este marco, los jóvenes profesionales entrevistados nos comentan sobre la intención de irse a vivir o/y a trabajar al exterior.

Debemos aclarar, que la idea de evaluar las posibilidades de los jóvenes en el extranjero no es original. Dado que la mayoría de los jóvenes habló de estas posibilidades que brinda hoy el mercado, se decidió realizar un apartado para comentar qué “*piensan realmente los jóvenes sobre esta posibilidad*”.

Esto está emparentado con la idea de *éxito*, de *carrera profesional* y diversos conceptos que fuimos analizando en este trabajo. La idea de migrar al extranjero implicaría un cambio de vida. Las “*ganas de irse afuera*” están relacionadas con la situación social en Argentina.

Pozzi (2013) señala que Argentina no ofrece muchas posibilidades en relación con lo que los jóvenes quieren, ya que se viven periodos de mucha incertidumbre, poca estabilidad y seguridad laboral. Dada esta situación no favorable, se desprende el concepto de “*carrera internacional*”, algo no pensado en generaciones anteriores.

En el artículo del diario “*La Nación*”, *¿La salida es Ezeiza? Cada vez más jóvenes profesionales argentinos buscan su destino en el exterior*, María Ayzaguer (Enero de 2020) comparte estadísticas realizadas de una encuesta del Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas Projectuales de la Universidad Argentina de la Empresa (UADE).

Según los resultados de esta encuesta, el 75% de los más de 1000 jóvenes consultados durante el año 2019, evaluó emigrar. Las “*crisis económicas recurrentes*”, la “*posibilidad de encontrar mejores trabajos en el exterior*” y la “*inseguridad*” fueron los tres principales motivos que los llevaron a pensar en desarrollar su vida fuera del país.

Respecto a nuestros entrevistados y sus motivaciones a migrar a otros países, ninguno descartó la posibilidad de mudarse para continuar con su carrera. Todos hicieron hincapié en que tomarían esta decisión por el contexto general y laboral argentino. Aludieron que *“sus títulos no valen”* o que *“el dinero no alcanza”* o que *“las posibilidades son pocas”*.

La que argumenta una decisión firme es J (Ingeniera Industrial): *“si viene una empresa de afuera a buscarme, no voy a dudar en irme”*.

F comenta que ya tuvo la posibilidad, pero desistió: *“una propuesta me llegó, porque en un momento yo tiré currículum y me llamaron de un lugar de España. Después decidí no ir, pero sí estaría dispuesto no hay problema en eso”*.

B y D tienen pensamientos similares sobre la idea de continuar sus carreras y sus vidas “afuera”. B iría con un *“objetivo específico”* y D iría a trabajar, pero con la idea de volver. Lo haría como una experiencia en su carrera, pero sabiendo que su lugar es acá.

Las psicólogas, H y I tienen pensamientos y proyectos similares. H afirma que le gustaría irse. Le convence tanto la idea que estaría dispuesta a viajar e inclusive, *“no trabajar de su profesión”*.

Por el contrario, B y D, solo viajarán para algún proyecto particular, relacionado a su carrera. I, tal como habíamos comentado está por hacer un viaje junto con su novio y tiene pensado seguir durante el viaje vinculada a su profesión (sea desde lo laboral, sea desde lo académico con algún curso o algo similar).

Algunos fueron más cautos a la hora de expresar sus ganas de emigrar; otros, aunque no niegan esa posibilidad, no están decididos a hacerlo.

C siendo Ingeniero, no descarta mudarse, pero a otra ciudad y no necesariamente al exterior de Argentina.

A y M están muy cómodas y satisfechas en sus respectivos trabajos. Coincide con lo que señala Pozzi (2013) hoy los jóvenes buscan trabajos interesantes y desafiantes más allá del sueldo. Esto es algo que parece que ellas encontraron, por ende, no ven la necesidad de irse al exterior a buscar oportunidades, pero aclaran que solamente irían para vivir la experiencia.

K y G no se ven muy convencidos, aunque no lo descartaron si en algún momento les llegará la oportunidad. K nos dice: *“mudarme depende a dónde siempre depende. Si es al exterior depende. Siempre estoy dispuesto a resignar cosas, pero siempre poniendo*

todo en la balanza. Si me cierra y la balanza es positiva y creo que puede llegar a servirme en un futuro. Yo no tengo problema en mudarme y todo eso”.

L no descarta mudarse, pero se mudaría para perseguir un proyecto personal enfocado en su carrera y sus expectativas laborales: *“no hay quien le genere esto a la empresa o algún cliente particular que necesite determinado insumo, proceso, servicio. Ver por ahí, de armar algo propio para abastecer esa necesidad. En ese sentido, lo veo”.* Agrega cuando se le consulta sobre la posibilidad de mudarse: *“siempre fue opción, siempre estuvo la posibilidad”.*

Cuando les preguntamos si pensaron en la posibilidad de migrar a otros países, ninguno lo descartó. En algunos casos está en claro que un viaje de estas características les permitiría alcanzar el desarrollo profesional que desean, en otros casos no hay un objetivo claro.

Todos los jóvenes están abiertos al cambio. Si bien ninguno descarta la posibilidad de viajar, no todos están dispuestos a radicarse. A, Ingeniera Industrial, considera la posibilidad de migrar, pero no de manera definitiva.

Cuando indagamos un poco más sobre los objetivos de ir a vivir a otro país, nos encontramos con una multiplicidad de respuestas.

En algunos casos se habla de migrar con un objetivo específico (B Contador), trabajar de su profesión (F Contador), seguir trabajando en la empresa actual, pero desde el extranjero (M Psicóloga). Por otro lado, hay quien estaría dispuesta a migrar y a trabajar de una actividad distinta a su profesión (H, Psicóloga).

Cada uno, tiene una idea en particular, con una proyección limitada de qué actividades tienen la intención de realizar en otro país. En general, observamos que la idea de migrar como proyecto profesional está pensado como una posibilidad, pero sin una definición concreta. Para algunos se manifiesta solo como una idea.

Respecto a nuestros entrevistados y sus motivaciones a migrar a otros países, ninguno descartó la posibilidad de mudarse para continuar su carrera. Todos hicieron hincapié en que tomarían esta decisión por el contexto general y laboral argentino, haciendo alusión a que *“sus títulos no valen”* o que *“el dinero no alcanza”* o que *“las posibilidades son pocas”.*

F, comenta que ya tuvo la posibilidad, pero desistió, B y D tienen pensamientos similares sobre la idea de continuar sus carreras y sus vidas *“afuera”.* B iría con un *“objetivo*

específico” y D iría a trabajar, pero con la idea de volver. Lo haría como una experiencia en su carrera, pero sabiendo que su lugar es acá.

Las psicólogas, H y I tienen pensamientos y proyectos similares. H afirma que le gustaría irse. Le convence tanto la idea que estaría dispuesta a viajar e inclusive, “*no trabajar de su profesión*”.

Algunos fueron más cautos a la hora de expresar sus ganas de emigrar; otros, aunque no niegan esa posibilidad, no están decididos a hacerlo.

C siendo Ingeniero, no descarta mudarse, pero a otra ciudad y no necesariamente al exterior.

L no descarta la posibilidad de vivir en otro país. Considera que se mudaría para perseguir un proyecto personal enfocado en su carrera y sus expectativas laborales.

3. Aspiraciones y proyectos personales

Nos preguntamos si la idea de “*proyecto personal*”, independientemente del proyecto profesional, puede llegar a modificar las experiencias y sus proyecciones.

Panaia (2012) establece que las trayectorias a largo plazo en una empresa no es algo a lo que los jóvenes se aten como hacían antes. Hoy, debemos hablar de “*trayectorias truncadas o con bifurcaciones*”, ya que como decíamos no son continuas o de largo plazo.

Una de esas *bifurcaciones* puede llegar de un proyecto personal que, según la experiencia de la autora, se puede dar por los bajos salarios percibidos entre la población joven. Dada la urgencia de generar dinero extra, no siempre estos proyectos son bien pensados o resultan exitosos.

Desde otro punto de vista, Hatum (2011), nos cuenta que los llamados “*Gen Y*” buscan desarrollar su “*marca personal*”.

Siguiendo la línea de pensamiento de Panaia (2012), las necesidades, exigencias y pensamientos de los jóvenes de hoy son distintos a los de generaciones pasadas. Una de las características que han desarrollado es el “*multitasking*”. Significa que pueden hacer varias cosas a la vez, por ejemplo, trabajar en una empresa y a su vez tener un

proyecto personal. De esa manera, pueden añadir valor y capital a su marca personal. Cada proyecto es “*personal*”.

En algunos casos, los “*proyectos personales*” surgen por necesidades, en otros son sugeridos por un mentor. En esos casos, el mentor genera un “modelo a seguir”. En otros casos, el proyecto profesional ocurre como producto de la curiosidad por experimentar nuevos propósitos. La mayoría de los entrevistados aún no tiene bien definido el modelo de su proyecto.

A todavía no tiene decidido qué va a hacer con su proyecto, pero sí que le gustaría “*diferenciarse*” y tener “*algo propio*”. Podría volver a trabajar en alguna consultoría, ya que ella inició su carrera en esa área.

Siguiendo la noción de hacer un proyecto para uno mismo, B nos cuenta que ya está embarcado en su proyecto. Su idea es estudiar y capacitarse en el ámbito financiero, pero no para algo estrictamente laboral, sino algo que le permita modificar su modo de vida. Persigue objetivos personales, más que laborales.

A diferencia de B, D no tiene pensado en qué le gustaría trabajar a futuro. No lo ve como algo estrictamente laboral, sino “*a modo de hobby*”.

G comenta que trabaja en RRHH hace un tiempo, se está formando en el área de cursos y capacitaciones. Su novia es docente y le gustaría vivir la experiencia de la docencia como “*desarrollo profesional*”. Esto es algo ajeno a su actividad laboral actual.

C nos cuenta que le gustaría obtener su título y terminar su carrera de ingeniero, ya que como comenzó a trabajar de joven descuidó la carrera. No es un ciclo terminado para él. Cuando nos centramos en sus expectativas como profesional, nos cuenta que encontró en su jefe a un mentor y un modelo a seguir de lo que le gustaría hacer en unos años.

Todavía no sabe bien cómo ni cuándo, pero si nos expresa que le gustaría copiar el modelo de su jefe, crear su propia PyME (pequeña y mediana empresa) relacionada con su carrera y sus estudios.

Las psicólogas I y H tampoco tienen muy en claro que tipo de proyecto les gustaría desarrollar en un futuro, ya que las dos se recibieron hace poco. A H, le gustaría primero tener un “*desarrollo profesional*” y académico para luego tener su “propio consultorio”. Esto tiene que ser posterior a un gran progreso de sus habilidades como profesional. No es algo que vea en el corto plazo.

Por el contrario, a l le *“cuesta como ponerme en el rol de psicóloga”* porque obtuvo su título de grado hace poco tiempo. El viaje que tiene previsto, es su gran proyecto y está abocada a eso.

Cuando preguntamos por *“proyectos personales”* como cambios de rubro o cambios en las actividades que realizan en sus empresas, F y M se encuentran en una línea similar de pensamiento a futuro. F, como contador, quiere dejar su actual trabajo, para irse hacia lo financiero y desarrollar ese ámbito como profesional porque siente que es lo más le gusta.

M, ve a sus proyectos como su *“éxito profesional”*. Por eso, le gustaría ampliar su horizonte de actividades en la empresa donde está actualmente. Trabaja en la selección de personal, pero le gustaría empezar a trabajar en otras áreas como las redes sociales, el marketing de la empresa, la fotografía, etc. Reconoce que podría ser en el trabajo donde está ahora o en algún otro. Sus ideas de *“éxito y proyecto”* están relacionadas a las actividades y habilidades que pueda ir desarrollando durante su carrera.

El disparador de este apartado, fue el caso de L, sus ideas y proyecciones acerca de lo que puede llegar a ser alguna aspiración a futuro. Él sabe que la idea del *“sueño americano”* de tener tu propio negocio, ser tu propio jefe y vivir de tu empresa es complicada. Por eso, no sabe cómo o cuándo va a tomar forma esta idea. Le gustaría a mediano o largo plazo concebir un proyecto que le permita trascender a sus actividades dentro de la empresa.

Piensa en desarrollar alguna idea que contribuya a la actividad que él desarrolla: *“no hay quien le genere esto a la empresa o algún cliente particular que necesite determinado insumo, proceso, servicio. Ver por ahí de armar algo propio para abastecer esa necesidad, en ese sentido, lo veo”*.

Si esto ocurriera, podría pensar en mudarse, o bien, continuar su carrera en otra empresa y con otras actividades. La intención es que le sirva de puntapié para dar ese salto y tener alguna idea viable para desarrollar un proyecto personal.

Nos preguntamos si la idea de *“proyecto personal”* puede llegar a modificar las experiencias y las proyecciones de estos jóvenes. En algunos casos, los *“proyectos personales”* surgen por necesidades. En otros son sugeridos por un mentor que se convierte en un *“modelo a seguir”*, esta idea se desprende de la experiencia del ingeniero C quien ve a su jefe como tal y a quien considera exitoso por dicho motivo.

Para algunos entrevistados, el proyecto profesional ocurre como producto de la curiosidad de experimentar nuevos propósitos. La mayoría, por su juventud, aún no tiene bien definido un modelo de su proyecto profesional.

La idea de contar con un proyecto profesional, independiente del trabajo actual, parece ser algo a concretar en algún momento. Para algunos, es claro de qué se trata y cómo se ejecutará, mientras que para otros es algo a pensar sin prisa.

El Contador B, ya está trabajando en su proyecto personal que es capacitarse y estudiar finanzas, ya que entiende que puede cambiar su modo de vida. Busca alcanzar objetivos personales, antes que profesionales. El Ingeniero de Alimentos D piensa en su proyecto personal como un hobby, aunque no sabe qué es lo que le gustaría hacer, entiende que no tiene que ser algo relacionado con su trabajo.

El Sociólogo G comenta que le gustaría hacer docencia como un desarrollo profesional. En su trabajo actual, se está formando en capacitaciones y cursos, por lo que podría desempeñarse en esta actividad separada de lo laboral. El Ingeniero Mecánico C, al momento de la entrevista, no se había graduado, por lo que su proyecto sería completar sus estudios.

C, encontró en su jefe a un mentor y a un modelo a seguir. Se ve a sí mismo en el futuro, siguiendo los pasos de su mentor, creando su propia empresa. Esta es una idea similar al proyecto de L que comentamos en el apartado anterior. Siguiendo esta línea de pensamiento, de “tener algo propio”, la Psicóloga H tiene un proyecto personal pensado en el siguiente orden. Primero lograr el desarrollo profesional y académico; después tener su propio consultorio.

La Psicóloga M, asocia al proyecto personal con el profesional. Le gustaría empezar a trabajar en áreas diferentes que le permitan desarrollarse en su carrera. Señala que a estas actividades podrá realizarlas en la empresa en la que trabaja actualmente o en otra.

Las Psicólogas I y H se habían graduado recientemente en el momento de las entrevistas, por lo que todavía no habían considerado los proyectos que les gustaría desarrollar.

En este capítulo, abordamos primero la idea de éxito que organiza la carrera de los jóvenes profesionales. Observamos dos opciones, una en la que el “éxito” es un valor absoluto “asociado al progreso laboral” y, otra en la que el éxito es un valor relativo que “debe ser puesto en equilibrio con la vida personal”.

Luego, nos encontramos con “la posibilidad de emigrar al extranjero” que forma parte del universo de los jóvenes entrevistados. En pocos casos representa un proyecto claro y directamente relacionado con los límites que encuentran en su desarrollo profesional actual.

Finalmente, observamos que los jóvenes buscan algo más que progresar en una empresa. Todos tienen la idea de emprender “un proyecto personal”, ya sea como sustituto o como complemento de un empleo.

Conclusiones

En este trabajo, nos propusimos indagar sobre las experiencias, expectativas y proyectos de los jóvenes universitarios sobre las trayectorias laborales que van recorriendo en busca de la mejora, el progreso, en última instancia el éxito profesional. Cuando exploramos el universo seleccionado para esta investigación, conocemos cuáles son los obstáculos que tuvieron para acceder al mercado laboral.

Nos encontramos ante un escenario en el que se demandan jóvenes profesionales recién graduados con requisitos difíciles de alcanzar. Por ello, debemos tratar de comprender cuáles son los crecientes y acelerados cambios en el mundo del trabajo. A su vez, tales cambios exigen realizar una revisión de las prácticas laborales.

Procurando alcanzar el “éxito” en su trayectoria laboral, los jóvenes profesionales recién graduados y próximos a graduarse, nos relatan sus experiencias profesionales. Algunos cuentan con la colaboración de conocidos o con ciertos contactos que les permiten insertarse en el mercado laboral. Otros jóvenes lograron ingresar al mercado de trabajo a través de prácticas profesionales o pasantías y portales de empleo para profesionales. A continuación, exponemos las experiencias relatadas por los entrevistados.

En el camino hacia el éxito, cada joven va tejiendo y diagramando su potencial trayectoria profesional. Observamos que la mayoría de los jóvenes profesionales cambiaron su primer trabajo y otros están pensando en cambiarlo. Es importante analizar el pensamiento que guía la conducta de los jóvenes a la hora de la búsqueda laboral y los motivos por los que eligen esas posiciones de trabajo. Si bien el contexto no favorece al mercado, en particular a los jóvenes profesionales, es importante destacar cuál es su plan de carrera.

En general, observamos que la mayoría de los entrevistados se encuentran conformes con su posición en el mercado laboral, mientras que una porción más reducida está considerando cambiar de trabajo.

La concepción que nuestros entrevistados tienen sobre el éxito profesional, se trata de una construcción en la que se combinan la experiencia laboral (realidad) y la expectativa (idea). En esa combinación, algunos ya se perciben como “exitosos”, mientras que otros no.

El Sociólogo G y el Contador F entienden que el éxito viene de la mano de adquirir derechos laborales, que otros parecen no tener. En esta idea de éxito no se deja de lado el equilibrio entre el trabajo y la vida. G se siente una persona exitosa, a su vez le gustaría seguir sumando derechos laborales (trabajar desde su casa con modalidad *home office*).

El Ingeniero Mecánico C y el Contador B también valoran el bienestar en la vida antes que el trabajo. C entiende al éxito personal acompañado de la felicidad, al tiempo que B considera a sus objetivos en la vida por encima de los laborales. La Psicóloga M y la Ingeniería Industrial A, piensan que el éxito está asociado al progreso, ya que radica en encontrar proyectos que potencien sus carreras profesionales.

El Contador K y el Ingeniero en Alimentos D, señalan que el éxito laboral puede ir de la mano con ocupar un cargo de jerarquía en una empresa. Igualmente, hacen énfasis en la importancia de cuidar el balance entre el trabajo y la vida. El Contador L interpreta al éxito como una manera de “alcanzar el sueño americano”. Esto significa generar su propia empresa y ser su propio jefe o bien impulsar la empresa en la que trabaja hacia el mundo corporativo.

La Ingeniera Industrial J, entiende que como el éxito no se alcanza nunca, su expectativa está en sentirse cómoda y feliz en la vida. La Psicóloga I, interpreta que para conseguir el éxito profesional hay que “*dejarse llevar y relajarse*”.

Nos preguntamos si la idea de “*proyecto personal*” puede llegar a modificar las experiencias y las proyecciones de estos jóvenes. En algunos casos, los “*proyectos personales*” surgen por necesidades. En otros son sugeridos por un mentor que se convierte en un “modelo a seguir”, esta idea se desprende de la experiencia del ingeniero C quien ve a su jefe como tal y a quien considera exitoso por dicho motivo.

Para algunos entrevistados, el proyecto profesional ocurre como producto de la curiosidad de experimentar nuevos propósitos. La mayoría, por su juventud, aún no tiene bien definido un modelo de su proyecto profesional.

El 40% de los entrevistados tiene en mente un proyecto profesional a desarrollar, el 40% restante piensa en algún momento tener un proyecto, pero aún no tiene pensado nada en concreto. El 20%, responde que quiere un trabajo en relación de dependencia o está conforme con su trabajo actual.

La idea de contar con un proyecto profesional, independiente del trabajo actual, parece ser algo a concretar en algún momento. Para algunos, es claro de qué se trata y cómo se ejecutará, mientras que para otros es algo a pensar sin prisa.

El Contador B, ya está trabajando en su proyecto personal que es capacitarse y estudiar finanzas, ya que entiende que puede cambiar su modo de vida. Busca alcanzar objetivos personales, antes que profesionales. El Ingeniero de Alimentos D piensa en su proyecto personal como un hobby, aunque no sabe qué es lo que le gustaría hacer, entiende que no tiene que ser algo relacionado con su trabajo.

El Sociólogo G comenta que le gustaría hacer docencia como un desarrollo profesional. En su trabajo actual, se está formando en capacitaciones y cursos, por lo que podría desempeñarse en esta actividad separada de lo laboral. El Ingeniero Mecánico C, al momento de la entrevista, no se había graduado, por lo que su proyecto sería completar sus estudios.

C, encontró en su jefe a un mentor y a un modelo a seguir. Se ve a sí mismo en el futuro, siguiendo los pasos de su mentor, creando su propia empresa. Esta es una idea similar al proyecto de L que comentamos en el apartado anterior. Siguiendo esta línea de pensamiento, de “tener algo propio”, la Psicóloga H tiene un proyecto personal pensado en el siguiente orden. Primero lograr el desarrollo profesional y académico; después tener su propio consultorio.

La Psicóloga M, asocia al proyecto personal con el profesional. Le gustaría empezar a trabajar en áreas diferentes que le permitan desarrollarse en su carrera. Señala que a estas actividades podría realizarlas en la empresa en la que trabaja actualmente o en otra.

Las Psicólogas I y H se habían graduado recientemente en el momento de las entrevistas, por lo que todavía no habían considerado los proyectos que les gustaría desarrollar.

Cuando les preguntamos si pensaron en la posibilidad de migrar a otros países, ninguno lo descartó. En algunos casos está en claro que un viaje de estas características les permitiría alcanzar el desarrollo profesional que desean, en otros casos no hay un objetivo claro.

Todos los jóvenes están abiertos al cambio. Si bien ninguno descarta la posibilidad de viajar, no todos están dispuestos a radicarse. A Ingeniera Industrial, considera la posibilidad de migrar, pero no de manera definitiva.

Cuando indagamos un poco más sobre los objetivos de ir a vivir a otro país, nos encontramos con una multiplicidad de respuestas.

En algunos casos se habla de migrar con un objetivo específico (B Contador), trabajar de su profesión (F Contador), seguir trabajando en la empresa actual, pero desde el extranjero (M Psicóloga). Por otro lado, hay quien estaría dispuesta a migrar y a trabajar de una actividad distinta a su profesión (H Psicóloga).

Cada uno, tiene una idea en particular, con una proyección limitada de qué actividades tienen la intención de realizar en otro país. En general, observamos que la idea de migrar como proyecto profesional está pensado como una posibilidad, pero sin una definición concreta. Para algunos se manifiesta solo como una idea.

Respecto a nuestros entrevistados y sus motivaciones a migrar a otros países, ninguno descartó la posibilidad de mudarse para continuar su carrera. Todos hicieron hincapié en que tomarían esta decisión por el contexto general y laboral argentino, haciendo alusión a que *“sus títulos no valen”* o que *“el dinero no alcanza”* o que *“las posibilidades son pocas”*.

La que argumenta una decisión firme es J (Ingeniera Industrial): *“si viene una empresa de afuera a buscarme, no voy a dudar en irme”*.

F, comenta que ya tuvo la posibilidad, pero desistió, B y D tienen pensamientos similares sobre la idea de continuar sus carreras y sus vidas “afuera”. B iría con un *“objetivo específico”* y D iría a trabajar, pero con la idea de volver. Lo haría como una experiencia en su carrera, pero sabiendo que su lugar es acá.

Las psicólogas, H y I tienen pensamientos y proyectos similares. H afirma que le gustaría irse. Le convence tanto la idea que estaría dispuesta a viajar e inclusive, *“no trabajar de su profesión”*.

Por el contrario, B y D, solo viajarán para algún proyecto particular relacionado a su carrera. I, tal como habíamos comentado está por hacer un viaje con su novio y tiene pensado seguir durante el viaje vinculada a su profesión, ya sea desde lo laboral como desde lo académico con algún curso o algo similar.

Algunos fueron más cautos a la hora de expresar sus ganas de emigrar; otros, aunque no niegan esa posibilidad, no están decididos a hacerlo.

C siendo Ingeniero, no descarta mudarse, pero a otra ciudad y no necesariamente al exterior.

K y G no se ven muy convencidos, aunque no lo descartaron si en algún momento les llegara la oportunidad. L no descarta mudarse, pero se mudaría para perseguir un proyecto personal enfocado en su carrera y sus expectativas laborales.

Podemos afirmar, que las expectativas que tienen estos jóvenes universitarios sobre el ingreso al mundo del trabajo, sus ideas de éxito y los proyectos personales encuentran algunas dificultades en su ejecución práctica. Esto es, en parte, por el contexto económico - laboral que no facilita el acceso al trabajo y con buenas condiciones salariales.

En este sentido, la expectativa y la realidad dan como resultado un escenario en el que estos jóvenes profesionales deben aprender a adaptarse para desarrollar sus carreras profesionales. Algunos consideran que el éxito es sinónimo de derechos laborales y para otros es un cargo de jerarquía en una empresa.

Nos interesa destacar la noción del “equilibrio entre la vida y el trabajo”. Se trata de un concepto que atraviesa las percepciones de estos entrevistados como algo de gran valor. Parece haber una coincidencia en que la vida personal no debe perderse en la profesional. Esto nos parece importante, porque es una variable que surgió de este trabajo como expresión de los entrevistados, aunque no fue considerado originalmente en la investigación.

La posibilidad de migrar a otro país es una idea que ninguno descarta. Para algunos puede contribuir al desarrollo profesional, pero ninguno expresa la intención de viajar para residir en el extranjero de forma permanente. Parece ser más una experiencia de vida a realizar y no una oportunidad de alcanzar el éxito. En el imaginario de los estudiantes, el viaje al exterior es para hacer una experiencia o cumplir un objetivo y volver al país.

Nuestros entrevistados están dispuestos a avanzar en el desarrollo profesional, en trabajar en proyectos personales para alcanzar una idea de “éxito” particular en cada uno de ellos.

Referencias bibliográficas

- Abrate, V. D. (2019). *Atracción y retención de jóvenes profesionales en las organizaciones*. [Tesis de grado] Universidad siglo 21.
- Ayzaguer, M. (2020, 12 de Enero). "La Nación": ¿La salida es Ezeiza? Cada vez más jóvenes profesionales argentinos buscan su destino en el exterior. URL: <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/la-salida-es-ezeiza-cada-vez-mas-jovenes-profesionales-argentinos-buscan-su-destino-en-el-exterior-nid2323034/>.
- Bessega, C., Jacinto, C., Longo, M. E., y Wolf, M. (2005). *Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo*. Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo. Congreso Nacional de estudios del trabajo.
- Boltanski, L., y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo (Vol. 13)*. Ediciones Akal.
- Boltanski, L. (2017). Un nuevo régimen de justificación: la ciudad por proyecto. *Revista de la Carrera de Sociología. Entramados y Perspectivas*, 7(7).
- Giddens, A. (1979). *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*. Alianza Editorial Madrid.
- Granovetter, M. (1973). *Getting a job: A study of contacts and careers*. University of Chicago Press.
- Hatum, A. (2011). Quiénes son y cómo atraerlos y reclutarlos. *Harvard Business Review*.
- Luci, F. (2016). *La era de los managers: Hacer carrera en las grandes empresas del país*. Paidós.
- Luci, F. (2017). El Trabajo De Mando: Los Managers De Empresas Como Objeto De Estudio De Las Ciencias Sociales. *Revista Ciencias Sociales* 93; 5-2017; 114-119.
- Mejía Navarrete, J. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones sociales*, 4(5), 165-180.

- Panaia, M. (2012). *Trayectorias de ingenieros en un contexto de flexibilidad*. Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo.
- Pérez, E., Deleo, C., y Fernández Massi, M. (2013). *Desigualdades sociales en trayectorias laborales de jóvenes en la Argentina*. *Revista latinoamericana de población* 7 (13), 61-89.
https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.10819/pr.10819.pdf
- Pozzi, S. (2013). *Generación "Y": Sus expectativas laborales*. [Tesis de grado] Universidad de San Andrés.
- Riquelme, G. y Fernández Berdaguer, L. (1989). *La inserción de jóvenes universitarios en el mundo del trabajo: La relación estudio-trabajo y las expectativas sobre la vida profesional*. UBA. (Cuadernos de investigación; 2)
- Salvia, A. y Tuñón, I. (2005). Los jóvenes y el mundo del trabajo en la Argentina actual. *Revista Encrucijadas*, 36, 25-50.
- San Martín, M. E. (2007). El proceso de inserción laboral de los jóvenes graduados y el sistema de pasantías. *Revista ASET*, (33) 95-122.
<https://www.aset.org.ar/docs/San%20Martin%2033.pdf>
- Scribano, A. (2008). *El proceso de investigación social cualitativo*. Prometeo libros.
- Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo bajo el nuevo capitalismo*. Editorial Anagrama.