

Universidad Abierta Interamericana



Facultad de Ciencias Empresariales

Sede Rosario - Campus Pellegrini

Carrera Licenciatura en Ingeniería Comercial

TESINA

Tema:

“La concepción del trabajo entre los jóvenes de 20 a 30 años profesionalizados o en vía de profesionalizarse en la comunidad de Venado Tuerto y su impacto en la inserción laboral”

Alumno: Alejandra, Bevilacqua. E-mail: enana_bevi@hotmail.com

Domicilio: Córdoba 1369 – Piso 6 – Depto. D

Teléfono: 0341-4265518 / 03462 – 15679710

Tutor: Psicóloga María Laura Raggio

-Julio 2009-

ÍNDICE

Página

Agradecimientos.....	2
Introducción.....	3
Capítulo I. Concepción del Trabajo.....	4
1.1 El Trabajo, la Sociedad y su Ámbito de Desarrollo en el S XXI.....	6
1.2 El Trabajo, El No Trabajo y el Trabajo Informal.....	12
1.3 El Trabajo en la Juventud.....	15
Capítulo II. Análisis de Datos.....	20
2.1 Elección de las carreras.....	21
2.2 El trabajo después de la carrera.....	23
2.3 El trabajo y el estudio en conjunto.....	27
2.4 Factores para la Inserción Laboral.....	28
2.5 Variables para la elección de empleo.....	30
2.6 Trabajo y Estudio.....	31
2.7 Trabajo: Futuro y Desarrollo Personal.....	32
2.8 El Trabajo y su Concepción.....	33
2.9 El Trabajo de por Vida.....	33
Conclusión.....	35
Propuesta.....	37
Bibliografía.....	40
Anexo.....	42

AGRADECIMIENTOS

Siento la necesidad de expresar en esta página los agradecimientos pertinentes a todas aquellas personas que hicieron posible la realización de esta tesina. A quienes me brindaron de su tiempo, su esfuerzo y conocimientos.

Ellos son: mi tutora María Laura Raggio, mi Metodóloga Ana María Trottini, a mis amigas y compañeras Vanesa Chazarreta, Romina Rosa y Anabela Ramirez; y no puedo dejar de lado a mis padres que me brindaron su apoyo.

INTRODUCCIÓN

Por medio de esta investigación de campo nos proponemos analizar y a la vez, entender, distintos comportamientos que poseen los jóvenes de la ciudad de Venado Tuerto, adonde sus edades oscilan entre los 20 y 30 años, al momento de tener que decidir sobre su presente y su futuro.

El motivo que dio origen al abordaje de este tema, surge de distintas observaciones realizadas a jóvenes en general, encontrándonos que sus comportamientos son opuestos y muy diferentes ante situaciones de toma de decisiones similares.

Intentamos encontrar a través de este medio una solución a la alta rotación laboral generada en los últimos tiempos por estos jóvenes, con un rango etario que varía en 10 años de diferencia, o al menos justificaciones que sirvan como base para seguir el estudio hasta alcanzar una razón final satisfactoria para brindarles a éstos jóvenes distintas opciones a seguir en su camino hacia el comportamiento laboral.

Para buscar estas razones, comenzamos por analizar a través de la historia, el significado del trabajo, como éste afecta a la sociedad en cada momento, relacionándolo específicamente con la juventud.

Completamos esta investigación con el desarrollo de 34 encuestas, a distintos jóvenes de Venado Tuerto, de sexo femenino y masculino, para analizar desde la práctica y más profundamente las visiones de éstos y sus comportamientos.

Concluyendo finalmente, en varias razones que dan soporte a la hipótesis planteada, que nos permiten aclarar el confuso panorama generado por la alta rotación laboral y darle un corte al problema en primera instancia presentado.

Capítulo I

CONCEPCIÓN DEL TRABAJO

El hombre considera al trabajo como parte esencial e integral de su propia existencia. El concepto del trabajo fue modificándose con el correr del tiempo. Se lo puede entender desde una mirada objetiva como la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana. Actividad que no es aislada, sino que implica cierta interacción con otros hombres; que como resultado el hombre mismo se transforma. Mientras que si incluimos como otra perspectiva la subjetividad del trabajo, entenderemos que en su desarrollo hay sentimientos, estética, formas de razonamiento y discursos, que en la actividad de trabajar se ponen en juego, en mayor o menor medida, logrando que el hombre nunca actúe solo como una máquina racional.

En la Antigüedad y Edad Media el trabajo era considerado un castigo, pensado para los pecaminosos, para aquellos socialmente inferiores. En los inicios de la Revolución Industrial (S. XVII), así como en la Teoría Económica Clásica, se tenía la idea de que la fuente de toda riqueza se encuentra en el trabajo, dándole a éste un valor muy importante que no se tuvo presente antes de la Sociedad Industrial. La sociedad capitalista, específicamente la economía Neoclásica, hizo que entendiéramos por trabajo, el asalariado, siendo este un “pensamiento único” que se complementa con dos conceptos adicionales, como los son el de “utilidad” y el de “productividad total de los factores”. O sea que, tanto el trabajo como el capital son productivos, por ende, con los procesos de automatización se tendría una pérdida de importancia del trabajo frente al capital.

Pero en el S. XIX, la concepción del trabajo como gran valor, varía cuando entra en juego la Visión Marginalista (término acuñado por F. Zapata), que surge de duras críticas realizadas a la Economía Clásica, donde para esta visión el Hombre es visto en su individualidad, como un actor racional, y el Trabajo deja de ser el único creador de valor.

Ya para el S. XX, se pensaba en una Tecnotopía: un mundo carente de trabajo con un mayor tiempo de ocio, según Rifkin, debido a la automatización originada por las nuevas tecnologías. Pero este supuesto no fue tan así, no se llegó al fin del trabajo, aunque el aumento del desempleo fue muy alto. Este tiempo de ocio nunca existió, fue reemplazado por mayor cantidad de horas de trabajo, en una menor cantidad de empleados. O bien, cambiando las estructuras de organización creando un sistema de empleos en dos niveles. Haciendo referencia a los empleados fijos de la empresa con tiempo completo, apoyados por grupos periféricos de empleados eventuales o también llamados a tiempo

parcial. Por lo que podemos pensar que en vez de diagnosticar la desaparición del trabajo, lo debemos re conceptualizar.

Específicamente en América Latina se observó este efecto, donde el desempleo abierto aumentó, tanto como el crecimiento del empleo encubierto y de una forma más dramática se elevó en la población económicamente activa las ocupaciones informales.

A partir del S. XXI se observa un cambio de paradigma; podemos decir que el Trabajo es necesario, que dignifica, marcando un sentido de pertenencia en todo aquel trabajador empleado como desocupado. Adicionando la idea del Trabajo en Equipo, o del Trabajo en Grupo que generan una nueva cultura laboral de adaptación y entendimiento, creando un punto medio entre la Individualización a la que se esta tendiendo en tiempos venideros, y la Sociabilización que se busca entre los distintos integrantes de una empresa en la actualidad para generar un sentido de pertenencia intensificado.

Analizando las ideas y los casos expresados, entendemos que hay una realidad que no podemos evadir, es la actual, donde están afectados la mayor parte de los trabajadores, dejando la parte de ocio o de relajación para unos menos. Esta realidad actual trae consigo peores condiciones de trabajo, malos salarios, inseguridad en los empleos acompañada de una flexibilidad que debe poseer la persona para lograr adaptarse a los cambios y necesidades que se plantean, que poco a poco la va destruyendo a ella y a su dignidad.

El análisis contextual de la concepción del Trabajo y sus modificaciones se pueden entender interpretando diversas fases que conforman esta tarea, como lo es el Objeto de Trabajo: [...] *“Antes de que adquiriera importancia la producción inmaterial, el objeto de trabajo provenía de la naturaleza de manera inmediata o mediata como resultado de trabajos anteriores.”*¹

También se puede enfatizar en lo que significa la Actividad de Trabajar: [...] *“implica el desgaste de energía de trabajo, sin embargo la gran transformación viene por la mayor importancia del aspecto intelectual del trabajo con respecto al físico, sin suponer que el trabajo físico pueda realizarse sin intervención del intelectual”*²

Todo esto sin dejar de tener en cuenta la Actividad Laboral: [...] *“interacción inmediata o mediata entre sujetos, el cara a cara en la actividad productiva sigue existiendo, pero no es una condición necesaria de los procesos productivos actuales. Cabría mejor hablar de una comunidad simbólica del trabajo, que puede tener lazos materiales más o menos fuertes”*...³

Esta visión se realiza sin dejar de tener en cuenta que el trabajo ha sufrido muchas modificaciones, una de ellas fue en el lugar donde se realizan las tareas ha desarrollar de

cada trabajo. Como podremos ver, se pasó de trabajar en las fábricas a trabajar en nuestras casas, con las mayores de las comodidades, pero de forma personal. Estos

¹ De la Garza Toledo, Enrique. *El futuro del trabajo - El trabajo del futuro*. Problemas clásicos y actuales de la crisis de trabajo en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/neffa/neffa.html>, 2001, pág. 13.

² Ibídem De la Garza Toledo, Enrique., pág. 13

³ Ibídem De la Garza Toledo, Enrique., pág. 14

cambios hacen referencia al desarrollo de trabajos artesanales, a la búsqueda que tienen las personas para realizar trabajos en forma personal y liberarse de la dependencia laboral, como empleados que se van de fábricas o negocios y deciden abrir empresas pequeñas en sus hogares, o bien, están los empleados administrativos, gerentes, supervisores, o vendedores de empresas medianas, grandes y multinacionales, donde estas personas tienen la posibilidad de trabajar desde casa junto a una computadora, muchas veces para ahorrar costos, tiempos, pero creando una dependencia aún mayor al trabajo.

I.I) EL TRABAJO, LA SOCIEDAD Y SU ÁMBITO DE DESARROLLO EN EL S. XXI

A finales de los noventa, las empresas necesitaron realizar modificaciones a los sistemas de trabajo, por lo que implementaron [...] reformas radicales en las propias estructuras organizacionales, como fueron: a) la introducción de la diversificación de productos [...] b) la subcontratación generalizada [...] c) los programas de aumento de la productividad centrados en las economías de escala y en sistemas de relaciones de trabajo específicas.⁴

Cómo el ámbito de trabajo sufre cambios continuamente, necesariamente surgen nuevas formas de relación y de configuraciones sociales que provocan distintas formas de organizar el trabajo, atentando contra el lugar del sujeto en la organización, creando de esta manera un NO lugar en el trabajo.

“Los hombres [...] privilegian dos tipos de vinculaciones con sus instituciones [...], se destaca sobre toda otra pertenencia institucional como un andamiaje a su precaria identidad, o bien, por haber alcanzado un buen nivel [...] tienden a privilegiar desde su autoestima y autonomía el carácter instrumental de la organización más que la dependencia institucional. [...] fácilmente pueden volverse adictos a sus organizaciones. [...] Esta adicción se encubre como pertenencia...”⁵

⁴ Salvatori Dedecca, Claudio. *Racionalización económica e trabalho no capitalismo avanzado*. Campinas, Instituto de Economía, 1999. Citado por Zapata, Francisco. *El futuro del trabajo - El trabajo del futuro. El trabajo en la vieja y en la nueva economía*, en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/neffa/neffa.html>, 2001, pág. 100.

⁵ Schvarstein, Leonardo. *Trabajo y Subjetividad: Entre lo existente y lo necesario*, Paidós, Buenos Aires, 2005, pág. 33.

En América Latina a partir de la crisis vivida en los noventa, comenzaron a resaltar unidades de negocios medianas, pequeñas, hasta micro unidades, provocando una división de los trabajadores. Se la analiza como una fragmentación horizontal porque se da entre trabajadores con calificaciones similares. Pero lo que si comparten entre todos es la condición de precariedad en donde realizan las tareas.

Así como aparecieron estas micro unidades o empresas unipersonales, también entra en juego el “teletrabajo” que deja al sujeto o trabajador, sin lo que en otro tiempo se reconocía como tiempo libre, vida familiar, desaparece la línea divisoria entre el trabajo y la casa, buscando acortar distancias y ahorrar tiempos. En muchas oportunidades el trabajo va donde va el sujeto, creando entre ambos una relación parasitaria ya que este primero absorbe al segundo.

A las nuevas tecnologías del siglo XXI no se las toma como destructoras de empleo, como se pensaba en el S. XX, sino que transforman el trabajo, según como éste se utilice.

En el momento que las personas deben enfrentarse a nuevas formas de organización del trabajo, pasan por una exclusión social debido a la pérdida de identidad y dependencia.

Según Beatriz Martínez García⁶, lo que estamos sufriendo es una Mutación Cultural, donde las grandes ideologías de siglos pasados son pasadas por alto, se produce la desaparición de referentes sociales. Y el trabajo presenta otras formas que afectan al hombre, como por ejemplo la ya nombrada tele trabajo, los contratos laborales cortos, muchos cambios de trabajo a lo largo de la vida, nuevas formas de contratación como lo es la tercerización. Estos imponen un sufrimiento psíquico que se volvió característico de esta época.

Entran en juego los conocidos Contratos Precarios: se comienzan a usar cada vez en mayor medida los Contratos Temporarios para eludir o disminuir la relación de dependencia y las cargas sociales que el empleador debe pagar.

Al no compartir espacios físicos, al desaparecer las relaciones personales entre los miembros de una empresa, al hacer que la diferencia entre el adentro y el afuera sea cada vez menor; se llega de esta manera al desplazamiento de las empresas relacionadas al mundo del trabajo hacia otras modalidades, como el tele trabajo, las empresas unipersonales entre otras, donde algunas ya están en vigencia.

Comienzan a vislumbrarse como necesarios trabajos u organizaciones administradas de manera que este presente la comunicación abierta, y de esta manera genere nuevamente la confianza entre los integrantes de la comunidad, para aprender cada uno del otro y sacar un mayor provecho en lugar de basar las estrategias en la competencia y en la constante amenaza con la que conviven los trabajadores al miedo de perder su empleo, que los transforma en seres cerrados, aislados impidiendo conocer y aprender de su par.

⁶ Martínez García, Beatriz. *Trabajo y Subjetividad: Entre lo existente y lo necesario*, Paidós, Buenos Aires, 2005, pág.53.

... “en estas nuevas formas de organización [...] los grupos Sociales y los individuos se alinean unos de otros y ven al otro como un extraño. [...] El excesivo movimiento convertido en constante deja a las organizaciones [...] en exposición permanente a riesgos psíquicos, conformando situaciones de amenaza que invitan a cada uno a construir estrategias de supervivencia”⁷...

En la actualidad no se dio todavía un cambio radical en el lugar donde ejercer el trabajo. Comúnmente el trabajo se desarrollaba en Instituciones, definidas como cuerpos normativos jurídicos – culturales compuestos de ideas, valores, creencias y leyes que determinan las formas de intercambio social. Nunca puede dejar de estar presente en los grupos y las organizaciones.

Estas Instituciones desarrollan el sentido de pertenencia, que produce la posibilidad de compartir ideales, llegando a veces hasta postergar intereses individuales. El pertenecer genera sufrimiento porque incomoda a la persona, al intentar ésta agradar o serle útil al resto de sus pares o compañeros.

Las nuevas formas de organización del trabajo nos enfrentan a organizaciones que no responden a la necesidad de pertenencia, ni ofrecen un lugar idealizado esperado, provocando un desorden y desentendimiento en el trabajador. Se caracterizan por tener una idea de tránsito constante, de fragilidad en relación con la estructura, el sentimiento de no pertenecer y no permanecer.

Estas organizaciones nuevas, modernas, con una visión y cultura distinta a la que las personas están acostumbradas a desarrollarse son, responsables de una nueva trama social, donde no se reconoce ni se considera al sujeto, produciendo un quiebre en la persona misma. Por lo que al sufrimiento por el que pasa la persona, se le agrega una sensación de violencia, la cual aumenta a medida que la organización demuestra un mayor desinterés por él. Esto se da porque desaparece el apoyo que las Instituciones les brindaban a sus trabajadores.

Desde muchos años atrás, hasta la actualidad podemos decir que el Trabajo y la Sociedad van de la mano, una cosa modifica la otra. Por esto nos parece importante recalcar algunos puntos en donde observamos la simbiosis o la necesidad mutua de estos dos conceptos. Aunque el Trabajo sigue teniendo un papel central como organizador y articulador del sentido en los espacios de la vida cotidiana.

Pensar al trabajo como un desgaste de fuerza de trabajo no puede relacionarse solo con el desarrollo físico de una actividad, porque lo más importante es la significación social que se le da a esa determinada actividad.

⁷ Ibídem Martínez García, Beatriz, Pág. 53.

[...] “ *fueron las relaciones de fuerza entre empresarios y trabajadores las que determinaron la crisis paradigmática del trabajo. El trabajo no solo fue substituido en la producción manufacturera y se extendió un tipo de trabajador que no era el típico de la sociedad industrial, sino que sus organizaciones fueron derrotadas, sus proyectos declarados obsoletos [...]; con ello el trabajo perdió salario empleo pero principalmente la consideración de la sociedad.*”⁸

Ubicándonos en el período de la Revolución Industrial, notamos como desde ese momento crece la diferenciación de clases radicada sobre la base de características como el salario, la jornada de trabajo, el desarrollo de los mercados, la estandarización de los productos, traducido a lo que hoy en día denominamos Distribución del Ingreso. Donde a raíz de lo anteriormente mencionado se pasó de sociedades estamentales a sociedades de clase.

Aquí el trabajo se constituyó como el medio privilegiado de integración social, para que las personas pudieran encontrar un lugar en la sociedad. Fue considerado:

...“ *como eje de sentido de la vida personal y social, como principal medio de subsistencia y fin de la acción social, cristalizado en el derecho y en el deber de ser trabajador, tener un empleo y ejercer una profesión*” ...⁹

En los años 70 se comenzaron a vislumbrar las primeras causas que desembocarían en un cambio de sociedad; la sociedad Post Industrial. Se originó por cambios económicos, socioculturales, por modificaciones en las organizaciones, por el debilitamiento del estado, a esto adicionado la globalización tecnológica y la aceleración de los tiempos, la radicalización del proceso de individualización. Originaron la reconfiguración del orden social, consecuencia que dio lugar a la aparición de la sociedad denominada Post Industrial.

⁸ Jurgens, U. *Shaping the Future of Work*, *British Journal of Industrial Relations*, 1995, pág. 33. Citado por De la Garza Toledo, Enrique. *El futuro del trabajo - El trabajo del futuro*. Problemas clásicos y actuales de la crisis de trabajo en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/neffa/neffa.html>, 2001, pág. 26.

⁹ Stecher Antonio; Godoy Lorena y Díaz Ximena. *Trabajo y Subjetividad: Entre lo existente y lo necesario*, Paidós, Buenos Aires, 2005, pág. 78.

En los tiempos de las industrias, aparecen los denominados Sistemas Educativos, que permitieron que el trabajo fuera realizado según los nuevos requerimientos, como lo eran los “managers”, administradores, concentración de la producción en espacios cerrados, estandarización de productos, los campesinos pasaron a ser obreros, la jornada de trabajo, el salario, obediencia a supervisores y jefes, la generación de utilidades para las empresas, desarrollo de los mercados, diferenciación en las clases de la sociedad, entre otros.

“... se permitió que se abrieran carreras universitarias y programas de formación...”¹⁰, pudiendo así los managers utilizar el salario como herramienta para manipular a los trabajadores y su respectivo esfuerzo. A los trabajadores más educados se les aumentaba el salario y se les daba mejores trabajos como son los de administración, dejando a los menos educados con las típicas tareas repetitivas. La necesidad de educación estaba relacionada a las innovaciones tecnológicas del momento como lo fueron la máquina de escribir, el telégrafo y el teléfono.

*“La alfabetización y la escolarización primaria jugaron un papel central en el incremento de la productividad del trabajo en esta fase del desarrollo capitalista. En otras palabras, las estrategias de los managers tenían que tomar en cuenta los niveles educacionales de los trabajadores en forma más prioritaria para el funcionamiento del sistema productivo directo, más de lo que tienen que hacerlo hoy en día”*¹¹

Junto a la demanda de una mayor educación en los trabajadores para obtener un mayor salario, aparece ligado el concepto de **Empleabilidad**: son las calificaciones, conocimientos y competencias que aumentan la capacidad y el intelecto de los trabajadores o aspirantes a serlos, para conseguir y conservar su empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio. Alternativa que surge como posibilidad para fidelizar al empleado a la compañía. Esto es debido a que se perdió el empleo de por vida, o sea, desapareció la forma de trabajo donde una persona obtenía un empleo en su juventud y se desarrollaba hasta su muerte en el mismo. Un trabajador actualmente puede en promedio llegar a cambiar cinco veces de trabajo.

¹⁰ Zapata, Francisco. *El futuro del trabajo - El trabajo del futuro. El trabajo en la vieja y en la nueva economía*, <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/neffa/neffa.html>, 2001, pág. 104.

¹¹Ibídem, Zapata, Francisco., pág. 104.

Esta cuestión del nuevo concepto de **Empleabilidad** aborda algunos temas ya desarrollados, como lo son la identidad y la pertenencia. En este caso específico observamos que la consecuencia de la utilización de esta estrategia genera un sufrimiento en el individuo al intentar pertenecer, porque el empleado debe adaptarse a diferentes lugares y a distintos tipos de personas; a la vez produce una pérdida de identidad al intentar ser alguien que el trabajador no es, sólo por el hecho de no perder su empleo.

Esto genera problemas basándose en el compromiso y la confianza de los trabajadores, ya que estos no se identifican con su lugar de trabajo, pasa a ser una obligación que les disgusta. Lo que los obliga a realizar trabajos sin estar motivados, produciendo trabajos mal hechos, generando una disminución de la productividad, aumentando los riesgos de sufrir peligros en el desarrollo de sus actividades.

Según el Desarrollo Social en lo que es la Nueva Economía, se consolidaron los espacios urbanos como lugares de desarrollo económico. Las inversiones se comenzaron a realizar en áreas productivas nuevas, donde se logra dar a las ciudades medianas una relativa importancia por la implantación de fábricas, urbanizando regiones con solo vocación agraria. Y generando así migraciones, desde el interior del país a ciudades con crecimiento, o también de países limítrofes hacia los más desarrollados o con mayor número de empleos disponibles; donde se vislumbran entre los inmigrantes a las mujeres.

En América Latina, la presión social para expandir las posibilidades de reclutamiento en las universidades son cada vez más fuertes. [...] “... *Sin embargo, no obstante la prolongación de la duración de los estudios y el incremento del volumen de estudiantes en cursos más adelantados de los sistemas educacionales [...] no existe, un vínculo necesario entre ese proceso y la evolución de la productividad del trabajo*”¹²...

O sea que, los requerimientos exigidos aumentaron, pero los conocimientos de los alumnos y sus correspondientes aplicaciones no tienen una relación directa en lo que es el aumento de la productividad. Por lo que no resulta satisfactorio desde ningún punto de vista, las exigencias que les realizan a las personas en momento de estudiante universitario. Ya que se estipula que en el momento de conseguir trabajo, si lo consiguen, este va a ser inferior a lo que realmente merecen. Los que obtendrán un salario justo serán muy pocos en relación.

“*El impacto del nivel educacional sobre los ingresos se produce solo para aquellos individuos que tienen doce años y más de educación*”¹³. Por lo que en algunos casos, recién un año después de la enseñanza básica secundaria, las personas poseen un impacto significativo en los ingresos.

¹² *Ibíd.*, Zapata, Francisco., pág. 107.

¹³ Beyer, Harald, Rojas, Patricio y Vergara, Rodrigo. *Apertura comercial y desigualdad salarial en Chile, Estudios Públicos*, N° 77. 2000. Citado por Zapata, Francisco. *El futuro del trabajo - El trabajo del futuro. El trabajo en la vieja y en la nueva economía*, en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/neffa/neffa.html>, 2001, pág. 108.

Por lo que Zapata¹⁴ dice... “La educación no es sino un factor entre muchos y no es de ninguna manera la gran herramienta del aumento de la productividad del trabajo...”.

Haciendo hincapié a lo que son las necesidades que ejerce la sociedad sobre las características que debe cumplir un trabajo se plantean diferentes relaciones:

“A) el trabajo que me disfrazo, para ganarme la vida y nada más [...] el personaje aparece como una necesidad del actor [...] el poder remunerativo, en este escenario ejerce la organización de empleo: trabajo mientras me paguen lo suficiente por desempeñar mi personaje, para luego hacer lo que me place en mi vida como actor. B) El trabajo que me gusta [...] genera satisfacción al actor, porque es parte de su vocación. C) El trabajo que me compromete moralmente [...] se requiere el compromiso íntegro del actor como una necesidad para desempeñar el papel del personaje. D) El trabajo que me encubre [...] el personaje ha buscado, y encontrado, a su actor.”¹⁵

A partir de las relaciones y tratos con otros surgen aspiraciones que se reducen a mantener el empleo primero, y en segundo lugar intentar tener la posibilidad de desarrollar el propio potencial, marcando una supremacía de la organización sobre el individuo.

Este poder de supremacía de la empresa sobre el individuo hace por momentos que los trabajadores sofoquen los deseos de desarrollo personal en pos de pertenecer y mantener una continuidad laboral relegando las aspiraciones o motivaciones de autorrealización a un segundo lugar, priorizando el cumplimiento de sus tareas, sin poder aplicar conocimientos propios.

I.II) EL TRABAJO, EL NO TRABAJO Y EL TRABAJO INFORMAL

Con el correr del tiempo, se fueron modificando las actividades que clasifican como trabajo y cuales no, como por ejemplo lo es el desarrollo de la mujer en su ámbito de “Ama de Casa”, donde actualmente se sigue discutiendo si es o no un ejercicio basto para considerar a la mujer que la practica, una trabajadora. Se piensa que no, porque no se posee un salario, pero a la vez podemos refutar este pensamiento aclarando que el ser Ama de Casa implica un desgaste físico, intelectual, le da sentido de pertenencia a la persona, que son algunas de las características que forman la definición del concepto del Trabajo.

Existe la necesidad como personas, de encontrarle un sentido o un porque a todo acto o ejercicio desarrollado, para buscar un trasfondo y llenar algún tipo de vacío. En lo

¹⁴ Opus citatis, Zapata, Francisco., pág. 108.

¹⁵ Opus Citatis Schvarstein, Leonardo, *Trabajo y Subjetividad...* pág. 36.

que al trabajo concierne pensamos que los contenidos para que este sea satisfactorio y cubra las necesidades humanas deben favorecer la posibilidad de relación entre las personas y la creación de formas asociativas entre ellas que permitan aprovechar la capacidad de transformación social.

Según Francisco Zapata¹⁶, *“la difusión de las nuevas tecnologías en el aparato productivo es una fuerza que tiende a igualar las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, pues es más fácil para éstas competir en el manejo de computadoras que en el ensamble de automóviles en las cadenas de montaje”*.

Los trabajos que no estaban pagos para la venta, en la actualidad han sido reconocidos como tales, así como también el poder del feminismo logro que se reconozca en parte, porque todavía es tema de discusión el reconocimiento del trabajo doméstico no mercantil como trabajo.

Según Augé¹⁷ *“[...] la sobre modernidad es productora de lugares, es decir, de espacios que no son en sí lugares antropológicos y que contrariamente a la modernidad, no integran los lugares antiguos.”*

El **Lugar** se destaca por tres características: es un sitio de identidad para el individuo; donde surgen relaciones entre ellos e histórico porque marca una trascendencia y un camino recorrido.

En la actualidad sé esta produciendo un alejamiento de estos Lugares, y aparecen los **No Lugares**, que según Augé¹⁸ *“[...] son enclaves anónimos para hombres anónimos, ajenos por un período de tiempo a su identidad, origen u ocupaciones.”*

La Economía actual, también conocida como Nueva Economía, crea efectos sobre las relaciones entre el trabajo “No calificado” y el “Calificado”. En principio, *“[...] aumenta la brecha salarial entre el trabajo especializado y aquel que no lo es, lo cual intensifica la desigualdad de ingresos, separando a aquellos trabajadores que tienen calificaciones”...*¹⁹

¹⁶ Opus citatis Zapata, Francisco, *El futuro del trabajo - El trabajo del futuro...* pág. 102.

¹⁷ Augé, M. Los No-lugares. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobre modernidad. Barcelona.Gedisa.1993. Citado por Martínez García, Beatriz en *Trabajo y Subjetividad: Entre lo existente y lo necesario*, Paidós, Buenos Aires,, 2005, pág. 60.

¹⁸ Ibídem Augé, M. Los No-lugares. Espacios del anonimato..., pág. 60.

¹⁹ Opus Citatis, Beyer, Harald, Rojas Patricio y Vergara, Rodrigo. *Apertura comercial y desigualdad salarial en Chile...* pág. 107.

Entendiendo entonces que los trabajadores sin calificación están un paso por detrás que los primeros. Entre algunos ejemplos para estos casos se encuentran la industria maquiladora, de la floricultura, de la agricultura, que más allá de que los sectores tengan altos rendimientos, el salario para los trabajadores no es en proporción directa en términos de ingresos monetarios, los que los deja en una situación de desventaja ante los trabajadores calificados.

En este capitalismo mundial Integrado se arriba a la Democratización del Desempleo, de la que puede ser parte cualquier persona que se encuentre inmersa en la comunidad del trabajo. Se democratiza la pérdida de identidad, el malestar, en la medida en que la propia vida se encuentra amenazada.

Esta Democratización da lugar a la aparición del Trabajo Informal y del Trabajo más barato. Aparece el Auto – Empleo, que pretende resolver el problema de la utilización de la fuerza de trabajo disponible, asegurando en una primera instancia la Subsistencia Básica. Esto es una forma de que la Población Económicamente Activa evada el desempleo, consiguiendo una sub – remuneración o un empleo informal.

El sector donde se viven estos cambios es muy heterogéneo; hay pequeñas unidades económicas donde coexisten algunas en proceso de acumulación y otras que logran generar lo justo para subsistir, y otras en camino a la desaparición.

Más profundamente esta heterogeneidad se observa dentro de cada organización, donde la forma de producción o la diferenciación entre los trabajadores que la conforman marcan los distintos puntos.

El conjunto de Trabajo Informal forma las Organizaciones Informales, las cuales permiten proveer bienes de consumo a precios reducidos, permitiendo a las industrias o comercios urbanos aumentar sus ganancias, porque logran el nivel de subsistencia de sus empleados a costa de un salario muy bajo.

Esta clasificación de trabajo nos hace reflexionar acerca de la importancia del mismo y como afecta en la sociedad.

... “el trabajo no ha perdido centralidad en la vida de los seres humanos, porque, hasta en la vida de un desempleado; éste se plantea como esfera necesaria de una identidad y de una sociabilidad. Lo que sí parece haber perdido centralidad es una forma específica de ejercer el trabajo” ...²⁰

²⁰ Novo, Leonardo. *Trabajo y Subjetividad: Entre lo existente y lo necesario*, Paidós, Buenos Aires, 2005, pág. 132.

Con lo citado anteriormente podemos pensar que la importancia del trabajo, más allá de su forma, radica en el sentido de pertenencia y de sociabilización que le da al ser humano y las diferencias que marca con aquellas personas que no poseen ningún tipo de empleo.

Aunque el no trabajo sea diferente al trabajo informal y al trabajo a tiempo completo con un buen salario. Estos 3 (tres) tipos de categorías de trabajo tienen similitudes entre sí. Un empleado se iguala a un desempleado, cuando el primero no se siente a gusto con su trabajo y solo lo realiza por la necesidad económica, y así es como en ninguno de los tres casos citados se encuentra la auto realización, y se observan problemas psicológicos por experimentar pérdida de tiempo en la vida en general, depresión, baja autoestima generado por no estar conforme en el lugar que se encuentran y no encontrarle sentido a la sociabilidad y perder la noción de pertenencia.

El trabajador informal necesita tener la capacidad de adaptabilidad y ser muy hábil para poder diversificarse. Estas dos características se complementan; la diversificación no se puede dar sin adaptabilidad y el trabajador las utiliza porque él no puede competir contra una organización formal o un trabajador con menores necesidades. Las estrategias que aplica son adaptativas, guardan relación con las características nombradas.

En las organizaciones familiares lo primordial es lograr la subsistencia antes que maximizar las ganancias. Por lo que, mientras los ingresos cubran los egresos y permitan un desarrollo de vida mínimo, y no existan otras posibilidades, la actividad informal seguirá presente.

La adaptabilidad a la que hacíamos referencia anteriormente tiene su parte positiva. Esta permite que el trabajador cambie de actividades con gran facilidad, según las oportunidades que se presenten. No se encuentra amenazado por un número alto de empleados, la capacidad fija instalada y la inversión fija no son muy altos, para presentar problemas en el momento de decidir cambiar de foco.

I.III) TRABAJO EN LA JUVENTUD

Se define a la Juventud como un estadio o estado incompleto de la persona, situación de paso o transición de un estado a otro, reflejando un proceso o tiempo de espera.

Según Ana María Pérez ²¹ los problemas a la hora de que los jóvenes deban insertarse laboralmente provienen de la incapacidad del sistema socioeconómico para generar la cantidad de puestos necesarios. Por esta razón es que muchos de los jóvenes que finalizan sus estudios secundarios optan por seguir con los universitarios. Es una buena manera de ocupar el tiempo libre que poseen. Y otros, antes de estabilizarse en un puesto, deben pasar por períodos de desocupación, pasantías, becas y empleos precarios, entre otros.

²¹ Pérez Rubio, Ana María, *Los jóvenes y el trabajo. Un estudio sobre representaciones sociales*, en: <http://www.desercionescolar.org.ar/images/material>, pág. 1.

La transición que se vive, entre finalizados los estudios y conseguir trabajo, así como depende del mercado de trabajo, también influyen las cualidades individuales de los candidatos al empleo.

Se toma al trabajo como una marca del fin de la etapa juvenil, para pasar al siguiente paso, donde surge la independencia familiar, la formación de un nuevo hogar, en algunos casos la autonomía económica total. Pero para los jóvenes universitarios, o ya profesionalizados esta etapa de transición se alarga, a un mínimo aproximado de 5 años, donde siguen en su mayoría dependiendo de sus padres.

Dubet,²² plantea la importancia del significado que tiene la pertenencia a una clase social, en la orientación del joven para la elaboración de una estrategia de oposición a una situación de precariedad laboral. Así como también, se piensa que aquellos sujetos con mayores cualificaciones profesionales tenderán a poseer valores intrínsecos, relacionados con lo personal, que extrínsecos.

Pérez explica²³, que los jóvenes pertenecientes a clases sociales y culturales altas tienen como deber social, luego de finalizar la secundaria emprender los estudios universitarios, por lo que el trabajo lo ven en un fin lejano. Estos jóvenes se diferencian de las clases sociales bajas debido a que en el momento de trabajar se destacan en ellos el énfasis en el conocimiento y la motivación que se brindan entre pares.

Es lógico suponer que hay un desequilibrio entre las aspiraciones que los jóvenes poseen y sus posibilidades para encontrar un empleo que los satisfaga. Por lo general a mayor grado de escolaridad, existen mayores dificultades para conseguir empleo. Y en los casos en que los jóvenes no consiguen empleos con altos niveles de educación este desequilibrio crea una condición de frustración que se refleja en sus comportamientos sociales.

La actualidad trae consigo la presencia del desempleo, del trabajo precario, el informal, donde los jóvenes que los consiguen enfrentan largas jornadas laborales, contratos de corto plazo, remuneraciones bajas, sin ningún beneficio social.

En muchos casos estos jóvenes son estudiantes de carreras universitarias o bien ya recibidos, profesionales, que necesitan una salida laboral y toman trabajos que no desean o no los completan por la mera idea social impuesta.

Todos los cambios producidos en estos tiempos están influenciados en parte, según Chávez²⁴, por...“la movilización de sistemas de flexibilidad laboral, y el marcado

²² Dubet. Citado por Pérez Rubio, Ana María, *Los jóvenes y el trabajo. Un estudio sobre representaciones sociales*, en: <http://www.desercionescolar.org.ar/images/material>, pág. 2

²³ *Ibidem* Pérez Rubio, Ana María, pág. 9.

²⁴ Chávez Gutierrez, M. Antonia. *Impacto de la globalización en el proceso de identidad de los jóvenes*. Proyecto de Investigación en Proceso. Universidad de Guadalajara, México. 2000, pág.18. Citado por Girado, Cristina en *Las Nuevas Oportunidades de Trabajo para los Jóvenes*.

crecimiento de la pobreza, del desempleo y de la tensión social al interior de los países, todos los cuales provocan condiciones de mayor vulnerabilidad social”...

Cada vez en mayor medida, en esta sociedad actual se esta buscando crear nuevos planes de estudio, de capacitación, para lograr formar con los jóvenes una población de personas con distintos conocimientos. Debido a que el aprendizaje es un requisito fundamental que la misma sociedad plantea para permitir a alguien aspirar a un trabajo.

De esta manera se termina produciendo una discriminación o una exclusión, para con los jóvenes que no tienen medios para estudiar, o bien sus estudios son los básicos brindados por el estado, porque la comunidad que ofrece trabajo es cada vez más exigente en los requisitos solicitados.

A mayor estudio, mayor posibilidad de conseguir trabajo. Hay una gran contradicción, porque a estos jóvenes el mercado los convoca pero a la vez los excluye sistemáticamente. Con un estudio básico no alcanza, pero tampoco hay cantidad de trabajo necesario para todos aquellos que se perfeccionaron para ampliar el abanico de posibilidades.

Con relación a la necesidad de tener estudios para intentar conseguir un trabajo y poder insertarse en el mundo laboral, se presentan varios cambios en la cultura de la sociedad que tienen una fuerte relación positiva con el planteo de que es lo que los llevo a ellos a intentar introducirse dentro del ambiente del trabajo.

Estas modificaciones las encontramos expuestas de manera completa y abarcativa.

...“Se trataba de cambios que afectaban, fundamentalmente, el final de la juventud, cuyas fronteras eran cada vez menos claras: el alargamiento de la dependencia familiar, la ampliación de las formas de cohabitación previas al matrimonio, los largos y discontinuos procesos de inserción laboral, el retraso de la primera paternidad, la pervivencia de las actividades de ocio en edades maduras, etc., son factores que marcan el postergamiento de la juventud.”²⁵ ...

Los veloces cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales, hicieron que los jóvenes tuvieran que enfrentarse a una sociedad distinta, en donde los adultos ya no pueden brindar distintos conocimientos e información a sus menores. Todo afectado por un cambio en los hábitos y valores.

²⁵ Feixa, Carles. *El reloj de arena*, Centro de Investigación y Estudios sobre Juventud, México, 1998, pág. 35.

La sociedad se modificó, los jóvenes de hoy, no son los mismos que los del ayer. Junto a la revolución tecnológica, se renovaron visiones, puntos de vista, que generaron entre otras cosas, la forma de los jóvenes en ver el trabajo, su concepción, que resulta estar influenciada a la hora de insertarse en el mercado laboral.

Estos jóvenes excelentemente capacitados con posibilidad de trabajar, demuestran que tienen la capacidad de aumentar la productividad y mejorar el desarrollo, pero sin perder de vista que tienen la habilidad para combinar esta capacitación junto a la positiva aceptación de los cambios.

A raíz de los cambios, de la inestabilidad económica, son los propios jóvenes los que dan por perdida la idea de encontrar un trabajo estable, bien remunerado y por sobre todo para toda la vida. Toman la tarea de trabajar como un estado pasajero, para luego de un determinado tiempo cambiar a otra situación.

Las características anteriores son generadoras y propulsoras de cambio, afectando a los jóvenes de nuestra sociedad a entender la inserción laboral de una manera distinta a como la tomaban sus padres, abuelos, entre otros.

Se modifican las visiones y por ende se modifican los conceptos.

Esta presente desde hace un tiempo atrás en el mercado laboral la falta de correlación entre la oferta y demanda de trabajos, los Jóvenes resultan sobre calificados para los puestos de trabajos que el mercado ofrece. Por esto, muchos de los que todavía poseen ayuda económica de sus familias, optan por no tomar trabajos que no sean acordes con sus aptitudes.

Las modificaciones sufridas a lo largo del tiempo contribuyeron a aceptar cambios en las formas de trabajo, como por ejemplo trabajar desde la casa sin tener que cumplir horarios. A la juventud esto no les generó problema alguno, ellos poseen una mayor capacidad de adaptabilidad que ayuda a que no les afecte, sino que los alienta a entender las situaciones que están en juego y aprovecharlas.

A estos cambios se les atribuye la responsabilidad de modificar la concepción de los jóvenes sobre el trabajo. Actitud que genera otros puntos de vista a la hora de que éstos deban insertarse en el ámbito laboral, teniendo preferencias muy distintas a las que se podían llegar a tener en un tiempo pasado no muy lejano.

La elevada inestabilidad de los jóvenes constituye una característica central de su comportamiento en el mercado laboral, experimentan típicamente una rotación más alta que el resto de la fuerza laboral, en trabajos formales, o “normales”.

Para la Asociación Empresaria de Rosario, la alta rotación laboral de los jóvenes es moneda corriente.

“...La alta rotación de jóvenes profesionales, es una característica común en el mercado actual [...] Es frecuente que muchos jóvenes ejecutivos fracasen en su primer puesto de responsabilidad...”²⁶

Sintetizando el tema de la alta rotación, vale recomendar intentar insertar en las empresas políticas que busquen aumentar la eficiencia de la salud ocupacional, brindándoles mayor valor al capital humano que poseen, para que este cambie sus visiones, o desarrolle mayor interés y otras ideas sobre el trabajo.

En muchos ámbitos, cada vez que se cierran ciclos, inevitablemente se elaboran balances que buscan de alguna manera analizar los hechos acaecidos para reflexionar sobre las etapas venideras y buscarle a éstas mejores resultados que los obtenidos.

²⁶ Girado, Cristina. *Como actuar para evitar la alta rotación de los jóvenes profesionales*, en: www.aer.org.ar/2008/09/23/como-actuar-para-evitar-la-alta-rotacion-de-los-jovenes-profesionales/.

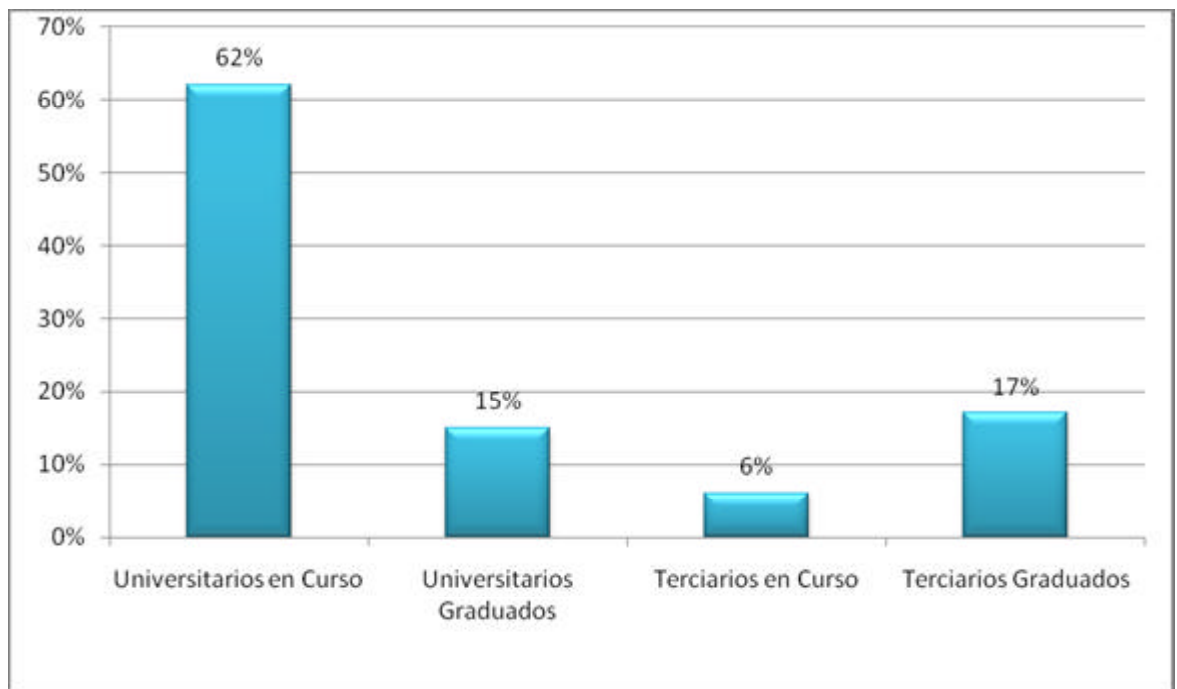
Capítulo II

ANÁLISIS DE DATOS

Este estudio esta basado en un Universo de 34 jóvenes, entre 20 y 30 años profesionalizados o en vías de profesionalizarse, de la ciudad de Venado Tuerto, provincia de Santa Fe.

Donde un total de 21 personas representan a los **Universitarios en Curso**, formados por 15 hombres y 6 mujeres. En lo que a los **Universitarios Graduados** corresponde, estos están formados por 5 personas, 1 hombre y 4 mujeres. Los **Terciarios en Curso** están consolidados por 2 mujeres. Y por último los **Terciarios Graduados** suman un total de 6 personas, 4 hombres y 2 mujeres.

UNIVERSO ENCUESTADO



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuestas realizadas.

Se utilizaron entrevistas con profundidad, presenciales, semi estructuradas, con un sentido de informalidad, para facilitar la comprensión de la misma. Estás incluirán preguntas abiertas para que cada uno de los jóvenes encuestados se pueda expresar y poder así recopilar la mayor cantidad de información posible y conseguir respuestas francas y completas.

A todos los encuestados se les formularan las mismas preguntas en términos idénticos para poder asegurarnos que los resultados sean comparables.

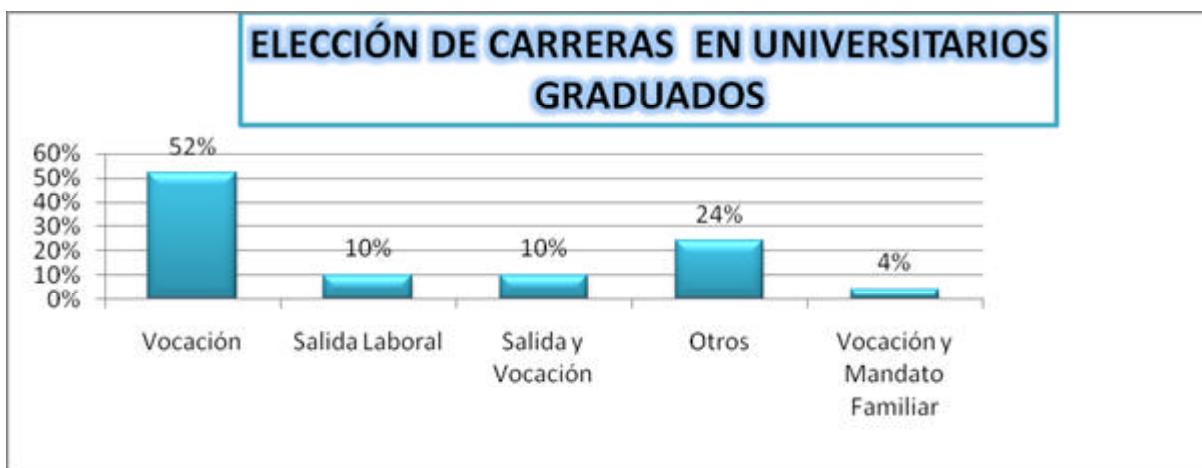
Las carreras en cuestión son muy variadas, se extienden desde la rama de las Ciencias Económicas, como Contador Público, Licenciatura en Ingeniería Comercial, Administración de Empresas, Administración Rural, pasando por Psicología, Comunicación Social, Relaciones Internacionales, Licenciatura en Dirección de Cine, Medicina, Kinesiología y Fisiatría, Biotecnología. También están presentes carreras aplicadas a las Ingenierías, como Industrial, en Sistemas, Mecánica, Agronómica; hasta abarca al Periodismo Deportivo, Hotelería y Turismo e Interprete Superior de Música Clásica.

Es importante destacar la variedad de carreras, porque de ellas se consigue la amplitud de opiniones y visiones distintas que tienen cada uno de estos jóvenes, que ya se empiezan a reflejar en el momento de sus elecciones para comenzar a armar su propio camino.

II.I) ELECCIÓN DE LAS CARRERAS

Los **Universitarios en curso** representan el 62% del total de la población en estudio, entre ellos difiere el motivo de elección de la carrera que realizaron o que están realizando.

El 52% de los estudiantes encuestados eligieron su carrera por Vocación, mientras que un 10% fue influenciado por la Salida Laboral que ésta puede brindarle, otro 10% es resultado de una combinación entre Vocación y Salida Laboral. Mientras, un 4% se inclinó por su Vocación acompañado por un Mandato Familiar; un 24% restante tuvo en cuenta características distintas a las nombradas anteriormente. Entre ellas notamos, interés sobre el plan de estudios, necesidad de buscar un rumbo que no este relacionado con la familia.



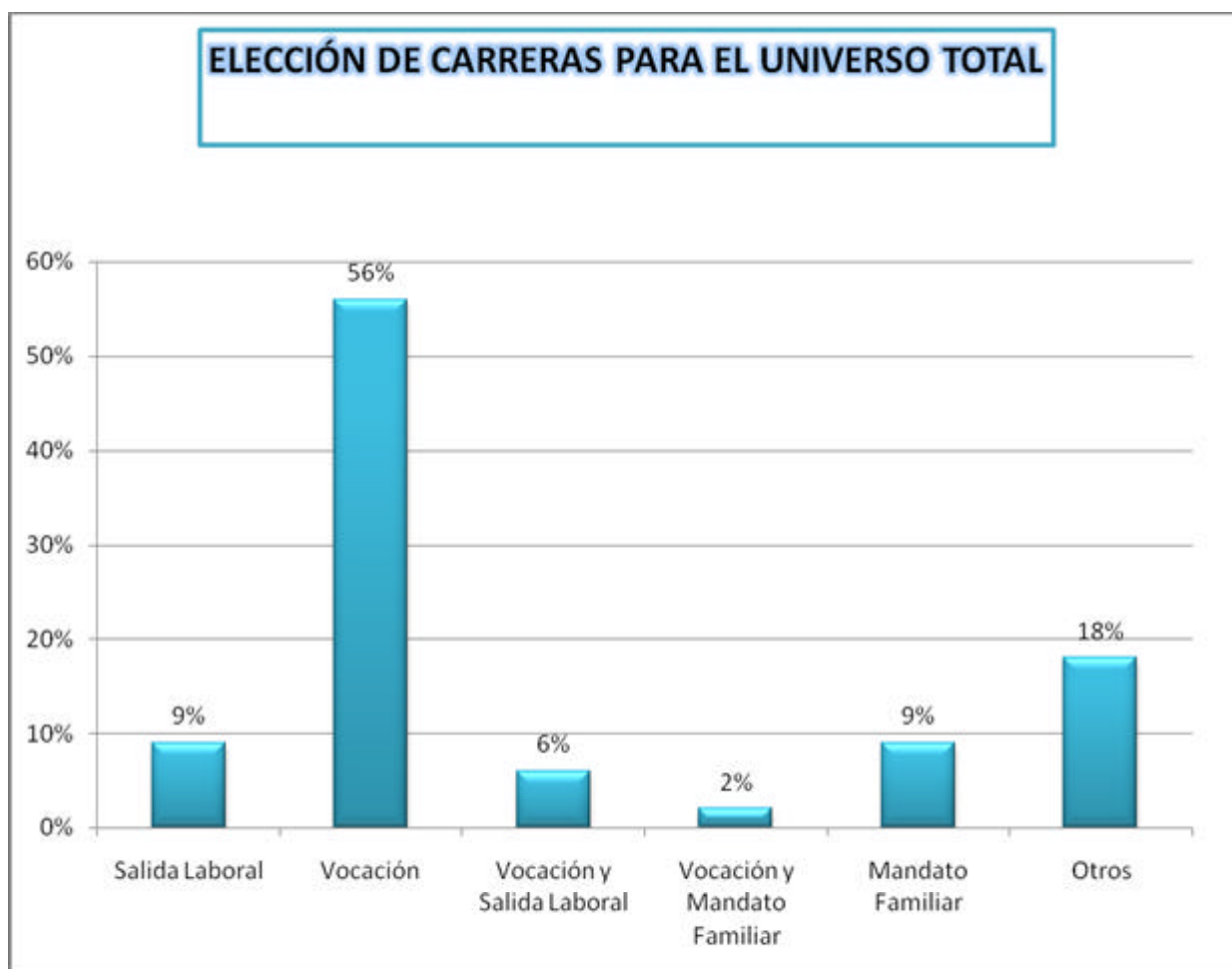
Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuestas realizadas.

Para los **Universitarios Graduados** la elección con mayor porcentaje es Vocación con un 60%. Quedando Mandato Familiar y Otros con un 20% cada uno.

En los **Terciarios Graduados** la mayoría de porcentaje se vio reflejada en lo que es la Vocación con un total de 67%. Mientras, el Mandato Familiar y la Salida Laboral obtenían un 16.5% correspondientemente.

Lo que a los **Terciarios en Curso** se refiere, estos realizaron dos elecciones preferentemente, un 50% por Vocación, y el otro 50% restante por Mandato Familiar.

El porcentaje total de personas encuestadas que eligieron la carrera por Vocación remiten a un total de 56%, a esta decisión la sigue Otros con un 18%. Por debajo están ubicados Mandato Familiar y Salida Laboral con un 9% cada uno correspondientemente. Con un 6% se presenta la combinación entre Vocación y Salida Laboral, dejando un 2% para la decisión conjunta de Vocación y Mandato Familiar.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuestas realizadas.

Este análisis deja claro que este Universo de personas no presenta necesidades económicas fuertemente marcadas, lo que contribuye, y de manera importante, en el momento de tomar todo tipo de decisiones.

Por ejemplo la elección y su consecuente estabilidad en una carrera o, como así mismo en un trabajo. Originado por la ausencia de dependencia que el supuesto empleado posee con relación a su salario.

Sumado que el 100% de los jóvenes encuestados no tienen ninguna responsabilidad familiar. Es un conjunto de adolescentes solteros, sin ningún matrimonio previo y sin hijos que se encuentren bajo su tutela.

II.II) EL TRABAJO DESPUÉS DE LA CARRERA

El 100% de los jóvenes encuestados piensan que al finalizar sus carreras encontrarán un trabajo relacionado a lo que estudiaron para poder desenvolverse en los mismos.

Junto a las afirmaciones llenas de confianza y esperanza obtenidas de que conseguirán un trabajo justo para cada uno, aparecen pensamientos y explicaciones que aclaran las diferentes situaciones.

Están los que son conscientes de que no es fácil conseguir un trabajo, sin poseer una experiencia laboral anterior, pero se aferran a que son carreras que les permiten desarrollarse en varias ramas, aunque no se olvidan que la situación económica actual no es la mejor.

Otros depositan su futuro en la propia universidad, ya que estas poseen planes de Pasantías e Inserciones Laborales para sus alumnos, para poder de alguna manera facilitarles el camino como personas recibidas.

De este total, el 26% de los **Universitarios y Terciarios en curso** ya se desenvuelven en empleos relacionados con sus estudios. Estos representan, el 38% para **Universitarios en Curso** y el 50% para **Terciarios en Curso**.

El 21% del total son jóvenes **Universitarios y Terciarios graduados** que finalizaron sus carreras y consiguieron salidas laborales relacionadas a sus estudios realizados. Siendo un 20% los **Universitarios Graduados** y el 100% de los **Terciarios Graduados**.

El 53% restante esta conformado por **Universitarios y Terciarios en curso y Universitarios Graduados** que no realizan ningún tipo de trabajo, ya que tienen la posibilidad de poder estudiar sin necesidad de generar algún ingreso económico para

sustentarse. Para este último grupo, los **Universitarios en curso** suman un total de 62%, junto a los **Terciarios en curso** que representan un 50% y los **Universitarios Graduados** un 80%.

Existen diferentes razones en las que se hace hincapié para justificar o responder a la incógnita de porque algunos jóvenes prefieren o deben estudiar y trabajar al mismo tiempo, así como otros tienen la posibilidad libre de elegir estudiar o trabajar.

Los jóvenes que estudian y a la vez trabajan forman el 47% de la totalidad del Universo. Entre sus elecciones de vida están presentes diversas justificaciones, que por lo general, son combinaciones de dos o más alternativas.

El 32% de este total que realiza ambas tareas afirma que lo hace por Gusto y Desarrollo Personal. Un 13% lo hace solamente por Desarrollo Personal como otro 13% lo hace por Desarrollo Personal junto a la formación de Relaciones y Vínculos.

Para el 42% restante existen variadas respuestas con más de una elección. Algunas de ellas hacen referencia a la Necesidad, otras al dinero, o al dinero junto a la autorrealización, o por gusto.

Para los **Universitarios en Curso** que representan el 62% del Universo, en este sub análisis sólo se tiene en cuenta un 24%, equivalente a 8 jóvenes encuestados. Sus respuestas fueron muy variadas, pero a la vez con similitudes, ya que el 100% de las respuestas están relacionadas con el Desarrollo Personal, la Autorrealización, el Gusto y la creación de vínculos para un futuro. Dejando entrever en el análisis un porcentaje mínimo de respuestas que se vinculan con el trabajar y estudiar por Dinero o Necesidad.

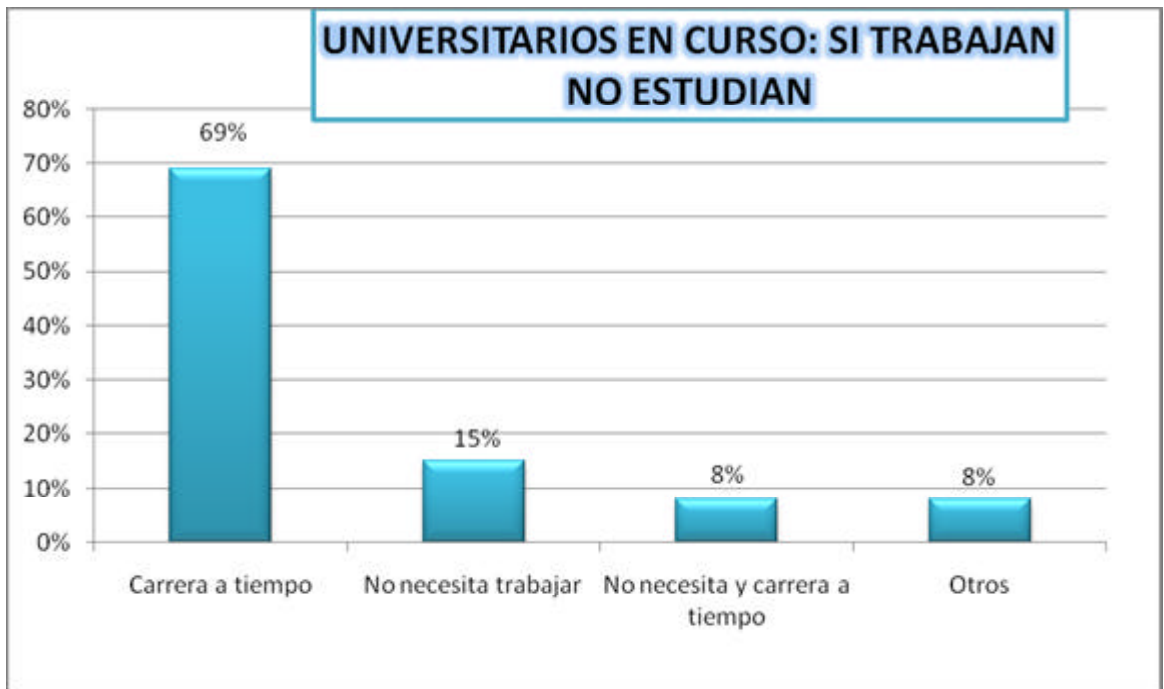
El 100% de los **Universitarios Graduados** que trabajan y estudian lo hacen por un Desarrollo Personal generado por el crecimiento que le permite el poder estudiar y desempeñarse prácticamente en trabajos relacionados.

Siguen con el mismo planteo los **Terciarios Graduados**, donde el 100% también son influidos principalmente por el Desarrollo Personal, seguido por el Gusto y último lugar el dinero.

Y el joven encuestado que representa a los **Terciarios en Curso**, opto por el Gusto como principal elección en el momento de decidir trabajar y estudiar.

Entre los jóvenes que dedican sus días a estudiar, las respuestas obtenidas de porque no trabajan mientras estudian son realmente muy similares entre sí.

Los **Universitarios en Curso**, que son un total de 13, muestran el 100%. El 69% tienen como prioridad la carrera, prefiere finalizarla a tiempo, en segundo lugar con 15% aparece simplemente la No Necesidad de trabajar. Con un 8% la combinación de la No Necesidad junto a querer finalizar la carrera a tiempo; quedando un 8% restante sin explicación de porque no trabaja.

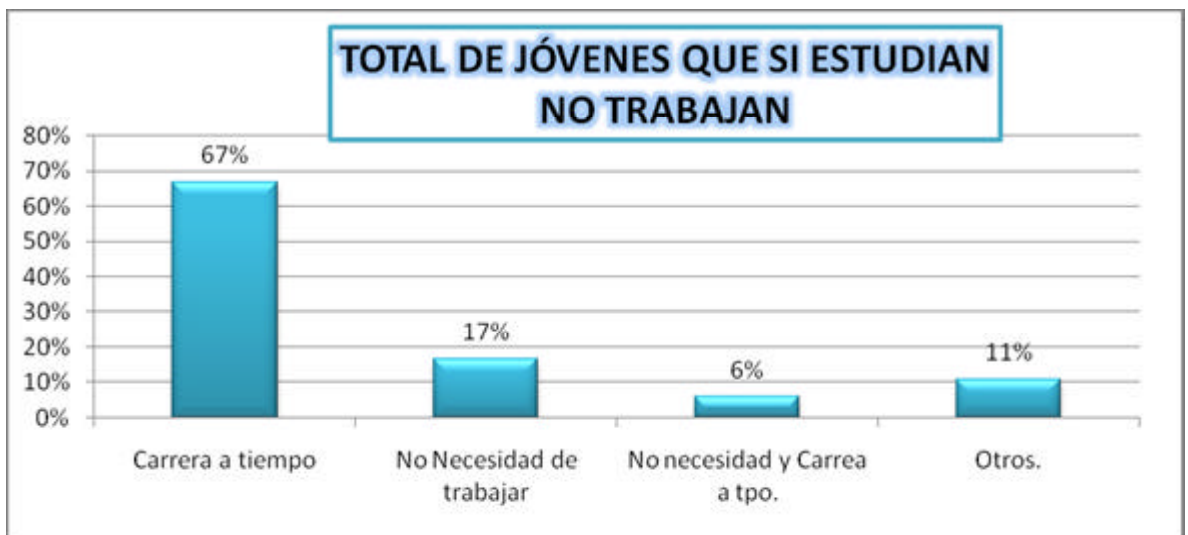


Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuestas realizadas.

En lo que concierne a los **Universitarios Graduados**, tienen reflexiones que se relacionan con los **Universitarios en Curso**. El 50% de estos, tienen ubicado en primer lugar finalizar la carrera a tiempo, seguido por un 25% que no Necesita trabajar, y un 25% que justifica su elección con Otros, aclarando que necesita tiempo para rendir, lo que se puede asociar con la respuesta de finalizar la carrera a tiempo.

Por último el **Terciario en Curso** que no trabaja, tiene como razón principal para no trabajar que prefiere finalizar su carrera a tiempo.

Para una mejor comprensión se organizó esta información en un gráfico de barras total donde muestra las variadas respuestas que están relacionadas a las justificaciones de porque estos estudiantes sólo se dedican a estudiar y no desarrollan ningún tipo de trabajo.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuestas realizadas.

Es claro que la razón de esta similitud en las respuestas tiene como común denominador en todos los jóvenes encuestados el nivel socio económico, más específicamente, poseen la manutención de sus familias para poder desarrollar estas dos tareas en conjunto, sin tener la necesidad de hacerlo por ejemplo por dinero, y realizarlo por una necesidad intrínseca como es el Desarrollo Personal.

Este es un punto destacado que vale aclararlo ya que en otras encuestas realizadas a jóvenes con ingresos bajos, o de familias con niveles socio económicos inferiores, tienen la Necesidad de trabajar, para poder mantenerse ellos y muchas veces a sus familias también, sin siquiera pensar en elegir el tipo de trabajo que desean tener, más bien deben adaptarse a lo que se les presenta.

“... el trabajo [...] esta asociado a la expectativa de participación en los gastos familiares. Que un joven aporte a la economía de la familia plantea un conflicto generacional acerca de las responsabilidades, necesidades individuales y familiares.”²⁷

La gran cantidad de puestos precarios que se observa entre los jóvenes ocupado que poseen una educación baja o nula esta relacionada con la presión que ellos tienen por acceder a un empleo. Cuestión totalmente relacionada con la necesidad de generar ingreso alguno para su sustento y de sus familias.

Para seguir afirmando lo que se viene planteando, se puede analizar que en controversia con lo que sucede con los jóvenes de niveles económicos más bajos, el 100% de los jóvenes encuestados de la ciudad de Vendo Tuerto tienen el Apoyo Familiar de sus familias para decidir que carrera elegir y optar entre entra trabajar o no.

Las respuestas obtenidas por los jóvenes también están influenciadas por el lugar de donde provienen sus ingresos.

En el Universo estudiado, se observa que para un 65% de los jóvenes sus ingresos provienen de sus propias familias, ya sea padres, abuelos, esposos. En un 17,5% entendemos que los mismos jóvenes que estudian se mantienen ellos mismos, ya que sus ingresos provienen solo de su trabajo. Y el 17,5% restante posee ingresos combinados, de la familia y el trabajo.

Más específicamente en los **Universitarios en Curso**, un 67% le debe sus ingresos a su familia, mientras que un 14% lo genera por sus propios medios, y un 19% realiza la suma entre sus propios ingresos por trabajo e ingresos recibidos por sus familias.

²⁷ Cogliati, Cristina *El trabajo de los jóvenes y la construcción de la identidad social*, Revista Joven N°12, Diciembre 2000, pág. 5

Los **Universitarios Graduados**, aunque ya finalizaron sus carreras de estudio, el porcentaje mayor de 80%, es mantenido por ingresos generados por sus familias, debido a que estos jóvenes no han tenido la posibilidad de encontrar un trabajo acorde a sus expectativas, porque al tener poco tiempo de recibido, están dispuestos a resignar para conseguir lo que desean, siempre y cuando sigan teniendo la posibilidad de que sus familias les satisfagan sus necesidades. Y el 20% que resta combina trabajo con familia.

Para los considerados **Terciarios Graduados**, estos se dividen, un 50% que comparte el pensamiento de los **Universitarios Graduados** sin trabajo, no trabajan y se encuentran en la búsqueda de un empleo que cumpla con lo que ellos pretenden. Y el otro 50% si posee un trabajo que cumple sus expectativas y a la vez le deja ingreso suficiente para poder mantenerse por sus propios medios.

Por último, los **Terciarios en curso**, ninguno todavía puede mantenerse por si sólo, un 50% depende de su trabajo junto a los ingresos brindados por su familia, y otro 50% depende absolutamente de su familia.

II.III) EL TRABAJO Y EL ESTUDIO EN CONJUNTO

Con relación al análisis citado sobre los jóvenes que trabajan y los que no, se intento indagar en el interés de estos a la hora de tener que estudiar, si optaban de forma conjunta por trabajar o no

De la totalidad de personas que accedieron a realizar esta encuesta, el 74% posee interés en trabajar mientras estudia, aunque no en todos los casos se cumple. Mientras que el 26% restante no posee el interés ni la necesidad de realizar estas dos tareas al mismo tiempo.

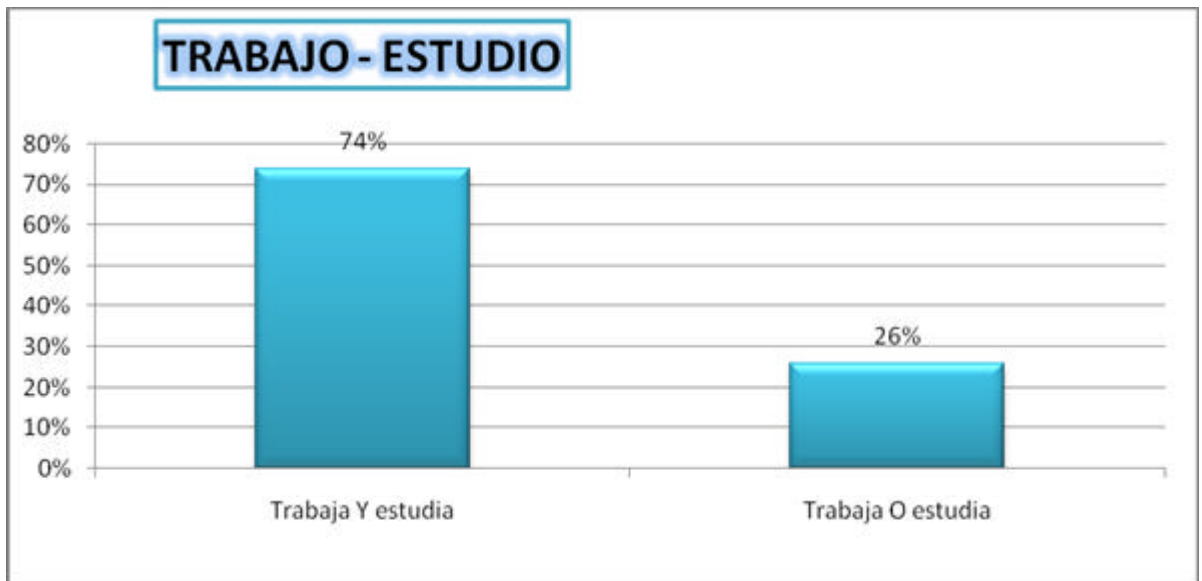
En todos los sub grupos prevalece una preponderancia de la combinación entre trabajar y estudiar sobre estudiar únicamente.

Con profundidad podemos decir que de los **Universitarios en Curso**, un 67% prefiere trabajar y estudiar a la vez, y un 33% restante sólo estudiar.

En los **Universitarios Graduados** la situación es muy similar, mientras estos estudiaban, un 80% poseía como preferencia trabajar y estudiar y un 20% se conformaba sólo con estudiar.

Los porcentajes anteriores tienen mucha similitud a los obtenidos para los **Terciarios Graduados**, que con un 83% demuestran que tienen en primer lugar trabajar y estudiar, dejando a un 17% con solo la elección de estudiar.

En cambio, para los **Terciarios en Curso**, el 100% opta por trabajar y estudiar al mismo tiempo.

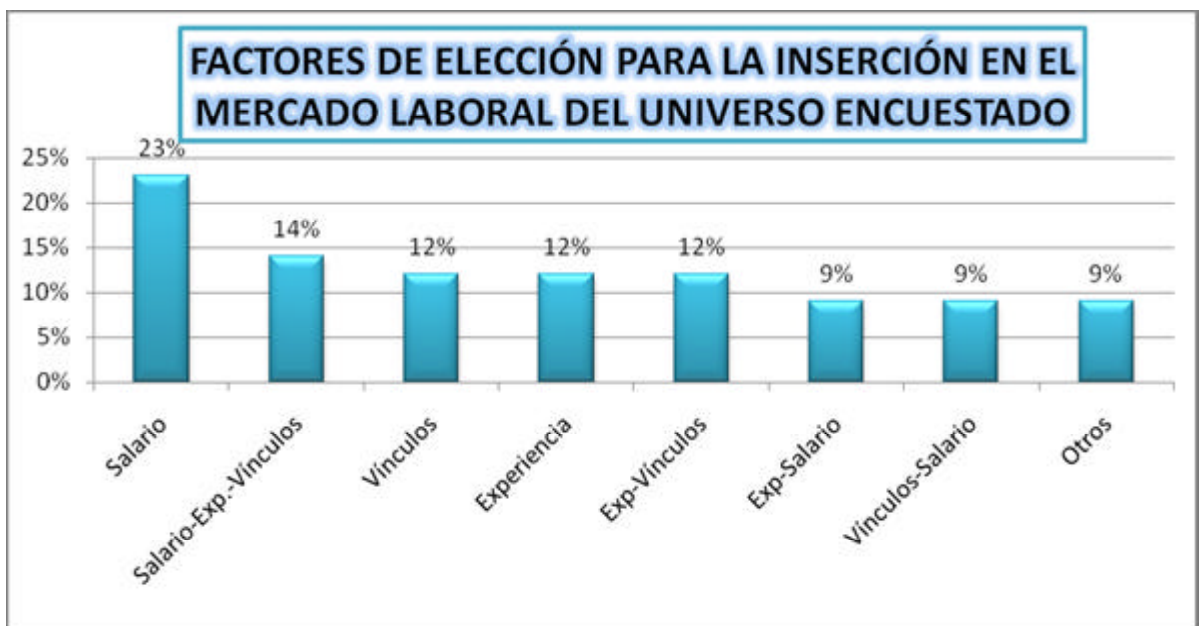


Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuestas realizadas.

II.IV) FACTORES PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Continuando en una misma línea de análisis nos pareció interesante apuntar al tema de la inserción laboral de estos jóvenes y entender que es lo que buscan o esperan al comenzar esta nueva etapa, interpretando que factores son los que tienen en cuenta.

De las 34 personas que conforman el Universo en cuestión, un 23% hizo referencia a que solo le interesa el Salario. Un 14% resalto como interesante la combinación entre Salario, Experiencia y Vínculos. Dejando un 36% dividido en 3 sectores de forma igualitaria, Vínculos por un lado, Experiencia por otro, y en tercer lugar la mezcla de ambos, Experiencia con Vínculos. Restando un 27% que se sub divide en 3 partes iguales correspondientes en un 9% a la Experiencia junto el Salario, otro 9% responde a los Vínculos más el Salario y el último 9% hace referencia a Otros.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuestas realizadas.

Cuando se hace hincapié en la elección Otros, en todas las categorías estudiadas, surgen diversas respuestas justificando cuales serían los factores que pondrían en la balanza estos jóvenes para ingresar al mundo laboral.

Entre las más comunes se destacan afirmaciones que explicitan que el trabajo debe ser cómodo porque es difícil trabajar en situaciones de incomodidad. También aparecen respuestas que muestran el interés de estos jóvenes por su persona ya que tienen como característica primordial que el trabajo no afecte su bienestar físico, emocional y mental, buscando que sea atractivo, desafiante e interesante. Sin dejar de lado algunos que se inclinan en la búsqueda de trabajos que le brinden aportes, la posibilidad de estar en blanco, jubilación, etc.

Para la población de **Universitarios en Curso** el mayor porcentaje corresponde a Salario con un 38%. La combinación de Salario, Experiencia y Vínculos posee un 19%. Vínculos solos representan el 14%, dejando a Otros con un 9% y finalmente queda un 20% dividido en 4 partes iguales; 5% para Experiencia y Salario, otro 5% que radica solo en la Experiencia, un 5% más relaciona Experiencia y vínculos, terminando con un último 5% que le interesa el Salario junto a los Vínculos.

En lo que a **Universitarios Graduados** se refiere, las sub divisiones son menores. Un 40% representa la elección de Experiencia más vínculos. Dejando un 60% restante que se reparte, un 20% en Experiencia, un 20% para el Salario, junto a vínculos y Experiencia, y un último 20% que muestra la preferencia sobre la Experiencia con el Salario.

Los **Terciarios Graduados** ubican en primer lugar la Experiencia con un 34%, y mantienen las elecciones restantes con un 16,5% para cada una, que representan, Vínculos, Experiencia y Salario, Experiencia y Vínculos y por último Otros.

Lo que refiere a **Terciarios en Curso**, muestran una concordancia del 100%, eligiendo como mejor combinación la del Salario y Vínculos. Las elecciones anteriores poseen variadas justificaciones.

Cuando de la Experiencia se trata, resaltan que es muy importante y valorada para empezar, que es otra forma de aprender, avala los conocimientos ya obtenidos en el transcurso de la carrera. Permite conocer el mercado laboral más a fondo y posibilita la inserción en él de manera más cómoda. Brinda la ventaja de apuntar a trabajos con salarios más altos.

Los Vínculos y Relaciones también poseen su relativa importancia. Al momento de optar por esta elección combinada, las respuestas obtenidas son del tipo intrínsecas. Entienden que los ayuda a crecer, que es un gran complemento para poder formarse como buenos profesionales y uno de ellos apunta que trabajar con quien uno quiere es realmente saludable.

A diferencia de lo anterior, al momento de elegir el Salario como factor principal para comenzar la inserción en el mercado laboral, las explicaciones dadas son más simples y concisas. Entre ellas se destacan que es necesario para por independizarse de los padres, o debido a la inestabilidad económica que se vive. O bien, porque lo que quieren es darse sus gustos, no bajar su calidad ni nivel de vida.

II.V) VARIABLES PARA LA ELECCIÓN DE EMPLEO

En el momento de decidir sobre el tipo de empleo que buscan o pretenden conseguir, las respuestas estuvieron prácticamente unificadas.

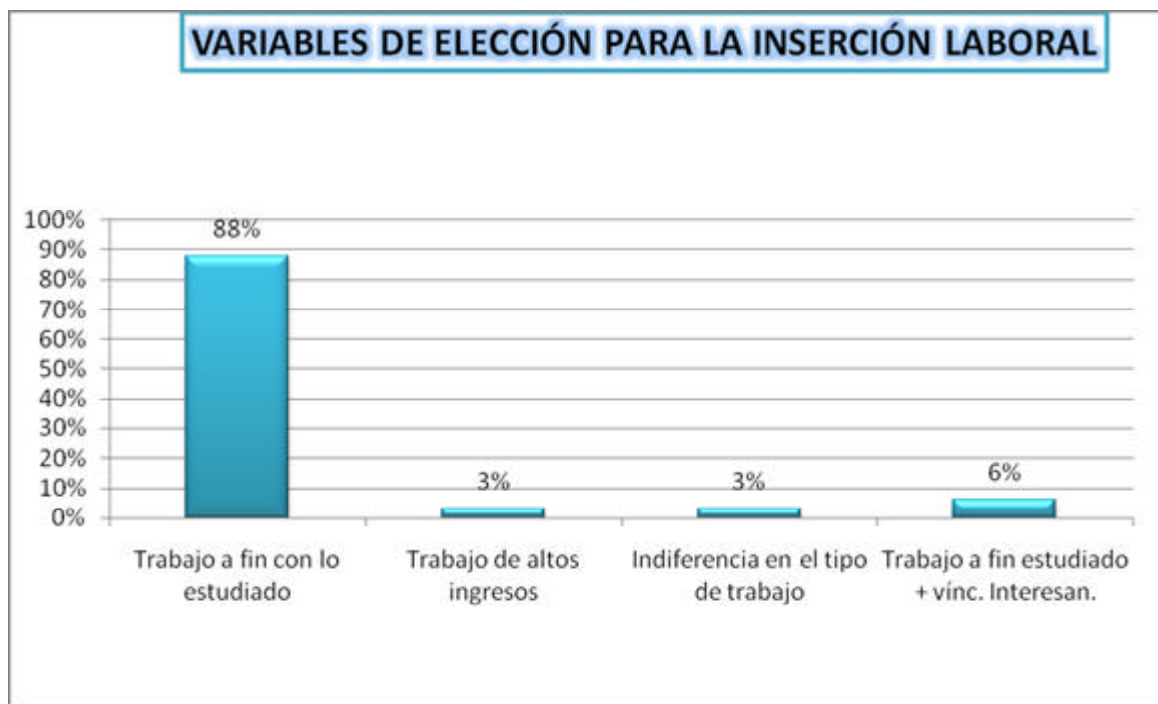
De las 34 personas encuestadas, el 88% establecieron tener preferencias sobre trabajos afines a lo estudiado. Mientras que sólo un 3% prefería un trabajo generador de altos ingresos. Otro 3% le resultaba indiferente cualquier tipo de trabajo. Y para el 6% restante le parecía interesante combinar un trabajo que este relacionado con lo estudiado y a la vez posea una creación de vínculos interesantes.

La elección predominante en los **Universitarios en Curso** de un 95%; es de conseguir todo tipo de trabajo que este relacionado con lo estudiado, y el 5% faltante se conforme con cualquier tipo de trabajo siempre y cuando obtenga un ingreso para subsistir.

El 100% de los **Universitarios Graduados** concordaron que el trabajo que ellos buscarían sería siempre un trabajo afin de lo estudiado, teniendo en cuenta que en este momento el 80% de estas personas obtiene sus ingresos por medio de su familia. Y el 20% que queda de su trabajo, pero a la vez de su familia también.

Los **Terciarios en Curso** tienen la misma filosofía que los **Universitarios Graduados** a la hora de tener que elegir un empleo, siempre relacionado con la carrera realizada.

Por último están los **Terciarios Graduados** donde prevalece, como en las otras categorías, los trabajos relacionados con carreras afines con un 50%, dejando un 33% que a esta elección le adiciona la existencia de vínculos interesantes. Así resta un 17% que esta interesado en que su trabajo sea generador de altos ingresos.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuestas realizadas

II.VI) TRABAJO Y ESTUDIO

Pensando en el futuro y analizando el presente, se les pregunto a los jóvenes si se veían siempre en el mismo puesto de trabajo, manteniendo el mismo empleo.

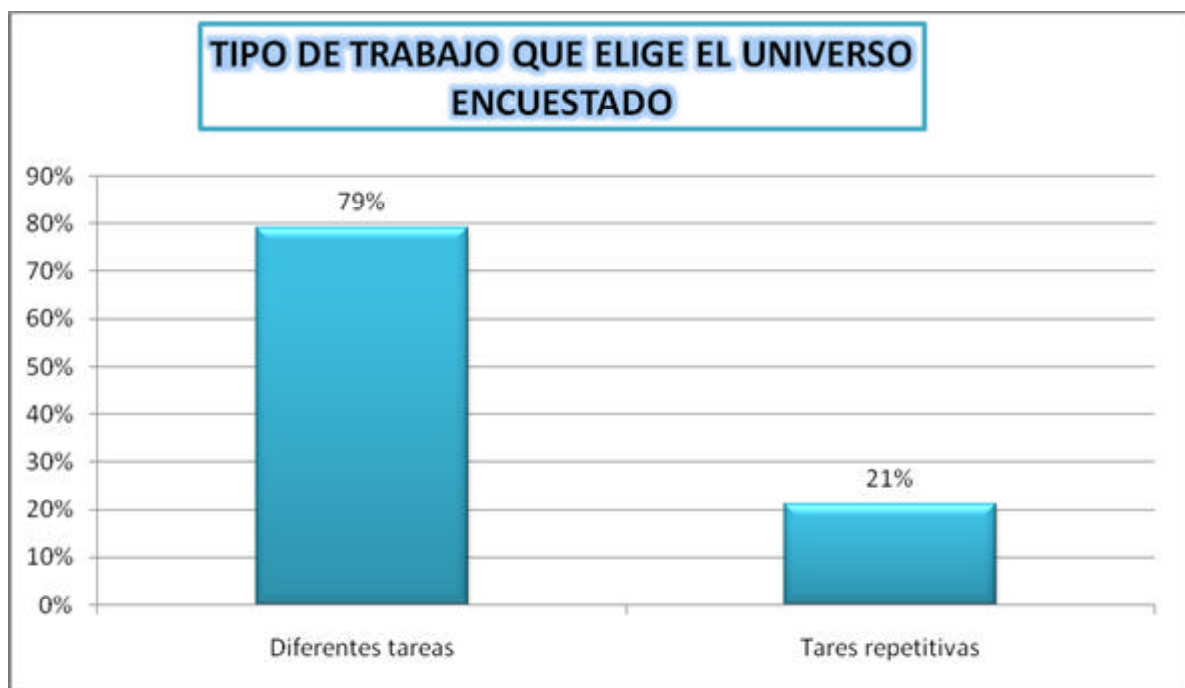
Aunque las respuestas no podían ser muy variadas, y solo se limitaban a SI o NO. Se pudo observar que en el total y en las sub divisiones siempre prevalecía la respuesta negativa ante la positiva.

Del 100%, 27 de los encuestados, o sea, el 79% no se ven realizando tareas siempre en el mismo empleo. Al contrario del 21% restante que piensan no tener inconvenientes en estar realizando siempre las mismas tareas en su empleo.

Con detenimiento analizamos que para los **Universitarios en Curso**, su visión radica en que en un 90% no podrían seguir siempre en el mismo lugar de trabajo, o por lo menos realizando las mismas tareas. En controversia con un 10% que no presenta dificultades a la hora de tener que realizar una rutina diaria.

Para los **Universitarios Graduados** la situación es muy similar a la de los **Universitarios en Curso**, sólo que varía el porcentaje. Los que piensan de forma positiva son un 20% del total, y el 80% concluyen que no podría estar siempre en el mismo empleo.

Y lo que afecta a los **Terciarios Graduados y en Curso** es una proporción media. Un 50% razona en que le es muy difícil mantener una estabilidad rutinaria por mucho tiempo. A diferencia del 50% restante que piensa que se sentiría cómodo sin sufrir cambios.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuestas realizadas.

II.VII) TRABAJO: FUTURO Y DESARROLLO PERSONAL

La totalidad de los jóvenes encuestados piensan que el trabajo es generador de un futuro gratificante acompañado de un fructífero Desarrollo Personal. Aunque valen las aclaraciones realizadas que explicitan que también depende de cual sea el tipo de trabajo que se desarrolla, que la persona disfrute de lo que hace, o tenga relación alguna con lo estudiado.

Algunos entienden que ver al trabajo como la forma de tener un futuro y desarrollarse como persona es un poco idealista, porque existen trabajos que no le permiten a uno realizarse como se quiere o no brindan un desarrollo económico, personal justo.

Pero es interesante destacar que sí se lo considera como un factor que suma para formar el propio futuro, como los estudios, la obtención del título universitario, la experiencia, brindan la posibilidad de formar una base sólida que permite un buen desempeño futuro que afecta al positivo desarrollo de la persona.

El Desarrollo Personal originado por el trabajo esta fundamentado básicamente porque la actividad laboral permite aprender, ganar experiencia, superarse, crecer, desarrollarse en distintas actividades, hace que la persona se encuentre en constante actividad.

Algunos relacionan el trabajo con la salud, les proporciona bienestar físico y psíquico. Los ayuda a despejarse. Brinda tranquilidad en muchos casos. Porque estas características hacen sentir a la persona Digna, satisfecha consigo mismo, por ende, se sienten realizadas.

El Desarrollo Personal en este caso se entiende que es en el aspecto tanto social como profesional.

Es necesario que junto a estos pensamientos de desarrollo personal y de un prospero futuro le agreguemos una filosofía distinta, de un joven encuestado.

*“... el trabajo permite avanzar, a futuro desarrollarse en varios ambientes. Pero del Desarrollo Personal más que del propio trabajo, depende de uno mismo, de las metas personales fijadas junto a las ganas y el esfuerzo que se ponga para poder cumplirlas...”*²⁸

II.VIII) EL TRABAJO Y SU CONCEPCIÓN

La Real Academia Española define al trabajo como Acción y efecto de trabajar, como una Ocupación Retribuida o también lo toma como Operación de la máquina, pieza, herramienta o utensilio que se emplea para algún fin.

En el diccionario el trabajo es definido como palabra que suele significar al esfuerzo, frecuentemente al esfuerzo humano. Para varios contextos esta palabra varia en su significado, aunque siempre esta relacionado al hombre, a su esfuerzo y necesidad y en menor medida a las máquinas.

Este vocablo deriva del latín *Tripalium* (tres palos), tortura de la Antigua Roma, derivándose al verbo *Tripaliare*, sinónimo de torturarse, y luego esto mutó y se transformo en el castellano arcaico a *trebejare* relacionándolo con el significado del esfuerzo, finalizando TRABAJAR como sinónimo de LABORAR.

Pero en este estudio al trabajo en si se lo relaciona con la parte económica en la vida de una persona. Se lo ve como una fuente de ingreso para satisfacer necesidades, es el sustento familiar, es una de las maneras que tiene un joven o cualquier persona de poder independizarse económicamente.

Pero a la vez muchos le dan otro significado al trabajo. Lo entienden como una posibilidad para interactuar socialmente. Por su inserción laboral se les es asignado un rol en la sociedad, adoptándolo como un medio de vida.

²⁸ Cita extraída de las encuestas realizadas por Bevilacqua, Alejandra. Año 2008.

A la actividad laboral se la valora por la responsabilidad que esta genera, es un ejercicio diario que ayuda a la persona a crecer, a sentirse útil, a proyectar su futuro. Todo esto es mejor reconocido si el trabajo que se realiza se complementa con la vocación del trabajador.

II.IX) EL TRABAJO DE POR VIDA

En lo que a estabilidad laboral se refiere, un 74% de los jóvenes encuestados, formados por Universitarios en Curso/Graduados y por Terciarios en Curso/Graduados, no aceptan imaginarse trabajando siempre en un mismo empleo.

Concuerdan en su mayoría que el empleo debe estar relacionado a la carrera estudiada. En muchos casos tienen presente la variación de empleos, pero siempre entre ramas y actividades que no salgan del foco de estudio, ya que muchas carreras como las Ingenierías, las Ciencias Económicas, Kinesiología, brindan una amplitud de posibilidades para poder desarrollarse laboralmente.

Buscan la diversificación para obtener conocimientos, generar experiencia, que les permita crecer y poder así conseguir mejores trabajos, avanzar y desarrollarse positivamente en su carrera profesional.

En otros casos tienden a cambiar de trabajos por el mero hecho de que le temen a la rutina, se aburren con tareas repetitivas o encontrarse continuamente en los mismos lugares.

O bien, es el deseo de varios, aprender y generar experiencia para poder largarse con empresas o emprendimientos propios, sentir la libertad de ser independientes y ser sus propios jefes.

Por el contrario un 26% restante acepta que no poseen inconvenientes para realizar su trabajo siempre en un mismo empleo, aclarando que en lo posible el empleo tenga relación con lo que hayan estudiado.

Estos jóvenes disfrutarían de desempeñarse en un mismo trabajo siempre y cuando se encuentren a gusto, les brinde un claro crecimiento y desarrollo sin un techo que les impida avanzar.

Sintiendo el trabajo como una Vocación, es una de las pocas justificaciones entendibles brindadas por los encuestados para entender porque su interés en plantearse una vida tan sistemática.

CONCLUSIÓN

La juventud y el trabajo son dos términos que no muchas veces van unidos. En la actualidad se ha alargado la etapa de la adolescencia – juventud, y junto a esta se postergan las responsabilidades que acarrea pasar de un nivel a otro de la vida.

A este razonamiento se le adiciona el hecho de ser estudiantes, y a la vez tener la posibilidad de estudiar sin tener que trabajar, lo que brinda una mayor libertad de acción y de elección.

Permite a cualquier estudiante que se encuentre en el rango de los veinte a treinta años, con un apoyo familiar moral y económico, decidir si trabajar o no, elegir el trabajo que desea, analizar tanto el salario a percibir como las características ofrecidas.

Como si esto no bastara, ante algún inconveniente pueden renunciar a su trabajo, porque este no es utilizado para satisfacer necesidades básicas primarias, sino que se busca y se consigue empleo para lograr un Desarrollo Personal como personas. Esto se vio reflejado en un 70% sobre la totalidad de la población analizada que estudia y trabaja a la vez.

Con un porcentaje menor de 12% se encuentran los jóvenes que realmente necesitan trabajar para poder estudiar, y sus ingresos son una combinación proveniente de su familia junto a su propio trabajo, o bien son sólo por trabajo.

El esfuerzo que estos realizan está respaldado por sus pensamientos de que el estudio es necesario para tener un futuro digno y próspero.

Los jóvenes están enfrentando grandes adversidades para lograr encontrar el sentido de dignidad personal, la pertenencia social, la consolidación de su identidad y definición de un proyecto de vida.

Con el correr del tiempo es cada vez más difícil evaluar la cantidad de jóvenes que se encuentran relacionados a trabajos informales, que a la vez se están volviendo formales.

Estos trabajos informales, atípicos junto a las características del contexto; y a la realidad económica que se vivía de crecimiento económico, la alta rotación laboral se vio influenciada, y abrió vacantes laborales a ser cubiertas por personas específicas, con capacitaciones y formaciones determinadas.

Generando esto un freno a todos aquellos jóvenes que no tuvieron la posibilidad de continuar sus estudios. Pero, favoreciendo a aquellos jóvenes de entre 18 y 30 años que estudian o estudiaron y son los responsables de generar la alta rotación laboral, por poder permitirse una elevada entrada y salida a distintos trabajos, porque poseen un back up, que es el estudio sumado a sus familias, que son las reales generadoras de sus ingresos para la satisfacción de sus necesidades básicas.

Esta ventaja de poseer estudio y no tener dependencia económica del trabajo no es la solución de la alta rotación. Ya que no hay que dejar fuera de este análisis el hecho que más allá de la demanda laboral insatisfecha de las empresas, una característica que entra en juego y repercute en el aumento de la tasa de rotación es la concepción diferente que tienen los jóvenes de la vida laboral con relación a la que tenían otras generaciones de un objetivo de trabajo a largo plazo, de por vida.

Una razón importante y justificativa que da lugar al aumento de la rotación está influenciado por la intención de los jóvenes de lograr acceder a mejores puestos de trabajo y a la vez intentar una adecuada articulación entre el tiempo que se le dedica al trabajo y el que se destina a actividades no remuneradas como por ejemplo el estudio.

No debemos olvidarnos de que un 74% de los jóvenes encuestados apoyan la hipótesis planteada, y agregan que no se ven desempeñándose siempre en un mismo trabajo y/o empleo, porque lo que buscan es la diversificación para obtener conocimientos, generar experiencia, que les permita crecer y poder así conseguir mejores trabajos, avanzar y desarrollarse positivamente en su carrera profesional.

Lo que deja ver es que, es otra la concepción que tienen de lo que es el trabajo, la responsabilidad que este conlleva y la importancia que le asignan.

Resumiendo este análisis sobre la concepción del trabajo y su influencia en la alta rotación laboral generada en este tiempo, concluimos en que es acertado pensar que la concepción del trabajo en los jóvenes de hoy afecta de manera cierta, a la alta rotación laboral que se vive.

Este razonamiento se respalda con los resultados obtenidos en las encuestas, que nos brindan las respuestas justas y necesarias para defender la combinación existente entre la concepción del trabajo y su alta rotación laboral,

Podemos decir que en la actualidad para los jóvenes encuestados el trabajo es el impulsor para conseguir un futuro gratificante junto a un fructífero Desarrollo Personal. Dejando a esta razón de desarrollo como propulsora del aumento en la tasa de rotación laboral.

En lo que respecta a la parte económica, a esta se le brinda un interés menor en comparación a tiempos pasados. Se lo utiliza para satisfacer necesidades secundarias, ya que estos jóvenes le deben sus ingresos primarios a sus familias.

La anterior es otra razón que suma, para que los encuestados no se sientan presionados al momento de tener que dejar un trabajo y buscar otro, generando de este modo, por su libertad de acción, un aumento en la rotación laboral. Y dejan entrever, la diferencia de visión que poseen para con sus mayores, en relación con lo que es el trabajo y las necesidades que deben poder satisfacer.

PROPUESTA

Luego de la realización de este trabajo de campo era necesaria la confección de Propuestas significativas que ayudasen a la corrección de los diferentes tipos de errores o problemas encontrados, para lograr una mejor adaptación de los jóvenes de Venado Tuerto entre 20 y 30 años con su trabajo o con sus puestos de trabajo.

Al plantearnos la problemática general, que expresaba que estos jóvenes no trabajan, o vivieron lapsos cortos de tiempo de trabajo o bien están trabajando pero con una duración mínima de desarrollo en sus puestos de trabajo, (actitudes avaladas porque 100% de los jóvenes están respaldados por sus familias), concluimos en diversas vías de acción.

Entre ellas destacamos el “Contrato Psicológico” relacionado básicamente con la motivación y la relación entre el empleado y la organización o el empleador. O sea, constituye una expresión de pertenencia del individuo para con la organización

A lo largo de la historia se observaron distintas formas de manejarse de las organizaciones en relación a sus empleados. Como por ejemplo:

- En un momento estaba presente lo que se conoce como “Método racional – económico” basado en el supuesto de que el primer factor motivador de las personas es el interés económico. Recurso que a la vez utilizan las empresas para manipular a sus miembros.
- Luego apareció el “Modelo Social”, que surge por las limitaciones que presentaba el modelo anterior, y por la aparición de otro tipo de variables no económicas que mueven a las personas.
- Llegamos así a lo que se conoce como “Modelo de Auto – Realización”, sustentado en que las actividades que se desarrollan en la empresa tienen cada vez menos alcance, se intenta rutinizar la mayor cantidad de actividades posibles. Mientras que las personas necesitan encontrarle un significado a lo que hacen.

Estos modelos no son fijos sino que se van adecuando según las necesidades de las personas y sus tiempos. Ni tampoco están completos, porque deja muchas variables y sensaciones fuera de análisis. Es por esto que Edgar Schein sugirió un nuevo modelo llamado “Modelo Complejo”.

Este Modelo es el que nos parece más adecuado y completo para proponer a modo de Propuesta. Esta basado en el “Contrato Psicológico”: Conjunto de expectativas recíprocas en cuanto a derechos y obligaciones, en gran parte de naturaleza inconsciente, de carácter informal, dinámico y fuertemente relacionado con el reconocimiento recíproco que necesitan tanto la persona como la organización.²⁹

Según Edgar Schein este Contrato esta presente en toda organización y es un factor fundamental por cuanto determina el nivel de motivación del personal. Es un conjunto de expectativas que el empleado tiene en su relación con la empresa y que no están por escrito en ningún lado.³⁰

²⁹ Levinson, H. *Psychological Man*, Boston, The Levinson Institute. 1976. Citado por Schvarstein, Leonardo. *Trabajo y Subjetividad: Entre lo existente y lo necesario*, Paidós, Buenos Aires, 2005, pág. 31

³⁰ Schein, Edgar H. *Autores y Consultores Claves. Comportamiento y Desarrollo Organizacional*, en: <http://theodinstitute.org/joomla/que-dicen-los-expertos-en-empresas-y-do/10-autores/184--schein-edgar-h.pdf?2b2b62a208f99189cd01cca7b52787b2=ab86f13fe9ec3f26e9e971ad167efdbf>, pág., 4

Es por esto que el tratamiento de este tema nos parece uno de los puntos más importantes a tratar. Informarles y explicarles a los jóvenes de su existencia y de la manera en que es recomendable manejarlo.

Sucede, que cuando hasta inconscientemente algunas de las partes rompe con el “Contrato Psicológico”, se produce un quiebre que termina en discusiones, huelgas entre otros, porque el participante organizacional no se encuentra valorada como el siente que debe ser.

Para que esta ruptura no se de hay que tener en cuenta que las personas al ingresar en las organizaciones persiguen objetivos individuales que no siempre son compatibles con quienes forman las organizaciones. Lo que produce un alejamiento entre los objetivos organizacionales e individuales de los nuevos participantes. Generando así una nueva gama de intereses, complejos y aislados que el empleado junto a la organización deben intentar armonizar y desarrollar intereses comunes.

De acuerdo a lo expresado es que se cree necesario que la empresa deba crear condiciones que permitan al nuevo participante organizacional desenvolver al máximo su potencial para lograr obtener utilidades. Destacando el sentido de dignidad y de importancia de la persona.

Otro punto que también es importante resaltar es la comunicación entre el empleador y el empleado al momento de la charla previa al comienzo del trabajo.

Es recomendable que el aspirante al trabajo deje claro que es lo que desea, que esta buscando, en otras palabras, que materialice su “Contrato Psicológico” para intentar prevenir frustraciones futuras.

Teniendo estas ideas en cuenta se podrá mejorar positivamente en un porcentaje muy alto, la alta rotación existente para los jóvenes de 20 a 30 años de la ciudad de Venado Tuerto.

Vale la pena rescatar que la empresa en sí es un grupo de personas que tiene un objetivo en común, pero con intereses dispares, que al unirlos generan metas superiores que integran los esfuerzos y los recursos de ambas partes.

Concluyendo, restaría abordar el tema de la comunicación entre el empleado y el empleador. Ésta es necesario que sea fluida, libre, sin sentir represiones.

Es un punto necesario a trabajar constantemente, porque la comunicación es el mejor medio a adoptar que permite que haya un entendimiento entre las partes de la empresa, como lo son el empleado y el empleador.

Da lugar al conocimiento de las necesidades y objetivos de ambos que van sufriendo en distintos estadios como personas y como organización, para ir logrando acuerdos y formar así necesidades y objetivos en común y además satisfacer necesidades y objetivos personales.

Para evaluarla a esta comunicación, se puede utilizar la Evaluación de Desempeño, donde en períodos trimestrales, se analiza el estado en el que se encuentra el empleado de satisfacción y eficiencia; a la vez el empleador realiza un análisis sobre la conformidad de los objetivos logrados y el comportamiento de sus empleados.

De esta manera, estaríamos contribuyendo al mejoramiento en el funcionamiento del “Contrato Psicológico”, ya que una de las funciones básicas de éste es intentar una comunicación flexible que permita entender a las partes y a la vez lograr que estas desarrollen su trabajo eficientemente.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

ALBANO, Sergio; “*Metodología de la Investigación en Administración*”; Primera Edición; UNR Editora; Rosario; 1999.

CORNEJO, Miguel ÁNGEL; “*El poder transformador. Los secretos de los líderes de Excelencia*”; Primera Edición; Editorial Grad S.A de C.V; México; 1996.

FEIXA, Carles, “*El reloj de arena*”. SEP. Centro de investigación y estudios sobre juventud. México, 1998.

RIFKIN, Jeremy; “*El fin del trabajo*”; Paidós SAICF Editorial; Buenos Aires; 1996.

SABINO, Carlos A.; “*Como hacer una tesis y elaborar todo tipo de Escritos*”; Tercera Edición; Editorial LUMEN/ HVMANITAS; Buenos Aires; 1998.

SCHVARSTEIN, Leonardo y otros; “*Trabajo y Subjetividad: Entre lo existente y lo necesario*”; Primera Edición; Paidós SAICF Editorial; Buenos Aires; 2005.

PÁGINAS INTERNET

ARANA MAYORCA, Walter. “*Comportamiento Organizacional*”, en: http://www.sht.com.ar/archivo/Management/comportam_organiz.htm

DE LA GARZA, Enrique; TOLEDO, Julio; NAFFA, César; ZAPATA, Francisco; “*El futuro del trabajo. El trabajo del futuro*”; <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/neffa/neffa.html> FLACSO Editora; Octubre; 2001

GIRADO, Cristina. “*Como actuar para evitar la alta rotación de los jóvenes profesionales*”, en: www.aer.org.ar/2008/09/23/como-actuar-para-evitar-la-alta-rotacion-de-los-jovenes-profesionales/.

GROSS, Manuel. “*Cómo liberarse de la carrera laboral según Edgar Schein*”, en: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/361147/Como-liberarse-de-la-carrera-laboral-segun-Edgar-Schein.html#content-top>

JACINTO, Claudia y otros. “*Jóvenes, Precariedades y Sentidos del Trabajo*”, en: www.aset.org.ar/congresos/7/02007.pdf

PÉREZ RUBIO, Ana María, “*Los jóvenes y el trabajo. Un estudio sobre representaciones sociales*”, en: <http://www.desercionescolar.org.ar/images/material>

Revista Joven 12, en: www.crisolps.org.a/Juventud/04El_trabajo_de_los_jovenes.doc

SCHEIN, Edgar H. “*Autores y Consultores Claves.*” *Comportamiento y Desarrollo Organizacional*, en: <http://theodinstitute.org/joomla/que-dicen-los-expertos-en-empresas-y-do/10-autores/184--schein-edgar-h.pdf?2b2b62a208f99189cd01cca7b52787b2=ab86f13fe9ec3f26e9e971ad167efdbf>

ANEXO

En el Anexo se encuentran las encuestas realizadas a los 34 jóvenes de entre 20 y 20 años de la ciudad de Venado Tuerto. Junto a la encuesta original en blanco.

Las encuestas que deberían encontrarse a continuación están ubicadas en el archivo que completa esta presentación en CD, llamado “Encuestas Jóvenes”

Nombre:

Edad:

Sexo: Masculino Femenino

Preguntas

1) ¿Qué estudios realizo/a?:

Terciario en Curso Universitario en curso
 Terciario Graduado Universitario Graduado

2) ¿Qué carrera realizo/a?

3) ¿Cuál/es fue/fueron los motivo/s que llevaron a la elección de la misma?

Mandato Familiar Salida Laboral Vocación
 Universidad Otros

4) ¿Pensás que al terminar tu carrera encontrarás un trabajo relacionado a la misma?

5) ¿Posee interés en trabajar mientras estudia?

SI NO

**6) ¿Pensás que el trabajo es una forma de tener un futuro?,
¿Consideras que proporciona Desarrollo Personal?**

7) ¿Usted Trabaja?

SI NO

8) Si trabaja, ¿Lo hace por?

Necesidad Gusto Desarrollo Personal
 Dinero Auto realización Relaciones Sociales
 Otros

9) Si NO trabaja, ¿Es porque?

No le interesa

No Necesita

Prefiere finalizar carrera a tiempo

10) ¿Qué significa el Trabajo para usted?

11) ¿Tenés Apoyo Familiar en lo que haces?

SI

NO

12) ¿De dónde provienen tus ingresos?

Trabajo

Familia

Otros

13) A la hora de insertarse en el mercado laboral, ¿Qué factores tiene en cuenta?

Salario

Estatus Social

Experiencia

Vínculos / Relaciones

Otros

14) A la hora de elegir un empleo, te inclinas por:

Trabajos afines a tu estudio

Trabajos generadores de altos ingresos

Cualquier trabajo

Trabajos que generen vínculos interesantes

Otros

15) ¿Te ves trabajando siempre en un mismo empleo? SI /NO por qué.

16) ¿Como te imaginas de aquí a diez años? ¿Qué harás? ¿Cómo estarás?