



Grupo Temático N°7: Juventud y Trabajo

Coordinadores: Claudia Jacinto, María Eugenia Martín, Ada Freytes Frey y Verónica Millennar

Trabajar siendo joven ¿Derecho o privilegio?¹

Autor/es: Wehle, Beatriz

Anconetani, Mariano

Baudry Grisel

E – mails: beawehle@gmail.com

marianoanco@gmail.com

baudrygrisel@gmail.com

Pertenencia institucional: Centro de Desarrollo Territorial, Departamento de Economía y Administración, Universidad Nacional de Quilmes

Introducción

El aumento del desempleo y el subempleo, las políticas de flexibilidad y precarización como fenómenos estructurales ponen en cuestión al trabajo como derecho y naturalizan identidades laborales precarias. En esta ponencia abordamos cómo las estrategias empresarias generan condiciones o posibilitan una valoración subjetiva del trabajo por parte de los jóvenes que conciben al trabajo como un privilegio y no como un derecho.

Nos preguntamos si el “sentirse privilegiado por tener un empleo”, en la mayoría de los jóvenes que hemos entrevistado está relacionado con las estrategias empresarias, que incluyen nuevas lógicas de control de la fuerza laboral, que llevan a generar estrategias individuales de supervivencia en búsqueda de ascenso profesional y social, sin tomar clara conciencia de las implicaciones que tiene la situación global del mercado de trabajo, las estrategias empresarias y las condiciones de empleos precarios, que estructuran un sistema de obligaciones y rendimientos concretos.

Comprender los procesos de mediación de la conciencia de los jóvenes teniendo en cuenta sus percepciones y actitudes en relación al trabajo, nos lleva a observar las tensiones entre expectativas y

¹ Esta ponencia se presenta en el marco del Proyecto de Investigación (PUNQ): “Los jóvenes y el trabajo. Expectativas laborales y demandas empresarias en el Partido de Quilmes”. Universidad Nacional de Quilmes.



realidades conflictivas frente a las lógicas de gestión empresarial y en qué medida los jóvenes pueden naturalizar que tener un empleo constituye un privilegio.

Metodología

La ponencia adopta un diseño metodológico cualitativo se busca comprender, en primer lugar, lo que los jóvenes piensan sobre el trabajo, es decir, los mecanismos que utilizan para explicar sus prácticas laborales y su posicionamiento frente a esas experiencias. Para ello hemos realizado veintinueve (29) entrevistas en profundidad entre 2016 y 2017 a jóvenes universitarios de 18 a 35 años que viven en las zonas sur, oeste y norte del conurbano bonaerense, extendiendo en algunos casos su residencia a partidos ubicados en el Aglomerado Gran Buenos Aires, área norte, tales como Campana, Pilar y Escobar. Estos jóvenes tienen la particularidad, en su gran mayoría, de ser estudiantes universitarios, siendo algunos de ellos graduados y hay un solo caso que terminó la escuela secundaria, pero todavía no se encuentra realizando una carrera universitaria.

Por otro lado, la perspectiva metodológica cualitativa también incorpora el análisis de diez (10) entrevistas a responsables de empresas ubicadas en la zona sur del conurbano bonaerense, en su mayoría en el partido de Quilmes, intentando comprender cómo las estrategias empresarias generan condiciones o posibilitan una valoración subjetiva del trabajo por parte de los jóvenes que conciben al trabajo como un privilegio y no como un derecho.

El “privilegio” del trabajo para los jóvenes

Desde diversos enfoques teóricos se han indagado las relaciones entre los jóvenes y el trabajo como consecuencia de los cambios sociales, económicos e institucionales ocurridos a nivel global, caracterizados por el aumento del desempleo, el crecimiento del trabajo no protegido, las dificultades de inserción profesional y el aumento de la exclusión social (Wehle, 1999).

Cuando en tiempos de pleno empleo el paso de la educación al trabajo era exactamente eso, un paso, la inserción no era un problema. El pasaje de la juventud a la adultez se caracterizaba como la salida del hogar de origen y la asunción de responsabilidades laborales y de reproducción familiar. En este contexto, existían mejoras en el empleo que se traducían en mejoras en el nivel de vida. El asalariado en esa época se apoyaba en un modo de relación muy particular con los empleadores, lo que explica que algunos autores hablen de ‘compromiso fordista’ (Correira y Eckert, 2012).

El “compromiso fordista” se extendía linealmente a la formación, porque la inversión en educación y formación era claramente rentable a nivel profesional. Si se invertía escolarmente y se obtenían



diplomas, éstos se canjeaban fácilmente en la esfera organizacional para obtener posiciones profesionales correspondientes. Tanto la reproducción como la movilidad social funcionaban a través de esas mediaciones de socialización e integración social.

Producto de grandes transformaciones sociales, del fin del Estado de Bienestar y del pleno empleo, y del aumento de las desigualdades, en las últimas décadas del siglo pasado se rompió el modelo de la integración de las generaciones jóvenes a la sociedad a través de una secuencia de pasos institucionalizados que iban de la educación al trabajo (Jacinto, 2010).²

El aumento de las desigualdades impacta en las diferentes dimensiones de las relaciones que los jóvenes establecen con el trabajo. Esas dimensiones atañen tanto a cuestiones objetivas o estructurales como a cuestiones relativas a la subjetividad de los jóvenes y es necesario considerarlas en conjunto.

En ese sentido, como señala Agustín Salvia, los problemas de inclusión juvenil no les pertenecen solo a los jóvenes, debido a la continuada presencia de condiciones estructurales y político institucionales que hacen posible la reproducción de juventudes socialmente excluidas en clave de una desigualdad socio-económica y socio-cultural mucho más general (Salvia, 2008).

La forma en que las desigualdades impactan en los jóvenes, va configurando un cuadro de situación donde la transición al mundo adulto para muchos jóvenes de sectores bajos y medios se constituye en una tarea sumamente complicada. Las desigualdades que estos jóvenes portan de origen son un factor importante que condiciona las formas de insertarse laboralmente, las posibilidades para disponer de tiempo libre y realizar otras actividades. Busso y Perez (2015) desde datos estructurales y socio-demográficos, a percepciones y motivaciones subjetivas de los jóvenes en relación al trabajo y el estudio, dan cuenta que es más frecuente que los jóvenes de estrato alto y medio combinen trabajo y estudio, en relación a aquellos de sectores más desfavorecidos. Busso y Perez analizan la heterogeneidad de situaciones que esconde la articulación entre trabajo y estudios superiores, dado que, de la misma manera que “(...) no puede hablarse de una condición estudiantil unitaria, tampoco puede concebirse a los estudiantes que trabajan como si fueran un grupo homogéneo” (Carlota Guzmán, 2004; citado en Busso y Perez, 2015).

² “Así, la inserción laboral de los jóvenes se constituyó primero en un problema social, y después en un problema sociológico, en tanto y en cuánto la situación de los jóvenes hoy en el mercado de empleo representa la `punta de lanza` de cambios profundos en los modelos societales, en la cuestión social, en las relaciones entre educación y trabajo, y un desafío para las políticas públicas orientadas a la igualación de oportunidades” (Jacinto, 2010: 16).



Tomando en cuenta la relación dinámica entre condicionantes objetivos y subjetivos, que involucran las motivaciones y sentidos que los jóvenes van construyendo, observamos la reproducción de las desigualdades que se han ido cristalizando en las últimas décadas (Wehle y Lamela, 2015:40-41)

El acercamiento a las valoraciones subjetivas del trabajo por parte de los jóvenes entrevistados y su vínculo con las estrategias empresarias observadas en los representantes de áreas de recursos humanos de las empresas entrevistadas, nos ha permitido desarrollar tres dimensiones o ejes de análisis:

- a. La inestabilidad como situación transitoria a una soñada estabilidad laboral;
- b. La individualización que busca subjetivar la relación laboral ¿Estrategia de dominación o privilegio de estar empleado?; y,
- c. Identificación colectiva e identidades juveniles ¿Una nueva acción colectiva acorde con las necesidades de las empresas o una transformación de identidades que privilegian la supervivencia en búsqueda de ascenso profesional y social?

a. La inestabilidad como situación transitoria a una soñada estabilidad laboral

En varias entrevistas realizadas a los referentes del área de recursos humanos de las empresas, se sitúan modalidades de contratación de personal por tiempo determinado, eventual o por períodos de prueba. Un seleccionador de personal de una agencia de empleo temporal se refirió a las modalidades de contratación por tiempo determinado de jóvenes como las más requeridas por parte de las empresas. Sostuvo que *“Actualmente los perfiles más solicitados por la Agencia son personas de entre 20 y 30 años para trabajar en el área de producción y manufactura. Por ejemplo entre algunas de las Plantas de producción está la Papelera de Bernal, Kimberly Clark, que cada 6 meses renueva personal porque su método de contratación, en convenio con nosotros, es por tiempo determinado”* (Grupo Gestión Laboral, Bárbara, Seleccionadora de personal)

Además sostuvo que *“Empleamos tipos de contratación por tiempo determinado y de tipo eventual. Hay casos especiales en donde algunas empresas deciden, luego de terminarse el contrato, efectivizar al personal por su cuenta sin vínculo de contratación con nuestros servicios. Dado que de alguna manera esa eventualidad de contrato suele ser utilizada como un periodo de prueba”* (Grupo Gestión Laboral, Bárbara, Seleccionadora de personal)

Algunos pequeños matices se presentaron con otros responsables empresariales vinculados con comercios quienes sostuvieron que contratan personal femenino de 18 a 35 años para atención al público por tiempo determinado o por contratos eventuales sólo en algunas situaciones excepcionales del año a causa de un aumento de la demanda de clientes. La gerente de un local de venta de



indumentaria para mujeres sostuvo que *“la contratación generalmente es por tiempo indeterminado, salvo en época de fiestas que se necesita más personal, entonces hacemos contratos eventuales”* (Local de Indumentaria ALAI, Marisol, Gerente)

En otros casos los entrevistados/as pusieron el acento en la modalidad de contratación inicial por “período de prueba”. Un encargado de personal de una estación de servicio de la empresa OPPESA sostuvo que el empleado ingresa a la empresa bajo la modalidad de “período de prueba” de tres meses y esta *“(…) modalidad permite la rescisión de la relación laboral antes del plazo establecido si la situación lo ameritare, sin que exista por parte de la empresa la obligación de indemnización en estos tres meses”* (Estación de servicio OPPESA IPF, Pablo, Encargado de personal). Además de afirmar que el límite de edad para ingresar a trabajar como empleado en la empresa es de 35 años, el entrevistado sostuvo que se desempeña como *“(…) responsable del seguimiento del período de prueba y soy quien determino si el colaborador reúne los requisitos necesarios para continuar prestando servicios en la compañía, debiendo mostrarle su desempeño y que pueda ir mejorando durante los tres meses”* (Estación de servicio OPPESA IPF, Diego, Encargado de personal).

Estas situaciones de inestabilidad contribuyen a la aparición de ciertas perspectivas de algunos representantes empresariales tales como el encargado de personal de la empresa Bingo Golden Jack. A los fines del problema de esta ponencia, resulta significativo comprender los supuestos incorporados en tales perspectivas. El encargado sostuvo que algunos “chicos” que trabajan allí no saben apreciar que están en una microburbuja, ya que no van a encontrar empresas que paguen los sueldos y que tengan a su personal en blanco desde el principio de la relación laboral.

“El tema de trabajar 8 horas y nada más de 8 horas. Dentro de tus 8 horas tenés el descanso de 1/2 hora. Si trabajaste mucho, el jefe como para motivarte te va a dar 10 minutos más. Hay mucho chico que se queja pero no entiende que vive en una micro burbuja ahí adentro. Tenes una empresa que paga al personal el segundo día hábil del mes. Estas en blanco desde el principio” (Bingo Golden Jack; Santiago, Encargado de personal)

Desde esta mirada empresarial se refuerza la “necesidad” proclamada hacia los jóvenes de naturalizar identidades laborales inciertas y de sentirse privilegiados al contar con experiencias aisladas supuestamente ventajosas en el marco de un contexto de pronunciada inestabilidad laboral.

A partir de las distintas experiencias laborales de los jóvenes entrevistados en esta ponencia nos preguntamos hasta qué punto asumir los riesgos de la inestabilidad laboral es una opción que tiende a naturalizarse. ¿Esta naturalización conduce a los jóvenes a tomar la inestabilidad laboral como opción válida?



En esta ponencia se pone el acento en las conceptualizaciones que intentan entender el sentido de trabajo para los jóvenes, pero distanciándonos de las vertientes que asignan a estos sentidos una estética del consumo, que premia la intensidad y diversidad de las experiencias, buscando por parte de los jóvenes gratificaciones inmediatas, novedosas y flexibles, desdibujando por parte de los jóvenes al trabajo como eje de la organización personal (Perez Islas y Urteaga, 2001).

Sustentados en este y otros interrogantes, las distintas experiencias laborales de los jóvenes nos permitieron ver que ellos buscan siempre insertarse en empleos estables. Sin embargo, frente a la imposibilidad de acceder a ese tipo de empleos, aceptan las estrategias empresarias -en muchos casos vinculadas con contratos de trabajo inestables - priorizando la obtención de ingresos y de obtener experiencia laboral. La inestabilidad y las desventajas de los contratos precarios es vivida por parte de los jóvenes como una situación transitoria en el camino hacia la estabilidad laboral.

La contratación por tiempo indeterminado es observada por los entrevistados como un camino al que hay que llegar mediado por obstáculos.

Para insertarse en el mercado laboral los jóvenes aceptan modalidades inestables de contratación. Nicolás es licenciado en Administración Hotelera y se encuentra estudiando la licenciatura en Recursos Humanos. Cuando se le preguntó acerca de sus experiencias laborales remarcó que la mayoría las realizó en hoteles realizando tareas de camarero y recepcionista. En relación a ello comentó lo siguiente: *“Como camarero estuve 2 años, lo positivo que tenía eso era entrar por primera vez al mercado laboral del ámbito hotelero, y me permitía estudiar y trabajar a la vez, acomodándome a mi propio horario. Eso era una ventaja para poder estudiar. Y tener un ingreso mientras estudiaba. Podías acomodar tus horarios, porque como era eventual uno podía decidir si quería ir o no ese día para ir a trabajar”*. Y agrega: *“En el hotel éramos bastantes, porque **cada 6 meses había una renovación, ingresaban 50 personas y no tenías posibilidades de quedar efectivo, lo veía más como un trabajo temporal para que yo pueda pasar a desarrollarme en otra cosa**”* (Nicolás, 25 años).

Camila culminó una carrera terciaria no universitaria de Enfermería y se encuentra estudiando la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría. Trabaja en un hospital como enfermera, y relata: *“Cuando empecé tenía el contrato de trabajar de lunes a viernes de 6 de la mañana hasta las 2 de la tarde. Cuando se me venció el contrato me renovaron y ahí quedé como franquera. A mí se me vencía el contrato y yo ya me iba, porque estaba cubriendo el lugar de una enfermera que estaba con licencia por embarazo más que nada. Pero bueno, se dio que justo un chico renunciaba, entonces me quedaba este lugar, que era el único lugar que tenía para comenzar (...)*“*Totalmente asegurado no tengo el*



trabajo porque también mi contrato tiene un plazo, y hay que ver llegado el momento si me lo renuevan o qué pasa con eso” (Camila 21 años).

Como vemos, si bien algunos jóvenes perciben la falta de estabilidad laboral, la aceptan como inherente a las ofertas laborales existentes.

Ayelén, que estudió la licenciatura en Artes Combinadas y trabaja en condición de monotributista en una empresa de servicios como analista de sistemas educativos, dice: *“Tengo un contrato que puede rescindirse en cualquier momento sin previo aviso, es decir, que lo pueden terminar ellos cuando quieren y no me tienen que dar indemnización ni nada”*. Observamos la tensión que perciben los jóvenes entre estabilidad e inestabilidad respecto a las modalidades inestables de contratación. *“Tuve muchos trabajos y este es el mejor que tuve lejos, la relación entre tiempo libre, trabajo y dinero recibido es la mejor que en mi experiencia laboral he tenido. Pero es un trabajo que me genera intranquilidad porque se puede terminar en cualquier momento sin justificación, pero hay gente que estuvo trabajando de esta manera en la empresa por siete u ocho años” (Ayelén 30 años).*

Yanina estudia la carrera universitaria de Ingeniería en Alimentos y trabajó por cuenta propia como vendedora de ropa. Dando cuenta de las razones por las cuales dejó de trabajar como vendedora, sostiene que *“El tema de la venta de ropa estaba buenísimo pero por ahí se me dificultaba el hecho de que me paguen (...) Por eso estoy buscando un trabajo en relación de dependencia, así no tengo que andar yo corriendo a la gente para que me pague. Con un trabajo en relación de dependencia me puedo organizar. Cuando vos tenes un salario fijo te puedes organizar con las cosas que compras, que vas a hacer” (Yanina 32 años)*

Otros jóvenes entrevistados remarcan “la fortuna” de no sentir incertidumbre en el trabajo alertando respecto de una situación que no la consideran “común”. Matias, que es contador público y trabaja como tesorero en la empresa Marítima Heinlein S.A. (agencia marítima que se encarga del transporte de carga a través de todas partes del mundo, principalmente al sudeste asiático), sostuvo que: *“No siento incertidumbre de poder perder mi puesto de trabajo, afortunadamente me siento bien en mi puesto de trabajo, y me siento cómodo, por el trato con mis superiores, el trato con mis pares” (Matias 30 años)*



b. La individualización que busca subjetivar la relación laboral ¿Estrategia de dominación o privilegio de estar empleado?

Las nuevas lógicas de gestión empresarial privilegian ponerle un valor subjetivo al trabajo, buscando que el personal incremente su grado de auto-exigencia, tratando que ese personal y, particularmente los jóvenes que se incorporan a las empresas, pasen a concebir su labor con el placer que le brindaría ejercer un trabajo en un ámbito de realización personal. (Wehle, 2000) A medida que avanzan los cambios tecnológicos, y dado que la automatización nunca puede ser total, adquiere en las empresas cada vez más importancia la incidencia que puede tener el componente humano como valor determinante en el desarrollo y expansión de las mismas. Por otra parte, los imperativos de control de calidad y de productividad, que determina el sistema capitalista, conducen a exigir al personal la adquisición de nuevas disposiciones técnicas y profesionales sobre la base de una convocatoria a componentes ético-cognitivos (Wehle, 2002).

Héctor, responsable de Recursos Humanos, recomienda a los jóvenes que están en la búsqueda activa de un empleo, que es necesario “(...) *tener compromiso con el trabajo porque los valores en la persona son muy importantes, y es fundamental que sean compañeros, solidarios y que trabajen en equipo*”. (Empresa de Transporte, Héctor, Responsable de Recursos Humanos, p.4)

La exigencia hacia los jóvenes que ingresan al empleo de una ética de la responsabilidad generando situaciones laborales de fuerte stress, los llevan a mantener una situación durable de insatisfacción personal para el que tiene un empleo, aunque ese empleo le permita un trabajo creativo y motivante. (Wehle, 2000:13)

En las entrevistas realizadas a los jóvenes que trabajan en medianas y grandes empresas se observa claramente cómo se valora la ética de la responsabilidad y la individualización de las relaciones de trabajo, asociándolas con el privilegio al pertenecer a esas empresas. Al respecto Javier, licenciado en Comercialización, que trabaja en la empresa Danone como jefe de ventas, manifestó de manera positiva que la empresa “*te da un objetivo y vos tenes que llegar a ese objetivo (...) acá no dependes de otra persona, dependes exclusivamente de vos y tu laburo (...) vos acá no podes decir "yo no logré tal objetivo porque me lo impidió fulano", no existe eso. Sos vos el responsable y vos decís "che yo esto lo voy a poner así por esto y por aquello"* (Javier, 35años).

Observamos cómo actúan sobre los jóvenes los dispositivos que crean las empresas para producir subjetividades que implican comportamientos. El relato de Javier nos proporciona un ejemplo de cómo funciona el poder de las empresas como productoras de subjetividad: “*Hay una cosa que tiene la*



empresa que es que en todas las áreas, todos los pisos que vos entras tenes un espejo cuando entras... Un espejo, y abajo la leyenda dice "el desarrollo depende de vos" entonces vos te reflejas en el espejo. Está buena la idea, en todos los pisos vos entras, es una puerta de vidrio y tenes un pequeño hall con el espejo" (Javier, 35 años).

Desde la perspectiva del cuerpo y la subjetivación en la biopolítica actual, Paponi, S. señala: "... el cuerpo se ha de cuidar, proteger, cultivar, corregir y para ello se le hace hablar, se le escucha, se le observa e interroga, produciendo una incitación regulada y polimorfa de discursos que constituye toda una red de observación de los comportamientos. El modo en que los individuos se comportan deviene administración de estado y a su alrededor se fueron erigiendo diversos dispositivos institucionales y estrategias discursivas (Paponi, 2007)

En las entrevistas realizadas a responsables de recursos humanos de las empresas se acentúa el peso puesto en la individualización de la relación laboral dejando atrás el modelo fabril y se proponen modalidades de dispositivos de control (Deleuze, 1998: 105) o de gobierno (Foucault 2006: 84) que interpelan al trabajador desde la autonomía, la polivalencia, el liderazgo, la creatividad, la competencia individual y la entrega integral a la empresa.

La jefa de Recursos Humanos de la cervecería Quilmes sostuvo que *"se busca mucho un trabajo proactivo, mucho la autonomía, la independencia, conseguir los resultados, trabajar por objetivos y eso la gente ya lo tiene incorporado y cuando entra una persona joven al equipo no genera ruido, sino que al contrario. Si quizás en la parte más de fábrica puede haber diferencia pero nos adaptamos, digamos que convivimos en un ambiente sano entre gente joven y gente grande"* (Cervecería y Maltería Quilmes, Paula, Jefa de Recursos Humanos; p. 4)

A la hora de decidir la incorporación de personal, los representantes empresariales entrevistados consideran relevante la adaptación a la cultura de la empresa en tanto factor que acentúa el peso puesto en la individualización de la relación laboral. La Jefa de Recursos Humanos de la Cervecería y Maltería Quilmes consideró la importancia de que todo personal externo que inicia en una organización *"se debe adaptar a la cultura de la compañía, es decir, que se adapte con las competencias que requerimos en el momento, de poder crear y pensar ideas innovadoras, y que pueda tener una buena relación de equipo, trabajo y vida personal"* (Cervecería y Maltería Quilmes, Paula, Jefa de Recursos Humanos; p. 5)

La adaptación a la cultura de empresa, que exigen las nuevas estrategias empresarias, establece una forma de naturalizar el poder dentro de la empresa. Desde la perspectiva de Bourdieu podríamos considerar que esa adaptación constituye una dominación subjetivada, que implica un mecanismo de



sumisión, de sometimiento, a partir de interiorizar, por ejemplo, la inferioridad que surge de determinado posicionamiento social. Es decir no es una inferioridad objetiva sino relacional, en relación a los que dominan, a los que tienen posiciones sociales privilegiadas, distinguidas y esa inferioridad se justifica, se socializa y se naturaliza, pudiéndose “cristalizar” dicha dominación a partir de esa determinada relación social. (Bourdieu, 1999)

El requerimiento de adaptarse a la “cultura de la empresa” también constituye una forma de violencia que se observa entre otros dispositivos cuando los entrevistados describen las características de los programas de inducción del personal: “... *al tener un nuevo empleado, tenemos que explicarle cada aspecto que va relacionado con lo externo a él. No le decimos cómo hacer su trabajo, porque tenemos en cuenta que ya de por sí la persona lo sabe realizar adecuadamente, pero sí podemos ayudarlo en lo ajeno a él, como por ejemplo el entorno laboral y cómo esperamos que realice su trabajo bajo diferentes circunstancias*” (Impreba S.A., Marisa, Responsable del área de Recursos Humanos, p. 3)

También encontramos una marcada distinción que se hace entre un “adentro” y un “afuera” de las empresas, en la búsqueda y selección de personal y en un cierto énfasis por la importancia de la “carrera” o de la formación dentro de la empresa. Frente a la pregunta de cómo seleccionan el personal de mandos medios o gerenciales, la encargada del área de recursos humanos de la Cervecería y Maltería Quilmes sostuvo que se buscan agotar las instancias para encontrar alguien dentro del personal de la empresa, pero si eso no se consigue, recién allí se recurre a buscar personal externo.

“*La empresa tiene como política primero buscar internamente dentro de la empresa para ver si hay alguien para cumplir con la posición y si no la encontramos, recién ahí salimos a buscar fuera de la empresa*”. Y agrega: “*Para las posiciones de jerarquía que nosotros llamamos de “jefatura”, “liderazgo” y “gerencia” es raro que salgamos a buscar personal fuera de la empresa. Hacemos que la gente crezca, se desarrolle y acceda a posiciones en la compañía y creciendo dentro de la compañía*” (Cervecería y Maltería Quilmes, Paula, Jefa de Recursos Humanos; p. 5)

Un responsable de recursos humanos sostuvo que cuando hay que seleccionar personal en el área de administración “(...) *recurrimos a la empresa misma para hacerlo*”. Y agrega: “*En el área de administración, si una persona quiere o tiene que dejar su puesto de trabajo por alguna razón, se ‘mueve’ de alguna manera a otro empleado de la misma área para que lo reemplace, sin necesidad de incorporar nuevo personal*”. La adaptación a la cultura de la empresa es valorada en tanto experiencia como un factor clave: “*Valoramos muchísimo la experiencia que los empleados han ganado a lo largo de los años, el trato con los clientes, y no dejan de ser una parte clave dentro de la empresa*” (Impreba S.A., Marisa, Responsable del área de Recursos Humanos, p. 1)



Desde las entrevistas realizadas a los jóvenes observamos que la mayoría de ellos sostienen la necesidad de prestar atención y adaptarse a la “cultura de empresa”. Nos preguntamos desde la perspectiva de Bourdieu, si podemos señalar ese requerimiento de adaptación como una suerte de “violencia simbólica”, “... que se ejerce como una forma de violencia que los actores pueden llegar a ejercer sobre sí mismos. Es decir, una violencia internalizada, subjetivada y naturalizada, a partir de naturalizar la posición social que ocupamos. (Bourdieu, 1999)

Gustavo –que estudia la licenciatura en Administración de Empresas y trabaja como Analista de planeamiento comercial- de la empresa Telecom Personal, sostuvo que “(...) *la empresa tiene una estructura de cultura organizacional que refiere a una política en sí y que aquel que no la cumpla será mal visto_ (...) Por ejemplo no se debe ignorar ningún email, en una consulta no importa inclusive que ese email haya sido dirigido a un área incorrecta, uno tiene la obligación de tomar ese email y responderlo inclusive indicándole a la persona, al remitente, informándole que no es el área correcta al que está realizando su consulta. Eso es parte de la amabilidad que debemos tener y que nos inculcan desde la empresa*” (Gustavo 33 años).

Estos componentes de estrategias de cambio en las empresas, sumados a la creación de grupos de trabajo y al aumento del intercambio de información, van a situarse a nivel de la “cultura de empresa” (Wehle 2000) Ante la pregunta, ¿Consideras necesario que todos los miembros de la empresa se identifiquen con esta cultura? Luis de 26 años, Ingeniero Industrial que trabaja en Tenaris como Analista del área de mejora continua, señala:” *Si, yo creo que es muy importante para que todos puedan trabajar hacia un mismo horizonte o hacia un mismo lado y de esta forma trabajen todos mejor digamos, con mayor productividad*” (Luis 26 años)

En ese sentido, podemos considerar con Bourdieu (1999) como tenemos “metida” a la sociedad dentro nuestro, desde el ángulo de nuestra posición social. Javier enfatiza su entrega a la empresa cuando se le pregunta si tiene sentido de pertenencia: “*De sentido de pertenencia y no solo eso sino es como que, todo lo que te van inculcando no te sirve solo para lo laboral sino te sirve para la parte de la vida”. Vas adquiriendo el hábito, el hábito, el hábito... de comportamiento y que no sea una cuestión de "che lo hago para que este no me joda" sino como forma de hábito.... esa pasión por ir a laburar y aunque lo que hagas, lo hagas con ganas*” (Javier, 35 años)

De esta manera podemos decir, siguiendo a Bourdieu, que se naturaliza la dominación, vía internalización de la violencia simbólica que significa la adaptación a la cultura de empresa. Esta forma de dominación da lugar a luchas por imponer una visión (una visión que implica una división social a partir del ángulo social desde el cual se establece esa visión), luchas por establecer



significados de la realidad, por ver por ejemplo, que es verdad y que no, que es legítimo y que no, que es delito y que no, que es lo justo, lo bello, etc. (Bourdieu, 1999)

Es interesante ver que esa lucha se expresa claramente en la entrevista que le hicimos a Ana, quien distingue la relación de dominación laboral que se ejerce con el requerimiento de adaptarse a la cultura de empresa. Ana, que trabaja como recepcionista, expresa con angustia: *“He visto cuando echan a las personas porque no cierran o no cumple con los objetivos. Y en eso no somos tanta familia, tanta hermandad digamos. Yo lo veo, porque veo las dos caras digamos, lo que te quieren decir y lo que es. Para ellos cuando los números no cierran, la gente hay que echarla”* (Ana, 28 años)

Ana nos permite observar el contraste que significan, desde la perspectiva de Bourdieu, los criterios a partir de los cuales nos distinguimos unos de otros. Distinción que es relacional, y que puede ser positiva o negativa, en función de las posiciones sociales que ocupemos. (Bourdieu, 1999)

Estas estrategias de individualización de la relación laboral también se observan al preguntar a los entrevistados acerca de las evaluaciones de desempeño. El énfasis que las empresas ponen en el rendimiento poniendo el acento en los aspectos subjetivos, que hacen al control del personal, aparece claramente como un cambio en la evaluación de desempeño: *“No dejamos de lado la evaluación de los trabajadores en cuanto a su rendimiento, pero tampoco el hecho de que primero son personas, por eso se comenzó a implementar un seguimiento que abarcara más aspectos además del rendimiento”* (Impreba S.A., Marisa, Responsable del área de Recursos Humanos, p. 4)

Las empresas consideran muy positivas estas nuevas estrategias de seguimiento que tratan de ir más allá de aspectos puramente objetivos del rendimiento individual para enfocarse en otras formas que hacen a una mayor implicación del personal: *“... el resultado fue muy positivo, recibimos muchas respuestas que nos ayudaron a saber cómo hacer cada seguimiento en cada área de trabajo, ya que no todas funcionan y se relacionan de la misma manera. Gracias a esto, pudimos escuchar tanto problemáticas como soluciones que se daban en las distintas áreas, un rasgo que hoy por hoy no queremos perder como empresa y así poder seguir avanzando”* (Impreba S.A., Marisa, Responsable del área de Recursos Humanos, p. 1)

Estas miradas empresariales inculcan la importancia de evaluar al personal a partir de un plan de desarrollo “a medida” de cada uno de los empleados y de “su” potencial para crecer y “moverse” en cada empresa en particular: *“... no solo evaluamos el desempeño pasado, sino también el potencial que tiene esa persona para crecer o moverse en la compañía y a partir de allí desarrollar el plan de desarrollo de cada uno de los empleados donde decidimos qué acciones se van a tomar para que esas*



cosas que nosotros necesitamos se hagan realidad” (Cervecería y Maltería Quilmes, Paula, Jefa de Recursos Humanos; p. 6)

Como estrategia de dominación se puede observar como el poder sitúa el “potencial individual” como forma de individualización que busca subjetivar la relación laboral relacionándola con componentes éticos: “... *se busca fortalecer cada una de las áreas para que las personas puedan desarrollar su potencial de crecimiento*” Y frente a la pregunta acerca del desarrollo de ese potencial, la entrevistada sostuvo: “*Se requiere ante todo actuar con honestidad y carácter para saber manejar y sobrellevar situaciones de conflicto y tomar decisiones en base a ello*” (ALAI, Daniela, Gerente; p. 1 y 2). Y frente a la pregunta cómo motivan a los empleados, la entrevistada respondió: “*Los alentamos utilizando frases positivas como `Yo confío en tus capacidades y sé que lo puedes hacer mejor`*” (ALAI, Daniela, Gerente; p. 4)

Este vínculo desde las estrategias empresariales entre el “potencial individual” del trabajador y ciertos componentes éticos que se requieren del personal se observa también en la entrevista realizada a la Gerente de Área de “Mc Donalds” Arcos Dorados cuando respondió acerca de programas de beneficio que la empresa brinda al personal: “*Contamos con el Programa ADN que consiste en la acumulación de puntos de parte de los empleados destacados de cada área que los gerentes subimos a una página de Internet y esos puntos los pueden canjear por ropa, comida, bebidas o descuentos en otros locales*”. (“Mc Donalds” Arcos Dorados, Brian, Gerente de Área, p.9)

Hemos observado que desde las estrategias de individualización, que buscan subjetivar la relación laboral, se encuentran como telón de fondo formas de disciplinamiento que reorganizan las prácticas de control en los espacios de trabajo y en el no-trabajo (Boltanski y Chiapello, 2002). En ese sentido, esas estrategia de dominación utilizan como contracara el privilegio de estar empleado, de tal manera que ello termina modelando el mundo del trabajo a partir de la precariedad y la flexibilidad laboral. (De la Garza y Neffa, 2010). Podemos decir con Guattari que el paradigma de la flexibilidad se configura como un principio axiomatizador de la actual lógica empresarial (Guattari, 2004: 58-64).



c. Identificación colectiva e identidades juveniles ¿Una nueva acción colectiva acorde con las necesidades de las empresas o una transformación de identidades que privilegian la supervivencia en búsqueda de ascenso profesional y social?

Tal como sostienen Correira y Eckert (2012) a partir de 1970 en los países industrializados puede observarse una transformación de la naturaleza de las relaciones que los jóvenes asalariados desarrollan con su trabajo.

“Primero, se asiste a un desencanto con respecto al mundo profesional y al mundo en general por parte de los jóvenes. Por otro lado, existe un sentimiento de exclusión muy fuerte. Incluso para los jóvenes que tienen la suerte de encontrar un empleo, los vínculos que desarrollan respecto de su organización son mucho más distendidos y más frágiles” (Correira y Eckert, 2012: p.11)

Por otro lado, las nuevas lógicas de gestión empresarial inciden sobre la fragmentación del colectivo de trabajadores buscando que las acciones colectivas de los sindicatos se vinculen con las necesidades y objetivos de acumulación planteados a través de diversas estrategias que incluyen la capacitación y la formación.

En consonancia con lo anterior, se instala un debate respecto de la transformación de identidades de los trabajadores, ya que dado el carácter cada vez más integral del aprendizaje, no es de extrañar que la formación de nuevas competencias profesionales cobren características que implican las bases mismas de los procesos de socialización y resocialización de la mano de obra (Wehle, 2002)

La capacitación del personal tiene como objetivo transmitir representaciones y valores que implican un saber ser social acorde en cada caso a las estrategias de la empresa. Estas modalidades juegan con la ambigüedad como estrategia y se insertan en modelos de formación socio-culturales que se orientan poniendo el acento en el “sujeto en situación”. Dado que el mercado de trabajo les ofrece a las empresas una abundante mano de obra de nivel educativo medio y superior éstas pueden disponer de recursos humanos con una formación integral, fácilmente moldeable para el desarrollo profesional con aptitudes para el trabajo polivalente. Todo ello imprime una tendencia hacia políticas de reclutamiento dirigidas principalmente a la incorporación de técnicos y profesionales jóvenes. (Wehle, 2002)

Hemos observado que las estrategias empresariales estructuran dispositivos de control que buscan ajustar la conducta de las identificaciones colectivas de los trabajadores (identificaciones colectivas sindicales) a las necesidades de las empresas de eficiencia, productividad y competitividad. Ello se observa en los supuestos acerca del comportamiento que un delegado sindical tendría que tener en opinión de uno de los responsables de recursos humanos empresariales entrevistados. El encargado de personal sostuvo que *“El sindicalista o el empleado sindicalizado, el delegado gremial tiene que saber*



que antes de ser delegado gremial, es empleado. Mucho chico joven delegado gremial se piensa que un logro es hacerle un mal a la empresa. Y en realidad el objetivo es hacerle un bien a sus compañeros, no un mal a la empresa. `Hoy paramos todo y logramos ir al paro` y no es así. El objetivo es otro” (Bingo Golden Jack; Santiago, Encargado de personal)

Estos supuestos construyen una mirada acerca de la acción colectiva sindical cercana a los intereses empresariales y critica el “daño” a las empresas como instrumento de lucha. Este discurso empresarial busca sostener parámetros y objetivos de la acción sindical en sintonía con las estrategias empresariales.

Dichos supuestos, inmersos en mutaciones y transformaciones socio-económicas más amplias, nos llevan a preguntarnos si los cambios en el perfil del obrero (situados en cambios en las estrategias empresariales) no se encuentran involucrados en cambios más fundamentales que cuestionan la tradicional identificación colectiva de los trabajadores y sus organizaciones sindicales (Wehle 2002)

La relación entre la acción sindical y las estrategias empresariales se observa describe también en la entrevista al encargado de personal de una estación de servicio de la empresa OPPEA IPF, quien comentó que la empresa desarrolla un programa semestral de capacitación a los vendedores y responsables tomando distintos criterios tales como orientación a resultados, colaboración, orientación al servicio y al cliente, etc. El entrevistado sostuvo que este programa se desarrolla por parte de la empresa conjuntamente con la Organización Gremial y actúa de manera positiva en los trabajadores porque influye en un incremento salarial correspondiente a los meses de enero y julio de cada año. El encargado concluyó que este programa de capacitación “(...) *constituye un factor determinante en la mejora del ganancial anual del trabajador, sin que ello implique un cambio de categorización, cargo y función, teniendo en cuenta a dichos efectos el resultado obtenido en la capacitación realizada y las pautas presupuestarias establecidas por la empresa*” (Estación de servicio OPPEA IPF, Diego, Encargado de personal).

Vemos desde este programa de capacitación (negociado por parte de la empresa en forma conjunta con el sindicato) la posibilidad de un incremento del salario de los trabajadores sin una contraparte centrada en el aumento de la categorización, del cargo o de la función. Más allá de las vicisitudes que pudieran estar presentándose en el caso utilizado como ejemplo, resulta relevante posicionar el análisis en el vínculo entre los objetivos de la acción colectiva sindical y las estrategias empresariales.

Por otro lado, a partir de los jóvenes entrevistados observamos cómo la mediación de la instancia sindical no aparece como una opción de cambio, sino que las estrategias de supervivencia en el mercado laboral se presentan como individuales, incorporando cierta valoración de privilegio en ello.



Ante la pregunta a los entrevistados si hay algún sindicato que agrupe a los empleados, Franco- que estudia la Licenciatura en Administración de Empresas y trabaja como empleado administrativo en el área de grandes clientes de Metrogas S.A.- contestó lo siguiente: *“Si, el gremio de los trabajadores de la industria del gas, pero los empleados no se sienten identificados con el gremio”*, para luego destacar: *“No, no existe más que la pauta salarial”* (Franco 31 años).

En tanto, Adrian, quien se desempeña como analista de planeamiento comercial en la empresa Telecom Personal S.A y se encuentra estudiando la misma carrera universitaria que Franco, también sostuvo que hay dos sindicatos que agrupan a los empleados en la empresa, pero manifestó cierta falta de conocimiento al respecto, al decir que: *“Sí, los telefónicos, los dos que son de telefonía, ahora no me acuerdo como es que se llaman porque yo soy de staff y estoy fuera de convenio”* (Adrian 33 años)

Luciano es uno de los pocos entrevistados/as que terminó la escuela secundaria y no se encuentra estudiando una carrera universitaria. Se desempeña como supervisor de línea en el Ferrocarril San Martín y sostuvo que *“En el ferrocarril hay tres sindicatos, está A.S.F.A. que es el gremio de los señaleros; la fraternidad que es el gremio de los conductores; y para el resto del personal es la unión ferroviaria que es en el cual estoy, estoy dentro”*, y frente a la pregunta de si hubo algún tipo de conflicto sindical con la empresa, manifestó lo siguiente: *“Que yo recuerde, pude, pude recordar uno: emm... fue cuando habían empresas, empresas terciarizadas y bueno tuvieron que absorberlos al ferrocarril por decisión del gremio”* (Luciano 35 años)

Hemos observado que desde las estrategias empresariales se estructuran dispositivos de control que buscan ajustar la conducta de las identificaciones colectivas de los trabajadores a las necesidades de las empresas. En ese sentido, esas estrategias se corresponden, particularmente en los jóvenes con niveles educativos medios y altos entrevistados, con percepciones acerca de la mediación de la instancia sindical como un tanto alejada, distante y poco clara. En contraposición, los jóvenes entrevistados encuentran otros mecanismos posibilitadores de cambio vinculados con estrategias de supervivencia individuales en búsqueda de ascenso profesional y social dotadas de cierta valoración de privilegio.

Conclusiones

Partiendo de la base de que las políticas laborales, la situación del mercado de trabajo, las estrategias empresarias y las condiciones de empleos precarios, estructuran un sistema de obligaciones y rendimientos concretos que implican expectativas salariales, laborales y profesionales limitadas y también inciertas, en esta ponencia nos preguntamos si este “sentirse privilegiado por tener un empleo” está relacionado con las estrategias empresarias que incluyen nuevas lógicas de control de la fuerza



laboral y que generan estrategias individuales de supervivencia en búsqueda de ascenso profesional y social.

A partir de allí abordamos cómo las estrategias empresarias generan condiciones o posibilitan una valoración subjetiva del trabajo por parte de los jóvenes que conciben al trabajo como un privilegio y no como un derecho.

El acercamiento a las valoraciones subjetivas del trabajo por parte de los jóvenes entrevistados y su vínculo con las estrategias empresarias observadas en los representantes de áreas de recursos humanos de las empresas entrevistadas, nos ha permitido desarrollar tres dimensiones o ejes de análisis:

- a. La inestabilidad como situación transitoria a una soñada estabilidad laboral;
- b. La individualización que busca subjetivar la relación laboral ¿Estrategia de dominación o privilegio de estar empleado?; y,
- c. Identificación colectiva e identidades juveniles ¿Una nueva acción colectiva acorde con las necesidades de las empresas o una transformación de identidades que privilegian la supervivencia en búsqueda de ascenso profesional y social?

En las entrevistas realizadas, algunos jóvenes que trabajan sostienen situaciones contradictorias frente al trabajo, al considerarlos como “incierto”, pero “deseable”, en el marco del desarrollo de modalidades de contratación del personal por tiempo determinado, eventual o por períodos de prueba.

Si bien la inestabilidad laboral es vivida por parte de los jóvenes como una situación transitoria, en el camino hacia un trabajo estable, este tipo de discurso legitima las estrategias de gestión empresarial y limita la posibilidad de tomar conciencia del real funcionamiento del sistema.

Como segundo eje de análisis, en las entrevistas a responsables de recursos humanos de empresas observamos que las nuevas lógicas de gestión empresarial privilegian ponerle un valor al trabajo intentando “subjetivar” la relación laboral acercando la misma a relaciones de individualización. En correspondencia con estas lógicas, encontramos que la mayoría de los jóvenes entrevistados asocian esa individualización de las relaciones de trabajo con el privilegio de pertenecer a “la” empresa. Mientras que otros jóvenes, en contraste, exteriorizan su preocupación poniendo en juego ciertas luchas o tensiones en los espacios de trabajo buscando hacer conscientes las estrategias de dominación que se ocultarían tras el velo del privilegio.

En tercer lugar, observamos cómo desde las nuevas lógicas de gestión empresarial comentadas por los responsables de recursos humanos entrevistados se busca incidir sobre la fragmentación del colectivo de trabajadores buscando que las acciones colectivas de los sindicatos se vinculen con las necesidades



y objetivos de acumulación planteados. A partir de cierta correspondencia con ello, los jóvenes con niveles educativos medios y altos entrevistados perciben la mediación de la instancia sindical como una opción alejada, distante y poco clara. En contraposición, ellos encuentran otros mecanismos de cambio vinculados con estrategias de supervivencia individuales en búsqueda de ascenso profesional y social dotadas de cierta valoración de privilegio.

A partir de las tres dimensiones o ejes de análisis (inestabilidad-individualización-identidades juveniles de supervivencia), y su naturalización y reificación, se construye un círculo vicioso que lleva a considerar el trabajo como un privilegio y no como un derecho. Esta situación podría consolidar una estructura social fragmentada que a partir del desempleo y la inestabilidad laboral, deja a los jóvenes en una particular posición de vulnerabilidad que los inhibe a generar condiciones de fortalecimiento en la acción colectiva para constituirse en actores sociales con capacidad de resistencia ante las actuales formas de disciplinamiento de la fuerza de trabajo.

Bibliografía

Boltansky, L. y Chiapello, E. (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

Bourdieu, P. (1999) *Contrafuegos*. Barcelona: Anagrama.

Busso, M. y Pérez, P. (2015) “Combinar trabajo y estudios superiores ¿un privilegio de jóvenes de sectores de altos ingresos?”, en *Revista Población & Sociedad*. Vol. 22 (pp. 5-29) ISSN-L 0328 3445.

Correia, M. y Eckert, H. (dir.) (2012) *Los jóvenes y el trabajo*. Chroniques du Travail, Aix en Provence. Observatorio Socio laboral de los Jóvenes del conurbano bonaerense, Universidad Nacional de San Martín (UNSAM)

<http://www.unsam.edu.ar/observatorio-jovenes/index.html>

De la Garza, E. y Neffa, J.C. (2010), “Modelos económicos, modelo productivo y estrategias de ganancia: conceptos y problematización”, in Enrique De la Garza y Julio C. Neffa (coords.) *Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México, y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal*, Buenos Aires: CLACSO, pp. 15-47.

Deleuze, G. (1998). “Postdata sobre las sociedades sin control”. En C. Ferrer (ed.) *El lenguaje libertario*. Buenos Aires: Editorial Altamira.

Figari, C. (2011) “Hegemonía empresaria y nuevas lógicas de control social: la formación del mando”, en *Revista Trabajo y Sociedad*. N°17, vol. XV, Invierno 2011, Santiago del Estero, Argentina. ISSN 1514-6871 (Caicyt-Conicet) www.unse.edu.ar/trabajosociedad (pp.105-122)

Foucault, M. (1992) *Microfísica del Poder*, Edit. La Piqueta, Madrid.



- Foucault, M. (2002) *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión*. Siglo Veintiuno editores Argentina, Buenos Aires.
- Foucault, M. (2006). *Seguridad, Territorio, Población*. Buenos Aires: Fondo de Cultura.
- Guattari, F. (2004). *Plan Sobre el Planeta: capitalismo mundial integrado y revoluciones moleculares*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Jacinto, C.; Wolf, M.; Bessega, C. LONGO, M. (2005) “Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo”. Ponencia 7mo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires: ASET.
- Jacinto, C. (2008), *Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral*; Buenos Aires; *Revista de trabajo*; Año 4; Número 6.
- Jacinto, C. (2010) *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes*; en Jacinto, C. (comp.); *Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades (2010)*; Buenos Aires; Teseo.
- Paponi, S. (2007) Paponi, S.: "Cuerpo y subjetivación en la biopolítica actual" en *Revista de la Facultad* 13,2007,pp.249-64. <http://www.mediafire.com/view/?bfuw1otabd2bhub>
- Pérez, P. E. (2010) *La inserción laboral de jóvenes urbanos en la Argentina post-convertibilidad*; Buenos Aires; *Revista Atlántida*; Número 2; pp. 73-93.
- Pérez Islas, J. y Urteaga, M. (2001) “Los nuevos guerreros del mercado: Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo”, en Pieck, E. (2001) *Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social*. México. Coedición UIA, IMJ, UNICEF, CINTERFOR OIT, RET y CONALEP (pp.333-354)
- Salvia, A. (comp.) (2008) *Jóvenes promesas. Trabajo, educación y exclusión social de jóvenes pobres en la Argentina*. Miño y Davila Editores, Buenos Aires.
- Wehle, B. (1999) “Trabajo, inclusión y exclusión social”, en *Revista Nueva Sociedad*, N° 164, noviembre- diciembre 1999.
- Wehle, B. (2000) “El “valor” del trabajo como fuerza de movilización subjetiva” en *El trabajo en los umbrales del Siglo XXI. III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Buenos Aires, mayo 2000.
- Wehle, B. (2002) “Modelos de gestión de recursos humanos y nuevas competencias profesionales”, en Bialakowsky, A.; Lezcano, A. y Senén González (comp.), *Unidad en la diversidad. Estudios laborales en los 90*, *Revista Colección Sociedad*, N° 12, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Eudeba, Buenos Aires.



Wehle, B. y Zangaro, M. (2007) “De la motivación a la implicación: la subjetividad comprometida en el trabajo”, en XIV Jornadas de Investigación y III Encuentro de investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

Wehle, B. Y Lamela, H. (2014) “Jóvenes y desigualdades desde las nociones de capital cultural, trabajo y espacio social”, en *Miradas y controversias del desarrollo territorial en Argentina. Aproximación a un enfoque analítico*. Buenos Aires. Centro Cultural de la Cooperación y Universidad Nacional de Quilmes.

Wehle, B. Y Lamela, H. (2015) “La marca de la polarización social y la segregación territorial en las disímiles posibilidades de inserción laboral de los jóvenes del Partido de Pilar”, en *Miradas, Practicas y Controversias del Desarrollo Territorial en Argentina. Aproximación a un enfoque empírico*. Buenos Aires, Centro Cultural de la Cooperación y Universidad Nacional de Quilmes.

Weller, Jürgen. (2007), *La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas*. Serie Macroeconomía del desarrollo, N° 61 (LC/L.2848-P/E), Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas.