



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

Buenos Aires, 2, 3 y 4 de Agosto de 2017

Grupo Temático N°8: Procesos de inserción ocupacional y trayectorias laborales

Coordinadores: Ana Miranda y Pablo Pérez

“Significaciones otorgadas al trabajo por jóvenes según trayectorias laborales”

Autor/es: María Luisa Landini

E – mails: malandini@gmail.com

Autor/es: Susana Shirley Gimenez

E – mails: susgimenez@yahoo.com.ar

Autor/es: Elida Beatríz Crocco

E – mails: lidacrocco@hotmail.com

Autor/es: Elsa del Carmen Alvarado

E – mails: retamal1000@yahoo.com.ar

Autor/es: María Eloisa Buigues

E – mails: eloisabuigues@hotmail.com

Pertenencia institucional: Universidad Nacional de San Juan - Facultad de Ciencias Sociales - Instituto de Investigaciones Socioeconómicas.

Introducción

El modelo político y económico de pleno empleo característico de las sociedades del siglo XX, garantizaba el ingreso de los trabajadores al sector formal de la economía permitiendo el acceso a empleos de calidad, de tiempo completo, estables y con cobertura social. Las trayectorias laborales se caracterizaban por la estabilidad en torno a un único empleo o a una



rama de actividad y culminaban con una jubilación obligatoria (Neffa, 2001; Alonso, 2004; Salvia, 2007). Tales garantías y la seguridad social que las mismas proporcionaban permitía el diseño de planes futuros y proyecciones de movilidad social ascendente (Feijoó, M. del C. 2001). Este modelo entra en crisis en la década del 70`. En términos de Castel (1997), es a partir de estos años que en Europa Occidental se fisura el estatuto del empleo iniciándose un proceso de precarización laboral y de desempleo. Para el autor estos cambios, consecuencia directa de las nuevas exigencias tecnológicas y económicas del capitalismo moderno, parecen ser irreversibles. Para Fitoussi y Rosanvallon (1997) las nuevas desigualdades sociales se deben a la pérdida de centralidad del trabajo, es así como “el trabajo asalariado expulsa hacia el mundo del empleo inseguro escogiendo a sus “víctimas” de una manera que parece totalmente aleatoria” (Fitoussi - Rosanvallon, 1997: 88). Según Antunes, Ricardo (2005), estos cambios están vinculados a que “la sociedad del capital y su ley del valor”, necesitan cada vez menos del trabajo estable y cada vez más de las diversas formas de trabajo de tiempo parcial o part-time, tercerizado, que son en escala creciente parte constitutiva del proceso de producción capitalista.

En Argentina el proceso de desestructuración del mercado de trabajo a partir de la década del 70` y su máxima expresión con el conflicto político económico de los años 2001-2002, tuvo su correlato en elevados niveles de desempleo, flexibilización laboral, caída del salario real y empeoramiento de las condiciones laborales. Si bien a partir del año 2003 se experimenta una recuperación de los indicadores del mercado de trabajo, persisten aun las condiciones de precariedad. Condiciones que afectan especialmente al sector juvenil, cuyas tradicionales trayectorias de inclusión social tales como el tránsito por el sistema educativo, la inserción en un trabajo estable y la consecuente movilidad social ascendente se constituyen en una realidad para pocos. Para los jóvenes, la búsqueda de un empleo se transforma prácticamente en un trabajo. Estos “*interinos permanentes*” como los denomina Castel (1997) refiriéndose a los jóvenes, se encuentran en palabras de Iñiguez (1997) “*ocupados en buscar trabajo*”. Tal como señala Claudia Jacinto, aquellos modos de ingresar al mercado de trabajo a través del pasaje de la educación al empleo, han sido reemplazados por una proliferación de transiciones, de pasajes del empleo al desempleo y viceversa, del empleo a la inactividad y aún de un empleo a otro empleo en diferentes condiciones y niveles de precariedad; los jóvenes alternan períodos de desocupación con empleos precarios, pasantías, becas y períodos de estudio, distanciándose de una posible estabilización laboral. La inserción laboral juvenil no remite ya a un “estado”, a un



“*momento*” sino a “un largo y complejo proceso hacia un empleo estable, si es que finalmente éste llega” (Jacinto, C. 2000).

Especialistas en la temática señalan que a pesar de la recuperación económica de la post-convertibilidad y del incremento de la actividad económica, la realidad laboral de los trabajadores de entre 18 y 29 años, en la última década, es crítica. En este sentido, hay quien afirma que “la experiencia argentina pone en evidencia que elevados porcentajes de empleos no registrados, informales y precarios pueden coexistir con el crecimiento económico y la creación de nuevos empleos, pero su permanencia en el tiempo constituyen una asignatura pendiente y un desafío” (Neffa, 2010:50).

De modo que la situación laboral de los jóvenes en el país ha resultado ser, desde hace dos décadas una problemática interesante de abordar. Los primeros enfoques permitieron seguir la evolución de la inserción laboral, a través de estudios cuantitativos y el uso de datos estadísticos. Últimamente, los estudios han puesto énfasis en los comportamientos de los individuos y su relación con el trabajo, lo que permite mostrar que en el desempleo no solo juegan factores macro-sociales sino también aspectos socio-culturales e individuales (Jacinto, Wolf, Bessega, Longo, 2007). Adherimos al pensamiento de Milton Santos (2000) quién señala que, la comprensión de la complejidad de la realidad laboral juvenil y la inserción en el mercado de trabajo de los jóvenes como un proceso no lineal e intermitente, requiere de análisis longitudinales y de categorías que permitan captar la dimensión subjetiva de la problemática; toda situación desde una mirada dinámica implica un proceso, un devenir permanente.

La línea de investigación que como equipo venimos desarrollando desde el año 2008, se ha centrado en el estudio de la problemática laboral de jóvenes sanjuaninos. En una primera instancia se realizó un estudio de tipo cuantitativo a partir de 569 encuestas aplicadas a jóvenes de 18 a 30 años de sectores populares; dicho estudio permitió describir la situación laboral de los jóvenes y sus características socio-demográfica;¹ La encuesta se realizó mediante un cuestionario estructurado, con cincuenta y dos preguntas cerradas y dos preguntas abiertas. Las principales variables fueron: datos de base, nivel educativo alcanzado, situación laboral actual de los jóvenes; número de trabajos desempeñados desde sus inicios en el mercado laboral hasta el momento de la encuesta; características de las diferentes ocupaciones: calificación, condición

¹ - “Los jóvenes del campo y la ciudad: Sus prácticas y trayectorias laborales” (2008-2010). IISE- FACSO-UNSJ.



laboral, duración de los empleos; periodos de inactividad laboral. Finalmente, a través de las preguntas abiertas se realizó una primera aproximación al estudio de las percepciones de los jóvenes respecto a sus experiencias laborales, indagando acerca de las ideas o imágenes que asociaban al concepto “trabajo” y “buen trabajo.

En una segunda instancia, con una estrategia de tipo cualitativa, se efectuó un análisis longitudinal de la problemática laboral². Nos centramos en el estudio en profundidad de las trayectorias laborales juveniles buscando captar la heterogeneidad presente en el proceso de inserción y en sus recorridos; la incidencia del contexto, el pasado laboral, la situación actual y las proyecciones de los entrevistados a futuro. Las unidades de observación fueron jóvenes urbanos, mujeres y varones de 23 a 30 años, residentes en el Gran San Juan e insertos en el sector comercio y servicios varios, la característica de la muestra respondieron a criterios “teóricos” y el tamaño de la misma se estableció por saturación de categorías. La recolección de información se realizó mediante entrevistas en profundidad y relatos de vida focalizadas en la historia laboral de los jóvenes, y en el contexto socio-histórico en el que desenvuelven sus vidas. Este estudio permitió la construcción de una tipología de trayectorias laborales: “Estancadas”, “Contingentes”, “Previsibles”.

Posteriormente, se ha profundizado en el estudio del fenómeno laboral juvenil incorporando al análisis de las trayectorias laborales la dimensión subjetiva, con vistas a comprender las miradas y significaciones que los jóvenes construyen de sus experiencias e historias laborales.³ No obstante reconocer que los elementos estructurales conforman la matriz de relaciones objetivas en la que se insertan los individuos, adherimos al pensamiento de Elder que sostiene que los mismos no alcanzan a explicar en su totalidad las particularidades de cada itinerario. (Elder citado por Jacinto, 2005). Es por ello que consideramos relevante la incorporación en el análisis de las trayectorias, la dimensión subjetiva. El abordaje de las significaciones y valoraciones que los jóvenes hacen del trabajo en general y de sus empleos en particular, impone la adopción de una metodología cualitativa ya que esta permite comprender a las personas, sus prácticas y perspectivas dentro de sus marcos de referencia. La entrevista en profundidad, nos acercó a través del relato de los entrevistados a la visión de la propia historia laboral y a los sentidos y valoraciones asignadas.

² - “Transición a la vida adulta: las trayectorias laborales de jóvenes sanjuaninos” (2011-2013). IISE – FACSO- UNSJ.



Con el objetivo de estudiar la vinculación entre las trayectorias laborales juveniles y las significaciones que los jóvenes le asignan al trabajo, hemos recuperado los datos cuantitativos obtenidos a partir de las 569 encuestas, las cuales fueron procesadas desde una nueva perspectiva. Las encuestas fueron analizadas y diferenciadas en esta nueva instancia, a la luz de la tipología de trayectorias laborales, “trayectorias estancadas, contingentes y previsibles”, pudiéndose de este modo, identificar la variable: “*tipo de trayectoria laboral*” en cada uno de los jóvenes encuestados. Se rescataron de dichas encuestas, las expresiones brindadas por los jóvenes sobre tres ideas que los términos *trabajo* y *buen trabajo* evocaban en ellos. Estas respuestas fueron analizadas y a partir de allí, se construyó un sistema de categorías de significaciones atribuidas a los conceptos señalados, pudiéndose identificar así la variable “*significado de trabajo y buen trabajo*” en cada uno de los jóvenes encuestados.

Se retomó la matriz de datos elaborada oportunamente para las 569 encuestas, con la ayuda del programa informático SPSS (Statistical Package for Social Science), fueron incluidas en ella las nuevas variables: “*trayectorias laborales*” y “*significado de trabajo y buen trabajo*”. Esta nueva matriz permitió el análisis bivariado, donde se asociaron las variables “*trayectorias laborales*” con: las variables “*significación otorgada al trabajo*”, “*significación otorgada al buen trabajo*”.

Trabajo y precariedad laboral

De acuerdo a Julio Neffa el trabajo podría ser definido como “un conjunto coherente de operaciones humanas que se llevan a cabo sobre la materia o sobre bienes inmateriales como la información; con el apoyo de herramientas y diversos medios de trabajo, utilizando ciertas técnicas que se orientan a producir los medios materiales y servicios necesarios a la existencia humana” (Julio Neffa, 2003: 12). El mismo autor sostiene que el trabajo implica una actividad orientada hacia una finalidad específica, donde se requiere la movilización de la su fuerza física, las capacidades psíquica y cognitivas, así como la puesta en práctica de calificaciones y experiencias de los trabajadores (Julio Neffa 2001). Por otro lado el concepto de empleo, involucra una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella y que se

³- “Representaciones y significaciones sobre el trabajo desde la perspectiva de jóvenes



constituyó antes de su ingreso en la empresa. Es una relación laboral que permanece en el tiempo y tiene un carácter mercantil, pues se intercambia por un salario asignado individualmente; goza de ciertas garantías jurídicas y de la protección social y está normativizado mediante una clasificación resultante de reglas codificadas en los estatutos profesionales o en los convenios colectivos de trabajo (Julio Neffa 2001). David Glejberman diferencia el empleo de la ocupación; el empleo comprende un conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, con arreglo al tipo de contrato de trabajo ya sea explícito o implícito del titular con la organización; mientras que la ocupación es un conjunto de empleos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por un alto grado de similitud (Glejberman, D.2012: 6).

La mayoría de los estudiosos sobre el trabajo coinciden en señalar que éste, además de ser un medio para aportar un ingreso, ordena la vida de las personas, permite la conformación de redes sociales fuera de la familia y proporciona una identidad social. Así Marie Jahoda (1982) señala cómo el trabajo además de cumplir la función sustentadora, da una estructura del tiempo; permite compartir experiencias con personas fuera de los núcleos de convivencia familiar; vincula al individuo con la realización de objetivos que rebasan el propio «yo»; proporciona un status social e identidad personal.

Según Robert Castel, el empleo se convirtió en el siglo pasado en el principal mecanismo de integración social; el trabajo asalariado que se encontraba en los márgenes de la sociedad, se instaló definitivamente en ella hasta difundirse e imponer su marca, se estableció una “*sociedad salarial*”, donde sus miembros gozaban de una vida estable y homogénea. Pero precisamente en el momento en que pareciera haberse impuesto los atributos ligados al trabajo para caracterizar el estatuto que ubica y clasifica al individuo en la sociedad, en detrimento de los otros sostenes de la identidad (como la pertenencia familiar o la inscripción a una comunidad concreta), precisamente en ese momento la centralidad del trabajo es ferozmente cuestionada (Castel, R. 1997). En este contexto se instalan los debates sobre las nuevas formas del trabajo, producidas en el marco de la globalización, la reestructuración de los procesos productivos y la flexibilización laboral, llegando muchos observadores a plantear la crisis laboral en términos de “*fin del trabajo*”, tal como sostiene Rifkin Germy (1996).

Existe un amplio consenso en señalar que las nuevas condiciones del trabajo se caracteriza por su condición de precariedad; Cynthia Pok (1992), define la precariedad laboral



como una inserción endeble de los asalariados en el sistema productivo, caracterizado por diversas modalidades: tiempo de trabajo intermitente, temporario o por tiempo determinado, a tiempo parcial, sin garantías de estabilidad ni derecho al preaviso y la indemnización en caso de despido. Por su parte Neffa (2010), sostiene que lo esencial del trabajo/empleo precario se refiere a la inseguridad, la inestabilidad de la relación salarial, condiciones que pueden existir tanto en los empleos formales como informales, y en los trabajos registrados como en los no registrados.

En igual sentido, Mariana Benigni y Daniel Schteingart (2011), retoman el concepto de Adriana Marshall (1994) de empleo incierto, que caracteriza una relación laboral en la que el trabajador se encuentra en situación de permanente incertidumbre con respecto al momento en que finalizará su empleo; por ello para estos autores, el empleo incierto “designaría un vínculo laboral que, bajo la denominación de empleo temporario, encubre una relación incierta que el trabajador ha debido aceptar forzosamente”.

Adherimos al pensamiento de Guadarrama Olivera; Hualde Alfaro; López Estrada, (2012) quienes sostienen, junto con otros autores, que dada la enorme heterogeneidad de la precariedad, el fenómeno no se reduce a una división entre empleo precario y no precario, sino que debe entenderse como un continuum, expresado por grados de precariedad y vulnerabilidad, que puede afectar a empleos aparentemente seguros. De esta manera la precariedad es un proceso que presenta grados diversos, de alejamiento del trabajo estándar o típico y matices diferentes de acuerdo con el carácter de las ocupaciones y las trayectorias laborales de los sujetos.

De la Garza Toledo (2002) analiza, de qué manera la flexibilización se extendió por toda América Latina, ésta sería la fragmentación de carreras ocupacionales y biografías, es decir, la duración corta en una ocupación y la alternancia entre desempleo y otras ocupaciones diversificadas. Esta manera de ver la flexibilidad tiene que ver con las limitaciones actuales al pleno empleo típico, es decir, de tiempo completo, por tiempo indeterminado, protegido por la contratación colectiva y los sindicatos. En cambio, la ocupación flexible sería insegura. Esta flexibilidad en la trayectoria ocupacional provocaría una desestructuración en las relaciones de trabajo, al ser cambiantes no habría claridad en los grupos de pertenencia; es decir, el trabajo aparecería como un collage de fragmentos de experiencias, sin arraigo a un grupo social determinado, la desestructuración del sentido del tiempo y el espacio, la superficialidad en las relaciones sociales. No obstante este escenario, el autor revaloriza el lugar central que ocupa aún el trabajo en la sociedad, lo que presenciamos no es la sociedad *del no trabajo*, sino *la sociedad*



polarizada entre las ocupaciones modernas con nuevas calificaciones por un lado y por otro las precarias inseguras y mayoritarias en el mundo.

Siguiendo con Castel, vemos como el proceso de transformación del trabajo en empleo con estatus, que había promovido la sociedad salarial, aparece bloqueado desde los años setenta. Asimismo se produce una desestabilización de la unión entre trabajo y protección, del cual se podrían multiplicar los indicios: la desocupación masiva, la precarización de las condiciones de trabajo, la multiplicación de los tipos de contrato de trabajo, el desarrollo de situaciones indefinidas entre el trabajo reconocido y el no-trabajo, del estilo de pasantías, actividades de inserción, etc. Frente a estas condiciones, muchos observadores extrapolan el sentido de estas constataciones y hablan de la *“pérdida de la centralidad del trabajo”*. La cuestión que se plantea, es si hay otros soportes posibles de utilidad social, además de los del trabajo o de otros fundamentos legítimos de reconocimiento social. Es difícil plantearse soluciones de recambio claras al empleo-soporte tal como lo ha construido la sociedad salarial. Que el trabajo haya devenido más escaso o más inestable no significa que sea menos útil o menos necesario, es más bien lo contrario, como lo muestra el desconcierto de la mayoría de los beneficiarios del ingreso mínimo de inserción o los desempleados de larga data. En la medida en la que su lugar en la sociedad pueda estar completamente anulado, ellos testimonian paradójicamente, a través de su privación de trabajo, la importancia primordial de éste. (Robert Castel, 2004: 60)

Significaciones sobre Trabajo y Buen Trabajo

Las significaciones en torno al trabajo se construyen y se nutren de la experiencia de los sujetos y sus trayectorias laborales, a la vez a partir de esas significaciones los individuos interpretan su contexto, construyen sus representaciones, sus valores e intereses, que influyen en las prácticas laborales en un movimiento recíproco y dinámico entre prácticas y significaciones.

En este apartado se presentan las significaciones otorgadas por los jóvenes al trabajo, éstas fueron construidas a partir de las respuestas donde los jóvenes daban cuenta de lo que los términos *trabajo* y *buen trabajo* evocaban en ellos; dichas respuestas agrupadas por semejanzas y diferencias, permitieron construir un sistema de categorías de significaciones que hacen visible las miradas de los jóvenes acerca de estos términos. Las categorías de significaciones resultantes, pueden observarse el siguiente cuadro



Dimensiones	Significaciones otorgadas al Trabajo		Significaciones otorgadas al Buen Trabajo	
Económica	Medio de vida.	Sustento; Remuneración; Estabilidad económica; Beneficios sociales; Seguridad en salud y educación; Tranquilidad	Medio de vida	Sustento; Remuneración; Estabilidad Económica; Beneficios sociales; Seguridad en salud y educación; Tranquilidad
	Características del Mercado de Trabajo	Trabajo precario, No registrado/Registro parcial; Mal remunerado; Trabajo escaso.	Características del Mercado de Trabajo	Trabajo registrado; Bien remunerado; Existencia de oferta.
Psico-social	Cumple una función ordenadora.	Puntualidad; Dedicación; Responsabilidad; Compromiso; Capacidad; Honestidad; Esfuerzo personal; Constancia; Obligación; Disciplina	Cumple una función ordenadora	Disciplina, Responsabilidad; Esfuerzo.
	Brinda autonomía	Independencia- Autonomía- Crecimiento personal- Satisfacción- Placer- Gratificación-Proyección a futuro-	Brinda autonomía	Dignidad; Satisfacción; Independencia; Bienestar; Desarrollo personal; Crecimiento; Gratificación; Proyección
	Proporciona Identidad	Reconocimiento social- respeto- Dignidad- identidad social.	Proporciona Identidad	Respeto; Reconocimiento social; Valoración social; Posición social
Organizacional	Ambiente de trabajo	Clima laboral; Relaciones laborales confortables; explotación; cansancio.	Ambiente de trabajo	Trabajo Deseado Trabajo Decente; Trabajo vinculado a la profesión. Ambiente de trabajo agradable; Buenas relaciones laborales; Clima laboral confortable.



Las categorías agrupadas por semejanzas, permiten la identificación de las distintas dimensiones que comprenden los conceptos de trabajo y buen trabajo. Así el *Trabajo* es significado como una actividad a la que se le atribuyen diversas funciones, la principal es el medio de vida que permite la supervivencia personal y familiar, estas categorías se agruparían en **una dimensión económica**. Este modo de significar al trabajo alude a un sentido utilitario, la actividad laboral es vista como un medio para conseguir cosas, para alcanzar objetivos. En este caso el trabajo cumple una función sustentadora. Se puede observar tal como señala Ana María Pérez Rubio (2004), que el trabajo aparece sustentado en la idea de mediación, a través de él se logra dinero para satisfacer las necesidades. Pero el trabajo no solo es considerado un “medio para”, sino el medio lícito para ganarse la vida; las sociedades proporcionan las metas y los medios legitimados para alcanzarlas, en este caso, el trabajo es el medio legitimado para la supervivencia y el consumo. En esta dimensión, los jóvenes señalan además, las características que presenta el mercado de trabajo.

Otras categorías señaladas pueden ser agrupadas en una **dimensión Psico-social**, donde el trabajo es percibido como una actividad que cumple: a- **una función ordenadora**, establece un orden en la vida de los sujetos, en este sentido estructura el tiempo y las prácticas, lo que Marie Jahoda (1982) señala como la función del trabajo que brinda una estructura del tiempo; b- **brinda autonomía**, es el trabajo como realización, es lo que brinda a nivel personal, y c- **proporciona identidad**, ubica al individuo en la estructura social, les da identidad social temporal y espacial. Finalmente las categorías restantes pueden ser incluidas en una **dimensión organizacional**, en ésta los jóvenes hacen referencia al ambiente de trabajo, la satisfacción de compartir el tiempo con pares en el ámbito laboral. Marie Jahoda (1982), se refiere a este aspecto señalando que el trabajo permite compartir experiencias con personas fuera de los núcleos de convivencia familiar; vincula al individuo con la realización de objetivos que rebasan el propio “yo”.

Respecto al *Buen trabajo*, los jóvenes señalan las mismas categorías que mencionaron para referirse al concepto “*Trabajo*”; en este caso estos valores son evocados en su aspecto positivo, así, cuando se refieren al buen trabajo como medio de vida, podemos observar que se aproximan al concepto de trabajo decente desarrollado por la OIT; en este sentido, no sólo es el trabajo que permite la subsistencia, sino el trabajo que permite una subsistencia digna, bien remunerado y con todos los beneficios sociales. En esta dimensión hacen referencia además, a las características del mercado de trabajo, “*el buen trabajo es el registrado, bien remunerado,*

con existencia de oferta". Señalan que en la actualidad esas condiciones no se dan, "*el buen trabajo no existe*". Se presentan también, categorías que aluden al *buen trabajo* como aquél "*trabajo deseado*", son aquellas actividades anheladas, que en algunos casos la vinculan a un trabajo registrado, en otros a una actividad independiente que produce gratificación y en otros al desempeño profesional; estas categorías fueron incluidas en la dimensión que denominamos psico-social.

Gráfico N° 1



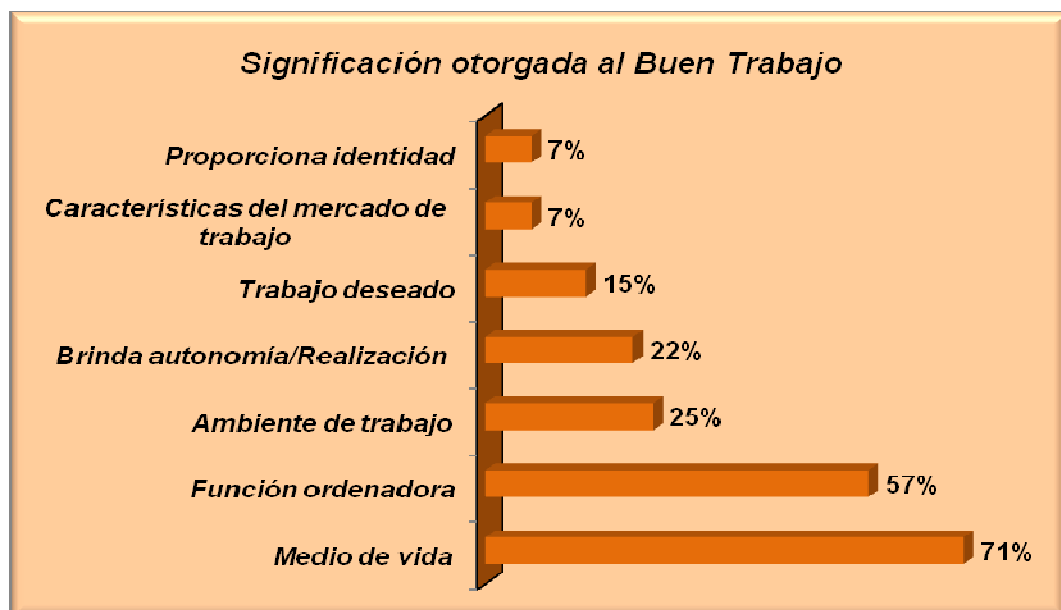
Fuente: elaboración propia. IISE- FACSO. Base de datos 569 jóvenes.

En el gráfico puede observarse cómo se distribuyen las opiniones de los jóvenes entre las distintas categorías en la significación otorgada al trabajo. Es necesario tener en cuenta que a fin de conocer la significación que los jóvenes configuran en torno al trabajo, se les solicitó que expresaran sus ideas sobre el mismo, en sus respuestas podían enunciar libremente un máximo de tres palabras para hacer alusión al concepto, las expresiones no eran excluyentes, por lo tanto una misma persona es computada en más de una categoría.

La significación que alcanza mayor porcentaje de respuestas (65%) es aquella que hace referencia al "*trabajo como medio de vida*", esta categoría es elegida en primer lugar, expresada como "*sustento*", "*necesidad*", "*sostén*", "*bienestar*", "*beneficios sociales*", "*estabilidad económica*", "*seguridad*". Un porcentaje alto de las respuestas (40%) hacen referencia a la función "*ordenadora*" del trabajo; ésta se expresa en los valores que se manifiestan en los

ámbitos laborales tales como “responsabilidad”, “puntualidad”, “esfuerzo”, “voluntad”, “obligación”. Otro aspecto señalado (27%), es que el trabajo brinda la posibilidad de lograr “autonomía” y “realización personal”, comprende los valores señalados tales como “independencia”, “crecimiento personal”, “experiencia”. El trabajo visto como realización se comprende en los jóvenes dado que en la etapa evolutiva éstos precisan proyectarse en tareas vinculadas a la autorealización. El trabajo visto y significado como “Identidad” es elegido con menor frecuencia (8%), hace alusión al reconocimiento social. Lo expresan con palabras tales como “ser alguien”, “dignidad”, “respeto”. “El ámbito laboral” es señalado en un porcentaje menor (7%), en el cual los jóvenes se refieren a las condiciones de trabajo. Al mencionar el “mercado de trabajo”, los jóvenes se expresan con la siguiente manera “escaso”, “lo que hay”, “no existe”, “no registro”, dan cuenta de esto un pequeño porcentaje (6%)

Gráfico N° 2



Fuente: elaboración propia- IISE- FACSO- Base de datos 569 jóvenes

Al igual que en el caso del Trabajo, en las opiniones vertidas sobre el Buen Trabajo, los jóvenes, podían expresar un máximo de tres palabras para hacer alusión al concepto y éstas no eran excluyentes. Así las significaciones otorgadas al Buen Trabajo, se expresan en las mismas categorías a las elegidas para aludir al concepto de trabajo. Se agrega en este cuerpo de significaciones la categoría “Trabajo deseado”. Las respuestas sobre “Buen Trabajo” que concentran el 71% giran en torno a considerar el “trabajo como medio de vida”, es decir con un



sentido instrumental, donde se resalta el medio de vida digno. En segundo lugar, el trabajo cumple una “función ordenadora” (57%), en esta categoría se hace alusión a características que ayudan a organizar las actividades cotidianas de los sujetos, con una serie de valores como “responsabilidad”, “obligación”, “honestidad”. El “*ambiente de trabajo*” es elegido en un 25% de las respuestas, en esta categoría lo que los jóvenes valoran es la posibilidad de desempeñarse en un ambiente laboral en el cual las relaciones con pares y superiores sea de cordialidad y respeto. En un (22%) se señala al buen trabajo como aquel que “*brinda autonomía*”, “*realización*”, se hace referencia acá a la gratificación, la satisfacción de desempeñar un trabajo. En cuanto al “*trabajo deseado*” (15%), es aquel al que se aspira, ya sea como proyección profesional o como un trabajo independiente, en el cual se puedan controlar los tiempos y las actividades a realizar. Un 7% refiere al buen trabajo como aquel que “*brinda Identidad*”, desde esa significación se hace referencia a la posición en la estructura social, lograr a través de un trabajo “respeto” y “reconocimiento”. Finalmente al igual que en concepto asignado a trabajo, en el buen trabajo, los jóvenes caracterizan al mercado laboral en el que se desempeñan.

Trayectorias Laborales de jóvenes sanjuaninos

Estudiosas de las trayectorias laborales, sostienen que la potencia de la noción de trayectoria radica en que se trata de un concepto teórico- metodológico que permite la interpretación de los fenómenos socio-laborales a lo largo del tiempo y los efectos que tales procesos generan sobre las relaciones laborales y las condiciones de vida individuales. A su vez, el concepto remite a la articulación entre condiciones estructurales y decisiones individuales a través de una relación interdependiente (Frassa y Muñiz Terra, 2004). Partimos del concepto de trayectoria laboral como el particular recorrido de un individuo en el espacio socio-laboral, que da cuenta de las sucesivas ocupaciones que ha desempeñado en el tiempo, desde el momento de su inserción en el mercado hasta un momento en particular o el momento en que se desmercantilizó, voluntaria o involuntariamente. (Dombois, 1998)

En el estudio de las trayectorias laborales de jóvenes en la provincia de San Juan⁴, se consideró el recorrido a partir del primer trabajo en el momento de la inserción laboral de los jóvenes, hasta la ocupación que desempeñaban cuando se les realizó la entrevista. La

⁴ - “Transición a la vida adulta: las trayectorias laborales de jóvenes sanjuaninos” (2011-2013). IISE – FACSO- UNSJ. Estudio de tipo intensivo, con una muestra intencional de 40 casos de jóvenes de 18 a 30 años insertos en el sector comercio y servicio al momento de la entrevista.

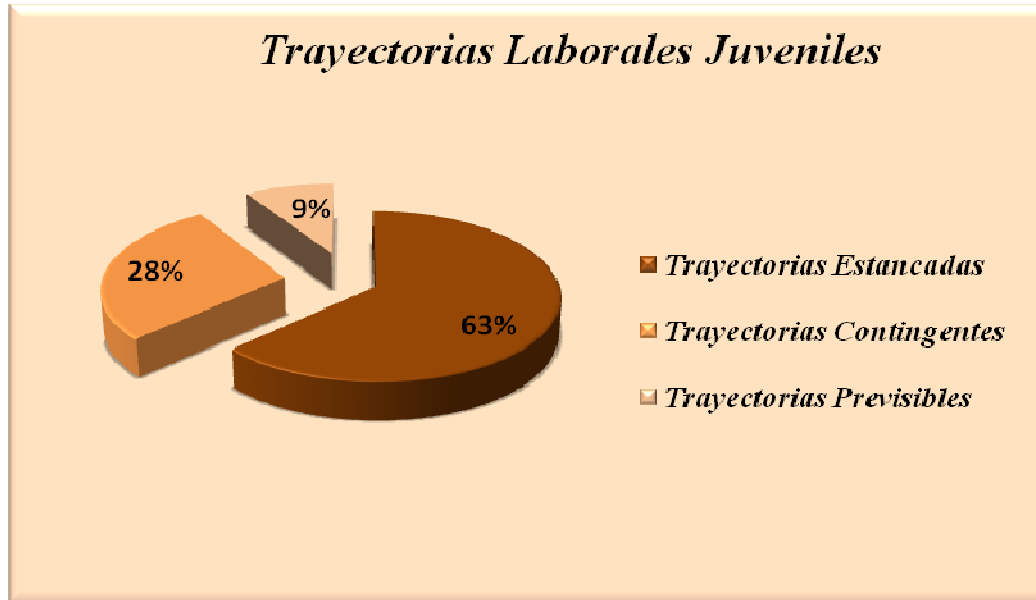


observancia de las diferentes dimensiones tales como: los disímiles modos de ingreso y transiciones de los jóvenes en el mercado de trabajo; los diferentes créditos educativos, las condiciones laborales que se les presentaba en los distintos empleos; la incidencia y el modo en que los jóvenes proyectaban su futuro laboral; permitió identificar tres tipos de trayectorias: *estancadas*, *contingentes* y *previsibles*.

Las trayectorias laborales estancadas se caracterizan por una frágil vinculación con el mercado de trabajo, presentando una alta rotación laboral, aleatoriedad, y precariedad ocupacional, son trabajos inseguros, característicos de la ocupación flexible. Los jóvenes que transitan estas trayectorias laborales poseen escasos créditos educativos y capital social débil, lo que deriva con el paso del tiempo en situaciones laborales precarias estructurales. **En las trayectorias contingentes** se advierte la heterogeneidad de la precariedad; los jóvenes que transitan estas historias laborales van ocupando trabajos precarios, inestables, esporádicos, que intercalan con trabajos registrados por tiempos determinados. Así a lo largo del recorrido a estas trayectorias se las puede diferenciar de las anteriores en tanto acceden a condiciones de mayor estabilidad ocupacional. La especificidad de las ***trayectorias previsibles*** está dada por el acceso en el último tramo de la trayectoria, a empleos en instituciones del Estado y en empresas diversas como por ejemplo hipermercados mayoristas. Estas oportunidades laborales a las que acceden los jóvenes con mayores créditos educativos, abren posibilidades de inclusión en un mercado menos incierto a pesar de que la vulnerabilidad laboral actual puede afectar a empleos aparentemente seguros. Esta tipología de trayectoria laboral fue incluida al estudio de tipo extensivo; la incorporación de las variables “*trayectorias laborales*” y “*significado de trabajo y buen trabajo*” a la matriz de datos (elaborada a partir de las 569 encuestas), permitió un análisis cuantitativo donde se asocian las variables “*trayectorias laborales*” con: las variables “*significación otorgada al trabajo*”, “*significación otorgada al buen trabajo*”.

El siguiente gráfico da cuenta de la distribución de los jóvenes en los diferentes tipos de trayectorias según sus recorridos laborales al momento de la aplicación de la encuesta.

Gráfico N° 3



Fuente: Elaboración propia IISE-FACSO. Base de datos 569 jóvenes.

Como puede observarse del total de jóvenes, el 63% ha transitado por trabajos cuyas características permiten ubicar a la trayectoria entre las que hemos denominado “*Estancadas*”, en la cual los jóvenes a pesar del paso del tiempo y la movilidad ocupacional, no logran mejorar sus condiciones laborales, el vínculo con el mercado de trabajo es débil dada la intermitencia de estas prácticas. La inserción de estos jóvenes en el mercado laboral se produce a muy temprana edad. Los trabajos poseen un denominador común, son trabajos precarios, sin registros, con baja remuneración, con contratos temporales. Si bien el denominador común es el trabajo no registrado, algunos jóvenes pasan por breves experiencias formales con cierta estabilidad, al tiempo que fluctúan entre actividades con calificación operativa y actividades no calificadas. Los trabajos más frecuentes en este tipo de trayectoria son en la construcción, en la agricultura con trabajos temporarios y actividades en fábricas dedicadas al procesamiento de productos agrícolas; en el rubro servicios los jóvenes se emplean como mozos, en actividades de delivery, como empleados en lavaderos de autos, servicio doméstico; también se presenta el trabajo independiente como vendedores ambulantes y ventas ocasionales de productos alimenticios de elaboración propia.

El 28% de los jóvenes ha realizado un recorrido laboral que permite ubicar a sus trayectorias en las denominadas “*contingente*”. Son jóvenes que poseen nivel educativo



secundario y algunos han transitado algunos años en un nivel superior. En estas historias laborales los jóvenes transitan por diferentes actividades de manera intermitente; la inserción en uno u otro rubro de la actividad económica está sujeta a la oferta en el mercado, siendo indistinto el comienzo de los recorridos en el sector del comercio, en servicios, en el agro o en la producción, aunque las actividades predominantes son el comercio y los servicios varios. Aquellos que han pasado de trabajos no calificados como delivery, vendedores ambulantes, niñeras, empleados en lavaderos de autos etc, a un trabajo con calificación operativa o técnica, valoran su trayectoria laboral como fuente de experiencias, en el imaginario de estos jóvenes estas ocupaciones se visualizan como puentes que permiten acumular experiencias y ampliar sus redes de vinculaciones.

Por último puede observarse que el 9% se ubica en una trayectoria laboral previsible. Los jóvenes que presentan estas trayectorias son jóvenes adultos que han alcanzado una cierta estabilidad y mejores condiciones laborales respecto a su pasado, han accedido a empleos registrados, ya sean en ámbitos institucionales del Estado o en empresas privadas de diversa índole. Estas trayectorias corresponden a jóvenes con mayores créditos educativos; ellos poseen además, una trama de relaciones sociales que no sólo les brinda información sobre las demandas del mercado sino que, en ocasiones, sirve de vínculo para el acceso a los nuevos puestos laborales. Estas trayectorias conforman itinerarios con comienzos precarios, donde los jóvenes transitan de un empleo a otro, en muchos casos, en el mismo rubro, buscando mejores condiciones laborales. En estos recorridos se presenta una graduación oscilante que va desde experiencias laborales informales, no registradas, hasta llegar en los últimos empleos a una cierta estabilidad laboral. Muchos de ellos se incorporan en calidad de pasantes o acceden a algún tipo de contrato que, en algunos casos, les permite alcanzar más tarde la efectividad.



Asociación entre las trayectorias laborales y los significados que asumen en los jóvenes los conceptos de “Trabajo” y “Buen Trabajo”.

Cuadro N° 1

Significado otorgado al trabajo según trayectorias laborales

<i>Significado Otorgado al trabajo</i>	<i>Trayectorias laborales</i>			<i>Total</i>
	<i>Estancadas</i>	<i>Contingentes</i>	<i>Previsibles</i>	
<i>Ordenador</i>	26%	33%	38%	161 - 29%
<i>Medio de Vida</i>	52%	44%	29%	263 - 48%
<i>Realización</i>	11%	15%	29%	78 - 15%
<i>Identidad</i>	2%	4%	2%	16 - 3%
<i>Ambiente de Trabajo</i>	4%	1%	2%	15 - 2%
<i>Características del mercado</i>	5%	3%	0%	20 - 3%
<i>Total</i>	350(100%)	155 (100%)	48 (100%)	553

Fuente: Elaboración propia. Base: 553 respuestas válidas. - IISE –FACSO – 2008-2010.

Frente al interrogante sobre la significación del trabajo, los jóvenes se podían expresar libremente con un máximo de tres palabras para hacer alusión al concepto; no obstante se seleccionó la primera palabra aludida para hacer referencia al concepto en el momento de analizar la asociación entre éste y las trayectorias laborales. Como puede observarse en el cuadro, el significado de trabajo como “*medio de vida*” es señalado por los jóvenes en primera instancia en los tres tipos de trayectorias, estancadas (52%), contingentes (44%), previsible (29%). De ellos el mayor porcentaje se presenta en las trayectorias estancadas. En segundo lugar los jóvenes hacen referencia a la “*función ordenadora*” del trabajo, en esta categoría se presenta una distribución porcentual similar en los tres tipos de trayectorias, estancadas (26%); contingentes (33%); previsibles (38%); no obstante se puede ver que aumenta el porcentaje en las trayectorias previsibles. La significación otorgada al trabajo como aquello que permite la



“*realización personal*”, al igual que la categoría anterior se presenta en un mayor porcentaje en las trayectorias previsibles (29%), trayectorias donde la mayor parte de los jóvenes se proyecta laboralmente en un futuro profesional; en las trayectorias estancadas y en las contingentes el porcentaje es menor (11%) y (15%) respectivamente.

La actividad laboral permite, además de satisfacer las necesidades básicas como ya se ha señalado, compartir experiencias con personas fuera de los núcleos de convivencia, los jóvenes se refieren al ambiente de trabajo como aquel necesario para una convivencia respetuosa y armónica, el “*ambiente laboral*”, es señalado por los jóvenes de manera poco significativa, así, en las trayectorias estancadas (4%); en las contingentes y previsibles (1%) y (2%) respectivamente. Respecto a las “*características del mercado laboral*” se presenta en bajos porcentajes; los jóvenes cuyas trayectorias se caracterizan por ser estancadas (5%) hacen referencia a la precariedad del mercado laboral, refiriéndose a este como: “*escaso*”, “*trabajo en negro*”; en menor medida también se señala en las trayectorias contingentes (3%); en las trayectorias previsibles esta apreciación no se presenta, en tanto los jóvenes que transitan las mismas, tienen su mirada puesta en proyectos a futuro vinculados con una profesión; la precariedad laboral no les afecta de manera inmediata, por el contrario, el vínculo inestable con el mercado laboral con trabajos temporarios, les permite cubrir sus gastos personales y a la vez sostenerse en el sistema educativo.



Cuadro N° 2

Significado otorgado al buen trabajo según trayectorias laborales

<i>Significado de Buen Trabajo</i>	<i>Trayectorias laborales</i>			<i>Total</i>
	<i>Estancadas</i>	<i>Contingentes</i>	<i>Previsibles</i>	
<i>Ordenador</i>	3%	5%	4%	21 - 4%
<i>Medio de Vida</i>	63%	51%	44%	325 - 58%
<i>Realización</i>	9%	18%	27%	75 - 13%
<i>Identidad</i>	2%	1%	2%	9 - 2%
<i>Ambiente de Trabajo</i>	10%	11%	15%	60 - 11%
<i>Características del mercado</i>	3%	3%	0%	13 - 2%
<i>Trabajo deseado</i>	10%	11%	8%	58 - 10%
<i>Total</i>	358 (100%)	155 (100%)	48 (100%)	561

Fuente: Elaboración propia. Base 561 respuestas válidas- IISE –FACSO – 2008-2010

En este análisis, al igual que en el análisis de la significación otorgada al trabajo y las trayectorias laborales, se seleccionó la primera palabra (entre tres posibles) aludida por los jóvenes para hacer referencia al concepto de buen trabajo.

En las significaciones otorgadas al *buen trabajo*, los jóvenes expresan las mismas categorías adoptadas para aludir al concepto de trabajo, agregándose una más el “*Trabajo deseado*”. Si bien para hacer referencia a uno y a otro concepto son señaladas las mismas categorías, es interesante observar las diferencias en los totales en algunas de las categorías en la significación otorgada al trabajo y al buen trabajo. Así la categoría “*medio de vida*” cuando se la vincula al concepto de trabajo representa el 48% de las 553 respuestas vertidas sobre este concepto, y cuando se la vincula al buen trabajo aumenta significativamente a un 57% de las 561 respuestas dadas a este concepto; de la misma manera, en el caso de la categoría



“ordenador” cuando se refiere al concepto de trabajo representa el 29% de las 553 respuestas y, cuando se refiere a buen trabajo disminuye significativamente a un 4% de las 561 respuestas; así también, en la categoría “ambiente de trabajo” cuando se la nombra para significar al trabajo se presentan tan sólo en un 2% de las 553 respuestas, la que aumenta en un 11% al referirse al buen trabajo.

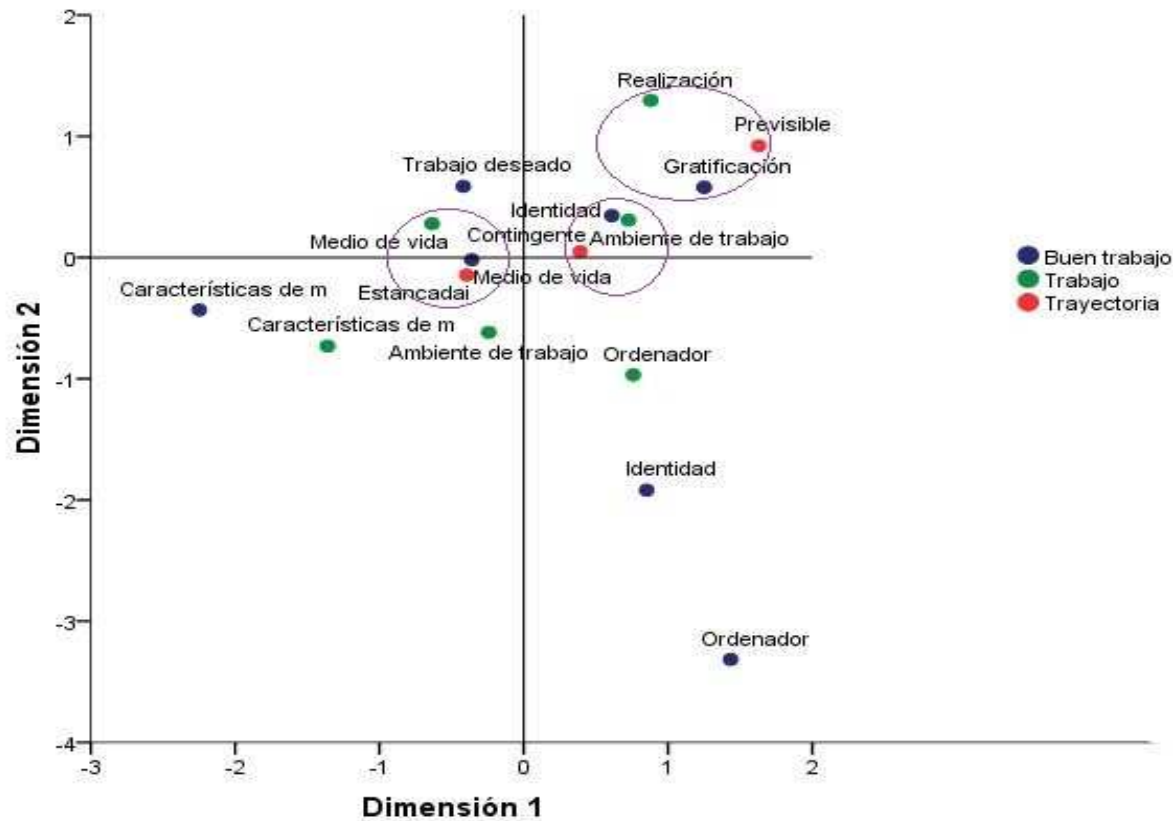
Como se señala en el cuadro la significación atribuida a buen trabajo como “medio de vida” es significativa para los tres tipos de trayectorias, no obstante el porcentaje mayor se encuentra en las trayectorias estancadas (63%) y disminuye a (51%) y (44%) en las contingentes y previsibles respectivamente; en el caso de la categoría “realización” es significativa en los tres tipos de trayectorias pero en este caso el porcentaje mayor se da en las trayectorias previsibles (27%) y el menor en las estancadas (9%). En cuanto a las “características del mercado laboral”, al igual que en la significación otorgada al trabajo, es una categoría que no es considerada por los jóvenes que transitan trayectorias previsibles. Los jóvenes que transitan las trayectorias contingentes o estancadas se refieren al buen trabajo como aquel inexistente en el mercado laboral. El buen trabajo como un “trabajo deseado”, si bien en muy pocos casos, se presenta en los tres tipos de recorrido (10%), (11%) y (8%) en trayectorias estancadas, contingentes y previsibles respectivamente.

Diagrama de Puntos de las categorías: Trabajo; Buen trabajo y Trayectorias laborales

Con la finalidad de poder observar la asociación entre las significaciones de trabajo, buen trabajo y trayectorias laborales, hemos construido un diagrama de puntos, gráfico donde podemos observar las relaciones entre categorías de acuerdo con su cercanía.

La utilización de Escalamiento Óptimo permite asignar cuantificaciones numéricas a las categorías de cada una de las variables Trabajo, Buen trabajo y Trayectorias Laborales; las categorías de las variables cuantificadas se posicionan en el plano dividido por las Dimensiones 1 y 2. En el gráfico se puede observar que aquellas categorías de las variables que se encuentran próximas a la coordenada 0,0 poseen menos discriminación y las que están alejadas y próximas entre sí, muestran vinculación indicando que hay asociación débil.

Diagrama conjunto de puntos de categorías



Normalización principal por variable.

- La categoría **Previsible** de la variable Trayectoria se encuentra próxima a la categoría **Realización** de la variable Trabajo y **Gratificación** de la variable Buen trabajo
- La categoría **Contingente** de la variable Trayectoria se encuentra próxima a la categoría **Ambiente de trabajo** de la variable Trabajo e **Identidad** de la variable Buen trabajo
- La categoría **Estancada** de la variable Trayectoria se encuentra próxima a la categoría **Medio de vida** de la variable Trabajo y **Medio de vida** de la variable Buen trabajo



Reflexiones Finales

El mercado laboral en la provincia de San Juan presenta similares características y problemáticas a las del mercado nacional, esto es, flexibilización, precarización y tercerización, sin embargo se advierten diferencias en las distintas áreas en las que se insertan los jóvenes trabajadores dependiendo de sus recursos culturales y sociales. Hemos podido observar, a lo largo de nuestros estudios sobre los jóvenes y el mercado laboral, cómo éstos transitan de manera intermitente por diferentes ocupaciones, las cuales se alejan o aproximan del trabajo estándar o tradicional, con matices diferentes de acuerdo con el carácter de las ocupaciones. Bien podemos citar el pensamiento de Claudia Jacinto (2000), quien plantea que la inserción laboral juvenil no remite ya a un “estado”, a un “*momento*” sino a “un largo y complejo proceso hacia un empleo estable, si es que finalmente éste llega”.

Las trayectorias laborales de los jóvenes objeto de nuestros estudios se caracterizan por ser precarias y aleatorias, estos itinerarios presentan matices diversos de acuerdo a las características de las ocupaciones y las historias laborales de los propios jóvenes. Compartimos el pensamiento de muchos estudiosos en el tema, que plantean que el fenómeno no se reduce a una división entre empleo precario y no precario sino que se expresa en grados de precariedad y fragilidad, que pueden llegar a afectar a empleos aparentemente seguros. Los tipos de trayectorias “*Estancadas*”, “*Contingentes*” y “*Previsibles*” fueron construidas a partir de los recorridos laborales de jóvenes sanjuaninos. En estas trayectorias están presentes las tensiones que distintos autores identifican como propias de los itinerarios laborales juveniles: tensión entre aspiraciones a largo plazo como las educativas y apremios cortoplacistas ante la necesidad de insertarse tempranamente en el mercado de trabajo; tensión entre las necesidades de obtener un empleo relativamente estable y las condiciones precarias del mercado de trabajo; tensión entre sus proyectos a futuro y sucesos biográficos que obstaculizan la concreción de los mismos

Los jóvenes al realizar una mirada retrospectiva de sus trayectorias evalúan distintos aspectos de sus diferentes trabajos y/o empleos, así también significan al propio trabajo atribuyéndole al mismo distintas funciones; dichas evaluaciones dependen del perfil de los recorridos laborales de los jóvenes, de las características de los trabajos desarrollados, de sus historias personales y familiares. Más allá de las características y de las condiciones del mercado



de laboral actual, para los jóvenes el trabajo posee una importancia primordial, que puede observarse a partir de las significaciones que éstos le atribuyen al trabajo y al buen trabajo.

La principal función que le asignan es la de “*medio de vida*”, que permite la supervivencia, esta significación atribuida al trabajo es señalada en primer lugar por los jóvenes que han transitado tanto las trayectorias *estancadas* como por aquellos cuyos recorridos se caracterizan por ser *contingentes* o *previsibles*. Los jóvenes señalan además otras categorías para referirse a los conceptos de trabajo y buen trabajo, estas son evocadas en mayor o menor medida en los tres tipos de trayectorias. Las categorías señaladas permiten identificar las otras funciones que los jóvenes le asignan al trabajo; así es percibido como una actividad que cumple una *función ordenadora*; que *brinda autonomía*; que *proporciona identidad*; y además permite a los jóvenes entrar en contacto con un medio donde conforman sus redes sociales. Al señalar la significación de *buen trabajo* incluyen además, el trabajo idealizado como aquél “*trabajo deseado*”, es decir aquellas actividades anheladas.

Por otro lado puede observarse la asociación que existe entre las significaciones atribuidas por los jóvenes a trabajo y buen trabajo y sus trayectorias laborales. Más allá del recorrido laboral estancado, contingente o previsible, la categoría “*medio de vida*” es evocada por los jóvenes en el mayor porcentaje, tanto para referirse al trabajo como al buen trabajo.

La categoría “*realización*”, para significar el concepto de trabajo y la categoría “*gratificación*” para significar el concepto de buen trabajo, se presentan con una asociación débil con las trayectorias laborales previsibles. Las categorías “*Ambiente de trabajo*” para significar el concepto de trabajo e “*Identidad*” para la significación de Buen trabajo, presentan una asociación débil con las trayectorias laborales contingentes. Y finalmente, la categoría “*Medio de vida*” para significar tanto el concepto de trabajo como de buen trabajo, se encuentra asociada de manera débil a las trayectorias Estancadas. Finalizamos con una reflexión de Robert Castel (2004) quien sostiene “que el trabajo haya devenido más escaso o más inestable no significa que sea menos útil o menos necesario, es más bien lo contrario”.

Bibliografía

Alonso Luis Enrique (2004): “*La sociedad del trabajo: debates actuales*”. Universidad Autónoma de Madrid. Proyecto de Investigación SEC. Ministerio de Ciencia y Técnica. 107/04 pp.21-48 REIS.



- Antunes, Ricardo (2005). *“Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo”*. Herramienta: Taller de Estudios Laborales. Bs. As.
- Castel Robert (2004): *“Las trampas de la exclusión. Trabajo y utilidad social”*. Topía Editorial Colección Fichas del siglo XXI.
- Castel Robert (2006). *“Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salario”* Editorial Paidós. Bs. As.
- De la Garza Toledo, Enrique (2006): *“Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto ampliado”* Nuevo Tratado de Estudios Laborales, UAM, México
- De la Garza Toledo, Enrique (2001): *“Problemas Clásicos y Actuales de la Crisis del Trabajo”* en de la Garza Toledo, Enrique y Neffa, Julio César (comps.) *“El futuro del trabajo, el trabajo del futuro”*. CLACSO. Bs. As.
- Frassa M. Juliana y Muñiz Terra, Leticia (2004): *“Trayectorias laborales: origen y desarrollo de un concepto teórico metodológico”*. En CD IV Jornadas de Etnografía y Métodos Cualitativos del IDES. Bs As.
- Frassa, Juliana (2007). *“Rupturas y continuidades en el mundo del trabajo: Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas en un estudio de caso. Cuestiones de Sociología”*. ISSN 2346-8904. UNLP
- Feijoo, María del Carmen (2001): *“Nuevo país, nueva pobreza”*. Fondo de Cultura Económica. Bs. As.
- Guadarrama Olivera Rocío, Hualde Alfaro Alfredo, Lopez Estrada Silvia (2012). *“Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: Un propuesta teórica metodológica”*. Revista Mexicana de Sociología 74 N° 2. Abril – Junio
- Glejberman David (2012): *“Diseño de Encuestas de población activa y de módulos de empleo en las Encuestas de hogares para medir trabajo decente”*. Centro Internacional de Formación (CIFF) Programa de análisis, Investigación y Estadísticas de empleo. ILO Statistics. Turín. Italia.
- Jacinto, Claudia (2000): *“Jóvenes vulnerables y políticas públicas de educación y empleo”*, Revista de estudios juveniles N° 1. nov. 2000, Buenos Aires, Dirección Nacional de Juventud, pp.103-121.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

Buenos Aires, 2, 3 y 4 de Agosto de 2017

Jacinto, C. Wolf, M. Bessega, C. Longo, M. E. (2007): “*Jóvenes, precariedad y sentido del trabajo*”. 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Aset -Asociación Argentina de Especialistas en estudios del trabajo- Bs. As.

Longo, María Eugenia (2001): “*Los confines de la integración social. Trabajo e identidad en jóvenes pobres*”, en Battistini Osvaldo (Comp). *El Trabajo frente al espejo, continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Prometeo Libros. Buenos Aires.

Muñiz Terra, L. (2005). “*El aporte del concepto de trayectoria laboral para el estudio de las vivencias de los ex trabajadores de YPF: Reflexiones a partir de la práctica*”. Ceil-Piette de CONICET. 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires

Neffa Julio Cesar (2001): “*Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo*”; en *El Futuro del Trabajo El trabajo del Futuro*; (E. De la Garza Toledo, J. Neffa) CLACSO - Buenos Aires.

Neffa, J. (2003). “*La evolución del concepto de trabajo a lo largo de la historia*”. <http://www.slideshare.net/laboralyorganizacional/significación-del-trabajo-humano-n...>
05/05/2009.

Pok Cynthia (1992): “*La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*”. Miño y Dávila editores. Bs. As.

Salvia Agustín - Vera Julieta (2016): Observatorio de la Deuda Social Argentina, Pontificia Universidad Católica Argentina. Argentina

Santos Milton (2000). “*La naturaleza del Espacio*” Editorial Ariel. Barcelona

Soto Felipe Ghiardo, Dávila León Oscar (2008): “*Trayectorias sociales juveniles. Ambivalencias y discursos sobre el trabajo*” editorial: cidpa centro de estudios sociales. Santiago Chile.

Schteingart, Daniel; Benigni, Mariana (2011): “*Causas de la inserción laboral precaria de los jóvenes en Argentina 2003-2010*”. X Congreso de Estudios del Trabajo. ASET. Bs. As.