

# **I Congreso Latinoamericano De Teoría Social “¿Por qué la Teoría Social? Las posibilidades críticas de los abordajes clásicos, contemporáneos y emergentes”**

Lic. Luciana Belén Pérez. Conicet -Instituto de Investigaciones Socioeconómicas (IISE).  
Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Nacional de San Juan.

**Correo electrónico:** [lucianabelenperez@gmail.com](mailto:lucianabelenperez@gmail.com)

**Mesa 36:** Trabajo y Subjetividad: Marcos teórico- conceptuales para el estudio de los Sujetos Laborales en la modernidad contemporánea en América Latina

## **¿Cómo construyen identidades laborales los jóvenes empleados públicos en la Provincia de San Juan?**

### **1. INTRODUCCION**

En el mundo moderno, el trabajo asalariado se constituye en un mecanismo de integración social donde se construye la sociabilidad, donde el sujeto ve garantizado un lugar en la sociedad, y es especialmente, en el Estado de Bienestar donde, se asienta más fuertemente la idea de sociedad integrada capaz de construir una identidad colectiva ligada al empleo. (Cortazzo, 2000).

Sin embargo, existen voces que presagian que el modelo de organización social del trabajo asalariado se resquebraja y por ende el trabajo-empleo está perdiendo centralidad (Bell, 1977; Offe, 1985; Gorz, 1991, entre otros). La ética en la cual se sustentaba y se regulaba ha perdido toda legitimación social a partir de las transformaciones en el mercado de trabajo merced a las medidas neoliberales implementadas en las últimas décadas.

La aplicación de estas medidas supuso la reorganización de las relaciones laborales: crecieron los puestos de trabajo en servicios; se difundió el empleo no regulado y se expandió el cambio de ocupación y empleador a lo largo de la vida (Gallart, 2000). Esta erosión de la relación laboral se expresa al menos de tres formas: una creciente heterogeneidad de las formas de empleo dependiente; la pérdida de estabilidad del empleo, lo que da lugar a trayectorias laborales discontinuas, diversificadas y desestabilizadas; y un marcado debilitamiento de la fuerza reguladora y protectora del sistema normativo, porque las condiciones del trabajo tienen cada vez más un carácter excepcional respecto a esas normas

(Dombois, Todaro y Yáñez en Agulló Tomás, 1998). Como consecuencia cayeron los salarios y los ingresos familiares, producto de un mercado de trabajo más segmentado y excluyente con elevados índices de desempleo, precarización laboral y exclusión social.

Por su parte, Argentina adoptó las recetas neoliberales reformando el Estado que vio reducida drásticamente su injerencia en la esfera económica y social a través de la privatización de sus funciones claves, de la transferencia de las empresas públicas a manos privadas, y de la desregulación y descentralización. (Oszlak citado por Diana Menéndez, 2009). Asimismo operaron fuertes cambios al interior del Estado en su rol como empleador, siendo "...el fundamento "oficial" central para llevar a cabo la reducción del empleo público, y la incorporación de modalidades precarias y veladas de contratación..." la reducción de la crisis fiscal del Estado. (Diana Menéndez, 2009)

La tendencia declinante a la absorción de personal por parte del sector público nacional y el empeoramiento de los salarios y de las condiciones de trabajo produjeron la decadencia de aquel "Estado empleador", promoviendo la transición hacia un "Estado contratista" o "subsidiador". (Orlansky, 2006)

Luego de la crisis económica y social que atravesó el país en los años 2001 y 2002 se evidencia una recuperación y reemergencia de la figura del Estado que comienza a incorporar personal pero bajo particulares modalidades de contratación tales como, pasantías, contratos por tiempo determinado, contratos de locación de servicios y de obra.

La administración pública como ámbito de trabajo, impone una dinámica particular a la gestión de sus trabajadores. El Estado empleador articula la gestión de su fuerza laboral, limitado por las restricciones y características del entorno institucional y político. (Ojeda, 2009). Las decisiones en materia laboral se han establecido históricamente desde los estamentos superiores, reservados para la línea política de la gestión, razón que dificulta y entorpece el acceso al empleo público.

Abdala (2002) afirma que es el grupo juvenil el que participa con mayor intensidad de las nuevas reglas de juego, al momento de insertarse laboralmente. Su inserción laboral se constriñe a un sector de alta informalidad, inestabilidad, bajos salarios y menor protección social. A su vez, el mercado de trabajo les exige para los mejores empleos, altos niveles de escolaridad y competencias de pensamiento lógico- analítico, interactivas y sociales (Jacinto, 1997).

A pesar de este escenario, Agulló Tomás (1998) señala que el trabajo sigue ocupando una posición central en la gran mayoría de las sociedades. Así mismo, continúa ejerciendo el papel de eje vertebrador de creencias, actitudes e identidades. Se nos prepara y se nos forma para el trabajo, se nos identifica con la actividad laboral realizada; merced al trabajo, pues, logramos un estatus, jugamos unos roles y nos construimos una identidad (Agulló Tomás, 1998).

Autores como Claude Dubar (2000) han descrito al presente momento como una “crisis social y simbólica”, pues lo que está mudando es el “modo de identificación de los individuos”. Según esta tesis, los procesos de flexibilización y precarización laboral llevados a cabo durante las últimas décadas han impactado no solo en las condiciones laborales, sino también en las identidades sociales, hoy cada vez más individualizadas (Beck & Beck-Gernsheim, 2003). Sin embargo, estas transformaciones no han sido lineales. Como lo han mostrado las investigaciones en Latinoamérica (Battistini, 2009), los procesos de individualización asociados a las nuevas formas de trabajo están plenos de fracturas, desarrollándose composiciones identitarias mucho más heterogéneas.

El interés cognitivo de esta investigación se centra en la construcción de las identidades laborales en jóvenes insertos en el sector público de la Provincia de San Juan, entendiéndolas como procesos subjetivos a partir de los cuales las personas significan sus acciones, logran un cierto sentido de distinción, singularidad y continuidad de su experiencia, al mismo tiempo que construyen un sentimiento de pertenencia, semejanza e integración social. (Sisto, 2009; Thompson, 1998 citados por Stecher, 2012).

La investigación es de tipo descriptivo – comprensivo; descriptivo en relación a la caracterización de los modos de inserción laboral juvenil en el sector público; y comprensivo en la instancia de análisis de los procesos de construcción de las identidades laborales y de las significaciones que los jóvenes poseen respecto a sus empleos.

La estrategia metodológica empleada es cualitativa, puesto que se corresponde con la naturaleza de nuestro objeto de estudio, esto es, las identidades laborales entendidas como narrativas identitarias a partir de las cuales un trabajador interpreta y da sentido a su experiencia laboral. A través de dichas narrativas los trabajadores articulan un sentido de sí mismos, una particular modalidad de auto-interpretación de lo que son, de lo que han llegado a ser, de lo que aspiran ser y de lo que son para los otros (Lawler, 2002).

Este estudio comprende a 16 jóvenes, entre 21 y 30 años de edad, empleados actualmente en instituciones del Estado provincial: Ministerio de Gobierno y Ministerio de Desarrollo Humano y Promoción Social de la Provincia de San Juan.

## **2. Las identidades laborales de los jóvenes empleados: la dimensión biográfica y diacrónica.**

Las identidades laborales no son esencias ancladas en la persona de los trabajadores ni derivados mecánicos de las posiciones que estos ocupan en un determinado organigrama o en una categorización socio-ocupacional. Son construcciones simbólicas que les permiten, en particulares escenarios laborales, hacer significativas sus acciones, lograr un cierto sentido de distinción, singularidad y continuidad de la experiencia, al mismo tiempo que construir un sentimiento de pertenencia, semejanza e integración social. (Sisto, 2009)

El proceso de identificación supone una construcción en la que los individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha interacción simbólica con otras personas. Es así como las identidades son siempre relacionales, intersubjetivas y contrastivas, lo que implica una distinción con valores, características y modos de vida del otro. Se exageran las diferencias con los de fuera y el proceso de diferenciación se transforma, a veces, en un proceso de abierta oposición y hostilidad al otro (Larraín, 2003).

Es por eso que todo proceso de identificación cumple una doble función: auto-reconocernos y hetero-reconocernos. Es decir, definir, destacar, singularizar a un conjunto de personas en función de ciertos atributos o características; a la vez que delimitar excluyendo del grupo, a otras personas a quienes se percibe como no poseedoras de las mismas condiciones. Nosotros frente a los otros (Montero citado por Mestre y otros, 1999). De esta manera, los trabajadores articulan un sentido de sí mismos, una particular modalidad de auto-interpretación de lo que son, de lo que han llegado a ser, de lo que aspiran ser y de lo que son para los otros (Lawler citado en Stecher, 2012).

Nos apoyamos para organizar nuestro análisis, en Claude Dubar (2001), quien asume que las narrativas identitarias de los trabajadores resultan de la confluencia, muchas veces problemática y tensional, de dos dimensiones: (a) una *biográfica y diacrónica*, que da cuenta de la imagen de sí mismo como trabajador que el sujeto ha ido construyendo a lo largo de su historia laboral y de vida (identidad para sí) y (b) *una relacional y sincrónica*, centrada en las modalidades en que el trabajador es reconocido y categorizado en ciertos roles y posiciones

por la empresa, las jefaturas e incluso los clientes y compañeros en un escenario laboral específico (identidad para otros).

Para estudiar la dimensión biográfica y diacrónica se realiza el análisis en dos niveles: uno fáctico y otro simbólico. En el primero, el fáctico, hacemos foco en las trayectorias laborales de nuestros jóvenes, cuyos comienzos remiten a sus primeras incursiones en el mercado de trabajo, y cuya finalización coincide con el actual empleo en el sector público. En el segundo nivel, el simbólico, abordamos el estudio de los significados y sentidos que los jóvenes trabajadores construyen respecto al trabajo como actividad humana, y al empleo público como trabajo particular, tomando en cuenta además, los factores de satisfacción e insatisfacción con dicho empleo.

#### **A) Nivel Fáctico: Las trayectorias de los jóvenes**

##### **- Formación educativa de los jóvenes entrevistados**

En nuestro estudio y para el caso particular de nuestros entrevistados, observamos un elevado nivel educativo: diez del total de jóvenes (16) han cursado el nivel universitario, aunque la mayoría (8) aún no lo ha finalizado. Con nivel terciario encontramos cuatro jóvenes. Un caso, con secundario completo, y otro, el de menor nivel educativo, incompleto.

Los jóvenes con nivel universitario, cursan o cursaron carreras humanísticas y sociales, tales como Sociología, Psicología, Filosofía, Trabajo Social, Ciencias Políticas, Abogacía, Tecnicatura en Administración Pública y de Empresas; mientras que aquellos que alcanzaron un nivel terciario, lo hicieron en especialidades disímiles e incluso algunas desvinculadas de sus funciones actuales en el empleo público: Técnico en Producción Agropecuaria, Protesista dental, Analista en Recursos Humanos, y Técnico Informático.

En general, el Estado, como ámbito laboral, privilegia el ingreso de jóvenes con elevada calificación en virtud de su elevado nivel educativo, de sus experiencias y conocimientos académicos o adquiridos mediante prácticas políticas militantes. En consecuencia, podemos suponer que el ámbito público no aparece como un espacio laboral abierto y democrático sino restringido a jóvenes con capital cultural y social que les permitió acceder y mantenerse en este campo.

##### **- Trayectorias laborales de los jóvenes entrevistados**

Las trayectorias laborales de los jóvenes presentan una duración promedio de tres a cinco años, conformadas por uno a tres empleos en el caso de las mujeres, ya que inician la vida laboral más tardíamente que los varones, quienes han desempeñado una mayor cantidad de trabajos al incorporarse más tempranamente al mundo del trabajo.

Las primeras inserciones laborales de estos jóvenes se realizan en sector comercio y servicios, con alto grado de precariedad: sin registro legal, con bajas remuneraciones, en trabajos ocasionales o de media jornada.

- **Canales y requisitos de acceso al empleo**

Han ingresado al ámbito público por una vía informal, a través de contactos, por militancia en el partido político gobernante, o por vínculos personales con algún funcionario o empleado de alto rango.

Los requisitos de ingreso remiten a un elevado nivel educativo y al manejo de tecnología informática.

- **Prácticas desarrolladas por los jóvenes en su rutina laboral**

En este ámbito laboral los jóvenes realizan múltiples funciones, relacionadas a la atención al público, a la asistencia social, y a tareas técnicas y administrativas. Algunas acordes con el perfil y la formación del joven y otras totalmente alejadas de sus disposiciones y gustos personales.

- **Condiciones laborales**

Los jóvenes encuentran diferentes condiciones laborales dependiendo de la repartición y de los canales de ingreso: en unas existe la posibilidad de ingresar a planta permanente, como empleado efectivo; y en otras, trabajan bajo la figura de contratados o ingresan como becados, lo que los priva de los beneficios sociales que representa un empleo registrado.

Los jóvenes aceptan resignadamente las precarias condiciones contractuales ya sea porque sus expectativas laborales se proyectan en un futuro profesional en el ámbito privado o por haber naturalizado que trabajar en negro es el “derecho de piso” que debe pagar todo trabajador para alcanzar luego la efectividad.

**B) Nivel simbólico: Sentidos y Significaciones sobre el trabajo y el empleo público**

Nuestros entrevistados significan al trabajo en general como “fuente de ingresos”, como “ordenador de rutinas” y como “soporte identitario”, lo cual induce a pensar que el trabajo

sigue ocupando un lugar importante en sus vidas pues es lo que les brinda seguridad y estabilidad, no solo económica sino que también social.

Las valoraciones positivas del empleo público se expresan en la satisfacción con el horario de trabajo, la expectativa de estabilidad, la posibilidad de aprender y adquirir experiencias y las tareas desempeñadas en el caso de los jóvenes cuyas funciones corresponden a sus perfiles formativos.

Las evaluaciones negativas remiten a las rutinas monótonas y repetitivas desvinculadas de la vocación personal, que sumen a los jóvenes en la apatía y la desmotivación. Son factores de insatisfacción las bajas remuneraciones, la incertidumbre que provoca la falta de registro legal y los “manejos políticos” y tratos discrecionales de parte de los superiores.

La identificación positiva con el empleo en el sector público pasa por la posibilidad de ejercer en este ámbito la propia profesión, es así como esta identificación con el trabajo será más fuerte cuanto más se acerque a la vocación o a los gustos del joven.

### **3. Las identidades laborales de los jóvenes empleados: dimensión relacional y sincrónica.**

#### **A) Autoimagen: ¿Cómo los jóvenes empleados se ven a sí mismos?**

Al mirarse a sí mismos los jóvenes identifican valores tales como responsabilidad, dinamismo, predisposición, efectividad y solidaridad, rasgos identitarios que son demandados por un modelo de administración pública encauzado hacia la flexibilidad, eficiencia y rapidez.

A su vez los jóvenes creen ser valorados por su dinamismo, predisposición, y adaptabilidad a las nuevas tecnologías y formas de gestión.

#### **B) Heteroimagen: ¿Quiénes y cómo son los “otros”?**

Diferenciación, identificación y reconocimiento son momentos inseparables y articulables del proceso de construcción identitaria, y están situados en el seno de la experiencia conflictual y social de las relaciones humanas (Sanselieu, 1988). De este modo los jóvenes se identifican, se diferencian, a la vez que categorizan a los compañeros de trabajo.

Los “otros” más nítidos para los jóvenes son los empleados más antiguos en la repartición y por lo tanto los adultos o los “viejos”. Desde la mirada de los jóvenes, los “*planta vieja*”, o

los empleados de la “*vieja escuela*” como los denominan, pertenecen a una generación socializada en un modo de trabajar distinto, asimilable al modelo presentado por Robert Merton en relación a las disfuncionalidades del tipo de “burocracia” de Max Weber.

Si bien el modelo planteado por Weber resalta la eficacia técnica, al apego estricto a las reglas, la valoración de la precisión, la rapidez, el control experto, la continuidad y la discreción, Merton por su parte señala especialmente los aspectos negativos del burócrata, a los que denomina “incapacidad adiestrada”, a consecuencia de sus rutinas cotidianas, por las que adquiere preferencias, antipatías, discriminaciones, que pueden resultar reacciones inadecuadas en circunstancias nuevas. Merton señala además que la adhesión a las reglas, concebidas originariamente como medios, se convierten en un fin en sí mismo. El interés e importancia puesta en la disciplina produce rigideces e incapacidad para una rápida adaptación. Un producto extremo de este proceso de desplazamiento de las metas es el virtuoso burócrata, que no olvida nunca ni una sola regla de las que rigen su actuación y en consecuencia es incapaz de atender a muchos de sus clientes (Merton, 1995).

No obstante manifestar una fervorosa adhesión a las normas que reglamentan sus tareas y funciones, el antiguo y profundo conocimiento de las mismas es utilizado frecuentemente como ardid o mecanismo de encubrimiento de aquellas prácticas cotidianas que se alejan significativamente de lo reglamentario. Es así como conciben a este grupo de empleados tildándolos de lentos, holgazanes, ritualistas, poco aspirantes y del mal trato.

- **Relaciones laborales: ¿Cómo se vinculan y relacionan los jóvenes con sus compañeros de trabajo, jefes y usuarios?**

La construcción de la identidad se lleva a cabo en el crisol de las interacciones cotidianas dentro del trabajo y de la movilización de los recursos simbólicos (referenciales identitarios) presentes en el escenario laboral (Battistini, 2004).

Por ello, presentamos una descripción de las relaciones que se establecen en el ámbito laboral y a partir de allí analizamos cómo nuestros entrevistados se diferencian con o se reconocen en las personas que componen su entorno.

La relación que los jóvenes establecen con sus jefes influye en sus procesos identificatorios al constituirse en referentes para sus subalternos. En casi todos los casos, la relación de jerarquía es descrita como cordial, en virtud de la corta brecha etaria entre el personal jerárquico y el personal joven, lo que favorece la afinidad entre ambos.

Las relaciones laborales entre pares generacionales se perciben positivamente en términos de compañerismo y solidaridad, por compartir códigos y similares estilos de trabajo.

No obstante, este ámbito laboral como cualquier otro, no está exento de conflictos. Los “otros” para estos jóvenes son los empleados más antiguos de la repartición, a los que se refieren peyorativamente como los “*planta viejo*”, o los de la “*vieja escuela*”, a los que califican como ritualistas, holgazanes, conformistas, malhumorados. La competencia, el egoísmo y la envidia son para los jóvenes las principales razones de problemas con los empleados de la “vieja escuela”, enfrentamientos que entorpecen la labor cotidiana, el rendimiento en el trabajo y lesiona la autoestima y el ánimo de los empleados.

Es importante señalar como el trabajo en general, como actividad humana, es apreciado por los jóvenes en términos de reconocimiento social y de autovaloración así como también por la calidad y la cantidad de las relaciones que se establecen dentro de ese marco. El reconocimiento es tanto un punto de partida como de llegada en la experiencia relacional de todo sujeto. Es una manera de afirmación de sí mismo a partir de la mirada de los demás. El sentirse valorado, reconocido es primordial en la construcción de las identidades laborales.

### **C) Exoimagen: ¿Cómo creemos ser vistos por los otros?**

Nuestros jóvenes creen recibir de los demás compañeros de trabajo y de sus jefes un reconocimiento social positivo: creen ser vistos como responsables, cordiales y colaboradores. La mirada de los superiores resulta esencial para la construcción del sí mismo en el trabajo ya que permite aprender, sentirse útiles y tener confianza.

En relación a las miradas que los jóvenes creen recibir del imaginario colectivo ajeno al ámbito público, éstas están teñidas de prejuicios estigmatizantes, resumidas en la siguiente expresión: “*los empleados públicos toman mate y no hacen nada*”...Imagen estereotipada y descalificante en la que los jóvenes no se reconocen a sí mismos, pero sí a los “otros”.

## **4. CONCLUSIONES**

Si bien muchos estudiosos de la problemática laboral advierten que las profundas transformaciones del mundo del trabajo, sintetizadas en conceptos tales como flexibilidad, precariedad y fluidez, han implicado una pérdida de significatividad de los vínculos laborales y una mengua de los tradicionales espacios de identificación y de reconocimiento para los sujetos, en nuestro estudio advertimos distintas situaciones. Los jóvenes construyen en un

permanente proceso de negociación consigo mismo y con los demás distintas posiciones identitarias.

A partir de los ejes de análisis mencionados, esbozamos una **tipología de perfiles identitarios** de los jóvenes desde sus propias narrativas, convencidos de que se trata de una herramienta teórica y metodológica útil para comprender los vínculos de los jóvenes con el mundo sociolaboral. Con ello no se pretende esencializar las identidades de los jóvenes empleados públicos sanjuaninos, sino solo establecer pautas que den cuenta de la heterogeneidad que existe entre ellos y diferenciarlos en función de ciertos atributos y condiciones.

Para ello reconstruimos sus trayectos y experiencias laborales pasadas y presentes, indagamos en sus anhelos futuros, y consideramos el particular contexto organizacional en que se encuentran insertos. Intervinieron en la configuración de la tipología, el nivel educativo de los jóvenes, las trayectorias laborales, las condiciones contractuales de su actual empleo, las relaciones laborales, el contenido de las tareas a cargo y finalmente sus expectativas y aspiraciones en materia laboral. Delineamos así tres tipos identitarios: “*identidades implicadas*”, “*identidades instrumentales*”, e “*identidades desligadas*”.

- ✓ ***Identidades implicadas***: a este grupo pertenecen jóvenes estudiantes universitarios o profesionales de las Ciencias Sociales y/o militantes políticos que poseen inquietudes y sensibilidad frente a la problemática social.

En cuanto a sus trayectorias, generalmente son cortas en cuanto a duración y con escasa experiencia laboral previa debido a la prioridad otorgada a su formación universitaria. Para algunos de ellos, el empleo actual en el Estado, es el primero.

Algunos han alcanzado la efectividad, pertenecen a planta permanente, y dada esta condición intentan establecer vínculos más estrechos y duraderos con sus pares y jerarquías. En general, el clima de trabajo con sus superiores y compañeros es cordial aunque suelen presentarse diferencias y conflictos con los antiguos empleados, los de la “vieja escuela”, a quienes imputan desgano y negligencia.

Estos jóvenes encuentran en el ámbito estatal y en estas reparticiones en particular, el escenario donde desplegar y hacer realidad sus vocaciones y disposiciones personales, por lo que se sienten a gusto con la posibilidad de aprender y adquirir experiencia. En consecuencia, manifiestan entusiasmo, satisfacción y un gran compromiso con sus tareas, y con las problemáticas que se les presentan cotidianamente. Estos jóvenes se identifican y vinculan estrechamente con lo que hacen, encuentran la felicidad en su

empleo en el sector público y así, logran *implicarse*. Ellos se “han puesto la camiseta” del ministerio al que pertenecen y buscan mejorar sus prácticas como trabajadores.

El trabajo es significado por ellos como “ordenador de rutinas” y “soporte identitario”, ocupa un lugar central en sus vidas. Es lo que les ordena la vida, les crea rutinas y les brinda seguridad y confianza, devolviéndoles una imagen positiva de sí mismos.

Sus aspiraciones futuras están encauzadas a ejercer sus profesiones en el Estado, progresar laboralmente en este ámbito y optimizar los servicios prestados.

- ✓ ***Identidades instrumentales***: En este tipo encontramos jóvenes con estudios secundarios completos y la mayoría posee un título terciario con orientaciones desvinculadas de las funciones y tareas que cumplen en el empleo estatal.

Presentan trayectorias con pocos empleos, aunque más extensas en el tiempo.

La mayoría de los casos corresponden al Ministerio de Gobierno, y generalmente sus funciones no implican urgencias o compromiso social, a diferencia del tipo anterior, sino más bien tareas administrativas.

Estos jóvenes no son parte de la planta permanente, sino que revisten la condición de becados, pasantes, o contratados. No obstante, encontramos excepcionalmente algunos efectivos que aspiran, por razones económicas, a un cargo de mayor jerarquía.

En cuanto a las relaciones laborales, vivencian los conflictos con los empleados de la “vieja escuela” de la misma manera que en el tipo anterior, aunque muchos de ellos evitan los enfrentamientos como estrategia de convivencia.

Son temerosos a los riesgos que implican el desempleo y las circunstancias del actual mercado laboral, por lo que perciben al empleo en el sector privado de manera negativa por condiciones informales de contratación, los prolongados horarios de trabajo, la inestabilidad e incertidumbre, y la ausencia de beneficios sociales.

Para ellos el trabajo es fundamentalmente una fuente de ingresos. Es decir, enfatizan el valor utilitario e instrumental del mismo, la posibilidad de alcanzar una mayor autonomía del grupo familiar y de acceder al mundo del consumo.

Sus aspiraciones están orientadas a lograr la efectividad en el empleo público para obtener seguridad económica.

- ✓ **Identidades desligadas:** este grupo posee trayectorias de larga duración, con pocos empleos anteriores. Si bien, casi todos los jóvenes ingresaron al actual empleo a través de contactos personales y políticos, el acceso al cargo no fue fruto de una búsqueda activa sino de un ofrecimiento u oportunidad.

Los integrantes de este grupo se encuentran cursando una carrera universitaria cuyo perfil no guarda relación con ninguna de las funciones que desempeñan en el empleo público, generalmente de tipo administrativas. Experimentan una gran desazón en sus rutinas laborales al considerar a las tareas, repetitivas, rutinarias y monótonas. Consideran que sus capacidades exceden ampliamente los requerimientos de las funciones a cargo.

Al tedio del quehacer diario se suman precarias condiciones contractuales ya que no se encuentran registrados formalmente y por lo tanto no perciben beneficio social alguno.

Vivencian el ambiente laboral como hostil, y ante los problemas y conflictos despliegan estrategias adaptativas: evitar enfrentamientos amoldándose a los ritmos y modalidades de la “vieja escuela”. Estos jóvenes sienten que “*están de pasada*”, resisten o aguantan en pos de obtener un ingreso. Sus empleos son significados como un “mientras tanto” ya que tienen la expectativa de graduarse y ejercer una profesión fuera de la administración pública, o bien combinar este empleo que les garantiza estabilidad con el trabajo profesional.

Ahora bien, más allá de las diferencias señaladas en cada tipo, percibimos en todos ellos una impronta común, un “modo de ser” y de “hacer” en el trabajo, vinculado a la proximidad etaria que los conforma como un “*nosotros, los de la nueva escuela*”, frente a los “*otros, los de la vieja escuela*”.

## 5. BIBLIOGRAFIA

- ABDALA, Ernesto (2002): “*Jóvenes, educación y empleo en América Latina*”. CINTERFOR. OIT. Uruguay.
- ADAMINI, Marina (2013). “*Sentidos laborales en transición. Un estudio sobre jóvenes trabajadores con trayectorias laborales precarias*”. CD ROM 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El mundo del trabajo en discusión. Avances y temas pendientes. ASET. Argentina

AGULLÓ TOMÁS, Esteban (1998). *“La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial”*. *Psicothema*, 1998. Vol. 10, n° 1. Universidad de Oviedo. España

BALARDINI, Sergio Alejandro (2000): *“Jóvenes, tecnología, participación y consumo”*. Proyecto Juventud. FLACSO. Argentina.

BATTISTINI, Osvaldo. (Comp.). (2004): *“El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores”*. Prometeo. Buenos Aires, Argentina.

BATTISTINI, Osvaldo. (2009): *“La precariedad como referencial identitario: un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual”*. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 8(2), 120-142. Argentina.

BENIGNI, Mariana (2011): *“Causas de la inserción laboral precaria de los jóvenes en Argentina (2003- 2010)”*. CD ROM 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Pensar un mejor trabajo. Acuerdos, controversias y propuestas. ASET. Argentina.

BLANCO, Mercedes (1995): *“Empleo público en la administración central mexicana”*. Evolución y tendencias 1920-1988. CIESAS, México.

BOURDIEU, Pierre (1980): *“L'identité et la représentation. Eléments pour une réflexion critique sur l'idée de région”*. [La identidad y la representación: elementos para una reflexión crítica sobre la idea de región]. En revista Ecuador Debate, N° 67, Abril 2006. Quito, Ecuador.

BOURDIEU, Pierre (1990): *“Sociología y cultura”*. Espacio social y génesis de las clases (págs. 281-310). Editorial Grijalbo-Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. México, D. F.

BOURDIEU, Pierre (1999): *“La miseria del mundo”*. Fondo de Cultura Económica. (Primera edición en francés: 1993). Buenos Aires, Argentina.

BRITO LEMOS, Roberto (1998): *“Hacia una sociología de la juventud. Algunos elementos para la reconstrucción de un nuevo paradigma de la juventud.”* Revista Última Década, N° 009. Centro de Investigación y Difusión Poblacional de Achupallas. Viña del Mar, Chile.

BUSSO, Mariana y PÉREZ Pablo (2013): *“Cuando el trabajo y la universidad no son compatibles: ¿la realidad de los jóvenes más pobres?”*. CD ROM 11° Congreso Nacional de

Estudios del Trabajo. El mundo del trabajo en discusión. Avances y temas pendientes. ASET. Argentina

DE CERTEAU, Michel (1999): “*La invención de lo cotidiano*”. Artes de hacer. Universidad Iberoamericana/ITESO/Centro Francés de Estudios Mexicanos y Centroamericanos. México

DUBAR, Claude (1991): “*La socialisation*”. Ed. Armand Colin. París, Francia.

DUBAR, Claude (2000): “*La crise des identités: L'interprétation d'une mutation*” [*La crisis de las identidades: la interpretación de una mutación*]. Presses Universitaires de France. Paris, Francia.

FLEURY, Sonia (2000): “*Reforma del Estado*”. Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto para el desarrollo social INDES, en “Diseño y gerencia de políticas y programas sociales”. Caracas, Venezuela.

FLICK, Uwe (2004): “*Introducción a la investigación cualitativa.*” Editorial Paideia. Madrid.

FRASSA, Juliana (2007): “*Rupturas y continuidades en el mundo del trabajo: Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas en un estudio de caso*”. Cuestiones de Sociología, 4, 243-266. En Memoria Académica. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Argentina

GINER, Valeria; NEFFA, Julio César (2001): “*Las estrategias de búsqueda de empleo utilizadas por los desocupados. Un análisis preliminar a partir de la encuesta permanente de hogares.*” 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

GRAFFIGNA, Maria Luisa (2002): “*Las trayectorias socio-ocupacionales en la construcción de la identidad. Un estudio de casos*”. En Informe de Investigación N° 12, Ceil – Piette CONICET, Diciembre 2002. Buenos Aires, Argentina.

JACINTO, Claudia y otros (2003): “*Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo*”. CD ROM 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Argentina.

LARRAÍN, Jorge (2003): “*El concepto de identidad*” en Revista FAMECOS N° 21, Agosto 2003. Porto Alegre, Brasil.

LONGO, Maria E. (2005): “*Un tiempo incierto. La socialización en el trabajo en un contexto de transformaciones*”. CD ROM 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Argentina

LÓPEZ, Andrea y ZELLER, Norberto (2006): “*La Administración Pública Nacional en la Argentina (1983-2001): el impacto de las reformas sobre su estructura y el personal*”. Revista Argentina de Sociología año 4 N° 6 ISSN 1667-9261 (2006), pp. 129-159. Buenos Aires.

MERTON, Robert (1995): “*Teoría y estructuras sociales*”. Fondo de (3° Edición). Cultura económica. México.

MESTRE, Teresa, NAVARRO, Marta y SERVETTO Lilia (1999): “*La visión del nosotros*”. Acerca de la autoimagen del sanjuanino. Editorial Fundación Universidad Nacional de San Juan. San Juan, Argentina.

PÉREZ, Pablo (2012): “*Coyuntura económica y trayectorias laborales de jóvenes urbanos en Argentina y Francia. Una aproximación cuantitativa comparada*”. CD ROM 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El mundo del trabajo en discusión. Avances y temas pendientes. ASET. Argentina

RIBEIRO, Marcelo A. (2012): “*Las Construcciones Identitarias en el Trabajo en la Contemporaneidad: Retrato de un Grupo de Trabajadores de São Paulo (Brasil)*”. Psykhe (Santiago), 21(2), 61-75. Recuperado en 26 de enero de 2015, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-22282012000200006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282012000200006&lng=es&tlng=es).

SCHETTINI Patricia y CORTAZZO, Inés (2011): “*Elementos para una discusión sobre la construcción de identidades en beneficiarios de planes de empleo*”. CD ROM 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Pensar un mejor trabajo. Acuerdos, controversias y propuestas. ASET. Argentina.

SOTO, Álvaro. (2012): “*Sección Especial: La Construcción de Identidades en el Trabajo en América Latina*”. Psykhe (Santiago), 21(2), 3-7. Recuperado en 26 de enero de 2015, de <http://www.scielo.cl>

ZANGARO, Marcela (2011): “*Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management*”. Ediciones Herramienta. Buenos Aires, Argentina.