
Capitales que ponen en juego para posicionarse en el campo laboral los jóvenes universitarios de la provincia de San Juan

Mesa 43.: Trabajo, subjetividad y construcción de sentido en el contexto neoliberal

Crocco, Élida; Galiana, Sofía; Giménez, Susana.¹

Resumen

Esta ponencia se inscribe en el marco del proyecto “Capitales específicos que los jóvenes universitarios ponen en juego en el campo laboral y político, en la provincia de San Juan”. La misma, busca abordar el estudio de los capitales que los jóvenes universitarios despliegan para posicionarse y mantenerse en el campo laboral. En virtud de ello, es importante conocer los rasgos que caracterizan a una nueva generación de jóvenes, conocida como generación “millennials” y cuál es su relación con el mundo del trabajo.

Abordamos el contexto actual, cristalizado en la Sociedad del Conocimiento que revela con claridad, las profundas transformaciones acaecidas en distintas esferas del orden social, educativo, económico- político y cultural. Estas transformaciones remiten a nuevas reflexiones sobre el objeto de estudio que aquí nos planteamos, conduciéndonos a distintos interrogantes relacionados al mismo. En este sentido nos preguntamos ¿Cuál es la concepción de trabajo que poseen, éstos jóvenes? y, ¿Qué capitales ponen en juego en el espacio social para posicionarse en el mercado laboral? De esta manera, incluimos la dimensión subjetiva, con vistas a comprender las miradas y significaciones que los jóvenes construyen de sus experiencias e historias laborales. Teniendo en cuenta que, estas percepciones no se construyen en un vacío sino, siempre en un espacio histórico y cultural específico, recurriremos al concepto de habitus de Bourdieu.

Además, es importante aclarar, que en lo que refiere al concepto de generación, adherimos al criterio propuesto por Ogg y Bonvalet (2006) para quienes se trata de, ‘un grupo de edad

¹Pertenencia Institucional: Instituto de Investigaciones Socioeconómicas (FACSO-UNSJ)

E- Mail: lidacrocco@hotmail.com; sofiagaliana@hotmail.com; susgimenez@yahoo.com.ar.

que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores’.

Este estudio, se realizó a partir de un análisis de tipo cualitativo basado en la técnica de focus group, que posibilitó analizar las concepciones y valoraciones que los jóvenes Millennials tienen acerca del trabajo.

Palabras claves: trabajo, jóvenes, capitales

1. Introducción

A finales del siglo XX, ocurrieron profundas transformaciones en diversos órdenes. Este proceso que venía gestándose en el tiempo, cristalizó en fenómenos complejos y multidimensionales, que abarcaron los aspectos tecnológicos, sociales, culturales, económicos y políticos de la vida en sociedad, que caracterizan los primeros veinte años del siglo XXI. Es de suponer, que procesos como los recién mencionados, han afectado el mundo laboral. Advertimos que el trabajo formal, tal como lo concebimos hasta no hace mucho tiempo, podría llegar a ser parte de la historia de la humanidad, ya que vemos, emergen en el actual escenario, nuevas formas de trabajo; siendo éste, uno de los ámbitos donde con mayor fuerza, impactaron los cambios mencionados.

Si prestamos atención, encontramos que dichos acontecimientos han operado, además, modificando los modos tradicionales de posicionamiento en el espacio social, especialmente, en un sector de la población: los jóvenes. Esto nos motivó, a abordar la problemática (del trabajo) dentro de la cultura juvenil, entendiendo que, en esta, es factible encontrar múltiples expresiones que se manifiestan en la existencia de distintos grupos juveniles. Desde este planteo, nos interesa conocer las características de un grupo específico de la población juvenil, conocida (sobre todo por los medios de comunicación) como Generación Y o Millennials. Conocer cómo orientan sus intereses, cuáles son sus opiniones y modos de comportamiento frente a la actual coyuntura, merece realizar estudios científicos desde contextos locales. Concretamente en esta ponencia, enfocaremos la temática desde la realidad de jóvenes universitarios, en la provincia de San Juan.

Éste tema, llevó a preguntarnos: ¿Qué rasgos comparten los jóvenes universitarios, miembros de una nueva generación? Y, ¿Qué capitales ponen en juego, para posicionarse

en el espacio laboral? Consideramos pertinente responder a éstos interrogantes, a la luz de la teoría de Pierre Bourdieu.

Las actitudes que este grupo adopta ante el trabajo, son producto de las representaciones y prácticas las que, a su vez, son constituidas por lo que Bourdieu denomina, los habitus sociales. Estos habitus son “el conjunto de las disposiciones adquiridas, de los esquemas de percepción, de apreciación y de acción inculcados por el contexto social, en un momento y en un lugar particular” (Ansart, 1990:41). De éste modo, consideramos relevante abordar esta temática, desde el concepto de habitus, ya que éstos son construidos por los agentes sociales a partir de la posición que ellos ocupan en el espacio social, en sus recorridos laborales y a partir de los capitales con que cuentan (económico, social, cultural y simbólico).

2. Desarrollo

2.1. Aportes teóricos

Pierre Bourdieu (1990), plantea que la juventud es una categoría social, culturalmente definida y construida y, por ende, de duración y características específicas según la sociedad en que se inserte o el estrato que se considere al interior de la misma. El propio entorno genera un lapso, una moratoria entre la niñez y la adultez, así como las adscripciones identitarias que van aparejadas a este período. En consecuencia “la juventud y la vejez no están dadas, sino que se construyen socialmente en la lucha entre viejos y jóvenes” (Bourdieu, 1990:164).

Hablar de los jóvenes, nos remite también, al término “generación”. Aunque el fenómeno de las generaciones, desde hace décadas, ha sido objeto de estudio por parte de diversas disciplinas y autores, no existe consenso en torno a su definición, a los elementos que la determinan ni a los comportamientos asociados a los grupos generacionales. En este sentido, Álvarez Monzoncillo y Haro Rodríguez (2017) expresan, “... hoy en día ha dejado de considerarse a las generaciones como grupos perfectamente delimitados por un principio y un final, de forma que fijar una fecha exacta de nacimiento es, por una parte, complicado, y por otra, poco adaptado a la realidad. Se considera que las generaciones, en cuanto depositarias de un conjunto de actitudes y comportamientos, coexisten unas con otras” (2017:47).

Por otro lado, Díaz, López y Roncallo(2017) citan a Zemke, Raines y Filipczak (2013) quienes, “definen a las generaciones según su año de nacimiento de la siguiente forma: Generación Y o Millennials: nacidos entre 1980 y 2004, Generación X: nacidos entre 1960 y 1980, Baby Boomers: nacidos entre 1943 y 1960, tradicionalistas o Generación silenciosa: nacidos antes de 1943, inclusive. Según New Strategist Publication (2010) y The Center for Generational Kinetics (2016) los nacidos a mediados de los 90, desde 1996, hacen parte de la generación Z.” (Díaz, S. C., López, L.A.,Roncallo, L. 2017:195). Si bien no es objeto de nuestro estudio discurrir acerca de la problemática generacional, entendemos que es válido mencionarla puesto que forma parte de las características contextuales que definen la sociedad del SXXI, distinguiéndose, entre otros elementos, por la convivencia en el campo laboral, de distintas generaciones.

Respecto de este tema, en el presente trabajo, adherimos al criterio propuesto por Ogg y Bonvalet (2006) para quienes se trata de, ‘un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores’.En la misma línea, Kupperschmidt (2000) define una generación como “un grupo identificable de población que comparte años de nacimiento, edades y eventos significantes en su desarrollo”. Así, para éste autor, la generación de los millennials posee características particulares que los distingue de sus predecesores, remarcando en este sentido el contexto en el que nacieron y se desarrollaron. Más allá de las particularidades que identifican a cada región,el autor hace referencia a este grupo generacional que nace y crece en “un mundo globalizado de incertidumbre, terrorismo y graves problemas ambientales;que además se caracteriza porque la tecnología informática fue desarrollada a la par de su crecimiento cronológico” (Kupperschmidt (2000), en de la Garza T., GuzmánE., Lopez-Lemus J.2019:3)

Los conceptos que se abordan en los aportes teóricos, son eminentemente relacionales, es decir están mutuamente referidos y sólo se entienden poniéndolos a consideración en conjunto. Así, —el habitus se pone en acción en contacto con un campo que lo moviliza y la relación entre los mismos es una relación de condicionamiento.

Retomando el planteo de Bourdieu (1990), el autor define el concepto de campo como “un conjunto de relaciones de fuerza entre agentes o instituciones, en la lucha por formas específicas de dominio y monopolio de un tipo de capital eficiente en él. Este espacio se caracteriza por relaciones de alianza entre los miembros, en una búsqueda por obtener mayor beneficio e imponer como legítimo aquello que los define como grupo; así como por la confrontación de grupos y sujetos en la búsqueda por mejorar posiciones o excluir grupos. La posición depende del tipo, el volumen y la legitimidad del capital y del habitus que adquieren los sujetos a lo largo de su trayectoria, y de la manera que varía con el tiempo. De ahí que *campo*, *capital* y *habitus* sean conceptos ligados.” (Gutiérrez, 1997)². De este modo, sostiene que resulta necesario, comprender el campo en el que actúan las distintas generaciones, ya que es en éste donde se definen las leyes específicas de envejecimiento, la edad en la cual se transmiten el patrimonio y los puestos. Así, se producen las luchas entre generaciones, entre lo establecido y lo innovador, la reproducción y el cambio. Esta perspectiva ofrece la posibilidad de indagar los modos de pensar, sentir y actuar que atraviesan los miembros de un grupo y lo distingue de otros. Permite reconocer la existencia de expresiones culturales propias de la juventud que la diferencian de grupos de otras edades y permite a su vez, lograr distinciones en su interior.

Cabe destacar que, en el campo laboral, los primeros enfoques sobre trabajo y juventud, permitieron seguir la evolución de este segmento poblacional, a través de estudios cuantitativos y datos estadísticos. En los últimos años, los aportes científicos han puesto énfasis en los comportamientos de los individuos y su relación con el trabajo, lo que permite mostrar que en el empleo no sólo juegan factores macro-sociales sino también aspectos socio-culturales e individuales. Esta reflexión, nos llevó a adoptar un enfoque cualitativo, examinando las respuestas obtenidas en diferentes etapas del proceso análisis.

2.2. Metodología

En los últimos años, en el mundo académico van ganando terreno, los debates que sostienen que no existe la juventud sino las juventudes. Éstas, surgen como grupos sociales diferenciados, con características propias y rasgos específicos, dependiendo de cada sociedad (Duarte, Quapper, 2000).

² En Sánchez Dromundo R. (2006)

Así, nos propusimos, indagar los capitales específicos que los jóvenes universitarios ponen en juego para posicionarse en el espacio laboral. El análisis de este objetivo, se organizó en función de las dimensiones: capital económico, cultural, social y simbólico. Desde el punto de vista metodológico, recurrimos a un enfoque que posibilitara herramientas para observar la dimensión objetiva y subjetiva de la problemática, superando la tradición dicotómica de las ciencias sociales. Esta perspectiva, nos condujo a desarrollar un tipo de investigación descriptiva-comprensiva relacional.

En el trabajo de campo, aplicamos 62 encuestas auto administradas que permitieron reformular las preguntas que, posteriormente, guiaron el desarrollo de 4 grupos focales (44 jóvenes participantes). Así, entre los dos instrumentos seleccionados, establecimos un *continuum*. Ambas técnicas nos posibilitaron captar, a través del relato de los mismos actores, las apreciaciones, valoraciones y acciones de un total de 106 jóvenes. Se trabajó con una muestra de tipo finalista, intencional y casual. Las unidades de análisis fueron los jóvenes universitarios de 18 a 30 años, pertenecientes a la Universidad Nacional de San Juan.

2.3. Análisis de datos

Del análisis surgió, que éstos jóvenes están apostando a una carrera universitaria y su expectativa de ingreso pleno al mercado laboral, se prolonga para el momento en que hayan completado sus estudios universitarios. La situación económica de sus familias, les permite la moratoria necesaria para alcanzar este nivel educativo, previo al ingreso al mundo del trabajo. El deseo de convertirse en buenos profesionales, hace que tomen trabajos como puntapié inicial para ganar experiencia, como así también, para adquirir bienes personales (ropa, calzado, recreación, gustos, etc.). La independencia económica, resulta de este modo, el fin último que éstos jóvenes buscan alcanzar.

Siguiendo a Bourdieu, se define al capital como un “conjunto de bienes acumulados que se producen, se distribuyen, se consumen, se invierten, se pierden” (Bourdieu apud Gutiérrez, 1997: 34). Para este autor, el capital no debe entenderse solo en su connotación económica, sino que puede referirse a cualquier tipo de bien susceptible de acumulación. En este

sentido, los campos sociales pueden ser considerados como mercados de capitales específicos.

Esta dimensión (capital económico) se abordó buscando captar qué importancia cumple el dinero en los jóvenes, al momento de buscar un empleo. Así, se les preguntó sobre los motivos que los impulsa a buscar un trabajo y acerca de la posibilidad de trabajar ad honorem.

Para los jóvenes estudiados, el salario, constituye un motivo en la búsqueda de empleo. No obstante, no es fundamental dado que muchos de ellos viven todavía con sus familias de origen y no tiene la necesidad de “mantenerse para vivir”. Sin embargo, señalan la búsqueda de la subsistencia, relacionándola muchas veces con la adquisición de bienes personales (ropa, calzado, recreación, gustos, etc.); y la independencia económica.

Para Cogliati, Kossoy y Kremenchutzky (2000), el valor utilitario del trabajo es medular para los jóvenes, aparece como un valor generacional, independientemente de la familia y del nivel educativo. El consumo, aunque volátil, no planificado, ocupa para los jóvenes un lugar cada vez más central y constitutivo de la identidad juvenil. Para algunos grupos de jóvenes, los motivos que los impulsa a trabajar es poder obtener dinero, poder subsistir, consumir determinados bienes y servicios. De este modo algunos expresan:

“... me parece que dependemos mucho del trabajo para poder subsistir. Y siento que cada vez son más jóvenes las personas que buscan trabajo porque es muy necesario. No sé si la educación ha pasado a un segundo plano, pero la gente necesita trabajo, necesita dinero. Trabajo asociado al dinero, eso es lo que yo veo”. (Estudiante de Ciencias Políticas, 25 años).

“Si, también, es fundamental, porque el trabajo nos va a permitir comer, vestimos, que se yo... salir, para las necesidades básicas, sería en realidad”. (Estudiante de Abogacía, 21 años).

“La subsistencia y la independencia económica, básicamente” (Estudiante de Ciencias Políticas, 24 años).

Para los jóvenes que aún viven con sus padres, “trabajar para subsistir”, no es una necesidad. Esta condición o situación, sea tal vez, la que determina o impulsa ciertas actitudes o comportamientos de algunos millennials, ante el trabajo. En éste sentido, opinan que, no están de acuerdo en trabajar por el dinero a costa de los valores, trabajar a costa de la “fidelidad a sí mismos”. Como es el caso de esta joven que expresa:

“Yo trabajando en Recursos Humanos quería defender al personal, que esté bien el personal y todas esas cosas y veía que en las empresas no pasaba eso, era como algo que iba en contra de mis principios. Entonces dije yo no voy a trabajar para eso, no voy a vender mi alma.” (Estudiante de Filosofía, 23 años).

“... me pregunte qué quiero hacer de mi vida quiero trabajar por plata o quiero ser fiel a mí misma a mi persona y veía que en lugares donde había trabajado no se correspondía con mis valores...” (Estudiante de Contador Público, 23 años).

En cuanto a las prácticas no rentadas, así como las pasantías, son vividas por los jóvenes que recién se reciben, como instancias de aprendizajes, como formas de adquirir experiencia. No implican estabilidad laboral; el deseo de convertirse en buenos profesionales hace que tomen estos trabajos, como el puntapie inicial para ganar experiencia.

En lo referente al capital cultural, los jóvenes mencionaron que, para tener éxito al momento de conseguir un empleo, además del título universitario y la experiencia, existen otros requisitos demandados por el actual mercado de trabajo, tales como: la especialización (o titulación de posgrado), la capacidad para trabajar en equipo y el manejo de las nuevas tecnologías. Así mismo, el capital cultural, se manifiesta cristalizado bajo la forma de ideas, valores, modos de hablar y la presentación personal al momento de buscar trabajo. En este sentido, la importancia de mostrar una adecuada imagen; sumada al empleo de un vocabulario rico y amplio; al conocimiento del idioma inglés y la habilidad para manejar las nuevas tecnologías, figuraron entre los requisitos necesarios para encontrar trabajo.

Siguiendo con el análisis del capital cultural, una de las entrevistadas, menciona que, la especialización profesional de la que se habló anteriormente, presenta una contracara. La misma, se evidencia cuando, al momento de insertarse laboralmente, a algunos jóvenes se

les presenta el dilema de estar sobre calificados para el trabajo. Ésta situación se da cuando la formación académica, está por encima de lo que el puesto de trabajo requiere.

“Pero sí, la exigencia del posgrado hay como dos tendencias: una es la tendencia a la especialización, entre más especializado más valioso es el capital humano y la otra es, que a veces esa especialización le hace a uno estar sobre calificado para un trabajo”. (Estudiante de Filosofía, 23 años).

Al analizar el valor otorgado por los jóvenes al capital social, encontramos la importancia que asume para ellos, su red de contactos. Esto hace que, dicho capital, actúe como un apreciable “intermediario” a la hora de ubicarse en el mercado de laboral. De este modo, los jóvenes sostienen, que las oportunidades de conseguir un trabajo, están más ligadas al tamaño de las redes sociales y sus vínculos, que a la formación académica que ellos poseen.

El valor otorgado por los jóvenes a su red de contactos, hace que éste capital, actúe como un apreciable “intermediario” a la hora de ubicarse en el mercado de trabajo. Esta valoración se expresa en las respuestas obtenidas, de la siguiente manera:

“Los vínculos pesan más que el currículum.” (Estudiante de Filosofía, 24 años).

“(…) todos los trabajos que he tenido siempre han sido por conexiones...Me olvide de nombrar que también trabajo para el Ministerio de Educación para una tutoría en escuelas alejadas y siempre han sido por la conexión, el currículum ha sido más una cuestión de papel para presentar, más que evaluativo.” (Estudiante de Sociología, 24 años)

“Para encontrar trabajo, tiene mucho que ver...la parte académica pero también los conocidos de cada uno”. (Estudiante de Abogacía, 30 años)

En consonancia con lo expuesto, Granovetter (1995) señala que, según algunos estudios, las oportunidades de conseguir un trabajo, están más ligadas al tamaño de las redes sociales de vínculos, en los que las personas se insertan; que de la formación académica que éstos poseen. (Granovetter apud García, 2011). Al respecto los jóvenes manifiestan que:

“Los contactos, son importantes. Hoy en día realmente no entras a cualquier lugar trabajando siendo cualquiera, siendo cualquiera no lo conseguís, es muy difícil.” (Estudiante de Administración de Empresas, 20 años)

Aquellos individuos que pertenecen a los sectores más aventajados, en lo que capital económico y cultural se refiere, evidencian ajustes impuestos por las necesidades de adaptación a las situaciones actuales y esto se traducen en transformaciones del habitus. El habitus también se caracteriza por su poder generador de nuevas prácticas, limitada, por la percepción de la situación que lo determina. En un sentido histórico y relacional, ellos ponderan significativamente el capital social.

Para detectar el capital simbólico, observamos todo aquello que es percibido por “los otros” como un valor y, el peso que se le adjudica a ése valor. Esta generación está abandonando la concepción tradicional de trabajo, para dar lugar a nuevas miradas sobre lo laboral; visiones que se apegan al nuevo contexto surgido del Siglo XXI. Esto, no significa que el trabajo haya perdido centralidad, lejos de ello, esta generación le ha dado una nueva impronta al trabajo, dado los cambios acontecidos en los últimos años.

Hemos constatado que existe una dualidad en las percepciones, que los jóvenes poseen acerca del trabajo. Por un lado, la significación del trabajo, asociada al modelo tradicional y por el otro, la significación del trabajo, asociada a sus valores y estilos de vida propios de la sociedad actual en la que les toca vivir.

Así, la concepción del trabajo en esta nueva generación de jóvenes, se cristaliza en oposición al ideario tradicional. Aquellos trabajos que caracterizaron a otras generaciones, y a otro contexto, donde la estabilidad, la remuneración, y las prestaciones sociales, constituía el ideal; están dando lugar a nuevas valoraciones y concepciones sobre el trabajo y sus modalidades. Hay una ruptura, un quiebre respecto de los ideales y mandatos propios de la modernidad. Esta generación está abandonando aquella concepción tradicional de trabajo, para dar lugar a nuevas miradas sobre lo laboral; visiones que se apegan al nuevo contexto surgido del Siglo XXI. Esto no significa que el trabajo haya perdido centralidad, lejos de ello, esta generación le ha dado una nueva impronta al trabajo, dado los cambios acontecidos en los últimos años. Los jóvenes expresan al respecto:

“Para mí y eso es lo que yo le he criticado a mi viejo en la vida, es que empezó a trabajar en la empresa y se iba a jubilar en esa empresa hasta que la empresa le dijo chau. Es decir, valorar el trabajo, tomar el trabajo como un valor, lo más importante es el trabajo y todo lo demás lo dejan de lado. Como que lo más importante es el trabajo estable, remunerado, mensual, con obra social y todas esas cosas como que, si uno se quiere separar de eso, nos toman como vagos, locos o somos muy cómodos.” (Estudiante de Filosofía, 23 años).

“... nosotros estamos invirtiendo, damos vuelta esta idea de que el trabajo dignifica, el trabajo como valor... Creo que nuestra generación no proyecta tanto un futuro..., con un trabajo estable porque no, no, tampoco voy a decir, por ahí creo que somos más realistas, el pensar por ahí que toda la vida vamos a estar en el mismo trabajo o, pensar que la familia es para toda la vida es como cercar nuestro futuro.” (Estudiante de Sociología, 24 años).

“Es como que las demás generaciones... por ejemplo mi papá se ponía la camiseta, a trabajar a lo loco. No tenía tiempo para salir ni nada. En cambio, la nuestra es otra generación, ha cambiado... No es que no piensan, no descansan. Porque todos hemos tenido, 17 o 18 años y nos ha gustado salir a determinada edad, es como que te quedas y decís no. Tengo que hacer tal cosa, tengo que esforzarme más en esto... Mi papa tiene 65 años y él no se ha ido nunca de vacaciones y vos vieras como trabaja, le decís que pare y no para y el día que pare no sé qué va hacer, se va a morir”. (Estudiante de Abogacía, 30 años)

También se pudo captar que los jóvenes poseen una percepción acerca del trabajo en su connotación ideal o lo que ellos llaman “un buen trabajo”. Así para algunos, el buen trabajo, está asociado a poseer un trabajo por cuenta propia y para otros está ligado a los requisitos y condiciones que debería reunir este “trabajo ideal”.

Los primeros, confieren valor al trabajo que se emprende por cuenta propia; aquel que surge de la iniciativa personal de aprender y, del deseo de trabajar en forma independiente y ganar dinero. Así expresan:

“Yo soy de Calingasta y cortaba el pelo en mi casa... Aprendí yo solo, viendo, viendo amigos que ya eran peluqueros, viendo un par de videos y cosas así” (Estudiante de Sociología, 19 años).

“Y de hecho el millennials es más emprendedor también...llegue a un punto con 17 años, a decir por qué voy a trabajar para alguien, si puedo crear mi propio laburo y empecé a juntar capital.” (Estudiante de Sociología, 19 años).

“La verdad que yo, en lugares formales no he trabajado, pero siempre he buscado formas de juntar plata ... y bueno, empecé por ferias americanas, ahora estoy con mini emprendimientos de venta de mates, creo que me quedo mucho más con el autoemprendimiento antes que trabajar para alguien bajo ciertas condiciones” (Estudiante de Enfermería, 22 años).

Los segundos, valoran al trabajo ideal en relación a las condiciones que este debería reunir. Aparecen percepciones que ponen énfasis en la idea de trabajo flexible y las ventajas que ofrece la tecnología para realizar y promocionar un trabajo desde sus casas. En este sentido señalan:

“El trabajo flexible se trata de que vos hagas tu trabajo en un horario, pero que por ahí puedas decidir las horas de trabajo; las cumplas, pero, que vos puedas decidir en realidad cuándo lo querés hacer.” (Estudiante de Administración de Empresas, 20 años).

“Para mí el trabajo ideal sería el que uno hace desde su casa. Por ejemplo, yo tenía un amigo que trabajaba en la Minera Casposo en Calingasta, y él era digamos el que se encargaba de comprar, o sea compra y venta de productos y lo hacía desde una computadora desde su casa y mi amigo ganaba \$70.000 por mes y trabajaba en una computadora y eso era un trabajo” (Estudiante de Sociología, 19 años).

“Para mí un trabajo ideal debería primero estar relacionado a las cuestiones que me gustan, ...Que se cumplan jornadas con horario de 8 horas; yo, he trabajado mucho más, hasta doce, que me paguen lo que corresponde, que me tengan en blanco como corresponde. Sé que voy a tener cosas que no me van a gustar, roces con compañeros o que el jefe me diga lo que sea, pero que se cumplan las cuestiones básicas...Que sea un equipo quizás de trabajo” (Estudiante de Contador Público, 23 años.)

Otros jóvenes, asocian el “buen trabajo” a cuestiones como la justa remuneración, la calidad del entorno laboral y el trabajo en equipo. El ambiente donde una persona desempeña su trabajo, el trato del jefe con sus subordinados, la relación entre los trabajadores los que se

denomina clima organizacional, reviste un carácter fundamental al momento de definir un “trabajo ideal”.

Así se percibe que la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares como entre jefes y subordinados, es fundamental para estos jóvenes; como así también la cooperación o el trabajo en equipo, es decir la necesidad de que exista un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Así manifiestan:

“Yo creo que son los factores motivacionales, la remuneración, la calidez de las personas, el buen trato, el trabajo cooperativo”. (Estudiante de Abogacía, 30 años.)

“Creo que un trabajo ideal vendría a ser, con el que realmente me sienta cómoda ... al menos personalmente... un trabajo ideal para mí es el que me sienta cómoda para poder trabajar bien” (Estudiante de la Lic. en Turismo, 19 años).

“Para mí el ambiente de trabajo también es importante, me refiero a los compañeros, me tengo que sentir cómoda,”. (Estudiante de Administración de Empresas, 28 años).

“Coincido con mucho de lo que dicen ustedes, más que nada el buen trato porque es muy feo trabajar en forma, no llevándote bien con las personas, es feo porque no se puede trabajar cómodamente y no te salen bien las actividades. Mantener un buen equilibrio de todo digamos, tareas claras para cada uno y bueno como dice ella es muy variable, no existe el trabajo ideal”. (Estudiante de Abogacía, 23 años).

“Que no estén marcando estas son las tareas y el orden jerárquico de cada uno. Claro que existe el liderazgo democrático, el liderazgo participativo, cuando una organización llega a un buen fin, cuando el jefe crea un conjunto de trabajo y se involucra en él. No cuando lo mira desde arriba democráticamente y es receptario o sea se hace esto, esto, lo que yo digo.” (Estudiante Administración de Empresas, 26 años).

Así mismo, surgieron percepciones que ponen énfasis en la idea de trabajo flexible junto a las ventajas que ofrece la tecnología, para realizar y promocionar un trabajo. Otros aspectos que los jóvenes mencionaron, refería a la importancia de una justa remuneración, a la calidad del entorno laboral y al trabajo en equipo.

3. Conclusión

Según Bourdieu, en el espacio social los agentes, se definen por sus posiciones relativas, según el volumen y la estructura del capital que poseen en un campo determinado. De modo que, analizar cuáles son los capitales que los jóvenes, ponen en juego para posicionarse en el mercado laboral, nos permitió comprender a esta nueva generación de jóvenes.

Observamos que, en el campo laboral, las ideas que prevalecen y que estructuran los hábitos de los jóvenes analizados; tienen que ver hoy, con una nueva concepción del trabajo; concepción que se gesta, en oposición al ideario tradicional. La misma, expresa la importancia que asumen los distintos tipos de capital con que cuentan nuestros entrevistados al momento de buscar incorporarse al mundo laboral. Así, advertimos que, para este grupo de jóvenes, contar con un título universitario (capital cultural), representa en un principio, la llave de ingreso al ámbito del trabajo. Esto, debe ir acompañado, además, de otros requisitos vinculados a la posesión de dicho capital, como son: el grado de especialización alcanzado (titulación de posgrado), el conocimiento de otro idioma; tener las habilidades para manejar las nuevas tecnologías y, en el hecho de tener alguna experiencia al momento de comenzar a trabajar. Por otro lado, es importante la relevancia que adquiere el contar con capital social, ya que, en palabras de los jóvenes, sin tener una red de contactos, se vuelve poco viable, la búsqueda y/u obtención de un trabajo. Así mismo, para esta generación, contar con capital simbólico, es un aspecto valorado, en tanto ser portador del mismo, se convierte, "frente a la mirada de "los otros", en algo apreciado de tener, (o, algo apreciado de poseer) al momento de insertarse o moverse en el campo laboral.

Finalmente, podemos afirmar que esta generación, está abandonando aquella concepción tradicional de trabajo, para dar lugar a nuevas miradas sobre lo laboral; miradas que se apegan al nuevo contexto surgido del siglo XXI. Esto no significa que el trabajo haya perdido centralidad, lejos de ello, esta generación le ha dado una nueva impronta al trabajo, dado los cambios acontecidos en los últimos años.

4. Bibliografía

Álvarez Monzoncillo y Haro Rodríguez (2017) "Millennials. La generación emprendedora"
Disponible en: <https://www.fundaciontelefonica.com.ar/2017/08/29/millennials-la-generacion-emprendedora/> / Recuperado el 12/08/ 2019

Ansart, Pierre (2002) “Las sociologías contemporáneas”. Editorial Amorrortu

Bourdieu, Pierre (1990) “La juventud no es más que una palabra” en —Sociología y Cultura. Grijalbo, Los noventa. México.

De la Garza T., Guzmán E., Lopez-Lemus J. (2019). “Expectativas de los Millenials en el contexto laboral: Un estudio de género”. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/334552521_Expectativas_de_los_Millenials_en_el_contexto_laboral_Un_estudio_de_genero. Recuperado el 1/04/2021

Díaz, S. C., López, L. M. y Roncallo, L. L. (2017). “Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los Baby Boomers, X y Millennials” *Clío América*, 11(22), 188-204. Doi: 10.21676/23897848.2440

Duarte Quapper, Klaudio (2000) “¿Juventud o juventudes? Acerca de cómo mirar y remirar a las Juventudes de nuestro continente”. *Última Década* N°13, CIDPA Viña del Mar

Fernández Fernández, José Manuel (2012) “Capital simbólico, dominación y legitimidad. Las raíces weberianas de la sociología de Pierre Bourdieu”. Universidad Complutense de Madrid. Departamento de Sociología V (Teoría Sociológica) Disponible en: https://www.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/SOCIALES_8/Sociologia/47.pdf

Sánchez Dromundo, Rosalba Angélica. (2007). La teoría de los campos de Bourdieu, como esquema teórico de análisis del proceso de graduación en posgrado. *Revista electrónica de investigación educativa*, 9(1), 1-21. Recuperado en 01 de abril de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412007000100008&lng=es&tlng=es.

5. Anexo

El presente informe se llevó a cabo con información provista por jóvenes universitarios. Se trabajó, en una primera instancia con encuestas autoadministradas a 62 jóvenes de ambos sexos, de la provincia de San Juan. En una segunda instancia, se realizaron cuatro focus

group que nos permitieron caracterizar a los jóvenes desde, sus valores y estilos de vida, tanto en el campo educativo como en el laboral y político.

Caracterización de los jóvenes. Primera instancia de trabajo de campo.

Para comenzar con el análisis de la población objeto de investigación y describir los valores y estilos de vida que poseen en el campo educativo, laboral y político es importante referir que pertenece al grupo etario comprendido entre los 18 y 30 años.

Del total de 62 jóvenes encuestados, 39 casos son femeninos y 23 masculinos, es decir que el 62,9% de los participantes de la encuesta aplicada está compuesto por mujeres, mientras que el 37,1 restante corresponde al sexo masculino.

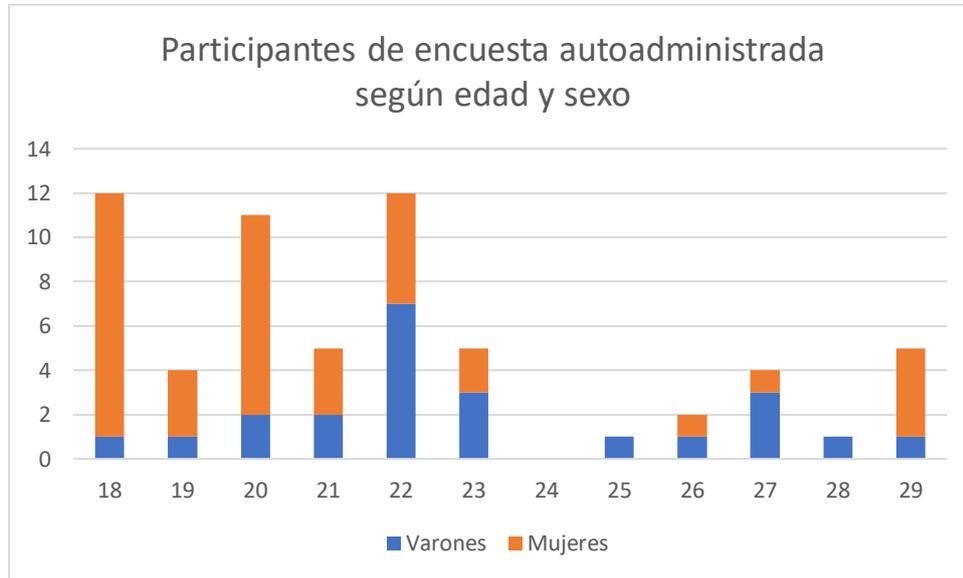
Las edades de los jóvenes rondan entre los 18 y 30 años, es importante mencionar que el 70% de los universitarios encuestados posee entre 18 y 22 años.

Tabla N° 1: Participantes de encuesta autoadministrada según edad y sexo.

Edad	Sexo		Total	Fr %	Fr acumulada %
	Varones	Mujeres			
18	1	11	12	19	19
19	1	3	4	6	25
20	2	9	11	18	43
21	2	3	5	8	51
22	7	5	12	19	70
23	3	2	5	8	78
24	0	0	0	0	78
25	1	0	1	2	80
26	1	1	2	3	83
27	3	1	4	6	89
28	1	0	1	2	91
29	1	4	5	8	100
Total	23	39	62	100	100

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 1: Participantes de encuesta autoadministrada según edad y sexo.



Fuente: Elaboración propia

De las 62 unidades de análisis estudiadas, los jóvenes siguen las siguientes carreras universitarias: Ingeniería Eléctrica, Ingeniería en Alimentos, Ingeniería Electromecánica, Ingeniería Industrial, Abogacía, Licenciatura en Ciencias de la Comunicación, Licenciatura y Profesorado en Sociología, Licenciatura y Profesorado en Filosofía, Licenciatura y Profesorado en Ciencias de la Educación, Licenciatura en Ciencias de la Información, Licenciatura y Profesorado en Artes Visuales, Licenciatura en Turismo, Licenciatura en Enfermería, Licenciatura en Geología, Licenciatura en Geofísica, Licenciatura en Administración de Empresas, Contador Público, Medicina, Diseño Gráfico, Profesorado en Educación Primaria, Profesorado en Educación Física.

Estas carreras se dictan en la Facultad de Ingeniería, Facultad de Filosofía Humanidades y Artes, Facultad de Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Exactas, Facultad de Arquitectura Urbanismo y Diseño, y Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de San Juan.

Se observaron tres estudiantes que pertenecen a la Universidad Católica de Cuyo.

Tabla N° 2: Participantes de encuesta autoadministrada distribuidos por carrera y sexo.

Carreras	Sexo
----------	------

	Mujeres	Varones
Ingeniería Eléctrica	0	1
Ingeniería en Alimentos	5	0
Ingeniería Electromecánica	0	1
Ingeniería Industrial	4	8
Abogacía	2	0
Lic. En Cs. De la Comunicación	0	1
Contador Público	1	1
Administración de empresas	0	1
Lic. en Sociología	1	0
Lic en Cs. De la Información	0	1
Lic y Prof. Artes Visuales	5	2
Lic, en Turismo	1	1
Prof. Y Lic. En Filosofía	3	1
Prof. En Ciencias de la Educación	2	1
Diseño Gráfico	2	0
Prof. Educación Primaria	2	0
Prof. Educación Física	0	1
Medicina	1	0
Lic. En Enfermería	1	0
Lic. En Ciencias Geológicas	1	1
Lic. En Geofísica	1	0
No contestan	7	2
Total	39	23

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 2: Participantes de encuesta autoadministrada distribuidos por carrera y sexo.



Fuente: Elaboración propia

Segunda instancia del trabajo de campo

Los integrantes de los grupos focales son alumnos de la Universidad Nacional de San Juan. De un total de 32 casos, encontramos 18 mujeres y 14 varones. El rango de edad está comprendido entre los 19 y 30 años, siendo el promedio de edad general de los participantes 22 años.

Tabla N° 3: Distribución de grupos focales según, sexo, rango de edad y carrera de los participantes.

Focus Group	N° Participantes		Edad	Carreras
	Mujeres	Varones		
1	5	6	19-26	Lic. Filosofía, Abogacía, Ciencias Políticas, Sociología, Geología, Enfermería
2	5	2	19-26	Lic. Trabajo social, Turismo, Sociología, Administración de Empresas
3	5	3	20-30	Administración de Empresas, Contador Público
4	3	3	22-30	Abogacía, Administración de Empresas, Contador Público
Total	18	14		

Fuente: Elaboración propia