

XVI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXXI Jornadas de Investigación. XX Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. VI Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. VI Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2024.

# Juventudes y primer empleo. Intervenciones posibles en el contexto laboral actual.

Mastandrea, Paula.

Cita:

Mastandrea, Paula (2024). *Juventudes y primer empleo. Intervenciones posibles en el contexto laboral actual*. XVI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXXI Jornadas de Investigación. XX Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. VI Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. VI Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-048/706>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/evo3/5DM>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# JUVENTUDES Y PRIMER EMPLEO. INTERVENCIONES POSIBLES EN EL CONTEXTO LABORAL ACTUAL

Mastandrea, Paula

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Buenos Aires, Argentina.

## RESUMEN

El presente artículo propone analizar cómo llevar a cabo la orientación de jóvenes para la transición hacia el primer empleo y la construcción de proyectos de vida en un contexto nacional de gran incertidumbre y precarización. Además, se busca reflexionar acerca del rol del orientador dentro de las empresas u organizaciones de trabajo para propiciar entornos laborales más saludables y que acompañen estas transiciones. Para ello, a partir de los aportes de grandes referentes del área se recuperan ciertos lineamientos para orientar las intervenciones, considerando siempre la situación y trayectoria singular de cada persona.

## Palabras clave

Juventudes - Inserción laboral - Transición - Proyecto de vida

## ABSTRACT

YOUTH AND FIRST JOB. POSSIBLE INTERVENTIONS IN THE CURRENT LABOR CONTEXT

This article proposes to analyze how to guide young people in their transition to their first job and the construction of life projects in a national context of great uncertainty and precariousness. Additionally, it seeks to reflect on the role of the counselor within companies or work organizations to foster healthier work environments that support these transitions. To this end, drawing on the contributions of major figures in the field, certain guidelines are retrieved to guide interventions, always considering the unique situation and trajectory of each individual.

## Keywords

Youth - Labor insertion - Transition - Life project

La situación Argentina actual presenta un escenario de alta complejidad y desafíos profundos en lo que respecta a la inserción laboral. Como resultado de las políticas macroeconómicas de los últimos años y el parate económico local producto de la recesión global del año 2020 por el SARS-COVID-19, se redujeron las oportunidades laborales, especialmente entre segmentos de la población menos favorecidos (Miranda y Alfredo, 2021).

El presente artículo propone analizar cómo llevar a cabo la orientación de jóvenes para la transición hacia el primer empleo y la construcción de proyectos de vida en un contexto de gran incertidumbre y precarización. Además, se busca reflexionar acerca del rol del orientador dentro de las empresas u organizaciones

de trabajo para propiciar entornos laborales más saludables y que acompañen estas transiciones<sup>[1]</sup>.

Las personas jóvenes ingresan masivamente al mercado laboral entre los 19 y los 24 años, correspondientes a la etapa de finalización de la obligatoriedad escolar y, en términos generales, con el comienzo de la emancipación familiar. Es por ello que en esta etapa se concentran grandes transformaciones, ya sean de tipo estructurales o de coyuntura (Miranda y Alfredo, 2021).

En el plano local, existen numerosas investigaciones socio-educativas que han indagado sobre el complejo vínculo entre las subjetividades juveniles que egresan del nivel secundario y sus expectativas de inserción laboral y/o educativa (Aisenson et al., 2002; Aisenson et al., 2009; Boquin, 2022; Jacinto, 1996; Miranda y Otero, 2005).

En esta oportunidad, interesa recuperar algunos lineamientos teóricos que permiten reflexionar sobre la problemática de manera compleja y orientar las acciones en el trabajo con esta población.

## Contexto social y laboral actual

En primer lugar, resulta central conocer y comprender las características del contexto social y laboral actual. Siguiendo a Bauman (2000) se puede decir que la sociedad moderna occidental era una “sociedad de productores”, en tanto imponía como tarea principal de las personas la necesidad de adquirir la capacidad y la voluntad de producir. Con la posmodernidad se produce una transformación hacia una “sociedad de consumidores”.

Esto implica un cambio profundo en las expectativas y la planificación de un proyecto de vida. A diferencia del productor -para quien el trabajo era el principal punto de referencia alrededor del cual se planificaban y ordenaban todas las otras actividades de la vida-, el consumidor se caracteriza por la ausencia de parámetros y actividades a las que aferrarse y por la insatisfacción de sus deseos y necesidades, de manera que siempre se encuentra en la búsqueda de “algo más”.

En consonancia con esta realidad, el mercado de trabajo se ha flexibilizado, privilegiando puestos con contratos temporarios, “hasta nuevo aviso” o en horarios de tiempo *part time*. Este tipo de ofertas son incompatibles con la idea de construir una identidad para toda la vida sobre la base del trabajo -propia de la sociedad de productores- y motiva, en su lugar, la necesidad de adquirir habilidades y competencias para afrontar dicha flexibilidad, adaptarse al contexto cambiante y construir vidas psi-

cológicamente saludables (Bauman, 2000; Richardson, 2012). El trabajo como vocación es hoy un privilegio para unas pocas personas, en tanto el mercado laboral actual no ofrece ni permite un verdadero compromiso con ninguna de las ocupaciones actuales (Bauman, 2000).

Castel (2014) señala que la precariedad es el problema central de la actualidad. Ésta se pone de manifiesto por la multiplicación de personas o grupos que carecen de los recursos suficientes para garantizar su independencia económica y social. El autor establece que si en el pasado la precariedad en el trabajo podía entenderse como condición de transición hacia un trabajo decente, hoy en día podría convertirse en la norma, adquiriendo un carácter permanente o prolongado. Así, reaparecen los “trabajadores pobres”, que son quienes no consiguen cubrir sus necesidades ni las de su familia a través de su trabajo.

Las condiciones del trabajo precario traen grandes niveles de estrés y angustia en los sujetos. Por este motivo, surge la noción de “trabajo decente” para representar las aspiraciones acerca de la calidad de trabajo que debería estar disponible para todas las personas del mundo. Si bien no hay un acuerdo generalizado respecto de las condiciones de este tipo de empleos, la discusión integra la agenda actual de la Psicología de la Orientación y promueve una mirada crítica y transformadora de la realidad (Blunstein, 2016).

Los y las jóvenes, en particular los de menores recursos económicos y capital socioeducativo, son la población con mayor probabilidad de quedar confinada a trabajos precarios e inestables. Una de las causas de este fenómeno sociológico se ubica en la ruptura del modelo de integración de las generaciones jóvenes a la sociedad a través del pasaje de la institución educativa a la institución laboral. Esta ruptura desmotiva la formación y el estudio, en tanto las y los jóvenes perciben que el capital social, los contactos personales y las recomendaciones juegan un papel fuerte para el acceso a empleos decentes (Jacinto, 2010).

En una investigación realizada por la Facultad de Psicología de la UBA se exploró la mirada de jóvenes entre 20 y 25 años que no han finalizado sus estudios secundarios, con el fin de comprender los sentidos que se otorgan a la trayectoria laboral, a sus expectativas de inserción futura y a su situación de baja calificación. Los resultados demuestran, entre otros hallazgos, que existe cierta naturalización y resignación de las condiciones precarias del trabajo, respecto de las formalidades del trabajo decente (Valenzuela, 2019).

Esto debe ponernos en alerta sobre las dinámicas de poder que se construyen y sostienen para estas poblaciones y que operan como restricciones para la construcción de proyectos de vida sostenibles y con sentido (Valenzuela y Aisenson, 2021). Si se convoca a los y las jóvenes a conformarse con condiciones laborales desfavorables, se fortalece una representación de sí que no se considera merecedor de mejores empleos u oportunidades de inserción social y laboral.

Desde la Psicología de la Orientación debemos propiciar inter-

venciones que amplíen el universo de posibilidades, atendiendo a la mejora de oportunidades (Aisenson *et al.*, 2018 en Valenzuela y Aisenson, 2021).

### **Lineamientos para pensar intervenciones con las y los jóvenes**

Una primera consideración para pensar nuestro enfoque de intervención con los y las jóvenes es problematizar el concepto de “inserción” laboral. Jacinto (2010) ubica que la inserción se asocia con la idea de que existe una frontera o ruptura entre educación y trabajo. Hoy en día, es conveniente pensar en términos de transiciones, en tanto las mismas refieren a un cambio de estado que normalmente incluye una salida de rol y una entrada a otro rol (Richardson, 2012).

El acompañamiento a estas transiciones debe considerar las complejas relaciones entre los factores socioeconómicos, institucionales e individuales que atraviesan a estos jóvenes y que pueden configurarse como “constelaciones de desventajas”. Estas demuestran que existen diversos factores -familiares, escolares, territoriales, estrategias de selección de empresas, entre otras- que inciden sobre la capacidad de cada persona de autogestionarse su transición a la vida adulta (Jacinto, 2010).

Ahora bien, siguiendo a Jacinto (2010), estos condicionantes estructurales y contextuales se conjugan dinámicamente con las voluntades personales, diversificando así los recorridos laborales. La orientación debe focalizarse en la toma de decisiones y estrategias personales que contemplen estos condicionantes sin considerarlos determinantes. Es preciso reponer parte de la motivación perdida a través de la construcción de alternativas que le demuestran a estos y estas jóvenes que aún conservan poder sobre sus vidas y que la transformación no es utópica.

Al respecto, es importante delimitar que la vulnerabilidad no es una condición, sino un estado en el que pueden encontrarse las personas o grupos por la acción específica de otros y de instituciones particulares. Al no ser un atributo fijo, la vulnerabilidad que caracteriza a una persona puede alterarse o modificarse (Luna, 2008).

Luna (2008) ofrece la posibilidad de pensar la vulnerabilidad mediante la idea de “capas” para dar cuenta del aspecto dinámico y contextual del concepto. En este sentido, no existe una única vulnerabilidad, sino que puede haber diferentes vulnerabilidades que se producen por la existencia de diferentes capas operando. La identificación y el análisis de estas capas permite focalizar en cómo las mismas interactúan en función del contexto y, en consecuencia, ayuda a encontrar mejores estrategias para disminuirlas o removerlas.

La orientación sociolaboral debe acercar “herramientas” (información, capacidades, actitudes) para moverse en un mercado de trabajo incierto, para facilitar el aprovechamiento de las experiencias de inserción laboral y para acompañar lo institucional, lo estructural y lo biográfico que inciden en las trayectorias de cada persona (Jacinto, 2010). Para ello, es fundamental pro-

picar intervenciones que recuperen sus voces, focalizando en que la persona relate su propia historia personal, retome sus experiencias, considere los recursos con los que cuenta y los que podría desarrollar, a la par de anticipar desafíos que podrían presentarse durante la inserción laboral. Con esta información, puede trabajarse en co-construir estrategias para sortear las dificultades, así como permitir despliegues novedosos para su desarrollo laboral (Aisenson *et al.*, 2014; Schaferstein, 2021). Asimismo, el rol de la orientación en la actualidad debe focalizarse en los diferentes dominios de la vida y no limitarse únicamente al trabajo. Se trata de acompañar en la reflexión sobre los distintos roles que se ponen en juego en las actividades de las cuales estos y estas jóvenes son parte, considerando que:

el acompañamiento en la construcción de su vida no incluye solamente la construcción de una trayectoria profesional sino que se refiere también a la construcción del sí mismo en todos los roles de la vida, particularmente porque para algunos, el trabajo no corresponde necesariamente al rol mayor. (Savickas *et al.*, 2009, p. 244 en Valenzuela, 2019)

Como indican Valenzuela y Aisenson (2021) la construcción de proyectos de vida y la reflexión sobre la identidad se han vuelto dos tareas centrales de la Psicología de la Orientación. Sin embargo, su uso acrítico puede reproducir inequidades sociales al establecer ciertos parámetros normativos como socialmente deseables, en lugar de funcionar como motor hacia un futuro singular.

A menudo pueden encontrarse propuestas de orientación y vinculación laboral que se enfoquen especialmente en la construcción de un proyecto futuro, sin historizar la trayectoria de los y las jóvenes o considerar su situación presente. De este modo, si bien el contexto actual se caracteriza por la existencia de trayectorias heterogéneas, se vuelcan sobre los y las jóvenes imperativos sociales vinculados con la necesidad de convertirse en sujetos autónomos y construir su propia biografía (Valenzuela y Aisenson, 2021).

Se debe ayudar a las personas a construir vidas psicológicamente saludables, es decir, en busca de lo que es bueno para ellas más allá de lo que es adaptable. Para ello, es fundamental abrir el espacio para un análisis crítico de las condiciones del mercado del trabajo, entendiendo que allí las trayectorias se co-construyen (Richardson, 2012). Desde el enfoque de la Psicología vocacional basado en la justicia social (Blunstein *et al.* 2005 en Richardson, 2012) comprendemos que nuestro rol debe promover líneas de acción en múltiples y diversos escenarios. Entre ellos, las organizaciones de trabajo.

### **Lineamientos para pensar las intervenciones en las organizaciones laborales**

Peiró (1993) afirma que la estructura actitudinal hacia el trabajo se forma en la persona durante el proceso de socializa-

ción temprana, a través de las interacciones con la familia y la escuela. Luego, se consolida y/o transforma en función de las experiencias e interacciones sociales que se producen en las organizaciones laborales.

La incorporación al primer empleo es un momento central en la trayectoria laboral de una persona porque representa el primer encuentro “real” con esta actividad. Es el momento en el que las expectativas de los y las jóvenes sobre el trabajo pueden verse cumplidas o no, y se pueden producir procesos de mayor o menor ajuste entre esas expectativas y la realidad laboral (Peiró, 1993).

Por este motivo, resulta central orientar también a quienes ya forman parte de las empresas y reciben a los y las jóvenes que se incorporan por primera vez a un empleo.

En primer lugar, los datos actuales demuestran que la agudización de los índices de pobreza y el aumento de las brechas de desigualdad asociadas a la caída de ingresos y posibilidades laborales afectan principalmente a mujeres jóvenes (Miranda y Alfredo, 2021). Por este motivo, uno de los objetivos en el trabajo con las organizaciones debe ser visibilizar y transformar la desigualdad derivada de la división sexual del trabajo que se plasma en la segmentación horizontal y vertical, las brechas salariales y otros tipos de discriminación (Millenaar, 2017).

En segundo lugar, es importante transmitir algunas orientaciones para prevenir conflictos frecuentes en el ámbito laboral. Entre los cuales se destacan: comunicar claramente los objetivos de la empresa en relación con el rol laboral, fomentar el sentimiento de pertenencia al grupo al cual se incorpora la persona, brindar retroalimentación constructiva del proceso, con el fin de que los y las jóvenes pueden aprender efectivamente de estas experiencias para su desempeño en futuros empleos (Peiró, 1993).

Como ha sido mencionado, muchas veces las condiciones de los primeros empleos están más alineadas con la precarización que con el trabajo decente, lo cual puede impactar negativamente sobre el desempeño de las y los jóvenes. Por ejemplo, en aquellos empleos de duración acotada -como una pasantía-, la proximidad con la finalización del contrato y la búsqueda del próximo empleo puede interferir con el desempeño dentro de la empresa o motivar ausencias para asistir a entrevistas laborales. Visibilizar la relación entre las condiciones laborales y el nivel de desempeño puede resultar en una oportunidad de transformación de prácticas instituidas.

Por último, existen aspectos vinculados con fomentar condiciones de trabajo saludables que deben tenerse en cuenta en las organizaciones. Un aspecto fundamental es la conexión social a través de un entorno contenedor y respetuoso (Blunstein, 2016). Esto se comprueba en investigaciones realizadas con jóvenes de entre 20 y 25 años, que destacaron principalmente las buenas condiciones sociales en el trabajo al pensar en cómo debería ser. Estas van desde considerar el ambiente laboral de cordialidad o en relación a condiciones interpersonales seguras (Valenzuela, 2019).

### Reflexiones finales

El recorrido acotado del presente artículo permite recuperar algunos fundamentos teóricos de la Psicología de la Orientación actual para el acompañamiento de las transiciones de personas jóvenes hacia el primer empleo.

Si bien el contexto actual requiere de políticas públicas orientadas a fomentar la igualdad de oportunidades, a nivel micro también es posible promover prácticas que transformen la realidad. El acompañamiento a jóvenes en la transición hacia el mercado de trabajo debe considerar que, en muchos casos, los primeros empleos presentan condiciones de inestabilidad que pueden motivar situaciones de estrés y desmotivación. Desde nuestro rol, es importante conservar una mirada crítica respecto de estas condiciones, pero sin dejar de trabajar en torno a alternativas que fomenten el cuidado de la salud y la motivación sobre las oportunidades con las que cuentan estos jóvenes para la construcción de un proyecto de vida.

Para ello, nuestra intervención no debe estar centrada únicamente en las y los jóvenes, sino también en las organizaciones que van a recibir a esta población. De este modo, trabajaríamos sobre los agentes que co-construyen las trayectorias laborales. Orientar nos convoca a acompañar el curso de la vida, cambiante, atravesado por transiciones y puntos de inflexión, considerando las posibilidades de transformación individuales y colectivas.

### NOTA

<sup>1</sup> El presente artículo es resultado del recorrido realizado por el Programa de Actualización en Psicología de la Orientación, de la Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

### BIBLIOGRAFÍA

- Aisenson, D. y Equipo de Investigación en Psicología de la Orientación. (2002). *Después de la escuela. Transición, construcción de proyectos, trayectorias e identidad de los jóvenes*. Argentina: Eudeba.
- Aisenson, G., Legaspi, L., Valenzuela, V., Duro, L., Celeiro, R., Inaebnit, V., De Marco, M. y Pereda, Y. (2009). Aportes al estudio de las representaciones sociales del trabajo y del estudio en jóvenes de distintos niveles de escolaridad media. *Anuario de investigaciones de la Facultad de Psicología, XVI*, 147-155.
- Aisenson, G., Legaspi, L., Valenzuela, V., Czerniuk, R., Bailac, S., Gómez González, N., Báez, R. (2014). Jóvenes en la calle: temporalidad y anticipaciones de futuro. En Actas IV reunión de investigadores/as en juventudes Argentina. (San Luis, Argentina. 4, 5 y 6 de diciembre de 2014).
- Bauman, Z. (2000). Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres. Barcelona: Gedisa. Cap 1 y 2.
- Blustein, D.L., Olle, C., Connors-Kellgren, A. y Diamonti, A.J. (2016). Decent Work: A Psychological Perspective. *Front. Psychol.* 7:407. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00407. Traducción al español: Lic. Viviana Valenzuela.
- Boquin, M.S. (2022). Una mirada descriptiva sobre las expectativas de inserción laboral y/o educativa de jóvenes que egresan de la escuela secundaria. *Espacios en blanco. Serie indagaciones*, 32(1), 51-65. <https://dx.doi.org/10.37177/unicen/eb32-313>
- Castel, R. (2014). Los riesgos de exclusión social en un contexto de incertidumbre. En *Revista Internacional de Sociología (RIS) Procesos de exclusión social en un contexto de incertidumbre*, Vol. 72, extra 1, 15-24. DOI:10.3989/ris.2013.03.18
- Jacinto, C. (1996). Desempleo y transición educación-trabajo en jóvenes de bajos niveles educativos: De la problemática estructural a la construcción de trayectorias. *Dialógica, I*, 43-63.
- Jacinto, C. (2010). *La construcción social de las trayectorias laborales de los jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Teseo Ides.
- Luna, F. (2008). Vulnerabilidad: la metáfora de las capas, en *Jurisprudencia Argentina, IV*, fascículo No 1, pp. 60-67.
- Millenaar, V. (2017). "Políticas de empleo con enfoque de género: formación y socialización laboral en oficios no tradicionales para mujeres", en *Cadernos Pagu*, N° 51, Universidade Estadual de Campinas, Sao Paulo.
- Miranda, A., y Alfredo, M. (2021). El impacto de la pandemia Covid-19 en la inserción laboral de las juventudes en Argentina: intersecciones entre clases y géneros. Última década, 29(57), 125-158. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362021000300125>
- Miranda, A. y Otero, A. (2005). Diversidad y desigualdad en los tránsitos de los egresados de la escuela secundaria. *Revista Mexicana de Investigación educativa, 10* (25), 393-419.
- Peiró, J. (1993) "El significado del trabajo: una revisión de la literatura" CAP. 1 (Pp. 21-39). En Peiró, J. y otros Los jóvenes ante el primer empleo. el significado del trabajo y su medida. NAU LLIBRES.
- Richardson, M.S. (2012). Counseling for work and relationship, *The Counseling Psychologist*, 40(2), 190-242. DOI: 10.1177/0011000011406452. Traducción para uso interno de la Cátedra de Orientación Vocacional y Ocupacional- Facultad de Psicología- UBA: Lic. Gabriel Alviso Jiménez.
- Shaferstein, C. (2021). Enfoques actuales en Orientación Vocacional Y Discapacidad. Reflexiones e intervenciones de la Dirección De Orientación Al Estudiante - UBA, en actas del IV Congreso Iberoamericano de Orientación.
- Valenzuela, V. (2019). La formación para el trabajo de jóvenes y el rol de la orientación. Material de trabajo del Seminario Psicología de la Orientación y Trabajo, del Programa de Actualización en Psicología de la Orientación- Facultad de Psicología- Universidad de Buenos Aires.