



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
Instituto de Psicología Social

Trabajo Final de Grado  
Modalidad: Artículo científico

**Imaginarios de la construcción del género profesional del psicólogo en  
estudiantes de psicología de la generación “Y”**

**Imaginary of professional genre building of the psychologist in psychology students  
of ‘Y’ generation**

Revista arbitrada: *“Psicología, Conocimiento y Sociedad”*

Estudiante: Genaro Carella

C.I: 4.482.949-6

Tutor: Asist. Mag. Daniel Fagundez

Montevideo, Uruguay

Agosto 2017

## Resumen

Este artículo presenta los resultados obtenidos de una investigación cualitativa realizada con estudiantes de psicología pertenecientes a la generación “Y”. Los objetivos fueron indagar sobre las elecciones de empleo de los sujetos de generación “Y” e introducirnos en la construcción del género profesional en psicólogos mediante los imaginarios de placer y sufrimiento. Se buscó relacionar lo obtenido con las características de la generación “Y”. Los resultados evidencian que la mayor parte de los estudiantes se orientan por trabajos part-time que les

permita alcanzar un equilibrio entre vida personal y de trabajo. Los resultados obtenidos individualmente se relacionan con los alcanzados en colectivo, mostrando relación con la producción de sentido en colectivo y sus significaciones sociales. En relación a los imaginarios de placer y sufrimiento relacionados al trabajo del psicólogo, se describe que los mismos denotan aspectos que se construyen en colectivo; en simultáneo que van dando significado a la construcción del género profesional como tal.

**Palabras Clave:** Generación “Y” – Género Profesional – Placer y sufrimiento - Psicología de las organizaciones y del trabajo

## Abstract

This article presents the results obtained from a qualitative investigation carried out

with psychology students belonging to ‘Y’ generation. The aims were to delve into

the job elections of 'Y' generation members and to get into in psychologists' professional genre building through the thoughts of pleasure and suffering. It was tried to relate the obtained to the features of the 'Y' generation. The results show that most of the students prefer part-time jobs, which allow them to reach a balance between personal life and work. The

results individually obtained relate to the ones get in group, showing a relation with the collective production of sense and its social meanings. Regarding the thoughts of pleasure and suffering related to the psychology job, it is described that these indicate issues which are built in group; and at the same time, they give meaning to the professional genre building as it.

**Key words:** 'Y' generation – professional genre - pleasure and suffering - organizations and work psychology

## **Introducción**

Este artículo tiene como objetivo dar cuenta de un estudio realizado con un grupo de estudiantes de psicología que cursan el primer ciclo de formación, sobre cuáles son sus actuales elecciones de empleo en relación a su pertenencia a la generación "Y". En segundo lugar, se realiza un acercamiento a la construcción del género profesional del ser psicólogo, indagando en dichos sujetos, cuáles son sus primeros imaginarios relacionados a los aspectos placenteros y sufrientes de esta profesión.

Para problematizar dicha cuestión, es necesario tener presente que actualmente la generación "Y", en su gran mayoría, ha ingresado al mundo del trabajo recientemente. Simultáneamente con dicho ingreso, se produce la salida paulatina de la generación "Baby Boomers" y la rotación de la generación "X" que pasa a ocupar el puesto de éstos últimos

(Irizarry, 2009). Estos cambios junto a otros, implican una modificación generacional que afecta la forma en la cual se vive y se desarrolla el trabajo.

Los nacidos entre 1981 y 2000 son los que conforman a la generación “Y”, o también conocida como los Millennials. Dentro de sus principales características se destaca que los miembros de la misma buscan, según Yeaton (2008), oportunidades de empleo en donde sea posible obtener un balance entre el mundo del trabajo y sus familias. Tales trabajos deben de tener significado social al mismo tiempo que deben de ser flexibles. Esto último favorecería el equilibrio entre estilo y calidad de vida y sus familias. En lo que refiere a sus carreras profesionales, los sujetos de ésta generación destacan que los sacrificios personales y el trabajar en sus primeros años de carrera, los favorecerá en un futuro brindándole recompensas en lo que refiere a su carrera y empleo (Irizarry, 2009).

En referencia a lo expuesto, en la presente investigación, se induce a la generación “Y” a escoger entre tipos de empleos, los cuales por sus características, pueden favorecer o dificultar la capacidad de obtener el balance mencionado entre vida personal y de trabajo. La elección de los mismos nos muestra también, el lugar que le otorgan a su formación profesional, frente a la posibilidad de seleccionar un empleo.

Tener presente las características de la generación “Y”, junto a otros factores, nos ayuda a adentrarnos en la problematización de la construcción del género profesional en psicólogos. El género profesional tiene un carácter transpersonal y se establece de forma colectiva. Dentro de sus características es de destacar que el mismo influye en el accionar de los trabajadores, dado que permite realizar las tareas establecidas sin necesidad de que éstas se especifiquen cada vez que se vayan a realizar. Si bien influye en la realización de las

tareas y funciona como una guía para la realización de las mismas, éste no anticipa de forma completa a la realidad (Clot, 2014).

Entender cómo se construye el género profesional de psicólogos en nuestra población de estudio, nos lleva a cuestionarnos cómo los mismos, en base a sus características generacionales, empiezan a construir sus imaginarios del género profesional en sus primeros pasos en la formación; cómo implementarán a este en los contextos en los cuales se desenvolverán; y cómo será su pertenencia al colectivo profesional. Es necesario tener presente el papel que juegan sus motivaciones y al mismo tiempo, cómo se vive el placer y sufrimiento en el sujeto en lo relacionado al trabajo. Nos preguntamos: ¿cuáles aspectos introyecta y/o incorpora, el estudiante de generación "Y", en lo que refiere a la idea de placer y sufrimiento del ser psicólogo en la actualidad?, y también, ¿cómo, de forma simultánea, es proyectado por los mismos? Otro de los aspectos a tener presente a la hora de problematizar la construcción del género profesional, refiere al imaginario de qué significa ser psicólogo hoy en día, y cómo influyen las características generacionales en la construcción de tal imaginario. Este punto es de total importancia, ya que nos mostrará cómo es la mirada de los sujetos de la generación "Y" en lo que refiere a la proyección del profesional que desean ser. Es importante tener presente aquí, que la construcción de imaginarios y la significación de los mismos van conformando producciones de sentido en el grupo o colectivo, al mismo tiempo que tales significaciones sociales de los imaginarios constituyen al grupo como tal (Fernández, 2007; Fernández, López, Borakievich & Ojám, 2011).

Es de destacar aquí, que Christophe Dejours (1988) se aproxima a definir al sufrimiento como al campo que separa al estado de enfermedad con el de salud. Él plantea que el comienzo del sufrimiento en el sujeto se da cuando la relación entre trabajador y

organización se bloquea, cuando esto sucede el dominio del sufrimiento comienza y por consecuente la lucha contra este sufrimiento por parte del sujeto también. Dicho autor nos menciona, que esto remite al trabajo prescripto por la organización y al trabajo real. La relación entre sujeto y organización puede ser (re)modificada por el trabajador, dando lugar al placer en el trabajo (Dejours, 1988). El placer en el trabajo, siguiendo a María José Acevedo (1999), se obtiene cuando el trabajo funciona como medio para representar el deseo del sujeto. La autora utiliza el término “metaforizar” (Acevedo, 1999, pág. 6) con el objetivo de referirse a la representación del deseo en el trabajo. La condición de metaforizar el deseo se encuentra relacionada con la tarea, en donde las organizaciones que exponen al sujeto a trabajos de riesgo, repetitivos, sin capacidad de tomar iniciativas, rutinarios, en cadena, llevan al trabajador al desinterés en el trabajo, convirtiéndose así en organizaciones productoras de sufrimiento.

Para abordar al problema antes expuesto e ir respondiendo a las interrogantes surgidas, nos posicionamos desde el campo de problema de la psicología de las organizaciones y del trabajo. Nos basamos en referentes teóricos como Yves Clot (2010, 2014) y Andrea Pujol (2007, 2011) para abordar a la concepción de trabajo prescripto y real, como así también al concepto de género profesional. Desde la perspectiva y los planteos de Tommy Wittke (2007), nos introducimos en la ida de producción de subjetividad mediante estructuras de sujeción y técnicas de subjetivación. En este sentido, observamos cómo influye la subjetividad y la elaboración de la misma, en la construcción de género profesional en psicólogos de la generación “Y”. A la hora de introducirnos en el placer y sufrimiento, lo realizamos desde la concepción de Christophe Dejours (1988), y desde aquí trabajamos la perspectiva de la Psicodinámica del Trabajo.

El presente artículo aporta un insumo para futuras investigaciones referentes al tema. Los temas trabajados se encuentran en constante abordaje ya que influyen notoriamente en la forma en la cual se desenvuelven las organizaciones. Aquí es de destacar que la generación “Y” es de gran importancia debido al impacto de la misma en el mundo del trabajo actualmente.

### **Generación “Y”: su relación con el trabajo y con ser estudiante universitario**

En el presente capítulo se exponen las principales características de la generación “Y” y se mencionan aquellas otras generaciones de trabajadores que existen actualmente. Nos introducimos en el estudio de la generación “Y” vinculada al ser estudiante universitario, y también al ser estudiante y trabajador en forma simultánea. Esto nos ayuda a poder investigar sobre la influencia de las características generacionales en lo que refiere al imaginario de placer y sufrimiento asociado a la construcción del género profesional del estudiante de psicología, la pertenencia de la generación “Y” al colectivo profesional, y cómo será el cruce generacional en el ambiente de trabajo. Lo expuesto a continuación, nos sirve para poder investigar, en los estudiantes de generación “Y” que cursan la carrera de psicología, cómo incide el ser estudiante y trabajador en la proyección del profesional que desean ser; y cómo esto influye en el imaginario de los mismos en lo que refiere al ser psicólogo en la actualidad.

Antes de seguir avanzando en el tema de las generaciones, nos detendremos un momento a explicitar qué se entiende por generación. Una generación es un conjunto de personas, las cuales nacieron en un período de tiempo determinado y a su vez comparten o tienen en común una serie de experiencias de vida similares en lo que refiere a sucesos históricos

vividos. El simple hecho de nacer en el mismo periodo no define a una generación, es necesario que compartan acontecimientos históricos que marquen en los sujetos principios de vida compartidos (García, Stein & Pin, 2008). Golik, (2013) nos menciona que tales experiencias de vida comprenden a hechos históricos como guerras, grandes cambios a nivel tecnológico o económico, que van dando forma a un modo de pensar, ver y sentir en los sujetos que pasaron por mencionados sucesos, generando en ellos valores, expectativas y personalidades que en cierto punto poseen rasgos comunes. Los sujetos de cada generación, se ven influenciados por sus padres, medios masivos de comunicación, eventos sociales, por la cultura, compañeros de trabajo y/o profesión, entre otros; los cuales ayudan a producir el mencionado sistema de valores y expectativas que los distinguen de otros cohortes generacionales (Twenge et al, 2010). En referencia a esto último, Mariela Golik (2013) lo define como una personalidad generacional, la cual se desarrolla en cada generación, conformando características únicas en las mismas, ayudando a distinguirlas.

Actualmente se distinguen cinco grupos generacionales de trabajadores. Las personas nacidas entre los años 1925 y 1942 comprenden a la generación “silenciosa”, luego entre los años 1943 y 1960 encontramos a los “Baby Boomers” o también conocidos como la generación del auge, posterior a éstos se encuentra la generación “X” la cual abarca a las personas nacidas entre 1961 hasta el año 1981 (Howe & Strauss, 2007). En el comienzo de este último año (1981) hasta el 2000, encontramos a las personas denominadas como generación “Y”. Por último, aunque es una generación que recién se encuentra surgiendo, encontramos a la generación “Z”, los cuales son personas nacidas luego del año 2000. Es importante destacar aquí, que varios autores (Golik, 2013; Castillejos, Torres & Lagunes, 2016; Silvestre & Cruz, 2016; Carvalho dos Santos, de Oliveira, do Nascimento, Prudêncio, 2015) manejan distintos años de comienzo y final para cada generación, por lo cual los años que manejamos para cada cohorte generacional, en el presente artículo, son aproximados.



Esto se debe a que, tal como mencionan Pincheira y Arenas (2016), no hay consenso en la exactitud de comienzo y fin de cada generación.

Para el presente artículo nos detendremos en la generación “Y” o también conocida como Millennials, nativos digitales (Cabra & Marciales, 2009), Net generation, Google generation (Golik, 2013), entre otras denominaciones. Los miembros de la generación “Y” se destacan por sus aspiraciones, creencias y actitudes, como así también por mantener un equilibrio en lo que refiere a su vida privada y de trabajo. Si bien su objetivo es mantener dicho equilibrio, es de destacar que prefieren darle mayor importancia a su vida privada (viajar, disfrutar momentos con personas apreciadas para ellos, tener hijos) que centrarse en el trabajo. El motivo de esto, remite en la experiencia de ver a sus padres invertir su tiempo en realizar una carrera profesional dentro de la empresa, al costo de renunciar a sus vidas privadas, para luego ser despedidos. Esto conllevó a la generación “Y” a una desconfianza frente a las empresas y a priorizar el corto plazo. En relación a esto último se desprende la idea de que dicha generación busca trabajos que ofrezcan flexibilidad o la posibilidad de trabajar part-time, para así poder enfocarse, en gran medida, a su vida personal (Golik, 2013). En la línea del trabajo, prefieren poseer objetivos claros y bien definidos como así también una figura de autoridad que se encuentre presente. Otra característica de nuestra población de estudio, es que valoran el trabajo en equipo por sobre el individual (Pincheira & Arenas, 2016). La habilidad de trabajar en equipo de la generación “Y” se debe a que han sido educados en un momento en el cual los proyectos de grupo se comenzaron a integrar a las planes de estudio de la época (Irizarry, 2009).

Las personas de la generación “Y” son sujetos que han nacido en un constante avance tecnológico, en donde el uso del teléfono, internet y videojuegos forman la cotidianeidad de los mismos (Castillejos, Torres & Lagunes, 2016). Dichos avances han brindado grandes

herramientas para desenvolverse en el trabajo de forma distinta a lo que lo hacían las generaciones anteriores. Se destaca la incidencia de los videojuegos en el crecimiento de las personas de la generación “Y” ya que, según Irizarry (2009) les brindó un enfoque de lograr metas en el mundo del trabajo, en donde para alcanzarlas hay que ser constante y persistente, mientras que también debían de sobrellevar los fracasos asociados al querer alcanzar las metas establecidas. Esta lectura de los videojuegos se debe a que los mismos aportan metas de forma prácticamente ilimitadas, en donde el éxito para el jugador está en pasar al próximo nivel constantemente. Al criarse jugando a dichos juegos, es natural para ésta generación el alcanzar continuamente metas para poder seguir así con otros trabajos. Tienden a buscar trabajos que persigan esta lógica (Yeaton, 2008). Es importante destacar aquí, que la generación “Y” no es un grupo homogéneo en lo que refiere al uso de la tecnología, ya que el papel de la misma no es igual para una persona que nació en 1981, que para otra que nació más próxima al año 2000 (Silvestre & Cruz, 2016).

En lo referente al trabajo, actualmente en las empresas podemos encontrar a trabajadores que pertenecen a tres generaciones: los “Baby Boomers, los de generación “X” y los nuevos trabajadores, los de generación “Y” (Pincheira & Arenas, 2016). El ingreso de éstos últimos, se produce en sustitución de los “Baby Boomers”, los cuales se encuentran en proceso de retiro. La meta de perseguir y obtener objetos materiales y status de los “Baby Boomers”, se sustituye por las metas de la nueva generación, la cual es encontrar en el trabajo un constante desafío intelectual que los motive a superarse y que a su vez se encuentre relacionado con la ayuda al medio social (Irizarry, 2009). De lo mencionado anteriormente se desprende la idea de que la generación “Y” es la generación más impredecible en relación a las anteriores (Seaton & Boyd, 2007), en donde el crecimiento de las empresas y el éxito de las mismas, dependerá de reclutar a la generación “Y” y de conservar a la misma (Pincheira & Arenas, 2016). Es de destacar aquí, que la nueva fuerza de trabajo se

encuentra formada por los sujetos de la generación “X” y los de la generación “Y”. Según un estudio realizado por Thinking en Estados Unidos en el año 2007, se observó que la fuerza de trabajo de la generación “Y” es la que crece de forma más acelerada (Carvalho dos Santos, de Oliveira, do Nascimento & Prudêncio, 2015).

Los sujetos de la generación “Y” destacan a las empresas que invierten en desarrollar sus competencias de trabajo. Esto es debido a que buscan aumentar sus conocimientos y habilidades en forma rápida y constante. Los mismos valoran la realización de un feedback por parte de los jefes, sobre su desempeño en la actividad. Quienes no le brinden, a dicha generación, una comunicación constante sobre su actuación, puede conllevar a que los mismos se sientan desorientados y/o desmotivados (Carvalho dos Santos, de Oliveira, do Nascimento & Prudêncio, 2015). En relación a la elección de un empleo, la generación “Y” tiene presente los siguientes aspectos a la hora de evaluar el trabajo que desean tener: 1- posibilidad de desarrollar una carrera, 2- tener un equilibrio entre vida personal y del trabajo, 3- las tareas y funciones a desarrollar en la empresa, 4- la remuneración por el trabajo realizado, 5- el clima de trabajo, 6- jornada de trabajo acorde a los intereses personales (trabajos flexibles o part-time), 7- estabilidad en el trabajo y 8- reconocimiento en la organización o empresa (Pincheira & Arenas, 2016).

Un estudio realizado por CEPAL (Weller, 2006), entre los años 2003 y 2005, con jóvenes de Chile, El Salvador, Ecuador, Perú y Paraguay sobre la inserción al mundo del trabajo, nos muestra factores que inciden en los jóvenes cuando estos se enfrentan a la búsqueda de un empleo. En el estudio se destaca que existe una tensión en las grandes expectativas de los jóvenes hacia el trabajo y las experiencias negativas con trabajos concretos. Esto refiere a aquellos trabajos que poseen salarios bajos, un clima de trabajo no favorable para el correcto desempeño del trabajador, relaciones desagradables entre compañeros, acoso

sexual y/o malos tratos, amenazas de despidos por parte de la empresa, entre otras condiciones desfavorables y desmotivantes. Esta tensión puede deberse al desconocimiento de los jóvenes al trabajo y a sus derechos como trabajador, como así también al incumplimiento de la ley por parte de las empresas. Otra de las tensiones que se destacan en el estudio, es el discurso que explicita la meritocracia para el acceso a un empleo, y una realidad que demuestra que las recomendaciones o los contactos personales del sujeto juegan un papel importante a la hora de poder acceder a un puesto de trabajo destacable. La experiencia de trabajo exigida por las empresas es otra tensión para el acceso de los jóvenes al mundo del trabajo. Empresas que solicitan experiencia previa de trabajo y jóvenes que buscan obtener su primera experiencia de trabajo. Por último, destacamos del estudio, la tensión que refiere a las preferencias culturales de los jóvenes en contraposición a las preferencias culturales exigidas por el mercado de trabajo, en donde se visualiza el peso de la cultura dominante (Weller, 2006).

La generación “Y” puede ser considerada como la generación más importante en lo que refiere a los estudiantes universitarios, en donde la mitad de la población se encuentra actualmente cursando la universidad, y una cuarta parte se encuentra próxima a ingresar a los estudios universitarios (Silvestre & Cruz, 2016). En relación al estudiante universitario y el trabajo, es importante mencionar que los estudiantes que trabajan, lo hacen por algunos de los siguientes motivos: necesidad de obtener un ingreso económico, lograr independizarse económicamente, por el objetivo de adquirir experiencia, ampliar su red profesional y/o enriquecer su currículum vitae. Aquellos sujetos que solamente estudian y deciden no trabajar, lo hacen por los siguientes motivos: con el objetivo de poder estudiar y cursar la universidad de forma más eficiente, por falta de tiempo destinado al trabajo, y/o porque la carrera universitaria que se encuentran cursando ya les brinda la experiencia suficiente. Los motivos recién expuestos no son necesariamente excluyentes entre sí y

puede que el sujeto adopte razones intermedias a las mencionadas (Planas & Enciso, 2014).

Es importante destacar que los distintos tipos de trabajos aportan diferentes tipos de experiencia a los estudiantes universitarios. En base a esto, según Planas y Enciso (2014), se clasificó el trabajo de los estudiantes universitarios en cuatro tipos: 1- aquellos trabajos de preinserción; el mismo posee un contenido relacionado a los estudios del trabajador. Este tipo de trabajo tiende a continuarse luego del egreso y puede conllevar a un ascenso o aumento de categoría. 2- Los trabajos estudiantiles; en donde su contenido no se relaciona con el estudio del trabajador y a su vez posee un bajo nivel profesional. Este tipo de trabajo tiende a ser abandonado luego de que el sujeto egresa de su carrera universitaria. 3- Los denominados empleos regulares; no poseen relación a los estudios y el nivel profesional es bajo. Se diferencia del tipo de trabajo anterior ya que la intensidad de éste es media o alta y el anterior posee una intensidad baja. Tiende a ser abandonado luego del egreso pero en el momento que aún se es estudiante, sirve como medio para subsistir. 4- Contrataciones temporales; el objetivo de las mismas es tener un ingreso económico mientras se aguarda la obtención de un trabajo estable.

Siguiendo con el estudio realizado por Planas y Enciso (2014), mencionan que no es posible afirmar que el trabajar durante la realización de los estudios universitarios sea un impedimento para la formación del estudiante y para su posterior inserción profesional (luego de ser egresado). Se menciona también que el trabajar durante los estudios, puede conllevar a facilitar la inserción profesional del egresado en comparación con el egresado que solamente estudio. Otro de los datos que aporta el estudio realizado, refiere a que la inserción profesional fue mejor en los estudiantes que trabajaron durante sus estudios en un trabajo relacionado a su carrera profesional. En el otro extremo, encontramos a los que peor

le fue en su inserción profesional, los cuales trabajaban en un lugar que tenía una relación baja con el estudio de su carrera universitaria. Entre medio de ambos extremos se sitúan aquellos sujetos que solamente estudiaron.

## **Metodología**

Para el presente artículo se realizó una investigación cualitativa de recolección de datos, en la cual se aplicó la técnica de grupo de discusión (Ruiz, 2016). La muestra se compone por 26 estudiantes del primer ciclo de formación de la carrera en Psicología. Los mismos asisten a una asignatura en común del centro educativo al cual concurren. Son nacidos entre los años 1990 y 1999, compartiendo así un rango de edad que los hace pertenecientes a la generación “Y”.

Para la implementación de la técnica de grupo de discusión se realizó una actividad en tres partes. El objetivo fue utilizar a la misma para lograr producir un discurso grupal compartido referente al tema (Ruiz, 2016). La primer parte constó de una dinámica individual en la cual cada participante debía de seleccionar el tipo de trabajo que desea tener junto a tres características positivas y tres negativas del mismo. Para esto se desarrolló un cuadro (figura 1) con cinco tipos de trabajos con diferentes características. Las características que se tuvieron presente para conformar los trabajos son de importancia para nuestra generación de estudio. La segunda parte, constó de realizar la misma actividad que en la parte uno, a diferencia de que se realizó en grupo y debiendo elegir dos opciones de trabajo. El objetivo fue observar las características generacionales de la población de estudio y ver si existe correlación con lo indicado en la bibliografía del tema. La división en dos partes de esta actividad, persiguió el fin de obtener un consenso en el discurso de los participantes, es decir, llegar a que los actores produzcan una conclusión compartida

mediante la influencia de sus respuestas en forma recíproca (Ruiz, 2016). Para la tercer parte de la actividad, en los grupos conformados se desarrolló un actividad enfocada en aspectos que se relacionan al significado de ser psicólogos actualmente. La actividad consistió en mencionar y problematizar cinco elementos de placer y cinco elementos de sufrimiento que se vinculen al trabajo de ser psicólogo. El objetivo aquí es explorar los aspectos proyectivos vinculados al placer y al sufrimiento en la generación “Y” en referencia a la construcción del género profesional del psicólogo. Es de destacar en la realización de las tres partes de la actividad, que a medida que los actores conformaban su discurso en colectivo se desprendían de su individualidad, dando surgimiento así a dicho discurso compartido (Callejo, 2002; Ruiz, 2016)

Figura 1

	TRABAJO 1	TRABAJO 2	TRABAJO 3	TRABAJO 4	TRABAJO 5
<b>Cargo</b>	Auxiliar Administrativo	Auxiliar de servicio (no limpieza)	Educador de Caif	Atención al Cliente en venta online	Pasante de psicología
<b>Reconocimiento de la marca (reconocimiento de la empresa en el)</b>	Medio	Muy Alto	Bajo	Alto	Medio
<b>Tipo de empleo</b>	Privado	Público	Privado	Privado	Público honorario
<b>Carga horaria</b>	L. a V. de 9.00 a 18.00hs	L. a V. de 13.00 a 18.00hs	L. a V. 10.00 a 18.00hs	8.00 a 14.00 - 14.00 a 20.00 - 20.00 a 02.00hs	de cumplir con 20hs semanales
<b>Estabilidad laboral</b>	Estable, contrato por tiempo indefinido	Permanente	posibilidad de continuar (ajustada a renovación del	Estable, contrato por tiempo indefinido	Pasantía de 2 años sin posibilidad de renovación
<b>Posibilidad de crecimiento</b>	Con posibilidades a mediano plazo (para trabajadores con 3 años o más de antigüedad) - Crecimiento no relacionado a psicología	Con posibilidades a largo plazo (para trabajadores con 7 años o más de antigüedad) - Crecimiento no relacionado a psicología	Con posibilidades extremadamente bajas	Grandes oportunidades en corto plazo (para trabajadores con 1 año o más de antigüedad)	Sin posibilidades inmediatas de crecimiento - Se recibe una distinción luego de culminada la pasantía a que te brinda grandes oportunidades en otros lugares
<b>Tareas</b>	Medianamente definidas	Bien definidas	Muy poco definidas	Altamente definidas	Altamente flexibles
<b>Destinatario del trabajo</b>	Clientes externos - Proveedores	Atención directa al público - Atención web - Atención al teléfono	Niños de 0 a 3 años de edad	Clientes mediante la Web	Investigación y aprendizaje profesional
<b>Remuneración (valor nominal)</b>	\$35000	\$40000 con aumentos del 10% anual	\$10000	\$20000 más bono por productividad	Sin remuneración
<b>Clima de trabajo</b>	Trabajo bajo presión	Excelente clima	Mal clima	Competitivo	Altamente colaborativo
<b>Reconocimientos al trabajador*</b>	Bajo	Medio	Muy bajo	Alto	Bajo (a futuro puede ser muy alto)
<b>Forma de trabajar</b>	Individual	Individual	Colectivo	Colectivo	Colectivo
<b>Rango de edades (promedio)</b>	20 a 40 años	18 a 65 años	18 a 35 años	18 a 28 años	18 a 35 años
<b>Figura de autoridad</b>	Gerente - Poco tiempo presente	Muchas figuras de autoridad	Coordinador - Siempre presente	Jefe - Siempre presente	de forma horizontal (no jerárquica)
<b>Relación a Psicología*</b>	Nulo	Nulo	Medio	Nulo	Muy alta
<b>Intensidad del trabajo*</b>	Alto	Bajo	Muy alto	Medio	Medio

\*Escala: Nulo - Muy bajo - Bajo - Medio - Alto - Muy alto

La implementación de la técnica tuvo lugar en la institución universitaria y se desarrolló en el

horario de clase de los estudiantes. Las dos primeras partes de la actividad duraron 35 minutos cada una, y la tercer parte presentó una duración de 20 minutos. Para la realización de la actividad fue necesario un salón de clase y un cañón proyector. La participación en la actividad se realizó de forma voluntaria, en donde se les solicitó a los estudiantes consentimiento para poder aplicar la técnica de grupo de discusión.

## **Resultados**

Los resultados de la actividad número 1 nos muestran que el trabajo 5 fue seleccionado por el 53,8% de los participantes como la mejor opción. Uno de los estudiantes manifestó lo siguiente:

*“Dadas las opciones que nos dan a escoger, elegiría la de pasantía de Psicología. Ésta se relaciona con lo que estoy estudiando en este momento, es de lo que me gustaría trabajar el día de mañana cuando finalice la carrera y sería un gran avance contar con una experiencia así”* (Grupo realizado en fecha Junio de 2017).

Dentro de las características positivas del mismo se destacó la carga horaria flexible, seleccionada por el 78,5% de los estudiantes que optaron por el trabajo 5; la relación muy alta a psicología, seleccionada por el 57,1%; y el clima de trabajo altamente colaborativo, seleccionado por el 50% de los estudiantes. En referencia a las características negativas del trabajo 5, los estudiantes que escogieron el trabajo destacaron la falta de remuneración, seleccionada por el 100% de los mismos; la estabilidad en el trabajo (pasantía sin posibilidad de renovación), seleccionada por el 85,7%; y el bajo reconocimiento del trabajador, el cual a futuro puede ser muy alto. Esta última característica fue seleccionada por el 71,4% de los estudiantes que escogieron el trabajo 5.



En relación a la carga horaria flexible como aspecto positivo, un estudiante manifestó:

*“Me parece que este aspecto nos ayuda a poder continuar en nuestra carrera sin inconvenientes”* (Grupo realizado en fecha Junio de 2017).

Frente a la falta de remuneración del trabajo 5, un estudiante que seleccionó a dicho trabajo, señaló lo siguiente:

*“Al no tener un sueldo (por más mínimo que esa) esto implica tener que buscar otro trabajo para así tener un ingreso. Ya no sería lo mismo, es decir ya no tendría la misma disponibilidad, y esto afectaría tanto a mi disponibilidad horaria como a mi rendimiento en el estudio y dedicación en el trabajo”* (Grupo realizado en fecha Junio de 2017).

El segundo trabajo que mayor se seleccionó, por el 26,9% de los estudiantes, fue el trabajo 2. En referencia a éste, uno de los estudiantes manifestó lo siguiente:

*“Si bien no es un trabajo que me vaya a servir directamente en la formación que quiero para mi vida, sí que lo hace indirectamente brindándome muchas facilidades”* (Grupo realizado en fecha Junio de 2017).

En relación a las características positivas del trabajo 2, dentro del 26,9% de los estudiantes que lo seleccionaron, el 85,7% escogió la carga horaria part-time; el 57,1% seleccionó la estabilidad de trabajo permanente que ofrece el mismo; y el 57,1%, destacó el excelente clima de trabajo. Dentro de las características negativas, el 85,7% de los estudiantes destaca la nula relación del trabajo hacia la psicología; el 71,4% indicó la posibilidad de

crecimiento a largo plazo, la misma sin relación a psicología; y un 42,8% de los estudiantes señaló como negativo la presencia de muchas figuras de autoridad.

Relacionado a la estabilidad de trabajo permanente como característica positiva, un estudiante manifestó lo siguiente:

*“Una buena estabilidad laboral me brinda tranquilidad y me quita estrés, facilitandome para concentrarme en el estudio”* (Grupo realizado en fecha Junio de 2017).

Frente a la elección del excelente clima del trabajo 2, un estudiante indicó:

*“Considero que este es un factor determinante para mi permanencia en un trabajo, ya que es importante sentirse cómodo para tener un mejor desempeño en las actividades diarias que implique el empleo”* (Grupo realizado en fecha Junio de 2017).

En referencia a los trabajos restantes, el trabajo 3 fue elegido por el 15,3% de los estudiantes, y el trabajo 1 por el 3,8% restante. En relación al trabajo 1, un participante señaló que el mismo es el que ofrece mayor inserción, en la actualidad, al mundo del trabajo. El trabajo 4 no fue seleccionado por ningún participante.

Frente a la elección del trabajo 3, un estudiante expresó lo siguiente:

*“Este trabajo me parece muy interesante porque sería una buena primera experiencia que va a servir en mi formación como psicóloga y va a ayudarme cuando decida presentarme a un trabajo más formal”* (Grupo realizado en fecha Junio de 2017).

En los resultados de la actividad número 2, se observa que se repite el trabajo 5 como primera opción frente al resto, en donde el 100% de los grupos lo escogieron. Como segunda opción el 75% de los grupos seleccionó el trabajo 2, y el 25% restante el trabajo 3. El trabajo 1 y 4 no fueron escogidos en esta actividad.

En lo que refiere a los ítems positivos del trabajo 5, el 75% de los grupos que escogió este trabajo destaca la carga horaria flexible, la posibilidad de crecimiento luego de culminada la pasantía y la relación muy alta a psicología. En relación a los ítems negativos, el 100% de los grupos, seleccionó el bajo reconocimiento al trabajador y la ausencia de remuneración. Dentro de los ítems negativos, el 75% de los grupos seleccionó la estabilidad en el trabajo, la cual no presenta renovación de la pasantía luego de finalizada.

Dentro de las características positivas del trabajo 2, el 100% de los grupos que lo seleccionó, destacó la remuneración del mismo. Un 66,6% de los grupos escogió la carga horaria part-time, la estabilidad de trabajo permanente y el excelente clima de trabajo como aspectos positivos.

En relación a las características positivas del trabajo 2, un estudiante manifestó lo siguiente:

*“Te brinda todo tipo de tranquilidad para poder venir a la facultad tranquilo”* (Grupo realizado en fecha Junio de 2017).

Las características negativas que mayor se seleccionaron del trabajo 2 fueron la presencia de muchas figuras de autoridad, la nula relación a psicología y la posibilidad de crecimiento a largo plazo sin relación a psicología. Las dos primeras características fueron

seleccionadas por el 100% de los grupos que escogió el trabajo 2 y la tercera característica por el 66,6%.

En referencia al trabajo 3, éste fue elegido por el 25% de los grupos. Un estudiante, en relación a dicho trabajo, manifestó lo siguiente:

*“El trabajo me gusta, me llama la atención, pero todo lo demás era feo. Todo el tema de la remuneración, quieras o no, te tenes que independizar, y con \$10.000 no haces nada... ¡entonces ta!, está todo muy bueno pero hay que ser realista, y ¡entonces ta!, elegí el Auxiliar de Servicio”. (Grupo realizado en fecha Junio de 2017).*

Siguiendo en la línea de la elección de los trabajos y observando cuál se adecua más a sus intereses, un estudiante expresó:

*“Se basa en la situación de cada uno. Por ejemplo: si yo tengo la necesidad de trabajar para mantener la casa, obviamente voy a elegir lo administrativo; pero sí es como otras personas que es mantenida por los padres, y que puede estar mantenida por los padres hasta terminar la carrera, ¡ta!, obviamente le sirve más la experiencia”. (Grupo realizado en fecha Junio de 2017).*

Frente a la actividad número 3, las respuestas del 75% de los grupos nos muestra que en el imaginario de los mismos, en lo que refiere al placer de ser psicólogos, se encuentra la idea de “ayudar” al paciente.

En el diálogo de un grupo, se preguntaron aspectos que les hacen sufrir en lo que refiere al tema, y un estudiante manifestó lo siguiente:

*“No lograr ayudar a la otra persona... claro, no ver progreso”* (Grupo realizado en fecha Junio de 2017).

Dentro de los placeres que asocian a la idea de ser psicólogo, vemos que el crecimiento personal y profesional se muestra en el 100% de los grupos. Los mismos manifestaron lo siguiente: *“crecimiento personal”, “ser reconocido - prestigio”, “crecimiento constante con respecto a la experiencia”* y *“posibilidad de investigar y descubrir”*. En el diálogo de los actores, un estudiante expresó:

*“Poder ser un psicólogo con más prestigio que otro”* (Grupo realizado en fecha Junio de 2017).

Otro aspecto que se destacó como placentero y gratificante, el cual el 50% de los grupos lo menciona, es la idea de que el trabajo del psicólogo posee autonomía para desenvolverse. Las respuestas de los grupos fueron: *“independencia en cuanto a la dinámica de trabajo”* y *“posibilidad de autonomía de trabajo”*. En relación a lo expresado, un estudiante manifestó lo siguiente:

*“La carrera al ser personal es tuya, no hay un psicólogo igual a otro... cada uno decide su dinámica de trabajo... la facultad te da una base y vos sos el psicólogo”* (Grupo realizado en fecha Junio de 2017).

Dentro de los aspectos sufrientes del trabajo del ser psicólogo, el que predomina es el imaginario de la contratransferencia en la terapia con el paciente. Este aspecto se observa en la respuesta del 100% de los grupos, los cuales mencionan la importancia de la terapia

en el psicólogo con el objetivo de poder sobrellevar la contratransferencia generada con su paciente. En relación a lo mencionado, un estudiante expresa:

*“No sabíamos si ponerlo en negativo o en positivo, porque lo vemos también como una obligación ir al psicólogo que el psicólogo tiene. Si bien nadie va a venir a obligarte, a decirte, tenes que hacer, tenes que ir al psicólogo porque sos psicólogo, pero que él mismo por la ética y por todo, porque a él le repercute el problema de los demás, los de el mismo, que es una persona también. Este, como que tiene la obligación de ir al psicólogo. Que no le queda de otra”* (Grupo realizado en fecha Junio de 2017).

Por último, dentro del sufrimiento, el 50% de los grupos, señalan la *“baja oferta laboral en cuanto al ideal”*, y un 25% el *“bajo reconocimiento”*. Se menciona éste último aspecto en referencia a la desvalorización del trabajo del psicólogo, y a la formación académica del mismo frente a otras carreras universitarias.

### **Análisis y discusión**

Los resultados obtenidos dan cuenta de cómo influyen las características de la generación “Y” en la elección de un empleo. Se pueden observar, aquellas características generacionales que mayor predominan en la elección de un trabajo, y cómo las mismas se relacionan a los intereses profesionales y personales de la generación “Y”. A su vez, los resultados nos muestran también, cómo se comienza a construir el género profesional de psicólogos mediante aquellos imaginarios de placer y sufrimiento asociados a la profesión.

La construcción del género profesional en psicólogos de la generación “Y”, comienza a gestarse en los estudiantes del ciclo inicial de la formación, mediante la producción en

colectivo de imaginarios relacionados al ser psicólogo en la actualidad. Tales imaginarios son producto de la acción subjetivante en los actores y en el grupo. Tommy Wittke (2007) nos plantea a la subjetividad no como un proceso que se da en forma interior en los sujetos sino como un proceso que denota exterioridad. Menciona a la subjetividad como el resultado del proceso de producción histórico y social. Ana María Fernández *et. al.* (2011) agrega que la producción histórica y social de la subjetividad, se encuentra en tensión constante con la individualidad de cada sujeto.

La construcción de imaginarios en los estudiantes, en relación a la profesión de ser psicólogo, configura producciones de sentidos en el colectivo. Mediante la presencia de los dispositivos grupales, es que podemos observar las significaciones de los imaginarios sociales, los cuales constituyen al grupo como tal. Es importante destacar aquí, que al encontrarnos con una multiplicidad de imaginarios que se producen en colectivo y en forma simultánea, debemos de referirnos a los mismos como imaginarios sociales y no como el imaginario, en forma singular (Fernández, 2007; Fernández, López, Borakievich & Ojám, 2011).

Siguiendo la producción de imaginarios sociales, la constitución del grupo y/o colectivo en relación a las significaciones de tales imaginarios y las características generacionales de los estudiantes de psicología, es que podemos acercarnos a la construcción del género profesional. Para aproximarnos aún más en la construcción del género profesional de psicólogos, es que nos introducimos en aquellos imaginarios de placer y sufrimiento relacionados al trabajo del psicólogo; los cuales denotan aspectos que se construyen en colectivo a la vez que van construyendo al género profesional como tal. Es importante destacar aquí, siguiendo a Fernández y Clot (2010), que la adopción por parte del sujeto al

género profesional puede ser consciente o no. Esto va a marcar su pertenencia al grupo profesional y su modo de actuar en el mismo.

Dentro del trabajo de ser psicólogo, podemos observar que existen tareas prescriptas y reales que lo constituyen. Fernández y Clot (2010) mencionan la distinción entre tarea y actividad, en donde la primera refiere a lo prescripto y la segunda a lo real. Mientras que la tarea la establece la organización del trabajo, la actividad es la que realiza el trabajador para poder lograr la tarea prescripta. Al hablar de la actividad, se destaca que la misma es la observable entre varias actividades posible que se podrían haber realizado para poder cumplir con la tarea. La elección de la actividad a realizar, es influenciada por las características de la generación "Y", por sus intereses y su perspectiva hacia el trabajo y la tarea. Es de destacar aquí, siguiendo a Pujol (2011), que puede existir una tensión entre el trabajo real y el prescripto, la cual puede ser productora de sufrimiento en el sujeto. Sufrimiento que se da cuando se enfrenta a una situación no prevista la cual debe de resolver. Es relevante identificar los eventos que hacen posible visualizar la discrepancia entre el trabajo real y el prescripto, los cuales son generadores de sufrimiento en el sujeto. Dejours (1988) plantea que el comienzo del sufrimiento, se da cuando la relación entre la organización y el trabajador se bloquea. Esto sucede cuando la negociación es llevada al límite. Destacamos aquí, que el bloqueo en sujetos de generación "Y", se debe a la no adaptación de sus necesidades y/o deseos al trabajo. Pujol (2007) menciona que la distancia entre lo real y lo prescripto puede ayudar a problematizar las relaciones entre trabajo y salud.

Siguiendo en la línea de trabajo prescripto y trabajo real, podemos destacar que el género profesional, entendido éste como el conjunto de obligaciones que el grupo de profesionales se imparte sin proponérselo con el objetivo de poder cumplir con el trabajo, puede ir en



contra del modo de operar que se encuentre prescripto en la organización del trabajo (Fernández & Clot, 2010). Es importante mencionar que las organizaciones del trabajo, articulan lo histórico-social con aspectos técnicos propio del trabajo, produciendo así modalidades de sujeción. Tales modalidades de sujeción son productoras de formas subjetivas y de dominación en los trabajadores (Wittke, 2007).

En relación a los resultados obtenidos y a la literatura existe del tema, es que podemos informar que la generación “Y” se caracteriza principalmente por tender a buscar un equilibrio en lo que refiere a su vida de trabajo y su vida personal. Si bien se perfilan a buscar dicho equilibrio, se destaca que los sujetos de nuestra generación de estudio, tienden a orientarse más hacia la vida personal antes que la vida de trabajo, dándole más prioridad a la primera que a esta última (Golik, 2013). Esto fue altamente visible en nuestra investigación, ya que los actores optaron por priorizar su formación profesional y vínculos sociales. Se observa que las elecciones de empleo, fueron fuertemente influenciadas por la posibilidad de continuar con su formación profesional, es decir, los sujetos justifican la elección de un empleo si este les permite continuar con sus estudios y/o les brinda facilidades que les permita realizar la carrera universitaria sin dificultades.

Dentro de los aspectos que la generación “Y” evalúa a la hora de seleccionar un empleo, el clima de trabajo, la remuneración y la estabilidad de trabajo, fueron de los que mayor resaltaron en los trabajos elegidos por los actores. Pujol (2007) menciona al trabajo como el principal medio de inserción social que cuenta el sujeto, en donde el mismo conlleva un grado de centralidad en lo social. El modelo de trabajo permanente y estable comienza a ser reemplazado por un modelo más flexible. Este cambio en el modelo de trabajo puede afectar la salud ocupacional en los sujetos de generación “Y” e influir en la construcción del género profesional de psicólogos. Es importante tener presente, que el género profesional

es un recurso que cuenta el sujeto, el cual puede adaptar al contexto en que se encuentra o adaptar el contexto a éste para poder así actuar (Fernández & Clot, 2010).

## **Conclusión**

En el plano de los resultados obtenidos, los mismos evidencian que la mayor parte de los estudiantes se orientan por la elección de trabajos part-time; dicha característica fue escogida por el 78,5% de estudiantes que eligieron el trabajo de Pasante de Psicología, y por el 85,7% que eligieron el de Auxiliar de Servicio. Esto se relaciona con los planteamientos de la generación “Y”, los cuales optan por trabajos part-time, que les permita obtener un equilibrio entre su vida personal y de trabajo. Los trabajos mencionados fueron los que mayor se seleccionaron; el primero por el 53,8% de los estudiantes y el segundo por el 26,9%. Pasante de Psicología fue el que mayor se seleccionó ya que éste presentaba una relación muy alta a Psicología; seleccionado este items por el 57,1% de los estudiantes que escogieron dicho trabajo. Tal resultado evidencia la inclinación de la generación “Y” hacia la vida personal antes que la de trabajo; promoviendo su formación profesional. Estos resultado se relacionan con lo expresado en la bibliografía del tema por otros autores (Golik, 2013; Pincheira & Arenas, 2016; Yeaton, 2008).

En relación al colectivo, los resultados obtenidos se relacionan con los alcanzados individualmente; en donde el trabajo de Pasante de Psicología fue seleccionado por el 100% de los grupos como primer opción y el de Auxiliar de Servicio por el 75% como segunda opción. El 75% de los grupos que escogieron el primer trabajo y el 66,6% de los grupos que escogieron el segundo, destacan la característica part-time como positiva. Por la relación muy alta psicología, el 75% de los grupos que eligieron el trabajo de Pasante de Psicología lo destacaron. Se observa que se mantienen las elecciones individuales en el

colectivo. Lo expresado se relaciona con la producción de sentido en colectivo; mediante la cual, en su proceso de construcción, el colectivo imagina e inventa el mundo en el cual transitan (Fernández, 2007).

En cuanto a los imaginarios de placer del ser psicólogo, el 100% de los grupos conformados manifestó la idea de crecimiento personal y profesional, y el 75% la idea de “ayudar” a los pacientes. En referencia al imaginario de sufrimiento, el 100% señala a la contratransferencia en la terapia como aspecto más sufriente. Se destaca aquí, que la producción de tales imaginarios de placer y sufrimiento en los sujetos de generación “Y”, fue influenciada por la acción subjetivante de los mismos y del grupo como tal. Destacamos a la subjetividad que denota exterioridad, y no vista como un proceso que se da de forma individual (Wittke, 2007). Lo expresado se relaciona con la conformación del grupo o colectivo mediante las significaciones de los imaginarios de placer y sufrimiento del ser psicólogo, en donde dichos imaginarios configuran producciones de sentidos para el colectivo (Fernández, 2007; Fernández, López, Borakievich & Ojám, 2011), a la vez que comienzan a dar significado a la construcción del género profesional del psicólogo.

## Referencias

**Acevedo, M. J. (1999).** “*Trabajo y Subjetividad: de la Psicopatología a la Psicodinámica del Trabajo*”. Artículo de Equipos de Cátedras del Prof. Ferrarós. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales. Recuperado de: <http://catedras.fsoc.uba.ar/ferraros/BD/mja%20tys.pdf>

**Cabra, F. & Marciales, G. (2009).** “*Mitos, realidades y preguntas de investigación sobre los 'nativos digitales': una revisión*”. *Universitas Psychologica*, 8 (2) 323-338. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64712165004>

**Callejo, J. (2002).** “*Grupo de discusión: la apertura incoherente*”. *Estudios de Sociolingüística*, 3(1), 91-109. Recuperado de: [http://sociolingüística.webs.uvigo.es/wp-content/uploads/2016/10/f61\\_EdS\\_volume-3.pdf](http://sociolingüística.webs.uvigo.es/wp-content/uploads/2016/10/f61_EdS_volume-3.pdf)

**Carvalho dos Santos, J., de Oliveira, M., do Nascimento, B., & Prudêncio, J. (2015).** “*Carrera, renta y consumo bajo la perspectiva del joven de la generación “Y”*”. *Invenio*, 18(34) 119-135. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87739279009>

**Clot, Y. (2014).** “*Géneros e estilos profissionais*”. *Laboreal*, 10(1), 95-97. Recuperado de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/lab/v10n1/v10n1a10.pdf>

**Dejours, C. (1988).** “*Nota de trabajo sobre la noción de sufrimiento*”. Universidad de Buenos Aires. Recuperado de: <http://catedras.fsoc.uba.ar/ferraros/BD/cd%20ndtsInds.pdf>

**Fernández, A. (2007).** “*Las lógicas colectivas. Imaginarios, cuerpos y multiplicidades*”.

Buenos Aires. Biblos.

**Fernández, A. M., López, M., Borakievich, S. & Ojám, E. (2011).** *“De los imaginarios y prácticas sociales a las lógicas colectivas: 15 años de investigaciones de la Cátedra I de Teoría y Técnica de Grupos, Facultad de Psicología, UBA”*. Anuario de investigaciones, 18, 249-259. Recuperado de: <http://www.scielo.org.ar/pdf/anuinv/v18/v18a27.pdf>

**Fernández, G. & Clot, Y. (2010).** *“Entrevistas en auto-confrontación: un método en clínica de la actividad”*. Informática na educação: teoria & prática, 13(1) 11-16. Recuperado de <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/InfEducTeoriaPratica/article/view/15135/12048>

**García, P., Stein, G., & Pin, J. (2008).** *“Políticas para dirigir a los nuevos profesionales. Motivaciones y valores de la generación Y”*. Universidad de Navarra. Documento de investigación. DI-753. Recuperado de: [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36278444/DI-0753.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1502074388&Signature=BBRREbg9bZ46aisjHwSFbALSRto%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DPolíticas\\_para\\_dirigir\\_a\\_los\\_nuevos\\_prof.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36278444/DI-0753.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1502074388&Signature=BBRREbg9bZ46aisjHwSFbALSRto%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DPolíticas_para_dirigir_a_los_nuevos_prof.pdf)

**Golik, M. (2013).** *“Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación”*. Cuadernos de Administración, 26(46), 107-133. Recuperado de: [http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/viewFile/5656/4607](http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/viewFile/5656/4607)

**Howe, N. & Strauss, W. (2007).** *“The next 20 years”*. Harvard business review, 85, 41-52. Recuperado de:

<https://www.saeculumresearch.com/assets/client-assets/files/selected-pubs/HBR-Next-20-Years.pdf>

**Castillejos, B., Torres, C. & Lagunes, A. (2016).** “*La seguridad en las competencias digitales de los millennials*”. *Apertura* (Guadalajara, Jal.), 8(2), 54-69. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68848010004>

**Irizarry, E. (2009).** “*La Generación Y o Generación Milenaria: el nuevo paradigma laboral*”. Universidad Interamericana de Puerto Rico. *Revista Empresarial Inter Metro*. 5(2) 10-25. Recuperado de: [http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo83/files/La\\_Generacion\\_Y\\_-\\_Elieel\\_Hernandez\\_Revista\\_Empesarial\\_Intermetro\\_-\\_UIRP.pdf](http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo83/files/La_Generacion_Y_-_Elieel_Hernandez_Revista_Empesarial_Intermetro_-_UIRP.pdf)

**Pincheira, A. & Arenas, T. (2016).** “*Caracterización de los profesionales de la “generación Millennials de Arica y Parinacota, Chile, desde una mirada del capital intelectual*”. *Interciencia*, 41(12) 812-818. Recueprado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33948806003>

**Planas, J. & Enciso, I. (2014).** “*Los estudiantes que trabajan: ¿tiene valor profesional el trabajo durante los estudios?*” *Revista iberoamericana de educación superior*, 5(12), 23-45. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299129977002>

**Pujol, A. (2007).** “*Salud mental y trabajo. Nuevos escenarios, nuevos problemas, nuevas perspectivas*”. *Curso Anual de Actualización en Problemáticas de Salud Mental..* Recuperado de: <http://coepsique.org/wp-content/uploads/2011/12/salud-mental-Nuevas-perspectivas.pdf>

**Pujol, A. (2011).** *“La tensión entre prescripto y real y su impacto en la calidad del trabajo subjetivamente percibida: un análisis clínico”*. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Andrea\\_Pujol2/publication/267331886\\_La\\_tension\\_entr\\_e\\_prescripto\\_y\\_real\\_y\\_su\\_impacto\\_en\\_la\\_calidad\\_del\\_trabajo\\_subjetivamente\\_percibida\\_u\\_n\\_analisis\\_clinico/links/544bcf020cf2d6347f43a114/La-tension-entre-prescripto-y-real-y-su-i mpacto-en-la-calidad-del-trabajo-subjetivamente-percibida-un-analisis-clinico.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Andrea_Pujol2/publication/267331886_La_tension_entr_e_prescripto_y_real_y_su_impacto_en_la_calidad_del_trabajo_subjetivamente_percibida_u_n_analisis_clinico/links/544bcf020cf2d6347f43a114/La-tension-entre-prescripto-y-real-y-su-i mpacto-en-la-calidad-del-trabajo-subjetivamente-percibida-un-analisis-clinico.pdf)

**Ruiz, J. (2016).** *“Focus group y grupo de discusión: similitudes y diferencias”*. Federación Española de Sociología. Recuperado de: <http://fes-sociologia.com/files/congress/12/papers/3036.pdf>

**Seaton, L. & Boyd, M. (2007).** *“The organizational Leadership of the post baby boom generation: An Upper echelon Theory Approach”*, Academy of Entrepreneurship Journal. 13 (2) 69-77. Recuperado de: <http://www.alliedacademies.org/articles/aejvol13no22007.pdf#page=79>

**Silvestre, E. & Cruz, O. (2016).** *“Conociendo la próxima generación de estudiantes universitarios dominicanos a través de las redes sociales”*. Ciencia y Sociedad, 41(3) 475-503. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87048049003>

**Twenge, J., Campbell, S., Hoffman, B. & Lance, C. (2010).** *“Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing”*. Journal of Management, 36 (5), 1117-1142. Recuperado de: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0149206309352246>

**Weller, J. (2006).** *“Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias”*. Boletín RedEtis, 5, 1-9. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Juergen\\_Weller/publication/228337669\\_Insercion\\_laboral\\_de\\_jovenes\\_expectativas\\_demanda\\_laboral\\_y\\_trayectorias/links/573dc1d108aea45ee842d4c7/Insercion-laboral-de-jovenes-expectativas-demanda-laboral-y-trayectorias.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Juergen_Weller/publication/228337669_Insercion_laboral_de_jovenes_expectativas_demanda_laboral_y_trayectorias/links/573dc1d108aea45ee842d4c7/Insercion-laboral-de-jovenes-expectativas-demanda-laboral-y-trayectorias.pdf)

**Wittke, T. (2007).** *“Modelo Psicológico de Análisis Organizacional”*. In V Simposio Internacional de Análisis Organizacional. Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas UBA Recuperado de: [http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/3082225/Articulo\\_Modelo\\_Psicologico\\_Analisis\\_Organizacional\\_-\\_T.\\_Wittke\\_2007.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1495680073&Signature=Y%2FFPMHkxbO4BAK7DOgK%2FF8wf4Fo%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DArticulo\\_Modelo\\_Psicologico\\_Analisis\\_Org.pdf](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/3082225/Articulo_Modelo_Psicologico_Analisis_Organizacional_-_T._Wittke_2007.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1495680073&Signature=Y%2FFPMHkxbO4BAK7DOgK%2FF8wf4Fo%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DArticulo_Modelo_Psicologico_Analisis_Org.pdf)

**Yeaton, K. (2008).** *“Recruiting and Managing the 'Why?' Generation: Gen Y”*. The CPA Journal, 78(4), 68-72. Recuperado de: <https://mrtashfeen.wikispaces.com/file/view/2.pdf>