



Universidad de la República

Facultad de Psicología

TRABAJO FINAL DE GRADO

Monografía:

El sentido del trabajo para las nuevas generaciones: El caso de los jóvenes que no estudian ni trabajan.

Lothar Muszwisz Dogliotti

C.I. 4.563.744-8

Tutora: Prof. Adj. Silvia Franco Velázquez

Montevideo, Uruguay

Mayo, 2016

Índice:

1. Resumen y Palabras Claves/Abstract and Keywords	pág. 4
2. Introducción	pág. 5
3. El sentido del trabajo	pág. 7
4. Trabajo	pág. 13
4.1. Trabajo Humano	
4.2. Genealogía de la organización del trabajo	
5. La diversidad generacional	pág. 26
5.1. Tradicionalistas o Builders	
5.2. BabyBoomers	
5.3. Generación X	
5.4. Generación Y o Generación Einstein	
5.5. Nativos Digitales o Generación Millennials	
5.6. Diferencias generacionales	
6. El caso de los <i>jóvenes que no estudia ni trabaja</i>	pág. 35
6.1. La transmisión intergeneracional de la desigualdad	
6.2. La delincuencia y la violencia	
6.3. Transición demográfica	
6.4. Breve contexto de la juventud en el Uruguay	
6.5. Características de los <i>jóvenes que no estudian ni trabajan</i>	
6.6. Análisis, el caso de los Países Nórdicos	
7. Consideraciones Finales	pág. 47
8. Referencias Bibliográficas	pág. 51

Agradecimientos:

Este trabajo hubiese sido imposible sin la generosidad y el apoyo constante de todos aquellos que de alguna manera u otra contribuyeron a su realización.

A la Universidad de la República y a la Facultad de Psicología por otorgarme la posibilidad de formarme como persona y profesional.

A mí tutora Silvia Franco Velázquez quien ha sido mi referente y mi guía en los últimos años.

A la Licenciada María Victoria Dogliotti, que a pesar de la distancia física ha sido fundamental con sus aportes para este trabajo.

Al Cónsul Honorario de Finlandia, señor Andrew Allen Cooper y a su asistente administrativa señora Tarja Laaksonen, por su amabilidad, cálida recepción y el aporte de una valiosa información.

A la Real Embajada de Noruega residente en Argentina, señora Asesora Kjersti E. Osthus, por su amabilidad y contribución con destacada información.

A mí Familia por estar siempre a mí lado y apoyarme incondicionalmente.

A mis amigos, por mantenerse a mi lado en este proceso y durante momentos fundamentales con un destacado apoyo.

1. Resumen:

En este trabajo monográfico se pretende dar visibilidad a la situación de los Jóvenes que no estudian ni trabajan, una problemática que aqueja al Uruguay desde hace décadas y se mantiene en una constante de 25% aproximadamente del total de los jóvenes de entre 15 y 29 años. Se realiza un recorrido a través del sentido del trabajo y las diferentes formas de organización del trabajo, analizando según las etapas históricas a los modelos productivos y las diferentes connotaciones que se le concede al Trabajo Humano. Se observa que el sentido otorgado por lo sujetos históricamente, se ha ido modificando, al igual que los modelos de producción, modificación que se encuentra determinada por la economía, el contexto socio-histórico-cultural. En relación al empleo que obtienen estos jóvenes en nuestro país se encuentra caracterizado principalmente por una fuerte inestabilidad, precarización y con baja posibilidad de realización personal. Esta situación y la coyuntura global de la Hipermodernidad provocan la exclusión de estas nuevas generaciones, jóvenes vulnerables que han perdido el hábito educativo y del empleo, sin sentido ante un sistema que les es ajeno.

Palabras claves: Sentido del Trabajo, Generaciones, Trabajo, Jóvenes.

Abstract:

The objective of this thesis is to provide visibility of the situation of the young Uruguayans who neither study nor work. This problematic situation has been in Uruguay from decades and maintains a constant of approximately 25% of the total of the young Uruguayans who are between 15 and 29 years old. This thesis provides an analysis of the meaning and sense of work and the different ways to organize the work by reviewing the different historic stages, the productive models and the impact on the human work. It is observed that the meaning and sense that individuals have been giving to work has changed as well as the production models. This is determined by the economy and also by the social, cultural and historic context. In connection to the jobs that these young obtain in our country, they are characterized by a strong instability with low possibility of personal realization and satisfaction. This situation together with the global hipermodernity movement provoke the exclusion of these new generations, vulnerable young who have lost the habit of education and work finding no meaning or sense to the system.

Keywords: Sense of Work, Generations, Work, the Young.

2. Introducción:

La presente Monografía se enmarca como Trabajo Final de Grado de la Licenciatura en Psicología de la Universidad de la República. El propósito de la misma es sistematizar y analizar la literatura existente desde una mirada crítico-reflexiva, dando cuenta de los cambios que se han producido con respecto al sentido del Trabajo, la diversidad generacional, y las repercusiones que esto conlleva para los jóvenes actuales.

Los cambios acontecidos por la revolución tecnológica, la mundialización de la economía y las crisis del sistema imperante han llevado a que se modificara las formas de organización y los modos de producción en busca de una mayor acumulación de capital. Estos cambios que se profundizan con el transcurso del tiempo, se producen de igual manera en el plano social y cultural, impactando en el Significado y Sentido del Trabajo para los sujetos; se produce como resultado modificaciones en los valores, creencias, actitudes y expectativas que los colectivos de personas tienen en relación al Trabajo.

Los Significados y Sentidos del Trabajo han sido estudiados más sistemáticamente desde la década de 1970 (Da Rosa, Chalflin, Baasch, Soares, 2011). La psicología ha dado cuenta de los cambios producidos en el mundo de trabajo y de cómo ello ha impactado en la vida de los sujetos, identificando que la centralidad del trabajo no ocupa el mismo lugar en la vida de las personas que antes. Desde las primeras civilizaciones hasta la Hipermodernidad el ser humano ha visto modificarse el sentido del Trabajo Humano, introduciendo variaciones en las formas de producción, en su significado y en el sentido que se le otorga según el contexto y la cultura.

En el transcurso de esta Monografía se realizará una genealogía de la organización del trabajo, observando cuáles han sido los centros y los ejes de la misma. Finalmente se subraya el impacto que tiene para la subjetividad de los sujetos las diversas formas de organización del trabajo y del significado y la centralidad del trabajo para las sociedades de cada época histórica.

Por otra parte, haremos este recorrido, analizando a las diferentes generaciones etarias. Los individuos integran una misma generación cuando comparten características, estilos de vida y valores que han formado a partir de los Eventos Significativos Generacionales que marcaron su vida histórico-social (Cuesta, Ibáñez, Tagliabue, Zangaro, 2009). La existencia de diversas generaciones hace que en este momento histórico convivan paradigmas diferentes, provocando un gran desafío para las instituciones y organizaciones.

Howe y Strauss (2000) son dos autores que han estudiado el tema generacional, clasificaron según el periodo de nacimiento de un grupo de personas y los acontecimientos compartidos en sus vidas; definiendo varios tipos de generaciones, donde las guerras, enfermedades, revoluciones, caída de paradigmas, la inserción de las nuevas tecnologías, son algunas de las claves para definir cada generación. Es de destacar que la ubicación geográfica y si el sujeto pertenece al período temprano o tardío del grupo, son variables que pueden llegar a influir a la hora de realizar el análisis.

En el Uruguay, el sistema educativo y el mundo laboral se encuentran atravesando una situación compleja; según un documento divulgado por el Instituto Nacional de la Juventud (2013) donde se toman datos de la Encuesta Continua de Hogares (2010) y de la Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud (2008) la proporción de “jóvenes que no estudian ni trabajan” se ha mantenido relativamente estable en los últimos 25 años, entre 20% y 25% del total de los jóvenes entre 15 y 29 años. Sin embargo, no solo el Uruguay se encuentra bajo esta problemática, según el Banco Mundial Internacional (2016) uno de cada cinco jóvenes del continente no estudia ni trabaja, representando más de 20 millones de personas que viven en estas condiciones.

Esta problemática de los jóvenes en el Uruguay, ha demostrado ser muy persistente. En los últimos cinco años el país ha tenido un gran avance en cuanto a la materia económica, disminución de la tasa del desempleo y una reducción de la pobreza y la

desigualdad; sin embargo, el número de los “jóvenes que no estudian ni trabajan” se ha mantenido estable con un 20%. Si bien esta población presenta características similares dentro de los sujetos que la componen, se pretende no homogenizar el análisis.

Por estas razones, se pretende a través de un recorrido histórico sobre el sentido y el significado del Trabajo, e identificando los diferentes paradigmas que conlleva la existencia de una diversidad generacional, centrarse en el caso de los “jóvenes que no estudian ni trabajan”; situación que hoy en día preocupa a los referentes mundiales, y el Uruguay no se haya exento.

3. El Sentido del Trabajo:

El sentido y la valorización que los sujetos le han dado al Trabajo se ha ido modificando con el transcurso de la historia, la centralidad que éste ocupa en lo cotidiano se ha ido modificando en las dimensiones social y psicológica. En una investigación citada por Marín (2004) solo un 7% de los jóvenes entre 18 y 25 años destaca al “Trabajo” como el “factor principal de realización personal” y “el principal medio de dar sentido a su vida”. Se debe hacer referencia al Trabajo como un proceso que sucede entre el Hombre y la naturaleza, según Riesnik (2001) Marx plantea que todos los seres vivos logran sobrevivir por el intercambio entre la naturaleza y el Hombre, este intercambio es condicionante, y para que éste sea considerado como Trabajo se debe apreciar una transformación de los materiales naturales, es decir, que tenga un propósito previo al que establece su voluntad. Esta transformación se enmarca en un desarrollo cultural donde el Hombre crea sus propias condiciones de existencia, desarrollando una serie de instrumentos mediadores que facilita dicho proceso. El Trabajo es una actividad destacada por un esfuerzo realizado por el hombre, con la finalidad de producir algo que es exterior a sí mismo, en dirección a otros y con una cierta utilidad; Neffa (1999) lo describe como: “(...) una actividad multidimensional que se manifiesta en diversas esferas; económica, tecnológica, social, ética, etc., pero también tiene dimensiones cognitivas y psíquicas, es decir, subjetivas, intersubjetivas, afectivas y relacionales” (p.8).

Los Significados y Sentidos del Trabajo han sido investigados más sistemáticamente desde 1970, donde se ha encontrado diferencias epistemológicas entre autores, diferencias que contemplan una gran cantidad de concepciones en cuanto al Sentido del Trabajo. El grupo *Meaning of Working* (de ahora en adelante MOW) tiene un programa de investigación sobre el tema desde 1978, para sus coordinadores, el Significado del Trabajo incluye: “valores, creencias, actitudes y expectativas, que las personas de la sociedad contemporánea han desarrollado en relación al trabajo” (Da Rosa et al. 2011, p.179). El MOW ha identificado tres variables que constituyen al Significado del Trabajo: la centralidad, relacionada con la identificación personal con el trabajo; las normas sociales, que tratan de las creencias y las expectativas de los derechos y deberes dentro del trabajo; y finalmente, los valores asociados a los resultados, que hacen referencia a las razones para trabajar, un ejemplo sería el estatus, prestigio, satisfacción, etc.

La existencia de discusiones entre autores por sí los conceptos de Significado y Sentido definen lo mismo, es creciente; autores como Borges (1998) consideran que los individuos construyen el significado del trabajo en su proceso de socialización, cuando se apropian de contenidos referentes a las concepciones formales del Trabajo y a la estructura social de las organizaciones. En cuanto al Sentido que se le brinda al Trabajo, se hace referencia a que de alguna manera difiere del Significado, debido a que el primero, apela a las vivencias subjetivas de los sujetos.

Según Vygotski (1991) existe una preponderancia del Sentido sobre el Significado, a cada palabra se le podría otorgar diferentes significados los cuales a posteriori serán transformados en sentidos singulares según las necesidades y las emociones que motiven su uso. Este autor relaciona al Sentido con las palabras, pero predominantemente lo relaciona con el contexto y describe:

“(…) nunca abarcamos el sentido completo de las cosas y tampoco el sentido completo de las palabras. La palabra es una fuente inagotable de nuevos problemas, y su sentido nunca está acabado. El sentido de las palabras depende conjuntamente de la interpretación del mundo de cada uno y de la estructura interna de la personalidad” (Vygotski, 1991; p. 334).

Continuando con la diferenciación de éstos términos, Salgado Basso (1998) considera que el sujeto brinda un sentido personal y subjetivo de acuerdo a una apropiación o no, de los fenómenos objetivos aprendidos por su conciencia, algo individual; sin embargo, el Significado remite a la construcción colectiva. Por lo tanto, los Significados son producciones históricas y sociales que permiten una comunicación dentro del colectivo, una socialización de acuerdo a las experiencias de los individuos; hacen referencia a: “(...) los contenidos más instituidos, más fijos, compartidos, que son apropiados por los sujetos, configurados a partir de sus propias subjetividades”. (Junqueira de Aguiar, 2006, p.14)

Es necesario aclarar que estos dos términos, si bien tienen semejanza actualmente no significan lo mismo, posiblemente la Cultura pueda oficiarse como fundamental y denominador común a la hora de producir los Sentidos y Significados. Por medio de la cultura y de los aprendizajes sociales en un contexto determinado el sujeto se va construyendo a sí mismo y a la vez que es construido social e históricamente. En este Trabajo Final de Grado se pretende tomar a los Significados como construcciones que se elaboran colectivamente, en un determinado contexto histórico, económico y social específico; mientras que los Sentidos, consisten en una determinada producción personal que depende de la interiorización de los significados colectivos, en las experiencias cotidianas. Es menester hacer hincapié en que tanto los Significados como los Sentidos son construidos en una relación dialéctica con la realidad, aquí se encuentra la explicación de porqué se han ido modificando a lo largo del tiempo.

Debido a la importancia que tiene la identidad creada por las diferentes generaciones a lo largo de la historia, y sus paradigmas singulares, es necesario tomar el Sentido del Trabajo como base para poder desarrollar el análisis de las nuevas generaciones, y finalmente hacer hincapié en el caso de los *Jóvenes que no estudian ni trabajan*.

A partir del segundo periodo posbélico, las sociedades crearon un modo de integración social basado principalmente en el fenómeno laboral, o más precisamente, centrado en

el empleo asalariado. Pero a partir de 1970 se hizo más profunda la crisis estructural de las sociedades capitalistas, afectando e impidiendo la inserción de los jóvenes en la sociedad. Esta crisis y su continuidad en el tiempo, ha traído un retraso en la transición de la juventud a la adultez. Esta situación problemática se acrecienta si se continúa considerando al Trabajo como categoría axiomática central; según Agulló (1998) el Trabajo:

“(…) es un eje nuclear en la experiencia individual y social de las personas, el hecho de no poder desarrollar una actividad laboral mínimamente estable o realizarla de forma precaria, sea cual fuere su modalidad, se traduce en una serie de problemas de dramáticas consecuencias” (Esteban Agulló, 1998, p.154).

Justamente en la actualidad se está constatando problemas con el incremento del deterioro en la inserción laboral juvenil, sumado a la precarización del empleo, los bajos ingresos, la falta de beneficios sociales, etc.; situación que pasa a ser demasiado preocupante si se toma en cuenta la centralidad del Trabajo y el proceso de construcción de la identidad en los jóvenes. La centralidad del Trabajo posee importancia debido a que condiciona y determina las funciones de los individuos, grupos y sociedades; por lo tanto, el Trabajo y su centralidad en la vida de las personas permiten la construcción de la identidad, una identificación desde los otros. En el siguiente apartado se analizarán que tipos de Trabajos permiten la realización de los sujetos, una construcción identitaria y un adecuado proceso de socialización.

En la actualidad se presenta una crisis en cuanto a la centralidad del trabajo en la vida de las personas, su valor se desvanece, ya que se lo asocia con la inestabilidad, con condiciones laborales precarias, con la falta de satisfacción personal, con la indignidad y la explotación (Marín, 2004). Según la autora existe un conflicto en las sociedades contemporáneas, que se manifiesta en una disociación entre la lógica personal y la lógica de la legitimación del sistema; contradicciones entre la subjetividad de la persona y la lógica de un sistema que tiende a homogeneizar todo.

Antunes (2000) destaca que la *praxis interactiva*, entendiéndose por ella al momento de expresión de la subjetividad, encuentra su base fundante en la esfera del trabajo. Según

este autor:

“(…) El trabajo se constituye en una categoría central y fundante, forma originaria del ser social, por que posibilita la síntesis entre teleología y causalidad, que da origen al ser social. El trabajo, la sociabilidad, el lenguaje, se constituyen en complejos que permiten la génesis del ser social” (Antunes, 2000, p.151).

Por lo tanto, el trabajo toma el eje central en la vida de los sujetos debido a que es a través de él, que se expone la subjetividad mediante la cual se responde al mundo causal. El Trabajo tomado como fuente originaria, primaria, de la realización del ser social, un espacio donde se permite la libertad de la persona; aquí se debe aclarar que la referencia es para el trabajo como creador y productor de valores de uso, quedando por fuera el Empleo, el trabajo asalariado, fetichizado y extrañado (Antunes, 2000), carente de sentido.

A través de su trabajo el sujeto logra una independencia económica y la posibilidad de sobrevivir en la sociedad, pero además, halla un significado a la vida, pudiendo visualizarse como participe e integrante de un colectivo; el trabajo, por lo tanto, le proporciona una identidad personal y social a los individuos. Agulló (1998) hacía referencia a que una identidad se construye, mayoritariamente una construcción que se da a través del desempeño en un trabajo, de la expresión de la subjetividad; desde el nacimiento se forma a las personas para trabajar e insertarse adecuadamente a la cadena de producción, por lo tanto, se logra identificar a los individuos según el trabajo que realicen. Si bien en el próximo apartado se hace referencia a la distinción entre Trabajo y Empleo, se debe destacar que en cierto momento el Trabajo Asalariado (empleo) comienza a ganar terreno, donde los trabajadores reciben una recompensa por su actividad, donde los sujetos logran un status, tienen roles y poseen una identidad de acuerdo a donde y como desarrollen su labor. Aquí comienza a plantearse una lógica de un ser social en cuanto cumpla con la satisfacción de sus necesidades y permita el desarrollo constante de la sociedad, aumentando la cadena de producción y el valor de uso. Sin embargo no todos pueden insertarse en el sistema productivo y en la sociedad hipermoderna actual; esta coyuntura mundial trae consigo la vertiginosidad del tiempo, la transformación tecnológica, la precariedad y flexibilidad laboral, grandes momentos de incertidumbre e inestabilidad, competencia y búsqueda de excelencia, individualismo, etc.; todo ello resulta en que determinados sectores de la población

mundial queda marginada y no le es posible su inserción; problemática que polariza al mundo en *Losers* y *Winners*.

El mundo laboral juvenil no queda exento de esta problemática anteriormente citada, se viven permanentemente situaciones de dependencia, precariedad y marginalidad, lo que conlleva una alteración considerable de un proceso normal de socialización; teniendo como resultado una postergación indefinida de la inserción plena de los jóvenes en la sociedad. Esto deja traslucir que, a los jóvenes catalogados como *jóvenes que no estudian ni trabajan*, se encuentran fuera del sistema educativo y del mundo del trabajo se les puede hacer especialmente difícil afrontar el resto de su vida y poder llegar a desarrollar su potencial.

Los cambios acontecidos en el mundo del trabajo debido a la mundialización de la economía, la revolución tecnológica, el aumento de la precariedad de los trabajos y la alta rotación, han generado un impacto en el Sentido y el Valor que los individuos le confieren al Trabajo. Tanto como factor de realización personal y espacio de placer, o causa de alienación y enfermedad, Filippi (2008) considera que: “el Trabajo sigue siendo un aspecto básico y estructurante en la vida de los sujetos” (p.15).

El Sentido que las personas le otorguen al Trabajo es adquirido a lo largo de un proceso donde se toman los elementos socioculturales del medio ambiente y se los interioriza, adaptándose e insertándose en la sociedad; se denomina a este proceso como socialización. Éste, irá sufriendo modificaciones, ya que con las experiencias personales la persona irá transformando su proyecto de vida y con ello, su proceso de socialización, donde se interiorizan las creencias y los valores. Actualmente existe una diversidad generacional en el mundo del trabajo, la valorización del Trabajo se modifica debido a los procesos de socialización, los Eventos Significativos Generacionales que marcaron la vida histórico-social de los sujetos, han determinado las características, los estilos de vida, creencias y valores que estos comparten dentro de su generación. El Sentido que se le pueda otorgar al trabajo se ve condicionado por la transición de generación en

generación, los cambios de paradigmas y las coyunturas del mundo de trabajo. Por esta razón, comprender a las Generaciones y sus diferencias permite la visualización del Sentido que se le otorga al Trabajo en la actualidad.

4. Trabajo:

Este apartado comprende un breve recorrido por las diferentes concepciones del Trabajo Humano, articulándose desde el punto de vista de su significado. Se realizará una genealogía de la organización del trabajo, reflexionando sobre la importancia social que este último ha adquirido según las diferentes modalidades de organización, visualizando cuáles han sido los centros y los ejes de la misma. Finalmente se subraya el impacto que tiene para la subjetividad las diversas formas de organización del trabajo y cómo esto, se ha ido modificando dependiendo del significado y la centralidad del trabajo para las sociedades de cada época histórica.

4.1. Trabajo Humano:

Etimológicamente la palabra Trabajo deriva del latín *tripaliare*, de “*tripalium*”, una herramienta compuesta por tres puntas afiladas que se utilizaba para herrar a los caballos o triturar granos. Sin embargo, *tripalium* también era un elemento que se usaba en la tortura, y por ello la palabra *tripaliare* en latín alude a torturar, esta significación identifica al trabajo con el sufrimiento y la mortificación (Real Academia Española, 2006).

En las sociedades primitivas, centradas en la recolección y la cacería, la noción Trabajo no estaba diferenciada de otras actividades humanas. Según Neffa (1999, p.2) este trabajo constituye: “(...) un conjunto de operaciones técnicas que se orientan a producir los medios materiales necesarios a la existencia humana”. El trabajo en esta etapa, era una actividad personal que se realizaba bajo un contexto social y que comprendía una dimensión lúdica y su motivación por realizarlo no residía en un interés monetario, sino que trabajaban para cumplir con las obligaciones sociales; destacándose lo colectivo-social sobre lo individual. La duración del trabajo se limitaba al tiempo que llevaba

hacer las provisiones y reproducir la fuerza física del trabajo. En esta época, el trabajo es un medio de producción, la acción que supone aplicar diversas técnicas con un determinado objetivo, en este proceso de hominización es donde tiene su origen el trabajo moderno, que posteriormente será considerado como una pena o una restricción.

A partir de los cambios culturales provocados por el fortalecimiento de las tradiciones judeo-cristianas, se observan diversas concepciones del Trabajo. En un principio el judaísmo y el cristianismo tuvieron un desprecio por dichas actividades, considerándolas como una carga, una pena, un castigo fruto de una maldición divina, no como un objetivo ni individual, ni socialmente deseable (Rieznik, 2001; Vatin, 1998; da Rosa et al., 2010; Neffa, 1999; Camarena, 2009). Sin embargo, las órdenes monásticas (posteriormente asociadas al mundo protestante) de la Edad Media veneraron la actividad productiva, teniendo como idea central la búsqueda de la salvación a través del Trabajo. Es a partir de la Reforma protestante (Martin Lutero [1483-1546] y Jean Calvino [1509-1564]), en el Siglo XVI que se introduce la ideología de la ética del trabajo promoviéndose una ética de la disciplina:

“(…) Ya no importaban el orgullo o el honor, el sentido o la finalidad. El obrero debía trabajar con todas sus fuerzas, días tras días horas tras hora, aunque no viera el motivo de ese esfuerzo o fuera incapaz de vislumbrar su sentido último” (Bauman, 1999, p.20).

La Religión Islámica por su parte, considera que el musulmán debe trabajar duramente para ganarse el sustento, se prohíbe la dedicación permanente y durante todo el transcurso de la vida en la adoración a Dios. En el Corán, documento sagrado del Islamismo, se destaca que el Profeta Mahoma ha educado al musulmán para salvaguardar su futuro y su dignidad, desarrollando su autoconfianza y así evitar depender de los demás.

Vatin (1997, p.2) destaca que:

“(…) para nuestros antepasados el trabajo del suplicio era productivo, como el de la mujer de parto que trae al mundo, como el de la materia sometida a la herramienta que la agujerea, la cepilla o la fresa. No se obtiene nada de nada, no hay producto sin gasto, sin pena, sin trabajo” (Vatin, 1997, p2).

El trabajo antes de ser considerado como una pena o una restricción tendría que ser denominado como el medio de una producción, el desarrollo de una técnica; sobre esta concepción antropológica primitiva tiene su origen el trabajo moderno, no solamente es lo *penoso* sino también el producto. Coulomb (1791) realiza una dualidad del trabajo: por un lado, el efecto que produce las fuerzas aplicadas, y por otro la fatiga que se puede sentir al realizar este efecto; la física contribuye agregando a esta dualidad un tercero “el rendimiento”; aquí se obtiene como resultado que para sacar el máximo provecho de los sujetos se debe aumentar el efecto sin acrecentar la fatiga.

Marx y Engels (1873) en su obra “El Capital, el proceso de producción del capital” determinan al Trabajo como un proceso que sucede a través de una actividad planificada con anterioridad, donde se produce un intercambio entre el hombre y la naturaleza, transformando los materiales naturales con algún tipo de propósito previamente establecido. Por lo tanto, el trabajo humano es una dimensión propia del hombre, permitiendo la construcción de la conciencia de sí mismo y de una realidad social, donde la propiedad de los bienes de producción necesarios para el trabajo debe ser colectiva. A propósito de esto, los autores definen al Trabajo como:

“(…) un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre, media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza” (Marx y Engels, 1873, pp. 216-217).

En lo que respecta al Trabajo contemporáneo, Neffa (1999, p.11) toma de Marx la idea central de su ideología (donde se establece al trabajo como un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza) y agrega: “(…) Una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social”; con esta definición se pretende hacer referencia a que los resultados del trabajo dependen también de la actividad cognitiva, de las competencias profesionales, del saber productivo acumulado y del nivel de involucramiento de los trabajadores.

4.2. Genealogía de la organización del trabajo:

En el mundo Antiguo y hasta el final de la Edad Media, la idea misma de producto o producción humana estaba ausente, prevaleció una cosmovisión organicista y sexuada debido a que la riqueza era un don de la tierra; se creía que la tierra concebía por el Sol y de él quedaba preñada, dando a luz todos los años. Rieznik (2001) hace referencia a la imposibilidad del hombre para crear o reproducir riqueza con su intervención, que él se limitaba a descubrirla, a extraerla y a consumirla. La producción humana carecía de sentido, ya que la riqueza no era acumulada ni producida y por tanto no se la identificaba con el trabajo. El pensamiento que predominaba en cuanto a los materiales y productos que aseguraban la subsistencia del hombre en la tierra era que, existían como resultado del vínculo entre la tierra y las potencias celestes (a las cuales se les asignaba el atributo de la masculinidad).

Rieznik (2001) las prácticas agrícolas que caracterizaban a estas sociedades se fundaron como ritos hacia “la fecundidad del dios fuerte sobre la madre tierra” (p.2).” La mitología era una guía para los hombres, todos sus actos y actividades estaban destinadas a venerar a los dioses; por ejemplo, la producción de los minerales en la tierra se atribuía a la influencia celeste: “el oro crece por la influencia del Sol”, “la plata por la de la Luna”, “el cobre por la de Venus”, “el hierro por la de Marte”, “el plomo por Saturno”, etc. (Rieznik, 2001, p.3).

Según Hermida (2012) en un primer momento los cazadores y recolectores estaban condicionados para obtener alimentos y sobrevivir a las adversidades, vivían en pequeños grupos y su poder era limitado, eran nómades y por lo tanto no presentaban interés de enriquecerse ni diferenciar las actividades que desarrollaban. Aquí se comienza a producir un retroceso en los glaciares del hemisferio norte a causa de una elevación general de la temperatura, y con ello una migración de los animales hacia lugares que permitan su supervivencia; las sociedades primitivas comienzan a quedarse sin alimentos y no tienen más alternativa que adaptarse a las nuevas circunstancias, se posicionan cerca de ríos, mares y lagos. Las comunidades comienzan a practicar el sedentarismo, desarrollando la agricultura y la ganadería como fuente principal de

producción. Con el transcurso del tiempo la productividad fue desarrollada eficientemente y se amplió el excedente, promoviendo el abandono de cualquier otra tarea que no estuviera vinculada a las anteriormente nombradas. Surgen así las primeras formas de división del trabajo, organización política, económica y con ello, la estratificación social. Puede citarse como ejemplo de esta división, al Feudalismo, donde los señores feudales eran dueños y amos absolutos de las tierras. Hasta el inicio de los señores Feudales, la recolección y producción de alimentos era circunstancial y no tenía el objetivo de recolectar riquezas.

Con respecto a la división del trabajo, Rieznik (2001, p.18) describe que “(...) con la división del trabajo comienza al mismo tiempo la historia humana e inhumana del trabajo. La división del trabajo condiciona la segmentación de la sociedad en clases, y con ella, la división del hombre”. Por lo tanto, a partir de esta división el propio trabajador se puede referir a sí mismo como trabajador o no trabajador, tornando su identidad a través de su actividad productiva. Aquí, con las formas de organización y la división que esto conlleva, el trabajo tomará un lugar central en la vida de los individuos. Según Bauman (1999) “(...) El tipo de trabajo realizado definía el lugar al que podía aspirar (o que podría reclamar), tanto entre sus vecinos como en esa totalidad imaginada llamada *sociedad*” (p.34) y comienza a ocupar un rol central en la construcción de identidades y posicionamiento social.

En el marco de la Antigua Grecia y Roma, el Trabajo era considerado como una actividad ingrata y obligada, una maldición. El hombre libre consideraba esta actividad, degradante y no era reconocida por la sociedad, una actividad propia de los esclavos y las clases bajas. Rieznik (2001) señala que tres sustantivos designaban actividades que hoy se podrían identificar con el Trabajo: labor, poesis y praxis. Labor hace referencia a la disposición corporal en tareas que realiza el hombre para mantener su ciclo vital, bajo el dominio de los ritmos de la naturaleza y del metabolismo humano; esto implica pasividad y adaptación. Poesis es el hacer y la creación de los artistas, del escultor, o sea la trascendencia del ser, no se vincula a las demandas para sobrevivir. Y finalmente la Praxis, que consiste en una actividad que engloba el uso del lenguaje y la participación,

que se desarrolla en la vida social y política dentro de la Polis el hombre libre se muestra en su máximo esplendor, miembro de un colectivo.

El trabajo del hombre libre se manifestaba como externo a la necesidad material y compulsión del objeto; un trabajo intelectual que se relaciona directamente con la libertad y la esencia del hombre y opuesto al trabajo físico de los esclavos, considerado como servil y humillante. El hombre libre no trabajaba debido a que esto era considerado como una actividad exclusivamente física, un esfuerzo que tenían que realizar las personas para asegurarse la satisfacción de sus necesidades vitales, actividad solamente realizada por los esclavos; sin embargo, las preocupaciones de los hombres libres se identificaban con la vida política y las relaciones sociales, solamente se limitaban a la producción de valores de uso y al ocio. Aristóteles hacía hincapié en que “(...) el trabajo no era sinónimo de identidad, ni de desarrollo personal, aunque se reconocía que, al trabajar el artesano dejaba algo de sí en su obra” (Neffa, 1999, p.4). La verdadera esencia de la vida que tenía el ser humano libre consistía en otras actividades que se consideraban ajenas al trabajo, una actividad ejercida por el espíritu y por la razón, un momento dedicado a la reflexión y teorización (Rieznik, 2001; Neffa, 1999).

Las Revoluciones Agrícola e Industrial en el Siglo XVII permiten el pasaje definitivo del uso colectivo de las tierras por parte de las comunidades a las sociedades asentadas en las fábricas y la propiedad privada, la población comienza a establecerse en los alrededores de los centros fabriles para mayor comodidad a la hora de ir a trabajar. Las relaciones se regulan bajo el poder del capital, las fábricas toman un rol protagónico debido a que en ellas se acentúan las capacidades de producción de los trabajadores; la estratificación social según el lugar en que se ocupe dentro de esta lógica industrial condicionará el ritmo de vida y el cumplimiento adecuado o no de las necesidades básicas.

A partir del año 1800 el trabajo industrial comienza a desarrollarse a gran escala bajo la modalidad de trabajo asalariado y emerge el trabajo abstracto, como mercancía

susceptible de ser vendida; esto permite que se produzca un intercambio: por un lado, el ingreso salarial mediante un contrato de trabajo, y por el otro, el individuo que toma un producto de la persona que lo crea (Neffa, 1999).

El Siglo XIX se caracterizó por el aumento de la producción, el éxodo rural y la concentración de la nueva población urbana; comienza a desarrollarse el capitalismo industrial. Dejours (1994) refiere a que en esta época la lucha por la salud se identificaba con la lucha por la supervivencia, los obreros se preocupaban únicamente por no morir bajo la intensidad de las exigencias del trabajo. Durante este Siglo la sociedad estaba aquejada de falta de higiene, agotamiento físico, incidentes de trabajo, sub-alimentación, etc. Todo ello creaba las condiciones perfectas para que existiera morbilidad, gran mortalidad y una esperanza de vida (30-40 años), extremadamente reducida.

Taylor en 1911 introduce el modelo de producción la administración científica del trabajo dentro del rubro automotriz, este sistema se sostiene en la idea de Smith (1776; p.102) sobre el “valor-trabajo”:

“Cantidades iguales de trabajo deben ser, en todo tiempo y lugar, de un valor igual para el trabajador. En su estado habitual de salud, fuerza y actividad, siempre debe sacrificar la misma porción de su reposo, su libertad y su felicidad” (Smith, 1776, p.102).

Su principal cometido era la automatización de la cadena productiva, economizando los tiempos y el espacio; introduce la concepción de división del trabajo y con ello garantiza el máximo control de cada una de las fases de producción. Este sistema neutraliza la actividad mental de los obreros, separando el trabajo intelectual y el trabajo manual; con la introducción del Taylorismo se comienza a cuestionar los efectos sobre la salud del cuerpo de los trabajadores, un modelo de sumisión y disciplinamiento donde las fábricas, comienza a operar como dispositivos de control. Posteriormente Henry Ford en 1922 toma el modelo Taylorista y realiza mejoras en cuanto a la sistematización de éste, dilucidando un sistema combinado y coordinado que finaliza en una rápida y mejor producción, su principal diferencia con respecto al modelo impulsado por Taylor es que ésta innovación no se sustenta principalmente a

costa del trabajador sino a través de una estrategia de expansión del mercado. La alienación de los hombres con respecto a los objetivos perseguidos por las fábricas y la revolución industrial deriva en una desnaturalización de las personas, anulando las costumbres e inclinaciones humanas, sin importar las pasiones y los motivos, permitiendo alcanzar un modelo de conducta único (Bauman, 1999; Clot 2009; Vatin, 1998). Resumiendo, con la alienación de los sujetos a las cadenas productivas fabriles se pretende consolidar una rutina regular, que tenga como base una disciplina incondicional, asistida y con vigilada por supervisiones permanentes en forma de panóptico.

Al implementarse los modelos de Taylor y Ford se introduce la noción de organización científica del trabajo, ello comprende: el contenido de la tarea, el sistema jerárquico, las modalidades de gestión, las relaciones de poder, las cuestiones de responsabilidad, etc. La idea central de esta organización era aplicar al proceso laboral los principios básicos del método científico, optimizando los modos de producción y aumentando las ganancias; para que estos modelos se realizaran correctamente, se les pagaba a los obreros según la cantidad de producción, que se obtenía al final de la jornada laboral. Con esta relación entre el pago y la producción realizada las industrias se aseguraban una gran producción a bajo costo, aumentada incluso por la sub-división de las tareas por parte de los trabajadores. Esta división u organización del trabajo condiciona la división de la sociedad en clases, y con ella, la división del hombre; trabajo manual - trabajo mental, trabajador – no trabajador. Dejours (1994) enmarca a esta organización como la productora del sufrimiento mental que empiezan a padecer los trabajadores, debido a la desnaturalización que provoca el disociar al trabajo intelectual del físico, “(...) la ausencia de significado, la frustración narcisista, la inutilidad de los gestos, forjan de ciclo en ciclo una imagen narcisista sin brillo, desfigurada y miserable” (Dejours, 1994, p.56).

A partir de la Revolución industrial surge el periodo denominado Modernidad, con determinadas características: ideologías globales, mayor estabilidad y solidez, a nivel social predomina la organización Estado-Nación, avance sustancial de la tecnología, etc.

Surgen ideales que posteriormente servirán como pilares de luchas y revoluciones: igualdad, progreso y evolución; cabe destacar que estas sociedades se regían bajo una gran idealización de la autoridad, los individuos deben dar respuesta permanente ante las demandas de los poderosos. Predomina una concepción del trabajo como un deber ser, en donde el sacrificio y la abnegación no se cuestionan, la identidad del trabajador moderno se construye sobre estos pilares que le brindan una gran seguridad, pero poca libertad, en palabras de Araújo (2013):

“El progreso, la Razón y la Ciencia son los paradigmas fundantes de una sociedad donde el individuo es el centro, y el trabajo y la educación pautan el ascenso social seguro, la estabilidad vincular, el consumo incipiente como fantasma y ficción de la ‘realización individual’, de la ‘felicidad’” (p.5)

Este periodo fabril, tiene como característica principal la subordinación de los sujetos como medios para alcanzar los fines económicos, la alienación en cuanto a las cadenas productivas y bajo una misma norma, y una enajenación por parte de los individuos con las tareas que realizan. Desde comienzos del periodo industrial se implementa la ética del trabajo, con la finalidad de eliminar los pensamientos “tradicionalistas” de los obreros que una vez cubiertas sus necesidades no pretendían más dinero. Según Bauman (2005, p.1) la idea central de la ética del trabajo afirmaba que: “trabajar es un valor en sí mismo, una actividad noble y jerarquizadora”. Por lo tanto, si se pretendía satisfacer las necesidades habría que hacer algo que los demás consideren necesario, valioso y digno de un pago; los conformistas serían catalogados como necios y dañinos para la sociedad, luego de haber cumplido las necesidades tendrán que esforzarse más para alcanzar la satisfacción. La imposición de dicha ética implicaba una renuncia a la libertad por parte de los individuos, ya que el régimen fabril necesitaba solo partes de los hombres, sin alma ni pensamientos que pudieran poner en cuestionamiento la “cruzada de la ética del trabajo”.

Con estos dos modelos de producción que caracterizaban la época, surge el concepto de empleo, seguridad laboral y salario. Este concepto de empleo, que comprende realizar un trabajo a cambio de un salario/paga no debe ser comprendido dentro de la naturaleza humana, un empleo infiere una relación que vincula el trabajo realizado por un persona

con una organización dentro de un marco institucional y jurídico, Según Neffa el Empleo (1999, p.8): “(...) Es sólo una categoría histórica, sólo una de las modalidades que adoptó el trabajo en un momento histórico dado”. La noción de empleo proviene del latín *implicare*, que se refiere a comprometer a alguien en algo. Zanelli y Silva (2008) lo asocian comúnmente a un vínculo legal, orientado hacia actividades remuneradas que regulan aspectos relacionados a la estructura ya sea referentes al tiempo, contratos, estatus, etc. Por lo tanto, a través del empleo se comienza a vincular el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico; se le otorga al empleado un salario para que ocupe un puesto de trabajo reconocido como socialmente útil.

Por otra parte, según Dejours (1994) el salario que se le otorga al empleado contiene varias significaciones: concretas (mantener a la familia, ganarse las vacaciones, pagar el alojamiento, reembolsar las deudas) y abstractas, en la medida que el salario contiene sueños, visiones fantasmáticas y proyectos de posibles realizaciones. Sin embargo, el salario puede traer consigo significados negativos, en la medida que implica limitaciones materiales.

En la Modernidad el capitalismo se afianza y recurre a dispositivos de control, “casas de industria” (cárcel, hospital, fábrica, lugares de encierro) para consolidar los avances hasta el momento producidos, estos permiten la vigilancia de los procesos de producción mediante el ejercicio de un poder que fabrica cuerpos dóciles, sometidos y ejercitados; dichos establecimientos compartían las mismas preocupaciones según Bauman (2005): la idea de imponer un patrón único y regular el comportamiento de los individuos, aquí se debía neutralizar o anular las diversas costumbres de la sociedad permitiendo un modelo de conducta único.. Una de las características del capitalismo en este periodo histórico es que: “(...) la dimensión laboral cobra un doble sentido, en donde por un lado oficia como fundante de identidad y por otro de organizador de la vida social” (Bula, 2015, p.11).

En Occidente, sobre las últimas décadas del Siglo XX se pudo observar lo que se denominó pasaje posmoderno; un periodo de tiempo corto, pero con una gran significación, caracterizado por la deconstrucción de los paradigmas de la Modernidad, y generador de transformaciones en la subjetividad de los individuos. Aquí la actividad humana estaba directamente vinculada con la Guerra y el trabajo; sin embargo, el impacto subjetivo de los modelos de producción Taylorista y Fordista, y la aparición del movimiento obrero con la reivindicación sus derechos, estimulan a que la sociedad desemboque en una Crisis, existiendo una gran preocupación sobre: “(...) La finalidad del trabajo, sobre la relación hombre-tarea, y pone el acento sobre la dimensión mental del trabajo industrial” (Dejours, 1994; p.24).

En este pasaje posmoderno se destaca una desacreditación de la abnegación y el sacrificio que antiguamente se veneraba, se pretende la búsqueda del placer y el bienestar en todos los ámbitos de la vida (movimiento hedonista), y se promueve una descentralización del trabajo como eje central y estructurante de la vida de los sujetos. Según Weisz (2014):

“(...) Se asiste a una revalorización del ocio y del tiempo libre, a la cual adhieren, fundamentalmente, jóvenes y adultos, pero que se difumina, con mayor o menor arraigo, en el resto de la sociedad. Este nuevo espíritu del capitalismo, caracterizado por el declive de la crítica, logró permear al conjunto de la población, transformando significativamente el lugar psico-socio-simbólico del trabajo” (Weisz, 2014, p.145).

Por lo tanto, la presentación del neoliberalismo fue determinante, caracterizado como un movimiento económico comenzaría a tomar transcendía en la época, gestándose y desarrollándose procesos (reivindicación de valores hedonistas, culto a la liberación personal, momentos de relajamiento, la libre expresión, etc.) que posteriormente con la Hipermmodernidad llegarían a su auge. (Lipovetsky, 1986)

Por primera vez se observa una fuerte caída del deber, dejando atrás una época donde los sujetos ya tenían de antemano todo predestinado, debiendo obedecer y respetar el orden; sin embargo, la dimensión laboral ha sido determinante para estas sociedades, los individuos no mantienen el mismo empleo que antes, las certezas Modernas dan lugar a las incertidumbres de la Posmodernidad. En este periodo posmoderno según Bula

(2015, p.14) predomina: “(...) la informalidad, la flexibilidad y la precariedad, las tercerizaciones, limitando además la empleabilidad, comienzan a aparecer numerosos empleos con una alta rotación de los trabajadores inclusive en el mismo lugar de trabajo”. Esta situación de fragmentación social tiene gran influencia en las relaciones, creando lazos interpersonales frágiles, debilitando los grupos de pertenencia y obteniendo como resultado identidades que se construyen y deconstruyen de manera constante (Bula, 2015).

En la década del 90' América Latina atraviesa por un auge en torno a las políticas neoliberales y la globalización de la tecnología, esto provoca que se desarrolle una polarización de la sociedad, diferenciándose dos extremos opuestos en la sociedad, los que se encuentran inmersos en el sistema y se adecuan a las condiciones, y por otra parte, los que son vulnerables a quedar excluidos, comienza un nuevo periodo denominado Hipermodernidad, caracterizado por un cambio profundo a nivel simbólico, donde se generan pautas y códigos sociales diferentes, un nuevo imaginario social. El mercado laboral modifica sus preferencias hacia cuerpos jóvenes y ágiles, trabajadores con mucha formación técnica pero poca experiencia laboral, y que sepan usar la tecnología de forma correcta. Según Araujo (2013) la Hipermodernidad trae consigo vertiginosidad y transformaciones, afectando a todos los ámbitos de la vida, aquí los procesos identificatorios se complejizan, construyendo una polarización en la sociedad.

El tiempo-espacio del trabajo se ha modificado en relación a otros momentos históricos, existe un tiempo tecnologizado y virtual que modifica los ciclos vitales de los trabajadores y hacen imposible la delimitación entre su trabajo y los momentos de ocio, estableciendo una conexión permanente.

La brecha que se genera en la Hipermodernidad con la restructuración en el mundo del trabajo se encuentra cada vez más marcada, caracterizada por una incertidumbre sobre el futuro que se presenta como un factor común en ambos polos (*winner*s y *loser*s). Esta incertidumbre propiamente del período Hipermoderno se expresa en la falta de

estabilidad y de una continuidad laboral, lo que incrementa el imaginario social sobre un futuro incierto.

Durante este breve recorrido por los diferentes periodos históricos y los cambios permanentes en el mundo del trabajo, se ha visualizado la implicación que tiene sobre lo subjetivo e identitario de los sujetos. En la actualidad el Trabajo asalariado no continúa siendo la dimensión generadora de identidades homogéneas y estables, sino que prevalece una fragilidad identitaria y una inconsistencia en los lazos interpersonales.

Con el transcurso de la historia, se han observado variaciones en cuanto al significado y el sentido de los individuos sobre el trabajo; esto ha permitido que el significado social del concepto, se modifique, y en conjunto con los cambios producidos por la globalización de la economía, la tecnología y el capitalismo industrial, produzcan un desafío para la vida contemporánea. La polarización que actualmente se refleja en la sociedad se expresa principalmente a los más jóvenes. Según Filardo (2010), el proceso de transición de éstos a roles adultos, se enmarca por cuatro eventos fundamentales: La salida a la educación, el ingreso al mercado laboral, la constitución de domicilio diferente al hogar de origen y el inicio de la vida reproductiva.

El recorrido histórico a través de los significados y connotaciones que conlleva el Trabajo y sus diversas formas de organización, permiten observar las diferencias entre teorías e ideologías cuando se debe definir dicho concepto. Actualmente las exigencias de los empleos son cada vez mayores y el temor de los sujetos por quedar excluidos ante una pérdida del trabajo se hace frecuente; los jóvenes ven recaer sobre sus hombros la responsabilidad de progresar continuamente, la excelencia, el cero error, el crecimiento continuo, todo esto que al final no certificará garantía alguna.

El objetivo en el siguiente apartado reside en describir la situación de los jóvenes que Ni estudian Ni trabajan en el Uruguay, haciendo hincapié en que es un fenómeno global y

analizando el porqué de que las medidas que se han llevado a cabo no han dado los resultados esperados. Se hará referencia a las necesidades de los jóvenes que parecen requerir propuestas que brinde sentido y viabilidad a sus vidas.

5. La diversidad generacional:

La diversidad generacional en el mundo laboral ha tenido un incremento en la investigación científica en los últimos años, con análisis y desarrollos acerca de la convivencia de los diferentes paradigmas y su impacto.

Se define a una generación como: “El conjunto de personas que, habiendo nacido en fechas próximas y recibiendo educación e influjos culturales y sociales semejantes, adoptan una actitud en cierto modo común en el ámbito del pensamiento o la creación” (Real Academia Española, 2006, 22ª ed.). Sin embargo, existen diferentes categorizaciones para referirse a una Generación; autores sostienen que primeramente se deben tener en cuenta los Eventos que marcan a ese grupo etario, y otros, refieren a que lo importante es la ubicación geográfica y los periodos evolutivos que los individuos han compartido (niñez, adolescencia, adultez, vejez).

Gilburg (2007) conceptualiza Generación como un grupo etario que comparte a lo largo de su historia, experiencias sociales y culturales que los distinguen de los demás. Estas experiencias formativas son *eventos significativos generacionales*, que marcan la vida histórico-social de los sujetos y por lo tanto les confiere estilos de aprendizaje particulares. Por su parte, Chirinos (2009) agrega la ubicación geográfica y los periodos evolutivos compartidos, lo que a lo largo de su vida propiciará una imagen colectiva. Define a una Generación como: “(...) un grupo que puede identificarse de acuerdo con su año de nacimiento en tanto sus miembros han compartido eventos vitales significativos en estadios críticos de su existencia” (p.137). Al igual que Chirinos (2009), los autores Strauss y Howe (1991) describen que una generación se encuentra formada por individuos cuya ubicación común en la historia les proporciona una imagen

colectiva. El alcance de una generación es aproximadamente el periodo de una fase de vida.

Según López Paz (2011), las generaciones van más allá de la variable biológica y del tiempo; se definen por conductas, acciones, valores y normas. Es aquí que Golik (2013) afirma que cada generación además de compartir ciertos *Eventos Significativos Generacionales*, desarrolla una personalidad generacional, entendiéndose por:

(...) aquella personalidad que determina los valores, creencias y expectativas; en conclusión, lo que los individuos esperan del trabajo, el tipo de entorno laboral deseado y las actitudes y motivaciones laborales. Estas características son únicas de cada generación y difieren de las generaciones precedentes y posteriores. (Mariela Golik, pp. 109-110)

Strauss y Howe (2000) estudiaron la diversidad generacional y propusieron una clasificación según el periodo de nacimiento de un grupo de personas que han compartidos acontecimientos de vidas similares. Ellos establecieron grupos generacionales desde inicios del 1900. Los eventos significativos que tomaron van desde guerras, revoluciones, enfermedades a nuevas tecnologías, caída de paradigmas, etc. Esta caracterización organizacional también posee otras variables como son las socioeconómicas, geográficas, periodo temprano/tardío del grupo etario, etc.

Actualmente, el mundo del trabajo se encuentra ante el desafío de abordar las dificultades que implica tener cinco generaciones trabajando juntas, las organizaciones han entendido que esta situación conlleva la existencia de diferentes objetivos y formas de pensar en un mismo lugar de trabajo que tienen que ser atendidas también de manera diferente. Sin embargo, el mundo laboral no ha sido el único involucrado en esta complejidad, según Filardo (2011) la Educación se encuentra ante grandes desigualdades con respecto a los programas de estudios y la necesidad de las nuevas generaciones.

Según Strauss y Howe (1991) actualmente se pueden distinguir cinco generaciones: Tradicionalistas o *Builders* nacidos de 1928 a 1945 (entre 70 a 88 años), *BabyBoomers* nacidos de 1946 a 1964 (entre 51 y 69 años), Generación X nacidos entre 1965 a 1980 (entre 35 y 50 años), Generación Y o Generación *Einstein* nacidos entre 1981 a 1995 (entre 35 y 22 años), y finalmente los Nativos Digitales o *Millennials* nacidos a partir de 1996 (20 años y menos). Estas generaciones tienen características e incluso paradigmas que difieren entre sí. En América Latina debido al retraso tecnológico, a partir de la Generación X el periodo comprendido se puede extender por varios años más (hasta 10 años).

5.1. Tradicionalistas o *Builders*:

Esta generación se caracteriza por incluir líderes por los derechos civiles como Malcom X, Martin Luther King y Robert F, Kennedy, escritores y artistas como Clint Eastwood, Bob Dylan, John Lennon. Los integrantes de dicha Generación se caracterizan por vivir un tiempo dramático en la humanidad: la Gran Depresión de Norteamérica, el auge del nazismo y la segunda guerra mundial, la guerra de corea, etc. Según Stein y Pin (2009), estos sucesos mundiales formaron la personalidad generacional de los sujetos, resaltándose el valor por el trabajo en equipo, el sacrificio para alcanzar sus metas, la austeridad y el silencio. Se caracterizan principalmente por un gran respeto a la autoridad, espíritu de sacrificio y valoración del liderazgo por jerarquías.

Entre el año 1928 y 1945 se visualizaban a las instituciones como fuertes y vigorosas, tenían un fuerte poder de control sobre la vida de los individuos y sus familias. La sociedad se caracterizaba por responder siempre a lo que otros decían y no para la propia toma de decisiones ni para riesgos personales. Este marco histórico-cultural le confiere al rol masculino el título de proveedor de la familia y como eje central del mundo del trabajo. En cuanto a sus valores, la fidelidad y la palabra poseen una gran significación para los tradicionalistas. Tienen dentro de sus preferencias a un modelo de trabajo donde se valore el esfuerzo, la formalidad y los buenos modales; en Uruguay esta generación incluye varias personalidades como: Julio Maria Sanguinetti, Luis A.

Lacalle, Tabaré Vázquez, Carlos Páez Vilaró, Mario Benedetti, Sonia Breccia, Alfredo Zitarrosa.

5.2. *Baby Boomers*:

El término *Baby Boomers* se utiliza para describir a los individuos que nacieron durante el *baby boom*. Este período, posterior a la segunda guerra mundial, fue marcado por un gran aumento de la natalidad países anglosajones como Canadá, Australia, Estados Unidos, Nueva Zelanda. A esta generación también se la puede conocer como “la generación sándwich”, debido a que de sus padres ancianos y niños de corta edad al mismo tiempo, teniendo como consecuencias a una generación con altas tasas de divorcios, consumo y endeudamiento. Casarone (2014) los caracteriza por “(...) La dedicación, su trayectoria y el compromiso con el trabajo para obtener una mejor calidad de vida; son desafiantes, se animan a cuestionar las decisiones y opiniones de superiores” (p.7).

Los *Boomers* están asociados con los movimientos por los derechos civiles, la causa feminista, los derechos de los homosexuales, resaltando el derecho permanente a la intimidad. Se los ha catalogado como profetas, idealistas que pretenden modificar el mundo, con una exacerbada seguridad en sí mismos. (Chirinos, 2009)

Dentro de los hitos históricos que caracterizan a esta generación se encuentran: el *Mayo Francés*, los movimientos de protesta juvenil, llegada del hombre a la luna, turbulencia social y rupturas familiares. Para estos sujetos, el aprendizaje continúa siendo lineal y práctico, con respeto hacia las jerarquías e instituciones. Aquí se empieza a percibir sentimientos de individualismo y competencia para con los otros, el trabajo duro es bien valorado y la vida personal tiene un papel secundario. En Uruguay, esta generación incluye varias personalidades como: Gerardo Caetano, Blanca Rodríguez, Rodrigo Arocena, Jaime Roos, Enzo Francescoli, Pedro Bordaberry, Constanza Moreira, Federico García Vigil, entre otros.

5.3. Generación X:

Estos sujetos han vivido la gran mayoría de sus vidas bajo la presión de obtener el éxito a cualquier precio y llegar a lo más alto posible. Esta generación ha sido acuñada con los nombres de *Generación perdida*, *Generación de la apatía*, *Generación “Peter Pan”*, *Generación Tapón*, todos términos con alusión a jóvenes extremadamente independientes (Chirinos, 2009).

Las características de esta generación devienen de haber vivido en su adolescencia y niñez hitos históricos como: la caída del Muro de Berlín, la Explosión del *Challenger*, la globalización económica y el desempleo de sus padres. Son individuos que han sido independientes desde niños ya que se quedaban solos en sus casas mientras las madres trabajaban; han sido educados por familias divididas y por lo tanto han experimentado una importante fragmentación social. Presentan desinterés por la autoridad y pretenden que las organizaciones estén lideradas por sujetos con competencias adecuadas (Stein y Pin, 2009).

Para la Generación X el aprendizaje y el conocimiento son una fuente necesaria para poder lograr el cambio, el desarrollo y la innovación, por lo que se encuentran acostumbrados a que se produzca todo de forma rápida (Chirinos, 2009). Consideran que el trabajo se puede realizar en diferentes espacios y tiempo, no existe una lealtad hacia las organizaciones e instituciones como las generaciones anteriores y en cuanto a la autoridad, son flexibles y prefieren la horizontalidad. Paralelamente comienzan a equilibrar el trabajo con la vida personal, lo que podría tomarse como un intento de recuperar aquello provocado por la fragmentación social.

En lo que respecta al Uruguay, la Generación X tiene exponentes como: Ignacio Álvarez, Malena Muyala, Gabriel Peluffo, Natalia Oreiro, Verónica Alonso, Diego Cánepa, Luis Lacalle Pou, entre otros.

5.4. *Generación Y o Generación Einstein:*

Este grupo se caracteriza por encontrarse continuamente conectado, en un mundo competitivo autoimpuesto y fluyendo a una gran velocidad. Se encuentran determinados por que otorgan independencia, flexibilidad y capacidad emprendedora.

Según Minolli (2012) los individuos que comprende la Generación Y pertenecen al “paradigma de la modernidad líquida”, nada es seguro, todo se encuentra en permanente cambio. La autora refiere a que este paradigma tiene como particularidades: nuevas formas familiares, aumento de lo intangible, lo virtual y la inestabilidad social. Estos sujetos presentan un compromiso diferente que las generaciones anteriores, generalmente trabajan, pero jamás llegan al sacrificio que caracterizaba a sus antepasados. Si no les interesa un trabajo no lo toman, no comprenden que éste sea para toda la vida, cuestión central para las dos primeras generaciones (Tradicionalistas y *BabyBoomers*). Son emprendedores, conocen perfectamente la tecnología, aceptan las diferencias. Según Chirinos (2009) “Eran los bebés especiales (“Bebé a bordo”) y han crecido con las vidas totalmente planificadas” (p.138).

Sus características principales son producto del vivir hechos que han modificado el transcurso de la historia, como: la Caída de las Torres Gemelas, el cambio climático, atentados terroristas en grandes ciudades del mundo, pérdida de trabajo de sus padres. En lugar de ser planificados y organizados prefieren coordinar y gestionar su cotidianeidad, reconociendo que el aprendizaje se logra a través de las relaciones interpersonales, a través de la conectividad y las redes en un ambiente multimedia. Contienen una visión global esperanzada en el cambio para mejor, impulsada por el colectivismo y la inclusión (Stein y Pin, 2009).

Cristiani (2010) hace referencia a que estos jóvenes son: “(...) positivos y optimistas, más sociables que sus padres, involucrados en la comunidad, seriamente interesados en temas sociales y políticos, aunque difusos ideológicamente y desencantados de toda estructura partidaria” (p.59). Este autor los denomina la *Generación Einstein* debido a

que tienen un procesamiento de la información creativo y multidisciplinar. Poseen un conocimiento global del mundo, las diversas culturas y posiblemente su capacidad de conocimiento con la utilización de las redes no tiene límite.

En relación al trabajo, son personas que buscan placer y diversión mientras desarrollan sus tareas, buscando preservar la libertad y poder obtener normas propias. En el Uruguay, existen exponentes de esta generación, algunos serían: Luis Suarez, Francis Andreu, Deborah Rodríguez, entre otros.

5.5. Nativos Digitales o Generación Millennials:

Esta generación se caracteriza principalmente por el uso de la tecnología prácticamente desde que nacen, no percibir un mundo sin conexión constante por lo que presentan una gran dependencia con el mundo virtual. La velocidad y el cambio son dos rasgos frecuentes en estos jóvenes, todo cambia, mediante la utilización permanente y el avance tecnológico. Para ellos el cambio se ha transformado en una constante. La doctora y consejera de la Universidad de Puerto Rico Olga Collado (s/f) ha desarrollado investigaciones sobre las nuevas generaciones, destacando que los Nativos Digitales: “(...) han madurado con la era digital, aseguran el equilibrio entre los mundos físicos y digitales. Sus lemas son: la independencia, variedad, creatividad, y la participación en la red cibernética. Son jóvenes muy ligados a la tecnología” (p.2). Desde pequeños han estado en constante interacción con el mundo virtual, lo que les permite obtener una capacidad de memoria y un conocimiento ilimitado.

Los *Nativos Digitales* son individualistas, solamente creen en sí mismos (le quitan autoridad a las organizaciones) y su sociedad vivida en la red social, donde expresan sus opiniones y sentimientos. Curiosos y ansiosos, se encuentran permanentemente en busca de retos y listos para la acción, su modo de operar se basa en la gestión y no en la planificación, por lo tanto, el trabajo para esta generación es solamente un medio para llegar a un fin.

Con respecto al mundo laboral, estos jóvenes anhelan tener un equilibrio entre su vida familiar y profesional, requieren una mayor flexibilidad en cuanto a sus horarios y el lugar de trabajo reconociendo positivamente el “teletrabajo”. Debido a que son una generación que ha visualizado cómo la formación permanente y tradicional no ha podido brindar una estabilidad a sus padres y hermanos, le restan valor. Son conscientes que con el uso de redes tecnológicas pueden obtener un conocimiento ilimitado. Esta Generación 2.0 son los que actualmente se están insertando al mercado laboral, y los que junto con la Generación Y plantean un gran desafío tanto para las organizaciones como para los gobiernos.

5.6. Diferencias generacionales:

Debido a la diversidad generacional y sus diferencias en cuanto a las maneras de pensar y actuar, en las organizaciones se han producido nuevos desafíos a la hora de gestionar en un mismo espacio y tiempo tanta pluralidad. A través del recorrido histórico propiciado en este apartado por las diferentes Generaciones se han observado valorizaciones y creencias que se tienen en relación al trabajo y al empleo. Entre las primeras generaciones (Tradicionalistas y *BabyBoomers*) se destaca una mayor valorización por la movilidad social y la actividad profesional, impulsados por una racionalización de la conducta condenan el ocio y la mendicidad, predominando un carácter austero y honrado (Weisz, 2014). Aquí la identidad de las personas se construye por medio de la acción de trabajar, por lo que la relación del reconocimiento mutuo es fundamental, debido a que al reconocer al otro se reconoce a sí mismo otorgándole un sentido y una identificación a través del rol que ocupa en su empleo. Estas dos generaciones se refieren al trabajo como el medio principal de contribución y vinculación social.

Sin embargo, sobre las últimas décadas del Siglo XX se empiezan a gestar movimientos (Hedonismo, neoliberalismo) que tendrán repercusiones a nivel social, la Generación X se caracteriza por ser la primera en desacreditar las nociones de abnegación y sacrificio, descentralizando al trabajo como eje central de la vida humana. Es a partir de este momento donde se observa una deconstrucción de los antiguos paradigmas que

correspondían a generaciones anteriores, se reivindica el tiempo libre, el desarrollo personal, la creatividad y el placer (Weisz, 2014).

Son las últimas generaciones (Generación Y, Nativos Digitales) que presenciaron el desvanecimiento del modelo clásico de empleo y el surgimiento de una mayor flexibilidad, heterogeneidad y dedicación total, lo que provoca la necesidad de nuevas capacidades como: adaptación y versatilidad. Este periodo Hipermoderno tiene como característica principal el exceso y la exageración, teniendo como base el paradigma del éxito donde todo vale con tal de poder llegar a la excelencia; a diferencia de la Modernidad, la única certeza que aquí se tiene es la incertidumbre, debido a que la fluidez y la versatilidad serán características requeridas a los sujetos. Las nuevas generaciones se guían bajo este nuevo paradigma del éxito, donde según Weisz (2014) se produce “(...) El síndrome de la hiperactividad en el trabajo, que se manifiesta a través de una sobrecarga, un exceso de trabajo, no coyuntural, sino que se convierte en la norma” (p.147).

La Hipermodernidad y sus modificaciones a nivel simbólico-cultural han provocado cambios en lo que respecta a la subjetividad de las nuevas generaciones, el paradigma predominante tiene como consecuencia la fragmentación social: división entre los que tuvieron la posibilidad de tener el éxito por un momento y pudieron seguir con la evolución permanente, y por otra parte, los más vulnerables que son excluidos fuera del sistema, tratados como desechos humanos (Clot, 2009) que se han de hacer a un lado para continuar con la evolución y globalización anhelada. Estos efectos negativos se observan en *jóvenes que no estudian ni trabajan*, y que carecen de un sentido en sus vidas. Estos jóvenes se encuentran en una situación compleja en cuanto a sus necesidades, y lo que brinda el mundo del trabajo y sistema educativo, han tenido serias dificultades para abordar las modificaciones productivas y socioculturales recientes, se han visto incapacitadas de facilitar la transición al mundo laboral y la adultez, Según Amarante (2011) considera que las explicaciones sobre esta situación se deben a: “(...) La inadecuación entre la demanda, que se orienta cada vez más hacia el requerimiento

de habilidades y conocimientos técnicos y profesionales, así como competencias sociales, y la oferta, que no se estaría adaptando a este tipo de demanda” (p.116).

Debido a esta situación que viven 20 millones de *jóvenes que no estudian ni trabajan* en América Latina (de Hoyos, Rogers y Székely, 2016), se han desarrollado instrumentos que han producido efectos sobre el mercado laboral juvenil: los contratos de aprendizaje, las leyes de primer empleo y las regulaciones especiales son algunos de ellos, que mediante la regularización y la garantía producida por el Estado posibilitan combatir el desempleo juvenil y la alta tasa de precarización. Sin embargo, los mayores esfuerzos se deben realizar en la educación reteniendo a los más jóvenes que se encuentran aún dentro del sistema, logrando que completen la totalidad de los ciclos de enseñanza. Es imprescindible el desarrollo de políticas específicas, que apuntalen principalmente a la población vulnerable, y que sean capaces de detectar las necesidades de los jóvenes.

En el próximo apartado se analizará el caso de los *Jóvenes que no estudian ni trabajan*, identificando el sentido y la valorización que tienen con respecto al trabajo y la educación, sus principales características y las políticas dispuestas por el Estado para contrarrestar esta situación.

6. El caso de los “*Jóvenes que no estudian ni trabajan*”:

Este apartado hace referencia al análisis del caso de los “*Jóvenes que no estudian ni trabajan*”. Esta categoría de análisis se encuentra determinada por la información que brindan dos preguntas de las Encuestas Continuas de Hogares: la asistencia al sistema educativo formal y la ocupación o no de las personas, delimitándose en jóvenes de 15 a 29 años. En el mundo hay 260 millones de jóvenes en estas condiciones, uno de cada cinco jóvenes del continente americano no estudia ni trabaja, representando más de 20 millones de personas entre 15 y 29 años de edad (de Hoyos, Rogers y Székely, 2016). En Uruguay, según los datos de la Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud (2013), las cifras alcanzan los 150.000 jóvenes, un 25% del total.

Como explican de Hoyos et al., (2016) en los países latinoamericanos de habla hispana se los denomina “*Jóvenes que no estudian ni trabajan*”, los brasileños aplican en portugués el término “*nem-nem*” aludiendo a “*nem estuda, nem trabalha*”, en Europa se utiliza la sigla “*NEETs*” para identificar a los *jóvenes que no estudian ni trabajan* y no han recibido capacitación para el trabajo, y finalmente, en Uruguay se utiliza la expresión “NiNi” para referirse a estos jóvenes. Estas expresiones connotan categorías negativas en los jóvenes, como pueden ser: “vagos”, “pasivos”, “resignados” o “sin perspectivas de futuro” (Informe Instituto Nacional de la Juventud, 2011). Debido a las insinuaciones negativas que provocan estos términos, se ha decidido en esta monografía la utilización del término “*jóvenes que no estudian ni trabajan*” para referenciar a las personas que se encuentran inmersos en esta problemática.

La falta de análisis y conceptualización de dicha categoría provoca según el Instituto Nacional de Estadística, que se incluya dentro de un mismo grupo a cinco grupos de jóvenes diferentes:

“1- pueden estar participando de forma activa en el mercado laboral por que buscan trabajo, 2- se encuentran realizando cursos de formación para el empleo, 3- realizan trabajo no remunerado en el hogar, 4- por una discapacidad severa no pueden insertarse en el mundo del trabajo y la educación formal, 5- no trabajan ni fuera ni dentro del hogar, no buscan empleo, ni estudian o realizan formación de ningún tipo”.

Sin embargo, la categoría de análisis “*jóvenes que no estudian ni trabajan*” se ha operacionalizado en tres subgrupos con la finalidad de contemplar las diferencias existentes. El primero de ellos refiere a los “jóvenes que no estudian ni trabajan, pero buscan empleo”, estas personas no asisten a los centros educativos formales y no se encuentran actualmente ocupados, pero buscan un empleo, tienen algún contacto con trabajos ocasionales zafrales, son jóvenes de ambos sexos que intentan ingresar al mundo laboral pero no consiguen consolidarse. El segundo subgrupo lo componen los “jóvenes que no asisten a centros educativos formales y no se encuentran actualmente ocupados pero son los responsables de realizar las tareas en el hogar”: catalogados inactivos en el mercado laboral, son responsables de realizar los quehaceres del hogar, predominantemente mujeres jóvenes que desempeñan roles adultos (Filardo, 2011). Finalmente, en el tercer subgrupo se encuentran los “jóvenes que no asisten a centros educativos formales y no se encuentran actualmente ocupados, además no buscan

empleo ni declaran ser responsables de realizar tareas del hogar”. Esta sub-categoría se encuentra menos investigada, aunque se puede relacionar un porcentaje de estos jóvenes a los conceptos de desafiliación y fragmentación debido al nulo o precario vínculo con el mundo laboral sumado a un aislamiento de las instituciones (Filardo, 2011).

El problema de los *jóvenes que no estudian ni trabajan* ha sido persistente a pesar del buen desempeño económico de la región durante la última década, donde se produjeron altas tasas de crecimiento y una reducción significativa de la pobreza y la desigualdad. Según de Hoyos et al., (2016) existen tres razones por las que los gobiernos y la sociedad en general deben prestar atención a este fenómeno: contribuye a la transmisión intergeneracional de la desigualdad, en algunos contextos se lo puede relacionar con la delincuencia y la violencia. No abordar este problema en América Latina podría impedir que la región se beneficie de la transición demográfica que recién comienza, la proporción de niños y personas mayores en relación con la población en edad de trabajar pronto se va a encontrar en un mínimo histórico; América debe de formar el capital humano entre una población de jóvenes cada vez más numerosas y a su vez posibilitarle la inserción al mercado laboral. Esta situación se ha mantenido constante en los últimos 25 años, y observándose diversidad en cuanto a las características que componen este colectivo de jóvenes, sería erróneo homogeneizar el conjunto de situaciones que se suscitan.

6.1. La transmisión intergeneracional de la desigualdad:

El 60% de los jóvenes que componen este colectivo provienen de hogares vulnerables o pobres localizados en los últimos quintiles del ingreso, por lo que si esta situación tiende a perpetuarse en el tiempo se provocará la transmisión de la disparidad de ingresos de una generación a otra, limitando la movilidad social y la reducción de la pobreza en toda la región. Según Rubén Katzman (2001) la condición de no estudiar ni trabajar podría vincularse a las situaciones socioeconómicas desfavorables que tienen los hogares, la desafiliación de instituciones pueden asociarse a situaciones de exclusión social y pobreza, segmentación en el acceso a servicios básicos y segregación residencial. La Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud (2013) constata que en el

Uruguay, el 36% de los jóvenes que habitan en hogares pobres no estudia ni trabaja, mientras que para el caso de los jóvenes en hogares no pobres la cifra desciende a un 13%.

6.2.La delincuencia y la violencia:

La importancia de esta situación compleja que viven los jóvenes también se basa en su asociación a contextos de violencia. Esta situación se hace más visible en Centro América donde la proporción de *jóvenes que no estudian ni trabajan* está por encima del promedio regional, aquí el crimen organizado se hace presente con regularidad, utilizando a jóvenes para situaciones que pueden derivar en conflictos con la ley, lo que aumenta los riesgos para la sociedad en su conjunto y para estos adolescentes. La Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud (2013) describe que el 11% de los jóvenes uruguayos declara haber sido detenido en algún momento, y un 57% dice vivir en una zona segura de acuerdo a su percepción, a medida que aumenta el ingreso esta sensación de seguridad se hace aún mayor.

6.3.Transición demográfica:

Según de Hoyos et al., (2016) no abordar el problema de los *jóvenes que no estudian ni trabajan* podría impedir que toda la región se beneficie de la transición demográfica. Los países deben de formar a los jóvenes para llegar a una población más numerosa y con posibilidades en el mercado laboral, para ello deben de centrar las políticas de estado en las instituciones educativas y de capacitación/especialización técnico-laboral; si no se realiza esto, el creciente número de *jóvenes que no estudian ni trabajan* puede frenar las ventajas del dividendo demográfico (proporción de niños y personas mayores en relación con la población en edad de trabajar) de la región.

El interés por estos jóvenes debe ser de la sociedad en su conjunto, se ha demostrado que de las nuevas generaciones depende la productividad y el crecimiento económico que vaya a tener la región, este grupo etario es fundamental para implementar la

innovación y la adaptación de las nuevas tecnologías. Al integrar a los jóvenes a la sociedad, además de equiparar las oportunidades para todos se está contribuyendo a una futura distribución del ingreso y una posibilidad de mejora para los hogares de menores recursos. Lasida (2011) refiere a que estos jóvenes:

(...) parecen requerir propuestas que le den sentido y viabilidad a continuar la educación formal; otros, necesitan capacitación e intermediación laboral; otros, facilidades de acceso a una vivienda autónoma; por último, las mujeres requieren servicios de cuidados que les faciliten compatibilizar roles domésticos con el estudio y trabajo (Lasida, 2011, p.145).

Esto genera la búsqueda de estrategias para responder a las demandas desarrolladas, posibilitar una mejor gestión e integración de la sociedad haciendo favorable la diversidad generacional y fortaleciendo el proceso de transición de los jóvenes a roles adultos.

Ferreira et al., (2013) concluyen que la presencia de *jóvenes que no estudian ni trabajan* tienen efectos negativos a largo plazo en la productividad y obstaculiza el crecimiento económico en general, además de que se obtiene una menor productividad laboral comienza a verse afectada la igualdad, la vulnerabilidad, la movilidad social y la reducción de la pobreza. Se trata de jóvenes “improductivos” que quedan por fuera del sistema, y que son vulnerables a continuar con la desigualdad y la marginación al igual que generaciones anteriores (de Hoyos et al., 2016).

En América Latina las cifras de los *jóvenes que no estudian ni trabajan* son un grupo muy heterogéneo, de los más de 92 millones de jóvenes de 15 a 24 años de edad que había en el 2010, casi 20 millones no iban a la escuela ni trabajaban siendo la mayoría mujeres con 13 millones (Bassi; Busso; Urzúa y Vargas, 2012). El número de estos jóvenes también se modifica según el país, los que tienen mayor índice son Honduras y El Salvador (25%), sin embargo Perú es el que tiene el menor índice con un 10%. La distribución de si se encuentran en zonas rurales o urbanas también es un factor influyente, en el caso de Uruguay según el Instituto de Economía (2010) el 38% de los jóvenes vive en Montevideo y un 46% en localidades del interior mayores a 5.000 habitantes, un poco más del 15% residen en pequeñas localidades y/o en el medio rural.

A nivel de toda América, el nivel de educación de estos jóvenes es muy bajo, más del 25% de ellos no ha terminado la escuela primaria, mientras que otro 43% había terminado la educación primaria pero no la secundaria.

Según de Hoyos et al., (2016) el 22% de los jóvenes de entre 15 y 24 años en el mundo no estudian ni trabajan, por lo tanto alrededor de 260 millones de jóvenes en el mundo integran esta categorización. Los países más propensos son los de Medio Oriente y África con un 32,3%, América Latina presenta un 20,3% ubicándose en el medio de la clasificación, y los países de altos (nórdicos) son los de índices más bajos con un 11,3%.

6.4. Breve contexto de la juventud en el Uruguay:

Según datos de la Encuesta Continua de Hogares (2010) la población uruguaya comprendida entre 15 y 29 años de edad representa el 21% del total, estimando una cantidad de 715.000 personas. Con respecto a la inserción laboral juvenil se presenta como característica principal una tasa de desempleo más alta que el resto de los activos, además de niveles importantes en relación a la precariedad y subempleo; el desempleo es mayor en los jóvenes que estudian que en los que no, esto puede explicarse debido a que los que no están insertos en el sistema educativo formal presentan una mayor urgencia por ingresar al mercado laboral sin importar las condiciones (Encuesta Continua de Hogares, 2010). Se observa una relación negativa entre el no aporte a la seguridad social y el quintil de ingresos (quinta parte de una población estadística, ordenada de menor a mayor según sus ingresos económicos), el 66% de los jóvenes del primer quintil (los más vulnerables) no aporta mientras que para los del quintil más alto la cifra es del 18%.

En los últimos años se ha identificado un leve aumento en la tasa de asistencia a los centros de estudios, pero a pesar de ello los logros educativos en los jóvenes denotan problemas de rezago. Según datos de la Encuesta Nacional de la Juventud (2013) del total de jóvenes entre 20 y 29 años, un 98% finalizó primaria, aunque un 16% lo hizo

con rezago; de estos, 3 de cada 10 no inicia la educación media, y de los que se deciden por realizarla solamente el 9% la culmina. Estos datos difieren con el otro 43% que ha culminado la primaria sin inconvenientes, ya que casi la totalidad 95% logra acabar la educación media, lo cual podría estar demostrando la importancia que tiene los logros educativos en la infancia y de cómo éstos determinan y condicionan a los jóvenes y su futuro (Encuesta Nacional de la Juventud, 2013).

Continuando con la Educación de los jóvenes en el Uruguay, tan solo un 46% finaliza el nivel secundario, y un 25% cursa el nivel universitario, cabe destacar que la gran mayoría de los jóvenes que culminan todas las etapas del ciclo educativo, son mujeres y pertenecen a los quintiles más altos de ingresos. Por otra parte, los sectores más vulnerables presentan niveles de repetición (primaria o secundaria) cercanos al 50%. Debido a que los peores resultados se observan en las jóvenes con menos ingresos (más vulnerables) y que provienen de hogares con bajo nivel educativo y económico, se hace referencia a la dificultad de no poder acceder a clases de apoyo complementarias a la educación formal, lo que favorece la desigualdad educativa. Al preguntársele a los adolescentes si están satisfechos con sus logros educativos, seis de cada diez responden afirmativamente (Encuesta Nacional de la Juventud, 2013).

6.5. Características de los jóvenes uruguayos que no estudian ni trabajan:

En Uruguay los *jóvenes que no estudian ni trabajan* ha oscilando entre un 20 y 25% del total de la población entre 15 y 29 años, esto equivale aproximadamente a 130.000 personas, siendo una constante en los últimos 25 años.

Los motivos por lo que estos jóvenes no estudian ni realizan actividades laborales difieren entre sí y dependen de la trayectoria de vida de cada uno. Del total de estos jóvenes: casi 40.000 declaran ser quienes realizan los quehaceres dentro del hogar, 47.000 adolescentes se encuentran buscando empleo y aproximadamente 45.000 no estudia, no trabaja ni busca empleo y no realiza tareas en el hogar. La heterogeneidad que se presenta en cada situación destaca que son los más jóvenes de entre 15 y 19 años

los que se encuentran bajo una situación de “desafiliación”, entendiéndose por ello a que predomina la inestabilidad y precariedad en su inserción al mercado laboral, o directamente la desvinculación con las instituciones educativas y la actividad laboral.

La población joven que no estudia ni trabaja se distribuye con claras diferencias según el sexo: el 23% de las mujeres entre 15 y 29 años se encuentra dentro de esta categoría mientras que los hombres solamente presentan un 12%. Esta situación se vincula con la conformación de hogares propios y la asunción de responsabilidades asociadas al trabajo reproductivo, la mujer consolida más rápidamente los roles adultos que los varones por la figura tradicional de la *mujer-madre*.

Según Filardo (2011) al hacer referencia al proceso de transición de los jóvenes a roles adultos la conformación de un hogar propio es uno de los eventos claves. Del total de jóvenes que no buscan empleo y no son los responsables de realizar las tareas del hogar, un 86% vive con sus padres y/o sus abuelos, un 70% de los que no estudian ni trabajan pero se encuentran buscando empleo vive con sus padres y/o sus abuelos, y por otra parte, los jóvenes responsables de los quehaceres del hogar (en su mayoría mujeres) 75% ha conformado un hogar propio.

La situación de no trabajar ni estudiar en los jóvenes se puede vincular directamente con la procedencia de hogares en situaciones económicas desfavorables; las necesidades que aquí se puedan observar posibilitarán identificar quienes tienen mayores riesgos al momento de realizar la transición a la adultez (salida de la educación, ingreso al mercado laboral, constitución del domicilio propio y vida reproductiva), pudiendo presentar mayor o menor vulnerabilidad. Considerando a los jóvenes que viven bajo condiciones de pobreza, un 36% no estudia ni trabaja, mientras que esa cifra se reduce a un 13% para los hogares no-pobreza; por lo tanto, más de la mitad de los jóvenes que no asiste a un centro educativo formal ni realiza actividades laborales pertenece a hogares del primer quintil de ingresos, es decir, los más bajos. En el caso de los adolescentes que solo realizan los quehaceres del hogar, el 65% pertenece a hogares del primer

quintil de ingresos y un 23% del segundo, por lo que nueve de cada diez jóvenes se encuentran dentro de los primeros quintiles de ingresos. En cuanto a las necesidades básicas insatisfechas, el 70% de este colectivo de jóvenes presenta por lo menos una necesidad que no se está satisfaciendo correctamente (Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud, 2013).

En cuanto al clima educativo de los hogares (indicador que registra el promedio de años de estudios alcanzados por el conjunto de las personas que habitan en el hogar) a los que pertenecen estos jóvenes, se lo puede catalogar principalmente como bajo. De los jóvenes que no estudian, no trabajan ni buscan empleo, el 73% integran hogares de clima educativo bajo, determinándose que el 52% de hogares de origen de clima educativo bajo, mientras que un 21% se trata de hogares emancipados con bajo índice educativo.

Actualmente se ha observado según la Encuesta Nacional de la Juventud (2013) una leve mejora en la asistencia a centros educativos formales, aunque se estima que los que no asisten al sistema educativo formal y no terminaron la enseñanza media son aproximadamente 351.500 jóvenes. En el Uruguay el no concurrir a un centro educativo sin haber terminado la educación secundaria, en todos los casos, será comprendido como una vulneración al derecho (y la obligación) de participar-asistir a los centros de enseñanza.

6.6. Análisis, el caso de los países nórdicos:

Planteada la situación de los *jóvenes que no estudian ni trabajan* en el Uruguay se halla que las dificultades no se encuentran en los niveles primarios de la educación sino en el pasaje a niveles secundarios. El Instituto Nacional de Estadística (2016) informó que mientras el porcentaje de estudiantes de 15 años en primero de liceo alcanza al 80%, solo el 38%, menos de la mitad, ha completado secundaria en el grupo etario de entre 21 y 22 años. En suma, el Estado reconoce que se debe mejorar la transición a secundaria y la realización de programas gubernamentales de asistencia, resaltando la formación y

capacitación laboral que permitan una inserción adecuada para estos jóvenes el mercado laboral. Estos porcentajes se observan con pequeñas diferencias en toda América Latina, aunque a nivel mundial se han estado realizando reformas para contrarrestar dicha problemática, este es el caso de los Países Nórdicos.

Si bien la situación de los *jóvenes que no estudian ni trabajan* transcurre de forma global, los países Nórdicos integrados por Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia escapan de esta realidad. Actualmente dicha región es la que lidera todo los rankings sobre políticas educativas y de inserción laboral juvenil. Presentan una tasa de desempleo del 3.7%, los jóvenes menores de 25 años exhiben una tasa de 8.2% y la deserción educativa es menor al 1%.

Estos países tienen una población promedio de 5 millones de personas, además de encontrarse primeros en los rankings de educación también lo hacen en el desempeño ambiental (*Environmental Performance*) y en el de innovación. Desde hace dos siglos se encuentran en un proceso de desarrollo constante, pasando de ser sociedades incultas, pobres, agrícolas y dependientes de un poder imperial o monarquías a repúblicas democráticas que desde 1956 presentan un Consejo Nórdico (organización interparlamentaria de cooperación), actualmente las funciones de dicho Consejo son opacadas por la Unión Europea. Se los define como países modernos industrializados y con sociedades de altos niveles de escolarización. Para llegar a esta situación los gobiernos promovieron una transformación ideológica a través de la educación obligatoria y gratuita, los valores promovidos afinaron la cultura de gobernabilidad, legislación, la economía y los medios de comunicación mediante un proceso de ensayo y error (Ministerio de Asuntos Exteriores de Finlandia, 2007). En la actualidad, algunos de estos países que componen el conglomerado nórdico tiene monarquías, su función es meramente ceremonial y cultural, el gobierno es democrático y presenta una amplia diversidad en la representación de las cámaras (senadores y diputados).

La principal fortaleza de la educación de este conglomerado de países es que se garantiza la igualdad de oportunidades para todos, independientemente de la situación económica. Aquí se utilizan a los centros educativos como los principales promotores de derechos y obligaciones, se destaca que la solución de los graves problemas globales solo es posible mediante la educación y ésta es la piedra angular de la democracia y la sociedad moderna. En el ascenso al grupo de las sociedades más prósperas, los nórdicos fomentaron el ideal de la cultura popular y las inversiones en la educación, todos los ciudadanos desde el comienzo de su escolarización reciben apoyo y orientación como individuos, fortaleciendo su seguridad y estabilidad emocional, haciendo hincapié en que la motivación proporcionada por los maestros tiene como base el aliento constante.

La educación persigue el mismo objetivo a nivel nacional, asegurando que todos los individuos reciban las mismas garantías educativas y los mismos valores, lo que en un futuro hará mejor a las sociedades de los países nórdicos. Si bien se tienen objetivos a nivel nacional, en el caso de Finlandia los maestros gozan de libertad académica, se tiene la libertad de aplicar sus propios métodos en el aula fomentando una relación cálida y afectuosa con el alumno.

El presupuesto que conllevan estos sistemas educativos modernos son de un promedio del 11% proveniente del estado y los ayuntamientos, una de las características principales de los Países Nórdicos es que en los centros de estudios se les proporciona todos los días un almuerzo caliente y saludable a los jóvenes. Es considerable resaltar que la educación obligatoria comienza a los 6 años, siendo recién a partir del quinto año donde se comienza a exigir resultados numéricos. Además de ser gratuita, los centros garantizan un elevado nivel de enseñanza, los maestros y profesores cuentan con una licenciatura en ciencias de la educación con énfasis en pedagogía; al alcanzar los niveles de bachillerato y el ciclo superior, cada materia es dictada por un licenciado en la especialidad con estudios en pedagogía.

Los centros educativos se destacan por atender integralmente a los jóvenes, cada recinto cuenta con una “junta de atención del alumnado” que tiene como principal objetivo a través del servicio de salud poder realizar un seguimiento personalizado de todos los jóvenes que asisten, aquí según el Ministerio de Asuntos Exteriores de Finlandia (2012): “(...) La atención del alumno responde a la responsabilidad de la escuela por el bienestar social, físico y psíquico del alumno, pudiendo actuar si este falta o llega tarde, se está marginado o consume estupefacientes (...)” (p.16).

Dentro de los Países Nórdicos se destaca el funcionamiento de una política de estado denominada “Garantía Juvenil” donde al joven se le proporciona una oferta de empleo, formación o aprendizaje por tres meses tras acabar sus estudios, permitiendo una rápida inserción y obteniendo un seguimiento personalizado de su caso. Se destaca también el implemento de políticas para la prevención de la exclusión de los jóvenes, donde desde los centros de estudios se refuerzan las habilidades para la vida, se fomenta la participación en deportes y actividades al aire libre en un entorno que apoya el bienestar juvenil, se hace hincapié en la motivación de estos sujetos sobre la adquisición de la educación y el trabajo, un todo integral que además de tener en claro las repercusiones que pueden ocurrir con la exclusión de las nuevas generaciones, se tiene como objetivo formar a una persona joven con buenas habilidades sociales, con una autoimagen fuerte, que demuestre actitud responsable frente a la sociedad en su conjunto y el medio ambiente.

Vista esta situación, ha de preguntarse sí: ¿En Uruguay el sistema educativo y las políticas de empleo se encuentran de alguna manera actualizadas a las nuevas demandas? ¿La heterogeneidad de los *Jóvenes que no estudian ni trabajan* ha de ser tomada en cuenta? ¿Es posible soluciones inmediatas y reales?

7. Consideraciones Finales:

Este trabajo tiene como principal objetivo esclarecer la situación de los *jóvenes que no estudian ni trabajan* en el Uruguay, identificar cuál es la situación que atraviesan y cuáles han de ser sus posibles necesidades.

Se ha planteado en primera instancia un capítulo relacionado con el Sentido del Trabajo, observando que éste ha variado en función del contexto social, histórico, cultural, económico y de los eventos significativos desarrollados. Se ha dado cuenta de las creencias, valores, actitudes y significados que conlleva para los sujetos el Trabajo Humano y como éste ha ido modificando continuamente su forma de organización. Este breve recorrido histórico del Trabajo y su sentido para los individuos en un espacio y tiempo determinado, ha permitido entender la construcción de los paradigmas que predominan actualmente, los hechos que marcaron al proceso de socialización, lo que posibilita la construcción de un sentido y un significado en las sociedades.

La organización del trabajo ha ido tomando diversas formas a lo largo de la historia, estas maneras de organizarse y sus modelos de producción respectivos nunca han suplantado a los anteriores, se empiezan a superponer entre sí, actuando al mismo tiempo y dependiendo de la situación, se utilizará un modelo de producción u otro. Por lo expuesto en esta monografía, es posible señalar que las formas de organización del trabajo han determinado el sentido que tiene desarrollar una actividad laboral para los sujetos, existen modelos de producción que le implican un mayor desgaste físico al trabajador debido a las funciones que tiene que llevar a cabo, mientras que en otros el desgaste se observa a nivel intelectual y afectivo.

Al hacer referencia a la organización del trabajo y las modificaciones acontecidas a lo largo de la historia, se debe destacar el rol de la división que se provoca en las tareas laborales. Los modelos de producción impulsados con la revolución industrial tienen como principal objetivo el aumento de su producción a menor costo y menor tiempo, como se detalla anteriormente en el capítulo del Trabajo, es observable que a los

individuos se los comienza a exigir más y en forma desmedida, impulsados por una lógica global de avance y revolución permanente, los efectos negativos comienzan a ser visible. El sentido del trabajo ha ido variando con el transcurso de la historia, pero no por la historicidad del hombre, sino que se encuentra vinculado directamente a los modos de producción y a las sociedades de cada época, un vínculo estrecho en relación con la forma de organizar el trabajo.

El sentido del trabajo no ha sido el mismo para todas las generaciones, cada grupo etario ha sido participe de una determinada forma de organización del trabajo, con un paradigma que contemple los objetivos de la sociedad para cada época. Al hacer referencia a la historia del Trabajo en las diferentes épocas y culturas, se comienza a diagramar un análisis de las generaciones que a partir del 1900 han conformado la historia contemporánea del hombre. Se detalla las formas de pensar y sentir, las subjetividades y los basamentos sociales que predominaban en cada época, permitiendo el contraste de diferencias entre cada generación. Aquí, luego de recorrer brevemente las cinco generaciones, se enfatiza en las últimas dos denominadas la Generación Y o también llamados la Generación *Einstein* y los Nativos Digitales o *Millennials*; estas son las que se han introducido recientemente en el mundo del trabajo, modificando los espacios y el tiempo, los paradigmas de las instituciones y de las organizaciones. Las últimas dos generaciones han modificado la forma de vivir, han realizado cambios drásticos debido a la globalización e industrialización de los mercados, todo ello bajo el periodo de la Modernidad. ¿Los modos de organización del trabajo que se utilizaban antiguamente continúan teniendo vigencia a pesar de la diversidad generacional? Es de destacar que si bien el tiempo ha transcurrido los modos de producción y las formas de organización se han mantenido vigentes, una de las características que se aprecia es que las nuevas estructuras de organización no suplantán a otras, sino que coexisten en un mismo tiempo y continúan teniendo los mismos objetivos que antes a pesar de las diferencias generacionales y los sentidos que estos individuos puedan propiciarle al Trabajo Humano.

A partir del reconocimiento de la diversidad generacional existente y las modificaciones que se han provocado debido a los avances tecnológicos e industriales, se plantean los problemas que empiezan a tener las sociedades con aquellos que no consiguen entrar dentro de las normas Modernas; a partir de este periodo evolutivo hasta la actualidad se ha identificado que la idea de una evolución permanente sin tener en claro la importancia de los costos a nivel humano, tiene sus consecuencias: es el caso de los que no consiguen los requerimientos mínimos que permiten a las sociedades globalizadas profundizar aún más su desarrollo y que son vistos como “improductivos”, estos sujetos son marginalizados por no cumplir los parámetros de la lógica capitalista, tratados como personas que no han de encontrar un sentido a sus vidas y mientras tanto estorban el avance de toda una sociedad. Actualmente se ha desarrollado una serie de medidas para poder insertar a estas nuevas generaciones a las sociedades establecidas y pre-fijadas con la idea de un desarrollo constante; la posible exclusión de jóvenes y el incremento de desechos humanos, excedentes y superfluos (Bauman, 2005) producirían un escollo para los gobiernos, si bien esto es una consecuencia que no ha de ser posible evitar se aplican medidas para que estos “no aptos” permitan continuar con la globalización desenfrenada y el control total de las situaciones. ¿Son estos jóvenes los que por sí solos han de encargarse de encontrarle un Sentido a sus vidas siendo rehén de una situación? ¿Han de poder salir de la vulnerabilidad que conlleva la exclusión y tener un lugar en la educación y el Trabajo?

El caso de los *jóvenes que no estudian ni trabajan* en el mundo no es más que un efecto de lo producido por la historia reciente de la humanidad, donde se considera a los seres humanos como residuos en pos de una idea descontrolada de crecimiento, un control total de los mercados y las sociedades, predominando una idea de consumismo permanente. Al visualizar los datos propuestos, se puede observar una cantidad amplia de jóvenes que actualmente se encuentran en esta situación, donde los intentos de los gobiernos no han dado con certeza buenos resultados y el pronóstico a futuro no parece favorable. Ante las soluciones planteadas ¿Es posible pensar en soluciones homogéneas para una población extremadamente diversa de jóvenes?

Los *jóvenes que no estudian ni trabajan* dentro del Uruguay soy un 25% del total de los jóvenes de entre 15 y 29 años, una problemática que en lugar de cesar su avance se ha mantenido estable durante décadas. Se ha podido observar que la solución correcta no se ha encontrado, y parece que ante una situación heterogénea las medidas deben comprender varios aspectos. En primer lugar se destaca una falta de sentido por parte de los jóvenes con respecto a la educación, un sistema educativo que pertenece a generaciones anteriores, que fue creado con ciertos objetivos y no ha acompañado el proceso de transición, dejando a varias generaciones de jóvenes recluidas en ese sistema sin sentido y totalmente antiguo. En segundo lugar, los empleos para la población comprendida entre los 15 y 29 años se caracterizan por su falta de estabilidad, su precarización y su bajo salario, esta situación a cambio de realizar tareas que muchas veces son desprovistas de sentido, de baja realización personal y que no permiten una proyección a futuro. La situación es compleja, un sistema antiguo y que ha caducado para estas nuevas generaciones, políticas que son llevadas a cabo de forma homogénea sin tomar en cuenta la diversidad existente ni los reales intereses, jóvenes que mientras tanto esperan poder obtener un sentido. ¿Es posible una actualización del sistema en pro de los jóvenes? ¿Continúan siendo las mismas demandas por parte de los empleadores que en épocas anteriores?

Los *jóvenes que no estudian ni trabajan* están necesitando soluciones integrales, actualizaciones de sistemas antiguos, y coordinación de las diferentes instituciones que puedan garantizar un desarrollo a futuro, una planificación a largo plazo en sus vidas. El Estado debe gestar dichas garantías integrando a la sociedad y haciéndola participe, posibilitando un país con proyección a futuro independientemente de quién sea el gobierno, una comunidad comprometida y con jóvenes integrados-motivados como motor de esta nueva revolución.

8. Referencias Bibliográficas:

Aguiar, W. M. J. (2006). A pesquisa junto a professores: fundamentos teóricos metodológicos. Sentidos e significados do professor na perspectiva socio-histórica: relatos de pesquisa, 11-22, San Pablo, Brasil. [Traducción propia]

Agulló, E. (1998). La centralidad del Trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes. Una aproximación psicosocial. Recuperado de: <http://www.unioviado.es/reunido/index.php/PST/article/view/7455/7319>

Alvaro, J. L. (1992). Desempleo y bienestar psicológico. Editorial Siglo XXI, Madrid, España.

Amarante, V. (2011). Empleo y juventud: diagnóstico y propuestas. *Jóvenes en tránsito, Oportunidades y obstáculos en las trayectorias hacia la vida adulta*. 115-132. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: http://www.agev.opp.gub.uy/observatorio_docs/publico/44.pdf#page=115

Antunes, R. (2000). Los sentidos del Trabajo. *Ensayo sobre la afirmación y la negación del Trabajo*. Editorial Herramienta. Toluca, México. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/237352066/Ricardo-Antunes-Los-sentidos-del-trabajo-pdf>

Araujo, A. M. (2013). Todos los tiempos en el tiempo. Trabajo, vida cotidiana e Hipermodernidad. Editorial Psicolibros. Montevideo, Uruguay.

De Hoyos, R., Rogers, H., Székely, M. (2016). NINIS en América Latina: 20 millones de jóvenes en busca de oportunidades. Grupo Banco Mundial. Washington DC, Estados Unidos. Recuperado de: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22349/K8423.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Bassi, M., Busso, M., Urzúa, S., Vargas, J. (2012). Desconectados: Habilidades, Educación y Empleo en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington DC, Estados Unidos.

Basso, I. S. (1998). Significado e sentido do trabalho docente. Cuadernos CEDES. 19-32. San Carlos, Brasil. Recuperado de: http://www.virtual.ufc.br/solar/aula_link/llesp/A_a_H/didatica_I/aula_01/imagens/03/significado_sentido_trabalho_docente.pdf

Bauman, Z. (1999). Trabajo, consumismo y nuevos pobres. 2ª Reedición. Editorial Gedisa. Barcelona, España. Recuperado de: <https://alaizquierdadelarazon.files.wordpress.com/2013/01/zygmunt-bauman-trabajo-consumismo-y-nuevos-pobres-libro-completo.pdf>

Bauman, Z. (2005). Modernidad Líquida. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires, Argentina.

Blanch, J. M. (2007). Psicología Social del Trabajo. Tratado de psicología social. Perspectivas socioculturales. 210-238. México. Recuperado de: http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2010/v_catedra/sesion_1/ps_social_trabajo.pdf

Borges, L. O. (1998). Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho na psicologia social: no caminho do existencialismo. 87-105. Brasil.

Bula, G. (2015). El Trabajo en los procesos subjetivos e identitarios en la Hipermmodernidad. Trabajo Final de Grado. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: http://sifp1.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo_final_grado_gisela_bula.pdf

Camarena, M. E. (2009). La Religión como una dimensión de la cultura. En *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 22ª edición. México. Recuperado de: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/22/tunal_camarena.pdf

Casarone, V. D. (2014). Generación “Y” el gran desafío en el mundo del trabajo. Trabajo Final de Grado. Montevideo, Uruguay. Recuperado de:

http://sifp1.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_casaro_ne_daniela_30-10-2014_0.pdf

Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 2, núm. 4. 133-153. Valencia, Venezuela. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/2190/219016846007/>

Clot, Y. (2009). ¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo y de vida. Editorial Modus Laborandi. Madrid, España.

Collado, O. (s/f). Conviviendo entre diferentes generaciones. Mayagüez, Puerto Rico. Recuperado de: <http://www.uprm.edu/procuraduria/docs/Artviviendoentregeneraciones.pdf>

Cristiani, A. (2010). La Generación EINSTEIN. En Revista de Antiguos Alumnos del IEEM. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: http://socrates.ieem.edu.uy/wp-content/uploads/2011/05/generacion_einstein_pdfweb.pdf

Cuesta, E., Ibáñez, M., Tagliabue, R., Zangaro, M. (2009). La nueva generación y el trabajo. Santa Cruz do Sul, Brasil. Recuperado de: http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo83/files/La_Nueva_Generacion_Millennials_y_el_Trabajo.pdf

Da Rosa, S., Chalflin, M., Baasch, D., Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. Universidad Federal de Santa Catalina. Florianópolis, Brasil. Recuperado de: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/415/790>

Dejours, C. (1994). Trabajo y desgaste mental: Una contribución a la Psicopatología del Trabajo. 2ª Edición, Editorial HVMANITAS. Buenos Aires, Argentina.

Ferreira, F., Messina, J., Rigolini, J., López-Calva, L., Lugo, A., Vakis, R. (2013). La movilidad económica y el crecimiento de la clase media en América Latina. Banco Internacional Mundial. Washington DC, Estados Unidos. Recuperado de: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/11858/9780821397527.pdf>

Filardo, V. (2011). Transiciones a la adultez y educación. Jóvenes en tránsito. Cuadernos del UNFPA, n° 5. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: http://www.unfpa.org.uy/userfiles/publications/37_file1.pdf

Filippi, G. (2008). El significado y el valor del trabajo en distintos grupos socio-laborales de Argentina en los albores del siglo XXI. Tesis de doctorado. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1190_FilippiGL.pdf

Gilburg, D. (2007). Brecha de Liderazgo. Washington DC, Estados Unidos.

Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones de la nueva generación. Cuadernos de Administración. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20527100005>

Hermida, P. (2012). Significado del trabajo en épocas de cambio. Revista virtual de Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad de El Salvador. Recuperado de: <http://p3.usal.edu.ar/index.php/psico/article/view/587>

Howe, N., Strauss, W. (2000). Millennials rising: The next great generation. Editorial Vintage Books. Nueva York, Estados Unidos. [Traducción propia].

Katzman, R. (2001). Seducidos y abandonados: el aislamiento social de los pobres urbanos. Revista de la CEPAL n°75. Universidad Católica del Uruguay. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/19326/katzman.pdf>

Lasida, J. (2011). Las políticas para apoyar los procesos de transición de los jóvenes a roles adultos. Jóvenes en tránsito. Cuadernos del UNFPA, n° 5. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: http://www.unfpa.org.uy/userfiles/publications/37_file1.pdf

Lipovetsky, G. (1986). La era del vacío: Ensayos sobre el individualismo contemporáneo. Editorial Anagrama. Barcelona España. Recuperado de: http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/blog/docentes/trabajos/6553_15813.pdf

López Paz, J. F. (2011). El proceso de envejecimiento, especialmente en las personas mayores, dinamizado por valores asociados al encuentro intergeneracional. Revista malestar e intersubjetividad XI. Bilbao, España. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482011000100002

Marín, L. (2004). El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: el caso de jóvenes argentinos. Universidad Nacional de San Luis, Argentina. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/184/18401003.pdf>

Marx, K., Engels, F. (1873). El capital: El proceso de producción del capital. Editorial siglo XXI. Recuperado de: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/capital1/>

Mascó, A. (2012). Entre generaciones: No te quedes afuera del Futuro. Editorial Temas. Buenos Aires, Argentina.

Ministerio de Asuntos Exteriores de Finlandia. (2007). Combate contra la corrupción: La experiencia finlandesa. Unidad de Información de Política de Cooperación Internacional. Helsinki, Finlandia.

Ministerio de Asuntos Exteriores de Finlandia. (2012). La escuela finlandesa, clave del éxito de la nación. FINFO, Una ventana a Finlandia. Departamento de comunicaciones. Valtioneuvosto, Finlandia.

Minolli, C. (2012). Teletrabajo y diversidad generacional: una ampliación de los conceptos de usabilidad y accesibilidad. Universidad del Crema, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de:

<http://www.ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/483.pdf>

Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. Revista: Orientación y Sociedad, vol. 1. Universidad Nacional de la Plata, Argentina. Recuperado de:

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88931999000100007

Real Academia Española. (2006). Diccionario de la lengua española. Recuperado de: <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>

Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo. Revista Razón y Evolución nº7. Recuperado de: <http://www.razonyevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>

Rocca, A. V. (2008). Modernidad Líquida y fragilidad humana: de Zygmunt Bauman a Sloterdijk. Recuperado de:

http://www.margencero.com/articulos/new/modernidad_liquida.html

Rodríguez Molina, T. (2005). La ambivalencia del concepto trabajo en la sociedad postfordistas. Revista Notas y Reflexiones Salud de los Trabajadores. Granada, España. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol13n1/13-1-4.pdf>

Salanova, M., García, F., Peiró, J. M. (1999). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.) Tratado de Psicología del Trabajo vol. 2, Editorial Síntesis. Madrid, España.

Smith, A. (1776). Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. Editorial W. Strahanand. Londres, Inglaterra. [Traducción propia].

Stein, G., Pin. J. R. (2009). Políticas para dirigir a los nuevos profesionales motivaciones y valores de la generación Y. Universidad de Navarra. Barcelona, España. Recuperado de: <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0753.pdf>

Székely, M., Karver, J. (2015). Youth Out of School and Out of Work in Latin America: A Cohort Approach. Washington, D.C.: Banco Mundial. Informe previo para el estudio “Ninis en América Latina”. Recuperado de: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/22349>

Vatin, F. (1997). Trabajo, ciencias y sociedad: un recorrido por la historia de los hechos y el pensamiento (fines del S. XVIII- fines del S. XIX). Defensa de Trabajo. París, Francia. Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/06/ds2vatin.pdf>

Vygotski, L. S. (1991). Obras escogidas II: problemas de psicología general. Editorial Visor Distribuciones. Madrid, España.

Weisz, C. B. (2014). Continuidades y rupturas psico-socio-simbólicas del sentido del trabajo: ocupaciones autogeneradas y autogestionadas colectivamente. Revista Psicología, Conocimiento, y Sociedad vol. 4. Facultad de Psicología, Universidad de la República. Recuperado de: <http://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/view/190>

Zanelli, J. C., Silva, N. (2008). Interacción humana y gestión. La construcción psicosocial de las organizaciones de trabajo. Editorial Psicolibros Universitario. Montevideo, Uruguay.