

Lo mejor de dos mundos: expectativas de jóvenes universitarios (as) frente al trabajo¹



Cómo citar el artículo:

Maca-Urbano Deidi; Unás Viviam; Satizabal Melania (2023) Lo mejor de dos mundos: expectativas de jóvenes universitarios (as) frente al trabajo. Revista Encuentros, vol. 21-02 de julio-dic. Universidad Autónoma del Caribe.
Doi: 10.15665/encuen.v22i02-Julio-Dic..2930

Deidi Maca Urbano²

Universidad del Valle. Profesora TC, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Fundación Universitaria de Popayán -FUP-. Cognoser (FUP). IRTA (Universidad Icesi).
deidi.maca@docente.fup.edu.co, <http://orcid.org/0000-0002-9199-4383>

Viviam Unás Camelo³

Universidad de Deusto. Profesora TC, Universidad Icesi.
vsunas@icesi.edu.co, <https://orcid.org/0000-0002-3375-5413>

Melania Satizabal Reyes⁴ Universidad del Valle.

Profesora Asociada, Escuela de Rehabilitación Humana, Universidad del Valle. IRTA (Universidad Icesi).
melania.satizabal@correounivalle.edu.co, <https://orcid.org/0000-0003-0793-6031>

Recibido: 23 de junio de 2022 / Aceptado: 15 de mayo de 2023

RESUMEN

En este artículo discutimos las expectativas y aspiraciones que, sobre el trabajo, tienen los y las jóvenes estudiantes de una universidad del suroccidente colombiano a punto de iniciar su práctica profesional. La investigación se llevó a cabo en dos fases, una en la que se recolectaron datos cuantitativos mediante encuesta y otra, en la que se recolectaron datos cualitativos a partir de entrevistas. Encontramos que los y las jóvenes sueñan con lo mejor de dos mundos: estabilidad y flexibilidad, en sus relatos éstas se suman, entrecruzan y conviven. En el mundo de las añoranzas, las tensiones ya han sido resueltas.

Palabras clave: joven, enseñanza superior, trabajo, futuro.

The best of two worlds: expectations of young university students regarding work

ABSTRACT

In this paper we discuss the expectations and aspirations that young students of a university in southwestern Colombia have about work. The research was carried out in two phases, one in which quantitative data was collected through a survey and the other, in which qualitative data was collected through an interview. We find that young students dream of the best of two worlds: stability and flexibility, in their stories these are added, intertwined and coexist. In the world of longing, tensions have already been resolved.

Keywords: youth, higher education, work, future.

¹ Este artículo presenta algunos de los hallazgos de la investigación "Enseñanzas, imaginarios y expectativas sobre el trabajo y empleo en jóvenes practicantes de la Universidad Icesi". La investigación fue financiada por el Departamento de Pedagogía de la Escuela de Ciencias de la Educación y el Centro de Desarrollo Profesional -CEDEP- de la Universidad Icesi.

² Doctora en Psicología.

³ Doctora en Ocio, Cultura y Comunicación para el Desarrollo Humano.

⁴ Magister en Sociología.

O melhor de dois mundos: expectativas de jovens universitários em relação ao trabalho

RESUMO

Neste artigo discutimos as expectativas e aspirações que jovens estudantes de uma universidade do sudoeste colombiano prestes a iniciar sua prática profissional têm em relação ao trabalho. A pesquisa foi realizada em duas fases, uma em que os dados quantitativos foram coletados por meio de uma pesquisa e outra, na qual os dados qualitativos foram coletados por meio de entrevistas. Constatamos que os jovens sonham com o melhor dos dois mundos: estabilidade e flexibilidade, em suas histórias elas se somam, se cruzam e coexistem. No mundo da saudade, as tensões já foram resolvidas.

Palavras-chave: jovem, ensino superior, trabalho, futuro.

1. Introducción

En diferentes investigaciones que se han desarrollado desde los estudios sociales del trabajo (Cuesta, 2014; Cuesta et al., 2009; Garcés et al., 2020; Gómez et al., 2019; Maca et al., 2017; Tagliabue & Cuesta, 2011; Zavala-Villalón & Frías, 2018) se comparte la idea de que algo ha cambiado no solo en el trabajo y el mercado laboral, sino también en la subjetividad de las y los trabajadores más jóvenes, en particular, de aquellos que cuentan con altas moratorias sociales. Como parte de los hallazgos se resaltan tres grandes ideas: 1) los y las jóvenes parecieran trabajar distinto y esperarían relacionarse de manera menos jerárquica con los otros. 2) Demandarían del trabajo experiencias de autonomía, libertad y creatividad, que no siempre coinciden con las versiones tradicionales de la vida laboral. 3) Sus expectativas sobre el futuro no parecen relacionarse con la idea de una trayectoria lineal de largo plazo en una sola organización.

Para algunos investigadores estamos ante una transformación de las sensibilidades que, a la larga, modifica, y modificará, las maneras en que operan los mercados laborales hoy y el mundo del trabajo en general. Para otros, estas nuevas sensibilidades no son otra cosa que el efecto subjetivo del posfordismo y el trabajo flexible: la fabricación de un tipo de trabajador que se ajusta con docilidad y consentimiento a un sistema que no puede ofrecerle estabilidad y que, en cambio, requiere de su creatividad, polivalencia y plasticidad (Antunes, 2000; Boltanski & Chiapello, 2002; Pulido, 2015).

Algunos de los estudios que se enfocan en el tema, y que han sido llevados a cabo en Iberoamérica, han abordado las expectativas que tienen las personas jóvenes respecto al futuro laboral (González & Martínez, 2016), los roles futuros (Abarca et al., 2012) y la conciliación trabajo y familia (Gómez et al., 2019); las preferencias sobre el empleo (Pérez & Ramos, 2015) y los valores laborales (Conchado et al., 2012). Asimismo, existe una serie de investigaciones en las que, como componente del futuro laboral, se examina la expectativa o la experiencia de haber migrado en búsqueda de mejores oportunidades de trabajo en jóvenes españoles que se desplazaron —posterior a la crisis económico vivida en ese país en el 2008— a países de América Latina como México, Ecuador, Chile y Argentina (Ortiz et al., 2019; Rodríguez, 2018; Rodríguez et al., 2015b, 2015a, 2016, 2017).

Algunas de las investigaciones revisadas han hecho uso de datos cualitativos para estudiar los valores laborales de los y las jóvenes, y la expectativa o la experiencia de migración como parte de su proyección laboral, en este sentido, la entrevista ha sido la técnica más empleada (Conchado et al., 2012; Ortiz

et al., 2019). Mientras que otros estudios se han centrado en la recolección de datos cuantitativos mediante encuesta (Gómez et al., 2019; González & Martínez, 2016; Pérez & Ramos, 2015) y a través de la adaptación de la Escala *The Life Role Salience Scales -LRSS* de Amatea, Cross, Clark & Bobby, 1986 (Abarca et al., 2012).

En cuanto a los hallazgos centrales de estos estudios, Abarca et al. (2012) destacan la preferencia de los jóvenes varones por ajustarse a roles laborales y maritales en comparación con las jóvenes. Por su parte, Gómez et al. (2019) señalan que las jóvenes reivindican la posibilidad de proyectos de vida propios, aún en un contexto de desigualdades de género y limitaciones de acceso al mercado laboral, como es el caso de Chile; mientras que González & Martínez (2016) hallan algo similar para el caso argentino. Pérez & Ramos (2015) resaltan que los y las jóvenes desarrollan sus preferencias laborales sesgadas por estereotipos de género, aunque también se observan pequeños cambios de tendencias en dichas preferencias como la valoración de la conciliación familiar ante la decisión de un empleo por parte de los universitarios o la búsqueda de trabajos que les lleve a retos constantes en el caso de las universitarias. Como valores laborales Conchado et al. (2012) encuentran el desarrollo personal y profesional, el estatus profesional y económico, el ocio y la familia, la oportunidad de hacer algo útil para la sociedad, el reconocimiento, la estabilidad laboral y la autonomía.

Considerando estos antecedentes, es importante contar con elementos empíricos que permitan comprender la manera como este fenómeno de transformación opera en un contexto como el colombiano, bajo condiciones de desigualdad y ante poblaciones universitarias en las que coexisten jóvenes provenientes de distintos sectores socioeconómicos, hijos e hijas de profesionales y otros que constituirán la primera generación universitaria de su familia. Es por esto que se emprendió un trabajo investigativo centrado en conocer las expectativas y aspiraciones que sobre el trabajo tienen los y las jóvenes estudiantes de una Universidad privada del suroccidente colombiano)⁵ a punto de iniciar su práctica profesional.

Conocer las expectativas y aspiraciones que sobre el trabajo tienen los jóvenes que están *ad portas* de ingresar al mercado laboral como profesionales permitiría refinar el plan “bisagra” entre universidad y mundo del trabajo, ello, en tanto la educación constituye un eje estratégico para la conexión de los jóvenes con el mundo laboral (Díaz-Domínguez & Alemán, 2008; Fausto et al., 2018; Soto & Torres, 2016). Nos distanciamos, así, de los estudios que plantean, acriticamente, que debe existir un ajuste entre las competencias profesionales y los requerimientos laborales. Además, conocer estas expectativas y aspiraciones podría ser útil para aproximarnos a las subjetividades de los y las jóvenes, y a sus lecturas sobre el mundo del trabajo y el mercado laboral, en especial, considerando que se trata de jóvenes, hijos e hijas, de un mundo en el que la incertidumbre laboral parece haberse “solidificado”.

Para explorar estas expectativas y aspiraciones, es importante considerar el panorama general de los cambios contemporáneos del mundo del trabajo y las diferentes formas de trabajo que coexisten en un contexto como el colombiano. El trabajo constituye un conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de materias, técnicas, instrumentos o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios (Salanova et al., 1993). El trabajo es también una praxis histórica y, por tanto, su realización depende directamente de cómo se establezcan las relaciones sociales de producción en una sociedad determinada (Zapata-Yepes, 2011). La década de los ochenta, a nivel global, y la de los noventa, en Colombia,

⁵ Esta Universidad es una de las más reconocidas tanto a nivel regional como nacional, cuenta con 30 programas de pregrado, un doctorado, 33 maestrías, 23 especializaciones médico-quirúrgicas y 21 especializaciones.

constituyen momentos claves en lo que tiene que ver con los cambios contemporáneos en el mundo del trabajo que tienen a la flexibilidad de lugar, tiempo y relación de trabajo, como pilares fundamentales (Beck, 2006; Boltanski & Chiapello, 2002; Sennett, 2006).

Previo a este cambio de época (Rentería, 2009) fue característico el trabajo en su forma empleo con todas las protecciones sociales que este traía consigo (Castel, 2004), el trabajo era realizado en forma concentrada localmente y en grandes organizaciones donde las personas podían contar con la posibilidad de empleo de larga duración. Este paradigma del trabajo en su forma empleo brindaba a lo sujetos la posibilidad de construir trayectorias laborales lineales, y recurría a la estabilidad laboral y económica, y a la garantía de protecciones sociales como parte de un discurso que, como señalarían Boltanski & Chiapello (2002), permitiría legitimar el capitalismo.

Producto de este cambio de época, se flexibilizan el lugar, el tiempo y la relación de trabajo. La empresa flexible y la red de proyectos se convierten en el espacio de trabajo característico de la época. Una empresa flexible que recurre a un nuevo proceso productivo ligado a la demanda de consumo de productos y servicios –flexibilidad interna– y que conserva en su interior aquellas funciones en las que posee una ventaja competitiva –su principal dedicación– y externaliza el resto de las funciones a través de la subcontratación –flexibilidad externa– (Antunes, 2000; Boltanski & Chiapello, 2002; Sennett, 2006; Stecher, 2015). Esta última deriva en diferentes formas de trabajo distintas al empleo. De igual manera, el trabajo se descentraliza y se organiza en una localización difusa como las redes que se configuran en torno a distintos proyectos en los que el sujeto podría insertarse.

La flexibilización de la relación de trabajo implica la reinstitucionalización de otras formas de trabajo diferentes al empleo que, cabe aclarar, no son nuevas en términos de su aparición en la historia, ya que lo que han hecho es adoptar nuevas formas legales (Rentería, 2009). Encontramos, por ejemplo, el trabajo por cuenta propia, el trabajo voluntario, el trabajo por prestación de servicios y el emprendimiento, formas de trabajo asociado que, para el caso colombiano, son representadas básicamente a partir de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), las Empresas Asociativas de Trabajo (EAT) y los contratos sindicales, también podrían considerarse las pasantías y el trabajo doméstico remunerado y no remunerado (Bridges, 1997; Díaz et al., 2005; Rentería, 2009). En Colombia, la Ley 50 de 1990, que flexibiliza el sistema de contratación y que permite la aceptación de los contratos temporales y parciales, ha sido un referente importante en lo relacionado con la flexibilización de la relación de trabajo (Estrada, 2006), trayendo consigo específicamente su legitimación legal.

La flexibilización del tiempo implica que el empleo para toda la vida, llevado a cabo en el interior de una misma organización, es sustituido por múltiples formas (Beck, 2006). Podría señalarse que el trabajo contemporáneo, más que secuencial y progresivo, está constituido por una sucesión de proyectos (Boltanski & Chiapello, 2002), lo que permite la construcción de trayectorias laborales flexibles, discontinuas, diversificadas y desestabilizadas, en las que se alternan diferentes formas de trabajo (Díaz et al., 2005). En este paradigma del trabajo, la flexibilidad, libertad, autonomía, creatividad y riesgo, hace parte de los discursos que circulan y que interpelan a quienes trabajan y que contribuye, a su vez, a la legitimación de las últimas transformaciones que ha tenido el capitalismo (Boltanski & Chiapello, 2002).

Resulta pertinente mencionar que no solo encontramos la emergencia de la empresa flexible en su modo de producción y organización del trabajo, sino también en la construcción y consolidación de un discurso empresarial que gira en torno a la flexibilidad (Beck, 2006; Bernardo, 2006; Boltanski & Chiapello, 2002; Sennett, 2006; Stecher, 2015) y a la responsabilización de los sujetos (Beck, 2006;

Beck & Beck-Gernsheim, 2003), que no se limita a las organizaciones de trabajo, sino que permea, en general, el mundo del trabajo.

Ahora bien, en países latinoamericanos como Colombia, donde el modelo occidental del empleo asalariado solo fue extensivo a una parte de la población, el mundo del trabajo no solo se caracteriza por la flexibilidad, sino también por la informalidad laboral que, de acuerdo con la medición que efectúa el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) fue de 47,9% para el trimestre móvil diciembre de 2019 - febrero de 2020. Esto nos lleva a considerar múltiples maneras a las que recurren las personas para mantenerse a sí mismas y a sus familias. En Colombia hablamos del “rebusque”, del “salir a ganarse la vida”; en Brasil del “se virar” (Spink, 2011). Spink (2011) utiliza el término “arreglárselas” para referirse a estas formas de trabajo, generalmente informales, que traerían aparejada una ética de algo así como “medírsele a lo que sea”.

En el marco de los cambios contemporáneos en el mundo del trabajo se promueve y exige un sujeto flexible, adaptable y polivalente, características que lo hacen empleable y capaz de iniciar o insertarse en un proyecto (Boltanski & Chiapello, 2002), como la creación de empresa. Un sujeto activo, autónomo, que tiene iniciativa, intuición y curiosidad, que sabe escuchar y comunicarse, tiene seguridad y control de sí mismo, es capaz de detectar las conexiones y de ubicarse en ellas, forjando vínculos tan duraderos como sea necesario, es quien sabe comprometerse y lograr que los demás también lo hagan. Podríamos decir que la promoción y exigencia de este sujeto flexible, adaptable y polivalente, también ha sido característica de formas de trabajo informal -formas de “arreglárselas”- que han estado instaladas desde hace décadas en contextos como el colombiano. Se encuentra, así, una coexistencia de realidades, territorialmente situadas, en el mundo del trabajo (Rentería, 2009): flexibilidad, estabilidad, informalidad, desempleo.

El presente artículo se estructura de la siguiente manera: a continuación, daremos cuenta de la metodología empleada en la investigación; en seguida abordaremos los hallazgos principales del estudio centrados en las expectativas y aspiraciones de los jóvenes respecto al mundo laboral futuro; y finalmente, plantearemos algunas reflexiones a manera de conclusiones.

2. Metodología

La investigación se llevó a cabo en dos fases: una en la que se recolectaron datos cuantitativos mediante una encuesta y otra en la que se recolectaron datos cualitativos a través de una entrevista. La muestra del estudio de la primera fase estuvo conformada por 461 estudiantes pertenecientes a 22 programas de pregrado de diferentes facultades de la Universidad: Ciencias Administrativas y Económicas, Derecho y Ciencias Sociales, Ingeniería, Ciencias Naturales, que cursaban octavo semestre y que tenían matriculada la asignatura obligatoria del Programa de Desarrollo Profesional (PDP) que debe ser vista previo al inicio de la práctica profesional. El instrumento se organizó en cuatro módulos: identificación sociodemográfica y económica del estudiante; familia de origen; trayectoria educativa e ingreso a la Universidad; y expectativas sobre el trabajo. La información fue recolectada por un grupo de encuestadores previamente capacitados, se llevó a cabo una prueba piloto y los datos se procesaron por medio del programa estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* -SPSS- Versión 24.

En la segunda fase se realizaron entrevistas con 28 estudiantes de diferentes programas de pregrado de las facultades de la Universidad: Ciencias Administrativas y Económicas, Derecho y Ciencias Sociales, Ingeniería, Ciencias Naturales, que cursaban octavo semestre y que tenían matriculada la

asignatura PDP. Para la selección de los participantes se intentó contar con estudiantes de los diferentes programas, hombres y mujeres, becados y no becados⁶, estudiantes que pagan la matrícula con recursos familiares propios y estudiantes que tienen crédito con ICETEX⁷. Las entrevistas fueron realizadas durante el segundo semestre de 2019. En la entrevista se abordaron características sociodemográficas y económicas del estudiante; familia de origen; trayectoria educativa e ingreso a la Universidad; y expectativas sobre el trabajo. La información fue procesada mediante el programa ATLAS.ti 9.

Análisis de resultados: lo mejor de dos mundos⁸

Los participantes. La mayoría de los y las participantes de la primera fase de la investigación tiene entre 21 y 22 años de edad (64,4%), son solteros (97%) y no tienen personas a cargo (96%). Los gastos de educación (pago de matrícula) y manutención de los participantes son cubiertos por sus padres (50%), créditos educativos (21,5%), el programa Ser Pilo Paga (17,8%) y un porcentaje muy pequeño de los y las participantes asume dichos gastos mediante ingresos propios (2%). La mayoría de los y las participantes cuenta con experiencia laboral (80%), principalmente en monitorías⁹, empresas familiares y no familiares. Y, aunque un gran porcentaje de los jóvenes universitarios y las jóvenes universitarias ha trabajado en algún momento de su vida, cuando fueron encuestados la mayoría se dedicaba exclusivamente a estudiar (58%).

“Como mi papá es independiente siempre he trabajado en su negocio (papelería), cuando voy al pueblo le colaboro. También, cuando estuve de intercambio trabajé mes y medio en un restaurante colombiano como mesero. Trabajé en una campaña política de una candidata a la Alcaldía del municipio donde nací. Todas las experiencias han sido buenas, la primera aprendí cómo tratar el cliente y eso obviamente se lo aprendí a mi papá, lo mismo que el segundo empleo, y la tercera pues todo el cuento del marketing político y la voz que tenía en el equipo de trabajo era muy chévere y fue una experiencia muy gratificante. Ah y se me olvidó mencionar las monitorías que he hecho en la U” (Ernesto¹⁰, 22 años, estudiante en simultaneidad: Ciencia Política y Sociología).

Algunos de los y las participantes son hijos de padres y madres que poseen títulos universitarios y que se ocupan como empleados, trabajadores por cuenta propia o empleadores (60%), mientras que otros y otras participantes son hijos de padres y madres que no cuentan con estudios universitarios y que se ocupan como empleados o trabajadores por cuenta propia (40%). Podríamos decir que el estado civil de los participantes, el hecho de no tener personas a cargo, que sus padres se encarguen de sus gastos de educación y manutención, y que casi todos y todas se dediquen exclusivamente a estudiar denota la moratoria social de la gran mayoría de las y los jóvenes universitarios participantes del estudio.

6 El grupo de estudiantes becados tiene composiciones diferentes. Los estudiantes que ingresan a la Universidad cuentan con la posibilidad de tener una beca otorgada por la misma Institución o pueden haber obtenido una beca de los Programas Ser Pilo Paga o Generación E, programas del Gobierno Nacional de Colombia que buscan que los mejores estudiantes del país, con menores recursos económicos, accedan a Instituciones de Educación Superior con acreditación de alta calidad. También es posible que los y las estudiantes cuenten con una beca otorgada por la Fundación de profesores o por las empresas en las que laboran sus padres.

7 EL ICETEX es una entidad del Estado colombiano que promueve la Educación Superior a través del otorgamiento de créditos educativos y su recaudo, con recursos propios o de terceros, a la población con menores posibilidades económicas y buen desempeño académico.

8 Es importante señalar que las tendencias encontradas producto del análisis de las encuestas coinciden con las tendencias halladas como resultado del análisis de las entrevistas. En este sentido, haremos uso tanto de los datos cuantitativos como de los cualitativos, los segundos van a permitir densificar y robustecer los hallazgos de la Fase I, además de ilustrar en las voces de los jóvenes universitarios lo encontrado.

9 La monitoría constituye una modalidad de vinculación de los estudiantes a diversas actividades académicas y administrativas en la universidad. Si bien no se concibe como un contrato laboral, los estudiantes desempeñan trabajos y obtienen un pago por ello, calculado en horas de dedicación.

10 Los nombres de los participantes fueron cambiados por razones de confidencialidad.

A propósito de la moratoria social, los y las jóvenes consideran oportuno hacerse cargo de sí mismos cuando tengan un trabajo que les permita pagar su manutención (52,5%), cuando terminen la universidad y puedan ayudar a su familia (30,4%), cuando hayan ahorrado lo suficiente (8,5%), cuando hayan disfrutado lo suficiente de la juventud (3,5), cuando hayan realizado sus estudios de posgrado (3%) y cuando formen su propia familia (1,3%). Cabe mencionar que, como se señaló previamente, solo el 0,9% de los participantes ya se hace cargo de sí mismo económicamente.

Expectativas sobre el trabajo. Significados y sentidos del trabajo. Para los y las participantes de la investigación el trabajo es considerado un ámbito de crecimiento profesional e intelectual (40%), un medio para obtener estabilidad o prosperidad económica (31%), un medio para contribuir al bienestar y cambio social (17%), y un espacio de socialización y crecimiento personal (11,5%). En consonancia, las y los jóvenes entrevistados desean que su trabajo les pueda generar aprendizaje, satisfacción y diversión, quieren tener un trabajo apasionante, estimulante y que permita brindar bienestar a las personas. Un trabajo que permita realizarse en la vida.

“...no me gustaría estar en un trabajo monótono donde los conocimientos que tenga que adquirir sean mínimos, sino que pueda aprender, divertirme, que sea muy estimulante” (Liseth, 21 años, estudiante de Psicología).

“... el trabajo es una forma de realizarse en la vida, de encontrar el sentido de la vida de uno” (Ernesto, 22 años, estudiante en simultaneidad¹¹: Ciencia Política y Sociología).

Al preguntarles a los y las jóvenes por cuáles serían los dos motivos más importantes a la hora de privilegiar un trabajo sobre otro, el primer motivo fue obtener un trabajo que les permita desarrollar sus saberes y habilidades profesionales (32%), seguido de un trabajo que les permita un buen balance entre la vida laboral y personal (24%) y, por último, un trabajo emocionante y con un ambiente creativo (15%). El segundo motivo más importante por el que privilegiarían un trabajo sobre otro es un buen salario (20%) y, en menor medida, otros motivos fueron, de nuevo, un trabajo que les permitiera un balance entre su vida laboral y personal (15%), un buen clima laboral (14%), estabilidad laboral y ascenso social (13%), y un trabajo que les permita desarrollarse como persona y esté de acuerdo con sus valores.

El futuro. Ocupación. En términos laborales, a futuro, algunos de los y las jóvenes participantes del estudio desearían ser emprendedores (35%) y hacer una carrera en una prestigiosa organización e institución privada (31%). Minoritariamente, otros y otras señalaron su deseo de ser trabajadores independientes (8,9%) y hacer una carrera en una prestigiosa organización o institución pública (8,2%). La mayoría (84%) no espera permanecer en un mismo lugar de trabajo más de seis años. En cuanto a otros planes a futuro, dentro de diez años, los participantes se imaginan a sí mismos “acumulando logros en el mundo profesional y académico” (50%), “viajando y disfrutando la vida” (18%), “con una pareja estable e hijos o considerando tener hijos” (16%), “con una pareja estable y sin hijos” (3%) y “retornando a su lugar de origen” (1%), otros prefieren no hacer este tipo de proyecciones (10%).

En la manera como proyectan su trayectoria laboral aparece, inicialmente, como un plan a corto plazo, y por poco tiempo, el trabajo en su forma empleo o como dependiente. Cabe señalar que entre sus planes no está el empleo de por vida en una misma organización, ya que tienen la idea de cambiar constantemente de un trabajo a otro. De igual manera, en la trayectoria laboral imaginan el trabajo por cuenta propia, autónomo o independiente, representado en la idea de “ser mi propio jefe”. Como un

¹¹ Se denominan así a los estudiantes que estudian dos carreras con el fin de lograr la doble titulación.

momento final en la trayectoria de trabajo surge la opción del emprendimiento y con ello la consolidación de un proyecto propio, una empresa propia. Asimismo, en el transcurso de esta trayectoria laboral soñada aparecen los estudios de postgrado, ya sea maestría y/o doctorado.

“... de pronto me vaya algunos años, pero mi idea es quedarme en Colombia, yo no me iría en definitiva del país porque Colombia necesita mucho de los jóvenes. Además, porque la generación de nosotros tiene una conciencia de los cambios que requiere el país, mejor que la de nuestros hermanos mayores y la de nuestros papás, para mí irme de Colombia sería no aportarle algo. Probablemente de Cali sí me movilizaría, pero yo espero la verdad que no (...) me veo unos seis años como empleado (...) también me veo ofreciendo mis servicios en campañas políticas o algo así, me veo como independiente, pero principalmente como emprendedor (...) Si el trabajo no me parece monótono y me genera aprendizajes, me veo trabajando en una misma organización durante máximo diez años y si dentro de la organización se puede hacer carrera, mejor, pero después de los diez años, tengo que emprender (...). A mis 27 años me imagino en alguna secretaría aquí en Cali o en algún cargo privado que esté relacionado con el ámbito público (...) en diez años me veo como consultor político asesorando candidatos políticos o en el congreso, trabajando con algún congresista (...) en 20 años me imagino como un empresario y asesor político reconocido en el Suroccidente colombiano, con más estudios, de pronto con familia (yo crecí con ese ideal de conformar mi familia, pero eso es muy complicado) (...) Yo mi vejez la imagino viviendo de la renta, tranquilo, consciente de que al otro día me puedo levantar a las 11 am y no hacer nada o incluso la vejez dedicada al ámbito académico (...) al paso que vamos la jubilación, la pensión es muy difícil de alcanzar, por eso, es que voy a vivir de la renta” (William, 22 años, estudiante de Ciencia Política).

Ambiente de trabajo. Al preguntarles sobre la preferencia por ambientes competitivos vs ambientes colaborativos, la mayoría preferiría trabajar en un ambiente colaborativo y solidario, que permita construir logros con los demás (85%); mientras que otros y otras preferirían trabajar en un ambiente competitivo que les posibilite demostrar sus habilidades y que los rete constantemente a sacar lo mejor de sí (15%). En cuanto a los futuros jefes, gran parte desearía tener un jefe exigente y brillante, claro en sus demandas y de quien se pueda aprender (55%); el porcentaje restante se inclinó por jefe cercano, que construya con ellos las demandas del cargo asignado y que sea alguien dispuesto a aprender (45%).

De acuerdo con lo anterior, las y los universitarios entrevistados prefieren un lugar de trabajo donde puedan sentirse cómodos, expresar sus ideas, proponer y aprender, un ambiente agradable en el que se pueda trabajar en equipo y compartir. Respecto a la competencia, se presentan posiciones ambivalentes, algunos consideran que hasta cierto punto la competencia es buena, porque reta a sacar lo mejor de sí, pero también puede ser negativa y generar tensión. En cuanto al jefe ideal, anteponen un jefe receptivo a los aportes y al diálogo, que se preocupe por el trabajador, que esté dispuesto a enseñar, con quien se cree un espacio de retroalimentación más que de obediencia jerárquica. En síntesis, aspiran a una relación horizontal entre jefes y trabajadores.

“El ambiente laboral ideal sería un ambiente sano, sin envidia, sin odio, sin tensiones... un jefe comprensivo en primera instancia, por lo menos en la práctica, con más tacto porque es el momento del aprendizaje, y pues estoy susceptible a cometer errores pero en un futuro toca aprender a manejar cualquier tipo de jefe, la gente es muy variante... la competencia es buena hasta el punto en el que se vuelve como una guerra, la competencia como una motivación si es sana...” (Marco, 21 años, estudiante de Mercadeo Internacional y Publicidad).

Salario y tiempo libre. Referente a la relación salario y tiempo libre, desearían un trabajo con un salario dentro de los valores promedio del mercado, pero que permita tener suficiente tiempo libre. Concerniente a esta preferencia, aseguraron que preferirían un trabajo que exija sacrificar tiempo libre, pero que ofrezca un salario muy por encima del promedio del mercado (42%). La mayoría afirmó que elegiría un trabajo inestable, con ingresos volátiles, pero retador y creativo (58%); el porcentaje restante indicó que se inclinaría por un trabajo estable, cómodo y seguro (42%).

No obstante, un aspecto que no es negociable en el trabajo es el relativo al tiempo. Las y los universitarios quieren que el horario sea de 7 am u 8 am hasta las 5 pm, con una hora para el almuerzo, de lunes a viernes, de tal manera que deje los días sábado y domingo para el descanso, el ocio y “hacer otras cosas”. En los momentos finales de la trayectoria laboral, anhelan trabajar media jornada, solo las tardes, esto cuando estén dedicados a su propio emprendimiento/empresa.

“yo pienso que uno siempre debe tener tiempo para uno, para su pareja, para relajarse (...) entrar tipo 7am y salir tipo 5pm, me parece un buen horario de trabajo” (Liseth, 21 años, estudiante de Psicología).

Salario y satisfacción. Al preguntarles por cuál de las siguientes posibilidades estarían dispuestos a ganar menos dinero en su trabajo, esto respondieron: si pudieran trabajar en una organización en la que su trabajo generara impacto social o ambiental (30%), si su trabajo fuera creativo y emocionante (30%), si tuvieran posibilidades de ascenso laboral y estatus (28%), y si pudieran trabajar en una organización que compartiera su visión del mundo y los valores en los que creen (12%). Entre los trabajos que nunca aceptarían señalaron “un trabajo que exija hacer favores políticos para mantenerse en él” (55,3%), “un trabajo que exija cambiar radicalmente su estilo y apariencia corporal” (18,4%), “un trabajo con jefes autoritarios e inflexibles” (12,6%), “un trabajo rutinario y cómodo, con pocos retos” (9,5%), “un trabajo que exija competir bajo mucha presión” (2,6%) y “un trabajo distinto a su saber profesional” (1,5%).

Temores. Al preguntarles por sus dos principales temores frente al mundo laboral sus respuestas fueron: no conseguir empleo (28%), y cumplir funciones y tareas que no les gustan y les hagan sentirse frustrados (26%). El segundo temor es que su trabajo sea inestable y que tenga malas condiciones laborales (21%), que el trabajo no responda a las expectativas del cargo y que ellos no cumplan con las expectativas de los empleadores y, por último, que el trabajo no cumpla con sus expectativas de desarrollo profesional y personal (17%).

Las emociones que manifiestan frente a la vida laboral futura son miedo, incertidumbre y ansiedad ante lo desconocido. En general, el temor a tener que trabajar en algo que no les guste, en lo que no se sientan cómodos, donde no puedan aportar, proponer y aplicar el conocimiento adquirido o que no se cumplan las expectativas, los proyectos planeados.

“Ansiedad, miedo, porque aquí en la universidad uno está estudiando y aún no se ha enfrentado al mundo laboral. Entonces uno termina aquí y sería el golpe ya de crecer, es como un ya aprendiste esto, ahora aplícalo. También porque yo he escuchado mucho que uno realmente aprende cuando entra en el mundo laboral y pues da miedo porque es un mundo desconocido... me asusta que no me sienta a gusto, que no me sienta cómoda, que no pueda proponer, que sienta que no estoy aplicando lo que sé y no pueda aportar” (Sandra, 20 años, estudiante de Economía y Negocios Internacionales).

3. Conclusiones

Podríamos señalar que en sus propias trayectorias biográficas, estos y estas jóvenes no han tenido otro referente del mundo del trabajo distinto al caracterizado por lo que Boltanski & Chiapello (2002) denominan el tercer espíritu del capitalismo: nótese que los y las jóvenes participantes de la investigación nacieron alrededor del 2000, casi una década después de que, legalmente, se legitimara en Colombia la flexibilidad laboral. En sus expectativas se proyectan lo que en la literatura se conoce como trayectorias laborales flexibles (Buontempo, 2000; Dombois, 1993; Maca, 2013, 2017; Orejuela, 2009, 2011), en la medida en que aspiran a cambiar constantemente de trabajo, estar moviéndose de una experiencia laboral a otra, de un proyecto a otro constantemente, sus trayectorias laborales parecen coincidir con el espíritu de la época. En las expectativas de los y las jóvenes aparece la flexibilidad, el cambio laboral constante y la inclinación a asumir retos permanentemente, a esto aparecen aparejadas la ideas de libertad, autonomía y creatividad, discursos que, como lo señalan señalarían Boltanski & Chiapello (2002) hacen parte del tercer espíritu del capitalismo.

De esta manera, ¿podría decirse que estas expectativas darían cuenta de una internalización de los discursos en torno a la flexibilidad, libertad y autonomía, característicos del mundo del trabajo de las tres últimas décadas?, ¿estos discursos ya se han instalado en las subjetividades laborales (Stecher, 2015) de estos jóvenes?, ¿ya se han incorporado a sus formas de ser, pensar, sentir y actuar?

Los y las jóvenes no aspiran al “empleo de por vida” en el interior de una misma organización, a lo que aspiran es a cambiar constantemente de trabajo. Aquí surge la inquietud de saber si en términos de las dinámicas del mercado laboral ¿esto depende exclusivamente de quien trabaja?, cambiar permanentemente de trabajo podría ser una elección o una imposición, ¿cuál sería el margen de agencia del sujeto para cambiar de trabajo? En esta vía, llama la atención una paradoja. En la literatura revisada, flexibilidad y estabilidad –linealidad– (Beck, 2006; Boltanski & Chiapello, 2002) emergen como opuestos, contrarios; no obstante, en las expectativas de los y las jóvenes así como aparece la flexibilidad aparece también la estabilidad –la linealidad–. Ambos términos no se contraponen, sino que se entremezclan, sin oposición, en los discursos de los y las jóvenes que aspiran a tener estabilidad y flexibilidad laboral en su futuro.

Entonces, podría concluirse fácilmente que se presenta una tensión irresuelta entre las expectativas contradictorias de los y las jóvenes. Sin embargo, cuando nos preguntamos cómo significan la estabilidad, encontramos que esta definitivamente no implica un empleo de por vida en el interior de una misma empresa, en la que se pueda hacer carrera, ascender y jubilarse. Es como si para los y las jóvenes la estabilidad implicara y significara contar con la posibilidad de transitar de un proyecto a otro fácilmente, sin periodos de no trabajo o al menos cortos. Es decir, como si se esperara tener estabilidad a partir de una sucesión de proyectos. Y de nuevo surge la inquietud sobre el margen de agencia que tiene el sujeto respecto a este y sobre cómo los mercados laborales corresponden o no con esta expectativa. Emergen cuestionamientos, también, sobre las lecturas –¿fantasiosas?– que los y las jóvenes hacen sobre el mundo del trabajo.

Es como si los y las jóvenes que hacen parte del estudio que se vieran a sí mismos y se proyectaran como lo que Boltanski & Chiapello (2002) han denominado el sujeto conexionista, aquel que desea estar permanentemente en contacto y relación con los otros, aquel que sabe comprometerse, ser entusiasta, que confía e inspira confianza, que es flexible, polivalente, autónomo, curioso y arriesgado, es decir, que cuenta con las habilidades y competencias que le permiten ser empleable, o sea, que tiene la capacidad para insertarse en otro proyecto una vez finalizado el anterior.

Podríamos señalar que las y los jóvenes universitarios sueñan con lo mejor de dos mundos, por un lado, tener la posibilidad de cambiar de trabajo constantemente, ser libres y autónomos. Por otro, tener estabilidad, buenos ingresos, protecciones sociales (Castel, 2004), un balance entre trabajo y ocio, vida personal/familiar y vida laboral. Esto último, característico de lo que Boltanski & Chiapello (2002) nombran el segundo espíritu del capitalismo, que brindaba a los sujetos la posibilidad de construir trayectorias laborales lineales, y recurría a la estabilidad laboral y económica, y a la garantía de protecciones sociales como parte de un discurso que permitiría legitimar el capitalismo. En los relatos de los y las jóvenes estos mundos se armonizan, flexibilidad y linealidad se suman, y entrecruzan y conviven. En este mundo de las añoranzas las tensiones ya han sido resueltas.

Es importante resaltar que en las perspectivas de los y las jóvenes aparecen diferentes formas de trabajo: el empleo, tanto en el sector privado como en el público; el trabajo por cuenta propia; y el trabajo por prestación de servicios. Resulta interesante que, en la mayoría de los casos, además de estas formas de trabajo, están el emprendimiento y la creación de empresa, esto como una especie de etapa final de las trayectorias laborales. Cabe mencionar que el emprendimiento en las últimas tres décadas ha empezado a presentarse como un discurso que pretende interpelar, especialmente, a los y las jóvenes para que así logren crear empresa y, a su vez, oportunidades de trabajo tanto para sí mismos como para otros. El emprendimiento se presenta como una alternativa para contrarrestar la falta de oportunidades de trabajo, sobre todo, para los y las jóvenes (Geldhof et al., 2014; Jennings et al., 2015; Lejarriaga et al., 2013; Maca, 2019, 2020; Maca & Rentería, 2020). ¿Podríamos decir que los y las jóvenes han interiorizado este discurso del emprendimiento y lo han incorporado en sus formas de ser, sentir, pensar y actuar? Es decir, ¿de una u otra forma los y las jóvenes “saben” que el trabajo lo van a obtener por sus propios medios y no mediante un mercado laboral regulado que genere oportunidades laborales?

Encontramos que algunos de las y los estudiantes entrevistados vienen de municipios cercanos a Cali, de lugares pequeños que cuentan con 50.000 o 100.000 habitantes, y que este cambio de lugar de residencia transforma las expectativas sociales, tal como lo plantea Paris (2010). Si bien es cierto que no estamos hablando de moverse a lugares culturalmente diferentes, pasar de vivir en un pueblo a vivir en una ciudad, capital de un departamento, que tiene aproximadamente 3.000.000 de habitantes, permite conocer otros mundos. En otros casos, aparece la expectativa de migrar a otros países, tal como lo muestran los estudios de (Ortiz et al., 2019; Rodríguez, 2018; Rodríguez et al., 2015b, 2015a, 2016, 2017).

Para futuras investigaciones sería interesante no solo explorar las expectativas de los y las jóvenes universitarios frente al trabajo, sino también las de sus respectivas familias y de los futuros “empleadores”. García et al. (2016) entrevistan a familias del sur de España acerca del futuro laboral de sus hijos encontrando que estas se sienten preocupadas por el acceso a un empleo, y no comparten la idea de que sus hijos migren buscando mejores oportunidades laborales. ¿Qué podríamos encontrar en las familias colombianas vallecaucanas? Por su parte, Pineda et al (2018) se enfocan tanto en las expectativas de los “empleadores” como de los y las jóvenes, encontrando que estos últimos consideran más relevantes competencias como la toma de decisiones, mientras que los empresarios dan mayor importancia a otras como las relacionadas con las tecnologías de la información y las lingüísticas, así como la formación teórica y práctica. Un próximo estudio podría incluir entrevistas a “empleadores” con el fin de conocer qué tan preparado está el mercado laboral para acoger a estos y estas jóvenes tan exigentes en los que la estabilidad y la flexibilidad aparecen juntos armoniosamente.

Referencias

- Abarca, N., Gormaz, N., & Leiva, P. (2012). Future role expectations of undergraduate Chilean students [Expectativas de roles futuros de estudiantes universitarios en Chile]. *Universitas Psychologica*, 11(2), 405–414. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsyl11-2.erfe>
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 24, 83–96.
- Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Ediciones Paidós Ibérica.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2003). *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Paidós.
- Bernardo, M. (2006). *Discurso flexível, trabalho duro: o contraste entre o discurso de gestão empresarial e a vivência dos trabalhadores*. Universidade de São Paulo.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Ediciones Akal.
- Bridges, W. (1997). *Cómo crear nuevas oportunidades de trabajo*. Prentice Hall.
- Buontempo, M. (2000). "El uso del enfoque biográfico en la reconstrucción de trayectorias laborales." Universidad Nacional del Nordeste.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?* Ediciones Manantial.
- Conchado, A., Cortés, M., Mora, J., & Carot, J. (2012). Job values of Spanish university graduates in education [Los valores laborales de los graduados en Educación en España]. *Revista de Educación*, 359, 274–297. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2011-359-095>
- Cuesta, E. M. (2014). La Generación y latinoamericana en las organizaciones: Algunos aportes conceptuales y empíricos. *Gestión de Las Personas y Tecnología*, 19, 17–31.
- Cuesta, E. M., Ibáñez, M. E., Tagliabue, R., & Zangaro, M. (2009). La nueva generación y el trabajo. *Barbarói*, 31, 126–138.
- Díaz-Domínguez, T., & Alemán, P. (2008). La educación como factor de desarrollo. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 23, 1–15.
- Díaz, X., Godoy, L., & Stecher, A. (2005). Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible. *Cuadernos de Investigación*, 3.
- Dombois, R. (1993). Un trabajo sin prestigio: situaciones laborales y trayectorias de obreros en la industria colombiana. In R. Dombois & C. López (Eds.), *Cambio técnico, empleo y trabajo en Colombia*. FESCOL.
- Estrada, J. (2006). Orden neoliberal y reformas estructurales en la década de 1990. Un balance desde la experiencia colombiana. *Ciencia Política*, 1(1), 141–178.
- Fausto, C., Tójar, J., & Ríos, J. (2018). Education as a way of labor and social empowerment of university students in Mexico [La Educación como vía de empoderamiento laboral y social de la juventud universitaria en México]. *REVESCO Revista de Estudios Cooperativos*, 129, 84–101.
- Garcés, M., Frías, P., & Maca, D. (2020). Transformaciones del trabajo y nuevas formas de gestión managerial: notas sobre las y los jóvenes "emprendedores." *Límite, Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología*, 15(2), 1–11.
- García, S., Ordóñez, R., Vinuesa, E., & Izquierdo, R. (2016). Vocational education & training students' families' expectations about their future employment [Expectativas das famílias dos estudantes de formação profissional sobre seu emprego futuro] [Expectativas de las familias del alumnado de formación profesional. *Education Policy Analysis Archives*, 24, 1–24. <https://doi.org/10.14507/epaa.24.2484>
- Geldhof, J., Malin, H., Johnson, S., Porter, T., Bronk, K., Weiner, M., Agans, J., Mueller, M., Hunt, D., Colby, A., Lerner, R., & Damon, W. (2014). Entrepreneurship in young adults: Initial findings from the young entrepreneurs study. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 35(5), 410–421. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2014.07.003>
- Gómez, V., Royo, P., Jiménez, A., & Cruz, M. (2019). Work and family: Chilean young people's expectations [Trabajo y familia: Expectativas en jóvenes chilenos]. *Sociologías*, 21(52), 270–297. <https://doi.org/10.1590/15174522-94085>

- González, C., & Martínez, P. (2016). Expectations of Getting a Job as a University Student Today: An International Study [Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional]. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 167–183. <https://doi.org/10.6018/rie.34.1.232071>
- Jennings, L., Shore, D., Strohminger, N., & Burgundi, A. (2015). Entrepreneurial development for U.S. minority homeless and unstably housed youth: A qualitative inquiry on value, barriers, and impact on health. *Children and Youth Services Review*, 49, 39–47. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2014.12.018>
- Lejarriaga, G., Bel, P., & Martín, S. (2013). El emprendimiento colectivo como salida laboral de los jóvenes: Análisis del caso de las empresas de trabajo asociado. *REVESCO Revista de Estudios Cooperativos*, 112, 36–65. <https://doi.org/10.5209/rev-REVE.2013.v112.43068>
- Maca, D. (2013). Dimensión subjetiva del trabajo. Algunas ideas a partir de una investigación con profesionales. *Trabajo y Sociedad*, 21, 123–133.
- Maca, D. (2017). Trayectorias laborales de profesionales y dimensión subjetiva del trabajo. In C. Mejía & D. Maca (Eds.), *Paisajes laborales postfordistas en el Sur Occidente colombiano. Estudios del trabajo en el Valle del Cauca y norte del Cauca. Vol II. Cambios en el mundo del trabajo y sus impactos en las trayectorias laborales, la subjetividad y la identidad*. Programa Editorial Universidad del Valle.
- Maca, D. (2019). Subjetividades emergentes a partir del emprendimiento como forma de gubernamentalidad: Una aproximación desde el análisis de discurso de la política pública de emprendimiento en Colombia. In R. Antunes, A. Bialakowsky, F. Pucci, & M. Quiñones (Eds.), *Trabajo y capitalismo: relaciones y colisiones sociales* (pp. 279–297). Editorial Teseo.
- Maca, D. (2020). Emprendimiento, gubernamentalidad y subjetividad: un abordaje desde los Espacios de Formación en Emprendimiento de las Instituciones de Educación Superior. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas. Dossier: La "Cultura Del Trabajo"*, 11(20), 179–191.
- Maca, D., & Rentería, E. (2020). Una mirada al emprendimiento a partir de una revisión de la literatura. *Psicología Desde El Caribe*, 37(1), 107–136.
- Maca, D., Unás, V., Giraldo, A. L., Carvajal, M. F., Satizabal, M., & Castillo, M. (2017). ¿Trabajo enajenado o trabajo no enajenado?: algunas ideas a partir de un estudio de caso. In C. Mejía & D. Maca (Eds.), *Paisajes laborales postfordistas en el Sur Occidente colombiano. Estudios del trabajo en el Valle del Cauca y norte del Cauca. Vol II. Cambios en el mundo del trabajo y sus impactos en las trayectorias laborales, la subjetividad y la identidad*. Programa Editorial Universidad del Valle.
- Orejuela, J. (2009). *Incertidumbre laboral: mercado y trayectorias laborales de profesionales de empresas multinacionales*. Editorial Bonaventuriana.
- Orejuela, J. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 125–144.
- Ortiz, A., Oliveras, X., & Mendoza, C. (2019). Young professionals from Southern Europe to Mexico: Reasons for migration, labour incorporation and future expectations [Joves professionals del sud d'Europa a Mèxic. Raons per migrar, inserció laboral i expectatives de futur] [Jeunes professionnels de l'. *Documents d'Analisi Geografica*, 65(1), 93–114. <https://doi.org/10.5565/rev/dag.503>
- Paris, M. (2010). Youth identities and the migratory culture among triqui and mixtec boys and girls [Identidades juveniles y cultura de la migración entre las/los jóvenes triquis y mixtecas/os]. *Migraciones Internacionales*, 5(4), 139–164.
- Pérez, A., & Ramos, G. (2015). The university student preferences on employment from a gender perspective [Preferencias de los y las estudiantes universitarias sobre el empleo desde una perspectiva de género]. *Revista Complutense de Educación*, 26(3), 721–739. https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2015.v26.n3.44804
- Pineda, P., Ciraso, A., & Armijos, M. (2018). Employable and competences of pedagogy, psychology, and educational psychology graduates: A comparative study of employers and graduates [Competencias para la empleabilidad de los titulados en Pedagogía, Psicología y Psicopedagogía: Un estudio comparativo. *Revista Espanola de Pedagogia*, 76(270), 313–333. <https://doi.org/10.22550/REP76-2-2018-06>
- Pulido, C. (2015). Del empleo al post-empleo : O de la plasticidad de la psicología en la producción de la subjetividad laboral. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(3), 322–331. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.3.508>

- Rentería, E. (2009). De recursos humanos a la Psicología organizacional y del trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. In M. Aguilar & E. Rentería (Eds.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. Universidad Santo Tomás.
- Rodríguez, M. (2018). "Economic exiles". The new Spanish emigration to Latin America and the Caribbean (2008-2016) [Los "exiliados económicos". La nueva emigración española a América Latina y el Caribe (2008-2016)]. *Iberoamerican Journal of Development Studies*, 7(1), 56–83. https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.275
- Rodríguez, M., Romero, J., & Hidalgo, A. (2015a). The economic exiles. The new Spanish emigration to Ecuador (2008-2015) [Los exiliados económicos. La nueva emigración española a Ecuador (2008-2015)]. *OBETS*, 10(2), 397–435. <https://doi.org/10.14198/OBETS2015.10.2.05>
- Rodríguez, M., Romero, J., & Hidalgo, A. (2015b). The economic exiles. The third waves of Spanish emigration to Chile (2008-2014) [Los exiliados económicos. La tercera oleada de emigración española a Chile (2008-2014)]. *Revista de Geografía Norte Grande*, 61, 107–133.
- Rodríguez, M., Romero, J., & Hidalgo, A. (2016). The economic exiled. The new Spanish emigration to Mexico [Los exiliados económicos. La nueva emigración española a México]. *Scripta Nova*, 20, 1–29.
- Rodríguez, M., Romero, J., & Hidalgo, A. (2017). Economic exiles. The new Spanish emigration to Argentina (2008-2015) [Los exiliados económicos. La nueva emigración española a Argentina (2008-2015)]. *Iberoamerican Journal of Development Studies*, 6(2), 72–96. https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.249
- Salanova, M., Prieto, F., & Peiró, J. M. (1993). El significado del trabajo: Una revisión de la literatura. In F. Prieto, J. M. Peiró, P. Ripoll, I. Rodríguez, M. J. Bravo, M. Salanova, & P. Hontagas (Eds.), *Los jóvenes ante su primer empleo. Los significados del trabajo y su medida*. NAUllibres.
- Sennett, R. (2006). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.
- Soto, J., & Torres, C. (2016). Percepciones y expectativas del aprendizaje en jóvenes universitarios. *Revista de Docencia Universitaria*, 14(1), 51–57.
- Spink, P. (2011). ¿Qué pasó con el trabajo?: de la centralidad de los zapatos, barcos y lacre a los problemas planteados por los cerdos volando. *Athenea Digital*, 11(13), 3–24. <https://doi.org/http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/401/353>
- Stecher, A. (2015). La empresa flexible como dispositivo de gobierno. Aportes de la Analítica de la Gubernamentalidad al estudio de las subjetividades laborales en América Latina. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1779–1794. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.efdg>
- Tagliabue, R., & Cuesta, E. M. (2011). Una Nueva Generación en la Universidad y el Trabajo: desafíos y oportunidades. *Gestión de Las Personas y Tecnología*, 12, 50–58.
- Zapata-Yepes, R. D. (2011). El trabajo como expresión de libertad. Una aproximación al análisis marxista. *Revista Electrónica Forum Doctoral*, 4, 3–24.
- Zavala-Villalón, G., & Frías, P. (2018). Discurso millennial y desafíos en la gestión de recursos humanos en Chile. *Psicoperspectivas*, 17(3), 1–12.