

Instituto de Investigaciones Gino Germani

VI Jornadas de Jóvenes Investigadores

10, 11 y 12 de noviembre de 2011

Nombre y Apellido: Lic. Mariana Gesualdi

Afiliación institucional: Universidad Nacional de Quilmes

Correo electrónico: mariana\_gesualdi@yahoo.com

Eje problemático propuesto: Eje 8. Conocimientos y saberes

Título de la ponencia: Formación profesional y formación laboral en la construcción de identidades profesionales

**Resumen:** A través de entrevistas abiertas y en profundidad a empleados administrativos de las filiales argentinas de dos empresas de origen extranjero, se analiza la formación profesional y el desarrollo de saberes en los espacios laborales. Nos preguntamos: ¿Cómo se construye la identidad profesional en estos ámbitos laborales? ¿Qué tipo de formación requieren las empresas de sus empleados?

Resultados preliminares: Observamos que, en las empresas analizadas, se requiere que los empleados desarrollen una formación integral. Esta formación abarca dos ejes que contribuyen a construir la identidad profesional:

1. Formación profesional: Los empleados son responsables de invertir en su propia educación y capacitación y de desarrollar el “portafolio de conocimientos” necesario para acceder y mantener cada puesto de trabajo. Sin embargo, los trabajadores necesitan adquirir nuevos saberes para cada organización porque los conocimientos que desarrollaron conforman un conjunto heterogéneo que no termina de corresponderse totalmente con los requerimientos de las empresas.

2. Formación laboral: Las empresas requieren de sus empleados el desarrollo de saberes específicos en y para cada organización. Estas “competencias” necesarias para desempeñarse en las organizaciones están definidas discrecionalmente por los empleadores.

## Introducción

Este trabajo surge a partir de una investigación sobre formación profesional en dos empresas transnacionales<sup>1</sup> realizada en el marco de una beca de investigación en la Universidad Nacional de Quilmes. La pregunta que guiaba la investigación giraba en torno de los conocimientos y saberes que se valoraban en empresas transnacionales.

A partir del análisis de entrevistas abiertas y en profundidad realizadas a empleados administrativos de dichas empresas<sup>2</sup>, se intentaba indagar acerca de los saberes que se valoraban en estas organizaciones y reflexionar sobre la formación profesional en el ámbito laboral. Durante el desarrollo de la investigación, y ante la creciente importancia que adquiría el ámbito de trabajo como espacio de socialización y formación laboral, surgió la necesidad de reflexionar sobre la forma en que se construye la identidad profesional en estos ámbitos laborales.

Partiendo de la noción de identidad como la representación de sí mismo que el sujeto construye en situación, a partir de sus experiencias, se aborda la identidad en clave relacional, según la situación en la que se coloca el sujeto (estudios de Mato y García Canclini como se citan en Bermúdez, 2002:5-7). Como señala Longo (2003:4-5), la identidad es producto de las representaciones que median entre las personas y la realidad y que interpelan a los seres humanos como sujetos.

Las representaciones sobre la identidad laboral han ocupado un rol protagónico desde mediados del siglo XX a nivel individual y colectivo. La identificación con una determinada categoría socioprofesional –ser trabajador “*de un sector y de un tipo específico*” –, a partir de diferenciaciones estables en el mundo del trabajo, contribuyó a establecer una definición de sí mismo y fue fuente de reconocimiento social de los sujetos (Longo, 2003:4-7).

Frente a esta perspectiva, nos preguntamos cómo se construye la identidad profesional de los sujetos en los ámbitos laborales de empresas transnacionales en un contexto en el que existen grandes disparidades intercategoriales y en el que tiende a quebrarse la solidaridad de los estatus profesionales en la medida en que las relaciones de solidaridad establecidas se transforman en competencia entre iguales. Como señala Castel (2011:57), “*en lugar de que todos los miembros de una misma categoría estén unidos en torno de objetivos comunes que beneficiarían al conjunto del grupo, cada uno es impulsado a privilegiar su diferencia para mantener o mejorar su propia situación*”.

---

<sup>1</sup> Smc Argentina SA e InBev Cervecería y Maltería Quilmes.

<sup>2</sup> Se realizaron seis entrevistas abiertas y en profundidad entre agosto de 2010 y agosto de 2011.

En este contexto, la identidad profesional ya no se construye principalmente en el marco de determinada categoría profesional ni en espacios específicos de actividad sino que se convierte en una colección de fragmentos, un “collage” de experiencias concretas de trabajo que estructuran la identidad.

### **Metodología**

La elección de una metodología cualitativa responde al enfoque desde el cual se mira y se analiza lo social. Partiendo desde un enfoque comprensivo e interpretativo que busca “*recrear lo que los individuos piensan, creen y sienten*” (Kornblit, 2007:9), se sitúa sobre el conocimiento del contexto en el que se desarrollan las prácticas laborales e “interpretamos” ese recorte de lo social. Como señalan Taylor y Bogdan (1992:9), “*la conducta humana, lo que la gente dice y hace, es producto del modo en que define su mundo*”. La tarea del investigador, desde esta perspectiva, es “aprehender” este proceso de interpretación, intentar ver las cosas desde el punto de vista de otras personas.

La elección del método etnográfico y la realización de entrevistas abiertas y en profundidad responde a la búsqueda de significaciones a partir del lenguaje como expresión de lo social, como punto de partida desde el cual se reconstruyen las posibles significaciones que los actores sociales otorgan a sus prácticas, ideas y creencias. Considerar las entrevistas como materia prima permite reconstruir la realidad a partir de las prácticas de los actores sociales y desentrañar los sentidos construidos colectivamente mediante el lenguaje y la interacción social (Kornblit, 2007:9).

Siguiendo la propuesta de Demazière y Dubar (como citado en Kornblit, 2004:12), se analizan las construcciones que los entrevistados hacen de sus prácticas a través de la identificación de las principales categorías que organizan sus relatos y de su opuestos. De este modo, “*se identifica una estructura propia de cada entrevista, que se compara luego con las estructuras de otros relatos semejantes, para arribar a estructuras del relato comunes a lo miembros de un grupo social dado*” (ib.).

Si bien el análisis se centra en determinados aspectos particulares, la significación que determinadas prácticas tienen para los actores, “*se muestra simultáneamente algo sobre la sociedad a la que ellos pertenecen y es posible que eso pueda extenderse a contextos más amplios*” (Kornblit, 2007:10).

## **Resultados preliminares**

En este trabajo se presenta un avance de la investigación realizada en el marco de la beca de formación en investigación. Observamos que, en las empresas seleccionadas, se requiere que los empleados desarrollen una formación integral. Esta formación abarca dos ejes que contribuyen a construir la identidad profesional: 1. Formación profesional y 2. Formación laboral.

Se describirán brevemente ambos ejes y se analizará su vinculación con las prácticas y representaciones de los actores sociales en los espacios laborales de las empresas analizadas.

### **1. Formación profesional**

La representación que elaboran los sujetos sobre la propia vida profesional contribuye a formar la identidad profesional. Esa identidad es filtrada a través de un proceso de institucionalización que confiere nominación a los sujetos y constituye un espacio que favorece la definición de sí mismo frente a los otros. La identidad es una producción cultural que se va instaurando, sedimentando y cambiando en el trayecto de la historia personal e institucional (Romo Beltrán, 2003:3-4).

Sin embargo, y a partir de los cambios ocurridos en las relaciones laborales, las carreras profesionales y el estatuto del empleo (Castel, 2011:54-62), los sujetos pasaron de construir su identidad laboral a partir de un *ethos* profesional que representaba un conjunto de características atribuidas al rol profesional a construir su identidad a partir de conocimientos y habilidades adquiridos en las organizaciones y dentro de los espacios de trabajo. Este proceso se vio acentuado por las demandas de nuevas habilidades y conocimientos adquiridos a partir de distintas experiencias y trayectorias laborales.

Ernestina, empleada administrativa, señala que ciertas tareas de “...control de asistencia, médico, suplencias en el caso de que se necesiten, organizar vacaciones y demás... estaban delegadas en personas que... se encontraron con la necesidad de ‘tengo que tomar una persona para el sector y cómo yo soy el responsable del sector lo hago’, pero [tenían] menos formación o menos lineamientos... había gente que por antigüedad o por idoneidad tenía gente a su cargo pero no tenía la formación ni de liderazgo ni de nada... y hacían muy bien su trabajo, pero porque les había tocado, ni siquiera sabían cómo lo hacían...” (pág. 3).

En este contexto, las propias trayectorias profesionales empiezan a mostrar movilidad. La carrera laboral se va a desarrollar cada vez menos en la misma empresa; cada individuo será responsable de trazar su propio recorrido profesional, devenido discontinuo, y construir su carrera laboral a partir de efectuar las elecciones y reconversiones necesarias para “hacer su

*puesto en vez de ocuparlo*” (Castel, 2011:59). Así, las trayectorias profesionales se movilizan o flexibilizan: la mayoría de las carreras profesionales carecen de continuidad y dejan de inscribirse en las regulaciones colectivas y en la categoría de empleo estable (Castel, 2010:60).

Como señala Castel (2011:60), se asiste a la “*individualización de las tareas y trayectorias profesionales*” a la par de la responsabilización de los agentes, que deben afrontar las situaciones cambiantes y “*hacerse cargo de sí mismos*”. En estos términos, Luci (2009:153) expresa que “*devenir autor de la propia carrera es, de este modo, vivido en términos de ‘invención’*”. Implica una dosis de creatividad en la administración de la propia carrera pero también un trabajo de autorreflexión sobre la gestión eficaz de sí mismo. Adaptarse a estos nuevos términos de sociabilidad supone también movilizar la propia subjetividad. Entonces, gestionar la propia trayectoria laboral es valorado por los trabajadores, que lo viven como una forma de autonomía, de ser autor del propio destino.

En este contexto, los trabajadores se encuentran con la necesidad de invertir en su propia educación y capacitación y de desarrollar (y actualizar constantemente) un “portafolio de conocimientos”, definido discrecionalmente por los empleadores, para acceder a un puesto de trabajo y mantenerlo (estudio de MEDEF<sup>3</sup> como se cita en Mounier, 2001:19-20).

Castel (2010:60) señala, entonces, la competencia entre trabajadores por los puestos de trabajo, en un entorno de *desafiliación*<sup>4</sup> en el que se desfiguran las protecciones colectivas de los trabajadores. En este contexto, los trabajadores se ven en la necesidad de trazar sus propias trayectorias profesionales. Ya no se puede pensar en un trabajo de por vida y es preciso desarrollar las habilidades que se consideran necesarias para cada situación, y organización, en particular.

Ernestina relata su formación en el trabajo a partir de la necesidad de desarrollar habilidades para el puesto que ocupaba: “*...empecé a trabajar con esta empresa [hotelera]... hacía la parte de entrevistas de selección de personal... y no hacía solamente del sector en el que yo estaba involucrada sino de todos... entonces era como mucha entrevista, nada formal porque la verdad es que no me formé en Recursos Humanos pero sí en esta empresa hacíamos un montón de cursos y ahí sí puestos por la empresa... mucho de “coaching”, de liderazgo... Entonces ahí sí, hice un montón de cursos y nada, nunca nada específico de Recursos Humanos, pero sí me dio bastante amplitud o práctica más que nada...*” (pág. 2).

---

<sup>3</sup> Asociación nacional francesa de empleadores.

<sup>4</sup> El término se refiere a la pérdida de los sistemas de protección que habían constituido la base de una identidad social fuerte para la mayor parte de los trabajadores durante gran parte del siglo XX.

Esa formación en el trabajo le permitió desplazarse e insertarse en otro empleo cumpliendo funciones similares: la ocupación principal dentro de la empresa en la que se desempeña actualmente *“es todo lo referente a las relaciones con los empleados... la parte operativa de control [de asistencia], de generar entrevistas cuando hay vacantes por cubrir, ver el perfil, publicar y demás”* (pág. 3).

Las identidades laborales ya no se construyen a partir de un *ethos* profesional que responde a ideales sobre la profesión sino que se construye a partir de la pertenencia a una organización. Laura, empleada administrativa, señala el interés de la organización en el bienestar de sus empleados: *“...me parece que también tiene objetivos en cuanto al personal, de parte de la Dirección, me parece que hay cierto interés en que la gente no esté mal o ‘hacia adentro’”* (pág. 4). Los mecanismos de protección que contienen al trabajador ya no se definen a partir de la pertenencia a un grupo profesional sino que están dados en el marco de una organización. Sin embargo, esta sensación de protección tiene como contrapartida la demanda de compromiso e implicación personal con la empresa.

Hasta tal punto ha llegado la demanda de compromiso de los trabajadores con las organizaciones que se pide la identificación y adaptación a los valores que forman parte de la cultura de la organización. Cada vez con mayor frecuencia se demanda la movilidad, adaptabilidad y responsabilización por parte de los trabajadores, es decir, la implicación personal de los individuos<sup>5</sup> en lugar de la organización colectiva y jerarquizada del trabajo. Este cambio pone a las personas en competencia unas contra otras y *“rompe el sistema de solidaridades interprofesionales”* (Castel, 2010:46).

La actividad laboral, y el desempeño del rol en la empresa, contribuyen a estructurar y definir la identidad de los trabajadores. Cumpliendo la función social antes atribuida a la pertenencia a un grupo profesional, el desempeño laboral dentro de una empresa parece dar seguridad y certidumbre donde no la había. Como señala Eduardo, responsable del departamento de administración, *“...la tarea de quien dirige una empresa es dar certidumbre donde no la hay, o sea, donde hay incertidumbre tiene que generar certidumbre, uno tiene que decir ‘esto va a ser así’, uno tiene que trazarse una línea y tratar de seguirla, después las características alrededor hacen que eso se mueva, que eso varíe pero uno tiene que tratar de ponerse objetivos, tratar de cumplirlos, evaluarlos, nuevamente ponerse objetivos y así”* (pág. 12).

---

<sup>5</sup> B. Wehle (1999:188) destaca la paradoja que representa el nuevo modelo organizacional basado en la motivación e implicación del personal de acuerdo a la cultura empresarial y la participación en las decisiones con respecto a las políticas de gestión del personal que terminan privilegiando la carrera individual a partir de la competencia entre los miembros del personal.

Las nuevas modalidades de organización del trabajo tienden hacia la participación y colaboración de los trabajadores y el trabajo en grupo. Sin embargo, la creatividad y el crecimiento en la actividad profesional sigue siendo una tarea individual y autónoma. Eduardo, responsable del departamento de administración, señala la coincidencia de formas de trabajo grupales e individuales: *“...hay una mezcla, digamos, de todas las formas, pero en general hay trabajo en grupo, de equipo, y después sí, hay tareas que son enervantemente solitarias, hay puntos en el diseño que requieren una persona pensando muy específicamente. Después lo participará al equipo pero hay una parte creativa que es muy individual”* (pág. 11).

La construcción de la identidad se relaciona cada vez más con la elaboración de estrategias individuales que se despliegan en respuesta a determinados desafíos. Las identidades así construidas son cambiantes, volátiles, plurales y situacionales. A diferencia de las situaciones tradicionales, donde el individuo incorporaba sistemas que existían en forma independiente, ahora la persona incorpora fragmentos dispersos de la realidad y la reconstruye a partir de ellos (Tedesco, 1995:2).

## **2. Formación laboral**

Las nuevas modalidades que adquirió la organización del trabajo desde fines del siglo XX destacaron el lugar central que ocupa el conocimiento, la información y los saberes de los sujetos. Cada vez se hizo más necesario para las organizaciones contar con trabajadores capaces de responder y actuar ante situaciones en permanente cambio, inestabilidad e incertidumbre. A esto se suma la mayor complejidad que adquirieron los procesos de trabajo y la demanda de desarrollar diversos tipos de habilidades, destrezas, conocimientos y hasta actitudes y rasgos de personalidad (Gómez, 2000:2-3).

Estos saberes requeridos a los empleados están relacionados con comportamientos y valores afines a los sostenidos por la misma organización. Estos valores se transmiten en forma constante a los trabajadores, desde el inicio del contrato, y a través de los espacios de comunicación institucional (Battistini, 2005:7). De este modo, la cultura organizacional, visible a través de la historia, la misión y los objetivos de la empresa, refleja a su vez los saberes, conocimientos, comportamientos y valores requeridos por la organización.

A través de la cultura empresarial, la empresa transmite ciertos valores y comportamientos esperados de sus miembros. Los trabajadores incorporan estos valores y conductas que

forman disposiciones duraderas a la manera de *habitus*<sup>6</sup> (Bourdieu, 2010:32), influyendo sobre los individuos y sus comportamientos. Pero también son *habitus* porque marcan un modelo de conducta esperada y dan a los actores un “sentido práctico” de la acción (Bourdieu, 2010:102). El *habitus* como sentido práctico realiza la *reactivación* del sentido objetivado en las instituciones: “*el habitus es lo que permite habitar las instituciones, apropiárselas prácticamente y, de este modo, mantenerlas activas, vivas, vigorosas, hacer revivir el sentido que se encuentra depositado en ellas, pero imponiéndoles las revisiones y transformaciones que son la contrapartida y condición de la reactivación*” (Bourdieu, 1991:41).

De este modo, las organizaciones, a partir de su cultura organizacional, influyen sobre los trabajadores, que internalizan sus valores e incorporan sus objetivos a su propia trayectoria profesional. Los valores impuestos desde la empresa tienen fuerza performadora sobre la propia identidad de los trabajadores (Battistini, 2005:1), es decir, estructuran y guían las acciones.

Laura, empleada administrativa, señala la importancia del trabajo colaborativo y de la participación de cada empleado para cumplir los objetivos de la empresa: “*yo creo que la empresa son los empleados, más allá del edificio... me parece que es vital... me parece importantísimo porque una sola persona te puede tirar todo abajo, te puede hacer un desastre, hacer quedar mal frente a un cliente, quedar horrible, y esté en el sector en el que esté... me parece que el protagonismo de todos es súper importante, después cada uno lo puede sentir eso de distintas maneras... tal vez le preguntás a alguien en el pasillo y te dice “no, yo acá no soy nadie” pero mi idea es que ése es igual a todos los demás haciendo el trabajo, o sea, el trabajo de la empresa es entre todos y cada uno*” (pág. 5-6).

Mounier (2001:18) expresa que, en la era postfordista, las formas democráticas y participativas y la implicación con los objetivos de la empresa son los nuevos medios de coerción de la fuerza de trabajo. Este autor señala el uso de dispositivos sociopsicológicos tradicionales para lograr la movilidad del trabajo sin problemas: se la presenta como una necesidad de la que no se puede escapar y se responsabiliza al trabajador por el desarrollo de su trayectoria laboral, dejando en sus manos la inversión en educación y capacitación (Mounier, 2001:20).

---

<sup>6</sup> Bourdieu (1991:38) define la noción de *habitus* como “*sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predispuestas para funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones que pueden estar objetivamente adaptadas a su fin sin suponer la búsqueda consciente de fines y el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos, objetivamente «reguladas» y «regulares» sin ser el producto de la obediencia a reglas, y, a la vez que todo esto, colectivamente orquestadas sin ser producto de la acción organizadora de un director de orquesta*” (subrayado en original).



Los empleadores requieren de los trabajadores la dedicación completa de su persona, incluso sus emociones, ética y confianza. Eduardo, responsable del departamento de administración, señala que, entre los conocimientos y habilidades que valoran las organizaciones, “... *una es lo que hoy se define como inteligencia emocional... que la persona [tenga] habilidades comunicacionales, ‘don de gentes’, trato, [sea] capaz de relacionarse socialmente... Inteligencia emocional, flexibilidad y actitud*” (pág. 10).

La demanda de compromiso total con el trabajo (24 horas al día y 365 días al año), como forma de utilizar al máximo la fuerza de trabajo potencial de los trabajadores, conduce a acaparar toda la vida de los trabajadores y abandonar las reglas y prácticas que implican confinar la fuerza de trabajo al lugar y el horario de trabajo. Luci (2009:150) describe este tipo de cambio en los modelos organizacionales como una “*cultura de la disponibilidad*” que implica flexibilizar también el tiempo de trabajo hasta desdibujar las fronteras con la vida privada. Este cambio cultural ha influido sobre las representaciones de los trabajadores acerca de sus propias prácticas e identidades laborales, que pasaron a estructurarse a partir del desarrollo de ciertas cualidades que representaban a profesionales “altamente competitivos”: la disponibilidad absoluta para la empresa, la flexibilidad y la capacidad de extender la jornada horaria “al infinito”.

Laura, empleada administrativa, destaca esas cualidades dentro de las actitudes que se valoran en la organización: “*el cumplimiento, el trabajo, la dedicación...*” (pág. 6). Se valora más el compromiso con el trabajo y con la empresa que los conocimientos sobre el trabajo porque, como dice Eduardo, responsable del departamento de administración, “... *en definitiva yo creo que es más importante lo que la persona tiene como voluntad de poder modificarse a sí misma que [los conocimientos] que trae consigo, porque si [una persona que sabe un poco menos] tiene todas las otras virtudes [inteligencia emocional, flexibilidad y actitud], se va a proyectar y va a crecer inexorablemente en el tiempo mientras que el tipo que es mejor, pero no tenga todo el resto... no va a despegar de esa mediocridad, de esa chatura...*” (pág. 10). La empresa se convierte así en un espacio de aprendizaje y crecimiento para los trabajadores, en un ámbito que estructura las prácticas sociales.

## **Conclusiones**

La formación profesional y los conocimientos y saberes valorados por las empresas se vinculan en tanto que ambas se construyen y desarrollan en los espacios laborales.

Por un lado, se espera que los empleados adquieran nuevos saberes para cada organización porque los conocimientos que desarrollaron conforman un conjunto heterogéneo que no

termina de corresponderse totalmente con los requerimientos de las empresas. Por otro lado, se requiere de los empleados el desarrollo de saberes específicos en y para cada organización. Estas “competencias” necesarias para desempeñarse en las organizaciones están definidas discrecionalmente por los empleadores. Tanguy (2001:118) describe esta situación en términos de “*racionalidad de lo vago*”: las competencias se identifican en la práctica con las descripciones y evaluaciones de los puestos de trabajo. Sin embargo, esas competencias se validan por procedimientos *ad hoc* que las convierten en propiedades objetivas que no pueden cuestionarse. Entonces, las competencias se presentan en forma objetiva pero esconden una dimensión subjetiva relacionada con la descripción y evaluación discrecional de los puestos de trabajo por parte de las empresas.

El desempeño profesional en determinada organización es uno de los elementos que forman la identidad profesional de los sujetos. El rol que se ocupa en una organización contribuye a formar la definición de sí mismo y alcanzar el reconocimiento social. La identidad ya no se constituye a partir de rasgos comunes a un grupo profesional sino que se construye a partir de la trayectoria laboral, la contribución individual al proyecto organizacional y la realización de proyectos en y para la organización.

A modo de cierre, nos planteamos un interrogante: si la identidad profesional se construye a partir del desempeño en una organización determinada, ¿qué queda del sujeto si se desvincula de esa organización?.

Como plantea Longo (2003:19), lo que en realidad se disuelve del trabajo es la función subjetiva de *integración* al todo social, es decir, el trabajo como fuente de identificación se ve dañado por los procesos de transformación que lo atañen. La pertenencia e identificación a un grupo profesional no sólo contribuía a formar la identidad profesional sino que otorgaba seguridades y certidumbres y, fundamentalmente, construía lazos de solidaridad con el grupo de pares. La identificación con organizaciones que, por un lado, promueven el espíritu colaborativo y el trabajo grupal y, por otro lado, destacan el valor del trabajo autónomo y el desempeño individual no hace más que contribuir a perder de vista el colectivo social del que se forma parte y acentuar el proceso de individualización en la construcción de la identidad profesional.

## **Bibliografía**

Battistini, O. (2005, agosto 10-12). El valor de ser trabajador frente al valor de saber ser. En ASET, 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

Bermúdez, E. (2002). Procesos de Globalización e Identidades. Entre espantos, demonios y espejismos. Rupturas y conjuros para lo 'propio' y lo 'ajeno'. En D. Mato (comp.), *Estudios y otras prácticas intelectuales latinoamericanas en cultura y poder*. Caracas: CLACSO. Disponible: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cultura/bermudez.doc>.

Bourdieu, P. (1991). *El Sentido Práctico*. Barcelona: Taurus. (Trabajo original publicado en 1980)

Bourdieu, P. (2010). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Castel, R. (2011). *La inseguridad social: ¿qué es estar protegido?*. 1ª ed., 3ª reimpr. Buenos Aires: Manantial.

Gómez, M. (2000). *El mercado de trabajo para los graduados universitarios recientes*. Buenos Aires: Eduntref.

Kornblit, A. L. (coord.) (2007). *Metodologías cualitativas en ciencias sociales. Modelos y procedimientos de análisis*. 2ª. ed. Buenos Aires: Editorial Biblos, 12.

Longo, M. E. (2003, agosto 13-16). Representaciones sociales en torno al trabajo e identidad en varones pobres. En ASET, 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

Luci, F. (2009). Nuevas formas de trabajo en las grandes empresas: individualización y estrategias de carrera entre asalariados de altos puestos. En E. Grassi y C. Danani (org.), *El mundo del trabajo y los caminos de la vida. Trabajar para vivir; vivir para trabajar* (pp. 127-154). Buenos Aires: Espacio Editorial.

Mounier, A. (2001). The Three Logics of Skills in French Literature. Working Paper for the Board Research Project: The Changing Nature of Work-Vocational education and training to enable individuals and communities to meet the challenges of the changing nature of work. Australian Centre for Industrial Relations Research and Training (ACIRRT), University of Sydney and NSW Board of Vocational Education and Training. Disponible en: <http://www.bvet.nsw.gov.au>.

Romo Beltran, R. M. (2003, agosto 13-16). Identidades socioprofesionales en el mundo universitario. En ASET, 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

Tanguy, L. (2001). De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias. En E. De la Garza Toledo y J. C. Neffa (coord.), *El futuro del trabajo del futuro, el trabajo del futuro* (pp. 111-128). Buenos Aires: CLACSO.

Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.

Tedesco, J. C. (1995). *El nuevo pacto educativo*. Buenos Aires: Ed. Del Solar.

Wehle, B. (2002). Modelos de gestión de recursos humanos y nuevas competencias profesionales. En A. Bialakowsky, A. Lezcano y C. Senen González (comp). *Unidad en la diversidad. Estudios laborales en los 90* (pp. 169-190). Buenos Aires: Eudeba.