



# **TRANSICIÓN DE ESTUDIANTE A TRABAJADOR**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE  
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE PERSONAS Y DINÁMICA ORGANIZACIONAL**

**Alumno: Natalia Monsalve Madrid  
Profesor Guía: Matías Sanfuentes**

**Santiago, Diciembre de 2014**



# “Transición de estudiante a trabajador”

---

**Tesis de grado para optar al grado de MAGÍSTER EN GESTIÓN  
DE PERSONAS Y DINÁMICA ORGANIZACIONAL**

**Profesor Guía: Matías Sanfuentes**

**Alumna: Natalia Monsalve Madrid**

Santiago, Diciembre de 2014

## Agradecimientos

Siempre he sentido, que los logros difícilmente se deben solo a uno mismo, sino que se nutren de un sinfín de granitos de arena que nos ayudan a avanzar y alcanzar nuestros sueños. Esta no es la excepción.

Es por esto, que si tuviera que hacer una lista realmente sincera con todos aquellos que colaboraron de una u otra manera con este desafío, probablemente se volvería una segunda tesis. No obstante, los mantuve presentes durante todo el proceso, y los seguiré teniendo presentes, con la más profunda y honesta gratitud.

Ahora bien, me gustaría agradecer, a la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, por esta oportunidad. Más específicamente, al profesor Eduardo Acuña, Director académico del programa, por su confianza y apoyo, y especialmente, a mi profesor guía, Matías Sanfuentes, por su sabiduría, pero sobre todo, por otorgarme la calma necesaria para llevar a cabo este proceso.

Finalmente, no puedo dejar fuera a mi familia. A mi madre por ser mi pilar, en la vida y cómo no, durante este paso. A mi hermana, por comprenderme y acompañarme siempre. A mi sobrino, por su mágica presencia y sabiduría. Y al resto de mis seres queridos, todos muy importantes y trascendentales.

¡Muchas gracias por todo, siempre!

Natalia.

*“Sabemos lo que somos ahora, pero no lo que podemos ser”.*

*William Shakespeare – Hamlet.*

## Contenido

Introducción .....	3
Marco teórico .....	5
Proceso de transición de estudiante a trabajador.....	5
Individuo como sujeto de investigación y como ser social.....	6
Socio-análisis como pilar fundamental de la investigación .....	10
Enfoque Biográfico.....	13
Algunas consideraciones importantes .....	16
Metodología: Forma de abordar el problema .....	17
Antecedentes de la organización, importancia y condiciones en relación al problema. ....	18
Dimensiones consideradas a partir de mi experiencia.....	23
Aproximándose al fenómeno: Relatos de vida.....	27
Conclusiones de la investigación .....	39
Discusión.....	45
Anexos.....	49
Preguntas de base .....	49
Relatos de vida .....	50
Bibliografía .....	71

## Introducción

El presente documento, corresponde al proyecto de titulación para optar al grado de Magister en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional (MGP), el cual aborda la problemática del **proceso de transición que experimentan los estudiantes, que habiendo sido parte de un proceso de formación y preparación para el mundo laboral, pasan a ser parte de este sistema, avanzando hacia el ejercicio diario del rol profesional.**

Esto refleja la intención de estudiar y comprender este **fenómeno de cambio**, que indudablemente por su naturaleza incierta, genera en los individuos una gran cantidad de emociones, que afectan al sujeto mismo que lo experimenta a la vez que a su entorno.

**El fenómeno será abordado principalmente desde dos ejes.** Por un lado, como base será encarado a partir de mi experiencia y la consulta de experiencias de estudiantes de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, que estén experimentando este proceso. Mientras que el segundo eje, se refiere a que la aproximación al fenómeno será mediante un enfoque de tipo biográfico utilizando como herramienta el relato de vida de estudiantes de FEN, de la generación 2008 o anteriores (año de ingreso) que estén terminando sus estudios superiores.

**La importancia de plasmar mi experiencia**, es en primera instancia porque es un fenómeno cercano a mi realidad, como reciente titulada de mi carrera profesional iniciándome en el mundo laboral, de experiencia limitada y preguntas sin resolver, por lo cual comprender este entramado contribuirá directamente en cómo lo experimentaré y procesaré, además de cómo enfrentaré en adelante mi vida laboral junto con la comprensión, ejercicio y continua construcción de mi rol profesional hoy sumamente confuso.

**Consultar la experiencia de otros**, es trascendental porque es base para la indagación y potencial comprensión del problema, en la medida que es de las personas que puede extraerse cómo han vivenciado el proceso de cambio ya enunciado, y si existen factores comunes o diferenciadores entre ellos. Los consultados serán de FEN, principalmente por la facilidad en el acceso a la información, la familiaridad, y la posibilidad de generar tanto empatía como facilitador de la colaboración, en la medida que como miembros de un mismo sistema (en este caso, el estudiantil), es más factible generar identificación respecto del proceso de desarrollo de un proyecto de este tipo, que por poseer fines educativos, son similares (en alguna medida) a lo que han vivido en su propia carrera como estudiantes.

Finalmente, el **enfoque biográfico**, es elegido porque si bien es cierto nos acerca a la experiencia de determinados individuos, en este caso, en cuanto al paso de estudiantes a trabajadores, nos permite comprender el fenómeno más allá de la historia particular, singular y única de los sujetos observados o estudiados, pretendiendo dimensionar y comprender el proceso de transición de manera amplia. Esto es importante de destacar, pues si bien es cierto las trayectorias de vida o más específicamente las trayectorias laborales son un asunto personal, en cuanto cada quien lo vive desde su propia vereda, la forma en que lo siente, lo interpreta y lo configura, necesariamente está teñido por el contexto social en que este se encuentre, que luego de un proceso posibilita la conceptualización

Pero **este interés, va más allá** de lo mencionado en los párrafos previos, puesto que en la medida que todos somos, hemos sido y seremos individuos en rol dentro de un sistema organizacional, lo único que podemos considerar como constante es el cambio, por lo tanto asociado a ello, experimentamos un conjunto de emociones, sentimientos y reacciones propias de la incertidumbre de perder el estatus quo o el estado de confort alcanzado en un ambiente o contexto conocido, controlado.

Estos procesos de cambio, son procesos de transición de un estado a otro completamente nuevo, por lo tanto, volviendo la mirada desde el objetivo del presente proyecto, entonces, se puede comprender que como individuos en rol dentro de un sistema organizacional, estamos siempre expuestos a procesos de transición, los cuales pueden ser dentro de la misma institución (por una promoción o el cambio de la jefatura, etc.), o fuera de esta (por un despido o renuncia que nos permite buscar nuevos rumbos y desafíos). Por consiguiente, puede verse de manera transversal, en virtud de que más allá de este paso de estudiantes a trabajadores, como individuos inmersos en un mundo de dinamismo donde el ejercicio y construcción del rol profesional es también dinámico, indudablemente los procesos de transición son constantes y no se limitan exclusivamente al periodo en que iniciamos la conquista del mundo del trabajo luego de habernos sumergido y navegado por el mundo del estudio.

Así, es posible plantear que el **objetivo principal** de la investigación, es explorar el proceso de transición de estudiante a trabajador, bajo un enfoque biográfico, haciendo uso de los relatos de vida de algunos miembros de FEN que estén en este escenario. Por lo cual, los objetivos específicos son:

- Comprender los principales elementos que se ponen en tensión a raíz del proceso de transición de estudiante a trabajador.
- Entender los elementos que facilitan el proceso.
- Comprender los elementos que dificultan el proceso.
- Advertir el efecto del proceso de transición en el rol profesional.

## Marco teórico

### Proceso de transición de estudiante a trabajador.

La problemática a abordar se refiere al **proceso de transición que experimentan los estudiantes, que habiendo pasado por un proceso de formación y preparación para el mundo laboral, pasan a ser parte de este sistema, avanzando hacia el ejercicio diario del rol profesional,** lo cual podemos asociarlo al proceso de madurez o de paso a la adultez.

Según Blanco (1985)<sup>1</sup>, **la madurez**, se refiere al conjunto de actividades y eventos que suceden a lo largo de un determinado periodo de tiempo, el cual varía según la sociedad y momento de la historia, pero que **comúnmente se ha tipificado por el término de los estudios, casarse, tener hijos, trabajar**, etc., normalizaciones que en palabras del autor, como “relojes sociales” establecidos socio-históricamente, asociados a derechos, obligaciones, demandas y expectativas, marcan el horario de nuestras vidas.

En consecuencia, este periodo de la vida adulta o de madurez, está fundamentalmente marcado por acontecimientos sociales, cambios estructurales en los roles, demandas y exigencias que emanan de las asunción de tareas sociales importantes.

Lo anterior, se relaciona desde una perspectiva psico-social, principalmente con tres “eventos” asociados a la vida profesional y familiar: **el matrimonio, la paternidad y el trabajo**, además de un sinnúmero de otros sucesos secundarios.

Así, entonces, el proceso de madurez en su etapa temprana, se caracteriza por la presencia de los cambios más críticos y trascendentales de la adultez. Naturalmente, es preciso mencionar, que para efectos de este proyecto, el foco estará principalmente, puesto en lo laboral.

Los factores psicosociales de la vida adulta, hacen referencia a **cómo este proceso de transición y sus principales eventos, suele ser visto aparentemente como trivial, cotidiano, habitual**. No obstante, ya veremos más adelante, especialmente a través de la referencia a algunos estudios en este tema, que lejos de ser algo trivial, es un asunto de preocupación hace ya varios años, desde distintas líneas de pensamiento y lugares del mundo, siendo entonces reconocido como un cambio importante en la vida de los individuos. Blanco (1985).

---

<sup>1</sup> Amalio Blanco Abarca. 1985. “Psicología evolutiva. vol. 3: Adolescencia, madurez y senectud”. Capítulo 6, Factores psicosociales de la vida adulta” (p. 201 – 233).

Pero más allá del reconocimiento de la importancia del proceso en sí mismo por la magnitud de los cambios, es importante poner en relieve, las consecuencias de esta transición, es decir, las tensiones, ansiedades e incertidumbre que conllevan las nuevas y desconocidas demandas tanto psíquicas como sociales que los individuos en este proceso enfrentan, puesto que como ya fue mencionado, aunque en este proyecto el foco está en lo laboral, esta transición lleva asociadas implicancias sumamente amplias, que movilizan a los individuos desde los cimientos, obligándolos a re-estructurarse, replantearse, re-significarse en todas sus dimensiones y en todos sus roles.

## **Individuo como sujeto de investigación y como ser social.**

Este proceso de transición de estudiante a trabajador, **es indudablemente de carácter individual**, personal.

En este sentido, Santos Diniz & Cardenal de la Nuez (2012), que han estudiado el proceso de transición a la vida adulta en España y América Latina<sup>2</sup>, lo comprenden como los **itinerarios y puntos de inflexión que experimentan los sujetos en su paso por determinados dispositivos en que actúan e interactúan**. Es decir, tal y como refiere Artegui (2012) en su estudio<sup>3</sup>, se pone al **individuo como protagonista en la construcción de su biografía** asociada a pasado, presente y futuro, a la vez que sucede en distintas esferas.

Por lo tanto, este estudio de carácter psicosocial, a su vez, como señala la socióloga Argentina Muñiz (2012) en su estudio sobre carreras y trayectorias laborales<sup>4</sup>, **revaloriza al sujeto como objeto de investigación**, rescatando sus trayectorias vitales, su experiencia vivida compuesta de elementos objetivos y subjetivos.

No obstante, además de lo anteriormente mencionado respecto de los planteamientos de las autoras, todas coinciden en que por muy personal que sea el proceso de transición de ser estudiante a

---

<sup>2</sup> Adriana Valeria Santos Diniz & María Eugenia Cardenal de la Nuez. 2012. "Los Sujetos, la Educación Superior y los Procesos de Transición. Aportaciones del enfoque biográfico". [Consultado: 2 de Agosto, 2013] <http://recil.ulusofona.pt/bitstream/handle/10437/3874/Los%20Sujetos%2c%20la%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20y%20los%20Procesos%20de%20Transici%C3%B3n%20Aportaciones%20del%20enfoque%20biogr%C3%A1fico.pdf?sequence=1>

<sup>3</sup> Izaskun Artegui Alcaide. 2012. "¿jóvenes eternos o adultos sin licencia? construcción de biografías y proyección de futuro-diseño metodológico de la investigación". [Consultado: 3 de Agosto, 2013] <http://pendientedemigracion.ucm.es/centros/cont/descargas/documento25159.pdf>

<sup>4</sup> Leticia Muñiz Terra. 2012. "Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje". [Consultado: 3 de Agosto, 2013] [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.5218/pr.5218.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5218/pr.5218.pdf)



trabajador, como actor social, este **se enmarca en un contexto social, cultural y político**. Por consiguiente, su estudio requiere de adoptar una mirada que entrecruce factores individuales y sociales.

Long (2006)<sup>5</sup>, explica cómo siempre que desempeñamos un rol particular, lo hacemos en contexto de un sistema más amplio, poniendo especial énfasis en la interacción entre roles y sus conexiones con las tareas. Así, el rol se sitúa en la intersección de la persona con el sistema, donde la persona tiene una historia de desempeño de diversos roles en distintos sistemas y se ve afectada por interconexiones, percepciones, pensamientos y fantasías, permitiendo comprender cómo impacta en consecuencia en el proceso transicional estudiante-trabajador (en el caso de esta investigación).

Así, es innegable que el contexto social o sistémico nos influye, pero la relación también se puede ver a la inversa.

Como individuos en rol, no pertenecemos a un solo sistema, es decir, la pertenencia no es exclusiva. Estas múltiples membresías, de forma natural nos mantiene en constante **re-significación y transformación de nuestros roles**, pero este efecto a nivel individual también tiene un efecto a nivel social, puesto que en una especie de reciprocidad o conexión ineludible, afectan a los sistemas que nos contienen.

Este proceso puede apreciarse casi de manera iterativa si consideramos lo constante del cambio, proceso que al conjugarse con nuestra propia individualidad e historia, nos permite construir identidad como una suma de influencias, donde algunas pesan más que otras, y por cierto algunas de manera más o menos constructiva.

Entonces, dado que la **historia, el contexto y las circunstancias nos afectan tanto a nivel individual como social**, es natural que lo mismo ocurra para el proceso de transición estudiante a trabajador. Este proceso de cambio no solo impacta a quién lo experimenta directamente (por la influencia en cuanto a emociones, ansiedad, expectativas, e incluso en el rol profesional), sino que también como seres sociales, afecta a quienes nos rodean (influyendo entonces en la construcción de aspectos comunes, como identidad, cultura, entre otras). Es así, que a partir de lo anterior, se desprenden aspectos de suma importancia.

---

<sup>5</sup> Long S. (2006). "Haciendo uso de roles biográficos en análisis del rol organizacional" en Acuña, E. & Sanfuentes, M. 2009. (Eds.) "Coaching, Análisis del rol organizacional".

Por una parte, que **es importante para el individuo y el sistema que lo contiene, cómo éste experimente el proceso de transición.**

Los sistemas se construyen a partir de su historia y del presente, y además, por el hecho de construirse a partir de individuos, es natural observar que dado que el cambio es siempre una constante, la resistencia a este por la ansiedad que les genera, es también una constante, por lo tanto, no es lo mismo rodearse de individuos que experimentan la transición como traumática y dolorosa, predisponiéndose negativamente frente a la pérdida del estatus quo, que con individuos que enfrentan la ansiedad y lo integran constructivamente como una oportunidad.

Así, reviste gran importancia comprender qué facilita y obstaculiza el cambio de un estado a otro, para así, poder gestionar y poner a disposición de las personas en proceso de transición, las herramientas y recursos que le permitan enfrentarlo de mejor manera, permitiéndoles re-significar y poner en ejercicio su rol profesional al servicio del sistema.

Por lo tanto, también se desprende la importancia de la reflexión activa, del cuestionamiento, de tomar conciencia, puesto que estas experiencias nos afectan, sin embargo, siempre teniendo presente que si bien es cierto, como seres humanos somos individuos con historia, esta no necesariamente nos determina de manera causal, rígida y cerrada, pero sí nos marca, nos tiñe.

Por otro lado, **también es importante para el individuo y los sistemas a los que pertenece, los cambios que han venido experimentando la sociedad y especialmente el mundo del trabajo.** En esta línea, varios autores han desarrollado estudios de la transición al trabajo que experimentan los jóvenes.

Si bien es cierto, los contextos en que se desarrollan dichas investigaciones, sus fronteras y objetivos son diferentes a los que yo me he planteado, el trasfondo es el mismo. Es decir, **el cuestionamiento sobre este proceso de transición no es reciente en nuestra sociedad**, dando luces de que este tema que para mí es de un profundo interés personal, es de amplia preocupación social por sus diversas implicancias, lejos de ser lo trivial que se podría haber pensado o como quisiéramos creer por la negación de lo doloroso que lleva anexado.

García y Merino<sup>6</sup>, plantean cómo la transición a la vida adulta, no es una preocupación nueva, sino que viene de hace años, especialmente a raíz de algunos fenómenos, como las crisis de empleo, el aumento de la escolarización y el retraso en la emancipación, que en suma han generado un aumento en las problemáticas asociadas a este proceso.

Además Jacinto, en su estudio<sup>7</sup>, plantea por ejemplo,

- El contexto laboral<sup>8</sup>, tiende a caracterizarse por la crisis, desempleo, informalidad, fragmentación. Además del aumento de la pobreza y las desigualdades.
- Antiguamente la integración social de los jóvenes se producía a través de las instituciones educativas y la participación en el mundo productivo.
- Que el paso a la adultez se caracterizaba por la independencia económica y la autonomía. No obstante, hoy en día, la tónica está dada por el individualismo, la fragmentación de las trayectorias vitales y laborales, además de la incertidumbre y crisis del mundo del trabajo.
- Irrupción de la informática y comunicaciones, demanda una base de competencias generales transversales, a la vez que se vuelve requisito la educación secundaria que además se ha devaluado.

Lo anterior, repercute según la autora (Jacinto, 2006), en que **las antiguas medidas de integración social aun cuando permiten controlar el desempleo y la pobreza, no son suficientes en la actualidad, agudizando las problemáticas de inserción laboral de los jóvenes** (favoreciendo el desempleo, rotación, desprotección laboral y precarización de este grupo) volviéndolo cada vez más un proceso largo y complejo. En complemento, esto es también afirmado por Izaskun Artegui 2012, agregando que indudablemente, esto repercute en la construcción de la biografía y su proyección futura, generando la postergación de la emancipación y el retraso en la inserción laboral.

Esto es reforzado por Santos Diniz & Cardenal de la Nuez (2012), en su ya mencionado estudio, donde destacan la des-institucionalización y los cambios en los sistemas educativos. La des-institucionalización, se refiere a la pérdida de la capacidad normativa y socializadora de las instituciones sociales. Mientras que los cambios en los sistemas educativos, hacen referencia a la necesidad de transformar dicho sistema en un dispositivo de colocación social a gran escala, que permita corregir las desigualdades de origen, a raíz de los cambios del mundo del trabajo, donde el

---

<sup>6</sup> Maribel García Gracia; Rafael Merino Pareja. 2006. "Transición a la vida adulta: nuevas y viejas desigualdades en función del género". [Consultado: 2 de Agosto, 2013] <http://reis.metapress.com/content/kkg015x2602r8608/fulltext.pdf>

<sup>7</sup> Claudia Jacinto. 2006. "Estrategias sistémicas y subjetivas de transición laboral de los jóvenes en Argentina. El papel de los dispositivos de formación para el empleo". [ Consultado: 2 de Agosto, 2013] [http://www.revistaeducacion.mec.es/re341/re341\\_03.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re341/re341_03.pdf)

<sup>8</sup> Al menos lo observado en el caso de Argentina.

salario ha dejado de ser un dispositivo de estabilización social; por lo que dada su función integradora e inclusiva, no basta con que mejoren en acceso, sino que también en calidad, equidad, justicia social, desafío complejo en la medida que implica la necesidad de modificar estructuras y agentes.

Así, no es de extrañar, que las autoras mencionadas aludiendo a los cambios sociales y del mundo del trabajo, refieran el **proceso de transición, como cada vez más lento, temporal, precario, desregulado, inseguro, fragmentado, que en suma, afectan no solo el proceso de inserción laboral, sino que además colman de incertidumbre las trayectorias vitales de los jóvenes**, generando o más bien agudizando las desigualdades sociales y laborales, favoreciendo a su vez la individualización.

## **Socio-análisis como pilar fundamental de la investigación**

Un **pilar fundamental de este proyecto de investigación, será el Socio-análisis**, por varias razones y principalmente a la base de los planteamientos de Bain (1999).

Esta disciplina en ciencias sociales, con espíritu subversivo y emancipador, busca mejorar la efectividad en las tareas y el bienestar, proponiendo ambientes contenedores de aprendizaje donde se encaren las vicisitudes que nos afligen.

El socio-análisis perfila su identidad a fines de los 90s pero posee orígenes muy previos, manteniéndose aun en desarrollo. Se asienta en la contribución de Bion (1985), el cual formula una **perspectiva denominada “sistémica”** para el pensamiento psicoanalítico, basada en la hipótesis de que los grupos se ven afectados por ansiedades primitivas inconscientes de naturaleza psicótica y depresiva. Hace uso de metodologías cuantitativas, principalmente enfocadas a explorar y conocer los significados inconscientes que la vida en grupos, organizaciones y sociedad tiene para las personas.

Así, el socio-análisis **indaga en lo consciente e inconsciente, en los sistemas sociales y relaciones de grupo**, asociado también al psicoanálisis.

Es importante destacar el foco en lo inconsciente, puesto que en concordancia con lo que plantea Hoggett<sup>9</sup> respecto de **cómo los seres humanos normales no sabemos del todo por qué**

---

<sup>9</sup> Paul Hoggett, “haciendo investigación psicosocial” en Acuña, E. & Sanfuentes, M., 2013. “Métodos socio-analíticos para la gestión y el cambio en organizaciones”

**hacemos lo que hacemos cuando lo hacemos, haciendo de nuestras experiencias, en gran medida irreflexivas e impulsivas**, pues una buena parte del tiempo actuamos influenciados por motivos, fantasías y supuestos de los que no somos conscientes, ya sea porque nos defendemos de ellos para no hacerlos conscientes o porque nos encontramos absorbidos por comportamientos tácitos dados por hecho.

Hoggett además destaca cómo los individuos podemos ponernos a la defensiva respecto de nuestras opiniones, pudiendo así afectar lo que decimos.

Por lo tanto, el socio-análisis pone foco en el entendimiento de los procesos inconscientes de la realidad de las personas, pero en contextos sociales, grupos, organizaciones y sociedad. Manteniendo el contexto social como figura mientras el individuo permanece en el trasfondo (Lawrence, 1999), el foco primario se encuentra en el **impacto de lo social en los individuos y sus mundos internos** (Sievers, 2011), al considerar que el comportamiento de individuos en roles, es socialmente inducido por el sistema en que participa y las reverberaciones que el medio ambiente tiene en dicho contexto.

Por consiguiente, el socio-análisis **valida la experiencia subjetiva de los individuos como foco de aprendizaje, para indagar en aspectos conscientes e inconscientes de la realidad**, al observar que la historia puede tener un impacto significativo en el tipo de organizaciones donde se trabaja y en los roles que se desempeñan (Sievers y Long, 2012), y considerar que la reflexión subjetiva es un paso necesario para el escrutinio objetivo de lo que ocurre en el mundo externo, lo cual fortalece la autoridad personal al permitir el pensamiento crítico.

Bion, en este contexto describe la relación contenedor – contenido, basándose en los planteamientos de Klein, ejemplificándolo en la relación de la madre con su hijo. La madre, como contenedor psíquico del mundo interior inicialmente atemorizante y caótico, a partir de cómo el bebé asimila el mundo, se identifica proyectivamente con el hijo, de manera que es capaz de contener sus primeras sensaciones y temores, devolviéndoselas de manera procesada y digerida, volviéndolas susceptibles de ser enfrentadas y soportables por el bebé aun incapaz de hacerlo solo, pero que podrá aprender gradualmente a metabolizarla y contener su propia experiencia.

Cuando el contenedor es incapaz de desempeñar su papel de hacer tolerables los sentimientos potencialmente insoportables, en este caso, del bebé, el hijo tendrá que evacuarlos al mundo exterior,

escapando de la experiencia potencialmente aniquiladora para asegurar la supervivencia psíquica, haciendo que esa parte de la experiencia ya no sea parte de su psiquis, pero desencadenando potenciales conductas destructivas a futuro. Esto, en contraste con lo que sucede con una relación de carácter simbiótica, donde contenedor y contenido (madre e hijo), se afectan mutuamente y se potencian, entendido como una bi-direccionalidad de influencia.

Así, extrapolable a la relación del estudiante ahora trabajador, inserto en una organización, establece parámetros relevantes al momento de evaluar el proceso de transición, toda vez que no es indiferente la relación contenedor-contenido que se establezca entre el individuo y el sistema en que se inserta.

El socio-análisis, entonces, es la disciplina que recoge los principales focos de esta investigación, es decir, los aspectos conscientes e inconscientes, el individuo en rol dentro de un sistema pero a la vez con un rol fundamental en su propia historia a partir de su propia experiencia subjetiva, pero además, contemplando a los sujetos como insertos en un contexto sistémico.

La cercanía de los planteamientos del socio-análisis con los planteamientos sobre lo consciente e inconsciente, relaciones de grupo y sistemas sociales, podría dar luces respecto de **cómo las influencias sociales, al afectar el comportamiento y la historia de los individuos, pueden influenciar entonces la transición**, y por consiguiente, como mencionan Sievers y Long (2012) referidos por Acuña y Sanfuentes (2013)<sup>10</sup>, también al rol que se desempeña y al sistema en que se trabaja.

Esto es importante, puesto que al tratarse de un proceso de cambio, que por cierto envuelve muchas aristas de la vida de quien lo experimenta, es natural suponer que genera gran nivel de resistencia, y que en muchos casos se vivirá sin detenerse a reflexionar activamente sobre dichos cambios, manteniendo de manera inconsciente muchos de los sentimientos, emociones, preocupaciones, deseos y tensiones que esto genera. Así, es posible pensar en cómo relegar al inconsciente el peso de este proceso de cambios bruscos, puede hacer que lo dejemos de ver como una necesidad o una oportunidad.

---

10 Acuña, E. & Sanfuentes, M., 2013. "Métodos socio-analíticos para la gestión y el cambio en organizaciones"

El socio-análisis además, al buscar poner en relieve de manera consciente, aquellos aspectos que se mantienen inconscientes, y que afectan al sistema, como una forma de conducirlo hacia el cambio y crear sentido, permite especialmente poner atención a aquellos sentimientos excesivos e inconscientes que bloquean o afectan el pensamiento y la individualidad, pero a su vez, poner especial cuidado en cómo esto afecta el desempeño de la tarea primaria y en consecuencia también el desempeño del sistema que lo contiene, toda vez que como disciplina nos permite mantener una mirada desde el individuo pero con foco también en lo sistémico. Además, al hacer un llamado a la importancia del pensamiento y la reflexión, el cuestionamiento y la subversión, permitiendo mantener bajo control la ansiedad, que naturalmente se desata en los procesos de transición e incertidumbre.

## **Enfoque Biográfico.**

Existen diversas aproximaciones teórico-metodológicas para abordar las carreras y trayectorias laborales, que por cierto, y como ha sido mencionado antes, han sido ampliamente analizadas en el último tiempo. No obstante, en el presente documento y especialmente, en este apartado, se hará referencia al método biográfico y temáticas relacionadas, como otra arista trascendental en este proyecto como complemento a la perspectiva Socio-analítica, en busca de un mejor entendimiento del fenómeno<sup>11</sup>.

Pero, ¿por qué hacer uso de método biográfico, como aproximación a la problemática de la transición estudiante-trabajador? Por varias razones.

El método biográfico es una **intersección entre lo social y lo psicológico**. Esto dice relación principalmente con cómo este enfoque, que indaga en la biografía de la persona en rol, logra mantener una mirada desde lo humano, desde la realidad y las posibilidades de conocerla o aproximarse a ella. Además, este método que busca generar conocimiento a partir de la biografía, no considera al individuo como un mero objeto de estudio, sino que como un informante trascendental, puesto que en virtud de ser el protagonista de su propia historia, es de hecho el mejor informado, y por lo tanto, también el mejor informante.

---

<sup>11</sup> Marcela Cornejo. 2006. "The Biographical Approach: Trajectories, Theoretical Developments, and Perspectives". Psykhe [online]. 2006, vol.15, n.1, pp.

Daniel Bertaux. 1981. "El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades".

Este enfoque, permite relevar la importancia (como ya se ha mencionado con anterioridad) del **individuo como agente de su propia historia**. Santos Diniz y Cardenal de la Nuez (2012) destacan cómo esta metodología permite al investigador captar el curso vital o biografía del sujeto, situándolo en el centro de la escena de la construcción de su historia, **de manera activa y reflexiva**. Ponen en relieve además, la forma en que esta aproximación admite el acceso a las experiencias vividas y a los recursos movilizados, analizando así la forma en que el sujeto construye, jerarquiza y forma sus acciones, conectando elementos tanto objetivos como subjetivos.

Pero a la vez, el método biográfico **permite situar al individuo más allá de su cualidad individual, es decir, relevar su carácter social**. Muñiz (2012), destaca en su estudio las aproximaciones teóricas y metodológicas a las trayectorias laborales, cómo la historia de vida de los individuos, es reflejo de la época y normas sociales compartidas de la comunidad en la que forma parte. Historia que por lo demás, se construye por la sucesión de experiencias en diferentes esferas y sus configuraciones. Así, resalta cómo esta metodología permite reconstruir las trayectorias laborales, pero favoreciendo una visión global.

Este método por lo demás, **posee distintas herramientas** o formas desde las que puede trabajar para abordar la problemática en cuestión. Muñiz (2012), hace referencia a esto.

Muñiz 2012 destaca, por ejemplo, que si se considera un estudio longitudinal, es decir, mirando los procesos entre dos puntos distintos a lo largo del tiempo, **dependiendo de si se parte del origen al presente o desde el presente mirando al pasado, habrá diferencias en el material que se logra extraer**. Al respecto menciona:

- Estudios Prospectivos: ven el proceso desde el origen hasta el presente, especialmente usado cuando se pretende analizar el proceso en sí mismo. Utilizan encuestas o entrevistas en profundidad para recolectar información, realizándolas en un momento determinado para luego repetirlas a los mismos individuos en distintos momentos del tiempo. Esto favorece el recuerdo de fechas y eventos importantes en el relato, pero se necesita de mucho tiempo (y dinero) para realizar la investigación, además de la dificultad de mantener a los encuestados.
- Estudios Retrospectivos: ven el proceso desde el presente mirando hacia el pasado, usados especialmente para conocer cómo se encadenaron los acontecimientos en el pasado, lo cual suponemos puede ayudar a comprender el presente. Utilizan entrevistas biográficas, que permiten reconstruir paso a paso la vida de los actores a posteriori. Permiten obtener a partir del relato en línea continua armado por el entrevistado, profundidad temporal al estudiar periodos amplios, pero



se debe lidiar con las dificultades de la memoria, la selección de recuerdos (consciente e inconsciente) y la interpretación. No se asume a priori la existencia de acontecimientos clave o difurcativos, donde para poder captar la discontinuidad es necesario pensar métodos pos-lineales que permitan aprehender acontecimientos disruptivos en la vida relatada, por lo tanto, las bifurcaciones no urgen necesariamente del relato, sino que de la puesta en escena del investigador a propósito de su estudio.

Además, recalca cómo **a partir del uso de metodologías cualitativas y cuantitativas, los estudios biográficos han dado cuenta de profundos cambios experimentados por los trabajadores.**

- Metodologías cualitativas: desde esta perspectiva, el concepto de trayectoria laboral se entiende como un particular entramado de experiencias laborales con determinada orientación y direccionalidad, por lo que busca reconstruir el encadenamiento causal de los hechos a partir de la consideración del proceso de decisión llevado a cabo por el actor a lo largo de su vida.
- Metodologías cuantitativas: en los estudios realizados bajo esta perspectiva, los conceptos de carrera o trayectoria laboral, se refieren a la secuencia de categorías ocupacionales que el individuo recorre a lo largo de un periodo de tiempo, utilizando análisis estadísticos, se focalizan en la variabilidad ocupacional y su relación con las transformaciones ocurridas en el mercado de trabajo.
- Articulación entre las perspectivas cuantitativas y cualitativas: En algunos casos, los datos cuantitativos se incluyen para contextualizar, mientras que en otros son producidos y articulados para alcanzar objetivos cognitivos del estudio.

Es interesante, cómo la ya mencionada autora, al igual que Buontempo (2000)<sup>12</sup>, Santos Diniz y Cardenal (2012), resaltan la riqueza de este enfoque, en virtud de que permite hacer uso de diversas herramientas como casos, historias de casos, métodos etnográficos, entrevistas, documentos personales y autobiografías, pero más precisamente referido al uso de documentos vitales que describen momentos, experiencias personales a lo largo del tiempo, puntos de inflexión. Entre estas se puede mencionar autobiografías, biografías, casos, historias de casos, diarios, cartas, historias y relatos de vida, crónicas de experiencias personales.

---

<sup>12</sup> María Paula Buontempo. 2000. "El uso del enfoque biográfico en la reconstrucción de trayectorias laborales". [Consultado: 3 de Agosto, 2013]. [www.revistacyt.unne.edu.ar/unnevieja/Web/cyt/cyt/2000/1\\_sociales/s\\_pdf/s\\_009.pdf](http://www.revistacyt.unne.edu.ar/unnevieja/Web/cyt/cyt/2000/1_sociales/s_pdf/s_009.pdf)

Cabe mencionar, que los **relatos biográficos o de vida, están lejos de ser simples descripciones de sucesos**, en la medida que se generan a partir de una selección de recuerdos o experiencias a nivel tanto consciente como inconsciente, además de la interpretación que el sujeto realiza de ello en función de las experiencias posteriores, permitiendo prestar atención a la significación de los fenómenos de la experiencia. No obstante, **al permitir la generación de material cualitativo, descriptivo, subjetivo, in-estructurado, se hace imprescindible encontrar hitos analíticos** que permitan sistematizar los datos y elaborarlos mediante aplicación de un esquema integrador, es decir, aislar temas que deben ser luego organizados para desarrollar inferencia, interpretaciones y significación teórica, pudiendo así contribuir a la comprensión de un pedazo de esta realidad pasando del desorden de la inmediatez de la experiencia al orden de la conceptualización.

## **Algunas consideraciones importantes**

Más allá de las configuraciones metodológicas elegidas para abordar la problemática a partir del enfoque biográfico, existen ciertas consideraciones generales que no se puede obviar. El estudio crítico sobre las carreras y trayectorias laborales de Muñiz Terra (2012) las refiere a:

- La **cantidad de relatos** de vida laborales recogidas es decisión del investigador, en función de sus objetivos, que además pueden obtenerse de medios homogéneos o heterogéneos.
- Las **distintas herramientas, permite obtener diferentes tipos de información** sobre el itinerario del sujeto, complementando el estudio y otorgando mayor profundidad a la investigación realizada.
- Es sumamente importante, independientemente de la perspectiva a utilizar, **articular los elementos objetivos y subjetivos, los aspectos temporales** (temporalidad social en que se desarrolla la carrera o trayectoria y el ciclo vital de los actores) **y espaciales** (espacio regional, espacio de la actividad laboral, y percepciones espaciales del actor social en relación a su espacio familiar, laboral, de ocio, etc.), **además de las los elementos del pasado, presente y su proyección hacia el futuro.**
- Es **esencial otorgar especial relevancia a la voz del sujeto**, dejarse llevar por la experiencia subjetiva vivida por los trabajadores.
- De los relatos de los sujetos, también emergen nuevos elementos, que sin haber sido considerados previamente en la investigación, pueden organizar la vida del actor y ser potenciales de cambio en su trayectoria individual. Por lo tanto, **el relato del sujeto no debe tener menor jerarquía**, pues debe ser considerado con el mismo nivel de importancia que nuestras elaboraciones teóricas.

## Metodología: Forma de abordar el problema

A modo de resumen, la forma de abordar el problema, será teniendo a la base la **perspectiva Socio-analítica, junto al enfoque Biográfico**. Este estudio **empírico-retrospectivo**, se realizará a partir de un **método principalmente cualitativo**, en virtud de que se hará un contraste de mi experiencia complementada con el estudio de la teoría, con la realidad de otros sujetos que estén atravesando por este proceso de transición.

Más específicamente, se hará uso de los **relatos de vida** o testimonios experienciales, obtenidos mediante la **entrevista** a un grupo de cuatro individuos, dos mujeres y dos hombres, de edades similares, que pertenecen o pertenecieron como alumnos de Pregrado, a la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile en sus generaciones (de ingreso) 2008 o anteriores.

Cabe destacar, que la obtención de la información fue a través de compañeros de generación de FEN, que están viviendo este proceso en carne propia. Si bien no los excluye de los fenómenos emocionales intensos asociados al cambio, generar empatía y disposición será más factible que si se intentara conseguir relatos de vida de desconocidos que no se conectan de manera directa con el proceso, y la importancia de su colaboración en este proyecto (pues con alta probabilidad, han pasado por procesos de estudio similares a este y han requerido de apoyo).

Inicialmente se había propuesto la entrevista a cinco estudiantes, no obstante, dado que lo importante para que el estudio y las conclusiones fuera consideradas como válidas, era sobrepasar el punto de saturación, que según los autores consultados sobre el enfoque biográfico, se logra cuando se tiene la impresión de que al aumentar el número de entrevistas, ya no se aprende nada nuevo, al menos respecto del objetivo del proyecto, es que al integrar la cuarta entrevista, se consideró como logrado dicho punto de saturación por lo que finalmente fueron cuatro los entrevistados.

Los entrevistados seleccionados fueron invitados a participar personalmente, previa explicación del proyecto y manejo confidencial de la información, dado que es un estudio con fines netamente académico.

## Antecedentes de la organización, importancia y condiciones en relación al problema.

Teniendo siempre en mente el planteamiento de la problemática de interés, **los sistemas a los que se hace referencia en este caso, se podría decir que son dos, el estudiantil y el laboral.** No obstante, cabe destacar, que por la definición de las fronteras de la investigación y metodología para abordarlo, **el único sistema común** a los individuos que serán consultados (lo cual además me incluye) **es FEN**, puesto que el sistema organizacional al que se incorporan producto del proceso de transición, no es único.

Ahora bien, aunque es cierto que existe gran cantidad de sistemas organizacionales a los que se adhieren los egresados de FEN luego del proceso de formación, lo que dificulta la descripción de ellos de manera genérica, lo que sí es generalizable, es que **no es una decisión al azar, puesto que la búsqueda de un trabajo, y especialmente, el primer trabajo** (o al menos el primero luego de finalizados los estudios de pregrado), **es una tarea compleja, decisiva, problemática.**

El trabajo posee diversos significados, variadas funciones en la vida de una persona, como fuente de ingresos, fuente de bienestar material, satisfactor de necesidades intelectuales y físicas, orientador del tiempo, fuente de estima, valoración, utilidad, aprobación y consideración social, además de constituirse como germen de experiencias emocionales, entre otras (Blanco 1985).

Por lo tanto, se podría plantear en primera instancia, que a partir de esto, existiría un determinado patrón o guía para la decisión, no obstante, el nivel de importancia que cada cual le atribuye a estas dimensiones o incluso la posibilidad de que existan otras muchas dimensiones relevantes al respecto, dependerá de cada persona, su ocupación, personalidad, su género e incluso su herencia ocupacional<sup>13</sup>, por lo cual, establecer un estándar común de características de estos sistemas receptores, es realmente complejo; aun cuando, es relevante destacar, que lo que se busca postular en este proyecto, es que si existirían factores comunes que facilitan o dificultan el proceso, y por lo tanto, de alguna manera afectan la toma de esta decisión de gran envergadura.

En adelante, se considerarán los antecedentes y condiciones principales de FEN respecto del problema por ser un punto de encuentro.

---

<sup>13</sup> Referente al aprendizaje de la ocupación paterna o las facilidades que el estatus socio-económico pone para la elección de la ocupación. (Blanco 1985).

La Universidad de Chile, es una institución Estatal de excelencia, cuyo prestigio es reconocido y valorado en el mercado laboral Chileno, pero más aún, es apreciado socialmente. Esto en virtud de que por ejemplo, el 2013, el 35,22% de los estudiantes que obtuvieron puntaje nacional en la prueba de selección universitaria (PSU), ingresaron a esta casa de estudios<sup>14</sup>, posicionándola como la universidad de mayor ingreso de puntajes nacionales. Es también, según el ranking 2013 de la revista América Economía<sup>15</sup>, la que ocupa el primer lugar entre las instituciones inscritas en el Consejo Nacional de Rectores, en cuanto a seis indicadores de calidad (calidad de alumnos, calidad docente, investigación, acreditación, infraestructura, internacionalización, inclusión, vinculación con la comunidad, y vida universitaria), entre los cuales destaca especialmente en inclusión e investigación, así como en acreditación y vida universitaria.

Por su parte, la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile (nombre que adopta el año 2002), perteneciente al campus Andrés Bello, se ubica en la región metropolitana, comuna de Santiago desde 1978, junto a la Facultad de Arquitectura y Urbanismo. En esta casa de estudios, a nivel de pregrado, se imparten tres carreras enfocadas en la administración, economía y sistemas de información, estas son ingeniería comercial, contador auditor, además de ingeniería en información y control de gestión. Fundada en 1934 como facultad de economía y comercio, fue la primera escuela de economía y negocios, establecida en Chile. Por ella han pasado gran cantidad de alumnos, y entre estos, grandes empresarios y emprendedores, ministros de estado, presidentes de la república, presidentes del banco central, entre otras figuras connotadas<sup>16</sup>.

FEN busca *“Desarrollar y entrenar a líderes competentes con sólidos conocimientos y habilidades en Economía y Negocios a través de sus programas de pregrado, postgrado y desarrollo ejecutivo. Que sean capaces de sobresalir en Chile y el extranjero, crear y generar nuevo conocimiento relevante en los campos de la Economía y los Negocios que contribuya al desarrollo y competitividad del país dentro de un ambiente de rigor, excelencia académica y diversidad intelectual. Aspiramos a desarrollar actores influyentes en las comunidades económicas y*

---

<sup>14</sup> Adnradio. [Consultado 7 de Noviembre, 2013] <http://www.adnradio.cl/noticias/nacional/universidad-de-chile-aumento-admision-de-puntajes-nacionales-psu/20120115/nota/1606705.aspx>

Facultad de Medicina, Universidad de Chile. [Consultado: 7 de Noviembre, 2013]. <http://www.med.uchile.cl/2013/enero/8227-nuevamente-u-de-chile-lidera-en-admision-de-puntajes-nacionales-de-colegios-municipales-y-subvencionados.html>

<sup>15</sup> FenAlumni Red de Egresados. [Consultado: 7 de Noviembre, 2013]. <http://alumni.fen.uchile.cl/noticia/nuevamente-ingenieria-comercial-lidera-ranking-de-la-revista-america-economia>

<sup>16</sup> Facultad de Economía y Negocios [Consultado: 15 de Diciembre, 2013] <http://www.fen.uchile.cl/uchile.portal?nfpb=true&pageLabel=conUrl&url=33808>

empresariales, tanto a nivel nacional como regional, capaces de proveer e implementar ideas nuevas, prácticas y útiles para sus países”<sup>17</sup>.

Otros datos de interés<sup>18</sup>:

Puntaje mínimo de ingreso a la carrera y por tipo de colegio



Estadísticas de ingreso Ingeniería Comercial

Crterios	PSU 2007	PSU 2008	PSU 2009
N° de Matrículas PSU	233	246	238
Porcentaje Mujeres	36,5%	42,34%	36,97%
Porcentaje alumnos colegios Particulares	61,37%	62,1%	59,66%
Porcentaje alumnos colegios Subvencionados	23,6%	21,37%	26,05%
Porcentaje alumnos Liceos Municipales	15,02%	16,53%	14,29%
Puntaje máximo PSU	801,9	816,9	797,6
Puntaje mínimo PSU	698,1	702	708,1
Puntaje promedio PSU	715,7	719,7	723,9
Percentil mínimo PSU	2,98%	2,65%	2,24%

<sup>17</sup> Facultad de Economía y Negocios [Consultado: 15 de Diciembre, 2013]  
[http://www.fen.uchile.cl/uchile.portal?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=conUrl&url=37206](http://www.fen.uchile.cl/uchile.portal?_nfpb=true&_pageLabel=conUrl&url=37206).

<sup>18</sup> Facultad de Economía y Negocios [Consultado: 5 de enero 2014]  
[http://www.fen.uchile.cl/uchile.portal?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=conUrl&url=46698](http://www.fen.uchile.cl/uchile.portal?_nfpb=true&_pageLabel=conUrl&url=46698)

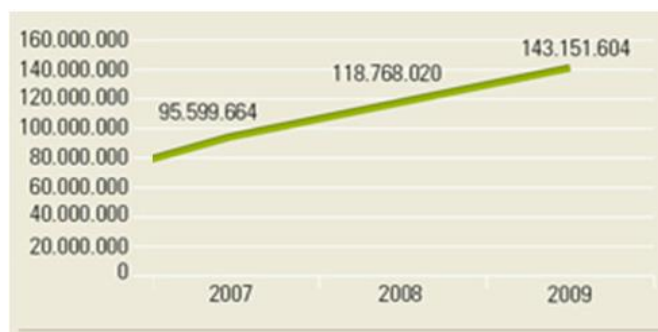
Estadísticas de ingreso Ingeniería en Información y Control de Gestión / Auditoría

Criterios	PSU 2007	PSU 2008	PSU 2009
N° de Matrículas PSU	121	117	120
Porcentaje Mujeres	37,19%	40,17%	49,17%
Porcentaje alumnos colegios Particulares	41,3%	24,8%	25,9%
Porcentaje alumnos colegios Subvencionados	42,2%	52,1%	35,8%
Porcentaje alumnos Liceos Municipales	16,5%	23,1%	38,3%
Puntaje máximo PSU	790,1	768,2	758,4
Puntaje mínimo PSU	675,4	677,8	684
Puntaje promedio PSU	689,4	690,94	697,7
Percentil mínimo PSU	4,98%	4,68%	3,99%

FEN se ha preocupado de generar y difundir mecanismos de acceso especial para fomentar la inclusión, tanto para estudiantes que provengan de colegios particulares subvencionados y municipales que estén dentro del 5% superior de rendimiento de sus instituciones (cupos BAES), como para estudiantes de colegios municipales de vulnerabilidad escolar (cupos SIPEE, Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa). Es importante destacar, que según FEN el rendimiento de estos estudiantes es tan bueno como el de aquellos que ingresan por las vía tradicional.

Estos programas, son complementados además por apoyo económico (financiamiento de arancel y gastos de mantención), provenientes del Mineduc, de la Facultad y de la Universidad.

Evolución beca excelencia académica



En lo que respecta a los profesionales egresados que comienzan a buscar trabajo, cerca del 91% comienza a trabajar antes de transcurridos los tres meses, y la mayoría de los profesionales son contratados antes de cumplir los seis meses.

Ahora bien, más allá de las cifras, el mercado laboral y en general los diversos sistemas sociales (especialmente la familia), nos exigen de acuerdo al perfil que ésta institución vende o proyecta en cuanto a la calidad, profesionalismo, e integridad de los profesionales que allí se forman, volviéndose una evaluación inminente. Esto se experimentará más allá de lo netamente profesional, puesto que el que está “en tela de juicio” es el individuo en su totalidad, asociado a lo que refiere Kohn (1983) en cuanto a cómo el trabajo tiene ramificaciones muy por sobre el momento y lugar en que se produce, pudiendo afectar todos los aspectos de las concepciones que se tienen de la realidad.

Por otro lado, los estudiantes también le exigen al mercado y a los sistemas sociales, ser reconocidos y tratados como profesionales de esta casa de estudios, es decir, en función de las características que se supone ahí fueron adquiridas.

Y así, como ya se ha plasmado, ante esta etapa colmada de complejidades desde inicio a fin, son varios factores que facilitan o dificultan el proceso de cambio de un estatus al otro, los cuales serán abordados de manera más profunda en la siguiente sección del análisis del presente documento.



## Dimensiones consideradas a partir de mi experiencia

Como ya ha sido mencionado antes, parte importante del desarrollo de este proyecto, es mi propia experiencia, especialmente en la constitución base de los elementos a considerar al momento de consultar la experiencia de otros sujetos que estén inmersos en este proceso de transición.

Es así, que producto de este análisis a nivel personal, sobre lo que el proceso de transición de estudiante a trabajadora ha significado, y una constante reflexión sobre lo que más allá de hacer particular mi propio proceso podría contribuir a la construcción del entendimiento del fenómeno más transversal, me es posible presentar algunas dimensiones clave que rescato de mi propia trayectoria vital (claves tanto porque dificultan, facilitan o ponen en tensión este proceso de cambio); dimensiones que complementadas con la literatura estudiada, posteriormente servirán como guía en el abordaje de las entrevistas de relato de vida, como una especie de hipótesis a contrastar luego con la experiencia de otros.

Las dimensiones consideradas relevantes son:

- **Elección de la carrera - conformidad con ella:** Al momento de escoger la carrera universitaria que se estudiará, nos encontramos en una etapa de cambios, de descubrimiento, por lo tanto, es natural que no todos cuenten en ese instante con la madurez necesaria o al menos al nivel de lo que se requiere para tomar esta decisión, en otros casos, no poseen el respaldo para elegir lo que realmente les gustaría, en otro resto de casos el temor por “decidir nuestro futuro” nubla lo que podríamos haber tenido claro, en otros no se posee la claridad respecto de la vocación, etc. Lo que sí es claro, es que es una decisión compleja, asociada a la búsqueda de la identidad, a la construcción del auto-concepto y en muchos casos con el refuerzo del autoestima, por lo cual, puede y de seguro tendrá repercusiones de largo alcance. Como por ejemplo en la sensación de tranquilidad (o no) que se posea al fin del proceso de formación superior, donde de alguna manera se abren los caminos del cuestionamiento nuevamente, sobre la idoneidad de lo elegido, evaluando el ajuste a nuestras expectativas (vocacionales, económicas, de desarrollo, etc.) o qué tanto nuestro sistema formativo cumplió su objetivo de aportar en nuestra formación como futuros trabajadores, en el área de especialidad que hayamos elegido; cuestionamientos que podrían inferir directamente en nuestras ganas o disposición a ejercer lo aprendido.
- **La mirada de corto o largo plazo, al enfrentar el proceso formativo, como el preámbulo del mundo del trabajo:** El proceso de estudiar una carrera, se enmarca como un proceso donde

adquirimos las herramientas necesarias para enfrentar posteriormente los desafíos del trabajo, no obstante, no es lo mismo vivir el proceso teniendo en mente que son años de preparación para alcanzar una meta de largo alcance, asociado a la construcción del rol profesional deseado, versus vivirlo como una suma de obstáculos o metas de corto plazo, asociado a pasar ramos cual deportista en una carrera de vallas que cegado por anteojeras imaginarias deja de visualizar el camino e incluso la meta, empecinado por simplemente avanzar, sin dimensionar avances o consecuencias. Esto puede verse evidenciado en la sensación de “lo rápido que pasó el tiempo” como si hubiéramos perdido de vista que el objeto de estudiar era efectivamente prepararnos para salir al mundo laboral. Y esto afecta directamente el proceso de transición, especialmente cuando descubrimos que en el mundo del trabajo no es tan simple avanzar mirando la realidad como eventos aislados, de corto plazo, pues las consecuencias son algo más complejas de una evaluación, un promedio o una aprobación.

- **Las aproximaciones previas al trabajo:** Según la Encuesta Nacional de Juventud 2012<sup>19</sup>, un tercio de los estudiantes compatibiliza estudios con algún tipo de trabajo remunerado. Por lo tanto, no es de extrañarse que exista un grupo importante de individuos que al enfrentar esta transición, lo enfrenten de una manera diferente comparado con aquellos que se enfrentan a la transición por primera vez luego de terminado el proceso formativo. Es muy cierto cuando se dice que un hombre no se baña nunca dos veces en el mismo río, que aplicado a este contexto, refleja la idea de que no existen dos trabajos iguales, pero si bien es cierto, haber trabajado antes no nos asegura mantener todo bajo control, la experiencia adquirida nos permite enfrentar esta nueva transición desde otra perspectiva. También se refiere, al rol de la (las) práctica profesional. Esta juega un rol fundamental en cómo los estudiantes afrontamos luego al inserción laboral, especialmente desde la vereda de aquellos para los que ésta significa la primera aproximación al trabajo formal o al trabajo en lo que se han estado formando. Como muchos otros ámbitos de la vida, la primera experiencia nos marca, afecta nuestras expectativas, reafirma o tira por tierra nuestros temores. Por lo tanto, afectará directamente cómo afrontaremos el momento de vernos cara a cara con el mundo laboral.
- **Contexto personal:** las circunstancias personales en torno al proceso de transición, juegan un rol fundamental en cómo lo enfrentamos. A modo de ejemplo, puedo decir con propiedad, que si este proceso de entrada al mundo del trabajo lo hubiese vivido en el contexto personal de hace tres años, todo sería (probablemente) muy diferente. Y esto está muy en la línea de lo ya planteado, de que

---

<sup>19</sup> Encuesta Nacional de Juventud 2012. [Consultado 4 de Agosto, 2013]. [http://www.injuv.gob.cl/portal/wp-content/files\\_mf/septimaencuestanacionaljuventud2.pdf](http://www.injuv.gob.cl/portal/wp-content/files_mf/septimaencuestanacionaljuventud2.pdf)

somos seres sociales, por lo tanto, afectamos y nos vemos afectados por nuestro entorno, que por la múltiple membrecía, no se limita solamente a nuestro rol como estudiantes y trabajadores, sino que también se alimenta de nuestros papeles como hijo, hermano, amigo, pareja, etc. Por lo cual, las circunstancias personales que nos envuelven influyen en gran medida las emociones, ansiedades, expectativas y necesidades envueltas en este proceso de cambio.

- **La complejidad de encontrar trabajo:** Cuando nos enfrentamos a la búsqueda de trabajo, este suele ser un proceso lleno de expectativas, ansiedad, incertidumbre, temores, todo natural en la medida que perder la membrecía a un sistema que nos cobijó por largos años nos deja a la deriva, inundados de expectativas, miedos y sueños, con la necesidad de volver a sentirnos parte de un sistema, pero no cualquiera. Entonces, cuando sentimos que avanza el tiempo y no encontramos lo que necesitamos para llenar nuestras aspiraciones con respecto al trabajo que queremos desempeñar y la pertenencia que esperamos, y además sentimos que el resto encuentra rápidamente lo que desea (subjetivo por cierto), la sensación de que se agota el tiempo o de urgencia de alguna manera nos predispone a la inseguridad, a precipitarnos, a discernir con poca claridad las oportunidades que se nos presentan y lo que queremos obtener, a sentir que no nos ajustamos al canon.

Esto podría relacionarse con lo que plantea Blanco respecto al Paro (Blanco 1985), al experimentarse al menos potencialmente, sensaciones similares a las que enfrenta un adulto que ha perdido su trabajo y se encuentra desempleado. Esto genera la sensación de incumplimiento a las demandas y exigencias sociales, que luego de pasar por muchas etapas cargadas de emociones, ansiedad e incertidumbre, genera fuertes repercusiones en su identidad, autoestima, personalidad, forma de relacionarse e incluso en su salud.

- **Discriminación:** Es de conocimiento popular, que aunque se protege normativamente el derecho a no ser discriminados, en la práctica, las formas de discriminación con muchas. Y con esto, no pretendo decir que sea intencionado o calculado, pero las configuraciones sociales muchas veces no facilitan este proceso de transición para determinados grupos, estableciendo diferencias.

Por ejemplo, los jóvenes de hogares de bajos ingresos y con baja cualificación, se enfrentan a grandes dificultades para construir trayectorias laborales estables y acumulativas, por la escasez de recursos y oportunidades (Jacinto 2006).

Otro ejemplo muy recurrente, es la discriminación por género. Aun cuando las condiciones han ido migrando hacia la equidad, aún existen resabios de diferencias poco objetivas, en cuanto al acceso a determinados cargos e incluso a ciertos ámbitos otrora restringidos a los varones, diferencias contractuales y en rentas, etc., distinciones que se agravan más en caso de las mujeres que se

enfrentan tempranamente a la maternidad por lo que postergan (al menos en algún grado) lo concerniente a lo profesional. (Jacinto; García y Merino, 2012).

- **Características del trabajo:** Como individuos sociales necesitados de conexiones con el entorno. Luego de romper el lazo de pertenencia al sistema estudiantil, necesitamos sentirnos parte de un algo. Es por esto, que las características del sistema laboral que nos acoge, o más bien, el ajuste de sus cualidades (o más bien, nuestra percepción de sus cualidades) con nuestras expectativas, afecta directamente cómo vivimos el cambio.

Como refiere Kohn (1983), las cualidades estructurales del trabajo, asociadas por ejemplo a la complejidad, el grado de supervisión, tipos de presiones que implica, grado de burocratización, flexibilidad entre otros, afecta directamente cómo experimentamos el proceso.

Ahora bien, si no logramos conectarnos con el nuevo sistema, si no logramos sentirnos parte o que nos ajustamos a las nuevas normas sociales y exigencias que demandan las nuevas responsabilidades y red de relaciones, la dependencia fallida con el sistema estudiantil recién dejado y la ansiedad por haber perdido ese lugar de confort, se hace más fácilmente presente, diferente de si logramos sentirnos parte, incorporando al desempeño de nuestro rol en el trabajo el sello que nos dejó el sistema educacional. Por lo tanto, asociado a lo anterior, también afecta cómo vivimos el cambio qué tan conforme nos sentimos con la decisión tomada, respecto de la organización elegida para integrarnos de lleno al mundo del trabajo, respecto de las tareas, las relaciones, la jefatura, la compatibilidad con la vida personal, etc.

En adelante, estas serán consideradas las hipótesis de base, que serán contrastadas con la experiencia de los individuos consultados, en busca del esclarecimiento de la existencia (o no) de factores comunes o diferenciadores, que faciliten o dificulten este proceso de transición.

## **Aproximándose al fenómeno: Relatos de vida.**

Fueron entrevistados 4 profesionales de FEN, de edades similares. Carolina, Ignacio, Andrés y Lita<sup>20</sup>. En adelante se presentará el análisis de dichas entrevistas en contraste con lo investigado y establecido como hipótesis de base.

En Anexos se presenta tanto la lista de preguntas utilizadas como las transcripciones de los relatos.

### **Análisis de Relatos de vida**

#### **Información Básica:**

En general, todos pertenecen a un rango de edades similares, entre 24 y 27 años. Esto es importante porque permite a priori suponer que poseen respecto del asunto investigado, procesos comunes o al menos similares.

Tres son chilenos y una es de nacionalidad China (Lita). De los primeros, solo Ignacio es de región (Punta Arenas), mientras que el resto son de Santiago. En la actualidad todos viven en la región Metropolitana, aunque en diferentes comunas.

En cuanto a sus grupos familiares, todos salvo Lita tienen más hermanos. Además, todos provienen de familias de condiciones socio-económicas similares, nuevamente, a excepción de Lita que parece tener mejor situación económica.

Al analizar lo ya mencionado, me llama profundamente la atención, por la relativa homogeneidad que obtuve en mis entrevistados, a partir de la gran diversidad de FEN, especialmente en lo socio-económico. Supongo que tiene relación con algo mencionado por Carolina en la entrevista, respecto de que si bien es cierto la facultad es diversa en tipo de gente y circunstancias personales/familiares, uno tiende a agruparse con aquellos que son similares a uno. Si bien es cierto mis entrevistados no fueron realizadas a individuos de mi círculo más cercano, los conecté a través de esta red de contactos, por lo tanto me doy cuenta de lo evidente que era que esto resultaría así.

Una diferencia importante en cuanto al origen familiar, es el nivel educacional de los padres. Algunos poseen padres profesionales mientras que otros no. En el caso de Carolina ambos trabajan

---

<sup>20</sup> Su nombre ha sido modificado a petición personal de la entrevistada.

pero ninguno posee estudios superiores; ambos padres de Ignacio son ingenieros, caso similar al de Andrés, cuya madre es profesora y su padre ingeniero; Mientras que en el caso de Lita ambos son comerciantes. Cabe destacar, que salvo Carolina, al resto no hablaba abiertamente de su familia o profundamente de cómo esto les afectó en el proceso formativo y transicional, supongo que es natural y tiene relación con que es un asunto personal y privado que no se comparte fácilmente con una desconocida y en media hora de conversación.

Ahora bien, de los cuatro, solo Andrés tomó la mención Economía de Ingeniería comercial, el resto optó por Administración.

En cuanto a las diferencias apreciables en cuanto al género, considero que a las mujeres les fue menos complejo relatar su historia, mostrándose más relajadas y fluidas, mientras que ellos fueron especialmente más concretos.

En conexión con lo anterior, me gustaría agregar que en el caso de Lita se suma el factor cultural, que en primera instancia me hacía suponer mayor probabilidad de distancia, no obstante, se mostró sumamente abierta a contar su experiencia como extranjera en Chile, y cómo ha vivido en nuestro país este proceso de transición.

Finalmente, considero relevante destacar que el proceso de entrevistar a los cuatro compañeros que accedieron a participar de este proyecto, me generó gran nivel de ansiedad, aunque todos tuvieron muy buena disposición y con cada uno fue distinto. Carolina fue la primera, y bajo ese contexto de inexperiencia, la ansiedad se reflejó en hacer pregunta tras pregunta, lo cual a distancia siento que pudo haber limitado la fluidez de su relato; Luego, con Ignacio y Andrés, fue más difícil puesto que sus respuestas tendían a ser siempre más cortantes, en virtud de que los cuestionamientos hacían un llamado directo a la reflexión a nivel íntimo y personal, lo cual a diferencia de lo que sucedió con Carolina, me hizo ser menos insistente con las contra-preguntas, ajustándome más a la pauta; Mientras que la última fue Lita, realizada con varios días de distancia respecto de las anteriores (por disponibilidad de la entrevistada), que sumado a la tensión por no querer ser impertinente con las preguntas dada la diferencia cultural, le agregó otro nivel de tensión.

## Análisis Preguntas base

### 1. ¿Cómo ha sido para ti este proceso de transición de ser estudiante a trabajador(a)?

Respecto de esta pregunta, lo que me llama más la atención es el foco en el tiempo, los horarios, la libertad. Carolina dice “...*Siento que es nostalgia del ambiente universitario, de esa libertad de los estudiantes...*”; Ignacio hace referencia a la falta de tiempo libre y lo brusco del cambio de los horarios. Andrés dice que no ha sido tan notorio porque ha podido administrar sus tiempos, a diferencia de lo que un trabajo full time exige.

Lita por otro lado, da a entender que realmente no tuvo tiempo para pensar en el cambio, puesto que comenzó a trabajar antes de terminar los estudios.

Todo esto me hace pensar en una cosa. ¿Ha sido realmente este proceso de transición, algo consciente y racionalizado o simplemente un avanzar uno y otro paso en este camino presumiblemente trivial, que comenzamos a pavimentar hace años y por muchos años más? Me da la sensación de que al menos por ahora, al comienzo de sus vidas laborales y el término de la estudiantil, no se han detenido a pensar en lo que implica el cambio para ellos, lo que me hace prever que probablemente sea algo que comenzarán a sentir más adelante, dado que el foco de la transición lo tienden a poner en factores externos, de las circunstancias del trabajo más que en lo que les genera el cambio.

Sus relatos además, me dejan la sensación de confort e incluso idealización de la etapa formativa, como un lugar mirado con placer desde el mundo del trabajo; “*un día en la mañana tuve que ir a la universidad a buscar un documento, vestida formal, y estaban todos con shorts, hacía mucho calor, y me dio como mucha nostalgia*” dice Carolina.

Lo anterior, de acuerdo a las hipótesis base, puede relacionarse principalmente con la forma en que se vive el proceso de formación, como paso previo al trabajo, puesto que evidentemente, Carolina, por ejemplo, que dedicó la mitad de su tiempo como estudiante también a trabajar, ahora en perspectiva resiente el no haber dedicado completamente su atención y energía a esa responsabilidad en particular como muchos de sus compañeros. No obstante, Ignacio que se dedicó a estudiar, rememora ese ambiente de confort y de libertad, en contraste con lo restrictivo del trabajo, posiblemente porque hoy no está del todo claro con la decisión de profesión. A esto último me gustaría destacar la importancia de considerar que nuestros roles están en constante re-significación y re-estructuración, por lo que en la medida que él continúe buscando lo que le identifica, podrá posiblemente volcar de manera más favorable la construcción y ejercicio de su rol profesional.

2. ¿Qué elementos del mundo del trabajo crees que facilitan o dificultan este proceso de transición?

Nuevamente, tanto Ignacio como Andrés ponen énfasis en los horarios que implican trabajar. Especialmente el primero, que destaca cómo el trabajo implica empeñar muchas horas del día, dejando poco tiempo para el descanso o la diversión. Andrés por su lado destaca además del horario la influencia de la seguridad (o inseguridad) en los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en la universidad.

Carolina y Lita, por su parte, apuntan más a otras características del mundo del trabajo, como lo son la naturaleza de los procesos de selección, la valoración por las carreras y universidades tradicionales, la globalización, el desempleo, la relación del mundo del trabajo en Chile con los extranjeros y las redes de contacto.

Esta diferencia me parece interesante, porque diferencia claramente a hombres de mujeres, donde son estas últimas quienes ven el mundo del trabajo y el proceso de transición de manera más amplia, proceso que por muy individual también es sistémico.

3. ¿Qué te pasa si te digo que madurez se define típicamente como “el término de los estudios, casarse, tener hijos, trabajar, etc., asociados a derechos, obligaciones, demandas y expectativas”.

Respecto de esta tipificación común socialmente de lo que entendemos por madurez, como lo menciona Blanco (1985), me llama la atención la mirada similar que le dan Carolina e Ignacio. Ambos, por las circunstancias personales y familiares, que aunque diferentes, los enfrentó a la responsabilidad desde la época estudiantil, más allá de los deberes académicos, por lo que dan a entender una mirada de madurez más asimilada o familiarizada que Lita y Andrés.

No obstante, Lita a pesar de no relacionar madurez con responsabilidades tipificadas socialmente de manera común, da a entender cómo para ella madurez se relaciona con factores personales, individuales, del yo interior, asociándolo a la auto-confianza y a las metas de vida.

Andrés lo relaciona con hacerse viejo, supongo que eso tiene que ver con cómo él durante su vida ha experimentado la madurez y con qué factores lo asocia, lo cual no puedo dejar de mencionar lo mucho que me llamó la atención, sin embargo la entrevista me parece insuficiente para aventurar un análisis mayor.



#### 4. Pensando en FEN, es decir, en tu proceso de formación profesional:

##### 4.1 ¿Crees que hay elementos de FEN que faciliten o dificulten este proceso de cambio o transición?

Los cuatro entrevistados hacen referencia a FEN como un pilar fundamental al momento de enfrentar el mundo del trabajo. Carolina lo relaciona a la identidad de “aperrados” que tienen los alumnos de esta casa de estudios y a la versatilidad que entrega la carrera; Ignacio lo relaciona con las oportunidades que se abren por ser estudiante de FEN; Andrés con las herramientas que ahí se adquiere; y finalmente Lita lo asocia a los conocimientos que entrega y las redes que permite formar.

Es interesante cómo Ignacio y Lita, ven en la misma carrera y mención, las cosas de diferente manera. Ignacio destaca la cercanía con la realidad mientras que Lita critica el poco nexo con el mundo laboral. Probablemente esto dice relación con la experiencia personal de cada cual en este ámbito, pero permite clarificar que la carrera y la casa de estudios en sí mismas no determinan plenamente la experiencia, es decir, que depende fuertemente de cómo cada cual lo vive, lo aprovecha, las oportunidades que se presentan y las decisiones que se toman.

##### 4.2 ¿crees que haber pertenecido a FEN afecta la elección de empresa para trabajar?

Todos salvo Ignacio, hacen referencia de alguna manera a cómo la influencia de conciencia social que se desarrolla en FEN, afecta la elección de dónde trabajar y dónde no. Carolina no apunta más a cómo esto le permite relacionarse con el resto de personas en el mundo del trabajo, Andrés directamente con la elección de empresa al igual que Lita.

Ignacio por su parte hace su análisis principalmente en dos aristas. La primera dice relación con cómo la casa de estudios permite abrir puertas al momento de salir al mundo del trabajo, permitiéndonos al menos elegir donde no queremos trabajar, dado que la presión es a trabajar rápidamente luego de salir (por lo que la decisión no puede extenderse mucho, en busca de la ideal). Y la segunda, muy interesante, tiene que ver con la afirmación de que “uno trabaja donde puede y no donde quiere”. Esta última me llama mucho la atención por la potencia de lo que afirma, en vista de que de alguna manera suena a la condena de estar donde podemos a pesar de vivir soñando con algo más. Quizás esto permite entender por ejemplo, lo reiterativo de la dificultad de asumir el trabajo, relacionándolo constantemente con los horarios extensos y la poca libertad de disfrutar o hacer lo que se quiere realmente.

5 ¿Crees que algunos de estos factores ha afectado tu proceso de transición de estudiante a trabajador...?

5.1 Cambios del mercado del trabajo (informalidad, fragmentación, desigualdades, empleo/desempleo, integración de jóvenes, individualismo, inestabilidad/rotación, aumento de las exigencias...).

Andrés responde simplemente que no considera que estos factores, destacados por García y Merino (2006) y Jacinto (2006), hayan afectado su proceso de transición.

De alguna manera, los otros tres entrevistados consideran de manera importante lo favorable que es el escenario laboral en cuanto a las bajas tasas de desempleo, y la alta oferta de trabajo disponible. No obstante, también se destaca de manera importante algo que en general es muy relevado en cuanto a nuestra generación (socialmente tipificada como la generación “Y” o generación del milenio), en cuanto a la facilidad de probar diferentes tipos de empleo antes de establecernos, como una realidad, a diferencia de generaciones anteriores que nacían y morían en el mismo cargo en la misma empresa. Esto se relaciona directamente con la idea de búsqueda de los intereses, de ganar experiencia en un mercado cada vez más competitivo donde los estándares se elevan progresivamente.

Naturalmente, Lita al ser la única extranjera, pone en relieve la influencia de la nacionalidad al enfrentarse al mercado laboral Chileno. No obstante me permito destacar que en la entrevista me transmite la sensación de tranquilidad, de seguridad en sus conocimientos y capacidades.

5.2 La forma en que vives el proceso formativo (a largo plazo o corto plazo).

En esta pregunta, el relato que personalmente me hace clic, es el de carolina.

Si bien es cierto los otros entrevistados hacen referencia a lo natural, de la visión a futuro asociada a la formación, Carolina hace hincapié en un antes y un después. Menciona cómo al principio de su formación tomaba la carrera como un pasar de ramos, pero a partir de una experiencia significativa es capaz de verse como profesional en formación más que como estudiante, viendo el proceso formativo de manera agregada en vez de separadas o como etapas independientes, puesto que si bien es cierto en general comenzamos a sentirnos profesionales al momento de enfrentarnos al mundo del trabajo, el rol profesional comienza a construirse mucho antes.

### 5.3 El momento en que elegimos carrera (madurez del momento, respaldo familiar/entorno, presión de “decidir nuestro futuro”, claridad de la vocación, expectativas, etc).

En general, todos afirman que el momento de la vida en que se elige la carrera a estudiar, sí afecta la decisión. Andrés y Lita de manera más escueta, en cambio Carolina e Ignacio remarcan cómo especialmente las circunstancias personales y familiares afectan esta importante decisión.

Carolina al ser la mayor en una familia de esfuerzo, señala que no tenía más opción que estudiar y hacerlo en una buena universidad, presionándola a tomar una decisión de manera más urgente, al igual que Ignacio que destaca cómo las familias eventualmente presionan e incluso establecen estándares respecto de esta elección.

No obstante lo anterior, Ignacio no necesariamente relaciona la elección de carrera con madurez, puesto que para él dependería del nivel de vocación que requiera la profesión elegida. Mientras que Carolina destaca cómo esta elección en un momento incierto de la vida, tendrá impacto en el resto de la vida y no solo a corto plazo respecto de la idoneidad (o no) de la decisión.

### 5.4 Haber tenido o no un trabajo importante durante la formación profesional.

Todos coinciden en que efectivamente tener alguna experiencia laboral previa a terminar el proceso formativo, favorece el proceso de transición, asociándolo a diferentes factores. Esto es considerando además que solo Andrés y Carolina habían tenido un trabajo importante antes de salir de la universidad.

Carolina trabajó por necesidades económicas desde segundo año. Ella señala cómo esta experiencia le ha permitido tener un nivel de seguridad mayor, pudiendo enfrentarse con tranquilidad a escenarios en que aquellos sin la experiencia tienden a ponerse sumamente nerviosos, por lo que a pesar de ser un factor que hace más complejo el proceso formativo (por la sobrecarga de muchos momentos), termina siendo algo sumamente valorado por ella y reconocido por el entorno.

Ignacio, en la misma línea de lo mencionado durante la entrevista, comenta que a su juicio favorecería la adaptación, al trabajo con jefaturas, a las responsabilidades y a los horarios, es decir, lo relaciona con adaptarse más fácilmente por ser un ambiente conocido o con el que se ha familiarizado previamente.

Andrés por su parte, muy distinto a lo que señaló el resto, lo relaciona con cómo haber trabajado antes de terminar la universidad, ayuda a clarificar los intereses respecto de las áreas en las que se puede ejercer la profesión, puesto que es una aproximación concreta y directa al trabajo.

Mientras que Lita releva la importancia que tiene por cómo te percibe el mercado, es decir, cómo esta experiencia enriquece el currículum y por lo tanto cómo afecta las oportunidades que se pueden tener de potenciales trabajos; es decir lo ve como una herramienta con la que se puede enfrentar de mejor manera la entrada al mundo del trabajo.

### 5.5 La experiencia con la práctica profesional.

Muy similar a lo mencionado en la pregunta anterior, tanto Ignacio como Andrés destacan la influencia de la práctica para clarificar los intereses o preferencias, que en teoría se tienen del ejercicio de la profesión en el terreno práctico, es decir, en contexto real. La práctica busca ejercitar lo aprendido, sumamente importante, especialmente cuando muchos de los estudiantes no han tenido otro tipo de cercanía con el trabajo formal.

Lita vuelve a reiterar lo importante que son estas experiencias para el CV y las oportunidades que de ello puedan generarse, destacando su caso, puesto que la práctica le permitió conseguir un puesto de trabajo en el cual se desempeña hoy.

Finalmente, Carolina destaca cómo la práctica, a diferencia de la experiencia laboral formal adquirida desde principios del periodo de formación, le permitió enamorarse más de la carrera, reafirmando la elección.

### 5.6 El escenario personal.

A Andrés y Lita les cuesta responder a esta pregunta, probablemente por lo amplio, asunto que destaca de hecho Ignacio en la entrevista.

Carolina e Ignacio, por razones personales y familiares tuvieron que asumir responsabilidades importantes de manera paralela a los estudios, por lo que naturalmente, esto afectó el proceso de cambio. Carolina señala lo complejo que fue lidiar con estos temas, lo cual termina por pasarle la cuenta en todo ámbito. Mientras que Ignacio refiere cómo el hecho de asumir este tipo de responsabilidades (independencia, vivir lejos de la familia, etc. ), afecta especialmente el tiempo libre con el que dispone, de manera similar a cómo el trabajo absorbe los espacios de libertad.

5.7 GSE de pertenencia, la cualificación del grupo familiar, género (elementos de discriminación).

Andrés no responde. Ignacio no considera que sea un factor relevante en cuanto al proceso de transición.

Por el contrario, Lita reconoce que al menos la situación socio-económica afecta directamente la posibilidad de enfrentarse al proceso de transición con mayor (o menor) presión. Mientras que Carolina más que el efecto de los factores de discriminación en el cambio hacia el mundo del trabajo, reconoce la existencia de elementos discriminatorios en la universidad.

Distinto a lo que plantean los autores y podría haber presumido personalmente antes de las entrevistas, el tema de la discriminación a las mujeres, estuvo lejos de ser un tema para ellos, de hecho, con dificultad fue mencionado.

6 ¿Sentiste o sientes la urgencia de encontrar trabajo tan rápido como “todos” encuentran trabajo? (se suele comentar en la facultad, que el promedio de demora en encontrar trabajo son 3 meses).

Todos de una u otra forma reconocen la realidad de la presión a encontrar trabajo pronto una vez salidos de la universidad, a pesar de que las circunstancias de cada uno sean muy distintas. Esto hace mucho sentido pensando en los planteamientos de los autores estudiados, que establecen este proceso como uno lleno de emociones, expectativas, ansiedad, incertidumbre y temores.

Lita encontró trabajo antes de terminar la universidad y antes de buscarlo, por lo que no pasó por ese proceso de buscar y sentir que debe encontrar luego. Pero al ponerse dicho escenario, concuerda con este planteamiento, mencionando que incluso llegaría a postular a organizaciones que escaparan a sus prioridades aun cuando inicialmente se había proyectado a tomar este proceso con calma (temporalmente hablando).

Carolina por su parte, demoró 4 meses en encontrar su actual empleo, más de los 3 meses establecidos como parámetro en la facultad. Esto le generó gran estrés, llegando incluso a cuestionar su calidad como profesional.

Ignacio lo relaciona más con la presión que puede ejercer el entorno familiar, más que con el mito de los 3 meses.

Y Andrés, reconociendo haber sentido la ansiedad de encontrar trabajo con prontitud, llega a la conclusión de que en realidad es un factor de presión absurdo, en la medida de que cada cual guía su

carrera de acuerdo a sus propias posibilidades y elecciones, por lo que medirlos a todos con esta misma vara no tendría sentido. Pensamiento que destaco personalmente, puesto que comparto la apreciación de que cada profesional implica complejidades muy diferentes, por lo que establecer este tipo de parámetros somete a un nivel de presión innecesaria, considerando que ya el proceso transicional en sí mismo no es simple. Además, se relaciona mucho con los planteamientos de Santos y cardenal (2012) y Artegui (2012), que destacan al individuo como agente activo y reflexivo de su propia historia, protagonista en la construcción de su biografía (pasada, presente y futura), revalorizando al sujeto dado su lugar trascendental en la construcción e investigación de las trayectorias vitales.

7 ¿Crees que existen elementos de la empresa a la que te vas, que faciliten o dificulten este proceso de cambio?

Andrés, sin entrar en gran detalle, menciona que trabaja en la misma universidad, lo cual en sí mismo hace del proceso algo más fácil.

Lita, considera trascendental factores relacionales (amabilidad de las personas con que se trabaja) y de formación (diferencias de los trabajadores con los nuevos ingresos).

Ignacio por su parte, sumamente alineado con lo que resalta durante toda la entrevista, menciona factores como horario y traslados, elementos que en sí mismos, al estar asociados a unas responsabilidades que no se disfruta o no se considera como placer, restringen la libertad de disponer de nuestro tiempo.

Carolina, en relación a su proceso de búsqueda de trabajo, refiere cómo le ha influido positivamente la sensación de haber sido elegida entre muchos candidatos, sintiéndolo como un privilegio, un voto de confianza, una valoración de sus capacidades, mencionando además que eran variados los elementos que ella consideró al momento de buscar dónde trabajar (cultura familiar, flexibilidad, dinamismo, sensación de responsabilidad, posibilidad de hacer, inducción, etc).

8 ¿Crees que todo esto que hemos conversado, afecta tu consolidación o establecimiento como profesional? ¿Cómo?

Carolina, luego de todo lo que conversamos en la entrevista, expresa cómo le ha servido para reflexionar sobre cómo veía la universidad antes y cómo la ve ahora siendo totalmente parte del mundo

del trabajo. Sin duda las cosas en perspectiva se ven diferente, no tan complejas como cuando se está inmerso. Así, es capaz de ver lo agradecida que está de la universidad y que no se arrepiente de haberla elegido, a pesar de todas las circunstancias que envolvieron la decisión y el proceso, puesto que más allá de las dificultades, la hacen la profesional que es hoy en día.

Del relato y la reflexión de Carolina, me quedo principalmente con cómo las circunstancias de la vida personal y familiar afectaron las decisiones que tomó en el ámbito de la formación y lo laboral, y por lo tanto cómo pueden influir en el proceso formativo tanto como en el de transición al mundo del trabajo.

Me parece atractivo su relato porque de alguna manera me siento representada en muchos de los ámbitos en que reflexiona, pero sobre todo por cómo fue sorteando las dificultades para poder actualmente utilizarlas para impulsar su carrera profesional. Porque además, podría ser esperable que por ser una experiencia cargada de complejidades, la resistencia a avanzar a una nueva etapa tanto o más llena de dificultades, podría ser la tónica, no obstante a criterio personal considero que su mirada está puesta adelante, a pesar de los sentimientos de nostalgia que expresa (que por cierto no dejan de ser naturales). Por lo tanto, en el caso de Carolina, las consecuencias de cómo ella vivió y está aún viviendo el proceso de transición, parecen ser constructivas, y tomarse el tiempo para pensar en estos temas, le permite tomar mayor consciencia de cómo las circunstancias han influido su toma de decisiones y la vivencia del cambio.

Ignacio, piensa que lo conversado son temas que ya había cuestionado, que no es algo nuevo realmente, y por lo tanto, que no afecta de manera importante su establecimiento como profesional.

Me llama profundamente la atención de su relato, lo que me transmite respecto de su visión del trabajo. Es cierto que en el trabajo invertimos gran parte de nuestro tiempo, gran parte de nuestras vidas, por lo mismo, es que tanto se habla de lo importante que es seguir nuestra vocación al elegir una carrera y al elegir en qué trabajar. Ignacio, resalta mucho esta idea de todo lo que exige el mundo laboral, coartando la posibilidad de hacer con nuestro tiempo lo que nos gusta, otorgándole entonces al desempeño profesional un lugar de sufrimiento o al menos no de placer, y por lo tanto a la transición un tinte de gran complejidad por la dificultad de adaptación a este terreno de limitado confort.

Así, el relato de Ignacio me permite concluir que si bien es cierto el señala que lo conversado es más de lo mismo, en virtud de que ya lo ha reflexionado antes, que de alguna manera aún se encuentra resistente a este proceso de cambio, viéndolo de manera negativa, dolorosa o limitante, y que

por lo tanto hablar de esto gatilla en él ese sentimiento de resistencia al enfrentarlo de manera consciente a este cambio inminente.

Andrés, reconoce que los elementos discutidos tienen algún nivel de injerencia en el proceso de cambio, por lo tanto, le permiten reflexionar acerca de su proceso de transición y otorgarle mayor nivel de claridad.

Me parece interesante de la conversación con Andrés, la dualidad entre asimilado y desconectado del tema. Es decir, en momentos me parecía que plasmaba en sus palabras gran lucidez respecto de las complejidades que puede traer consigo este proceso de transición de un mundo a otro, pero luego me dejaba con la sensación de que muchas de las cosas que hablábamos siquiera las había pensado como parte de esta realidad. Supongo que esto tiene relación con que aún no sale completamente a la esfera laboral, por lo que en realidad se encuentra ad portas del punto de inflexión que probablemente desatará de manera consciente el cuestionamiento de estos temas.

Lita destaca principalmente el tema de la incertidumbre. Cómo en la práctica nada puede asegurarnos el éxito y menos seguridad total, tal como lo destaca Santos y Cardenal (2012). Y asociado a esto, releva lo complejo que es el entramado del mundo del trabajo. Por lo tanto, la conversación y la reflexión le permiten desarrollar mayor claridad de su proceso pero además del proceso en general al extrapolarlo al resto de su entorno que vive la misma etapa, y que por su mirada de futuro y de foco en las posibilidades, favorece el poder enfrentar estos cambios con mayor calma.

Del relato de Lita, me llama la atención la visión que tiene del trabajo, que en un polo algo opuesto a lo que ve Ignacio, ella piensa siempre en las oportunidades, en las posibilidades. Cómo la universidad le permite generar redes, la práctica le permite aterrizar lo aprendido y mejorar el CV, cómo hacerse atractivo para el mercado. Me parece interesante, porque supongo que al ser extranjera, siente la necesidad de compensar esa diferencia que podría generarse en un país como Chile al momento de enfrentarse a otros candidatos nacionales, por lo cual naturalmente su visión se vuelca hacia ser mejor, aprovechar las oportunidades.



## Conclusiones de la investigación

### Transición y Madurez

Inicialmente en esta investigación se estableció la relación entre el proceso de transición con el de madurez, a la luz de los planteamientos de Blanco (1985)<sup>21</sup>.

La madurez, dice relación con el conjunto de actividades y eventos que suceden en la vida adulta, el cual varía según la sociedad y momento de la historia, pero que **comúnmente se ha tipificado por el término de los estudios, casarse, tener hijos y trabajar**. Por lo tanto, es un proceso cargado de acontecimientos sociales, cambios estructurales en los roles, demandas y exigencias que emanan de las consecuencias derivadas de la asunción de tareas sociales importantes.

Personalmente, me hacía y me hace mucho sentido pensar que el proceso de transición de estudiante a trabajador es un cambio profundo, puesto que efectivamente, como plantea Blanco (1985), viene cargado de eventos, expectativas, derechos y responsabilidades, social e históricamente tipificadas, que incluyen diversas variables, experiencias y fenómenos. No obstante, al realizar las entrevistas, los relatos de vida me llevan por un camino algo diferente.

Me sorprende **lo poco que se relaciona en los relatos de vida de los entrevistados, este proceso transicional con el de madurez** y los acontecimientos sociales relatados por Blanco (1985), que surgen como producto de la asunción de tareas sociales trascendentales, en este caso, relacionadas con lo profesional.

Esto me hace pensar primero, que puede ser reflejo de la resistencia a enfrentar de manera racional y consciente este proceso de cambio que es difícil, al representar el fin de una etapa emocionalmente importante, y el principio de otra etapa prolongada e intensa, marcado por cambios estructurales y críticos en los roles que se desempeñan.

Por otro lado, pienso que efectivamente, los entrevistados sí relacionan transición con madurez y responsabilidades, solo que desde otro prisma. En muchos momentos, los entrevistados hablan de cómo este proceso de cambio, al entrar al mundo del trabajo, implica no poder disponer como antes del tiempo libre, cómo los horarios nos restringen, cómo ya no podemos vestir de la misma manera en que querríamos hacerlo o lo hacíamos antes, cómo debemos pensar bien lo que hacemos y lo que

---

<sup>21</sup> Amalio Blanco Abarca. 1985. "Psicología evolutiva. vol. 3: Adolescencia, madurez y senectud". Capítulo 6, Factores psicosociales de la vida adulta" (p. 201 – 233).

haremos en adelante; es decir, **cómo el trabajo tiene fuertes impactos en la percepción de libertad**, contrario a lo que antiguamente sucedía al asociar adultez con independencia y autonomía (Jacinto, 2005). ¿Qué podrían simbolizar todas estas sensaciones y percepciones respecto del mundo del trabajo? Para mí, no son más que el reflejo de cómo percibimos desde la transición entre estudiantes y trabajadores, las nuevas responsabilidades asociadas a esta nueva etapa, por lo tanto, como uno de los principales elementos que se pone en tensión durante este proceso de transición.

Ahora bien, la percepción de impacto en la libertad, como elemento en tensión, puede facilitar o dificultar el proceso transicional, dependiendo de cómo lo utilicemos, es decir, de manera constructiva o como factor de resistencia e inmovilidad ante el cambio.

Ciertamente, una forma de enfrentar el paso de estudiantes a trabajadores, es mirando la transición como una oportunidad para buscar y establecernos en una posición que nos permita crecer a la base de todos los aprendizajes obtenidos en el proceso formativo poniendo en práctica nuestro rol profesional pero que a la vez permita desarrollarnos y crecer en el resto de nuestros roles. No obstante, otra forma de afrontarlo es sintiendo que el trabajo es en sí mismo un factor coartante o limitante, lo cual indudablemente favorecerá la sensación limitante, afectando nuestra toma de decisiones.

En conexión directa con lo anterior, me parece interesante cómo desde la subjetividad y probablemente, también muy desde lo inconsciente, los entrevistados ven sus roles en transformación, en cambio, en desajuste, desde tener que vestir distinto, acostumbrarse a nuevos horarios, pensar en retrospectiva en cuanto a los conocimientos adquiridos y su adecuación a las exigencias del mundo del trabajo.

#### Individuos en contexto sistémico.

Ya se ha mencionado antes, lo potente y personal de este proceso, no en vano, como refiere Artegui (2012) en su estudio<sup>22</sup>, en esta rama investigativa se pone al **individuo como protagonista en la construcción de su biografía** asociada a pasado, presente y futuro; apoyado por lo que señala Muñiz (2012) en su estudio<sup>23</sup>, respecto de la **revalorización del sujeto como objeto de investigación**, rescatando sus trayectorias vitales, compuestas de elementos objetivos y subjetivos.

---

<sup>22</sup> Izaskun Artegui Alcaide. 2012. "¿jóvenes eternos o adultos sin licencia? construcción de biografías y proyección de futuro-diseño metodológico de la investigación". [Consultado: 3 de Agosto, 2013] <http://pendientedemigracion.ucm.es/centros/cont/descargas/documento25159.pdf>

<sup>23</sup> Leticia Muñiz Terra. 2012. "Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje". [Consultado: 3 de Agosto, 2013] [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.5218/pr.5218.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5218/pr.5218.pdf)

Por lo tanto, es posible establecer que si bien es cierto, la transición estudiante-trabajador es un proceso personal, se sitúa en contexto social, cultural y político, por lo tanto, se ve afectado por factores individuales y sociales.

Lo anterior, es sustentado por los planteamientos de Long (2006), respecto de cómo el rol se encuentra en la intersección de la persona con el sistema. La persona tiene una historia de roles desempeñados en diversos sistemas, y a su vez, el sistema posee roles que han sido desempeñados por diversas personas, lo cual en conjunto impacta en el proceso de transición que experimentan los individuos.

Estos planteamientos, me hacían prever inicialmente que la conversación con los entrevistados podía tender a centrarse solo en la dimensión individual, pero me sorprende al ver que no solo se ven como individuos en transición, sino que también se sitúan a sí mismos en contexto sistémico, toda vez que mencionan factores como los efectos de la globalización, desempleo, la naturaleza de los procesos de selección, de las redes de contacto, de las diferencias de Chile con otros países, entre otros factores, todos con influencia en este proceso de cambio. Esto me parece importante de destacar, porque en principio, me parecía natural o al menos muy probable, que al invitar a los entrevistados a reflexionar sobre un proceso de carácter tan personal, factores más amplios podrían haber tendido a quedar fuera.

Al surgir en las entrevistas los factores sistémicos, permiten por un lado, abrir la posibilidad a reflexionar de manera consciente sobre cómo el rol profesional en construcción, a través de este proceso de transición comienza a tomar nuevos rumbos, ya hacia el ejercicio formal en el mundo del trabajo. Pero además, comenzar a vislumbrar cómo todos estos factores sistémicos nos influyen y por lo tanto, debemos tenerlos en cuenta al momento de enfrentar este proceso de cambio.

Cabe destacar, que en este punto considero que la investigación queda en deuda. Porque si bien es cierto, algunos de estos factores salen a la luz, considero que en los entrevistados aún se mantiene muy en el inconsciente lo importante que es la bi-direccionalidad de la influencia ente el individuo y el sistema.

#### Casa de estudios y transición estudiante trabajador.

No me queda del todo claro la relación entre casa de estudios y transición. Los entrevistados tienen visiones diferentes respecto de cómo influencia la pertenencia a una facultad, la experiencia del cambio de universitario a trabajador; algunos lo ven como importante en la medida que nos transmite

conocimientos pero también identidad, mientras que el resto considera que depende de cada uno y por lo tanto no determina directamente como vivimos la transición.

#### Proceso formativo con visión de corto plazo v/s largo plazo

Respecto de la hipótesis planteada respecto de la diferencia entre mirar el proceso formativo como una serie de pequeños obstáculos a superar, independientes entre sí, versus considerarlo a largo plazo, como un conjunto de elementos que mediante la sinergia que generan contribuyen en la construcción y desarrollo de nuestro rol profesional, me quedo especialmente con el relato de Carolina. Esto porque es ella quien plasma de manera más profunda la diferencia entre ser estudiante y profesional en formación, tomando conciencia tempranamente sobre la responsabilidad de hacernos cargo de nuestro desarrollo profesional, haciendo pleno uso de su autoridad personal.

*“Yo creo que hubieron dos etapas, una en la que era pasar ramos y la segunda, aunque suene patero (ríe) después de mi curso de recursos humanos II, donde se hablaba de la autoridad personal, de asumir los roles, ahí me di cuenta de que yo estaba asumiendo un mal rol de estudiante, un rol mediocre. Entonces yo transité de un rol mediocre al de profesional en formación, y yo me creí el cuento de que yo era una profesional en formación. Entonces me puse a estudiar, me saqué mejores notas, me involucré mucho más en la carrera. Yo creo que a la hora de enfrentarse al mundo laboral o a una entrevista de trabajo, se nota si tienes profundidad en los conocimientos, si ibas más allá, si estabas o no lo suficientemente involucrado”*

Permitiéndome concluir al respecto que efectivamente puede ejercer influencia en el proceso de transición, la visión de corto o largo plazo en el proceso formativo.

#### Aproximaciones previas al mundo laboral.

En cuanto a la hipótesis sobre si haber tenido o no experiencias laborales durante el proceso formativo, tiene influencia en la transición de estudiante a trabajador, a todas luces se confirma. Los

entrevistados coinciden con el planteamiento inicial de que enfrentar el mundo laboral habiendo tenido alguna experiencia previa, favorece la confianza, la seguridad, la tranquilidad, la posibilidad de clarificar los intereses profesionales y de poner en práctica los conocimientos, a la vez que es reconocido y valorado por el entorno. No obstante, cabe destacar que es un factor que favorece la transición, es decir, la afecta positiva o constructivamente, no obstante, no es necesariamente un determinante para enfrentar la transición con seguridad, confianza y claridad.

#### Urgencia de entrar al mundo laboral una vez finalizado el proceso formativo.

También parece ser influyente en el proceso de transición de estudiante a trabajador de los profesionales de FEN, la urgencia de encontrar trabajo una vez egresados de la universidad. No obstante, también son capaces de reconocer que esta presión más que individual tiene origen sistémico, externo a sus propias realidades, contrario al ideal de insertarse al mundo laboral con la serenidad necesaria para tomar decisiones conscientes y plenas de autoridad personal. Esto considerando que ya en si mismo el proceso transicional estudiado es difícil, cargado de emociones y complejidades, por lo cual sumar esta tensión sobre el plazo para comenzar a trabajar, me parece innecesaria, en la medida que todos los individuos son distintos y viven sus procesos de manera diferente, y por lo tanto pretender estandarizarlo es a lo menos irracional.

#### Circunstancias personales en la transición estudiante – trabajador.

Otro factor que destacó como trascendental en la investigación, son las circunstancias personales. De alguna manera, nuestra historia personal, como el conjunto de eventos que nos han formado más allá de lo profesional, determinan de manera importante quienes somos en el aquí y el ahora, por lo tanto, determinan a sus vez nuestros anhelos, nuestras percepciones, nuestras expectativas, nuestros temores, nuestras decisiones.

Lo anterior tiene mucho sentido desde el punto de vista que plantea el enfoque biográfico, de que si bien es cierto el individuo es fundamental en el análisis de su propia biografía por el hecho de ser el actor principal de su historia, también es un ser social inmerso en diversos sistemas a los cuales influye, pero que a su vez también lo afectan.

Ahora bien, a la luz de la información recopilada en las entrevistas, se puede ver cómo sus circunstancias personales los diferencian. Por ejemplo:

- Carolina proviene de una familia humilde, donde siempre se le recalcó que lo más importante que podían dejarle era su educación, instalándole metas claras por las cuales luchar. Luego en la universidad, dividió su tiempo y atención entre el trabajo y los estudios, asumiendo el desafío laboral desde la responsabilidad y el compromiso.
- Ignacio es un joven de 24 años, pertenece a una familia de clase media, vive en Santiago con sus dos hermanas, pero es oriundo de Punta Arenas. Ambos padres son ingenieros comerciales.
- Lita es extranjera radicada en Chile, de padres comerciantes. Proviene de una familia de acomodada, lo cual le ha permitido adquirir independencia tempranamente.
- Andrés vive con sus padres y hermanos; familia de clase media. De padres profesionales, elige ingeniería comercial en segunda prioridad y tomó la mención economía. Él ha dedicado tiempo a proyectos personales y de investigación, acomodando sus tiempos para dar cumplimiento a sus responsabilidades.

Así, considerando el peso de las circunstancias personales, es que me hace mucho sentido que este factor tenga influencia en el momento de vida en que se elige la carrera a estudiar y por lo tanto en el posterior proceso de transición estudiante- trabajador. Ciertamente no es lo mismo venir de una familia de profesionales a ser la primera generación que va a la universidad; no es igual enfrentar el ingreso a la universidad en un entorno de carencia económica que sin estas; es diferente elegir carrera estando rodeado del núcleo más cercano que estando solo; ni tampoco es lo mismo enfrentar esta difícil decisión en un país donde no naciste y donde no dominas el idioma, que en tu propio país. Por lo tanto, se podría decir que circunstancias personales/familiares y elección de carrera, son factores relacionados de manera directa y significativa.

## Discusión

Sin duda alguna, enfrentarnos al mundo laboral, es uno más de los desafíos que afrontaremos durante nuestras vidas, como en su momento fue prepararnos para la prueba de selección universitaria, elegir la carrera a estudiar y obtener el título universitario, mientras que en adelante serán asumir nuevas responsabilidades, tomar nuevos rumbos profesionales, establecer límites para la compatibilización de la vida laboral con la personal, entre muchos otros.

No obstante, la transición de estudiante a trabajador, no solo nos enfrenta a la incertidumbre y pérdida del estatus quo propio de un proceso de cambio, toda vez que nos expone a cuestionar los pilares teóricos en que nos hemos formado, para luego contrastar lo que debemos y queremos ser como profesionales, con lo que se hace y podemos hacer en la práctica, sino que nos enfrenta a una larga lista de otros factores personales, familiares y sociales que han incidido en la construcción de nuestra historia y de nuestro rol profesional.

Pero, es importante cuestionar ¿cuál es la pertinencia de esta investigación?

En primera instancia, es una interrogante pertinente, en la medida de que la **temática investigada fue elegida, en base a un interés que resalta del proceso que actualmente experimento**. No obstante lo anterior, las implicancias de la transición estudiante-trabajador, van por mucho más allá de lo personal, es un proceso de cambio transversal.

Todos los individuos que se preparan para su futuro profesional, en algún momento comienzan su vida laboral, transitando de una etapa de construcción del rol profesional a otra de ejercicio y constante re-significación de dicho rol. Como todo **proceso de cambio**, implica perder la comodidad del estatus quo actual, para exponernos a la incertidumbre del nuevo escenario, exponiéndonos a emociones intensas, algunas que seremos capaces de llevar a un nivel consciente, pero muchas se mantendrán inconscientes, afectando nuestras acciones, decisiones y por lo tanto, nuestras experiencias.

Lo anterior es relevante, puesto que como sugiere Hoggett, nuestras experiencias son en gran medida irreflexivas e impulsivas, favoreciendo posiciones defensivas, afectando lo que hacemos y decimos.

Así, a la luz de los planteamientos del socio-análisis, que pone el **foco en la comprensión de los procesos inconscientes de la realidad de las personas, en contexto social** (en este caso, laboral), sería posible comprender, cómo la historia puede impactar significativamente en el tipo de

organizaciones en que trabajamos y los roles que desempeñamos (Sievers y Long, 2012), mediante la reflexión subjetiva, que nos permite el escrutinio objetivo de lo que ocurre en el mundo externo, favoreciendo la autoridad personal y el pensamiento crítico.

Como se ha planteado antes durante la investigación, el proceso de transición de estudiante a trabajador, es un **proceso de carácter personal, no obstante, como individuos en rol, estamos insertos en un sistema**, al cual afectamos y nos afecta, por lo tanto, el carácter de esta interacción es crítico en el logro (o no), de una relación constructiva, reflexiva y contenedora, que favorezca el aprendizaje y la posibilidad de encarar lo que nos aflige respecto de este proceso de cambio.

Por lo tanto, **es primordial que los sistemas que reciben a los individuos en transición estudiante-trabajador, comprendan la importancia de su rol como contenedores.**

Las organizaciones, son las encargadas de contener psíquicamente el mundo interior inicialmente atemorizante y caótico, de los nuevos integrantes, esto a partir de cómo experimentan esta transición estudiante-trabajador y cómo asimilan el mundo. Al identificarse proyectivamente, las organizaciones son capaces de contener las primeras sensaciones y temores, devolviéndoselas a los sujetos de manera procesada y digerida, volviéndolas susceptibles a ser enfrentadas y soportables.

Aquí me detengo, especialmente a raíz de lo comentado por Carolina en su relato. La empresa que eligió para integrarse al mundo del trabajo como profesional, la sometió a un extenso proceso de selección, lleno de incertidumbre y tensión, no obstante, una vez elegida para desempeñar el rol, estuvo una semana con la persona que ocupada el puesto y que pronto se iba, además de participar de una inducción. Dichas instancias posteriores al complejo y desgastante proceso de selección, le permitieron familiarizarse con el nuevo escenario, facilitando la canalización de sus temores, ansiedades y expectativas, favoreciendo que pudiera poner al servicio de su rol y las tareas asociadas, sus capacidades y motivación.

Andrés, por su parte, continuó el proceso en un sistema con el que ya estaba familiarizado, por lo tanto, es posible suponer, que fue más simple para él metabolizar y contener su propia experiencia.

Ignacio y Lita, me dejan con la sensación de que no han logrado una relación simbiótica con el sistema laboral con que interactúan, poniendo en entredicho la relación contenedor contenido entre ellos y las organizaciones a las que pertenecen.

Ignacio resalta constantemente durante la entrevista, factores asociados a los horarios y las restricciones a la libertad de disponer de nuestro tiempo, haciéndome suponer que es muy probable que



no haya sido capaz aún, de poner a nivel consciente sus preocupaciones y temores, respecto de cómo ve el trabajo y las responsabilidades asociadas, además de las posibilidades de compatibilidad con su vida personal, generando un visible agobio.

Lita subraya los factores relacionales, además de los efectos de las diferencias de los trabajadores antiguos con los nuevos, que ponen en dificultades el desempeño de las tareas encomendadas. Esto sugiere, cómo el sistema en que se encuentra inmersa, puede tener conflictos para contener psíquicamente a los antiguos y nuevos integrantes, destacando las deficiencias de estos últimos respecto de los de mayor antigüedad. Lo anterior favorecería las dificultades para procesar y contener la propia experiencia de manera constructiva, toda vez que ella señala lo complejo de trabajar con “gente desagradable”, en referencia a los individuos que evacuan al mundo exterior los sentimientos insoportables, permitiéndoles escapar y asegurar la supervivencia psíquica.

Por lo tanto, es imprescindible que las organizaciones comprendan los factores que pueden o no, influenciar este proceso transicional, puesto que el sistema que acoge al individuo en rol, lo afecta y se ve afectado por él. Por lo tanto, en la medida que comprendan las emociones intentas, temores y expectativas que se desatan a raíz de este proceso de cambio, podrán contribuir a la contención efectiva de dichas experiencias, para así poder contribuir al ejercicio de su rol profesional en desarrollo y por lo tanto al desempeño de la tarea primaria por la cual el individuo fue convocado.

A su vez, **es trascendental para los individuos comprender, dimensionar y buscar significado a las experiencias**, que a pesar de parecer muchas veces ambiguas o contradictorias, nos iluminan sobre cómo el rol particular llega a ser lo que es, dadas nuestras experiencias personales y roles biográficos. Todo esto, teniendo presente que se indaga no solo a niveles conscientes, sino que también en lo inconsciente, que muchas veces nos pone a la defensiva respecto de nuestras opiniones, reflejándose en lo que decimos y hacemos.

Como sugiere Long (2006)<sup>24</sup>, la comprensión del individuo en rol dentro de un sistema, puede contribuir en el entendimiento más claro de la forma genuina de cómo llevamos a cabo nuestros roles profesionales en las organizaciones, y las valencias presentes en los individuos que sumen dichos roles.

Lo anterior cobra relevancia, puesto que el ejercicio y constante re-significación del rol profesional que ejercemos en las organizaciones, no surge “de la nada” al momento de comenzar

---

<sup>24</sup> Long S. (2006). “Haciendo uso de roles biográficos en análisis del rol organizacional” en Acuña, E. & Sanfuentes, M. 2009. (Eds.) “Coaching, Análisis del rol organizacional”.

nuestras vidas laborales, sino que tiene una historia de descubrimiento y desarrollo, influenciado por nuestra experiencia ejerciendo otra larga variedad de roles en diversos sistemas (familiar, de amigos, en la universidad, en la pareja, etc.), nuestras expectativas, temores, interpretaciones y emociones.

Cabe destacar, finalmente, que esta indagación no fue un cometido simple de llevar a cabo, puesto que al tratarse de una metodología de investigación psicosocial, contrastando la teoría y mi propia experiencia con la de un grupo de entrevistados, **en muchos momentos me enfrenté a sentimientos proyectivos con sus relatos**, coherente con lo planteado por Bion (1962), respecto a que este proceso genera sentimientos intensos que busqué contener mediante la proyección.

El momento en que se me hizo más visible, fue con Carolina. Ella fue la primera entrevistada, con quien la entrevista fue más extensa, pero sobre todo, con la que se generó más conversación.

Carolina centró su relato, de manera importante en su familia, y cómo ello, marcó su proceso estudiantil y por consiguiente también el profesional. Fue fácil sentir empatía con su narración, en gran medida su historia es similar a la mía, no obstante, al revisar el audio de la entrevista, me di cuenta de que muchas veces mis preguntas la dirigían a profundizar en estos aspectos en los que yo me sentía representada e intervenía contándole mi propia experiencia. Al término de esa sesión, me sentí sumamente agotada, cargada de sentimientos intensos, especialmente respecto de mi historia familiar.

Otro significativo ejemplo de la identificación proyectiva que experimenté, es referente a los horarios que impone la vida laboral y las restricciones a la libertad de disponer de nuestro tiempo.

Cuando Ignacio relataba su sensación de pérdida de libertad, ante un mundo laboral absorbente y demandante de gran parte de nuestro tiempo, recordé cómo me sentía al comenzar a desempeñarme en mi trabajo actual. Había días en que miraba por la ventana, y sentía que el día pasaba frente a mis ojos, y yo estaba sentada en una oficina, frente a un computador, sin disfrutar de mi vida. Sentía mucha angustia al darme cuenta de que salía de mi casa en las mañanas, antes de que saliera el sol, y volvía en la tarde, cuando el sol se estaba ocultando.

Algo similar me pasó con Carolina, cuando mencionaba sus sensaciones al momento de ir a la facultad y ver a sus compañeros con “ropa de calle”, mientras ella vestía “ropa de oficina”. En la primera etapa de mi ingreso al trabajo, fue complejo acostumbrarme a vestir formal, pero más difícil fue lograr regular lo que el sistema me permitía utilizar, y lo que no, generándome altos niveles de ansiedad, y por consiguiente, me hacía añorar la libertad de la universidad.

## Anexos

### Preguntas de base

1. ¿Cómo ha sido para ti este proceso de transición de ser estudiante a trabajador(a)?
2. ¿Qué elementos del mundo del trabajo crees que facilitan o dificultan este proceso de transición?
3. ¿Qué te pasa si te digo que madurez se define típicamente como “el término de los estudios, casarse, tener hijos, trabajar, etc., asociados a derechos, obligaciones, demandas y expectativas”?
4. Pensando en FEN, es decir, en tu proceso de formación profesional:
  - 4.1 ¿Crees que hay elementos de FEN que faciliten o dificulten este proceso de cambio o transición?
  - 4.2 ¿crees que haber pertenecido a FEN afecta la elección de empresa para trabajar?
5. ¿Crees que algunos de estos factores ha afectado tu proceso de transición de estudiante a trabajador...?
  - 5.1 Cambios del mercado del trabajo (informalidad, fragmentación, desigualdades, empleo/desempleo, integración de jóvenes, individualismo, inestabilidad/rotación, aumento de las exigencias...).
  - 5.2 La forma en que vives el proceso formativo (a largo plazo o corto plazo).
  - 5.3 El momento en que elegimos carrera (madurez del momento, respaldo familiar/entorno, presión de “decidir nuestro futuro”, claridad de la vocación, expectativas, etc.).
  - 5.4 Haber tenido o no un trabajo importante durante la formación profesional.
  - 5.5 La experiencia con la práctica profesional.
  - 5.6 El escenario personal.
  - 5.7 GSE de pertenencia, la cualificación del grupo familiar, género (elementos de discriminación).
6. ¿Sentiste o sientes la urgencia de encontrar trabajo tan rápido como “todos” encuentran trabajo? (se suele comentar en la facultad, que el promedio de demora en encontrar trabajo son 3 meses).
7. ¿Crees que existen elementos de la empresa a la que te vas, que faciliten o dificulten este proceso de cambio?
8. ¿Crees que todo esto que hemos conversado, afecta tu consolidación o establecimiento como profesional? ¿Cómo?

## Relatos de vida

### Descripción Carolina A:

Carolina A. vive en la Florida en el límite con la Granja (“no en la parte linda de la Florida [ríe]”). Tiene 27 años y es la mayor de tres hermanos (la que sigue tiene 24 y el menor 23 años), en una familia de clase media-baja con algunas dificultades. Su mamá es peluquera y su papá tramitador aduanero en el aeropuerto. Ingresó a la universidad el año 2006.

### Relato N°1 Carolina A.:

#### 1. ¿Cómo ha sido para ti este proceso de transición de ser estudiante a trabajador(a)?

*Me pasó que un día en la mañana tuve que ir a la universidad a buscar un documento, vestida formal, y estaban todos con shorts, hacía mucho calor, y me dio como mucha nostalgia, y me doy cuenta de que estoy nostálgica, de hecho empecé hace poquito a trabajar y empecé a buscar becas, a buscar información sobre magister. Siento que es nostalgia del ambiente universitario, de esa libertad de los estudiantes, que si quieres vas a clases y si no quieres no, de que tu manejas tus tiempos, no tienes que rendirle cuentas a nadie, si te equivocas, si te va mal las consecuencias recaen sobre ti y nadie más, y el hecho de poder ir con ropa informal (ríe), nostalgia de ser estudiante más que de la FEN en particular, de hecho si hiciera un postgrado lo haría en otra universidad.*

*En el fondo siento que no fui lo suficientemente estudiante porque siempre trabajé y estudié, siempre estaba contra el tiempo, siempre estaba corriendo, yo no disfruté ese tiempo en que podías estar más relajado, entonces ahora estoy trabajando en serio, de verdad, entonces siento que no fui 100% estudiante, siempre fui trabajadora/estudiante.*

#### 2. ¿Qué elementos del mundo del trabajo crees que facilitan o dificultan este proceso de transición?

*Los procesos son demasiado extensos, que un profesional de la universidad de Chile, recién egresado, somos bastante homogéneos, así que no entiendo qué buscan tanto, por lo menos en una universidad, no es como para buscar 100 candidatos para un puesto, solo agrega ansiedad e incluso desmotivación, como que llega un punto en que te da lata entrar al mundo laboral porque te someten a un estrés y desgaste que siento está demás, no siento que sea para tanto, nos hace agarrar cierta resistencia con el mundo laboral y querer volver a ser estudiante donde estamos en un lugar bonito, protegido.*

3. ¿Qué te pasa si te digo que madurez se define típicamente como “el término de los estudios, casarse, tener hijos, trabajar, etc., asociados a derechos, obligaciones, demandas y expectativas”?

*A mí me hace sentido, porque tengo 27 años, una relación estable de 2 años, entonces como que de cierta forma ya me empiezan a perseguir esos temas, de tener familia, comprarse casa, tener hijos. Pero yo he pensado que si hubiera salido antes de la universidad, porque yo salí con 26 años, si hubiera salido de 22 o 23 años, yo pienso que no, que sería distinto, que estaría como pensando en otras cosas.*

¿Y buscar trabajo siendo más adulta, en vez de salir de 22 o 23 años, hace alguna diferencia?

*Si, y creo que no habría durado más de un año por trabajo, andaría probando, y ahora siento que no, me demoré en buscar trabajo, porque andaba buscando algo que de verdad me gustara, saciara para quedarme ahí harto rato, igual no me quedé con lo primero me regodeé un poco, fui como bien específica y me exigí en varias condiciones, o sea, busqué características especiales de una empresa, por ejemplo, quería trabajar en una empresa multinacional, no quería trabajar en una empresa chica, porque siento que es más estable. A lo mejor El impacto que puedo tener en una empresa chica es más directo, tú te puedes dar cuenta como un buen desempeño puede ayudar a mejorar, pero siento que una empresa grande te da estabilidad, y un nombre para el CV. De repente si no funcionó, tienes el respaldo de decir yo trabajé en tal parte...No tener que explicar es una empresa, lleva 5 años, se dedica a...*

*Me fijé hasta en el clima laboral. Por ejemplo el lugar donde estoy trabajando actualmente tiene como buenos beneficios para sus trabajadores, hay un gimnasio, le dan mucho énfasis al deporte, entonces eso me dio como una buena señal sobre el clima laboral, la preocupación por los trabajadores, que se fomenta un poco la buena salud de los trabajadores. Y la ubicación, porque tampoco tenía ganas de trabajar en el centro de Santiago. Entonces me fijé en varios detalles, hasta que encontré el lugar donde se reúnen todos, y yo siento que me quiero quedar ahí harto rato, que me quiero quedar ahí, no quiero probar. Yo siento que todos se dan cuenta que estoy como en una parada diferente, y me da lata como reconocerlo, que estoy más seria, que quiero la plata para juntarla, porque quiero comprarme una casa, porque estoy pensando en cuando voy a tener hijos me da lata reconocerlo porque igual siento que soy joven, recién salida de la universidad, se espera de mi otra cosa. Se espera que yo por ejemplo salga más a fiestas, se espera que malgaste la plata, no es mal visto. Al menos eso creo que se espera de los jóvenes recién salidos de la universidad, siento que ponerse serio, querer estabilidad es como sinónimo de amargado, de avejentado, trato de ocultarlo, pero los otros se dan cuenta, mi familia me conoce, obvio que se dan cuenta, y en el trabajo me insisten harto para salir y la verdad no me gusta.*

¿Y qué te pasa con los que están en el polo opuesto...los que están en la otra situación, de salir, mal gastar la plata, pensar en viajar?

*Yo pienso que está bien, ojalá yo me permitiera eso, pero siento que no es compatible conmigo, no puedo seguirles la corriente.*

¿Pensando en otras cosas como qué?

*Carretear, comprarme ropa, viajar, pero yo siento que igual estoy como en una etapa más seria, responsable, yo lo veo por mi hermano. Mi hermano está a punto de salir y de verdad que no...*

¿Crees que te ha jugado a favor haber salido más madura de la universidad?

*Sí, yo encuentro que tengo las cosas como súper claras, tengo mis metas, se para dónde voy, me hace enfrentar el mundo del trabajo de manera diferente.*

#### 4. Pensando en FEN:

##### 4.1 ¿Crees que hay elementos de FEN que faciliten o dificulten este proceso de cambio?

*Primero que todo, y aunque suene como coloquial, creo que como estudiantes de FEN tenemos una identidad, de Mateos. En el trabajo hay gente de mi misma carrera pero de distintas universidades, y yo soy la matea de la chile, soy la cuadrada de la chile, si hay que hacer algo que necesite calcular números o algo así, piensan que uno es el indicado, pero al contrario es como que tienes menos habilidades blandas, te catalogan como menos emprendedor, pero sí de mateo, de “aperrado”, estudioso, de que tienes una formación académica así como bien sólida en cuanto a materias, conocimiento.*

*Ahora bien, elegí la carrera en primera prioridad, y por lo versátil...yo antes quería estudiar fonoaudiología, pero no quedé, me metí a estudiar en un preuniversitario y me di cuenta que no era lo mío porque fonoaudiología era enfermo de rutinario, a lo mejor la pega en una oficina también es rutinaria, pero encontré que fonoaudiología era más rutinario, así que busqué algo versátil que me permitiera estar en distinto tipo de organizaciones, distinto tipo de funciones, y con distinto tipo de gente, entonces al final me decidí por ingeniería comercial por esa característica.*

*Para mí la principal dificultad, fue lo técnico que fue la universidad, lo duro en los números y lo poco práctico. Por ejemplo, yo tuve el curso de computación para los negocios, porque yo lo elegí tomar, porque era un electivo, pero si yo no hubiera tomado ese ramo, la verdad habría dado vote y la*

*universidad no lo dicta de manera obligatoria, entonces después tenemos que hacer la tesis, y resulta que nosotros no sabemos hacer una investigación y me parece que eso fue una falencia. Lo que facilitó, fue que desde el día uno te dicen que eres bueno, que eres el mejor, que no te va a costar encontrar trabajo, lo que te da como cierta seguridad personal, y bueno en mi caso yo hice la práctica en Pro-Chile, y que la universidad de esa oportunidad de hacer la práctica afuera, me abrió hartas puertas para entrevistas por lo menos, todo el mundo en las entrevistas de trabajo siempre me preguntaba por esa experiencia (práctica en la embajada).*

#### 4.2 ¿crees que haber pertenecido a FEN afecta la elección de empresa para trabajar?

*La verdad estoy súper orgullosa de lo que he logrado y hasta donde he llegado, pero siento que igual soy una profesional que discrimina un poco a la gente, en el sentido de que por ejemplo igual me toca trabajar con gente de estratos económicos altos y de repente me molesta la banalidad, con lo que hablan, de lo que hablan, no sé, siento que en ese sentido a pesar de que la universidad era bien diversa, yo tenía amigos que eran de mí mismo estrato socioeconómico, y de repente siento que al trabajar de ingeniero igual llegas a un cargo que tiene cierta importancia social más que quizás dentro de la empresa, el hecho de ser ingeniera comercial de una empresa y tener un buen nivel de ingreso que son como 4 o 5 sueldos mínimos, pero siento que hay mucha banalidad en mi lugar de trabajo que me molesta, como que siento que no podría tener amigos tan cercanos allí, como que hay algunos que digo yo no podría ser su amiga.*

*Creo que se debe a mi historia, he sido siempre una persona de esfuerzo, se lo que cuesta ganarse la plata, como que me molesta el comentario del décimo tercero viaje a Miami a comprar. La universidad potencia harto la preocupación por los temas sociales, o al menos yo exploté harto esa parte en la universidad, estaba bien vinculada con nexo RSU, estaba bien en contacto con los datos estadísticos y duros de esta sociedad, así que me molesta la banalidad, que lo ocupen como para validarse en el trabajo, más que por su calidad profesional, como por sus viajes al extranjero, y eso me molesta. Quizás no afecta directamente la elección de la empresa, pero sí como enfrente mi rol como profesional, mi responsabilidad como profesional.*

#### 5. ¿Crees que algunos de estos factores ha afectado tu proceso de transición de estudiante a trabajador...?

##### 5.1 Cambios del mercado del trabajo (informalidad, fragmentación, desigualdades, empleo/desempleo, integración de jóvenes, individualismo, inestabilidad/rotación, aumento de las exigencias...)

*La seguridad de que hay plazas disponibles, hace más fácil el trabajo. Y aunque no las haya, la gente no se aferra a sus empleos, sobre todo los jóvenes, buscan trabajo, y si no les gusta están un tiempo y después van y buscan otro...esa seguridad de estar en pleno empleo, de que si voy a buscar trabajo voy a encontrar, eso no se pone en duda...la gente no está tan aferrada a los trabajos, no es tan esclavizante como antes.*

*Pero que sea más competitivo lo hace más difícil. De repente ya no compites con 5 personas, compites con 30, 60. Yo estuve en un proceso en que eran 100 o más, para una vacante, lo cual me parece ridículo.*

### 5.2 La forma en que vives el proceso formativo (a largo plazo o corto plazo).

*Yo creo que hubieron dos etapas, una en la que era pasar ramos y la segunda, aunque suene paterno (ríe) después de mi curso de recursos humanos II, donde se hablaba de la autoridad personal, de asumir los roles, ahí me di cuenta de que yo estaba asumiendo un mal rol de estudiante, un rol mediocre. Entonces yo transité de un rol mediocre al de profesional en formación, y yo me creí el cuento de que yo era una profesional en formación. Entonces me puse a estudiar, me saqué mejores notas, me involucré mucho más en la carrera. Yo creo que a la hora de enfrentarse al mundo laboral o a una entrevista de trabajo, se nota si tienes profundidad en los conocimientos, si ibas más allá, si estabas o no lo suficientemente involucrado.*

### 5.3 El momento en que elegimos carrera (madurez del momento, respaldo familiar/entorno, presión de “decidir nuestro futuro”, claridad de la vocación, expectativas, etc).

*Si hubiera tenido que elegir antes, como te conté antes, habría estudiado fonoaudiología. Si hubiera tenido que elegir a esta edad, creo que tal vez me habría inclinado por civil industrial, porque nos están quitando terreno a los ingenieros comerciales, no siento que sean mejores que nosotros en lo que hacemos, que deberían estar haciendo otras cosas y no administración, pero siento que de alguna forma el mercado los valora más, injustamente, cuando nosotros somos mejores en esto.*

*Igual, yo creo que a los 18 o 19 años, uno es muy chico para tomar una decisión de ese tipo, de verdad que yo lo encontraba injusto que con tan pocos años tomar la decisión sobre el resto de mi vida, era como agobiante. Y mi familia, como yo venía de un colegio tradicional, de una familia de esfuerzo, como que sentí presión de profesores, familiares, amigos, que yo tenía que quedar en una universidad tradicional, no había otra opción para mí.*



*A mí me faltaron 3 puntos para entrar a fonoaudiología, y por eso me quedé un año afuera, hice muchas cosas, igual fue un año provechoso, pero creo que si no hubiera tenido esa presión encima, me habría ido a una universidad privada a estudiar fonoaudiología, por qué no...pero tenía una presión muy grande de que venía de un colegio emblemático, que venía de una familia de esfuerzo, que tenía que quedar en la Chile y yo lo pienso ahora, y digo igual fue una ridiculez, aquí en Santiago fonoaudiología solo la impartía la Chile con 30 cupos, yo igual iba a encontrar trabajo, pero no me permití eso, así que hice un preuniversitario para entrar a la universidad de Chile.*

#### Esa presión, ¿cómo influencia el enfrentar el mundo del trabajo?

*Yo creo que uno tiene una actitud mucho más exigente, de partida con el trabajo que yo hago, con la calidad de mi trabajo, y también soy exigente con las condiciones que pido en el lugar donde yo trabajo, o sea desde el salario hasta el ambiente, el clima laboral.*

#### 5.4 Haber tenido o no un trabajo importante durante la formación profesional

*Yo trabajé desde el segundo año de universidad, del verano del primer año y desde ahí no paré. Trabajé como 3 años y medio en Falabella, por necesidad económica. Desempeñé varias funciones...fui desde organizadora de ropa, vendedora, de probadores, y en la sección de novios donde atendía público todo el día, fue una gran escuela. Tienes que atender gente enojada, feliz, educada, menos educada...hoy en día en mi trabajo me toca hacer reuniones y la verdad no le tengo temor, no hay nerviosismo, y hay gente que cuando me tocó organizar mis primeras reuniones me preguntaban si estaba nerviosa y les decía que no, que por qué iba a estar nerviosa, es que ellos para sus primeras reuniones estaban enfermos de la guata, no dormían, estaban nerviosos. Me dio seguridad y desplante para hablar en público.*

#### 5.5 La experiencia con la práctica profesional

*La verdad es que la práctica hizo que me enamorara aún más de la carrera, porque las funciones que hice fue confeccionar perfiles de mercado en industrias relevantes para los exportadores chilenos, entonces era de investigar, recomendar, concluir, así que me gustó mucho.*

#### 5.6 El escenario personal

*Con mis hermanos, de chicos supimos que para surgir teníamos que estudiar, eso nos lo inculcó mi mamá y la tuvimos clara desde un principio. Fuimos los tres bien Mateos y entramos todos a buenas carreras en buenas universidades. Con harto esfuerzo estudié hasta octavo en un colegio en la Florida,*

*feliz de estudiar en ese colegio, porque el estrato social era súper diverso, había niñas rubiecitas que tenían más “lucas”, y habíamos gallos de Pudahuel, Quilicura, la Florida, la Granja, de todas partes, y fue bien rico compartir con todo tipo de gente. Luego mi meta era ir a la universidad, pero para eso yo tenía que quedar en un colegio emblemático, así que estudié en el liceo 7 de niñas de providencia. Tuve buenas notas y entré a estudiar ingeniería comercial en FEN con fondo solidario; Postulé mal a las becas y al final no tuve, pero mis hermanos tienen...*

*Al principio, mis primeros ramos matemáticos, no te voy a negar que el tema de tener dificultades económicas me influyó harto en la universidad, por eso empecé a trabajar y no paré, y el hecho de venir de un colegio que si bien es emblemático pero no te prepara tan bien para la universidad pero si para la PSU, yo veía que en la universidad habían compañeros que hablaban de derivadas y lo tenían clarísimo y yo sentía que entre la pizarra y yo había un abismo. Más encima yo me daba cuenta de que tenía compañeros que ya habían viajado por todas partes y tenían como un capital cultural distinto al mío.*

*Sentía que todo se me estaba haciendo más difícil de lo que yo esperaba, de repente yo llegaba a mi casa y tenía que hacer aseo, cocinar, y estudiar, pero tenía compañeros que tenían 5 nanas y se les hacía mucho más fácil la universidad, así que de repente sentí como un poco de injusticia, me sentí como en desventaja muchas veces. Yo creo que al principio igual tuve como una especie de resentimiento social, pero yo estaba súper consciente de mi meta, yo tenía que estudiar, tenía un poco de intolerancia al fracaso y me dolía que me fuera mal y se me hiciera más difícil, pero fue el hambre de mejorar las condiciones económicas, tener una realidad distinta, lo que me hizo luchar contra la adversidad.*

*En un minuto fue tanto el estrés de trabajar y estudiar, de repente tener problemas domésticos que me dieron crisis de pánico y ello marcó indudablemente un antes y un después.*

#### 5.7 GSE de pertenencia, la cualificación del grupo familiar, género (elementos de discriminación).

*Yo creo que en la FEN si existe discriminación, e incluso partiendo por los profesores. Yo creo que de verdad algunos profesores hablaban como que todo el mundo había estado en Europa, recuerden la última vez que estuvieron en Europa; me tocaron profes que decían eso, y eso era un poco ofensivo. Con los extranjeros creo que la diferencia es positiva, como que todo el mundo los orienta. También creo que había una discriminación positiva con los ayudantes, sentía que eran demasiado*

*sobrevalorados en la facultad, sentía que estaba bien pero que no era para tanto. Con las mujeres no sentía discriminación ni positiva ni negativa.*

¿Y cómo fue ser ingeniero comercial de la chile, mujer, en el extranjero?

*La verdad es que bien, sentí que sin conocerme ya me sentía valorada, como que ya esperaban algo bueno, como que me tenían fe...de hecho mi jefe era de mi misma facultad.*

6. ¿Sentiste o sientes la urgencia de encontrar trabajo tan rápido como “todos”? (se suele comentar en la facultad, que el promedio de demora en encontrar trabajo son 3 meses)

*Me demoré como 4 meses en encontrar el trabajo en el que estoy ahora. Al principio el proceso me lo tomé bien, con bastante relax, pero después cuando pasaron como tres meses me empecé como a desesperar, porque he escuchado que ese es el tiempo que se demora un profesional de la chile en encontrar trabajo. Pasaron 3 meses un día y me entró la ansiedad, porque uno se empieza a pasar el rollo de que tu calidad profesional es cuestionada...*

7. ¿Crees que existen elementos de la empresa a la que te vas, que faciliten o dificulten este proceso de cambio?

*O sea, el privilegio de que te hayan elegido a ti, me facilitó la transición de empezar a trabajar porque me sentí valorada, tenían varios filtros, me entrevistó varia gente, y que te hayan dado esa confianza de ser el elegido sabiendo que son exigentes, y ellos me dejaron en claro que no estaban buscando una persona para el rato, sino que para que se quedara muchos años, entonces como que me dio confianza, que estaban confiando hartito en mí, me sentí como integrada, como que querían que me integrara y lo hiciera para siempre.*

*Siento que no es parte de la cultura, que es bien familiar, que mi jefe me deja hacer mis cosas tranquila no me molesta en nada pero no me da instrucciones, no me corrige, siento que eso me dificulta un poco, no me da feedback, no sé si voy bien, si voy mal.*

*Mi pega me gusta mucho, estoy súper contenta, es súper dinámica y entretenida, tengo que interactuar con distintas áreas de la empresa, veo la transversalidad del proceso, son muchos productos y cada uno es un mundo, así que es súper entretenido, la gente te acoge bien, y hay harta información que se disemina desde arriba hasta abajo en la empresa, te involucran hartito en la historia de la empresa, la*

*evolución, hay un bonito ambiente, todo el mundo se saluda, de hecho es un crimen no saludar a alguien, en la mañana es bien visto perder media hora saludando antes de ponerte a trabajar.*

*Como ya mencioné, proceso fue súper largo, habían muchos filtros, y que te comparen con tanto profesional a la vez cansa, pero a la vez me sentí muy privilegiada cuando me eligieron a mí, entré con una buena actitud, lo sentí un privilegio, un voto de confianza, y haber tenido una inducción. Cuando entré estuve una semana aprendiendo lo más que podía de la persona que ocupaba mi puesto porque ya se iba a ir, y me sentía como perdida, pero después de la inducción me sentí mucho más tranquila, ya sabía dónde estaba, mucho más cómoda*

8. ¿Crees que todo esto que hemos conversado, afecta tu consolidación o establecimiento como profesional? ¿Cómo?

*Siento que cuando se hace la transición, se le da otra mirada a la universidad, que en el minuto lo ves con más seriedad pero ahora que estoy trabajando lo veo casi como el colegio, que cuando los profesores uno los va a visitar están como contentos de que te vaya bien, y como que igual siento harto agradecimiento de la facultad y en verdad no me arrepiento de la universidad que escogí, estoy muy segura de mis conocimientos aunque si siento que hay cosas que faltan por aprender y que siempre hay que seguir mejorando, pero básicamente no me arrepiento; en lo personal puede ser que me arrepienta de haber estudiado y trabajado porque a lo mejor no fui lo suficientemente estudiante ni inmadura, porque siempre he tenido como un grado mayor de madurez, pero siento que a la hora de estar trabajando me ha beneficiado mucho, así que por el lado profesional siento que no me arrepiento de haberlo hecho, enfrenté mucho más fácil las entrevistas, mucho más tranquila. Pasé por muchas entrevistas y era muy desgastante, siento que si no hubiera tenido experiencia laboral, de que les habría hablado.*

### **Descripción Ignacio A.**

Ignacio es un joven de 24 años, pertenece a una familia de clase media, vive en Santiago con sus dos hermanas, pero es oriundo de Punta Arenas. Ambos padres son ingenieros comerciales, su madre es actualmente gerente regional de LAN y su papá es dueño de varias empresas chicas.

Ingresa a la universidad el 2008, a ingeniería comercial como su mamá, desde los 6 años que quería serlo. En algún momento quiso estudiar Medicina, pero describe este episodio como un capricho de tercero medio, a la vez que relata que por problemas de vista no ve profundidad por lo que de todos modos no habría podido estudiar nada donde se “opere gente”.

### **Relato N°2 Ignacio A:**

1. ¿Cómo ha sido para ti este proceso de transición de ser estudiante a trabajador(a)?

*La verdad, bastante mejor de lo que esperaba. Si bien los días fueron un poco difíciles, por la falta de tiempo libre que queda, dentro de todo, comenzó a volverse un poco más entretenido. No deja de ser muy grande el cambio de horario.*

*Igual, dentro de todo, existe un efecto distinto para uno que no es de Santiago. El solo cambio de estudiar implicó venir solo, lo que significa que uno tiene más obligaciones, que se mantienen a la hora trabajar. De cierta manera, supongo que esto ayuda un poco al proceso transitorio de finalmente uno ser “autosustentable” y vivir solo.*

2. ¿Qué elementos del mundo del trabajo crees que facilitan o dificultan este proceso de transición?

*Principalmente las horas laborales, una persona promedio se demora 45 minutos en llegar al trabajo, considerando que uno empieza a las 9am y se demora 30 minutos en ducharse y comer, significa que desde las 8:30am hasta las 7:45pm uno está “trabajando” o llegando de, o almorzando en. Adicionalmente mucha gente llega a hacer comida para el día siguiente, colgar la ropa o limpiar pisos etc. lo que vuelve el tiempo libre real muy escaso. Por otro lado, como estudiante uno solo debe rendir las notas, y cada uno maneja su tiempo para lograrlo.*

3. ¿Qué te pasa si te digo que madurez se define típicamente como “el término de los estudios, casarse, tener hijos, trabajar, etc., asociados a derechos, obligaciones, demandas y expectativas”.

*Es un tema netamente de nomenclatura. Básicamente, lo que se mide ahí es un tipo de madurez, mucha gente habla de gente madura cuando está trabajando y tiene responsabilidades, o al menos “uno vive por sí mismo” en el sentido que se puede pagar sus gastos. No obstante, también se habla de madurez cuando alguien demuestra una sabiduría o filosofía no común para su edad real, es más como se usa la palabra que el si está bien o mal dicho.*

Y ¿qué te pasa con lo de “derechos, obligaciones, demandas y expectativas” asociadas a este proceso de cambio, comenzar a trabajar, ser independiente económicamente...?

*La independencia económica es más que nada porque se nota que mi madre se esfuerza bastante para poder mantenernos, y luego de varios años haciéndolo sola, creo que es lo mínimo que uno debería hacer. Las obligaciones y expectativas de ser grandes son cosas que uno, como alumno de regiones ya tiene, básicamente desde que empecé a estudiar en Santiago, tuve la obligación de pagar las cuentas, mantener la casa limpia, la ropa, hacer comida y etc.*

4. Pensando en FEN, es decir, en tu proceso de formación profesional:

4.1 ¿Crees que hay elementos de FEN que faciliten o dificulten este proceso de cambio o transición?

*De cierta manera, el hecho que la facultad ayude a encontrar prácticas y trabajo luego de egresar es un facilitador del proceso en sí, pues te ayuda a llegar a él. Los profesores de varios ramos tienden a comentar más sobre cómo funcionan las cosas en la vida real que la teoría, lo que también ayuda bastante. Pero dentro de todo, ninguna universidad puede realmente llevar a que uno se acostumbre a tener que trabajar 4/5 del día.*

4.2 ¿crees que haber pertenecido a FEN afecta la elección de empresa para trabajar?

*Hipotéticamente sí, es decir, si hay gerentes que hayan salido de la FEN y tienen que elegir a personas de la FEN en varios procesos de postulación, es más probable que queden (o menos) en dichas empresas, y eso afectaría de cierta manera a donde se va la gente, todo esto de la base de que uno trabaja, esencialmente, donde puede, no donde quiere. Uno puede elegir donde no trabajar, pero existe una presión social a trabajar “pronto”, sino una presión por parte del crédito bancario que pago la universidad de muchos. Si la pregunta va, por otro lado por si la facultad afecta la preferencia que se tiene de algunas empresas, si, en el sentido que informa mejor como se trabaja, y existe mucha gente que puede dar testimonio real de ello, pero nada como cambios de paradigmas reales sobre qué empresa es “buena” o “mala”.*

5. ¿Crees que algunos de estos factores ha afectado tu proceso de transición de estudiante a trabajador...?

5.1 Cambios del mercado del trabajo (informalidad, fragmentación, desigualdades, empleo/desempleo, integración de jóvenes, individualismo, inestabilidad/rotación, aumento de las exigencias...).

*Si, principalmente el aumento de rotación y la valoración de gente joven, puesto que uno puede elegir una empresa donde ganar experiencia, y así poder trabajar más rápido, sin tener que esperar “el trabajo ideal”. Esto permite probar más trabajos lo que lleva a un mejor entendimiento de cómo funciona todo comparativamente para saber si X empresa me gusta más o menos que el resto. Antes, mucha gente moría en 1 sola empresa sin saber si quizás, lo hubiese pasado mejor trabajando para otra empresa.*

5.2 La forma en que vives el proceso formativo (a largo plazo o corto plazo).

*No particularmente, luego de que uno ha estudiado tantos años, la probabilidad de que 1 año más o menos afecte es bastante baja*

*Para el caso particular de ingeniera comercial dudo que haga mucha diferencia. Distinto a muchas carreras, uno no aprende casi nada que sea realmente aplicable al trabajo, excepto a situaciones puntuales de él. Es decir, casi todo ingeniero comercial pasa por la misma situación, llega a una empresa y le preguntan si sabe usar X programa el cual es vital para la empresa, ya sea Oracle, Softland, SPSS, Bloomberg o Amadeus, etc. Ninguno de los cuales se enseña en la Universidad. Entonces, uno pasa los primeros meses aprendiendo a usar dicho programa. Luego, todo el trabajo se enfoca en usar ese programa efectivamente y nada de lo aprendido en la carrera es realmente útil. Es básicamente como si a los marinos les enseñaran como ser Almirantes y luego los tiran al mundo como Sub Tenientes. Luego de quizás, 30 años, si tienen suerte de alguna vez lograrlo, llegan a ser Almirantes y si tienen suerte, recordaran lo que aprendieron 30 años atrás y que con suerte, aun sea vigente.*

5.3 El momento en que elegimos carrera (madurez del momento, respaldo familiar/entorno, presión de “decidir nuestro futuro”, claridad de la vocación, expectativas, etc.).

*Claro que sí, las familias tienden a presionar mucho para que uno elija una carrera inmediatamente, y no solo una carrera, si no que acotan entre las que ellos estiman aceptables. Por otro lado, no creo que sea falta de madurez el no saber que se quiere hacer con la vida, en términos de trabajo. SI bien hay trabajos que requieren alto nivel de vocación, como médico o enfermera, y que es muy fácil saber si quiero o no quiero trabajar en eso, muchos otros trabajos son tan abiertos que hacen difícil que uno sepa realmente que se siente y si uno quisiera realmente, trabajar toda la vida en eso.*

#### 5.4 Haber tenido o no un trabajo importante durante la formación profesional.

*No tuve durante la universidad un trabajo que pueda considerar importante, aparte de la práctica, pero creo que ese tipo de experiencias (para el caso de quienes las tengan) ayuda básicamente a adaptarse mejor al tema de tener un jefe, obligaciones y horarios de trabajo, así que básicamente sí, afecta bastante.*

*Igual, yo creo que haber hecho la práctica ayuda bastante el tema de cómo uno se adapta al “trabajar” así que siguiendo esa misma lógica, el no tener trabajos importantes reales (con horarios fijos y responsabilidades claras) afecta considerablemente la transición de manera negativa.*

#### 5.5 La experiencia con la práctica profesional.

*Completamente, sirve como 1 oportunidad, para un ingeniero comercial, de probar un área que más nos guste, como marketing, contabilidad, administración etc.*

#### 5.6 El escenario personal.

*Es muy abierto, pero sí. Básicamente dependería de cuánto tiempo libre uno está acostumbrado a tener. Ese es el ajuste real a la hora de trabajar.*

*En mi caso, digamos que vivir con mis hermanas no es fácil, así que existe una presión bastante alta de irme lo más rápido que pueda de la casa. Por otro lado, tengo también una presión opuesta, de quedarme y ayudar a pagar el departamento, para así poder retribuir un poco financieramente a mi madre, quien tendría que mantener el departamento este yo o no en él.*

#### 5.7 GSE de pertenencia, la cualificación del grupo familiar, género, nacionalidad (elementos de discriminación).

*No, no a la adaptación al menos. Existen colegios y empresas que de cierta manera aun discriminan por apellidos, pero son las menos y los cargos aun menores.*

6. ¿Sentiste o sientes la urgencia de encontrar trabajo tan rápido como “todos” encuentran trabajo? (se suele comentar en la facultad, que el promedio de demora en encontrar trabajo son 3 meses).

*Si, una presión familiar obvia, que probablemente todos tienen, de que “hay que aportar en la casa”.*

*Mi caso es un poco distinto porque estaba haciendo el magister de finanzas, por lo que yo trabajo medio tiempo mientras seguía con mis últimos ramos y mi tesis. Ahora me vine de vacaciones a Punta Arenas para descansar un poco del calor, como hago todos los años, para poder terminar mi tesis tranquilo y buscar definitivamente. Dentro de todo creo que si existe una presión de tiempo, es decir,*



*si uno pasa 3 meses sin encontrar trabajo es lógico que tus padres te miren como alguien que “no hace nada todo el día” y esa frustración se la echan a uno.*

7. ¿Crees que existen elementos de la empresa a la que te vas, que faciliten o dificulten este proceso de cambio?

*No particularmente, dentro de todo, los factores son temas horarios y de traslado.*

A qué te refieres?

*Que todos los trabajos son, en estricto rigor, trabajo, es decir, no es algo que uno realmente disfrute sobre el tiempo libre. La presión que se genera es básicamente de cuanto uno disfruta el trabajo vs que tanto libre se tiene. Entonces, si uno tiene un trabajo muy aburrido, puede soportarlo por 2 o 3 horas todos los días, fácilmente, y luego descansar el resto del tiempo. Así mismo, si uno debe trabajar 9 horas al día, el trabajo en si debe ser satisfactorio a tal nivel que uno sienta que el tiempo libre es suficiente para poder “descansar” del trabajo. Entonces, en el común de las empresas no existe un factor real, más allá de “horarios flexibles” que no existen realmente en Chile.*

8. ¿Crees que todo esto que hemos conversado, afecta tu consolidación o establecimiento como profesional? ¿Cómo?

*No realmente, no es nada que uno no se haya cuestionado antes, dentro de todo, el tema de trabajar genera una presión de “hay cosas que ya no podré hacer” más que nada por un tema de tiempo por sobre un tema de imagen. Si bien dicen que el trabajo en si debería ser algo que a uno le guste hacer, para la ingeniería comercial es muy difícil, porque solo por presión de trabajar, uno puede terminar en un área muy distinta a lo que uno busca.*

Y eso de terminar haciendo cualquier cosa, ¿no te complica? ¿Afecta e alguna manera (positiva o negativamente) tu consolidación como profesional?

*No realmente, actualmente lo que se hace es trabajar 1 año en algún trabajo cualquiera, con paga decente, y luego salirse y poder buscar un trabajo que uno disfrute, pues la mayoría de los “buenos trabajos” piden “al menos 1 año de experiencia”. Muchos conocidos actualmente están trabajando en empresas donde los explotan solo por conseguir ese año de experiencia que todos necesitamos.*

### **Descripción Andrés B.:**

Andrés B. vive en la comuna de Recoleta, Santiago, con sus padres y hermanos (3). Tiene 24 años. Su mamá es profesora de enseñanza básica mientras que su papá es ingeniero mecánico. Su familia es de clase media.

El año 2008 entra a estudiar ingeniería comercial, carrera a la que postula en segunda prioridad. Luego tomó la mención Economía.

### **Relato N°3 Andrés B.:**

1. ¿Cómo ha sido para ti este proceso de transición de ser estudiante a trabajador(a)?

*La verdad es que ha sido poco notorio, porque me he dedicado a trabajar en proyectos personales, por lo que yo manejo mi tiempo de todas formas, trabajo también como investigador en la Universidad, y eso también se acomoda a los tiempos de cada uno, entonces no he sentido la transición de una manera brutal en el sentido de los horarios que un trabajo full time te exige, y por otro lado es muy “entrete” porque yo he decidido qué área es la que trabajo, y por ende, aplico todas las herramientas que la universidad me ha entregado en el área que yo decidí trabajar.*

2. ¿Qué elementos del mundo del trabajo crees que facilitan o dificultan este proceso de transición?

*Yo creo que lo que dificultaría la transición, para mí, sería un cambio de horario brusco y no sentir completa seguridad de mis conocimientos y de lo práctico o no que pudiesen ser.*

*Y lo que facilitaría la transición sería exactamente lo contrario [ríe].*

3. ¿Qué te pasa si te digo que madurez se define típicamente como “el término de los estudios, casarse, tener hijos, trabajar, etc., asociados a derechos, obligaciones, demandas y expectativas”?

*[Ríe]. Te diría que lo sabía, aunque no lo llamaría madurar, sino hacerse viejo, y que no me asusta.*

4. Pensando en FEN:

4.1 ¿Crees que hay elementos de FEN que faciliten o dificulten este proceso de cambio?

*En mi caso sé que las herramientas que la facultad me entregó, sobretodo en la especialidad, facilitan el cambio, porque vas como “teledirigido” a algún área que deseas.*

4.2 ¿Crees que haber pertenecido a FEN afecta la elección de empresa para trabajar?

*Obvio que la afecta en mi caso, porque la mención economía tiene una fuerte tendencia a lo social, en ese sentido, es poco probable que decida trabajar en entidades privadas que no tengan un fin social.*

5. ¿Crees que algunos de estos factores ha afectado tu proceso de transición de estudiante a trabajador...?

5.1 Cambios del mercado del trabajo (informalidad, fragmentación, desigualdades, empleo/desempleo, integración de jóvenes, individualismo, inestabilidad/rotación, aumento de las exigencias...)

*No. [Silencio].*

5.2 La forma en que vives el proceso formativo (a largo plazo o corto plazo).

*Sí, porque definen mi intención de seguir estudiando o no.*

5.3 El momento en que elegimos carrera (madurez del momento, respaldo familiar/entorno, presión de “decidir nuestro futuro”, claridad de la vocación, expectativas, etc.).

*Sí, porque en el fondo tú haces un poco esa decisión (la de saber en qué quieres trabajar) cuando eliges la carrera, entonces en términos teóricos sí afecta, pero en términos prácticos, no.*

5.4 Haber tenido o no un trabajo importante durante la formación profesional

*Supongo que sí, por lo menos a mí me formó de tal manera que ahora es el área en que trabajo (educación).*

5.5 La experiencia con la práctica profesional

*[Piensa...] Esa experiencia me dio la claridad de decidir que no era en lo que quería trabajar (macro financiera).*

5.6 El escenario personal

*Personalmente yo creo que mi vocación.*

¿Vocación de qué?

*Siempre he sentido una fuerte vocación de servicio, en ese sentido claro que influyó decisivamente.*

5.7 GSE de pertenencia, la cualificación del grupo familiar, género (elementos de discriminación).

*[Piensa] La verdad, no sabría que responder... ¿podemos pasar a otra pregunta?*

6. ¿Sentiste o sientes la urgencia de encontrar trabajo tan rápido como “todos”? (se suele comentar en la facultad, que el promedio de demora en encontrar trabajo son 3 meses)

*Me pasó los primeros meses, aún me pone un poco ansioso eso, pero ahora creo que en realidad es absurdo preocuparse por eso, porque cada uno va forjando su carrera de acuerdo a lo que le acomoda.*

7. ¿Crees que existen elementos de la empresa a la que te vas, que faciliten o dificulten este proceso de cambio?

*Trabajo en la Universidad... para mí eso lo facilita todo.*

8. ¿Crees que todo esto que hemos conversado, afecta tu consolidación o establecimiento como profesional? ¿Cómo?

*La conversación en sí no afecta nada, pero me da mayor claridad, pero de todas formas todos los hechos y situaciones que se nombran si afectan mi desarrollo profesional, o al menos definen como comenzará.*

#### **Descripción Lita X<sup>25</sup>:**

Lita X. es una joven China de 25 años, radicada en Chile y vive sola en la comuna de Providencia. Ambos padres, comerciantes, viven también en nuestro país. El nivel socio-económico de su familia medio-alto.

Ingresa a la universidad el año 2008, a Ingeniería Comercial, tomando la mención Administración.

#### **Relato N°4 Lita X.:**

1. ¿Cómo ha sido para ti este proceso de transición de ser estudiante a trabajador(a)?

*LA verdad, no sentí el proceso de transición, porque la oferta de trabajo llegó antes de que me graduara, por parte de la misma organización con la que hice mi práctica. Incluso, la oferta llegó antes de que diera mi examen de grado.*

2. ¿Qué elementos del mundo del trabajo crees que facilitan o dificultan este proceso de transición?

---

<sup>25</sup> Su nombre ha sido modificado a petición personal de la entrevistada.

*[Piensa] Entre los que lo facilitan para mí está, la valoración que existe por las carreras tradicionales en las universidades tradicionales; el mayor nivel de integración en el proceso de globalización y aceptación de la diversidad; además de los bajos niveles de desempleo, especialmente al momento de graduarme [ríe].*

*Y entre los que lo dificultan, yo creo que puede ser la poca experiencia y expectativa respecto personal extranjero que puede afectar los procesos de selección de extranjeros en las primeras etapas de reclutamiento; que las empresas no estén involucradas en negocios globales, prefiriendo emplear solo a gente local; además de las redes de contacto, que pueden hacer desaparecer los puestos atractivos...*

3. ¿Qué te pasa si te digo que madurez se define típicamente como “el término de los estudios, casarse, tener hijos, trabajar, etc., asociados a derechos, obligaciones, demandas y expectativas”.

*No estoy de acuerdo con eso. El estudio puede relacionarse con esfuerzo o por necesidad, tener hijos y trabajar puede relacionarse con necesidad económica y como consecuencia mayor dificultad para cambiar de trabajo (en otras palabras, afectar la estabilidad laboral). Estos no necesariamente se relacionan con madurez.*

*En mi opinión personal la madurez tiene que ver con la confianza a sí mismo y a su meta de la vida. ¿Me entiendes?*

4. Pensando en FEN, es decir, en tu proceso de formación profesional:

4.1 ¿Crees que hay elementos de FEN que faciliten o dificulten este proceso de cambio o transición?

*Obvio que sí. Por ejemplo, yo creo que facilita el proceso el título mismo, el título que se nos entrega, los conocimientos básicos y la red social que se forma. Y que lo hace más difícil la poca conexión con el mundo laboral, tanto a nivel académico como a nivel de red social.*

4.2 ¿Crees que haber pertenecido a FEN afecta la elección de empresa para trabajar?

*Sinceramente creo que la carrera ha afectado más que la facultad en sí. Porque es realmente la vocación, la profesión, las preferencias laborales las que influyen la elección de empresa, a mi gusto, pero sin embargo, considero que los valores que entrega FEN también ha tenido su influencia para mi elección de empresa.*

5. ¿Crees que algunos de estos factores ha afectado tu proceso de transición de estudiante a trabajador...?

5.1 Cambios del mercado del trabajo (informalidad, fragmentación, desigualdades, empleo/desempleo, integración de jóvenes, individualismo, inestabilidad/rotación, aumento de las exigencias...).

*Ha tenido alto nivel de influencia. Especialmente nivel de desempleo, integración de los jóvenes. De hecho, como ya te dije antes, que existan bajos niveles de desempleo, especialmente al momento de graduarme o estar buscando trabajo, hace del proceso algo más fácil ciertamente, porque si hubiera alto desempleo, sumado a las dificultades que aun enfrenan los jóvenes al salir al mercado laboral y más aun los extranjeros, la cosa se pone más difícil.*

*Por lo tanto, claro que afecta.*

5.2 La forma en que vives el proceso formativo (a largo plazo o corto plazo).

*A ver...Por un lado, yo creo que mientras más extenso el plazo de estudio, se genera mayor desconexión con el mundo laboral, lo cual no es tan bueno.*

*Ahora bien, respecto de mi proceso de formación, yo siempre me lo tomé muy en serio, siempre he sido estudiosa [ríe], lo que no quiere decir que todo fuera tan fácil, pero al menos me lo tomaba muy en serio, tal como vivo ahora mi trabajo.*

5.3 El momento en que elegimos carrera (madurez del momento, respaldo familiar/entorno, presión de “decidir nuestro futuro”, claridad de la vocación, expectativas, etc).

*Ha tenido un mayor nivel de influencia de lo que pensaba, ya que se relaciona directamente con la meta que tengo así como con la elección de la empresa para trabajar...*

5.4 Haber tenido o no un trabajo importante durante la formación profesional.

*Esto sí que tiene un gran nivel de influencia po', tanto para CV como para encontrar luego un potencial trabajo.*

*En mi caso, yo no tuve un trabajo importante además de la práctica antes de entrar a trabajar formalmente, pero creo que es un plus para los que si lo tuvieron, porque los hace entrar a competir con una herramienta extra, la experiencia.*

### 5.5 La experiencia con la práctica profesional.

*Esto también creo que tiene gran nivel de influencia, al igual que haber trabajado antes de terminarla carrera, tanto para CV como para futuras oportunidades de trabajo.*

*En mi caso, de hecho entré a trabajar al mismo lugar donde hice mi práctica, supongo que no lo hice tan mal [ríe]. Supongo que va a ser una buena referencia a futuro.*

### 5.6 El escenario personal.

*No se... Supongo que también tiene un alto nivel de influencia, por la necesidad, valor del momento, no lo sé.*

### 5.7 GSE de pertenencia, la cualificación del grupo familiar, género, nacionalidad (elementos de discriminación).

*Obvio que es importante. Contar con una mejor situación socio-económica, da mayor espacio para poder elegir, y también mayor nivel de paciencia [ríe]. Uno puede elegir entre las empresas en que pretende estar, pudiendo descartar en las que no quieres estar. Sin duda hay menos presión.*

### 6. ¿Sentiste o sientes la urgencia de encontrar trabajo tan rápido como “todos” encuentran trabajo? (se suele comentar en la facultad, que el promedio de demora en encontrar trabajo son 3 meses).

*Para mí ha sido algo distinto, como te comenté, lo cual no estuvo acompañado de presión porque no lo andaba buscando, lo cual evidentemente ayuda a mi autoestima, aunque de todos modos yo me había mentalizado más bien a tomarme medio año para dicho proceso.*

*Aunque su hubiera estado buscando trabajo y luego de 3 meses no hubiera encontrado un trabajo ideal, estaría postulando quizás a empresas que no fuesen mis primeras opciones.*

### 7. ¿Crees que existen elementos de la empresa a la que te vas, que faciliten o dificulten este proceso de cambio?

*[Piensa] Quizás, lo que lo hace más fácil es la amabilidad de la gente con la que se trabaja. Trabajar con gente desagradable nunca facilita nada [ríe]. Y lo que lo dificulta puede ser las diferencias o falencias de formación de la gente nueva que se incorpora a los equipos.*

8. ¿Crees que todo esto que hemos conversado, afecta tu consolidación o establecimiento como profesional? ¿Cómo?

*A mí me ha afectado en este proceso de transición, yo creo que principalmente la incertidumbre que hay en este proceso, ya que uno nunca sabe cómo lo evalúan en el mundo laboral, donde además existen múltiples factores a considerar.*

*He escuchado muchos casos de egresados, y al final resulta que no necesariamente los mejores en las notas o personalidad obtiene el mejor trabajo o su trabajo ideal. Es decir, el mundo laboral puede tener su propio mecanismo de evaluar un recién egresado y depende mucho del timing y necesidad de la empresa y la condición laboral. También existe mucha gente con experiencia y muchos cargos que a uno le gustan y no presenta suficiente competencia en comparación con la gente con experiencia.*

*Esto fue la mayor presión que tuve en dicho proceso y mientras más se demora mayor presión en término de autoestima uno tiene. Es complicado el tema igual.*

*También es un factor importante la necesidad económica y referencia que uno obtiene de los egresados o influencia de los familiares. En mí caso, he obtenido referencia en término de plazo y salario que uno puede llegar a tener como egresado. Esto me ayuda a evaluar una oferta o si postulo o no dicha oferta. También ya que no tengo necesidad económica urgente tampoco intensa presión familiar, me ayuda tomar decisiones con más calma y reflexión en término de qué me gustaría trabajar y donde.*



## Bibliografía

- Alastair Bain. 1999. "On socio-analysis". Vol. 1 No.1.
- Acuña, E. & Sanfuentes, M., 2013. "Métodos socio-analíticos para la gestión y el cambio en organizaciones".
- Paul Hoggett, "haciendo investigación psicosocial" en Acuña, E. & Sanfuentes, M., 2013. "Métodos socio-analíticos para la gestión y el cambio en organizaciones"
- Long S. (2006). "Haciendo uso de roles biográficos en análisis del rol organizacional" en Acuña, E. & Sanfuentes, M. 2009. (Eds.) "Coaching, Análisis del rol organizacional".
- Marcela Cornejo. 2006. "The Biographical Approach: Trajectories, Theoretical Developments, and Perspectives. Psykhe" [online], vol.15, n.1, pp.
- Daniel Bertaux . 1981. "El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades".
- Amalio Blanco Abarca. 1985. "Psicología evolutiva. vol. 3: adolescencia, madurez y senectud; Capítulo 6, Factores psicosociales de la vida adulta". p. 201-233.
- Melvin E. Kohn. 1983. "La complejidad del trabajo y la personalidad adulta".
- Krantz, J. & Maltz, M. 1994. "Un Marco Para La Consultoría del Rol Organizacional" en Acuña, E. & Sanfuentes, M (Eds.) 2009. "Coaching, Análisis del Rol Organizacional", Santiago: Editorial Universitaria.
- Maribel García Gracia y Rafael Merino Pareja. 2006. "Transición a la vida adulta: nuevas y viejas desigualdades en función del género".  
<http://reis.metapress.com/content/kkg015x2602r8608/fulltext.pdf>
- María Paula Buontempo. 2000. "El uso del enfoque biográfico en la reconstrucción de trayectorias laborales".  
[www.revistacyt.unne.edu.ar/unnevieja/Web/cyt/cyt/2000/1\\_sociales/s\\_pdf/s\\_009.pdf](http://www.revistacyt.unne.edu.ar/unnevieja/Web/cyt/cyt/2000/1_sociales/s_pdf/s_009.pdf)
- Claudia Jacinto. 2006. "Estrategias sistémicas y subjetivas de transición laboral de los jóvenes en Argentina. El papel de los dispositivos de formación para el empleo".  
[http://www.revistaeducacion.mec.es/re341/re341\\_03.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re341/re341_03.pdf)
- Adriana Valeria Santos Diniz & Maria Eugenia Cardenal de la Nuez. 2012. "Los Sujetos, la Educación Superior y los Procesos de Transición. Aportaciones del enfoque biográfico".  
<http://recil.ulusofona.pt/bitstream/handle/10437/3874/Los%20Sujetos%2c%20la%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20y%20los%20Procesos%20de%20Transici%C3%B3n%20Aportaciones%20del%20enfoque%20biogr%C3%A1fico.pdf?sequence=1>
- Izaskun Artegui Alcaide. 2012. "¿jóvenes eternos o adultos sin licencia? construcción de biografías y proyección de futuro-diseño metodológico de la investigación".  
<http://pendientedemigracion.ucm.es/centros/cont/descargas/documento25159.pdf>
- Leticia Muñiz Terra. 2012 "Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje".  
[http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.5218/pr.5218.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5218/pr.5218.pdf)