

El proceso de inserción laboral de jóvenes programadores estudiantes de informática: entre el trabajo estatal y el ámbito privado en la post-pandemia.

Larrivey Zárate Lara, FaHCE-UNLP. lalarrivey2408@gmail.com

Introducción

El presente trabajo busca analizar y comparar el proceso de formación e inserción laboral de jóvenes estudiantes de informática que se encuentran trabajando en los ámbitos público y privado como desarrolladores web. Para esto se recuperarán las experiencias y valoraciones de estudiantes de la Facultad de Informática de la Universidad Nacional de La Plata que se encuentran transitando la Licenciatura en Sistemas. El objetivo es dar cuenta de sus percepciones en relación al ingreso al mercado laboral, las posibilidades, incentivos o dificultades que encuentran para llevar adelante la relación estudio-trabajo y las modalidades de trabajo específicas de cada ámbito.

La investigación se llevó a cabo en el marco de la realización de mi tesina de grado y la presente ponencia se desarrolla como una aproximación a las consideraciones finales de los primeros capítulos en los que se analiza en profundidad sus experiencias en cada ámbito. A su vez, se inserta en una serie de trabajos en proceso en los que indagamos las subjetividades de jóvenes programadores y su adscripción como emprendedores.

Siguiendo esta línea, una serie de investigaciones (Del Bono 2019, Miguez 2022, Ventrici y Palermo 2023, Semán y Welschinger 2022) dan cuenta de la constitución de un nuevo sujeto juvenil por el reconocimiento de la conexión entre los sentidos puestos en juego en los mundos laborales configurados por las plataformas digitales y el horizonte discursivo del emprendedurismo (Palermo y Ventrici 2023, Krepki 2024). A su vez, los/as jóvenes a los que refiere este estudio se insertan en el ámbito laboral de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), éste se encuentra atravesado por el “boom de la programación” (Martirena, Semán y Welschinger 2022) debido al desarrollo y el crecimiento del sector en Argentina a partir de la pandemia. *“El boom de la programación’ es un boom de ofertas de formación y de ofertas laborales que supieron aprovechar a costa de la autodisciplina”* (Martirena, Semán y Welschinger 2022:111). Los autores sostienen que entre jóvenes se percibe la existencia de una fuerte demanda de empresas que buscan cubrir puestos de programadores experimentados, por lo

que el desafío se presenta a la hora de conseguir el primer empleo como programador. Así también, se reconoce en sus percepciones un lineamiento común asociado a los imperativos del emprendedurismo que se desarrollan en otras investigaciones como el ethos programador: la auto-activación, la auto-disciplina y la auto-optimización.

En el trabajo de Moncaut, Baum y Robert (2022) vemos cómo la industria del software (IS) en Argentina se inserta tardíamente en las cadenas globales de valor y producción, realizando tareas de menor complejidad a bajo costo para las economías centrales. Con la implementación de políticas públicas como el Régimen de Promoción de Software y el Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento, existió una expansión del empleo y de los salarios del sector como así también aumentaron sus exportaciones, pero buscando la inserción periférica en dichas cadenas globales y sin tener como objetivo ampliar el entramado productivo nacional. Rabosto y Zukerfeld (2019) muestran que entre 2002 y 2017 el aumento de los asalariados del sector asciende a un 300%; “*siendo el ámbito de mayor crecimiento relativo del empleo desde la salida de la convertibilidad*” (2019: 3). Así también, Adamini (2020) tomando como base los datos del Observatorio de la Economía del Conocimiento, muestra que en los últimos 12 años las exportaciones de “Servicios basados en el Conocimiento” han crecido a una tasa anual del 16,1%. Por su parte Podestá (2022) analiza particularmente la competencia entre el Estado y las empresas transnacionales por la mano de obra del SSI, que como mencionamos anteriormente, se trata mayormente de jóvenes. En esta competencia se pone en juego la posibilidad de contratación remota, sobre todo post-pandemia, y se evidencia la desventaja nacional y su “fuga” de trabajadores del sector por la imposibilidad de igualar los honorarios en dólares que ofrecen las empresas, en un contexto en donde las diferencias de productividad impactan en el tipo de cambio dificultando la integración de las demandas. La paradoja con la que concluye es que si bien la internacionalización productiva trae un aumento del trabajo y de los salarios, la desigualdad dentro del mercado de trabajo también aumenta.

La metodología será de corte cualitativo a partir de la realización de 6 entrevistas en profundidad a jóvenes de 22 y 23 años que se encuentran transitando el tercer año de la Licenciatura en Sistemas. La muestra cuenta con un total de 2 mujeres y 4 varones, de los cuales 3 trabajan en el sector público y otros 3 en el privado. A su vez, se llevaron a cabo observaciones participantes a la oficina de desarrollo web del Ministerio de Economía de la Provincia de Buenos Aires y a las oficinas de la Ciudad de La Plata de la empresa multinacional Globant. El

acercamiento al campo está acompañado del análisis bibliográfico pertinente para caracterizar el sector y sus emergentes.

La ponencia cuenta con un primer apartado en el que se presentan a los entrevistados y se indaga sobre sus procesos de inserción laboral, luego un segundo apartado que pone el foco en las trayectorias educativas laborales y en cómo llevan adelante la relación estudio-trabajo en cada ámbito. Por último un tercer apartado que busca dar cuenta de las modalidades de trabajo en las que se insertan éstos jóvenes retomando las observaciones de cada ámbito.

Proceso de inserción laboral

En primer lugar, se entiende que los procesos de inserción laboral se encuentran atravesados por múltiples desigualdades, son procesos no lineales, en sí fluctuantes e imprevisibles (Jacinto 2018), que dan lugar, por ejemplo, a disparidades en las oportunidades laborales, en la calidad de los puestos y en las características de la inserción, como así también en las formas simbólicas y materiales en las que estas se expresan, producen y reproducen (Bostal, 2022). Por lo tanto, al analizar a los jóvenes que combinan estudio y trabajo, se observa que esta conjugación también se concibe de forma diversa, según las necesidades y las prioridades de cada sujeto, como también los tiempos y a las posibilidades de acceso a distintos ámbitos laborales. De esta forma, se busca hacer una aproximación a los procesos de inserción laboral en el sector SSI del ámbito público representados en las experiencias de Uriel, Julieta y Antonio, y del ámbito privado, con los casos de Benjamín, Lautaro y Amalia.

Uriel y Julieta tienen 22 años, trabajan en la oficina de desarrollo web del Ministerio de Economía y se encuentran transitando el tercer año de la Licenciatura en Sistemas de la Facultad de Informática (FI). Ambos fueron incorporados por medio de un contacto que los recomendó cuando estaban realizando entrevistas para agrandar el personal de la oficina. Lo mismo le pasó a Antonio (23 años), también estudiante de la FI, en la Dirección de Cultura y Enseñanza de la provincia de Buenos Aires. Al tratarse de inserciones laborales tempranas en sus carreras resaltan la importancia de haber experimentado entrevistas amenas, así como también la comodidad de tener un primer acercamiento por medio de un conocido. Durante las entrevistas del ámbito laboral público, los reclutadores evaluaron sus capacidades interpersonales o habilidades blandas (soft skills) y los conocimientos adquiridos en los primeros años de la facultad. Así, fueron empleados por medio de contratos que se renuevan cada 6 meses, en los que cuentan con la

posibilidad de trabajar entre 4 y 8 horas al día, a las que se adapta el salario dependiendo de su disponibilidad. Comenzaron trabajando 4 horas diarias y con el paso del tiempo su jornada se incrementó hasta llegar a 6. Sin embargo, reconocen como una ventaja la posibilidad de contar con un día a la semana en el que trabajan de manera remota.

Benjamín tiene 22 años y estudia hace cuatro años en la FI, comenzó su trayectoria laboral en el ámbito privado al ingresar como desarrollador web en la sede argentina de uno de los bancos más grandes e importantes de Estados Unidos: JP Morgan. Tanto él como Lautaro, quien con 22 años y estudiando la Licenciatura en Sistemas trabaja programando para una consultora de Canadá, accedieron a sus empleos por medio de LinkedIn. Esta plataforma es reconocida entre los jóvenes del ámbito como una de las principales bolsas de empleo en la cual desarrollan distintas estrategias para dar cuenta en sus perfiles de sus conocimientos y experiencias a la hora de aplicar a puestos de trabajo ofrecidos por las empresas. En ambos casos, luego del acercamiento por la aplicación, pasaron por un proceso de selección en el cual tuvieron que demostrar su nivel del idioma inglés y realizar una entrevista técnica para reflejar sus conocimientos o habilidades duras (hard skills). Así, como coinciden en señalar Bolino (2023), Robosto y Zukerfeld (2019) y Adamini (2020), lo que los reclutadores de las empresas buscan, evalúan y valoran para realizar las contrataciones son el nivel de experiencia laboral acorde al puesto, el nivel de dominio del inglés y el conocimiento en los lenguajes de programación que en ese momento o proyecto la empresa esté utilizando. Esto nos indica que las empresas buscan “moldear” a sus empleados, permitiendo una inserción temprana de los jóvenes programadores.

“Busqué laburo porque quería tener mi plata, porque tenía 21 años o 20 años y, nada, te pica el bicho. Pero sí, era más por la experiencia, como que tuve que tomar la decisión de bueno, me quiero recibir con experiencia laboral. Porque la realidad es que para los informáticos, si vos te recibís sin experiencia medio que es lo mismo que nada y a las empresas no les conviene, porque con 23 o 24 años ya sos un poco más grande, y para ellos es mejor contratar a un estudiante que puede terminar la carrera mientras trabaja y que lo pueden formar a su gusto. Como que tiene mucho que ver eso de la empresa dejando su impronta como tipo, hacer las cosas de la manera que a ellos les sirve. Sí, la idea de ellos es formar, nada de eso, que te formes a su gusto, que hagas carrera en la empresa. Para mí la diferencia es que en la parte pública, si contratan porque necesitan personal, en la privada te contratan porque te quieren ahí mucho tiempo y te emplean como inversión. O sea, ahora están perdiendo plata conmigo. Pero es porque, o sea, yo como rendir, no rindo lo mismo que alguien que trabaja hace 5 años o cosas así. Pero proyectan que vos estés

esos 5 años ahí. Por eso, o sea, me separaron del trabajo dos semanas para capacitarme y a nadie le importó” (Benjamín, 22 años, JP Morgan)

Tanto Benjamín como Lautaro trabajan de manera remota alrededor de 8 horas por día y sostienen que sus jornadas laborales dependen de la productividad personal que consigan tener en la semana o cada quince días ya que utilizan metodologías ágiles, en donde por proyecto planifican la presentación de avances en tareas específicas cada una determinada cantidad de tiempo (*sprints*). En el caso de Benjamín, también debe trasladarse a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en donde se encuentran las oficinas de JP Morgan, para cumplir con jornadas de trabajo presenciales dos días a la semana. A diferencia de quienes se desempeñan en el ámbito público, esta modalidad presenta dificultades a la hora de organizar el uso del tiempo dedicado al estudio y al ocio, debido a la falta de horarios fijos.

Amalia (21 años) ingresó como desarrolladora web al Hospital Español tras terminar la cursada de una materia práctica del tercer año de la Licenciatura en Sistemas. Allí uno de sus profesores que sabía de la vacante en el hospital reconoció sus habilidades y le ofreció el empleo. Ella también cuenta con un contrato informal que corresponde al cumplimiento de 6 horas diarias de forma virtual para llegar a distintos objetivos. Este aspecto compartido entre los tres estudiantes, les permite adaptar el uso del tiempo a los horarios de cursada de la facultad y de estudio, pero sostienen encontrar dificultades a la hora de organizarse individualmente para trabajar y estudiar a la vez.

La principal diferencia entre sus inserciones dentro del ámbito privado reside en la naturaleza de sus contratos laborales. Adamini (2023) sostiene que dentro de las empresas informáticas nacionales en Argentina existe una segmentación en las condiciones laborales debido a la falta de un convenio colectivo de trabajo sectorial y de instancias de negociación colectiva, las negociaciones laborales se suelen hacer de forma personalizada entre empleadores y trabajadores en cada entorno laboral. Como resultado, los empleados más calificados suelen tener acuerdos personalizados que les permiten recibir altas retribuciones debido a la alta demanda de sus habilidades, mientras que los *"obreros del bit"* a menudo experimentan salarios congelados y carecen de regulaciones laborales adecuadas. Así, Lautaro y Amalia no cuentan con contratos que establezcan condiciones laborales específicas y se encuentran en constante negociación con sus jefes por las comodidades que desean tener. Sin embargo, han observado no tener oposición a

ninguno de sus reclamos, ya sea de vacaciones pagas, días libres para estudiar o aumentos salariales, y resaltan el dinamismo del mercado ya que se sienten capaces de tomar decisiones por la posibilidad de encontrar otro trabajo. En relación a esto, Amalia optó por no realizar el trámite para convertirse en monotributista, con el fin de evitar el proceso burocrático que implicaría darse de baja en un futuro. Lautaro por su parte, enfrenta significativas dificultades para repatriar su salario en moneda extranjera al país, lo que depende exclusivamente de su gestión ya que en las empresas privadas existen distintas modalidades de cobro por la existencia de diferentes reglamentos y leyes laborales adaptados a los territorios en un mismo proyecto (Rubio et al., 2024). En oposición, Benjamín valora positivamente su situación contractual y hace hincapié en los beneficios que le otorga encontrarse dentro del sindicato de bancarios, como “uno de los mejores del país”, por el cumplimiento de los feriados, la posibilidad de una buena jubilación, de bonos y de contar con obra social.

Trayectorias educativo-laborales

En segundo lugar, se busca analizar cómo llevan adelante la relación estudio-trabajo en los diferentes ámbitos laborales teniendo en cuenta que sus experiencias están marcadas principalmente por su condición de clase media-alta y la posibilidad de estudiar en una Universidad Nacional con el apoyo total de sus padres y la transferencia de un capital cultural, social y económico que les permite tener una proyección estratégica de su formación y su carrera.

Siguiendo esta línea, existe en sus relatos una valoración positiva de las herramientas tanto teóricas como prácticas que la universidad les ofrece y la experiencia de transitar una carrera universitaria con la adquisición de una licenciatura. Para quienes trabajan de manera remota o como freelancers, la facultad aparece como espacio de socialización, en cambio para aquellos que trabajan de manera presencial ese espacio se da en la oficina. A su vez, resaltan las ventajas que tienen por vivir en la ciudad en donde estudian y contar con el acceso a una universidad pública, gratuita y de calidad.

En sus proyecciones a futuro priorizan la obtención del título por sobre la experiencia laboral, aunque al reconocer la relevancia que esta tiene en el mercado se encuentran balanceando sus vidas entre el estudio y el trabajo. A su vez, coinciden en que deben capacitarse constantemente de forma autodidacta. Las vías de formación no formales e informales (Dughera

et al., 2012) aparecen como herramientas de especialización para primeras experiencias laborales y para el continuo crecimiento personal una vez ya insertos. Las trayectorias en ambos ámbitos se combinan con la búsqueda continua por aumentar sus conocimientos y capacidades, teniendo en cuenta la creciente competencia en el mercado laboral por el incremento de ofertas de formación en el sector.

“No es fácil meterle a la carrera con el trabajo, no te voy a mentir, no es fácil para nada. Me encantaría poder. Tranquilamente puedo decir, ¿para qué voy a seguir estudiando si no lo necesito? Quedaría aprendiendo por mi cuenta, pero no, realmente quiero aprovechar la facultad, quiero aprovechar que, nada, no cuesta nada, es gratis, lo tengo al alcance de mi mano. Vivimos en La Plata, le quiero sacar al mayor jugo posible y, bueno, ya está. Por ahí el día de mañana seguiré aprendiendo de otra manera, como lo voy a tener que hacer. Pero sí, obvio, mi objetivo es recibirme.” (Lautaro, 22 años, consultora de Canadá)

Siguiendo esta línea, Amalia y Julieta sostienen no haber buscado intencionalmente trabajo debido a que su principal objetivo es dedicarse a tiempo completo a la facultad. No obstante, a la hora de aceptar sus empleos tuvieron en cuenta las posibilidades de aprendizaje y crecimiento personal que encuentran en el ámbito laboral.

Todos coinciden en la importancia de poner en práctica los conocimientos adquiridos en la universidad y la formación complementaria de enfrentarse a distintos desafíos laborales que los obliga a mantenerse continuamente capacitados. Así, quienes se propusieron conseguir trabajo, sostienen haberlo hecho gracias a conocer la existencia de una cierta accesibilidad y que, al momento de graduarse, eso les iba a traer ventajas comparativas frente a otro programador que no cuente con experiencia laboral. Si bien el “*deber ser*” de estos jóvenes se asocia con la temprana inserción laboral, siguen priorizando el aprendizaje y la capacitación personal ante la experiencia en una constante competencia consigo mismos y las imposiciones del mercado laboral, buscando su auto-optimización. Es por esto que, a pesar de reconocer las ventajas que les ofrecen sus empleos, disponen sus mayores esfuerzos en lograr la finalización de su carrera universitaria y valoran sus trabajos dependiendo del tiempo que deben dedicarle y las comodidades con las que cuentan para la universidad y sus estudios.

En este sentido, Julieta, Uriel y Antonio valoran trabajar en el ámbito estatal mientras estudian porque se sienten contenidos y acompañados por sus jefes, quienes los incentivan a

recibirse y promueven jornadas laborales que les permitan continuar con sus estudios y dedicarles el tiempo que desean. Sin embargo, esperan en un futuro poder “*pasarse*” al ámbito privado, ya que aspiran a crecer profesionalmente en él.

“La verdad que yo estoy re cómoda, me gusta que sean cuatro horas, porque yo creo que si estuviese trabajando ocho horas, no podría, o sea que tendría que dejarlo para poder estudiar. Pero copado, el ambiente de trabajo me gusta, está bueno y la verdad que aprendo.” (Julieta, 22 años, Ministerio de Economía)

“Yo me quiero recibir. Creo que en cuanto a la facultad no existe mejor trabajo que el que tengo. O sea, en el ámbito privado sería peor. Sería mejor dejar de trabajar.” (Uriel, 22 años, Ministerio de Economía)

“Es un poco ideal el trabajo, teniendo tantas, como esos permisos de puedo hacerlo remoto, puedo ir o no. En ese sentido estoy re tranquilo, además, te juro que hay días que por ahí, bueno, no lo he hecho yo, pero yo tengo entendido que la manera que se manejan y es avisando: “mañana no puedo ir porque tengo una teoría o un examen”, y no hay drama mientras yo cumpla al día los trabajos.” (Antonio, 22 años, Dirección de Cultura y Enseñanza)

Aquellos que trabajan en el ámbito privado resaltan las dificultades que tienen para sostener el rendimiento académico con la intensidad de la jornada laboral, a pesar de que cuentan con facilidades académicas, como días de licencia por estudio o por exámen. Benjamín y Amalia dan cuenta de la insistencia de sus jefes por aumentarles la carga horaria, ofreciéndoles ascensos y mejoras salariales que han rechazado en reiteradas ocasiones para poder seguir cursando.

“Vengo trabajando seis horas desde que arranqué, me han propuesto trabajar más, completar las ocho horas, pero bueno, yo por el tema de los estudios dije no, lo bueno del hospital es la flexibilidad, yo me conecto a la mañana como para estar organizada con mis horarios.” (Amalia, 22 años, Hospital Español)

“Yo entré como una especie de pasante, cuatro horas trabajaba, y en febrero me ofrecieron trabajar full time, les dije que no y ahora me ofrecieron de vuelta en junio para empezar en agosto, les dije que sí y eso ya es como un ascenso. Entré en otro programa que en dos años, si tuviste un buen desempeño, te promueven de vuelta y en paralelo te sube el sueldo que de ser pasante a full time es un cambio enorme.” (Benjamín, 22 años, JP Morgan)

Teniendo en cuenta que su uso del tiempo también se divide en satisfacer la demanda de actualizaciones constantes de saberes por las innovaciones tecnológicas del sector, todos los entrevistados coinciden en haber notado una baja en su rendimiento académico desde que se encuentran trabajando.

Modalidades de trabajo

Por último, buscando profundizar el análisis de sus modalidades de trabajo, se realizaron observaciones de campo en la oficina de desarrollo web del Ministerio de Economía y de Globant, entendiendo que estos sectores representan respectivamente el ámbito laboral público y el privado del sector SSI.

En el caso de la oficina del Ministerio, se trata de un sector dentro de la división de Informática que cuenta con 15 empleados, de los cuales 10 se encuentran transitando sus primeras experiencias laborales y 5 de ellos estudian en la FI, mientras que el resto se capacitó por vías de formación informales y no formales, mayoritariamente autodidactas. Aquellas con más años de experiencia son mujeres analistas en sistemas, recibidas en la UNLP, entre las cuales se encuentra Andrea, la jefa de la oficina. Andrea cuenta su interés por formar y capacitar a aquellos jóvenes y la importancia que tiene para ella que obtengan su título universitario mientras ganan experiencia laboral, de manera que puedan lograr una capacitación integral. Por otro lado, hizo énfasis en la disposición de la oficina y el poco espacio con el que cuentan en relación a la cantidad de personas que la habitan, aunque sí se sientan satisfechos con la infraestructura digital.

En cuanto a las modalidades de trabajo, Andrea asigna las tareas semanalmente y la permanencia en el proyecto depende de la utilidad que cada uno le aporte. De esta forma, pueden ir cambiando de proyecto y grupo de trabajo en un mismo día logrando que todos se encuentren al tanto de los avances de sus compañeros y el trabajo que se está realizando en la oficina en su totalidad. Buscan promover la integración y el crecimiento grupal a través de los proyectos compartidos. Esto también da lugar a la absorción de múltiples conocimientos y a la necesidad de capacitarse en diferentes herramientas también por pedidos específicos de Andrea. Julieta y Uriel, quienes adjudican haber aprendido mucho trabajando allí debido a los desafíos de los proyectos y a la transferencia de conocimientos entre pares.

Por otro lado, coinciden en que existen otras dificultades propias del ámbito estatal que hacen que las condiciones laborales tengan una cuota de incertidumbre y, a veces, hasta de desorganización. Se hace referencia a los paros y a las protestas que se realizan en el centro de la ciudad, en donde se encuentran trabajando, o las que realizan sus compañeros del Ministerio. Así también, deben organizarse con el tiempo y las herramientas disponibles en el momento, sin tener opción de modificarlas, ya que dependen de leyes, imposiciones y tiempos de campaña electoral.

A pesar de ello, podemos encontrar una distancia entre lo que ven como un estereotipo de la especificidad del sector público, y de quienes trabajan en él, y sus realidades:

“Yo me imaginaba todo re estructurado y no. No es nada que ver a lo que todo el mundo pensaba en lo que es trabajar en una oficina, aunque entiendo que es una oficina de un empleo público, que la gente quizás piensa que no trabajas. Mucha gente ve que trabajas en el Ministerio o en el Estado y dice: “este no trabaja, es un ñoqui”, cuando nosotros re trabajamos. (...) A veces nos pasaba que teníamos que ir los días feriados, o que teníamos que quedarnos hasta tarde porque teníamos que salir con la aplicación y trabajamos un montón.” (Julieta, 22 años, Ministerio de Economía)

Siguiendo esta línea, podemos ver como la productividad en la oficina es constante, cuentan con pausas para desayunar y almorzar pero no tienen espacios específicos de ocio en los que puedan distenderse.

En oposición, las oficinas de Globant se caracterizan por incorporar una arquitectura y herramientas de trabajo tecno-lúdicas en donde integran el tiempo de ocio a los tiempos de trabajo por medio de dispositivos tecnológicos, áreas de juegos y diseños modernos. Krepki (2024) evidencia cómo desde la narrativa de su propia creación en el garaje, sus fundadores promulgan el emprendedurismo como un camino posible y deseable para sus trabajadores. Entienden que no comulgan con estructuras burocráticas y rígidas de organización del trabajo y se caracterizan por el desarrollo de su saber hacer tecnológico producto de la curiosidad en el juego y la exploración en sus trayectorias personales cotidianas. Si bien estas características están presentes en la sede de la Ciudad de La Plata, enfrentan la problemática de no contar con empleados que elijan trabajar de forma presencial. Laura, encargada de Recursos Humanos y empleada de Globant hace más de 15 años, nos cuenta su preocupación por volver a habitar la

oficina, no solo como lugar de encuentro esporádico, sino como espacio en donde se comparta una cultura de trabajo y se imprima la identidad de la empresa:

“La identidad de Globant para mi tiene que ver con la capacidad de reinventarse, la flexibilidad y la adaptación. También me parece que es algo que muchas están logrando. Pero si lo piensas en términos de una empresa tan joven que ha tenido que crecer y ha crecido tan rápido en tan poco tiempo, vos tenés que adaptarte muy rápidamente, tenés que aprender y desaprender cosas muy rápido para aprender cosas nuevas, ser muy ágil para poder mantenerse en el mercado. (...) Globant es un desafío, si vos miras como crece globant es como que nunca para, entonces te desafía todo el tiempo. Tenés que estar a la altura, si no te gusta no podés.” (Laura, empleada de Globant, encargada de RRHH La Plata)

Benjamín reconoce esta ideología en su ámbito laboral y sostiene verse atraído por las “motivaciones” que le otorga la empresa por su rendimiento como por la modernidad de las oficinas de JP Morgan, dado que también coinciden con la descripción de la autora. Amalia y Lautaro, que trabajan de forma remota, ven una intencionalidad en sus jefes de generar espacios recreativos y lúdicos. Esto también se asocia con la variación constante de los equipos de trabajo y los proyectos, así como por la individualidad en el desarrollo de las tareas a pesar de comunicarse diariamente con sus compañeros. Sin embargo, los tres sostienen que la falta de horarios fijos y la modalidad de trabajo por objetivos muchas veces los lleva a programar más horas de las que deberían sin darse cuenta y sin tomarse descansos o tiempos de ocio.

“Es re lúdico, organizan cosas, que te diga, hace una semana hubo una búsqueda del tesoro en la oficina pero también por ahí te pagan el after y nada, salís con tus compañeros y no pagas un peso. Hay áreas de descanso en algunos pisos, hay Xbox, organizan torneos, hay clases de yoga. Creo que globant tiene más cosas, tipo tiene gimnasio y hasta te ofrecen masajes. Acá no hay esas cosas, pero me regalan merch, tipo vaso, servidor, remera, hasta me dieron una computadora. Como que sentís como pequeñas premiaciones, viste como *perseguir la zanahoria*, bueno, hoy trabajo tanto y ya mañana tenemos una búsqueda del tesoro o cosas así. Es entrar a una empresa yankee, porque aparte todo lo tienen re estudiado, los espacios y la exposición de la oficina. Un día tuvimos una charla sobre eso. Nosotros no estamos en cubículos, digamos, como la oficina es abierta, te puedes sentar en el escritorio como quieras, están todos los escritorios uno al lado del otro, con pasillos en el medio que podés caminar por donde quieras, hasta en las paredes se puede escribir. (...) Te tienen mimado, es para que no nos escapemos básicamente.”

(Benjamín, 22 años, JP Morgan)

“En la consultora donde estoy yo, hay gente de distintos países, hay gente de Canadá, hay gente de todo lo que es América Central, de Barbados, hay gente de Brasil, hay gente Argentina, gente de Inglaterra. Tenemos una reunión diaria que digamos es para dar nuestro estatus, digamos, decir qué hicimos ayer y qué vamos a hacer hoy. Todos los días estoy hablando con gente de mi equipo. Obviamente no con todos de la empresa, pero en el equipo donde estoy yo, estamos diariamente comunicándonos entre nosotros. Al ser un equipo remoto y no verte cara a cara con las personas, la comunicación es un factor muy importante. Cuando no hay comunicación, los proyectos empiezan a fallar. Incluso la empresa donde trabajo también se enfoca mucho en cómo enriquecer la cultura y cada tanto por ahí en alguna vez a fin de mes tenemos como, no sé, un happy hour después el laburo que nos quedamos charlando para fortalecer las relaciones y eso al ser remoto, viste, por ahí es muy difícil porque por ahí es bueno hacer esto, mandámelos después y listo.”

(Lautaro, 22 años, consultora de Canadá)

“Yo lo encuentro bastante entretenido, también por los que estamos trabajando ahí, por el ambiente. Hubo un momento en el que todos los días teníamos 15, 20 minutos para jugar a la palabra del día. Todas esas boludeces, pero porque las hablábamos entre nosotros y las proponía mi jefe. Por ahí, si fuera presencial sería distinto por estar en la misma oficina pero igual el ambiente que formamos entre los que estamos laburando creo que es bastante piola.” (Amalia, 22 años, Hospital Español)

Las referencias a la cercanía entre compañeros y la posibilidad de divertirse la asocian a que se trata de equipos de jóvenes, donde todos tienen entre 20 y 30 años, y a la implementación de estructuras de organización del trabajo horizontales en donde quienes están a cargo de los proyectos se presentan a sí mismos como “managers” o “un compañero más”. Lo mismo sucede en Globant: la mayoría de los empleados ingresan a la empresa cuando se reciben o mientras están estudiando y no tienen hijos a cargo. Sin embargo, nos cuentan que el reciente y relativo estancamiento de la industria a nivel global hizo que la media de edad vaya aumentando y que disminuya significativamente el *gatillo* (número de bajas por mes) por no tener la certeza de conseguir otro trabajo con las mismas o mejores comodidades si así se lo proponen, como sí lo era dos años atrás.

Reflexiones Finales

El presente estudio aborda el proceso de formación e inserción laboral de jóvenes estudiantes de informática de la Universidad Nacional de La Plata, quienes se encuentran trabajando como desarrolladores web en el sector SSI, en el ámbito público y privado. A través del desarrollo de sus experiencias individuales y la observación de distintas modalidades de trabajo, se analizó su ingreso en el mercado laboral, la forma en que llevan adelante la relación estudio-trabajo y las dinámicas de trabajo en las que se insertan

En primer lugar, teniendo en cuenta que los jóvenes entrevistados cuentan con una proyección estratégica de sus trayectorias educativo-laborales, se evidencia que valoran positivamente las herramientas que les ofrece la universidad para su desarrollo profesional, destacando la importancia del aprendizaje teórico y práctico. Sin embargo, se observa que, en la relación estudio-trabajo, muchos de ellos enfrentan la presión de equilibrar sus responsabilidades académicas con las demandas laborales. Mientras que los que se insertan en el ámbito público encuentran un entorno que les permite compatibilizar ambas esferas con mayor flexibilidad y apoyo, aquellos que eligen el sector privado deben lidiar con la necesidad de demostrar competencias específicas y adaptarse a ritmos de trabajo más intensos. Este contraste da cuenta de la influencia de sus ámbitos en las trayectorias profesionales y en la percepción del trabajo como un medio para la realización personal y profesional.

En segundo lugar, aparecen particularidades del ethos emprendedor que parece predominar entre los jóvenes programadores, quienes adoptan una mentalidad de auto-optimización y constantes aprendizajes. Este enfoque, influenciado por el discurso del emprendedurismo y las ideologías neoliberales (Palermo y Ventrici, 2023, Kreпки, 2024), genera en ellos la necesidad de formarse constantemente y de tener capacidad de adaptación frente a un mercado laboral que se encuentra en continuo cambio. La construcción de una trayectoria laboral signada por la especialización y las experiencias previas da lugar a mejores puestos laborales. Tanto en los relatos de Globant como en las percepciones de los estudiantes observamos una presión constante por cumplir con las expectativas de la empresa por la amenaza que implica la competencia y la posibilidad de ser echado si otro hace tu trabajo mejor. Sin embargo, en los relatos de quienes trabajan en el ámbito público también notamos la creencia de estar compitiendo contra ellos mismos a pesar de que se manifieste la sensación de ser reemplazables.

Asimismo, las modalidades de trabajo observadas en ambos sectores revelan las diferencias en las condiciones laborales y en las culturas organizacionales. En el ámbito público,

los estudiantes han destacado el sentido de pertenencia y la búsqueda de un ambiente laboral más colaborativo, donde el apoyo de sus superiores es percibido como una ventaja para alcanzar sus metas educativas. En cambio, en el sector privado, si bien se reconoce la modernidad de las oficinas y el enfoque dinámico que promueven muchas empresas, también se resalta la falta de horarios fijos y la presión constante por cumplir con objetivos, lo que puede llevar a una sobrecarga laboral.

Por último, se destaca la pertinencia de las desigualdades de género que se han presentado en el transcurso de la investigación pero que se deberán abordar en futuros trabajos. Así también, se pretende abordar cómo evolucionan en el tiempo las experiencias de los jóvenes entrevistados y de qué manera llevan adelante sus trayectorias educativo-laborales contando con experiencia laboral y avanzando hacia los últimos años de sus carreras universitarias.

Referencias Bibliográficas

Adamini, Marina (2020) Políticas de formación para el futuro del trabajo: Un análisis sobre el “Plan 111 mil” en Tandil a cuatro años de su implementación; Consejo de Profesionales en Sociología; Revista Argentina de Sociología; 15; 27; 12-2020; 1-34 <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/130763>

Adamini, M. (2023). Espejismos laborales detrás de un gigante productivo: precarización del trabajo juvenil en el sector de software y servicios informáticos.

Baum Gabriel , Moncaut Nicolás y Robert Verónica (2022). Extractivismo de capacidades: el caso del sector de software y servicios informáticos argentino. En Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía, vol. 53, núm. 211, octubre-diciembre 2022.

Bolino Julieta (2023). “Trayectorias socio-educativas de jóvenes de sectores populares y su inserción en la producción de Software y Servicios Informáticos” Tesina de Grado en Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

CESSI Cámara de la Industria Argentina de Software (2023) Perfiles ocupacionales. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social.

<https://cessi.org.ar/> CESSI Cámara de la Industria Argentina de Software (2024) Reporte sobre el Sector de Software y Servicios Informáticos de Argentina. <https://cessi.org.ar/wp-content/uploads/2024/05/CESSI-Reporte-sobre-el-sector-de-Software-y-Servicios-Informaticos-de-Argentina-2024.pdf>

Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. Cuestiones de Sociología 20. <https://doi.org/10.24215/23468904e083>

- Dughera, L., Ferpozzi, H., Gajst, N., Mura, N., Yannoulas, M., Yansen, G., & Zukerfeld, M. (2012). Una aproximación al subsector del Software y Servicios Informáticos (SSI) y las políticas públicas en la Argentina. X Simposio sobre la Sociedad de la Información (SSI 2012) (XLI JAIIO, La Plata, 27 al 31 de agosto de 2012).
- Ferro, U., Semán, P. F., & Welschinger, N. (2024). Generación pandémica: lazos personales, laborales y políticos en las nuevas juventudes. *Cuestiones de Sociología*.
- Krepki, D. (2021). Concepciones del mundo en el Capitalismo Contemporáneo: el tecno-emprendedorismo en las empresas unicornio argentinas. *Hipertextos*, 9(16), 115–130. <https://doi.org/10.24215/23143924e043>
- Krepki, Daniela Denise (2024) El garaje en la empresa: jóvenes trabajadores intra-emprendedores en la industria tecnológica argentina: El caso Globant; Instituto de Estudios para el Desarrollo Social; Trabajo y sociedad; 25; 42; 2-2024; 1-14
- Míguez, P. y Menendez, D. (2022) Trabajo y Plataformas. Desafíos para la organización de trabajadores de plataformas en América Latina. *Revista Trabajo y Sociedad*. UNSE. Santiago del Estero; Año: 2022 vol. XXIV p. 251 - 268.
- Palermo, H. y Ventrici (P). (2023) El ADN emprendedor. Mercado Libre y el devenir tecnoneoliberal. Editorial Biblos
- Perez Martirena Sofía, Semán Pablo y Welschinger Nicolás (2022) “Ganarse la vida tecleando: el boom de la programación durante la pandemia” en Dolores, experiencias, salidas. Un reporte de las juventudes durante la pandemia en el AMBA. Caseros, RCG Libros, 2022.
- Podestá, Florencia (2022). La intervención del Estado frente a la “fuga” de trabajadores de software y servicios informáticos en Argentina (2020-2021): Una discusión a partir del concepto de desarrollo desigual y combinado.
- Rabosto Andrés y Mariano Zukerfeld (2019): El sector argentino de software: desacoples entre empleo, salarios y educación.
- Rubio, J., Sidicaro, N., Tacsir, E. y Bril Mascarenhas, T. (2024). Software argentino en números: el final de la etapa de crecimiento fácil. *Fundar*.
- Ventrici, P. y Palermo, H. (2021). La siliconvalización del trabajo. Una experiencia argentina. *Íconos - Revista De Ciencias Sociales*, (69), 201–218. <https://doi.org/10.17141/iconos.69.2021.4302>