

# Poner el trabajo al servicio de un proyecto de vida: estrategias contra la precariedad

Anna Giulia Ingellis

Universitat de València. Departamento de Sociología y Antropología Social  
giuliana.ingellis@uv.es



Recepción: 14-03-2017  
Aceptación: 03-11-2018  
Publicación: 05-06-2019

## Resumen

A partir de 20 historias de vida, este artículo se propone presentar las estrategias que algunos jóvenes italianos altamente cualificados han encontrado para eludir la doble amenaza de la precariedad laboral y de la invasión del trabajo en la vida. Centrando sus biografías en un proyecto de innovación social o ligado a la vertiente expresiva del trabajo, los jóvenes investigados se han enfrentado a un destino de explotación, incertidumbre, fragmentación e individualización del itinerario laboral y vital, común a una generación entera. Se ha utilizado la técnica de la entrevista en profundidad. La investigación ha permitido identificar en sus discursos las siguientes estrategias: 1) colocar el trabajo dentro de un proyecto de vida que vaya más allá de lo meramente laboral, con una dimensión comunitaria o de desarrollo personal; 2) reapropiarse de un horizonte temporal de largo alcance sustituyendo el corto plazo de los contratos temporales por un proyecto a largo plazo; 3) alejar el riesgo de individualización construyendo relaciones laborales fundamentadas en la reciprocidad y redes comunitarias, locales y globales.

**Palabras clave:** proyecto vital; explotación; relaciones; comunidad; innovación; jóvenes

**Abstract.** *Putting work into a life project: Strategies against precariousness*

Based on twenty life histories, this article aims to present the strategies that some highly-skilled young Italians have found to avoid the double threat of labour precariousness and the invasion of work in life. Focusing their biographies on a project of social innovation or linked to the expressive aspect of work, these young people have challenged and overcome a destiny of exploitation, uncertainty, fragmentation and individualization of the labour and life itinerary, common to an entire generation. An in-depth interview technique was used. The discourse analysis highlighted the following strategies: 1) placing work within a broader life plan which includes a community or personal development dimension; 2) reappropriating a long-range life view by replacing the short term of temporary contracts for a long-term project; 3) reducing the risk of individualization by building labour relationships based on reciprocity and local and global community networks.

**Keywords:** life project; exploitation; relations; community; innovation; youth

### Sumario

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| 1. Introducción y planteamiento del problema | 6. Conclusiones            |
| 2. Marco teórico                             | Agradecimientos            |
| 3. Objetivos y preguntas de investigación    | Financiación               |
| 4. Método y descripción de la muestra        | Referencias bibliográficas |
| 5. Análisis de los resultados                | Anexo                      |

## 1. Introducción y planteamiento del problema

Las profundas transformaciones introducidas en las últimas décadas por la globalización, la revolución tecnológica y la sociedad del conocimiento han tenido importantes repercusiones en el mundo del trabajo, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

La literatura sociológica de los últimos veinte años ha puesto de manifiesto que una de las consecuencias más evidentes del tipo de relaciones laborales intermitentes y de corto plazo es la fragmentación de los itinerarios laborales y vitales de los trabajadores y la dificultad de planificar el futuro. Asimismo, la incorporación en el trabajo de dimensiones vitales como la creatividad, las relaciones y las emociones ha mostrado el elevado riesgo de invasión del trabajo en el ámbito de la vida personal (Castillo y Agulló, 2012; Valenzuela et al., 2015). Entre los colectivos especialmente involucrados en las nuevas formas de trabajo, encontramos a los trabajadores altamente cualificados, que han protagonizado el cambio laboral actual y se han convertido en símbolos de la nueva sociedad del conocimiento. Los denominados «trabajos de nueva generación» (Bologna y Fumagalli, 1997) o «trabajos creativos» (Florida, 2010; Mateos y Navarro, 2014; Valenzuela et al., 2015) se encuentran actualmente en sectores como la investigación y el desarrollo, las nuevas tecnologías, la economía digital, y también los sectores creativos, el arte y el espectáculo.

Un gran número de estudios realizados demuestran cómo las nuevas formas de trabajo se corresponden con nuevas formas de explotación, que afectan de forma significativa al bienestar de las personas y a los procesos de transición a la vida adulta de los jóvenes (Armano y Murgia, 2014; Castillo y Agulló, 2012; Fischer, 2012; Fleming, 2012; Morini y Fumagalli, 2010; Murgia y Poggio, 2014; Raunig et al., 2011; Santos, 2003). El punto de partida del análisis que se propone es la idea de que, frente a las opciones que la nueva morfología del trabajo ofrece (precariedad, infoproletariado, etcétera), los jóvenes están elaborando formas de vida y trabajo que permiten hacer frente al sentido de precariedad y al síndrome de quemarse por el trabajo que parece apoderarse de las vidas de generaciones enteras. En algunos lugares periféricos, geográfica y culturalmente, hay laboratorios de innovación social (Cosetta y Palumbo, 2014) cuyas experimentaciones merece la pena observar de cerca.

El estudio que se presenta se realizó en Apulia, una región del sur de Italia que, en el momento en el que se desarrolló la investigación, tenía cinco provincias (Bari, Brindisi, Foggia, Lecce y Tarento) con atávicas dificultades de desarrollo y una permanente situación de altas tasas de desempleo, sobre todo juvenil. Los jóvenes entre 15 y 34 años<sup>1</sup> representaban el 29,64% de la población, casi tres puntos más que en el resto del país. En 2005, para la población entre 25 y 34 años, la tasa de desempleo era de más del 35% en el grupo de edad de 15 a 24 años y del 19,6% en el grupo de 25 a 34 años. Asimismo, particularmente aguda era la tasa de desempleo de larga duración: 17,6% (de 15 a los 24 años)<sup>2</sup>. Por tanto, no solo era muy complicado para los jóvenes en aquel momento encontrar el primer empleo, sino que, una vez fuera del mercado laboral, aparecía la dificultad de volver a entrar. Por ello, cuando los jóvenes han sido objeto de atención por parte de las políticas públicas, las medidas se han enfocado sobre el grave problema del desempleo y la consecuente emigración al norte del país y, más recientemente, fuera de él.

En cuanto al sistema de educación superior, es necesario tener en cuenta que las cinco universidades de la región registraban una pérdida significativa de estudiantes, ya que estos preferían desplazarse a otros sitios. Los jóvenes no encontraban, en definitiva, respuestas a sus demandas de formación dentro del territorio regional. Estudiar fuera, además, se convertía en un camino que preparaba la emigración posterior, un fenómeno ya documentado. Por añadidura, se ha constatado que estudiar en Apulia no mejora significativamente la ocupación de los jóvenes: en 2004, pasados tres años desde la graduación, solamente el 54% de los jóvenes de la región había encontrado empleo, frente al 74% del conjunto de italianos, y además solo el 45% obtuvo el empleo después de licenciarse.

El escenario más común para la mayoría de los jóvenes de Apulia han sido trayectorias laborales caracterizadas por un sinnúmero de experiencias temporales y precarias en cuanto a las condiciones laborales. Se trata de un destino especialmente probable para los jóvenes sin ninguna dotación de capitales económicos o *bonding social capital* (Putnam, 1993), capital social exclusivo propio, de los circuitos clientelares, ambos medios de acceso a los segmentos privilegiados del mercado de trabajo local. Ante la elevada probabilidad o bien de una experiencia migratoria o bien de paro de larga duración, las trayectorias precarias se convierten en la única salida posible.

El estudio que se presenta intenta investigar las estrategias utilizadas por algunos jóvenes para enfrentarse al destino escrito para ellos dadas las características estructurales del mercado de trabajo de su tierra: precariedad y explotación. La investigación empírica fue realizada a través de 20 historias de vida en las que se pudieron reconstruir las experiencias de jóvenes innovadores

1. El difundido fenómeno de transición tardía a la edad adulta hace que muchos estudios y estadísticas consideren joven la población entre 15 y 34 años. En este artículo, seguiremos esta definición.
2. La diferencia en la tasa de ocupación entre Apulia (51%) e Italia (70%) era de 20 puntos porcentuales. Respecto al conjunto de la población activa (15 a 64 años), la tasa de ocupación era del 43%, casi 12 puntos más baja que en el resto del país.

que, después de algunos años de precariedad laboral, decidieron emprender un nuevo proyecto personal y profesional con vistas a promover un cambio social en su comunidad territorial. La elección de este camino les ha permitido no solo crear un trabajo para ellos y otros jóvenes, sino enfrentarse y superar la sensación de precariedad existencial que su condición anterior les había hecho experimentar. El texto se articula en tres partes. En primer lugar, en el marco teórico, se describe el debate y los principales hallazgos de la literatura sociológica sobre el tema de la precariedad laboral y de sus consecuencias sobre la vida y el trabajo. En segundo lugar, se procede a la descripción de los objetivos, las preguntas de investigación y el método de investigación utilizado. Y finalmente, se presentan los resultados del análisis cualitativo llevado a cabo.

## 2. Marco teórico

La literatura que analiza el cambiante mundo del trabajo actual ha profundizado en dos líneas conceptuales que caracterizan a los colectivos cuyo trabajo más se aleja del modelo estándar de origen fordista (estable, a tiempo completo, con largas trayectorias en la misma empresa y vinculado con el sistema de protección social). La primera de las líneas ha dado lugar a abundantes estudios que se ocupan de la precariedad entendida como una condición laboral, y a la vez existencial, en la que la trayectoria ocupacional de las personas se convierte en una suma de muchos puestos de trabajo fragmentados, temporales y con pocas opciones de elegir un futuro profesional (Altieri, 2009; Gallino, 2001; Gentile, 2013; Kovacs, 2014; Murgia, 2014; Santos, 2003, 2006; Santos y Muñoz, 2015).

En cuanto a la segunda línea, encontramos una emergente literatura relativa a las nuevas profesiones propias de la sociedad del conocimiento y a las formas de explotación que sufren. En todos estos estudios, se ha debatido ampliamente acerca de las ventajas e inconvenientes de las nuevas formas de trabajo marcadas por la flexibilidad y las tareas creativas. Inicialmente, estas despertaron un triunfalismo basado en que la flexibilidad y la creatividad favorecerían la liberación de los vínculos del trabajo asalariado y manual y la exaltación de la autenticidad (Fleming, 2009) y expresividad humana (Florida, 2010). Poco a poco la literatura ha ido enfocando su atención también en sus inconvenientes (Antunes, 2012; Castillo y Agulló, 2007; Fleming, 2012; Kovacs, 2014; Morini y Fumagalli, 2010; Murgia, 2014). Estas nuevas formas de trabajo se caracterizan, en general, por el elevado contenido de creatividad, de aportación intelectual del trabajador y por la presencia de un amplio margen de libertad en cuanto a los horarios, el lugar de realización del trabajo, las modalidades de ejecución, los recursos y estrategias. Sobre la base de esta caracterización, una parte significativa de la literatura americana sobre el tema ha acuñado la expresión *free worker*<sup>3</sup> (Beverungen et al., 2013) para dirigirse a estos tipos de trabajadores.

3. Por su consolidación en la literatura y su brevedad, utilizaremos la expresión *free workers* para referirnos a los trabajadores objeto de nuestra investigación, que, en general, responden a la caracterización mencionada del trabajo creativo.

La precariedad de los segmentos más frágiles de este mercado de trabajo ha resultado clara desde el primer momento. Sin embargo, en el caso de los grupos con mayor cualificación, han sido necesarios análisis más profundos para desvelar los contornos de la precariedad. Estos análisis han sacado a la luz los sutiles mecanismos de explotación y autoexplotación que pueden esconderse en los trabajos vocacionales (Berardi, 2009; Costea et al., 2007; Cremin, 2010; Fisher, 2012; Fleming, 2012; Gregg, 2011; Murtola y Fleming, 2011; Sarchielli, 2004; Sarchielli et al., 2006; Taylor y Land, 2011; Valenzuela et al., 2015) y han permitido estudiar los «patios traseros de las economías creativas y de la sociedad del conocimiento» (Oliva et al., 2012: 53).

Particularmente relevante ha resultado el corpus de estudios que pueden asociarse al uso de la expresión *free work* y que identifican las nuevas formas de trabajo con la libertad, el talento, la creatividad y la emotividad. Estos análisis profundizan en la asociación entre las distintas vertientes del concepto *free* —gratuidad, libertad de los vínculos, autenticidad, etcétera— y el concepto de trabajo *work* (Beverungen et al., 2013: 1), desvelando así el profundo cambio de paradigma que supone su significado en la transición entre la era fordista y la postfordista. En la concepción marxista (Marx, 1975-1981), el trabajo y la libertad representan dos polos opuestos, ya que la liberación de los seres humanos, su pleno desarrollo, se hace posible justamente a través de la liberación del trabajo. Por su parte, Max Weber (2001) plantea una perspectiva profundamente alternativa basando la fundamentación del trabajo en la ética protestante y considerando el trabajo como una vía para conseguir la liberación, como un medio para ello. Sin embargo, en ambas perspectivas, propias del trabajo en la modernidad y en el periodo fordista, que se abriría posteriormente, trabajo y libertad son dos experiencias que no solo se realizan en ámbitos de vida separados, sino que asumen un significado dicotómico: por un lado, el concepto de trabajo relacionado con el de «deber» y por el otro el de libertad asociado a la idea de «placer» (Beverungen et al., 2013: 1). El cambio de perspectiva introducido en la sociedad del conocimiento asocia el concepto de trabajo a los de «placer, pasión, talento», todos ellos elementos imprescindibles para el desempeño de trabajos de nueva generación y vinculados al de libertad. El trabajo se transforma en una especie de juego, de lugar para la expresión de las facetas más creativas de los trabajadores, el trabajo se convierte en el lugar de la «libertad». En muchos nuevos trabajos, el trabajo no tiene horarios, lugar fijo para su desarrollo, es una actividad humana en la que se puede manifestar la libertad, la autenticidad en la que las personas esperan poder «ser ellas mismas» (Valenzuela et al., 2015: 203).

La introducción de una dimensión de placer en el desempeño del trabajo, tradicionalmente asociado a la idea de obligación, fatiga, esfuerzo, carente de placer, reintroduce la diversión, el disfrute en una parte considerable de la vida de los individuos, la que pasan trabajando, de allí su principal atractivo para una entera generación crecida en valores postmaterialistas. Sin embargo, la presencia de una dimensión placentera en el trabajo conlleva algunos efectos perversos que llevan a muchos autores a cuestionar su positividad. El supuesto

placer que puede dar expresar su propia creatividad, su propio mundo interior y sus emociones ha funcionado como un caballo de Troya a través del cual se ha producido la invasión del trabajo en la vida o han surgido formas importantes de autoexplotación. Los trabajadores del conocimiento que experimentan el placer en el desarrollo de su trabajo acaban pasando largas jornadas laborales que llegan a suplantar el tiempo de descanso y de diversión: las noches, los fines de semana, las vacaciones y todo tipo de tiempo anteriormente protegido del control del empleador.

A través del placer, se consigue la invasión del trabajo en la vida y sobre todo que la extracción de valor se realice no solamente durante el tiempo de trabajo sino también durante el tiempo vital. Las empresas acaban apropiándose y explotando también las emociones, los afectos, las dimensiones más íntimas de los individuos y extendiendo, a través de la tecnología, el control sobre la vida de los trabajadores (Fumagalli, 2010; Valenzuela et al. 2015). La continua amenaza de la discontinuidad y de la precariedad laboral, de la incertidumbre, consigue que el trabajador favorezca este proceso y sea él mismo el que «voluntariamente» se sobreexpone a sí mismo y se implica más en el trabajo.

En torno al concepto de *free work*, se han desarrollado distintos tipos de análisis, algunos orientados a estudiar las nuevas estrategias empresariales de gestión de recursos humanos (Fleming, 2012), otros más enfocados a las consecuencias que se derivan de la reducción de los límites existentes entre vida y trabajo, profundizando en las consecuencias de «*put life to work*», poner la vida al servicio del trabajo, e incorporar todas las dimensiones vitales de los trabajadores en la ejecución de su trabajo (Morini y Fumagalli, 2010; Valenzuela et al., 2015). Como algunas de estas investigaciones han puesto de manifiesto (Berardi, 2009; Costea et al., 2007; Gregg, 2011; Morini y Fumagalli, 2010), este tipo de trabajos del conocimiento no pueden desarrollarse sin involucrar a las personas en su totalidad, desde el frente creativo hasta el emocional y relacional.

Con una orientación similar, otros estudios han analizado las estrategias con las que las empresas convierten en beneficio toda forma de expresividad humana: desde el uso del estilo de vida de sus trabajadores como una marca vendible, piénsese en Google o Apple (Taylor y Land, 2011), al uso interesado que hacen los *social media* de las pasiones y necesidad de sus usuarios de auto-expresarse (Bohom y Land, 2009), pasando por las nuevas tendencias de crear ciudades-marca, basadas en el aliciente de la creatividad que allí se desarrolla, para atraer inversiones (Harvey, 2012). Todas las capacidades humanas, progresivamente, acaban puestas al servicio del trabajo.

Todas estas líneas críticas en torno a los trabajos del conocimiento enlazan con el segundo punto de interés teórico de este artículo ligado a la precariedad laboral y vital. En buena parte de la literatura sociológica revisada, se han analizado las consecuencias de la «invasión de la vida en el trabajo» (Armano y Murgia, 2014; Castillo y Agulló 2012), la consecuencia de la precarización en los colectivos que más se han visto sometidos a procesos de precarización laboral

como los jóvenes, tanto desde una perspectiva más sociológica (Gallino, 2001; Gattoni, 2005; Ingellis, 2014, 2006a, 2006b; Santos, 2003, 2006; Santos y Muñoz, 2015) como desde una más psicológica (Sarchielli, 2004, 2008; Sarchielli et al., 2006). Más centrados en el concepto de la precariedad y en sus consecuencias vitales, estos autores se han ocupado de la dificultad para los individuos de convivir con la incertidumbre y de los resultados negativos que impone una trayectoria marcada por trabajos temporales y breves. Entre otros, la imposibilidad de planificar el futuro y la transición a la vida adulta (Gentile, 2013), la fragmentación de las trayectorias laborales con consecuencias en la socialización en el trabajo (Kovacs, 2014: 31), la ausencia de una carrera y una perspectiva evolutiva del mismo (Ingellis, 2014; 2006a; 2006b; Gattoni, 2005). Finalmente, en la misma línea, Beck (2000) ha insistido en el aislamiento y la individualización de la experiencia laboral generados por la discontinuidad de tiempo y lugar de las experiencias laborales de los jóvenes. La amplitud del colectivo excluido del trabajo estándar crece cada vez más. Para los jóvenes, quedar fuera del modelo estándar ha pasado a ser una situación normal.

### 3. Objetivos y preguntas de investigación

El estudio que se presenta se enmarca en una investigación más amplia<sup>4</sup> realizada en la región de Apulia, con el objetivo de estudiar los recursos, los límites y las trayectorias de jóvenes innovadores. El marco muestral, el muestreo y la selección de los jóvenes a incluir en la investigación se realizaron atendiendo a ese objetivo. Las iniciativas analizadas estaban orientadas o bien a la creación de trabajo para jóvenes (área trabajo), o bien a su formación y educación (área formación), o bien al ámbito de la cultura y del tiempo libre. El presente artículo se centra en las experiencias analizadas en el área trabajo.

El objetivo de la Administración regional, que solicitó y financió la investigación, era realizar una evaluación *ex ante* para diseñar nuevas políticas juveniles. Sin embargo, desde las primeras entrevistas realizadas, al equipo de investigación le resultó claro que los entrevistados eran a todos los efectos *free workers* con todas las características que recoge la literatura revisada: trabajadores no asalariados con una difícil transición a la vida adulta, trabajadores del conocimiento, cuya creatividad, afectividad y relaciones estaban totalmente *embedded* en el trabajo. Su vida estaba puesta al servicio del trabajo, «*put life to work*» (Morini y Fumagalli, 2010). Se trataba de jóvenes que durante mucho tiempo habían tenido trayectorias fragmentadas, percepciones marcadas por la incertidumbre respecto al futuro y, además, sometidos a un intenso proceso de individualización en su trayectoria laboral. Sin embargo, resultaba igualmente claro que sus historias de vida no reflejaban las condiciones existenciales atri-

4. La investigación denominada «Cosa Bolle in Pentola» se realizó a lo largo de dos años (2006-2007) y fue dirigida por el profesor Daniele Petrosino (Universidad de Bari Aldo Moro) y financiada por la Administración regional. El diseño y la coordinación fueron asignados a la autora de este artículo durante su estancia postdoc en dicha universidad, conjuntamente con la investigadora Cristina Di Modugno.

buidas a los «*free workers*» (Beverungen et al., 2013) en la literatura, al menos en su narración y en su autorrepresentación. Ante esta aparente contradicción, se decidió profundizar en este tema y se plantearon las preguntas de investigación que se trata de responder en este artículo: ¿Qué hace que estos *jóvenes* no sufran las consecuencias negativas de ser *free workers*? ¿Cuáles son las estrategias que les han permitido vivir satisfactoriamente la experiencia de *free worker*? El objetivo principal del análisis consistió en identificar, a través de sus discursos, cuáles fueron las estrategias que permitieron a los jóvenes entrevistados reinterpretar su condición de nuevos trabajadores y superar positivamente las vivencias de precariedad vital.

#### 4. Método y descripción de la muestra

La investigación se llevó a cabo utilizando el método cualitativo. La elección de ese método atiende a la necesidad de acercarse a la interpretación subjetiva de los jóvenes involucrados en el estudio y conseguir una descripción holística y espesa de las estrategias utilizadas. Se ha utilizado la estrategia de las historias de vida (Valles, 1999) en vez del estudio de caso por su peculiar naturaleza longitudinal (Yin, 2018). La historia de vida es una estrategia de investigación particularmente adecuada para conseguir un relato organizado en el tiempo y permite no separar las distintas dimensiones vitales, como el trabajo, los proyectos personales o el compromiso cívico. La técnica utilizada es la de la entrevista en profundidad. La necesidad de explorar los recorridos individuales de los protagonistas de las experiencias analizadas ha animado al equipo investigador a utilizar preferentemente la técnica de la entrevista en profundidad, descartando la utilización de otras técnicas de carácter grupal. (Verd y Lozares, 2016). Cabe destacar que en todo caso para validar y contrastar la información se han consultado también algunos documentos relacionados con las experiencias relatadas. A partir de los textos transcritos de todas las entrevistas, se llevó a cabo un análisis de los discursos con enfoque sociohermenéutico (Alonso, 1998: 189). Fue en la fase de análisis interpretativo cuando se procedió a analizar las estrategias de reducción de la precariedad llevadas a cabo por los entrevistados.

Para entender las características de la muestra utilizada, resulta indispensable hacer una puntualización. El analizado en este artículo fue un tema emergente en el marco de una investigación con objetivos más amplios: aquellos planteados por la Administración regional, arriba enunciados. La manera en la que la mirada cualitativa se aproxima a la realidad social implica siempre una apertura y disponibilidad a acoger y observar temas emergentes que la propia realidad social y sus protagonistas sugieren (Alonso, 1998). Fueron los mismos entrevistados quienes, interrogados acerca del desarrollo de su proyecto, empezaron a hablar de cómo esa experiencia les había permitido superar las vivencias negativas propias de itinerarios laborales precarios. Aunque el muestreo no se haya hecho en base a una representatividad sociológica intencionalmente enfocada al tema que se analiza en este artículo, la muestra con la que

finalmente se pudo contar presenta características que han permitido llevar a cabo el análisis que presentamos aquí. Los entrevistados cumplen con todas las características propias de los *free workers*, las enunciadas por la literatura y descritas anteriormente (véase apartado 2). Además han conseguido emanciparse, tener la mirada puesta en el futuro y planificar su vida, claros indicadores de superación satisfactoria de las limitaciones propias de itinerarios precarios descritos en la literatura específica.

En este apartado se procede a describir las características de los jóvenes incluidos en la muestra. Si bien la unidad de análisis son los 20 jóvenes, debe destacarse que la selección de los participantes en el estudio se realizó teniendo en cuenta factores relativos a las organizaciones creadas por ellos. La creación de una organización, de un proyecto económico con un marcado compromiso social e innovador, han sido ejes clave de las estrategias utilizadas por los actores. La muestra se seleccionó, por tanto, usando tantos criterios relativos a las organizaciones como a los jóvenes a entrevistar.

El casillero tipológico (Valles, 1999) para la selección de las organizaciones a incluir en la muestra presentaba variables como el tipo y el tamaño de la empresa, la provincia de pertenencia y el sector productivo. Para reducir posibles sesgos, se orientó la selección hacia la mayor diversificación posible. Se buscaba empresas muy diversas en cuanto a sector productivo, a provincia de pertenencia, a tamaño-número de empleados, facturación, etcétera, pero que tuviesen en común ser innovadoras y con un significativo compromiso con la comunidad. Desde el punto de vista de la forma jurídica de las organizaciones creadas por los jóvenes, once eran empresas en sentido estricto (SA, unipersonal, etcétera), tres eran cooperativas sociales<sup>5</sup>, cinco eran cooperativas de producción y había una asociación.

Sin embargo, cabe destacar que la forma de empresa ha sido solo una herramienta para desarrollar su proyecto, no se trata casi nunca de empresarios vocacionales. La mitad de las experiencias realizan su actividad dentro del territorio regional, la otra mitad tiene un radio de acción nacional o global. Tienen su sede en las distintas provincias de la región y trabajan en sectores innovadores y, en muchos casos, relacionados con el territorio y con la puesta en valor de sus bienes ambientales y culturales. Es en estos sectores donde ha sido posible encontrar experiencias completamente gestionadas por jóvenes.

En cuanto a los datos estructurales relativos a los jóvenes, se tuvieron en cuenta la edad, el nivel de estudios, el grado de autonomía conseguido en cuanto a la trayectoria vital y la clase social de origen<sup>6</sup>.

Por lo que se refiere a la edad, era indispensable incluir en la muestra jóvenes y jóvenes adultos que hubiesen experimentado su condición de trabajadores precarios y que hubiesen tenido tiempo de buscar y elaborar estrategias de

5. Las cooperativas sociales son un tipo de cooperativas que existen en la legislación italiana cuya finalidad principal es la gestión de servicios sociales o la inserción laboral de personas con algún tipo de dificultad física o social.

6. Véase la tabla en el anexo, con todas las variable indicadas.

salida de esa condición. Los entrevistados se encuentran distribuidos según los siguientes grupos de edad: 3 tienen hasta 30 años; 8, de 31 a 35; 9 de 36 a 40. Por lo que se refiere al nivel de estudios, son mayoritariamente (16 sobre 20) titulados universitarios y, en muchos casos, cuentan con postgrados. En cuanto a la transición a la vida adulta, en su gran mayoría son personas que han conseguido emanciparse y crear su propia familia, en 14 de los 20 entrevistados, aunque solo 8 de ellos tienen hijos. Por contraste, solo 6 de los 20 entrevistados viven con sus padres.

Los padres son autónomos en 8 casos y asalariados en 9. Las madres son casi siempre amas de casa (12), trabajadoras asalariadas (5) o autónomas, concretamente costureras (3). En 3 de los casos las madres son trabajadoras en hogares monoparentales.

Asumiendo una perspectiva neoweberiana, la clase social de origen se exploró a través de la *proxy*: el trabajo del padre. Siendo conscientes de sus limitaciones, consideramos que esa variable incluye tanto la cualificación requerida para desempeñar ese trabajo como el grado de autonomía y autoridad ejercido en el desempeño del mismo.

Utilizando la clasificación de Goldthorpe y Hope (1974), diremos que solo en 3 casos se trata de jóvenes procedentes de la clase de servicio, directivos o profesionales, mientras que 13 proceden de clase intermedia y 4 de la clase obrera.

Por tanto, podemos decir que las familias de origen no son acomodadas dado que, en su mayoría, solo tienen una fuente de ingresos, sus miembros no tienen altos niveles de estudio, y la mayoría de los padres de clase intermedia son autónomos, dueños de pequeños negocios. Sin embargo, han invertido recursos en la formación de sus hijos dotándolos de un considerable capital cultural, que, atendiendo a la clasificación de Bourdieu (1979), sería de dos tipos: «institucionalizado» (nivel de estudio) e «incorporado», conseguido a través de múltiples experiencias formativas, laborales y humanas.

Finalmente, cabe destacar que se utilizó una entrevista abierta organizada en cinco áreas temáticas: trayectorias formativas y laborales previas, punto de partida del proyecto, descripción de sus principales características, principales recursos y obstáculos y recorrido realizado.

## 5. Análisis de los resultados

En las entrevistas en profundidad, en primer lugar, se han explorado las distintas etapas de las trayectorias laborales y personales llevadas a cabo por los jóvenes entrevistados hasta la puesta en marcha del proyecto analizado a través de las siguientes categorías: formación inicial y continua, los puestos ocupados, las principales características de los mismos, la duración de cada empleo, las decisiones o circunstancias del cambio de un puesto a otro, el salario percibido en cada etapa y las situaciones de desempleo, mientras que, por otro lado, se ha explorado la situación familiar y habitacional, la movilidad territorial y la articulación del trabajo y de la vida. En segundo lugar, se ha explorado el

origen de la idea, el recorrido del proyecto puesto en marcha y las principales características del mismo (las categorías utilizadas han sido: productos y servicios producidos, forma jurídica, recursos humanos empleados, modelo organizativo, ámbito geográfico de desempeño, recursos que han facilitado la realización y consolidación en el tiempo del proyecto y obstáculos encontrados). Durante la descripción de estas dimensiones, la narración, como es propio de las entrevistas en profundidad, ha explorado vivencias y significados asignados por los actores sociales a las acciones relatadas en la reconstrucción de sus itinerarios. Contrastando la descripción de cómo habían cambiado sus vivencias en la trayectoria previa y durante el desarrollo del proyecto y explorando los significados que ellos atribuían a sus decisiones relativas a su proyecto, se han identificado inductivamente los factores, los elementos, las decisiones y las estrategias de reducción de las consecuencias negativas de la precariedad.

A partir de las principales amenazas a las que están sometidos los *free workers*, identificadas en la literatura revisada (invasión del trabajo en la vida, fragmentación y dificultad de planificar el futuro e individualización), se han analizado las estrategias puestas en marcha por estos jóvenes para conseguir superarlas. En este apartado, se presentan algunos resultados del análisis interpretativo exclusivamente enfocados a las estrategias. No siempre se ha tratado de estrategias dotadas de una planificación intencional orientadas a este fin desde el principio. De alguna forma la reconstrucción *expost* de la trayectoria realizada por los entrevistados les ha llevado a reflexionar acerca de cómo algunas características de su proyecto, las que se comentarán a continuación, permiten sobrellevar los riesgos relacionados con la precariedad.

Las categorías de análisis más relacionadas con las tres amenazas identificadas por la teoría y las estrategias para reducirlas aparecieron en la sección de la entrevista dedicada a: 1. El punto de partida del proyecto; 2. La descripción de su desarrollo y de su futuro; 3. La descripción de sus principales características: recursos humanos, red de relaciones, ambiente laboral etcétera.

En la primera parte, las categorías identificadas en el análisis fueron: centralidad del talento o del compromiso con la comunidad, rechazo a la explotación, centralidad de la vida y de los valores. Estas categorías se pusieron en relación con el tema teórico de la invasión del trabajo en la vida.

En la segunda parte de la entrevista, mencionada arriba, las categorías que sintetizaban los discursos de los entrevistados fueron: protección de los bienes comunes, compromiso con la comunidad, decisiones fundamentadas en valores, proyección de futuro, pasado/raíces, continuidad, pasión, desarrollo personal, recorrido. Todas ellas se relacionaron con la amenaza de fragmentación y la dificultad de planificar el futuro. Finalmente, en la parte de descripción de la experiencia al momento de la entrevista, aparecieron categorías relacionadas con la calidad de las relaciones internas, la centralidad del grupo, la reciprocidad y las redes en cuanto a las relaciones externas. Todos ellos elementos clave, según los entrevistados, en los resultados de su proyecto. Estas

categorías se pusieron en relación con el tema teórico de la individualización, como proceso que afecta con especial intensidad a los trabajadores de nueva generación.

A continuación, se expondrán los principales resultados conseguidos a través del análisis cualitativo, relacionados con las tres principales amenazas a las que están expuestos estos trabajadores y con las correspondientes estrategias utilizadas por estos jóvenes para enfrentarse a ellas.

### *5.1. Poner el trabajo al servicio de la vida: contra la explotación*

Los individuos de la muestra pertenecen al colectivo de jóvenes altamente cualificados del Mezzogiorno, al sur de Italia, que no disponen de un patrimonio o herencia en que apoyarse (rentas de posición, negocio de familia, relaciones privilegiadas y recomendaciones). Esta situación limita sus perspectivas laborales: o la emigración al norte de Italia, para tener más opciones de alcanzar una salida profesional que ponga en valor su elevada cualificación, o quedarse en su tierra aceptando una larga trayectoria de precariedad. Sin embargo, los casos analizados rechazan de forma intencionada el dilema anterior y deciden sustraerse tanto de la explotación y alienación que caracteriza los nuevos trabajos del conocimiento como de las largas trayectorias de precariedad gestionada por los empleadores.

A pesar de los muchos elementos de semejanza con los *free workers*, nuestros entrevistados presentan una especificidad que hace de ellos un ejemplo paradigmático de cómo enfrentarse a la precariedad. Ellos definen sus biografías poniendo en el centro un proyecto de vida y sobre esta base diseñan, crean su propio trabajo. Ello resulta ser un buen antídoto contra la esclavitud que supone poner la vida al servicio del trabajo propio de los *free workers*, como ha quedado de manifiesto en la literatura. El lugar central que ocupa el proyecto vital en sus biografías se expresa de dos formas. La primera reside en situar en un lugar prioritario la pasión cívica, el compromiso con el cambio de su comunidad. La segunda consiste en centrar su propia vida en la expresión de sí y del talento personal. En el primer caso, su sentido de pertenencia y compromiso con el desarrollo del territorio les lleva a diseñar un proyecto, casi siempre comunitario, que se convierte en su proyecto de vida. La importancia de una elección fundamentada en los valores se hace más explícita y evidente en aquellos jóvenes que, habiendo emigrado en un primer momento al norte del país, deciden volver a Apulia y renunciar además a las oportunidades y recursos que ya habían construido en su proceso migratorio. En estos casos, la motivación que proporcionan los valores se basa en el amor por el territorio, en la relevancia de una identidad, que se presenta como un valor en sí misma. Se trata de un elemento que sirve de base a una elección muy difícil desde la perspectiva de la racionalidad instrumental: los jóvenes que vuelven al sur son muy conscientes de regresar a un lugar donde no hay muchas oportunidades laborales y menos aún acordes a su cualificación y expectativas profesionales y salariales. Así lo expresa una de las entrevistadas:

Decidí volver al Salento<sup>7</sup> porque quería dar una aportación, puede sonar retórico, pero quería dar un aportación a esta tierra. En la base de mi elección hay un ideal muy fuerte, porque decidir volver al Salento, sin tener perspectivas, ha sido una elección difícil. Ha sido una elección ideal porque yo estaba y estoy convencida que si todos los cerebros se van, ya no quedan cerebros aquí para trabajar en el Salento o por lo menos no de calidad... El problema ahora es ver si el Salento ¡quiere a este cerebro! Hay un buen puñado de amigos que han vuelto... Yo he vuelto primero, y he servido también de apoyo para otros que han vuelto sucesivamente. TI\_38\_EU\_LE\_periódico

La elección, fundamentada en los valores, que me llevó a mi actual trabajo fue la de volver al sur de Italia. Yo tenía un buen trabajo en Reggio Emilia, vivía más que bien, ganaba más de lo que gano ahora aquí después de 10 años de duro trabajo creando mi empresa, pero yo necesitaba hacer algo para mi tierra o por lo menos intentarlo. OZ\_39\_SL\_BA\_servicios cinematográficos

En el segundo caso, encontramos quienes buscan su plenitud personal, es decir los que han puesto el desarrollo de su propia persona en el centro de su vida, los que siguen, por decirlo en palabras de Bajot (2008: 199), «la lógica autotélica del sujeto auténtico. Algunos se descubren, en el fondo de sí mismos, una pasión, un talento, un fuego sagrado que los quema, una vocación, una voz que los llama desde fuera, una vía que no pueden impedirse seguir».

Un elemento crucial en las vidas, tanto laborales como personales, de los jóvenes entrevistados es la pasión, la posibilidad de expresar el propio talento, el propio mundo interior. Lo que tienen en común con los *free workers*, tal y como están caracterizados en la literatura, es que el trabajo se convierte en espacio de expresión de sí mismos, de su talento, de su pasión (creativa, pero también cívica y social). Se asigna al trabajo un valor expresivo y no instrumental. Sin embargo, a diferencia de los *free workers*, nuestros entrevistados operan una inversión conceptual ya que en primer lugar ponen el desarrollo de su persona, la expresión de sí mismos, y subordinan a esta idea la creación de una salida laboral. Buscan, en primer lugar, su desarrollo personal, y a partir de esa prioridad construyen su trabajo.

## 5.2. *Contra la fragmentación*

### 5.2.1. *La necesidad de futuro: las raíces y el compromiso hacia la comunidad*

Fundamentar la identidad personal en el trabajo, como sucedía en la sociedad moderna, en el periodo fordista, se convierte en algo muy arriesgado cuando la precariedad laboral es el modelo dominante de trabajo, sobre todo para los jóvenes: si la identidad se fundamenta en un trabajo de este tipo, la precariedad laboral acaba insinuándose en las vidas personales y convirtiéndose en precariedad existencial (Murgia, 2014; Gentile, 2013; Sarchielli et al., 2006). La falta de futuro, de un horizonte temporal que vaya más allá de un contrato tempo-

7. La comarca más al sur de Apulia.

ral, es uno de los aspectos más característicos de la vida de los trabajadores precarios. Las historias y los recorridos analizados sugieren que cuando el proyecto de vida y de trabajo está *embedded* en un proyecto de cambio comunitario, el horizonte temporal individual (tanto laboral como personal) acaba siendo el del proyecto social con el que están comprometidos y se desvincula del contrato de trabajo. Todos los jóvenes innovadores entrevistados tienen un rasgo común: un fuerte enraizamiento en su propia tierra y un compromiso con la mejora de la calidad de la vida y la valorización y protección de los bienes comunes.

Yo espero echar raíces cada vez más, ya que me gusta. En realidad nuestra [del entrevistado y de su pareja] elección de quedarnos aquí es una elección. Por supuesto me interesa estar aquí. Si hubiese querido una vida más fácil, me hubiera trasladado a vivir a Umbría o a Toscana hace tiempo, pero no me interesaba eso, no me interesa ir a vivir a un lugar en el que ya existe lo que yo estoy haciendo... Espero que mi experiencia sirva para cambiar también algo de las reglas no escritas que existen aquí en las relaciones, y en otras cosas...  
TB\_34\_A\_BA\_artistas callejeros

El proyecto que desarrollan va más allá del interés personal y adquiere connotaciones sociales más amplias, como nos explica el presidente de la cooperativa de servicios para el turismo y el medioambiente: «Quisiera crear oportunidades, además de para mí mismo, también para el territorio al que pertenezco». La mejora de la calidad de vida, de los servicios y el desarrollo sostenible del territorio parecen ser las misiones que más les motivan y comprometen. Esta responsabilidad se manifiesta en múltiples formas, tanto en una implicación social explícita y/o intrínseca a los servicios ofrecidos (agencia de desarrollo local, cooperativas, servicios a la persona) como en forma de una actitud transversal que orienta cualquier tipo de actividad económica de la que se ocupan.

Eco de ello encontramos en las palabras del presidente de la cooperativa social de servicios a las personas (menores, educación intercultural, etcétera), que la considera como perspectiva futura deseable:

...que la cooperativa se convierta en un referente del territorio. Cuando una experiencia se convierte en una buena práctica y estimula y promueve en los jóvenes ideas, la posibilidad de constituir una nueva cooperativa, de elegir quedarse al sur, apostar por él, esto me gustaría mucho. A\_40\_CS\_FG\_servicios sociales

En otras ocasiones, la actuación favorable sobre el territorio se concreta en la promoción de la misma región y de su cultura en otros países. Este es el caso de una entidad de servicios para el espectáculo, que promueve Apulia y sus raíces en sus actividades en el extranjero.

...también he trabajado fuera para promover Apulia en un festival a Londres, el Talent Express. Y es muy bonito ver como mola nuestra música popular fuera de aquí. Al fin y al cabo son nuestras raíces. CC\_27\_CP\_LE\_eventos musicales

La conexión entre pasado y futuro, entre raíces e innovación, les permite colocarse dentro una continuidad temporal: a la discontinuidad contractual del trabajo precario por cuenta ajena, se opone la reapropiación de una continuidad temporal a través de la incorporación de un proyecto de largo plazo.

### 5.2.2. *El hilo rojo: la pasión y un proyecto*

En la narración biográfica de las etapas anteriores a la experiencia actual, emerge insistentemente la existencia de un hilo conductor que crea continuidad en la acción. Dos son los elementos que permiten construir esta continuidad: la pasión por lo que se hace —sobre la que hablamos anteriormente— y la realización de un nuevo proyecto de largo alcance. Además, con la construcción de una nueva realidad como su empresa y su proyecto, estos actores consiguen crear coherencia entre sus propios valores, la experiencia de trabajo y las relaciones personales.

Veo una continuidad muy marcada entre lo que hacía anteriormente y lo que hago ahora, es algo que me gusta hacer, algo que se corresponde con lo que yo soy, con lo que yo quiero expresar, es algo que me apasiona. A\_40\_CS\_FG\_servicios sociales

Yo me divierto, encuentro satisfacción en lo que hago, porque es muy bonito hacer lo que hago, crear nuevas tecnologías STC\_32\_SL\_BR\_biotecnologías

Uno de los entrevistados de una sociedad de servicios para el espectáculo de la ciudad de Tarento lo afirma explícitamente: «Yo pienso poder continuar haciendo este trabajo porque tengo mucha pasión, porque, de otra manera, me doy cuenta no sería nada fácil». A\_36\_EU\_TA\_servicios para espectáculos.

El placer y la pasión son elementos esenciales para construir nuevos caminos viables y autosostenibles para los jóvenes que quieren quedarse en Apulia ya que, por un lado, permiten la construcción de un proyecto coherente de vida y de trabajo y, por otro, son el recurso principal para superar los obstáculos, los momentos de cansancio y de dificultad. Seguir la propia pasión (social, cultural o política), desarrollar el propio talento, dota de continuidad la trayectoria personal y sustituye la fragmentación provocada por la mirada de diferentes experiencias de trabajo anterior. La relación entre la pasión y el proyecto es compleja: puede suceder que en los inicios del proyecto o mientras se está desarrollando no se tenga conciencia de estar realizando una experiencia con un diseño coherente. Esta conciencia llega en un segundo momento: «Poniendo todas las piezas del puzle juntas, te das cuenta que uno, sin querer, se prepara para lo que realmente hará». A\_40\_CS\_FG\_servicios sociales. Esto implica que, en estas historias, seguir una pasión, un talento, mantiene la continuidad del recorrido mucho más que la racionalidad instrumental orientada a un fin.

En el relato de sus trayectorias, los entrevistados recurren a palabras como «fortuna», «casualidad», «coincidencia». Como en el caso de una sociedad de servicios para las producciones cinematográficas: «El recorrido que nos ha llevado aquí tiene un elemento muy relevante de casualidad y de fortuna». OZ\_39\_SL\_BA\_servicios cinematográficos.

A pesar de la atribución de un papel central a la casualidad, en algunos momentos de las entrevistas se reconoce que en las bifurcaciones fundamentales de la vida, en los momentos de las grandes elecciones, las decisiones que se han ido tomando encajan perfectamente y determinan, de alguna manera, el proyecto que se ha puesto finalmente en marcha.

...y qué pinta estudiar Económicas con el liceo clásico?<sup>8</sup> No pinta nada, efectivamente, pero existe un hilo lógico que une mis experiencias, porque durante el liceo yo formaba parte de una ONG que se ocupaba de política internacional, economía, procesos de desarrollo, y allí empezó mi pasión por entender un poquito mejor a través de la economía cómo va este mundo. S\_26\_CP\_BR\_comercio justo

Aunque más de la mitad de los entrevistados coinciden en la idea de que seguir su propia pasión les ha llevado a encontrar el sentido de su experiencia de innovación al final de su recorrido, otra parte de los entrevistados remarcan que desde el principio tenían una idea bien clara que han ido desarrollando siguiendo un proyecto y poniendo los medios necesarios para su realización.

En estos casos, el proyecto está muy bien definido. Es el caso de una planta de compostaje realizada gracias a la capacidad de determinación de los socios.

Nace de una idea de la que estábamos firmemente convencidos, que se ha alimentado durante años, colocando una pieza al lado de la otra, eligiendo el sitio donde puede resultar más viable realizar la planta. P\_37\_SL\_TA\_fertilizante natural

O el caso de una empresa de artesanía que decide aprovechar una financiación para instalarse en un casco antiguo y contribuir así a su revalorización y promoción turística. Contar con un proyecto de largo alcance y seguir una pasión personal son los dos factores cruciales para vivir e interpretar de forma positiva la propia experiencia profesional y vital, y para superar la agotadora sensación de fragmentación.

### *5.3. Contra la individualización: la dimensión grupal y la reciprocidad*

Otro de los rasgos más marcados de la precariedad laboral es la individualización de la experiencia laboral, generada por la discontinuidad del contexto laboral tanto en términos de lugar de trabajo como de marco de relaciones. También en este sentido, nuestros entrevistados se desmarcan de este patrón y, conscientes del peligro del aislamiento, buscan construir buenas relaciones internas y externas.

El análisis de las entrevistas pone de manifiesto que el éxito de las experiencias se fundamenta en cuidar esta dimensión relacional. En muchos de los casos, el grupo en sí es el pilar sobre el que se sostienen estas experiencias.

8. Estudios secundarios con una orientación de ciencias humanas y literatura.

Éramos 18 en el proyecto europeo en el que nos encontramos y los 18 creamos la cooperativa. Te digo que ha habido un impulso colectivo, es decir, que hemos apostado todos juntos y esta es la lógica que seguimos llevando también en tiempos de dificultades. I\_36\_CP\_BA\_Comunicación pública

La calidad de las relaciones, la reciprocidad, la horizontalidad representan un punto clave de las experiencias.

La cohesión del grupo se basa en la amistad y en compartir nuestra experiencia como si fuéramos una comunidad. No existen los esquemas rígidos que puedes encontrar en otros contextos de trabajo, orientados a crear beneficios. EM\_38\_SA\_FG\_desarrollo local

También el fundador y seguidor de una empresa de investigación e innovación tecnológica, constituida por diversos jóvenes ingenieros, ha puesto en el centro de la idea empresarial una concepción ética del trabajo que el entrevistado resume en la expresión «humanizar el trabajo», poniendo a las personas y las relaciones en un lugar central.

Una vez más, no se trata de una cuestión meramente instrumental o de una elección personal, sino de una opción ética y comprometida con la promoción del cambio social en ese territorio. En oposición al «*familismo* amoral» —estudiado por Banfield (1958) en una zona de Italia muy cercana a Apulia—, es decir, la tendencia a favorecer el entorno familiar con prácticas de escasa moralidad, los casos que hemos estudiado proponen intencionalmente un «*familismo* moral», que trata de oponerse a las lógicas del clientelismo y del enchufismo construyendo relaciones positivas, cooperativas y solidarias, no corporativistas. Esta idea resulta claramente expresada por el administrador de la sociedad de consultoría para el desarrollo local, en cuya entrevista emerge continuamente la importancia de la red y de la construcción de relaciones positivas dentro y fuera de la organización. El entrevistado expresa justamente en estos términos su idea y experiencia de una red amplia, pero sólida y fuerte: «Quiero decir que es como una familia, donde está el papá, el hermano o la hermana que te ayudan, la red en el momento de la ayuda se activa». EM\_38\_SA\_FG\_desarrollo local. Las experiencias de nuestro estudio, sea cual sea su forma jurídica, no son sostenibles si el empresario se mueve solo.

El empresario no tiene que viajar solo, no se lo puede permitir. Tiene que encontrar buenos compañeros de viaje que tengan una amplitud de miras, que sean capaces de fijarse objetivos a largo plazo. P\_37\_SL\_TA\_fertilizante natural

Además de las relaciones internas, tiene mucha relevancia la construcción de redes entre organizaciones o con profesionales particulares y otras entidades igualmente comprometidas en el desarrollo del territorio o con entidades que trabajan fuera de la región para fortalecer la red nacional e internacional.

Las relaciones, por tanto, se presentan como un recurso estratégico, esencial para la propia existencia de la experiencia y a la vez un antídoto importante a

la individualización. Aunque se encuentren situaciones en las que la relación de trabajo presenta discontinuidad en los contratos de trabajo de los jóvenes involucrados en estas actividades, el lugar de trabajo en sentido material, simbólico y relacional sigue fundamentado en un mismo contexto grupal y esto parece ser muy significativo para los entrevistados.

#### 5.4. Trayectorias de salida de la precariedad

El rasgo más distintivo de estas historias es que su trayectoria ha dado un giro importante cuando han decidido priorizar un proyecto personal y/o comunitario de cambio social por encima de la simple búsqueda de un trabajo. En los recorridos reconstruidos a través de estas historias de vida, podemos identificar la existencia de etapas similares en las trayectorias de inserción en el mercado laboral de estos jóvenes.

La primera etapa es, para casi todos, un intento de entrar en el mercado de trabajo asalariado. Esta etapa se acompaña en todo caso por seguir una pasión, bien civil, social, o bien vinculada a un talento, etcétera, y realizar muchas experiencias formales e informales en esa dirección. La falta de dotación de capital económico y de capital social *clientelar*, vías privilegiadas de acceso al segmento primario del mercado de trabajo en el Mezzogiorno, dejan a los jóvenes con estas características en Apulia dos alternativas: la emigración al norte para acceder al segmento primario del trabajo, bien en empleo público bien en trabajo cognitivo en empresas consolidadas; o una larga historia de trabajos precarios en su tierra. El elevado nivel de estudios de los entrevistados, la capacidad reflexiva y el grado de libertad en las decisiones que ello otorga les empuja a buscar una salida diferente, a rechazar esa dicotomía y a poner en valor de forma creativa el capital cultural que han ido acumulando, sobre todo en sus experiencias formativas y laborales fuera de la región o en experiencias asociativas locales. A este propósito cabe destacar que en los 15 años anteriores ha habido en Apulia un movimiento civil, social, cultural y político orientado al renacimiento de una región tradicionalmente caracterizada por su subdesarrollo. Un intenso proceso de desarrollo local sostenible se puso en marcha y muchos ayuntamientos fueron gobernados por representantes de estos movimientos que empezaron a dar valor a los recursos de este territorio para su desarrollo (Tatò, 2000).

Los jóvenes entrevistados se formaron en aquel clima cultural y político y respiraron ese clima de esperanza y apuesta colectiva.

La segunda etapa se caracteriza por la decisión de dar un salto, un cambio decisivo. Todos los entrevistados deciden apostar por un proyecto de cambio, social, comunitario o personal, que tiene como motor clave la pasión y el deseo de autonomía, de salir de procesos de heterodeterminación que el trabajo por cuenta ajena implica.

A ese momento llegan preparados, dotados de los recursos necesarios, aunque este proceso de acumulación previo no siempre ha sido consciente y premeditado. Solo la presencia de esta dotación de recursos (relacionales, cognitivos, de competencias, de acceso a fondos públicos, etcétera) permite

dar el salto y poner la vida, la realización de un sueño, la puesta en valor de un talento, o del compromiso con la comunidad de pertenencia, en el centro de sus planes de futuro.

El trabajo se convierte en una parte de ese proyecto, encajada en un proyecto de vida más amplio, y así se elimina el riesgo de que sea el trabajo el que ocupe las otras esferas vitales. Iniciando un proyecto propio, estos jóvenes se reapropian del control sobre sus vidas, que, en situaciones de invasión del trabajo en la vida, se pierde por completo y es el empleador el que realmente se apropia del mando de la vida invadida por el trabajo.

La tercera etapa está orientada a la consolidación y asentamiento de este proyecto, al refuerzo de las redes sobre las que estos jóvenes se apoyan y a la inclusión de otros jóvenes en el mismo.

La edad de los entrevistados, su nivel de estudios y su clase de origen tienen un papel clave en la definición de estos recorridos. No se trata de jóvenes en su primera experiencia, ya que son recorridos que necesitan pasar por fases largas; por un lado, para experimentar aquella precariedad laboral que se instala en la vida de las personas a largo plazo y, por el otro, para propiciar aquel proceso de acumulación de recursos del que se hablaba poco antes.

El nivel de estudios es algo consustancial a la condición de trabajador del conocimiento y además propicia la capacidad reflexiva que permite no seguir caminos estándar, sino construir experiencias innovadoras. Finalmente, la clase social de origen, como se ha comentado anteriormente, contribuye a la dotación de capital cultural de estos jóvenes en ausencia de capitales económicos. Se trata en su mayoría de jóvenes de clase intermedia, pero de un solo ingreso en la familia, cuyo principal recurso es el capital cultural en su forma «institucionalizada» (Bourdieu, 1979), su título de estudio, e «incorporada», es decir, aquellas competencias que se han asimilado profundamente.

A parte de las numerosas experiencias formativas informales, podemos imaginar que ese capital se ha creado también con una temprana socialización al trabajo autónomo: muchos padres tienen un negocio familiar. Entre las motivaciones para emprender su proyecto, muchos entrevistados han hablado de la necesidad de tener más autonomía en el desempeño de su trabajo.

## 6. Conclusiones

El lugar que ocupa la precariedad laboral en el mercado de trabajo se va extendiendo cada vez más. Si sumamos los porcentajes de todas las formas de trabajo no estándar —trabajo a tiempo parcial, temporal, falsos autónomos o inactivos involuntarios—, veremos que se trata ya de un porcentaje muy consistente de población activa en muchos países occidentales, y si proyectamos todas estas formas no estándar en el colectivo concreto de los jóvenes, este porcentaje se hace aún más relevante. Ante la extensión de este fenómeno, la sostenibilidad del trabajo estándar como modelo de referencia o tipo ideal del concepto de «trabajo», o como factor de integración social, vive una fase de profunda crisis (Manzanera-Román et al., 2016).

En el caso de los trabajadores intelectuales y altamente cualificados, si a la precarización laboral le añadimos el hecho de que sus trabajos reclaman incorporar aptitudes propias de la vida personal (la creatividad, el talento, las redes de relaciones) para ser más productivos, el riesgo de la precarización de la vida misma se convierte en una realidad. Frente a estos riesgos, nuevas formas de resistencia y replanteamientos de las relaciones entre vida y trabajo se hacen urgentes, sobre todo para aquellas generaciones que más directamente han vivido estos procesos. En una época de pérdida de vigencia de los grandes relatos colectivos, y de ausencia de políticas que indiquen nuevos caminos, las historias que hemos analizado plantean unos recorridos que permiten construir narraciones, realidades y combinaciones entre trabajo y vida que pueden proteger de las principales amenazas de la precariedad.

Las experiencias observadas nos enseñan que, cuando el trabajo ya no puede ofrecer una identidad social, como la que proporcionaba en la época fordista, construir alrededor de una identidad en ese caso territorial (pero no tiene por qué ser la única), o bien alrededor de valores, pasiones (sociales, culturales, artísticas, etcétera) y proyectos, permite construir un nuevo horizonte temporal y nuevos contextos relacionales. De acuerdo con los análisis de estos casos, este camino parece ser una estrategia eficaz de enfrentamiento y superación de la precariedad.

En su mayoría, los estudios sobre la precariedad juvenil se han centrado, por un lado, en el análisis de las políticas que han llevado a la precarización del trabajo y, por otro, en los impactos negativos de la precariedad en la vida. En ambos casos, los jóvenes son un sujeto pasivo: son los que *sufren* el impacto o son el *objeto* de las políticas. En la investigación que se ha presentado, se ha intentado invertir este planteamiento, considerar a los jóvenes como protagonistas de estos cambios, y analizar, allí donde se dan, las prácticas que realizan para hacer frente a algo sobre lo que no tienen poder ni voz. Una transformación tan profunda como la que está viviendo el mundo del trabajo plantea un escenario excepcional, que se escapa al cuadro institucional y organizativo estructurado en torno al trabajo en las sociedades occidentales. Con la investigación realizada, se ha querido observar e intentar conceptualizar las microexperiencias que un colectivo de jóvenes ha realizado en su vida, organizando su respuesta fuera de cualquier esquema organizativo conocido en el contexto de la sociedad fordista e hibridando sus estructuras: son empresas, pero no persiguen beneficios, son organizaciones laborales con relaciones muy horizontales similares a las de círculos de amigos, son organizaciones muy informales, pero persiguen el bien común como si fueran una institución.

Lo que se ha podido observar es que son muy diferentes las vivencias y las representaciones, relativas a la condición de nuevos trabajadores, cuando, como en el caso de nuestros entrevistados, sus experiencias vitales y laborales se desarrollan en el ámbito de un sólido proyecto de compromiso e innovación social (Cosetta y Palumbo, 2014; Caroli, 2015). A la dicotomía *trabajo y vida*, que suele acompañar los análisis sobre las nuevas formas de trabajo, se le ha añadido un elemento más: la existencia de un proyecto de cambio social o personal.

En este sentido, estas historias nos indican que la precariedad se configura no solo en términos de características intrínsecas (falta de los requisitos propios del trabajo estándar), sino también como carencia de contexto en un sentido tanto temporal como espacial, simbólico, de significados y relacional.

Las consecuencias negativas de la precariedad se reducen cuando la fragmentación temporal, debida a la discontinuidad de los contratos, se reemplaza con la continuidad de un proyecto a lo largo del tiempo. Esta continuidad vuelve a ofrecer la visión de futuro, cuya ausencia tanto afecta a los trabajadores precarios.

La empresa, su sede, y su ambiente de trabajo ofrecen un contexto espacial único, que sustituye los múltiples puestos ocupados en un recorrido precario y ofrece a estos trabajadores la fuerza simbólica de «un puesto de trabajo».

El compromiso con el desarrollo y la mejora de las condiciones de vida de un territorio, de su propia comunidad, llena de sentido un trabajo que, en su versión precaria, carece del sentido que la carrera profesional de un trabajador cualificado otorgaba a una trayectoria estándar. Finalmente, la calidad de las relaciones internas y externas a la empresa ofrece al trabajador un contexto relacional que permite no sentirse solo un «individuo» sino una parte del todo.

Este análisis sugiere, por tanto, que habría que explorar una nueva línea de estudio de la precariedad que se centre más en las condiciones de contexto que en las características intrínsecas a la condición laboral.

No se trata obviamente de experiencias exentas de sombras y ambigüedades. El jugar un papel en primera persona en la creación de su propio trabajo no elimina las dificultades relacionadas con las transiciones a la vida adulta de los jóvenes en la sociedad contemporánea. Sin embargo, la falta de autonomía económica, la precariedad de las condiciones laborales en la que algunos entrevistados viven o han vivido durante una larga fase, no origina relatos centrados en este aspecto en la descripción de su proyecto vital. Por tanto, resulta legítimo preguntarse: ¿la existencia de un proyecto personal y empresarial satisfactorio hace realmente la precariedad económica más llevadera, más transitoria y fácil de aceptar?, ¿la presencia de un proyecto que abarca a la vez dimensiones laborales, vitales y fundamentado en valores ofrece a sus protagonistas una satisfacción real que redimensiona la importancia de la autonomía económica y las vivencias de precariedad?, ¿en qué medida la falta de alternativas (no siempre emigrar se percibe como una alternativa viable) juega un papel en la autopercepción de estos jóvenes acerca de las limitaciones de su condición?, ¿qué peso ha tenido la mirada del observador en la producción de discursos tan positivos? También en el caso de estos trabajadores, como en general de muchos trabajadores del conocimiento, la implicación y motivación en el trabajo, el hecho de tener constantemente retos y sentirse implicados en un proceso de mejora continua pueden ocultar prácticas de autoexplotación no menos duras. En algunos de los casos tratados, cabe destacar que muchos de los proyectos desarrollados incorporan una actividad de desarrollo del territorio que estos jóvenes asumen allí donde el Estado y los actores públicos fallan. De este modo, ellos acaban asumiendo no solamente el peso de la falta de posibi-

lidades para los jóvenes, generada por una mala gestión pública, sino el peso del desarrollo de aquel territorio. Esto lleva a pensar que, lejos de encontrarse en una condición privilegiada —la de quien consigue substraerse a procesos de explotación y precarización laboral—, estos jóvenes asumen un peso aún más oneroso.

Pese a las ambigüedades y limitaciones que puedan entreverse, el análisis de sus discursos nos ha llevado a identificar las tres estrategias que permiten a estos jóvenes trabajadores precarios del conocimiento reconstruir un horizonte temporal, una perspectiva de futuro y protagonizar su propio proyecto de vida: compromiso cívico, pasión y relaciones. En sus historias el «*put life to work*» (Morini y Fumagalli, 2010) se transforma en *put work into life*, poner el trabajo dentro de su propia vida, a través del compromiso cívico y de un proyecto de largo alcance que ofrece coherencia a la vida personal y laboral como ciudadanía activa.

Aunque nuestro enfoque ha sido prioritariamente orientado a las estrategias individuales de salida de la precariedad, sus discursos nos han indicado que resulta igualmente importante considerar algunos de los factores de contexto que han facilitado la creación y consolidación de los proyectos desarrollados por estos jóvenes. Una vez más, agencia y estructura dialogan continuamente entre sí en la definición de cualquier fenómeno social.

En primer lugar, cabe destacar el diferencial de desarrollo existente entre la región de Apulia y los múltiples lugares en los que estos jóvenes han podido formarse o hacer experiencias de trabajo en los primeros años de su carrera profesional: en el norte del país o al extranjero. El mismo diferencial que sigue existiendo con los lugares a los que estos jóvenes tienen acceso a través de sus redes. Esto les ha permitido importar ideas, buenas prácticas, que, aplicadas en las distintas provincias de Apulia, han resultado innovadoras, sin serlo necesariamente en los lugares de las que provenían.

En segundo lugar, cabe destacar la importancia que han tenido para la puesta en marcha de estas empresas y proyectos las ayudas públicas, tanto para el desarrollo de los sectores productivos de estas empresas como para la creación de empresa. En ese último caso, se trataba o bien de un pequeño capital para la inversión inicial o bien de servicios de asesoramiento a la creación de empresa, para la preparación del plan de negocios, para la formación de los recursos humanos, etcétera.

En ambos casos, ser una región del Objetivo 1 de la Comunidad Europea y tener acceso a los Fondos Europeos destinados a esas áreas han representado herramientas fundamentales.

Es cierto que estas experiencias nacen en un contexto muy específico, sin embargo, las sugerencias que nos ofrecen y las estrategias que remarcan su valía y singularidad pueden aplicarse a otros casos y contextos. Queda proseguir la búsqueda en otros lugares con nuevas investigaciones. La localización y la tipología de los actores que se han presentado pueden ofrecer importantes indicaciones acerca de cómo y dónde encontrar nuevas experiencias en el contexto español que apunten en la misma dirección.

## Agradecimientos

La autora expresa el más profundo agradecimiento hacia Guglielmo Minervini, consejero del departamento de Ciudadanía Activa y Política de Juventud de la Regione Puglia. Su reciente fallecimiento supone una pérdida irreparable por su compromiso en la mejora de las condiciones de vida de la juventud de Apulia. La investigación fue posible por su confianza y apoyo inicial al proyecto. Los resultados permitieron fundamentar un programa de políticas juveniles tan innovadoras y exitosas que siguen siendo un punto de referencia en todo el país.

Agradezco además al profesor y compañero Antonio Santos Ortega la minuciosa revisión del texto, sus observaciones críticas y las sugerencias aportadas. La responsabilidad por las posiciones expresadas, sin embargo, queda bajo mi exclusiva responsabilidad.

## Financiación

El artículo se basa en una investigación financiada con fondos de la Regione Puglia (Italia) y realizada a lo largo de 2006-2007.

## Referencias bibliográficas

- ALONSO, Luis E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología*. Madrid: Fundamentos.
- ALTIERI, Giovanna (2009). *Un mercato del lavoro atipico. Storia ed effetti della flessibilità in Italia*. Roma: Ediesse.
- ANTUNES, Ricardo (2012). «La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias: informalidad infoproletariado, (in) materialidad y valor». *Sociología del Trabajo*, 74, 47-66.
- ARMANO, Emiliana y MURGIA, Annalisa (2014), «The precariousness of young knowledge worker. A subject-oriented approach». *Global Discourse: An Interdisciplinary Journal of Current Affairs and Applied Contemporary Thought*, 3 (3-4), 486-501.
- BAJOT, Guy (2008). *El cambio social*. Madrid: Siglo XXI.
- BANFIELD, Edward (1958). *The moral basis of a backward society*. Glencoe, IL: The Free Press.
- BECK, Ulrich (2000). *The brave new world of work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- BERARDI, Franco (2009). *The soul at work: From alienation to autonomy*. Nueva York: Semiotext(e).
- BEVERUNGEN, Armin et al. (2013). «Free work». *Ephemera. Theory & Politics in Organization*, 13 (1), 1-9.
- BÖHM, Steffen y LAND, Cris (2009). «No measure for culture? Value in the new economy». *Capital & Class*, 33 (1), 75-98.  
<<https://doi.org/10.1177/030981680909700105>>.
- BOLOGNA, Sergio y FUMAGALLI, Andrea (1997). *Il lavoro autonomo di seconda generazione*. Milán: Feltrinelli.
- BOURDIEU, Pierre (1979). «Les trois états du capital cultural». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 30, 3-6.  
<<https://doi.org/10.3406/arss.1979.2654>>

- CAROLI, Matteo (ed.) (2015). *Modelli ed esperienze di innovazione sociale in Italia*. Milán: FrancoAngeli.
- CASTILLO, Juan Jose y AGULLO, Itziar (2012). «La invasión del trabajo en la vida. En un distrito tecnológico de Madrid». *Sociología del Trabajo*, 76, 7-36.
- COSETTA, Anna y MARCO, Palumbo (2014). «The eco-production of Social Innovation. The case of Living Lab». En: DAMERI, R. P. y ROSENTHAL-SABROUX, C. (eds.). *Smart City*. Suiza: Springer International Publishing.
- COSTEA, Bogdan; NORMAN, Crump y KOSTAS, Amiridis (2007). «Managerialism and ‘infinite human resourcefulness’: A commentary upon the ‘therapeutic habitus’, ‘derecognition of finitude’ and the modern sense of self». *Journal of Cultural Research*, 11 (3), 245-264.  
<<https://doi.org/10.1080/14797580701763855>>.
- CREMIN, Colin (2010). «Never employable enough: The (im)possibility of satisfying the boss’s desire». *Organization*, 17 (2), 131-149. Londres: Penguin.  
<<https://doi.org/10.1177/1350508409341112>>.
- FLEMING, Peter (2012). «Some might call it work... but we don’t: Exploitation and the emergence of free work capitalism». En: HOLMQVIST, M. y SPICER, A. «Managing ‘Human Resources’ by Exploring and exploiting People’s potentials». *Research in the Sociology of Organizations*, 37, 105-128.
- (2009). *Authenticity and the cultural politics of work*. Oxford: Oxford University Press.
- FISCHER, Eran (2012). «How less alienation Creates more exploitation? Audience labour on social network sites». *Triple C*, 10 (2), 171-183.  
<[https://doi.org/10.1163/9789004291393\\_008](https://doi.org/10.1163/9789004291393_008)>.
- FLORIDA, Richard (2010). *La clase creativa. La transformación de la cultura del trabajo y del ocio en el siglo XXI*. Barcelona: Paidós.
- GALLINO, Luciano (2001). *Il costo umano della flessibilità*. Bari: Laterza.
- GATTONI, Barbara (2005). «La ricerca sulla flessibilità lavorativa in Italia: una rassegna». *Studi Zancan-Politiche e Servizi alle Persone*, 4, 168-209.
- GENTILE, Alessandro (2013). *Emancipación juvenil en tiempos de crisis*. Madrid: Fundación Alternativas.
- GOLDTHORPE, John y HOPE, Keith (1974). *The social grading of occupations*. Oxford: Clarendon Press.
- GREGG, Melissa (2011). *Work’s intimacy*. Cambridge: Polity.
- HARVEY, David (2012). *Rebel cities: From the right to the city to the urban revolution*. Londres: Verso.
- INGELLIS, Anna Giulia (2014). «Las consecuencias existenciales del trabajo precario en los jóvenes italianos altamente cualificados». *Quaderns de Ciències Socials*, 28, 30-54.
- (2006a). «Il lavoro attuale: spazi di autonomia, incongruenze e adattamenti». En: SARCHIELLI, G.; MANDRIOLI, E.; PALMONARI, A. y VECCHIATO, T. (eds.). *Lavorare da precari-effetti psicosociali della flessibilità*. Padua: Fondazione Zancan.
- (2006b). «Condizioni di vita. Esigenze e strategie di gestione». En: SARCHIELLI, G.; MANDRIOLI, E.; PALMONARI, A. y VECCHIATO, T. (eds.). *Lavorare da precari-effetti psicosociali della flessibilità*. Padua: Fondazione Zancan.
- KÓVACS, Ilona (2014). «Trayectorias laborales y de vida en jóvenes: un análisis cualitativo». *Sociología del Trabajo*, 80, 28-49.
- MANZANERA-ROMÁN, Salvador; ORTIZ, Pilar y HERNÁNDEZ, Manuel (2016). «Crisis del factor trabajo como vía de integración social». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34 (1), 15-35.  
<[https://doi.org/10.5209/rev\\_crla.2016.v34.n1.52004](https://doi.org/10.5209/rev_crla.2016.v34.n1.52004)>.

- MARX, Karl (1975-1981). *El capital. Crítica de la economía política*. Madrid: Siglo XXI.
- MATEOS, Cristina y NAVARRO, Clemente (2014). «La localización de la clase creativa en los municipios españoles. Discusión conceptual-operativa y análisis descriptivo». *Empiria*, 29 (4), 123-153.  
<<https://doi.org/10.5944/empiria.29.2014.12974>>.
- MORINI, Cristina y FUMAGALLI, Andrea (2010). «Life put to work: Towards a life theory of value». *Ephemera. Theory & Politics in Organization*, 10 (3/4), 234-252.
- MURGIA, Annalisa (2014). «Representations of precarity in Italy. Collective and individual stories, social imaginaries and subjectivities». *Journal of Cultural Economy*, 7 (1), 48-63.  
<<https://doi.org/10.1080/17530350.2013.856336>>.
- MURGIA, Annalisa y POGGIO, Barbara (2014). «At risk of deskilling and trapped by passion: A picture of precarious highly educated young workers in Italy, Spain and United Kingdom. En: ANTONUCCI, L; HAMILTON, M.; ROBERTS, S. (eds.). *Young people and social policy in Europe: Dealing with risk, inequality and precariousness in times of crisis*. Londres: Palgrave.
- MURTOLA, Anna Maria y FLEMING, Peter (2011). «The business of truth: Authenticity, capitalism and the crisis of everyday life». *Ephemera*, 11 (1), 1-5.
- OLIVA, Jesús; ANDONI, Iso y RICARDO, Feliu (2012). «Trabajo fluido y ciudad desigual». *Sociología del Trabajo*, 75, 53-72.
- PUTNAM, Robert (1993). *Making democracy work*. Nueva Jersey: Princeton University press.
- RAUNING, Gerald; RAY, Gene y WUGGENIG, Ulf (2011). *Critique of creativity: Precarity, subjectivity and resistance in the 'creative industries'*. Londres: MayFly.
- SANTOS, Juan Antonio (2003). «Jóvenes de larga duración: biografías laborales de los jóvenes españoles en la era de la flexibilidad informacional». *RES. Revista Española de Sociología*, 3, 87-97.
- (2006). «Generación flexible: Vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24 (2), 63-83.
- SANTOS, Juan Antonio y MUÑOZ, David (2015). «Fuga de cerebros y biografías low cost: nueva etapa en la precarización de la juventud». *Recerca, Revista de Pensament i Anàlisi*, 16, 13-33.
- SARCHIELLI, Guido (2004). «Flessibilita occupazionale e implicazioni psicosociali». *Quaderni di Management*, 8, 13-23.
- (2008). «Un profilo del lavoro flessibile e dei suoi effetti: temi emergenti dalla ricerca». En: MANDRIOLI, E. *Il lavoro flessibile nella provincia di Brindisi: effetti psicosociali sulle persone e ricadute sulle organizzazioni*. Brindisi: Quaderni Il Faro.
- SARCHIELLI, Guido et al. (2006). *Lavorare da precari. Effetti psicosociali della flessibilità*. Padua: Fondazione Zancan.
- TAYLOR, Scott y LAND, Christopher (2011). «Be who you want to be: Branding, identity, and the desire for authenticity». En: BRANNAN, M. et al. (eds.). *Branded lives: The production and consumption of meaning at work*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- TATÒ, Franco (2000). *Perché la Puglia non è la California*. Milán: Baldini&Castoldi
- VALENZUELA, Hugo; REYGADAS, Luis y CRUCES, Francisco (2015). «Mi trabajo es mi vida. La incrustación de los mundos de la vida y del trabajo en empresas españolas». *REIS. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 191-210.  
<<https://doi.org/10.5477/cis/reis.150.191>>.
- VALLES, Miguel (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Síntesis.

- VERD, Joan M. y LOZARES, Carlos (2016). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Síntesis.
- WEBER, Max (2001). *La ética protestante y el 'espíritu' del capitalismo (1904)*. Madrid: Alianza Editorial.
- YIN, Robert (2018). *Case study research and applications*. Los Ángeles: Sage Publication.

## Anexo

Nombre	Tipo de organización	Provincia <sup>1</sup>	Tipo de actividad	Datos estructurales de los jóvenes <sup>2</sup> : nivel educativo, grado de autonomía, clase social de origen	Código <sup>3</sup>
Soloperto	Empresa familiar	Tarento	Producción vino, variedad local	G, 3, intermedia	S_35_EF_TA_vino
Meltin Pot	Sociedad anónima	Lecce	Moda juvenil	G, 3, intermedia	M_34_SA_LE_textil
Informa	Cooperativa de producción	Bari	Servicios de comunicación pública y políticas juveniles	G, 2, intermedia	I_36_CP_BA_Comunicación pública
EuroMediterranea	Sociedad anónima	Foggia	Servicios para el desarrollo local	PG, 2, intermedia	EM_38_SA_FG_desarrollo local
Trik&ballak	Asociación	Bari	Malabaristas y artistas callejeros	G, 2, intermedia	TB_34_A_BA_artistas callejeros
OZ Film	Sociedad limitada	Bari	Productos y servicios cinematográficos	G sin finalizar, 3, intermedia	OZ_39_SL_BA_servicios cinematográficos
Progeva	Sociedad limitada	Tarento	Producción de compost	G, 3, intermedia	P_37_SL_TA_fertilizante natural
Polisviluppo	Cooperativa de producción	Tarento	Gestión parque arqueológico	G, 1, clase intermedia	P_32_CP_TA_parque arqueológico
Il Tacco d'Italia	Empresa unipersonal	Lecce	Periódico on-line independiente	G, 3, servicio	TI_38_EU_LE_periódico
STC	Sociedad limitada	Brindisi	Start-up académica sector de biotecnologías	G, 3, obrera	STC_32_SL_BR_biotecnologías
A fior di pelle	Empresa unipersonal	Tarento	Artesanía de diseño con cuero	ESO, 1, obrera	FP_37_EU_TA_cuero
Artesia	Empresa unipersonal	Tarento	Agencia de servicios para el espectáculo	G, 2, servicio	A_36_EU_TA_servicios para espectáculos
Consorzio Apuliae	Consorcio de cooperativas	Bari	Consorcio de empresas de productos típicos	G, 2, intermedia	CA_32_CC_BA_productos típicos
Solequo	Cooperativa de producción	Brindisi	Tienda de comercio justo	FP, 3, intermedia	S_26_CP_BR_comercio justo
Ulixes	Cooperativa social	Bari	Servicios de educación ambiental	PG, 2, intermedia	U_33_CS_BA_educación ambiental
Armida	Cooperativa de producción	Bari	Servicios culturales y gestión de museos	G, 1, intermedia	A_40_CP_BA_gestión museos
Arcobaleno	Cooperativa social	Foggia	Servicios sociales e intermediación cultural	G, 3, obrera	A_40_CS_FG_servicios sociales
Upping	Sociedad limitada	Foggia	Agencia de comunicación y marketing	PG, 1, servicio	U_31_SL_FG_comunicación y marketing
Fr.Ili Magrí	Sociedad limitada	Brindisi	Efectos especiales para el cine	ESO, 1, obrera	M_29_SL_BR_efectos especiales cine
Cool club	Cooperativa de producción	Lecce	Producción eventos musicales	G, 1, intermedia	CC_27_CP_LE_eventos musicales

1. La región de Apulia tenía, al momento de la investigación, cinco provincias: Bari (BA), Brindisi (BR), Foggia (FG), Lecce (LE) y Tarento (TA).

2. El nivel educativo será indicado del siguiente modo. PG: postgrado; G: grado; FP: Formación Profesional; ESO: Estudios Secundarios Obligatorios. En cuanto al grado de autonomía: 1 vive con sus padres; 2 vive con otra persona; 3 tiene su propia familia. Finalmente, la clase de origen será obrera, intermedia o de servicio.

3. El código contiene: primera letra del nombre de la empresa, edad, sigla del tipo de organización, provincia, palabra clave relacionada con la producción/servicio de la empresa.

