



Grupo Temático N° 7: Juventud y trabajo

Coordinadores: Claudia Jacinto, Ada Freytes Frey y María Eugenia Martín

Transiciones juveniles al mercado laboral. Dispositivos y subjetividades de jóvenes participantes de acciones de entrenamiento en el trabajo

Autor: José Antonio Pozzer

E-mail: japozer@yahoo.com.ar

Pertenencia institucional: CONICET-Facultad de Ciencias Económicas (UNNE)

Presentación

En este trabajo presento unas primeras reflexiones producidas en el marco de un proyecto de investigación en curso acerca de los “Procesos de socialización laboral de jóvenes mediante dispositivos de formación e inserción para el trabajo en la ciudad de Resistencia (Chaco): trayectorias y construcción de subjetividades”. La presentación se propone avanzar en la comprensión de la compleja trama de relaciones existentes entre las inserciones laborales y los dispositivos de formación vinculados al trabajo, abordando de manera preliminar la incidencia de las “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” (EPT) en la subjetividad de sus jóvenes participantes.

Los EPT se proponen en el marco de una serie de programas impulsados desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación¹, que tienen por objeto desarrollar e implementar acciones que faciliten la inserción laboral y mejoren las condiciones de “empleabilidad” de las personas. En este marco, los EPT apuntan al desarrollo de prácticas en ambientes de trabajo que incluyan procesos formativos y tareas de tutoría tendientes a enriquecer las habilidades y destrezas de los participantes, mediante un proceso de aprendizaje en un puesto de

¹ Los EPT se ejecutan y gestionan a través de la Red de Oficinas de Empleo y de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo, en el año 2008 fueron unificadas las actividades de “Entrenamiento para el trabajo” y las “Prácticas calificantes en ambientes de trabajo” del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT), desde el año 2014 los EPT se integraron al PROEMPLEAR a partir de lo cual se incluyeron como prestación de otros programas ampliando el perfil de posibles participantes.



trabajo específico a través del cual se espera que la persona aprenda, construya y amplíe su perfil laboral.

En general, buscan incidir en las transiciones mediante la formación, capacitación y/o adquisición de experiencias laborales que aporten recursos para mejorar las posibilidades de inserción laboral e integración social de ciertos grupos. Las prácticas constituyen para muchos jóvenes sus primeros acercamientos al mundo del trabajo, por lo cual las condiciones y características de estas experiencias tendrán implicancias en la construcción de las subjetividades en torno al trabajo de los participantes, dado atraviesan en los entrenamientos parte de su proceso de socialización laboral.

Reconociendo que el trabajo se ha tornado más complejo, inestable y precario, y que muchos jóvenes enfrentan problemas que dificultan la construcción de sus trayectorias laborales, las cuales se vuelven discontinuas, errantes, no lineales; entendemos que el trabajo continúa siendo una plataforma de construcciones simbólicas y posicionamientos subjetivos para ellos.

En los últimos años, algunos estudios analizan las repercusiones y efectos de dispositivos de vinculación con los mundos del trabajo en las trayectorias de jóvenes participantes (Jacinto, 2010). Siguiendo esta línea de estudios, nos interesa avanzar en la comprensión de los procesos de inserciones laborales de los jóvenes mediante dispositivos de formación en el trabajo representado en las acciones de EPT, preguntándonos acerca de ¿Cuáles son los elementos socializadores que propone el dispositivo? ¿Cuáles fueron las expectativas de los jóvenes para participar? ¿Cómo valoran la experiencia? ¿Qué les dejó el haber participado de los EPT? ¿Qué sentidos otorgan al trabajo a partir de esta experiencia? ¿Cómo se proyectan como trabajadores a futuro?

Los datos que se presentan provienen de un primer acercamiento exploratorio al campo, a partir de un abordaje cualitativo y mediante la realización de seis entrevistas en profundidad a jóvenes que efectuaron entrenamientos para el trabajo (EPT) en el sector privado, a partir de su participación en el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, en la ciudad de Resistencia (Chaco). Complementariamente se analizaron resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que regulan la ejecución de las acciones. El trabajo de campo fue desarrollado en los meses de agosto y septiembre de 2014.

1. Problemáticas del mercado de trabajo para jóvenes y políticas activas

La situación del mercado de trabajo juvenil a nivel mundial ha mostrado su deterioro luego de la crisis financiera del 2008. Según un estudio de la OIT estima que en el año 2014, 74,5



millones de jóvenes de entre 15 y 24 años de edad han estado desempleados en el mundo, alcanzando la tasa de desempleo el 14,1% a nivel global -un valor tres veces superior al de los adultos-, se concentra y afecta a los grupos sociales más vulnerables: mujeres y jóvenes con bajo nivel educativo, en su mayoría procedentes de hogares de escasos recursos. Al mismo tiempo, señala que el empleo informal entre los jóvenes continua muy extendido y, que las transiciones al trabajo decente son lentas y difíciles (OIT, 2014).

Un diagnóstico bastante similar refleja el caso específico de América Latina dado que, a pesar de los avances económicos y políticos que se dieron en gran parte de los países desde inicios del siglo XXI y que plantean condiciones sociales favorables para un mayor desarrollo de los jóvenes², no se produjo una mejoría sustantiva en su situación laboral. En algunos países se evidencia una mejora relativa en los indicadores laborales para este grupo pero persiste o se incrementa la precaria inserción laboral (OIT, 2013; Vezza y Bertranou, 2011).

Para el caso específico de la Argentina, Salvia (2013) sostiene que el actual escenario crítico ha estado precedido por un importante crecimiento económico y del consumo interno, lo cual generó una mejora en materia de empleo y de calidad de vida a nivel general de la población. Sin embargo, el estancamiento en las principales variables tanto macroeconómicas como del mercado de trabajo, reflejado en el escaso crecimiento del empleo, abre nuevos espacios de incertidumbre, mostrando que el 19 % de los jóvenes están desocupados, el 20 % se encuentran subocupados (empleos de indigencia), y sólo un 35 % de aquellos que participan de la población económicamente activa logran un empleo pleno en condiciones económicas y legales de inclusión social (Salvia, op. cit).

Teniendo en cuenta este conjunto de problemas, desde hace varios años el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), desarrolla políticas que buscan impulsar el trabajo registrado a través de diversas líneas, entre las que se destacan la ejecución de acciones destinadas a mejorar y promover la cantidad y la calidad del empleo. En la concreción de las mismas, la Dirección Nacional de Promoción del Empleo del mencionado Ministerio, tiene la responsabilidad de diseñar, desarrollar e implementar políticas activas de empleo³ que faciliten la

²Con más años de educación que las generaciones previas, mayor manejo de las nuevas tecnologías y más adaptables a las cambiantes condiciones de las sociedades en comparación con los adultos, este grupo etario tendría mayores oportunidades de acceder a mejores condiciones laborales y de incorporarse a trayectorias laborales ascendentes (OIT, Panorama Laboral 2013)

³ De acuerdo con Neffa (2013) estas políticas “intervienen sobre la oferta y la demanda de fuerza de trabajo para reducir o eliminar los desequilibrios cuanti-cualitativos del mercado de trabajo centrando la atención en la generación de nuevos empleos estables. Apuntan a movilizar la oferta de trabajo, la capacitación y/o recalcificación de las personas.



inserción laboral y mejoren las condiciones de “empleabilidad”⁴ de los trabajadores desocupados con mayores dificultades para acceder a empleos de calidad.

Estas políticas se concretaron a través de Programas específicos. Desde el año 2008 se viene implementando el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMMT), dispuesto por la Resolución N° 497/08, dirigido a personas de entre 18 y 24 años que no completaron el nivel básico o medio de educación formal y se encuentran en situación de desempleo. El PJMMT brinda a los participantes un conjunto amplio e integrado de prestaciones de apoyo para la construcción e implementación de un proyecto formativo y ocupacional que les proporcione oportunidades laborales vinculadas con sus perfiles, sus expectativas y sus entornos⁵.

En enero de 2014 inició el programa PROG.R.ES.AR, mediante el Decreto N° 84/14, se trata de una política activa que tiene como objetivo la inclusión social apoyando la finalización de estudios en todos los niveles educativos y la inserción laboral de los y las jóvenes de 18 a 24 años.

En Agosto del mismo año, se lanzó del programa PROEMPLEAR que corresponde a una reorganización de un conjunto de herramientas ya existentes y ejecutadas por el MTEySS (Servicios de Promoción del Empleo, Programa de Inserción Laboral y las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en Empresas), las cuales pasan a ser implementadas de manera integrada y destinadas a proteger los puestos de trabajo, promover el empleo registrado y facilitar la inserción laboral. La población objetivo está compuesta por jóvenes del PROG.R.ES.AR y del PJMMT; del Seguro de Capacitación y Empleo; trabajadores desocupados del Programa Prestaciones por Desempleo y egresados de cursos de formación profesional apoyados por el MTEySS.

Estas propuestas se basan en un modelo de “activación”, según el cual quien percibe el beneficio debe realizar algún de tipo de contraprestación prevista por el programa (asistencia a instituciones educativas; ejecución de prácticas de trabajo; realización de cursos de oficios, entre otros), a modo de incentivar la participación y compromiso de los individuos en su proceso de inserción.

⁴La Recomendación 195 de la OIT sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos (2004) define empleabilidad como: “*las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a los cambios tecnológicos, de empleo o de condiciones en el mercado de trabajo*” (OIT, 2005.)

⁵De acuerdo a los datos provistos del relevamiento efectuado por el Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS las prestaciones del Programa en la ciudad de Resistencia a las que accedieron los jóvenes hasta el 2013, se distribuyen más del 60 % en terminalidad educativa, 20 % en cursos de formación profesional, y aproximadamente solo el 3 % en acciones de entrenamiento en espacios de trabajo.

2. Las Acciones de EPT como dispositivos de formación en el trabajo

Partimos de concebir los dispositivos como intervenciones que buscan mejorar la inserción laboral de los jóvenes, y que los mismos pueden ser de diferentes tipos según las acciones que se proponen desarrollar para hacerlo: formación profesional; pasantías, orientación sociolaboral; terminalidad educativa; formación de micro-emprendimientos (Jacinto, 2010).

En el caso puntual tomado para esta presentación, las acciones de “Entrenamiento para el Trabajo”, constituyen un dispositivo que tiene por objeto incrementar las competencias, habilidades y destrezas de trabajadores desocupados mediante el desarrollo de prácticas en ambientes reales de trabajo que incluyan procesos formativos y acciones de tutoría. Se proponen como un proceso de aprendizaje en un puesto de trabajo específico a través del cual se espera que la persona aprenda, construya y amplíe su perfil laboral, mejorando sus condiciones de acceso al mercado laboral.

Como parte de la oferta del MTEySS, los entrenamientos están dirigidos a personas desocupadas mayores de 18 años incluidas en el PJMMT; los beneficiarios del Seguro de Capacitación y Empleo; y los egresados de cursos de Formación Profesional auspiciados por el mencionado organismo.

De acuerdo con lo previsto por la Resolución N° 905/10⁶, existen diferentes líneas de EPT: I Línea de Entrenamiento en el Sector Público; II Línea de Entrenamiento en el Sector Privado; III Línea de Entrenamiento en entidades son fines de lucro; y IV Línea de Entrenamiento para trabajadores con discapacidad. Si bien todas las líneas de EPT tienen el mismo objetivo, las distinciones entre ellas se relacionan con la forma en que se ejecutan, por ejemplo la duración, el monto ayuda económica a cargo del Ministerio, el número de tutores según cantidad de participantes, entre otras.

Para este análisis tomamos los EPT en el sector privado, dado fue la línea que la Agencia de Empleo del Chaco decidió priorizar y ejecutar, con el objeto de concentrar esfuerzos en incentivar la participación de este tipo empresas, en consonancia con la política del gobierno provincial de favorecer la generación de nuevos puestos de trabajo en dicho ámbito.

El EPT privado admite la participación de micro, pequeñas, medianas y grandes empresas⁷ que no hubieran tenidos despidos colectivos en los últimos 6 meses, que no hayan sido sancionadas

⁶ Resolución N° 905/10 de la Secretaría de Empleo (MTEySS) reglamenta las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo, instituidas por la Resolución del MTEySS N° 708/10.

⁷ Definidas según la dotación de personal: micro hasta 5 trabajadores; pequeña entre 6 y 15 trabajadores; mediana de 16 a 80 trabajadores; y grande más de 80 trabajadores.

por empleo no registrado y no hubieran regularizado su situación, y aquellas que incumplan con sus obligaciones ante el sistema de seguridad social.

La gestión de los EPT se realiza a través de la Red de Servicios de Empleo del Ministerio, en la que intervienen la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral (GECaL) local y la Agencia de Empleo Provincial. Su implementación implica un proceso complejo de búsqueda y gestión de acuerdos con empresas del medio⁸, donde se estimula a que las mismas brinden sus instalaciones para realizar las prácticas a cambio de ciertos beneficios económicos que brinda el Programa⁹.

Los acuerdos entre el MTEySS y las empresas interesadas en participar se efectúan mediante la formulación de un “proyecto de entrenamiento”, en los cuales se programan las actividades a desarrollar por el entrenando y los compromisos que asumen las partes. En ellos se especifican el puesto de trabajo y se describen las actividades prácticas en el puesto de trabajo y de capacitación teórica que recibirán, las cuales están bajo la supervisión y desarrollo de un tutor designado; la duración de la práctica (mínima de 1 mes y máximo de 6 meses, dependiendo del tipo de puesto y la complejidad que demande la tarea); la carga horaria (4 horas diarias ó 20 horas semanales como máximo); entre otros.

Al respecto, en un estudio previo (Barbetti et. al. 2012), hemos visto que la implementación a nivel local de este tipo de acciones muestra una valoración positiva de la experiencia desde la perspectiva de empresarios y agentes estatales, quienes destacan la posibilidad concreta que ofrece a los jóvenes de vivenciar un ámbito real de trabajo, de tener un primer acercamiento a ciertas normas, usos y costumbres propias de espacios laborales, a los que resultaría difícil que estos jóvenes accedan por sus propios medios, considerando sus capitales sociales y culturales. Conjuntamente, también se identifican algunos aspectos críticos relacionados con el efectivo cumplimiento de ciertas condiciones mínimas en las que se deben desarrollar las experiencias de aprendizaje, dado por lo acotado en su extensión, contenidos y estrategias formativas.

⁸Las evaluaciones realizadas por el MTEySS señalan la necesidad de avanzar en la oferta de acciones que favorezcan nexos entre los jóvenes y el acceso a un empleo de calidad, tales como la intermediación laboral y las prácticas calificantes en empresas, resultando deseable que estas líneas de acción reciban un impulso mayor, dada la importancia que reviste el acceso a un empleo formal para el desarrollo de trayectorias laborales virtuosas (Mazzorra et. al. 2013)

⁹ Propone una relación de intercambio, en el cual el MTEySS se hace cargo por un plazo de tiempo determinado del costo de este “nuevo trabajador” (denominación utilizada por el propio organismo), los participantes de EPT perciben en forma directa una ayuda económica mensual no remunerativa a cargo del MTEySS, total o parcial según el tipo de empresa que se trate. Las empresas que se sumen a la línea tienen a su cargo la contratación de una cobertura médica (Plan Médico Obligatorio) y un Seguro de Accidentes Personales para los entrenando. Es importante señalar que esta línea no implica relación laboral entre el trabajador y la empresa.

En líneas generales, podemos considerar que los EPT se constituyen en un dispositivo de acercamiento al mundo laboral mediante los cuales muchos jóvenes inician su trayectoria de inserción, y cuyo propósito involucra un proceso de construcción como trabajadores mediante el aprendizaje de saberes y comportamientos laborales (Longo, 2011; Adamini).

Coincidiendo con Jacinto y Dursi (2010) esta experiencia puede resultar significativa en términos de las posibilidades de experimentar el mundo del trabajo a partir del cual los participantes logren definir sus expectativas futuras, su imagen hacia el trabajo y de sí mismos.

3. La cuestión de la incidencia y los sentidos hacia el trabajo

La mayor parte de las personas tienen sus primeros vínculos con el mundo laboral durante la juventud, considerando las dificultades que presenta la construcción de la trayectoria laboral, sobre todo para quienes cuentan con menores recursos, representa un momento crítico, ante el cual se desarrollan una diversidad de estrategias y experiencias para abordar ese proceso de inserción.

Algunos estudios, entre los que se destacan los realizados en el marco del Programa de Estudios sobre Juventud, Educación y Trabajo (PREJET-IDES) dirigidos por Claudia Jacinto, han buscado conocer la *incidencia* de dispositivos de vinculación con el trabajo en la trayectoria de los jóvenes. A partir de comprender la complejidad que entraña la combinación de diferentes tipos de experiencias, definen la cuestión de la incidencia del dispositivo de un modo amplio, en el cual se consideran no solo los certificados o puestos a los que acceden una vez finalizados, sino como medios para que los individuos construyan subjetividades en torno al trabajo, sacando provecho de la experiencia para motivarse y procurar otros recursos tales como capital social, apoyos económicos, participación social, entre otros (Jacinto, 2010).

La participación en este dispositivo, representa para muchos jóvenes sus primeros acercamientos al mundo del trabajo, y devienen importantes dado que el modo en que se posicionan frente al trabajo en general y que lo encarar concretamente para ellos mismos, da lugar a una diversidad de sentidos hacia él (Longo, 2012). Al respecto, la autora hace referencia tanto en las significaciones que estos le otorgan al trabajo en sus cotidianidades como en sus proyecciones futuras, dentro y fuera del espacio laboral.

De acuerdo con Longo et. al. (2014), los sentidos construidos en relación al trabajo aparecen vinculados a diferentes dimensiones que los jóvenes pueden privilegiar, y se relacionan con una “dimensión instrumental” (el trabajo como fuente de ingresos), una “dimensión social” (que incluye la sociabilidad, las relaciones en el trabajo y las posibilidades de cooperación y de reconocimiento



social), y/o una “dimensión simbólica” (significados positivos y negativos atribuidos al trabajo) (Longo op. cit.; Adamini, op. cit Jacinto et. al., 2005).

4. La perspectiva de los jóvenes que realizaron EPT

Como habíamos adelantado, los datos presentados en este trabajo provienen de entrevistas¹⁰ a participantes de EPT en empresas privadas. Los jóvenes fueron individualizados y contactados mediante los registros de la Agencia de Empleo Chaco, a partir de los cuales pudimos seleccionar mujeres y varones, que en todos los casos ya habían concluido su participación en el dispositivo de EPT, y que los mismos hayan sido desarrollados en diferentes tipos de puestos.

A modo de caracterización, se trata de jóvenes urbanos que residentes en barrios ubicados en zonas alejadas del casco céntrico de Resistencia y/o en localidades vecinas como Barranqueras, provienen de hogares pertenecientes a sectores socio-económicos medios bajos o bajos, considerando el nivel educativo de los padres, que en la mayoría de los casos es secundaria incompleta o completa, y las fuentes de ingreso provenientes de beneficios sociales o trabajos precarios de baja calificación.

Los jóvenes, mujeres y varones, tienen entre 18 y 22 años, conviven con su núcleo familiar primario, excepto en un caso que recientemente se había independizado para conformar un nuevo hogar junto a su pareja. Estos jóvenes completaron el ciclo secundario de educación formal, no continuaron estudios de nivel superior y al momento de ingresar al EPT en marco del PJMMT se encontraban desocupados. En cuanto a la trayectoria laboral, los rasgos que caracterizan a este grupo indican la activación en el mundo del trabajo próxima a la finalización o una vez concluida la escuela secundaria, en labores informales junto a familiares o vecinos, en algunos casos tuvieron otras experiencias de trabajo, pero en general la participación en este dispositivo para casi todos los jóvenes consultados representa su primer acercamiento a otro circuito de trabajo.

Luego de esta breve presentación, nos proponemos realizar un primer análisis de las opiniones que los jóvenes construyen en relación al trabajo, en función de su trayectoria y de la participación en el dispositivo.

¹⁰ Como principal técnica de producción de datos utilizamos la entrevista individual en profundidad ya que permite trabajar de manera más detenida la historia de un sujeto.



4.1 La construcción de sentidos del trabajo

Como señalábamos anteriormente, las primeras experiencias laborales de las personas constituyen un importante hito a partir de cual se construyen significados en torno al trabajo. De las entrevistas surge que los primeros acercamientos se dieron en el marco de condiciones de precariedad e informalidad, como “puentes” hacia la actividad aparecen la familia y los vecinos del barrio:

“Me puse a hacer albañilería con mi papá, trabajamos con mis hermanos y mis primos, todo dependía del tipo de trabajo porque siempre eran en casas de familias nomas” (Nelson, ETP Auxiliar mecánico)

“Cuando terminé la escuela empecé a trabajar, pero eso más que nada con parientes. Empecé ayudar a mi tío en trabajos de albañilería, me llamaba porque él trabaja con mi primo, y cuando eran trabajos más grandes necesitaba más gente” (Brian, EPT Repositor)

“El primer trabajo que tuve fue en el kiosco de mi vecina en el barrio, dejé eso porque mi mamá puso una rotisería y hamburguesería y me fui a trabajar con ellos” (Emanuel, EPT Auxiliar de ventas)

El acceso al dispositivo y la realización de los EPT implicó la posibilidad de acercarse a otro tipo de actividades, que les proponían en cierto modo una experiencia diferente a las que estaban a su alcance.

Para estos jóvenes, la imagen que prima del trabajo se vincula a los aspectos instrumentales del mismo, dado constituye una fuente de ingresos para la vida, y alcanzar algún tipo de autonomía del núcleo familiar al no tener que depender completamente en materia económica:

“Es una forma para conseguir tu propio dinero y no depender más de los padres. Trabajar te da dinero, y eso sirve para mejorar, por ejemplo el día de mañana poder tener una casa, tu familia” (Nelson, ETP auxiliar mecánico)

“Aporta dinero, que siempre es necesario, y otra es que te independiza. Porque yo antes dependía de mi mamá, bueno sigo viviendo con ella pero... yo siento que me independicé porque tengo mi propia plata para pagar mis cosas, para mí eso es independizarse” (Laura, EPT auxiliar administrativa)

El acceder a un trabajo y generarse algún recurso económico por su propia cuenta, implica una valorización de sí mismos y construcción de expectativas para su futuro. En relación con esto, en las entrevistas se pone de manifiesto una situación de tensión y dificultad que genera en los



jóvenes el momento de finalización de la escuela secundaria, lo cual sumado a la imagen del trabajo como un medio de subsistencia y de independencia, dejan aparecer los motivos por los cuales se acercaron al dispositivo:

Es difícil finalizar la escuela, porque terminas tu 5° y no sabes qué hacer, una amiga me dijo que estaba esto, y ahí me inscribí (Emanuel, EPT Auxiliar de ventas)

Cuando termine la secundaria dije tengo que empezar a trabajar, a ganar plata para independizarme un poco, y ahí decidí buscar trabajo, fue difícil, dejé CV por todos lados pero no conseguí nada, después de un tiempo me acerqué al programa
(Melisa, ETP en atención al cliente)

A partir de estos relatos podemos señalar que el dispositivo se constituye como un soporte que contiene y apoya a los jóvenes en el momento de la transición entre los mundos de la educación y el trabajo en varios sentidos. Uno de ellos, vinculado a la orientación que es ofrecida desde el programa, concretamente a través de instancias formativas que brindan herramientas que los fortalecen en esa búsqueda de inserción, mediante las cuales van reconociendo ciertas reglas del mundo laboral que al momento podían ser ajenas, como así también el acompañamiento brindado por los agentes estatales responsables de la implementación del dispositivo:

“Había unos cursos que se llamaban POI (Programa de Orientación e Inserción) estuvieron muy buenos porque te enseñaban bastantes cosas, para mí era todo nuevo: desde armar tu CV, hasta como presentarte en las entrevistas, cuando firmás contratos que tenías que fijarte, esas cosas del derecho laboral que antes no tenía ni idea” (Melisa, ETP en atención al cliente)

La primera vez que vine, habrá sido hace 2 años, me explicaron como era el asunto, te ayudaban, te mostraban, me tenían paciencia, una me recomendó que arme un CV para ver si salía algo, y así logré conseguir hacer el entrenamiento (Evelin, ETP auxiliar atención al cliente)

Conjuntamente, también aparece como otro de los aspectos clave del EPT representando en la intermediación que se desarrolla entre los jóvenes que deciden acercarse al programa y las empresas que acuerdan participar en ellos, dado se genera un espacio de conocimiento entre ambos y se apoya la conformación de un vínculo que los reúne:

“Dejé mi curriculum en Agencia y se ve que ellos enviaron a la empresa, y así me llamaron de la empresa, me dijeron que a la oficina que me iba a atender el Sr. Soto, que era el encargado de ver a quien contrataba” (Brian, EPT Repositor)



4.2 Aprendizajes y nuevos sentidos a partir de las experiencias de EPT

De las entrevistas surge que los entrenamientos de los cuales participaron los jóvenes se realizaban en los puestos para los cuales fueron convocados y desarrollaron actividades acorde a ellos. Las experiencias de entrenamiento se limitaron a cuestiones prácticas, incluyendo alguna instancia de inducción sobre el puesto y la empresa y un posterior “*aprendizaje en el trabajo diario*”.

Me orientaron para recordar lo que yo ya sabía digamos, la idea es aprender en el trabajo, se aprende en el día a día en cada auto, de los compañeros porque estamos constantemente relacionados y en la práctica es donde más se aprende, no tanto en lo teórico (Nelson, ETP en taller mecánico)

En la mayor parte de los casos analizados, tal vez por el carácter básico y de poca complejidad de las actividades previstas en los proyectos “formativos”, se dificulta visualizar prácticas profesionalizantes que se hayan podido obtener a partir de los EPT. Esto lleva a pensar, que en cierto punto se refuerza el sentido del dispositivo más orientado a la integración social, mediante el cual se da la posibilidad a jóvenes desocupados de conocer un ambiente de trabajo, y no tanto al desarrollo de aprendizajes a partir de los cuales construir y/o ampliar el perfil laboral en el marco de una trayectoria calificante.

Desde otro punto de vista, podemos considerar que la ampliación de este perfil estaría dada por el conocimiento de ciertas normas, usos y costumbres vivenciados en el espacio de trabajo del cual participaron. Desde la perspectiva de los jóvenes así parece ser:

“Aprendí a hacerme responsable, el llegar a horario, el cumplir órdenes y compartir la terea, esas son cosas que yo me di cuenta son importantes para el trabajo” (Nelson, ETP Auxiliar mecánico)

La experiencia me dejó aprendizaje, yo le llamo aprendizaje porque para mí todo este mundo laboral era nuevo, era todo un reto porque no tenía capacidad y gracias a esto ahora pienso que tengo otras condiciones: el modo de hablar, de expresarme, tener contacto con las personas en el trabajo, me modificó mucho (Melisa, ETP Auxiliar de atención al público)

En un estudio previo Jacinto y Dursi (op. cit.) dan cuenta de que las prácticas en espacios laborales brindan en especial saberes relacionados con “un saber ser” trabajadores, reflejados en una serie de competencias sociolaborales. De acuerdo con las autoras, las prácticas en espacios de trabajo han adquirido nuevos sentidos vinculados a la posibilidad de experimentar las reglas de juego del trabajo, las relaciones interpersonales y el reconocimiento de lo que se espera del trabajador no solo en términos de saberes específicos sino en términos actitudinales. Sosteniendo



esos mismos argumentos, a partir de los relatos podemos dar cuenta de los nuevos sentidos, dado no destacan lo que aprendieron en relación con un puesto o actividad específica sino cambios en cuestiones de actitud y comportamientos, resultantes de haber participado en un contexto real de trabajo.

Asimismo, aparece un aspecto del proceso socializador que se habilita a partir del EPT, y está dado por compartir el espacio de trabajo y aprender del grupo

El grupo de compañeros que se armó está bueno, porque entre todos aprendemos y nos ayudamos, te impulsa a ir todos los días, eso te da ganas de ir a trabajar todos los días, somos 6 personas, 3 de ellos tienen varios años de trabajo en la empresa, son los que enseñan a los más jóvenes (Nelson, ETP Auxiliar mecánico)

Aparece la “dimensión social” mediante la cual también se otorga algún sentido al trabajo, al desempeñar un puesto, se produce un ajuste en el cual la persona adquiere y desarrolla el rol de trabajador, pero no solo a partir de desarrollar conocimientos y habilidades, sino también por la intervención del grupo de compañeros de trabajo entre quienes se transmiten y/o imponen los modos, normas y costumbres del espacio de trabajo.

En relación con esto, también podemos señalar que los EPT son apropiados desde la perspectiva de los jóvenes como una oportunidad en la generación experiencia laboral, que aunque no resulte en su contratación efectiva, constituye el antecedente de haber desarrollado alguna actividad que los posicionaría en otras condiciones en el mercado de trabajo.

El programa es una oportunidad que nos dan a los jóvenes para tener un mejor futuro, podés entrar a algún trabajo y tener capacitación. Hoy es muy difícil conseguir trabajo, por más que tengas el secundario completo, si sos joven y no tenés experiencia, eso es difícil porque nadie quiere ser el primero en darte esa oportunidad para hacer experiencia (Emanuel, EPT Auxiliar de ventas)

Tal como sostiene Agulhon (2010) la idea de lo que se considera como experiencia pertenece al ámbito de socialización profesional, y representa un factor de integración al mundo colectivo y el reconocimiento de la cultura empresarial.

La tensión entre la posesión de la credencial educativa y la carencia de experiencia, revela en los casos analizados que, si bien la posesión del título secundario parece no representar un capital que los diferencia y los ubique en mejores condiciones, implicó que puedan acceder a los EPT, dado fue un criterio utilizado por la Agencia de Empleo para la orientación de los jóvenes,



según el cual quienes no habían concluido algunos de los ciclos de formación básica debían desarrollar prestaciones vinculadas a la terminalidad educativa o cursos de formación profesional como medios para mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Por otra parte, la participación en este tipo de experiencias también constituye un espacio que favorece la definición de metas y aspiraciones, a partir de las cuales se motiven y desarrollen acciones concretas para poder alcanzarlas. Los jóvenes manifiestan ciertas *disposiciones* (Jacinto y Dursi, op. cit.) resultantes de haber participado de la práctica, mediante las cuales logran pensar en algún proyecto a futuro, establecer metas y aspiraciones.

“A mí me gustaría seguir capacitándome en lo que hago, subir de nivel ser jefe de taller o poder tener la posibilidad de poner mi propio taller, no te digo ya, pero en 3 o 4 años eso me gustaría hacer. En mi trabajo de hoy hay posibilidades, porque la empresa se va a agrandar con anexo de repuestos y eso, y el jefe está preparándonos para que alguien quede a cargo del taller” (Nelson, ETP Auxiliar mecánico)

La estabilidad laboral en el empleo y de desarrollo profesional aparece como un elemento importante en la proyección de algunos de los jóvenes, tal vez esto esté asociado al haber alcanzado la contratación luego del período de práctica, lo cual permite tener algún otro tipo proyección de desarrollo a futuro y maduración ligada al EPT.

También, podemos identificar una tendencia entre los entrevistados vinculada al deseo de continuar trabajando pero a la vez emprender la realización de nuevos estudios, el poder trabajar aparece como la condición para desarrollar otra cosa:

“Me gustaría complementar todo trabajar, estudiar, la situación actual no permite no se puede, pero más adelante eso es a lo que aspiro, tener un trabajo que me dé dinero y poder complementarlo con algún estudio, me gusta algo de computación” (Brian, EPT Repositor)

“Mi meta, lo que yo quiero es estudiar, a mí gustaría ser Asistente Social, ojalá pueda. Quiero trabajar y a la vez estudiar, tengo que trabajar para poder pagar el estudio” (Laura, EPT Auxiliar Administrativa)

En estos casos, si bien la maduración vocacional parece no estar asociada al desarrollo del EPT, marca una incidencia positiva de la experiencia, las disposiciones para continuar haciendo algo, la motivación no solo por la actividad laboral sino también la intención de continuar formándose.



Respecto de las expectativas que tenían sobre la continuidad de su vínculo con la empresa una vez finalizado el EPT, en todos los casos manifestaron tener la intención de continuar, al menos por algún tiempo más.

Del grupo de jóvenes consultados, solo Nelson continuó su vínculo a partir de que la empresa accedió a otro beneficio ofrecido por el MTEySS para contratar trabajadores en relación de dependencia (Programa de Inserción Laboral-PIL). En este caso se puede tipificar como una “experiencia exitosa” en relación con los objetivos del programa, dado que el joven desarrolló la práctica en un puesto específico e inició la construcción de un perfil profesional, luego de lo cual quedó contratado en relación de dependencia. Otro caso fue el de Evelin, quien mediante el servicio de intermediación de la Agencia y su “bolsa de trabajo”, una de las jóvenes que realizó el ETP en una empresa de servicios en el área de atención al cliente, fue seleccionada y contratada por otra empresa para realizar similares tareas.

Los otros jóvenes, Laura, Melisa, Brian y Emanuel, continuaban vinculados a la Agencia de Empleo y al PJMMT, en el caso de Emanuel desarrollando un curso de formación profesional, y los demás esperando ser convocados por alguna solicitud concreta de perfiles mediante la bolsa de empleo o bien tener la posibilidad de realizar otro entrenamiento.

5. Algunas consideraciones a modo de cierre

Considerando que el presente trabajo corresponde a un análisis inicial del objeto propuesto, a continuación presentamos algunas reflexiones para seguir profundizando en estas cuestiones.

En líneas generales, podemos considerar que los EPT efectivamente constituye un dispositivo de acercamiento al mundo laboral en los cuales los jóvenes entrevistados se apoyaron para iniciar su trayectoria de inserción o bien para buscar otro tipo de experiencias diferentes a las que habían tenido hasta el momento. Esto dio la posibilidad de generar oportunidades para conocer una organización, puesto de trabajo, lograr un antecedente para enriquecer el curriculum, la adquisición de saberes sociolaborales, y el desarrollo de nuevas disposiciones hacia el trabajo y el estudio. Los jóvenes señalan aspectos que entienden resultaron beneficiosos de su participación en los EPT, no obstante se pueden discutir la calidad de las experiencias a las que acceden en términos formativos.

Si bien el alcance del análisis y representatividad de los datos expuestos en esta presentación son limitados, podemos identificar ciertas incidencias en aspectos subjetivos vinculados a las

motivaciones y disposiciones con que los jóvenes cuentan a partir de su participación en los EPT, despierta expectativas a futuro de “continuar haciendo algo”: continuar trabajando o buscándolo, perfeccionarse en él, iniciar nuevos estudios, etc.

El haber desarrollado estas acciones constituye un momento más de construcción del proceso de socialización laboral de los jóvenes, dado que tal como señala Dubar el mismo no sería el resultado de aprendizajes formales, sino que es una construcción lenta y gradual de un código simbólico, en el que interviene múltiples agentes del presente y el pasado del sujeto.

Se espera continuar avanzando en esta línea de análisis a partir de la construcción nuevos datos para desarrollar tipologías de socialización laboral de los jóvenes que atravesaron por dispositivos de vinculación con el trabajo.

6. Bibliografía

- Adamini, M., Deleo, C. y Longo, J. (2013) “Sentidos laborales en transición. Un estudio sobre jóvenes trabajadores con trayectorias laborales precarias”, ponencia presentada en el *11º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.
- Agulhon C. (2010) Tres modalidades de formación profesional de jóvenes en Francia: una segmentación persistente. En Jacinto, C. *La Construcción Social de las Trayectorias Laborales de Jóvenes. Políticas, Instituciones, Dispositivos y Subjetividades*. Buenos Aires: IDES y Teseo.
- Barbetti, P.; Pozzer, J. y Rindel Catalina (2012) La intervención de las empresas en los dispositivos de inclusión socio-laboral para jóvenes en la Ciudad de Resistencia. En *Revista Estudios Regionales y Mercado de Trabajo* N° 8. Buenos Aires, Editorial SIMEL.
- Dubar, C.(2001) El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamérica de estudios del trabajo*. Buenos Aires, Año 7 N° 13, pp 5-15.
- Jacinto, C.; Wolf, M.; Bessega, C. y M. E. Longo (2005) “Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo”. En: *7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires.
- Jacinto, C. (Comp) (2010) *La Construcción Social de las Trayectorias Laborales de Jóvenes. Políticas, Instituciones, Dispositivos y Subjetividades*. Buenos Aires, IDES y Teseo.
- Jacinto, C. y Dursi, C.(2010) La socialización laboral en cuestión: las pasantías ante las incertidumbres de las transiciones laborales de los jóvenes. En Jacinto, C. *La Construcción*



Social de las Trayectorias Laborales de Jóvenes. Políticas, Instituciones, Dispositivos y Subjetividades. Buenos Aires: IDES y Teseo.

- Longo, M. E. (2012) “Las representaciones sobre el futuro: ¿un indicador de desigualdad de inserción laboral de los jóvenes?” en Battistini, O. y Mauger, G. en *La difícil inserción de los jóvenes de clases populares en Argentina y Francia.* Buenos Aires: Prometeo.
- Longo, J.; Deleo, C. y Adamini, M. (2014) “Buen empleo” en cuestión: sentidos y estrategias de los jóvenes. En Pérez P. y Busso M. *Tiempos contingentes: inserción laboral de los jóvenes en la Argentina posneoliberal.* Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Mazorra, X.; Schachtel, L.; Schleser, D. y Soto, C. (2013) Jóvenes: Formación y empleo. Estudio sobre los participantes del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo. Serie Trabajo, ocupación y empleo, N° 12, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires.
- Neffa, J. (2013) “Modos de desarrollo y políticas activas de empleo en Argentina (2002-2007)” Artículo N° 40, mayo 2013 CEIL-PIETTE, disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/divulgacion/articulo-del-mes/modos-de-desarrollo-y-politicas-activas-de-empleo-en-argentina-2002-2007-julio-c-neffa/>
- OIT (2014) Tendencias Mundiales del Empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos? Ginebra.
- SALVIA, A. (2013) Juventudes, problemas de empleo y riesgos de exclusión social. El actual escenario de crisis mundial en la Argentina. Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung. En: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/09698.pdf> [en línea].
- Veza, E. y Bertranou, F. (2011) “Un nexo por construir: Jóvenes y trabajo decente en Argentina. Radiografía del mercado de trabajo y las principales intervenciones”. Buenos Aires: OIT.