



V Reunión Nacional
de Investigadores/as
de Juventudes Argentinas

ESTUDIOS SOBRE JUVENTUDES EN ARGENTINA V

Juventudes en disputa: Permeabilidad
y tensiones entre investigaciones y políticas

Diego Beretta

Eugenia Cozzi

María Victoria Estévez

Romina Trincheri

COMPILADORES

ReIJA | Red de Investigadores/as
en Juventudes
de Argentina



grupo de
estudio sobre
**Juventudes
y políticas de
juventud**



FDER UNR

Facultad De Derecho
Universidad Nacional de Rosario



**FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA
Y RELACIONES INTERNACIONALES**
UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

ISBN 978-987-42-6032-1



Estudios sobre juventudes en Argentina V : juventudes en disputa : permeabilidad y tensiones entre investigaciones y políticas / Diego Raúl Beretta ... [et al.] ; compilado por Diego Raúl Beretta ... [et al.]. - 1a ed. - Rosario : Diego Raúl Beretta, 2017. Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga
ISBN 978-987-42-6032-1

1. Juventud. 2. Ciencias Sociales y Humanidades. I. Beretta, Diego Raúl II. Beretta, Diego Raúl, comp.
CDD 305.23

Las miradas del empresariado de Chaco y Corrientes sobre las políticas de empleo y los jóvenes

Pablo Andrés Barbetti

Instituto de Investigaciones Educativas y Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional del Nordeste
pablobarbetti@hotmail.com

José Antonio Pozzer

PREJET-CONICET y Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional del Nordeste
japozzer@yahoo.com.ar

Santiago Ariel Castillo

Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional del Nordeste
santiacastillo@hotmail.com

Daiana Cardozo

Instituto de Investigaciones Educativas
Universidad Nacional del Nordeste
daianacardozo70@yahoo.com.ar

Resumen

Este trabajo forma parte de los avances realizados en el marco de una línea de investigación interesada en los estudios de juventud, particularmente en la relación educación-formación y trabajo como base para la inclusión socio-laboral juvenil. La perspectiva teórica de referencia concibe a la inserción laboral como un proceso construido socialmente, en el que intervienen y participan diferentes actores, y entre los cuales el empresario se constituye, en el marco de mercados laborales heterogéneos y segmentados, en un actor clave en la generación de oportunidades de trabajo, ya que la oferta está fuertemente condicionada respecto a la magnitud de la demanda. En tal sentido, en años recientes en Argentina se han implementado algunos dispositivos que desde el Estado buscan intermediar en el acercamiento de jóvenes con las empresas. A partir de ello, nos proponemos recuperar y analizar las valoraciones subjetivas de los empresarios acerca de este tipo de políticas de empleo así como sobre los jóvenes que participan de esas intervenciones, en las ciudades de Resistencia (Chaco) y Corrientes. Los datos empíricos presentados provienen de un cuestionario semi-estructurado y de entrevistas realizadas a empresarios de ambas ciudades durante los años 2013 y 2015.

Palabras claves

Empresarios, Jóvenes, Trabajo

1. Introducción

Este artículo se enmarca en un proyecto de investigación más amplio vinculado al campo de los estudios sobre juventudes, que enfatiza en la articulación entre educación-trabajo y la formación para el trabajo de jóvenes como medio de inclusión sociolaboral.¹

Partimos de comprender a la inserción laboral de los jóvenes como un *“proceso socialmente construido en el cual se encuentran implicados actores sociales e instituciones (históricamente construidas), lógicas (sociales) de acción y estrategias de los actores, experiencias (biográficas) sobre el mer-*

cado laboral y herencias socio-escolares” (Dubar, 2001). Para este autor, concebirla como un constructo social implica inscribir en una coyuntura económica y política, que se traduce en relaciones específicas entre educación, trabajo y remuneración; dependientes de las estrategias de actores incluso de las personas implicadas; y que éstas últimas están a la vez vinculadas a trayectorias biográficas y principalmente a desigualdades sociales.

Así, las inserciones se van configurando en un marco complejo en el que se deben tener en cuenta los modelos de desarrollo productivo; la heterogeneidad y segmentación de los mercados y lo que demanda cada uno en términos de saberes y competencias; las políticas públicas generadas y los diagnósticos que realizan sobre las problemáticas laborales de los jóvenes (Jacinto, 2010; Martín y Pol, 2015).

En este marco, el actor empresario cobra gran relevancia en los procesos de ingreso. Por una parte, la empresa es el espacio organizacional en que se definen los perfiles ocupacionales que se demandan, y donde se asignan roles y funciones adecuados a la particularidad productiva de cada una (Gallart, 2004), y por otra en términos de generación de oportunidades de trabajo, inscritas en las dinámicas de la oferta y la demanda laboral.

De acuerdo con la revisión realizada por varios autores (Neffa, 2008; Weller, 2003; Salvia, 2013; Pérez, 2008, entre otros), se han observado diferentes debates respecto de los obstáculos que presenta la inserción laboral juvenil en el marco de la oferta y la demanda de trabajo. Desde el lado de la primera, se destaca la hipótesis de que los sistemas educativos y de capacitación no preparan adecuadamente a los jóvenes para el mundo laboral, con lo cual las empresas -como principales demandantes de mano de obra-, “padecen” esta desconexión, generando reticencia empresarial a contratarlos. Desde otra perspectiva, señalan que el problema se origina en la demanda, donde la magnitud de la misma, está estrechamente vinculada a procesos económicos, los cuales hacen que ante etapas de estancamiento o recesión, las políticas de “recursos humanos” de las empresas se dirijan a dejar de contratar personal, o bien a reducir dotaciones. En este marco puede señalarse que el mercado de trabajo presenta características de falta de trans-

¹ Formalmente se inscribe en un proyecto de investigación, en curso, acreditado en la Secretaría de Ciencia y Técnica de la UNNE denominado: “Formación para el trabajo de jóvenes y trayectorias socioeducativas y laborales. Análisis de la articulación entre el mundo laboral y educativo en sectores productivos específicos de Chaco y Corrientes”.

parencia en los procesos de intermediación jóvenes-empresas, y dan lugar a la existencia de prejuicios por ambas partes y prácticas discriminatorias que pueden hacer más ineficiente este proceso y prolongarlo, así como profundizar desigualdades, afectando sobre todo a los jóvenes más vulnerables (Salvia, 2013; Weller, 2003).

A modo de buscar algunas estrategias para intervenir en estos procesos, desde hace algunos años se vienen implementando dispositivos estatales que intermedian en el acercamiento de jóvenes con las empresas, algunos con mayor tradición y que han sido rediseñados, tales como los sistemas de pasantías educativas para diferentes niveles; y otros enmarcados en programas de empleo recientes, por ejemplo los "Entrenamientos para el trabajo"² o el "Programa de Inserción Laboral"³ en el marco del Jóvenes con Más y Mejor Trabajo y del ProEmplear.

Dado que la categoría de juventud/des, además de ser contextual y heterogénea, se construye en un interjuego de conflictos y consensos sobre las percepciones que tienen los propios sujetos jóvenes en relación con las representaciones de agentes e instituciones sociales externas a ellos (Chaves, 2010), consideramos que el análisis de las opiniones de los empresarios sobre los jóvenes y las políticas públicas orientadas a la inclusión socio-laboral para este colectivo, adquieren una gran relevancia.

A partir de ello, nos proponemos recuperar las valoraciones subjetivas de empleadores o potenciales empleadores acerca de algunas intervenciones implementadas desde el Estado y sobre los jóvenes que participan de estas en las ciudades de Resistencia (Chaco) y Corrientes. Los datos analizados provienen de un cuestionario semi-estructurado aplicado a 104 empresarios de ambas ciudades, durante los meses de septiembre y octubre del año 2015, en el marco de un proyecto más amplio cuyo objetivo se orientó a difundir las

² Constituía un proceso de aprendizaje en un puesto de trabajo específico en contextos reales, por ejemplo empresas. Mediante un proceso de intermediación del servicio de empleo estatal, se gestionaban acuerdos para que brindaran sus espacios para el desarrollo de las experiencias.

³ Consistía en brindar apoyo económico a la empresa para la contratación de nuevos trabajadores, se generaba un empleo relación de dependencia, donde el MTEySS aportaba un monto fijo durante un período de tiempo determinado (hasta 6 meses) sobre el salario —según Convenio Colectivo o Salario Mínimo Vital y Móvil— que se debía abonar al trabajador.

líneas de incentivos para el empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) en las empresas locales. Este análisis, se amplía además con datos relevados a partir de 15 entrevistas semi-estructuradas realizadas a estos mismos actores (empresarios) durante el año 2013, en una etapa previa de la investigación llevada a cabo por el mismo equipo de trabajo.

La presentación se organiza en tres partes: iniciamos la exposición con un breve desarrollo sobre algunos conceptos claves que orientan el estudio (sobre las juventudes y el enfoque de la empleabilidad y las competencias laborales en las políticas orientadas a este colectivo), seguidamente presentamos la discusión de los datos construidos, y, finalmente, algunas reflexiones a modo de cierre.

2. Algunos conceptos orientadores

2.1 En torno al concepto de juventudes

Producto de algunas transformaciones que afectan a las sociedades capitalistas contemporáneas en las últimas décadas se generó un creciente interés por los "jóvenes" como objeto de estudio desde diferentes disciplinas científicas.

La juventud, no obstante, parece configurarse como un objeto epistemológico esquivo y con un importante grado de complejidad. En los estudios consultados se lo reconoce como un concepto polisémico. Así, por ejemplo Serrano Pascual (1995) señala que la juventud puede ser aprehendida como un *estado* o *estatus* (como una posición en la estructura social cuyo criterio de adscripción es la edad), como un *estadio* (estado incompleto), como *generación* o bien como *construcción social* (resultado de prácticas discursivas que definen lo real).

Cada uno de estos modos de aproximarse a la temática juvenil tiende a construir un campo de análisis en disputa, ya que implican diferentes miradas comprensivas sobre el modo en que se definen a los jóvenes, los problemas que los afectan y, a su vez, diferentes posicionamientos en el momento del diseño de las políticas públicas destinadas a este sector social. En esta línea Acevedo y otros (2012), siguiendo a Bourdieu (1997), señalan que el modo en que se define a la juventud, en cada sociedad, expresa el valor que se les otorga a estos sujetos y produce en consonancia determinadas prácticas. Una idea similar plantea Serrano Pascual

(1995) quien sostiene que esta pluralidad de definiciones no hace otra cosa que mostrar la necesidad de revisar la *forma en que se construye socialmente a este grupo social* y la manera en que dicho concepto es interpretado por los distintos agentes sociales.

Los distintos modos en los que esta categoría (juventud) se aprehende revelan presupuestos normativos sobre el tipo de comportamientos esperables y deseables y suponen, en palabras de Klaudio Duarte Quapper (2000), "*trampas para comprender y auto-comprenderse en el mundo juvenil*". Se trata de racionalidades que configuran una matriz que el autor denomina adulto-centrismo, en tanto sitúa lo adulto como punto de referencia para el mundo juvenil, en función del deber ser, de lo que debe hacerse para ser considerado en la sociedad (madurez, responsabilidad, integración al mercado de consumo y de producción, reproducción de la familia, participación cívica, etc.).

También Alvarado y otros (2009) resaltan la esencia problemática y compleja del concepto juventud y, por lo mismo, su necesario abordaje desde una perspectiva transdisciplinaria que permita delimitar las especificidades de lo juvenil (y la comprensión de sus mundos de vida) que trascienda a las miradas panópticas como únicas formas de abordaje⁴.

Actualmente en el campo de las Ciencias Sociales existe consenso en que ya no resulta provechoso hablar de "la juventud", en singular, como una categoría homogénea, definida sólo a partir de distinciones etarias. La concepción más tradicional del término (aquella que define a la juventud como una fase entre dos etapas, como un tiempo de preparación para el desempeño de roles predeterminados resulta también limitada ya que la noción misma de juventud es social e históricamente variable. Hay muchas maneras de "ser joven" en las diferentes sociedades y, a su vez, estas se modifican en el tiempo producto de los cambios sociales. Los estratos sociales de pertenencia, la

⁴ En la contextualización teórica del tema juventud estos autores plantean que los conceptos de adultocentrismo (considerando como la hegemonía de la interpretación del mundo desde la postura del sujeto adulto/masculino/occidental) y el tiempo de panóptico (como alusión a la intención de las sociedades del control y autocontrol, para poder vigilar los cursos vitales a partir de particularización de momentos en sus vidas) permiten comprender la lógica intervencionista del mundo adulto en la configuración de los mundos de la vida juveniles.

educación, el trabajo, el género, la etnia, la religión, el lugar de residencia (urbano/rural), la cultura, son algunas variables que ayudan a deconstruir la idea de la juventud como un concepto universal y reconocer la diversidad de prácticas, significados así como los proyectos diferenciados de los jóvenes.

Asimismo, la complejidad del concepto *juventud(es)* supone reconocer, además de su carácter contextual (espacial e históricamente situado) y heterogéneo (desigual y diverso), su aspecto relacional ya que "lo juvenil" se construye a partir de conflictos y consensos entre las hetero-representaciones⁵ y las auto-percepciones de los mismos jóvenes (Chaves, 2010). En este marco, el análisis de las opiniones y representaciones de los empresarios, sobre los jóvenes y las Políticas Públicas orientadas a la inclusión socio-laboral para este colectivo, adquieren una gran relevancia.

Al mismo tiempo, desde esta perspectiva integral podemos comprender que los factores explicativos de aquellas cuestiones que se configuran como "problemáticas" en los jóvenes no deben ser analizadas sólo al interior del período juvenil si no, además, revisando las condiciones del contexto que se transforman, interpelan e imponen nuevas demandas para este colectivo. Quizá quien mejor explicó esta idea es Pierre Bourdieu (1990), quien sostuvo que la juventud es una *creación social* y que los jóvenes no siempre fueron tratados como actores sociales. La juventud emerge como un grupo de agentes posibles de analizar con la modernidad: en el momento en que la mayoría tiene acceso a la enseñanza y se enmarca de esta forma en un proceso de "moratoria de responsabilidades" que en épocas anteriores no se daba. En consecuencia, la juventud pasa a ser objeto de investigación y de discusión cuando los mecanismos de tránsito etario no coinciden con los de integración social, cuando aparecen comportamientos definidos como disruptivos, porque los canales de tránsito de la educación al empleo, o de la dependencia a la autonomía, o de la transmisión a la introyección de valores, se vuelven problemáticos.

2.1 El discurso de la empleabilidad y las competencias de los jóvenes

Desde sus inicios, la idea de la empleabilidad apa-

⁵ Elaboradas por agentes o instituciones sociales externas a los jóvenes.

reció asociada a la necesidad de dar cuenta de las dificultades para sostener el pleno empleo en los mercados de trabajo urbanos. De acuerdo con la revisión del concepto realizada por Spinosa (2005), en un mercado de trabajo donde la competencia es perfecta y existe libertad de elección de los individuos que gozan de información plena para decidir sus acciones de modo de maximizar sus beneficios y minimizar sus pérdidas, la noción de empleabilidad es entendida como la capacidad de los sujetos de formar parte de una relación de intercambio, en la cual una persona será empleable cuando posea y haya acumulado individualmente las condiciones que hagan útil y valorable su participación en la producción de bienes o servicios (Spinosa, 2005). El mismo autor señala que, desde otra perspectiva, la empleabilidad puede ser comprendida como “la probabilidad que tienen las personas desocupadas de encontrar un empleo en un período dado” (Neffa, J.C.; Panigo, D; y Perez, P. 2000). Así quienes tienen empleo, el grado de “vulnerabilidad” expresaría el mayor o menor riesgo de perderlo e inversamente, y para los desocupados, la “empleabilidad” daría cuenta de la probabilidad mayor o menor de encontrar un empleo.

En este marco, en el diagnóstico de los problemas de inserción de los jóvenes —y las políticas públicas generadas para atender la situación—, se constituyó como central la baja empleabilidad y el supuesto de que la misma estaría originada por la escasa educación/capacitación. Más recientemente, la empleabilidad aparece desde una “perspectiva polifacética que incluye diferentes tipos de aprendizajes significativos para la vida social y laboral” (Jacinto, 2008). Esta ampliación incluye un conjunto de disposiciones para el trabajo, de competencias y saberes prácticos, técnicos, comunicacionales y actitudinales (Jacinto y Millenaar, 2012).

De este modo, la noción de empleabilidad se articuló en un conjunto de herramientas que el joven debe incorporar y desarrollar para alcanzar su inclusión en el mercado laboral, e implica la combinación de dos factores: a) instrucción formal y capacitación laboral; y b) una dimensión actitudinal basada en la motivación, el entusiasmo, la autosuperación, la autonomía y el mérito propio (Assusa y Brandán, 2014). En cierto modo, se produce un desplazamiento desde la cuestión eminentemente formativa-educativa con eje en

competencias para el trabajo, hacia un abordaje de aspectos motivacionales y actitudinales de los propios jóvenes en el momento de conseguir empleo.

Todo ello se da, en un mercado de trabajo que revaloriza saberes y competencias transversales y socio-profesionales que los jóvenes no logran adquirir durante su paso por la escolaridad secundaria ni en trayectorias de inserción iniciales muchas veces fragmentadas (Jacinto y Dursi, 2010). Como es reconocido en numerosas investigaciones, en el marco de la devaluación de las credenciales educativas, suele requerirse nivel de enseñanza secundaria como señal de contar con ciertas competencias generales, y cierta presunción de comportamiento y disciplina, mucho más que a cierta calificación técnica (Gallart, 2008).

Así, se acepta generalizadamente que el saber ligado al trabajo implica dimensiones variadas que articulan “saber, saber hacer y saber ser” (Jacinto y Millenaar, 2012). Se han denominado estos saberes como competencias clave o de empleabilidad, es decir, las nociones básicas para acceder a cualquier empleo (Gallart, 2008). Se incluyen por lo menos tres dimensiones (Zarifian, 1999): la capacidad de utilizar lo ya aprendido para dar respuestas a situaciones no previstas; las habilidades de comunicación (intercambio de formación, fomento de relaciones interpersonales); y la capacidad de tener en cuenta las necesidades del otro, la actitud y el saber ligado al servicio. Un aspecto central se refiere al “saber hacer” y “reflexionar sobre el hacer”, que implican complejas vinculaciones entre saberes teóricos y prácticos, incluyendo también competencias personales. Ello supone no sólo tener recursos y conocimientos acumulados, sino también la capacidad de movilizarlos en función de la resolución de situaciones nuevas (Jacinto y Gallart, 1997).

3. Las miradas de los empresarios de Chaco y Corrientes

En este apartado presentamos un análisis preliminar de los datos relevados, proponiendo inicialmente una caracterización de las empresas que conforman la muestra a partir del tipo de actividad, rubro y antigüedad en el medio, para luego describir las valoraciones subjetivas de los empresarios entrevistados acerca de las políticas

orientadas a facilitar la inserción laboral juvenil y los jóvenes.

Es oportuno señalar que, para este análisis, partimos de una definición operativa del objeto de estudio, entendiendo por valoraciones subjetivas, a los sentidos y esquemas de la realidad, contruidos a partir de las experiencias y vivencias personales de los sujetos, creando conciencia necesaria para la acción en un contexto socio-histórico determinado. Estas valoraciones expresan una forma de interpretar la realidad y se manifiestan a través de opiniones, apreciaciones, perspectivas.

3.1 Descripción de las empresas y de los empresarios consultados

Tal como lo señalamos anteriormente, se trabajó con un total de 104 empresas cuyas actividades se desarrollaban en el casco céntrico de las ciudades de Resistencia y Corrientes. Se trató en el 78,8% de los casos de actividades ligadas al sector comercio, el 19,2% a servicios y un 1,1% a industrias (correspondían al sector alimenticio específicamente a la fabricación de pastas y panificados).

Esta composición guarda estrecha relación con la dinámica productiva que presentan ambas provincias, donde el comercio y los servicios tienen mayor peso relativo en términos de PBG y dentro de la estructura ocupacional, por sobre la industria y el sector primario. Si bien el mercado laboral mostró en los últimos años ciertas mejoras en sus indicadores, la estructura por rama de actividad sigue exhibiendo, como consecuencia del escaso desarrollo y dinamismo del sector moderno de la economía, la persistencia de una escasa participación del sector industrial y el predominio de empresas de servicios y comercio en la generación de empleo (Barbetti, 2015; Fernández Massi, 2014).

Respecto al origen del capital, la totalidad de las empresas consultadas pertenecían al sector privado y mostraban en términos de desarrollo organizacional un bajo nivel tecnológico y desarrollo productivo, con predominancia de puestos de trabajo polivalentes compuestos por tareas operativas y de baja calificación, situaciones que fueron reflejadas en estudios previos pero que muestran persistencia a lo largo del tiempo (Barbetti, 2002; Barbetti et. al., 2012).

En cuanto al tamaño de las empresas según la

cantidad de personas que empleaban, un poco más del 70% eran microempresas (1 a 5 trabajadores), las que se distinguían por ser establecimientos familiares. En este sentido, un dato a destacar es que del total de las empresas consultadas, el 50% no poseía más de cinco años de antigüedad en el medio. A partir de considerar la variable antigüedad desde el enfoque de ciclo de vida de las empresas y cambio en las organizaciones, ampliando el modelo *schumpeteriano*⁶ de desarrollo industrial compuesto por cinco etapas (innovación, imitación, quiebra, madurez y declinación), pudo apreciarse que la mitad de las empresas consultadas se encontraban atravesando las etapas de iniciación, expansión y posicionamiento en el mercado local (Brenta, 2009; Alonso y Fracchia, 2009). Estos períodos se caracterizan por la búsqueda de viabilidad de la empresa, la continuidad activa del impulso emprendedor y la presencia de rasgos innovadores con una dirección ejercida por sus propietarios y una estructura simple e informal.

Por otro lado, la composición demográfica de la muestra exhibía que los empresarios consultados tenían en promedio 42 años de edad, lo que indicaba una población relativamente "joven". Profundizando en la caracterización etaria, se observó que el 52% tenía al momento de responder el cuestionario entre 20 y 41 años. Específicamente un 13,5% de los consultados poseía menos de 29 años y un 5% menos de 24 años, rangos que en diferentes estudios sobre el empresariado son considerados como atributos para definirlos como "empresarios juveniles".

Respecto a la composición por sexo, los varones representaban el 53,8% y las mujeres el 46,2%. Anteriormente señalamos que los establecimientos se distinguían por ser administrados familiarmente, lo que en parte explica, que la mayoría de los consultados llevaran adelante funciones de dirección como propietarios, gerentes o responsables.

3.2 Las valoraciones acerca de las políticas y programas del Estado

Con relación a esta consulta, el 85% de los empresarios expuso una opinión favorable acerca de

⁶ Schumpeter, Joseph: A partir de sus desarrollos en economía propone una teoría acerca del ciclo de vida de las empresas, estas comparten un tronco común que reconoce una evolución en etapas.

las herramientas implementadas por el Estado. Un 35% consideró como "muy buenas", mientras que un 50% como "buenas", y solo el 5,8% como regulares y el 2,9% como malas. Si bien esto muestra una imagen positiva respecto de programas tales como el Jóvenes Más y Mejor Trabajo, y específicamente de las líneas de Entrenamientos e Inserción Laboral, entendemos que las respuestas deben ser interpretadas considerando que en muchos casos ya existió una mediación institucional de las agencias estatales sobre estas herramientas, ya sea por medio de la visita de promotores de líneas del MTEySS, o a través de difusión/publicidad institucional. En tal sentido, reconocemos en el discurso de los empresarios una apropiación de muchos de los fundamentos sostenidos desde la letra del programa.

Al argumentar sobre estas respuestas "positivas o favorables", encontramos que gran parte se mostraban asociadas a menciones en las que señalaban fundamentalmente su *utilidad*. Sin embargo aparecían distinciones respecto a quienes eran los beneficiados: a) en algunos casos señalaron que ambas partes: jóvenes y empresarios; y b) en otras se puso de relieve el beneficio para alguno de estos actores en particular (jóvenes o empresas). Así, por ejemplo, tanto en las respuestas derivadas de las encuestas como de las entrevistas, surgieron apreciaciones donde los empresarios manifestaban que este tipo de experiencias eran útiles para acercar a aquellos jóvenes en situaciones de desventajas educativas y laborales a ciertas oportunidades que ellos podían ofrecer desde su ámbito de actuación, tales como formación, experiencia en el trabajo y un mejor posicionamiento de sus trayectorias futuras en un eventual contexto de crisis ocupacional.

Sin embargo, al igual que lo señalado en otras investigaciones (Abdala, 2004; Villar, 2006; Lasida y Rodríguez, 2006; Hernández, 2007) los empresarios locales no dejaron de mencionar que el principal valor de este tipo de programas es que posibilitan la *cobertura* rápida de algunos cargos vacantes y el *abaratamiento de los costos de mano de obra* durante un período de tiempo. Es importante señalar también, que los intereses desde el sector empresarial y las proyecciones en relación con el alcance de estas experiencias y posible "uso" de estas herramientas no son ho-

mogéneos. En tal sentido, distinguimos al menos dos tipos de argumentaciones asociadas en parte, a ciertas características de las empresas (tamaño, servicios y/o productos que ofrecen, procesos de trabajo). De esta manera encontramos que para aquellas empresas más pequeñas o para las que recién se inician, estos estímulos serían centrales, sin ellos sería imposible o muy poco probable que se efectivizaran nuevas incorporaciones, encontrando respuestas tales como: *"sirven para la incorporación de jóvenes que de otro modo no podrían hacerlo"*; *"incentiva al empleo de las empresas más chicas"*; *"favorece al empresariado en un comienzo"*; *"ayudan a las empresas que recién se inician"*. Estas emisiones correspondían, en su mayoría, a empresas que tienen un alto grado de rotación de su personal, ya sea por el incremento de la carga de trabajo de tipo estacional (sector comercial minorista, especialmente en el rubro de supermercados u otros⁷) o por el tipo de servicio ofrecido (telemercadeo - Call Center)

Por otra parte, pudimos identificar otro grupo de empresarios en los que, aunque también se manifestaron razones similares a las antes mencionadas, la posible capitalización de estas herramientas se inscribía en el marco de un proyecto de desarrollo del negocio. Eran en su mayoría *empresas medianas o pequeñas*, que se encontraban en un proceso de crecimiento, de ampliación de sus mercados, incorporando alguna tecnología o en la búsqueda de mejoramiento de su atención al público, de su producción y/o de aspectos administrativos. Estas unidades productivas pertenecían a rubros tales como: hotelería, comercialización y servicios de informática y tecnología, diseño de impresiones y publicidad, elaboración y comercialización de muebles de madera o herrajes. En estos casos, los referentes de empresas medianas, enfatizaban la capitalización/aprovechamiento de la experiencia como parte de un proceso de inducción y capacitación ante una posible incorporación futura: *"probar a los jóvenes cuando se necesita incorporar a gente nueva"*; *"...para que se adapten al ambiente de trabajo, aprendan del rubro y poder ver si sirven"*; *"permite que ingresen al campo laboral los que no tienen experiencia, adquieran conocimiento y también para conocerlos, ver cómo trabajan"*.

Entre quienes valoraban negativamente a las he-

⁷Orientados a la venta artículos del hogar, materiales de construcción, vestimenta y librerías.

ramientas (Regulares o Malas), surgían respuestas diversas que iban desde: a) señalamientos sobre limitaciones objetivas las herramientas y/o el modo en que se gestionaban, tales como su reducida extensión en el tiempo, el bajo monto del subsidio que se otorgaba a los jóvenes, el largo y burocrático proceso que recorría desde el pedido por parte de las empresas hasta la selección de los jóvenes en las Agencias Estatales, entre otros; y b) argumentos más asociados a posturas personales y/o prejuicios sobre el Estado y/ las políticas en sí mismas: las mismas eran vistas como ineficientes, burocráticas y atravesadas por una lógica partidaria: *"tienen toda la buena intención, pero siempre fallan en algo"*, *"no me parece oportuno que se difunda en este momento pre-electoral"*.

En consonancia con lo mencionado, algunos estudios previos (Neffa, 2008) muestran que el escaso vínculo entre la esfera estatal y el empresariado se explica —entre otros factores— por la persistencia de cierta actitud reticente y de desconfianza de los empresarios en establecer convenios asociados a propuestas de este tipo y por la falta de una institucionalidad sostenida en materia de intermediación laboral. Un dato significativo que complementa lo antes dicho, es que entre quienes respondieron que estas herramientas era "regulares" o "malas" (9 casos) sólo uno de ellos tuvo una experiencia previa de instrumentación de las mismas.

Sobre el total de empresarios encuestados, el guarismo de empresas que tuvo una experiencia en este tipo de programas y/o política es muy bajo (11,5%) con relación a los que manifestaron no haber tenido alguna (88,5%). El 11,5 % que contaba con experiencia, instrumentó algunas de las líneas ofrecidas por el MTEySS (Entrenamientos en el Trabajo o PIL). De estos 12 casos (11,5%) sólo 1 valoró los resultados como "Malos", los restantes como "buenos".

La mayoría de las empresas que contaban con experiencia previa, desarrollaban su actividad en el sector comercial (11) en los rubros de: colchonería, mueblería, gastronomía, heladería, indumentaria, librería, polirubro y supermercado. En gran parte de estas empresas, los perfiles demandados se caracterizan por requerir competencias laborales generales, en particular para desarrollar actividades de baja calificación, vinculadas con la atención al público, venta y servicios de cadetería.

3.3 Las valoraciones sobre los jóvenes: oportunidades, perfiles deseados y rasgos destacados

Un primer punto que nos pareció interesante identificar es si las empresas contaban dentro de su personal con jóvenes. Al respecto, el 53,8% señaló que habían incorporado jóvenes en los últimos tres años, en tanto que el 45,2% indicó que no lo hicieron. Casi la totalidad de quienes lo hicieron respondían a la categoría de micro-empresas (de 5 o menos empleados), de la cuales el 71,4% tenían como actividad principal el comercio, el 26,8% servicios y un 1,8% producción industrial. Al respecto, algunos estudios con base en el interrogante "en qué trabajan los jóvenes que trabajan", señalan que existen sectores de actividad (por ejemplo comercio), donde hay una sobre-representación de empleo juvenil, y que constituyen el acceso a las primeras experiencias de trabajo (Pérez, 2008; Fernández Massi, 2014). La problemática de esto reside en que, los trabajos que ofrecen, muestran condiciones de empleo más precarias —en relación al registro en la seguridad social, menores salarios y contratación por tiempo determinado—, mayor rotación, y también suelen ser de baja calificación, requiriendo menos experiencia y credenciales que en otros (Golovanevsky, 2013). En este marco, el análisis realizado permite afirmar que la diversidad, la inestabilidad y la precariedad de las transiciones de los jóvenes, están relacionadas no solo a la naturaleza exploratoria de las formas de "ser joven" (Martín y Pol, 2014) sino también, a una serie de elementos que caracterizan más a los sectores productivos en los cuales se producen esas inserciones.

En relación al interés de incorporar personal joven a la empresa, se observó un alto porcentaje de respuestas afirmativas 76,9%, en tanto que las negativas rondaron el 13,5%. Respecto a la primera situación, las principales razones o motivos referenciados obedecían a ciertas características de los jóvenes que a los empresarios les resultaban atractivas y/o valiosas y que serían atributos propios de este grupo etario (que, consecuentemente, los distingue de otros). La mayoría de las opiniones remitieron a características que coincidieron con lo que la bibliografía reconoce como "competencias laborales generales".⁸ Se trata de

saberes que cobran mayor importancia en las últimas décadas producto de las transformaciones en la organización del trabajo y la consolidación de contextos donde la flexibilidad y polivalencia laboral⁹ son los rasgos más frecuentes.

Consecuentemente, más que el plano cognitivo o intelectual, se resaltaron y valoraron ciertos aspectos actitudinales y comportamentales relacionados con capacidades personales e interpersonales que fueran funcionales a los requisitos de las empresas. Seguidamente presentamos una serie de valoraciones que dieron cuenta de ello y que mostraron ciertas imágenes construidas sobre los jóvenes que ingresan incipientemente al mundo del trabajo, asociadas con ciertos rasgos del perfil de trabajador ideal o deseado en este contexto: rápido, flexible, adaptable, dócil y barato:

“son más rápidos, mayor agilidad en el trabajo”; “pueden hacerse cargo de varias actividades”; “son más dinámicos”; “son más activos”; “se lo puede moldear para que sea un buen empleado”; “se le puede enseñar como uno quiere”; “tienen menos vicios que las personas grandes, es más fácil con ellos”; “son más dóciles”, “no tienen mañas”; “se pueden amoldar con los horarios”; “Son poco exigentes a la hora de solicitar cosas”.

Además de lo mencionado anteriormente, reconocieron como rasgos diferenciales de los jóvenes —valorados de manera positiva— el uso de tecnología¹⁰ así como otras características que aquí, son atribuidas a lo juvenil (simpatía, alegría, amabilidad, belleza, etc.) y que en algunos

⁸ Son aquellas que no están ligadas a una ocupación en particular, ni a un sector económico, cargo o tipo de actividad productiva pero que habilitan a las personas para ingresar a un trabajo, mantenerse en él y aprender. Las competencias laborales “específicas”, en cambio, son aquellas necesarias para el desempeño de las funciones propias de un sector productivo y habilitan el acceso a una ocupación o a un grupo de ocupaciones. Por su parte, las competencias “básicas”, están relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, y sirven como punto de partida para el desarrollo tanto de las denominadas competencias ciudadanas, como para las laborales.

⁹ Este concepto alude a la posibilidad de asumir distintos tipos de funciones y tareas, en diferentes puestos. Palacio y Álvarez (2004) señalan que la condición de flexibilidad en el mercado de trabajo se puede definir como la capacidad de realizar, con escasas o casi nulas restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones y/o costos del factor trabajo utilizado en el proceso productivo.

¹⁰ “Manejan las redes sociales”; “ tienen muchos conocimientos de computación”; “están adaptados a las nuevas tecnologías” “ tienen mayor conocimientos de las nuevas tecnologías”.

rubros y puestos (particularmente en la atención al público en comercios y servicios) contribuirían al desempeño esperado en los mismos. Estas últimas referencias se asocian a lo que Urresti y Margulis (1998) llaman “juvenilización de la sociedad” donde se exaltan características provenientes del mundo juvenil, tales como pautas estéticas, estilos de vida y consumos, “lo juvenil” atrae y es conveniente para actividades comerciales donde se comercializan productos que siguen reproduciendo estos elementos.

Entre los argumentos de quienes respondieron que no contratarían a jóvenes, pudimos encontrar por un lado, aquellos que señalaban la carencia de ciertos atributos en los jóvenes y que consideraban necesarios para el trabajo: particularmente la responsabilidad y la disposición para el esfuerzo en él. Por otro, se encontraban aquellos que no requerían nuevo personal y cuyos motivos no se vinculaban estrictamente a la cuestión juvenil: porque era una empresa chica, porque priorizaban la incorporación de gente de la familia, porque no tenían espacio físico y/o recursos financieros para hacerlo.

Por último, identificamos algunas respuestas, en la que los empresarios no reconocían a la edad como un factor distintivo o de peso al momento de tener que tomar la decisión de incorporar:

“Me da lo mismo, siempre que cumplan con la tarea”; “podría ser, pero la edad es indiferente para nosotros”; “no importa la edad siempre que cumpla con los requerimientos del puesto”.

Finalmente consultamos a los empresarios sobre tres rasgos¹¹ que caracterizarían a los jóvenes en la actualidad. En primer lugar es importante señalar que identificamos en las respuestas un importante grado de heterogeneidad de los atributos a partir de los cuáles los jóvenes son descriptos.

Para este primer análisis hicimos una distinción en dos grandes grupos: atributos, características o rasgos que poseen una connotación valorativa positiva y otros que poseen una connotación negativa. En ambos casos refieren a valoraciones de

¹¹ Desde una perspectiva psicológica, de manera general se entiende que los rasgos resumen o sintetizan las conductas de las personas en determinadas situaciones y ocasiones. Son disposiciones que sirven para describir a las personas y permiten, en ocasiones, anticipar ciertos comportamientos. No son observables de manera directa si no que se infieren de la observación de ciertos hechos en determinadas situaciones.

la condición juvenil construidos desde una perspectiva adultocéntrica.

Tal como lo señalábamos al inicio de esta presentación cuando se habla de las juventudes, se hace referencia a varios sentidos y desde diferentes actores con distintos posicionamientos. La necesaria contextualización de los discursos y prácticas en las que se inscriben, y el reconocimiento de la posición de quien habla, permiten una mejor comprensión del sentido de estos discursos. Aquí, quienes “hablan” son los empresarios, y sus emisiones se dan en el marco de encuentros en los que gran parte de la interacción giró en torno al tema del trabajo y las políticas públicas para este grupo. De allí que, como veremos seguidamente, gran parte de las respuestas remiten a construcciones vinculadas a esta esfera del mundo social. Entre los rasgos que remiten a valoraciones positivas se mencionan, particularmente, aspectos asociados a la construcción de un “*joven trabajador ideal*”. Esto es un sujeto poseedor de una serie de cualidades directamente vinculadas con el discurso de la empleabilidad y las competencias, a las que también antes hicimos alusión. Así, por ejemplo, se mencionan como rasgos característicos el hecho de que son: proactivos, rápidos, efectivos, versátiles, emprendedores, entusiastas, entre otros de similar tenor. Se trata de características referidas a comportamientos esperables en una situación de trabajo y que remiten a cierto “perfil deseado” en un contexto de mutaciones en los procesos de trabajo y flexibilidad laboral. Al mismo tiempo, algunos de estos rasgos (innovadores, creativos, seguros, etc.) también se vinculan con cierta idea del “*joven oficial*” al que aluden Margulis y Urresti (1998), en sus análisis sobre la condición juvenil, entendiendo a la misma como construcción imaginaria heredera de los sectores dominantes (en el sentido económico – productivo) y el aparato publicitario¹².

¹² Según los autores, ampliando lo señalado en apartados anteriores, se identifica un joven construido según la retórica de la mercadería, fácilmente identificable con un patrón estético de clase dominante y ligado con los significantes del consumo. Construido por el aparato publicitario, se constituye un joven tipo, un producto que se presenta sonriente, impecable, triunfador, seguro de sí mismo pudiendo pertenecer a las filas empresariales, deportivas, actorales o políticas. Asimismo, otro conjunto de discursos y de prácticas cooperan en la construcción del joven ideal, ese modelo delineado por los sectores dominantes como el heredero deseable. El joven legítimo es aquel que condensa las cualidades que los grupos dominantes definen como requisito para la reproducción de vida, patrimonio y posición social.

Por su parte, entre los rasgos que remiten a una valoración negativa, en cambio, encontramos una mayor diversidad de respuestas. Para su interpretación seguimos los planteos realizados por Mariana Chaves (2005) que en una de sus investigaciones indaga sobre las representaciones¹³ y discursos vigentes acerca de las y los jóvenes en la Argentina. La autora sostiene que la juventud está signada por “el gran no”, es negada (modelo jurídico) o negativizada (modelo represivo), se le niega existencia como sujeto total (en transición, incompleto, ni niño ni adulto) o se negativizan sus prácticas (juventud problema, juventud gris, joven desviado, tribu juvenil, ser rebelde, delincuente, etc.).¹⁴

Los rasgos a partir de los cuáles los empresarios definían a los jóvenes e identificados en este estudio, coinciden con la categorización propuesta por esta autora (Chaves, 2005). Así entre las emisiones aparecían descripciones tributarias de algunas de las siguientes representaciones:

- a) Joven como ser no productivo económicamente: “*dependientes económicamente*” (tanto de las familias como del Estado), “*inestables*” (haciendo referencia también en este caso a la estabilidad y autonomía económica), “*vagos*”. Dado que el tiempo de la productividad es el tiempo del trabajo, el joven es visto como un sujeto que está *lleno de tiempo libre*, es un ser “*ocioso*”.
- b) *Joven como ser incompleto*: algunas descripciones anteriores también remiten a la construcción de un sujeto joven en transición y no productivo como un ser incompleto, desorientado, carente, al que le faltan cosas.
- c) Joven como ser desinteresado y/o sin deseo: muchos de los rasgos definidos por los empresarios remiten a esta construcción (“*desinteresados*”, “*desmotivados*”, “*no quieren estudiar*”,

¹³ Es un conocimiento práctico. Al dar sentido, dentro de un incesante movimiento social, a acontecimientos y actos que terminan por ser hábitos habituales, este conocimiento forja las evidencias de nuestra realidad consensual, participa en la construcción social de nuestra realidad (Jodelet, 1986 citado en Chaves 2005).

¹⁴ Para la construcción de estas representaciones que definen a los jóvenes a partir del ser en sí mismo, se parte de una comparación con perspectiva adultocéntrica, la definición se hace por diferencia de grado en relación al parámetro elegido, lo que lleva a establecer características desde la falta, las ausencias y la negación, y son atribuidas al sujeto joven como parte esencial de su ser. Esta perspectiva conduce a perder de vista la condición juvenil como construcción social, quedando oculto bajo el manto de la naturalidad del fenómeno que estas concepciones son discursos altamente ideologizados y con perspectiva gravemente discriminadora.

“son perezosos”, etc.). Aparece un señalamiento con mucha fuerza del *no deseo* o el *no interés*, pero que, a decir de Cháves (op. cit), está colocada y debería ser interpretado en que aquello que no se desea/interesa se vincula con lo que se les ofrece en determinados ámbitos específicos de socialización (la escuela, el trabajo, entre otros)¹⁵. Finalmente, con muchas menos menciones, identificamos un tercer tipo de rasgos que no tienen per se ninguna connotación valorativa, más bien se orientan a describir algunas características de los jóvenes asociadas a la generación a la que pertenecen, signados por el incremento de prácticas de consumo (de moda, tecnología, servicios diversos) y otras formas de comunicación, mediadas por la tecnología.

4. Reflexiones finales

En este artículo nos propusimos recuperar las valoraciones subjetivas de empleadores o potenciales empleadores sobre algunas intervenciones orientadas a mejorar el empleo implementadas en las ciudades de Resistencia (Chaco) y Corrientes y sobre los jóvenes que participan en las mismas. Como lo mencionamos en una parte de la presentación, adherimos a la idea que los distintos grupos sociales, entre ellos los empresarios construyen *valoraciones subjetivas* (entendiendo a estas como elaboraciones compartidas socialmente, con un cariz práctico que expresan una construcción social de la realidad y orientan en consecuencia sus prácticas). Los discursos sobre los jóvenes y las políticas públicas para este grupo, son elaboradas en su mayoría desde una perspectiva adultocéntrica; los jóvenes configuran un “otro” (diferente) que se presenta además definido y circunscripto, fundamentalmente, en relación a las situaciones de trabajo. Reconocer estos discursos se tornan centrales si pensamos a la inserción laboral como un proceso socialmente construido, en el que, justamente el actor empresarial es determinante.

En este marco, el primer hallazgo que retomamos aquí es la inexistencia de un discurso homogéneo, uniforme, del empresariado local respecto a los jóvenes y a las intervenciones de las políticas

que se orientan a facilitar su inserción laboral. No obstante, aún con variaciones y matices también identificamos, ideas y valoraciones recurrentes y mayoritarias que, consecuentemente, remiten a posicionamientos más fuertes/dominantes sobre los mismos.

Respecto a las intervenciones estatales para este grupo prevalece una valoración positiva ya que son entendidas, desde una mirada instrumental, como herramientas útiles que reportan beneficios, fundamentalmente en términos económicos, para las empresas. No obstante, al mismo tiempo, se plantean señalamientos críticos sobre estas intervenciones, que no en pocos casos remiten a prejuicios y/o preconceptos sobre el Estado y la Política.

En relación con los jóvenes, también existe una diferenciación entre quienes los definen a partir de atributos negativos y aquellos que lo hacen desde una mirada positiva. Los primeros, enfatizan las carencias de los jóvenes y negativizan sus prácticas. Consecuentemente los definen como incompletos, desinteresados y no productivos en términos económicos. Se trata de una construcción discursiva, en términos de Cháves (op. Cit) no por lo que los mismos son en relación con los otros, si no desde la potencialidad de la acción, a partir de parámetros contruidos y definidos desde la mirada de los adultos. Quienes los definen a partir de rasgos positivos, en cambio, esbozan un discurso que se apoya en la lógica de las competencias laborales —centradas especialmente en aspectos motivacionales y actitudinales— aludiendo a un estereotipo de trabajador deseado que reúna cualidades funcionales (“rápido, adaptable, dócil y barato”) para la empresa, en un contexto de flexibilización laboral.

Cabe finalmente señalar que este discurso, por lo general, se consolida luego en el proceso de socialización en el trabajo, proceso que interviene en las subjetividades de nuevos trabajadores y a partir del cual se replican sentidos y valores orientados a reafirmar los intereses empresariales. En tal sentido los procesos de reclutamiento, inducción y formación obedecen a una visión corporativa empresarial, destinadas a identificar sujetos que se ajusten al cuerpo normativo de estas organizaciones.

¹⁵ Señala esta autora que el problema aquí es que, habitualmente, el rechazo, la indiferencia o el boicot hacia lo ofrecido (desde las instituciones, desde los padres u otros adultos) es leído por los adultos como falta de interés absoluto, no como falta de interés en lo ofrecido.

- **Abdala, E.**, (2004), «Formación en alternancia. Un esbozo de la experiencia internacional», *E. Abdala y otros, Formación de jóvenes en alternancia. Una propuesta pedagógica innovadora*, (Montevideo), CINTERFOR-OIT/ CECAP/ El abrojo, 11-28.
- **Acevedo, M.; Andrada, S.; López, S.**, (2012), «La implicancia de sujetos en la investigación y la intervención con jóvenes», *Culturas Juveniles. Disputas entre representaciones hegemónicas y prácticas*. Villa, A.; Infantino, J.; Castro, G. (Comps.), (Buenos Aires), Ediciones Novedades Educativas.
- **Alonso, C.; Fracchia, E.**, (2009), «El emprendedor Schumpeteriano-Aportes a la teoría económica moderna», *XLIV Reunión Anual de Asociación Argentina de Economía Política*, ISBN, 78-987-99570-7-3
- **Alvarado, S.; Martínez Posada, J.; Muñoz Gaviría, D.**, (2009), «Contextualización teórica al tema de las juventudes: una mirada desde las ciencias sociales a la juventud», *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales de Niñez y Juventud N° 7*, (Columbia), Universidad de Manizales.
- **Assusa, G.; Brandán Zehnder, G.**, (2014), «La empleabilidad, sus sentidos y dispositivos: un estudio de caso desde la perspectiva de los beneficiarios del Programa Jóvenes Más y Mejor Trabajo en Córdoba Capital, Argentina», *Revista Sociedad e Cultura*, Vol. 17, N° 1, Goiânia.
- **Balardini, S.; Hermo, S.**, (1999), Políticas de juventud en América Latina: evaluación y diseño. Informe Argentina, OIJ-Flacso, Sede Argentina.
- **Barbetti, P.**, (2002), «Necesidades de Formación y Capacitación de Profesionales Universitarios en Empresas de Corrientes: la visión de los empresarios», Pérez Rubio, A.M., (coord.), *Los Universitarios y el Mercado de Trabajo. Crónica de una relación compleja*, (Corrientes, Argentina), EUDENE, 135-168.
- **Barbetti, P.; Pozzer, J.; Rindel, C.**, (2012), «La intervención de las empresas en los dispositivos de inclusión sociolaboral de jóvenes en la Ciudad de Resistencia», *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo N° 8*, (Buenos Aires), SIMEL.
- **Barbetti P.; Pozzer, J.; Sobol, B.**, (2015), «Situación laboral de los Jóvenes en el Gran Resistencia y Corrientes, Argentina, en el período 2010-2013», *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas UNNE N°13*.
- **Bourdieu, P.**, (1990), *Sociología y Cultura*, (México), Ed.Grijalbo – Consejo Nacional para las Culturas y las Artes.
- **Brenta, N.**, (2009), «Ciclo de Vida de la empresas en Argentina», Informe Final, Recuperado: http://www.feg.org.ar/Descargas/CicloVidaEmpDinamFinal%20Informe%20_Brenta_.pdf
- **Chaves, M.**, (2005), *Juventud negada y negatividad: representaciones y formaciones discursivas vigentes en la Argentina contemporánea. Última década 23: 9-32*, CIDPA. Valparaíso.
- (2010), *Jóvenes, Territorios y complicidades. Una antropología de la juventud urbana*, (Buenos Aires), Espacio Editorial.
- **Duarte Quapper, K.**, (2000), «¿Juventud o juventudes? Acerca de cómo mirar y remirar las juventudes de nuestro continente», *Revista Última Década*, (Viña del Mar), N° 13, CIDPA.
- **Dubar, C.**, (2001), «La construcción social de la inserción profesional», *Education et Sociétés N° 7*, (París).
- **Fernández Massi, M.**, (2014), «Una mirada sectorial sobre las inserciones precarias de los jóvenes en Argentina», *Pérez y Busso: Tiempos contingentes: inserción laboral de los jóvenes en la Argentina posneoliberal*, (Buenos Aires), Miño y Dávila.
- **Gallart, M. A.**, (2004), Documento de trabajo Reflexiones para la vinculación con Empresas de parte de Escuelas Técnicas, (Buenos Aires), Asociación Empresaria Argentina (AEA).
- **Golovanevsky, L.**, (2013), «Empleo en la posconvertibilidad. Cambios en la inserción laboral en las regiones argentinas», *Ponencia presentada en el XI Congreso de la Asociación Argentina de Estudios del Trabajo (ASET)*, (Buenos Aires), Facultad de Ciencias Económicas (UBA).
- **Jacinto, C.; Millenaar, V.**, (2007), «Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral», *Revista de Trabajo Nueva Época*, (Buenos Aires), Año 4, N° 6.
- **Jacinto, C.; Dursi, C.**, (2010), «Los nuevos sentidos de las pasantías en la escuela secundaria», *Revista Propuesta Educativa N° 33*, FLACSO Argentina.
- **Jacinto, C.**, (2008), «Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y la socialización laboral», *Revista de Trabajo*, (Buenos Aires), Año 4, N° 6, MTEySS.
- (2010) «La construcción social de las trayec-

- torias laborales de jóvenes», (Buenos Aires), Te-seo-IDES.
- **Lasida, J.; Rodríguez, E.**, (2006), «Entrando al mundo del trabajo: resultado de seis proyectos Entra 21», Serie Aprendizaje N° 2, International Youth Fundation, disponible en <http://www.re-detis.org.ar>.
 - **Margulis, M.; Urresti, M.**, (1998), «La construcción social de la condición de juventud», *Cubides, Laverde y Valderrama (editores): Viviendo a toda. Jóvenes, territorios culturales y nuevas sensibilidades*, (Bogotá), Siglo del Hombre Editores
 - **Martín, E.; Pol, A.**, (2014), «Una mirada relacional entre los condicionantes de la oferta y la demanda en los mercados de trabajo locales en la Provincia de Mendoza», *Pérez y Busso: Tiempos contingentes: inserción laboral de los jóvenes en la Argentina posneoliberal*, (Buenos Aires), Miño y Dávila.
 - **Neffa, J. C. y otros**, (2008), Teorías Económicas sobre el mercado de trabajo III. Análisis institucionalistas. FCE/CEIL-PIETTE, (Buenos Aires).
 - **Palacio, J.; Álvarez, C.**, (2004), «El mercado de trabajo análisis y políticas», *Revista Electrónica-UNAM N° 231*, (México), (mayo-agosto 2010) 33-52.
 - **Pérez, P.**, (2008), «La situación ocupacional de los jóvenes en la Argentina tras 5 años de crecimiento», *Calificaciones & Empleo N° 59-suplemento*, (Marseille, Francia), Convenio CEREQ-PIETTE.
 - **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, URL: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/09698.pdf> [en línea]
 - **Serrano Pascual, A.**, (1995), «Procesos paradójicos de construcción de la juventud en un contexto de crisis del mercado de trabajo», *REIS N° 71-72*, CIS.
 - **Spinosa, M.**, (2005), «Los Saberes del Trabajo. Ensayo sobre una articulación Posible», *Revista Anales de la educación Común*, Tercer siglo, año 2, N° 4.
 - **Villar, R.**, (2006), «Colaborando con el sector privado: el caso de un Proyecto Entra 21 en Salvador, Bahía, Brasil», *Serie Aprendizaje N° 1*, International Youth Fundation, URL: <http://www.re-detis.org.ar>.
 - **Weller, J.**, (2003), *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes. Serie Macroeconómica del Desarrollo N° 28*, (Santiago de Chile), CEPAL.
 - **Zarifian, P.**, (1999,) *El modelo de competencia y los sistemas productivos*, (Montevideo), OIT-Cin-terfor.