

Protección social y formación para el trabajo de jóvenes en la Argentina reciente.

Entramados, alcances y tensiones

Claudia Jacinto (coordinadora)



CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIALES

Protección social y formación para el trabajo de jóvenes en la Argentina reciente

Entramados, alcances y tensiones

Claudia Jacinto (coordinadora)

Colección: **Libros del IDES**

Coordinadoras: Silvina Merenson y Lorena Poblete

Protección social y formación para el trabajo de jóvenes en la Argentina reciente : entramados, alcances y tensiones / Claudia Jacinto ... [et al.] ; compilado por Claudia Jacinto. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto de Desarrollo Económico y Social, 2016.

Libro digital, DOCX - (Libros del Ides)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-23365-4-7

I. Políticas Públicas. 2. Juventud. 3. Campo del Trabajo Juvenil. I. Jacinto, Claudia II. Jacinto, Claudia, comp.

CDD. 320.6



Los capítulos incluidos en este libro fueron sometidos a evaluación externa.

Alcances y limitaciones de los Entrenamientos para el Trabajo como dispositivo de formación e inserción en el empleo

Un estudio de caso en Resistencia, Chaco

José Antonio Pozzer

Introducción

En la Argentina de los últimos años se ha evidenciado un mayor protagonismo del Estado en la definición de las políticas públicas de empleo, las cuales se basaron en una perspectiva de ampliación de derechos y en una concepción del trabajo como vía para la inclusión social. En este marco se desarrollaron diferentes dispositivos estatales que buscaron acompañar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo (Jacinto, 2015).

Como toda política pública, las mismas se diseñaron y fundamentaron a partir de los efectos que esperaban alcanzar sobre los sujetos (Soldano, 2009), proponiendo un abordaje desde el paradigma de las políticas activas, y apuntando a mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Esto mostró ciertos cambios en la perspectiva con la que se planteaban las intervenciones y el diagnóstico de los problemas de empleo que los afectaban –anteriormente vinculados tanto a la escasez de capital humano, como la atribución en el propio joven de no lograr su inserción–, otorgando mayor relevancia a cuestiones actitudinales y disposiciones hacia el empleo, y concibiéndolos como sujetos activos que pueden delinear sus proyectos formativos y ocupacionales en el marco de acciones que sumen capacidades a sus trayectorias previas (Jacinto, 2009; Assusa y Brandán, 2014; Pérez y Brown, 2014). Conjuntamente, estas políticas promovieron una mayor participación de los diferentes agentes implicados en el mundo del trabajo (Jacinto, 2015), utilizando de manera integrada distintos dispositivos de apoyo para la empleabilidad.

En este contexto, uno de los componentes previstos en varias intervenciones fueron las prácticas laborales en empresas orientadas a mejorar el acceso a ocupaciones dentro del sector formal de la economía. Inicialmente, estos dispositivos de formación

para el trabajo, que apuntan al aprendizaje en un contexto laboral real, aparecieron como un complemento que se realizaba a continuación de una fase lectiva, desarrollada en una institución formadora (Lasida, 2004). En la actualidad, continúan siendo utilizados en el ámbito educativo formal (sistema de pasantías para diferentes niveles), pero también se han ampliado, con lineamientos propios, a otros programas de inclusión socio-laboral gestionados desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), tales como el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo y el PROEMPLEAR, que no las articulan necesariamente con ciclos educativos.

El dispositivo Entrenamientos para el Trabajo (EPT), dentro de las políticas de empleo, representó una de las acciones desarrolladas por los programas antes mencionados, tenía como objetivo la formación para el trabajo mediante el desarrollo de prácticas en ámbitos empresariales. La propuesta planteaba un proceso de intermediación del servicio de empleo estatal para que los jóvenes puedan acceder a las empresas que previamente acordaban brindar sus espacios para el desarrollo de las experiencias, en una clara interpelación a su responsabilidad social, pero también como actor fundamental del sistema de relaciones laborales y generador de empleos.

Evaluaciones realizadas en experiencias de este tipo reconocen algunos efectos positivos, vinculados sobre todo a la posibilidad de que los jóvenes desarrollen primeras experiencias laborales y conozcan los requerimientos del mercado de trabajo (Jacinto y Dursi, 2010) o la mejora en la probabilidad de inserción en un empleo formal (Bertranou, 2015). Asimismo, otros estudios muestran sus limitaciones, especialmente con respecto al alcance formativo (Gallart, 2003; Lasida, 2004; Jacinto, 2009), la tensión latente de su utilización como forma precaria de empleo (Somma, 2013) y el bajo impacto en relación a la cantidad de jóvenes que pueden participar (Bertranou, 2015).

En este artículo proponemos analizar los EPT como dispositivo de formación en el trabajo en la ciudad de Resistencia, capital de la Provincia del Chaco. Los datos que aquí se exponen fueron obtenidos a partir de una estrategia cualitativa de investigación basada en entrevistas realizadas a agentes estatales responsables de la gestión del dispositivo. Han sido consultados una de las referentes de Entrenamientos en el Sector Privado del Área de Políticas Activas de la GECaL Chaco; dos Coordinadores que estuvieron a cargo de la Agencia de Empleo Provincial (AEP) Chaco desde 2007 a 2015; un Responsable de Relaciones Empresariales de la AEP; un tutor de la AEP; y una técnica del ProEmplear de la Dirección de Promoción del Empleo del MTEySS de la Nación. También se realizó revisión documental de la normativa reglamentaria y de

los manuales instructivos de los EPT y el descriptivo de perfiles de puestos demandados, todo ello realizado durante el período 2014-2015.¹

El texto se organiza de la siguiente manera: iniciamos con la descripción del dispositivo, a partir de revisar sus antecedentes, la institucionalidad desde la que se desarrolló, las particularidades de su gestión a nivel local, y los componentes formativos previstos; luego realizamos el análisis de algunas vinculaciones promovidas en esta experiencia; y por último, planteamos a modo de cierre, ciertas limitaciones y tensiones derivadas de su implementación. Se incluye un anexo de cuadros en los que se presentan cada una de los puntos de análisis señalados.

Antecedentes del dispositivo en el marco de políticas activas

La revisión de antecedentes sobre las acciones y programas diseñados para acompañar las trayectorias de jóvenes en materia de formación e inserción en el empleo mostraron un cambio de enfoque respecto de las políticas establecidas en décadas pasadas (Jacinto, 2010). Los nuevos marcos de interpretación, a partir de los cuales se proponen las intervenciones, se vinculan a reconocer que la situación del mercado de trabajo y las estructuras productivas se constituyen en fuertes condicionantes de las oportunidades laborales para que los jóvenes accedan a empleos de calidad, desplazando del centro de las discusiones la responsabilidad exclusiva del sujeto por su situación (Jacinto, 2010; Partenio, 2015).

En este marco se generaron desde el Estado diferentes políticas y programas de empleo, que proponían desde la creación y fortalecimiento institucional de organismos públicos vinculados a la inclusión laboral (Centros de Formación profesional, Servicios de Empleo) hasta componentes interrelacionados de orientación e intermediación laboral, terminalidad educativa, capacitación, prácticas en empresas, entre otros, enmarcados dentro del paradigma de las políticas activas, y cuyo objetivo es la mejora de la empleabilidad de las personas para el acceso, permanencia y progreso dentro del mercado de trabajo (Brandán Zehnder, 2014).

Como parte de estas iniciativas, los Entrenamientos para el trabajo (EPT) se desarrollaron desde el 2006, como un dispositivo de formación y empleo dentro de diferentes políticas activas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) (cuadro 3). Desde los servicios de la Red de Empleo, aportaron a una estrategia amplia de acciones, tendientes a atender las situaciones de desempleo,

¹ Los datos corresponden a un primer avance del trabajo de campo de la tesis doctoral del autor -en curso-, cuyo objetivo principal es comprender los procesos de socialización laboral de jóvenes que participan dispositivos de formación para/en el trabajo en la ciudad de Resistencia (Chaco).

mediante la capacitación y adquisición de experiencia laboral, especialmente de los jóvenes en situación de vulnerabilidad.

A partir de la revisión documental, se observa que en el tiempo de su implementación, si bien se registraron cambios de denominaciones, sucesivas normativas reglamentarias, ampliación de perfiles de personas a cubrir, los objetivos del dispositivo se mantuvieron. Al respecto, las modificaciones observadas parecen responder a la propia dinámica de gestión e implementación de esta línea durante varios años en el marco de los lineamientos generales del MTEySS, con el objetivo de ir articulando líneas existentes con nuevos programas.

En relación con esto, desde la opinión de los técnicos y gestores, se evidencia un momento de ciertos cambios que estuvieron dados por el lanzamiento del Programa de Respaldo a Estudiantes Argentinos (Prog.R.Es.Ar.) en enero de 2014, cuando una parte de la población joven con la que trabajaba el MTEySS –por ejemplo a través del PJMyMT, en la prestación de terminalidad educativa–, podía ser cubierta desde la nueva propuesta e intermediada desde otros organismos².

“En principio nos enteramos por las noticias del lanzamiento del Progresar (...), con él se despersonalizó un poco la atención o el seguimiento de la trayectoria que hacíamos antes con el PJMyMT, porque los trámites y demás se hacen por la web o en ANSES (...). El ProEmplear, para nosotros fue solo un cambio de nombre, porque era lo que ya veníamos haciendo. Por ahí, hizo que nos focalicemos más en el lado empresario, en ese momento cuando se largo se reforzaron más las charlas con cámaras empresariales, se dio más incentivo a la promoción, porque esa población de 18 a 24 años que hacían terminalidad lo iban cargado educación, nosotros dejamos de intervenir en eso.” (Coordinadora de AEP)

Así, mediante el ProEmplear (presentado en agosto de 2014, y que no constituyó una propuesta programática específica, sino que integró una serie las políticas de empleo vigentes en ese momento), se buscó que cobraran mayor impulso los servicios de promoción del empleo a través de las Acciones de Entrenamientos para el Trabajo y el Programa de Inserción Laboral (PIL). En suma, se buscaba que las herramientas laborales existentes se articularan y complementaran con el PROG.R.ES.AR en la mejora de la empleabilidad de los jóvenes, considerando las demandas del mercado de trabajo local.

2 A junio de 2014, de los 112.618 jóvenes que estaban participando de acciones del PJMyMT, 31.324 percibían la ayuda económica del Progresar (Mazzora et. al., 2014). Conforme al análisis de Partenio (2015) el Progresar encuentra su principal antecedente en el PJMyMT, con propósitos también marcadamente definidos en relación con la terminalidad educativa y orientación en la búsqueda de empleo; pero lo supera por su diseño de carácter integral que incluye la acción conjunta de diversos organismos estatales y la conformación de una red de tutores.

Entrenamientos para el trabajo y la institucionalidad desde la que se desarrollaron

Como parte de las iniciativas del MTEySS los EPT, tuvieron una cobertura nacional, y se gestionaron de manera descentralizada a través de las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral (GECaL) y las Oficinas de Empleo Municipal, integrantes de la red de Servicios de Empleo. Con esto incorporaban un aspecto institucional importante para su implementación; a saber: la perspectiva y actuación de los agentes en el territorio, donde se ejecutan y realizan los ajustes necesarios al diseño del dispositivo, y donde se conectan a los distintos actores a nivel local (Weller, 2007).

Para el caso de la ciudad de Resistencia, una de sus particularidades reside en que Chaco fue una de las primeras Provincias en firmar el acuerdo para la implementación del PJMyMT en el año 2008, cuya gestión estuvo a cargo de la GECaL local y la Agencia de Empleo Provincial (AEP) (cuadro 3). Las mismas tuvieron un rol muy activo en la difusión, búsqueda y concertación de proyectos de prácticas centradas en acuerdos con actores del medio, y en muchos casos fuertemente relacionadas a la participación en actividades de promoción productiva encaradas desde el gobierno provincial para el sector privado.

En el caso de la primera, su rol se vinculó a coordinar y articular acciones con las autoridades provinciales y municipales, y también como interlocutor entre el MTEySS y los actores económico-sociales de la Provincia, estando a cargo de la recepción, evaluación y aprobación de proyectos, y en el seguimiento posterior.

En el caso de la AEP, organismo creado en el año 2007, tuvo desde sus inicios el propósito *“generar y aplicar políticas públicas que favorezcan la inclusión social a través del empleo acercando oferta y demanda laboral y aumentando la empleabilidad de las personas mediante la capacitación”*. Desde su apertura, las principales líneas de acción se relacionaron con la vinculación e intermediación para el empleo, la oferta de formación y capacitación laboral, la vinculación con el sector privado en materia selección de personal y capacitación, y la asistencia técnica y financiera para microemprendimientos capaces de promover el autoempleo.

A través de esta Agencia se firmó el acuerdo para la ejecución de todos los programas del MTEySS de la Nación en las ciudades de Resistencia, Sáenz Peña y Castelli. En relación con esto, otra particularidad del caso fue que, si bien la ciudad de Resistencia contaba con una Oficina de Empleo Municipal (OE), por cuestiones políticas partidarias (el gobierno provincial del Frente para la Victoria y los gobiernos municipales del Partido Radical), se creó dicha institución como espacio a través del cual se gestionaron los convenios para la implementación de los programas nacionales.

En este marco, con la bajada de los programas, y particularmente del PJMyMT, se observó el desarrollo institucional de la AEP, que organizativamente replicaba la estructura prevista por el MTEySS para las OE. Así encontramos el *Área de Empleo para Jóvenes*, responsable primaria de brindar atención y gestión a los jóvenes y a las empresas que se acercaban al servicio. Dentro de ella, se identificaban roles distintivos en la atención, para el caso de los jóvenes: el *orientador*, cuya su función giraba en torno a realizar el proceso de acompañamiento e inducción al mundo del trabajo, mediante la organización, implementación y evaluación de las actividades; y el *tutor* encargado de formular y acompañar el proyecto formativo y ocupacional de cada joven a su cargo, desde la incorporación hasta su desvinculación. Con el paso del tiempo y el incremento de usuarios y personas que se acercaban al servicio (a marzo de 2014 más de 16.000 jóvenes), de acuerdo con el discurso de los gestores de la institución, el personal abocado a esas tareas (aproximadamente 8 personas) resultaba insuficiente para atender y desarrollar el acompañamiento y seguimiento individualizado previsto por el dispositivo.

Por el lado de las empresas, contaban con el *relacionista de empresas*, cuyas tareas se vinculaban a la búsqueda y asesoramiento de organizaciones para realizar las acciones de entrenamiento; como colaborador aparecería el *rol del promotor*, encargado de recorrer y visitar establecimientos para ofrecer las líneas. En busca de fortalecer esta actividad, el MTEySS firmó convenios, primero con la Universidad Popular (2013) y luego con la Universidad Nacional del Nordeste (2014), para que un grupo de sus estudiantes realizaran acciones de difusión de los incentivos para el empleo (Entrenamientos e Inserción Laboral) en la ciudad de Resistencia.

Particularidades del dispositivo de formación para y en el trabajo

Las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AEP) aparecen como un dispositivo de activación y aprendizaje en el trabajo (Jacinto, 2010). Mediante su desarrollo, se esperaba que los jóvenes pudieran adquirir nuevos conocimientos por la realización de la experiencia en contextos reales de trabajo, que incluían componentes de formación teórica relacionada a la ocupación y formación práctica en el puesto (cuadro 3).

Implicaba la participación de organizaciones locales que podían ser empresas privadas, organismos públicos o instituciones sociales, y 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.

En el caso de la Agencia Chaco, el EPT en el sector privado fue la línea que en un principio se decidió priorizar y ejecutar, con el objeto de concentrar esfuerzos en incentivar la participación de este tipo de empresas, lo cual respondió a una directiva política del gobierno provincial de favorecer la generación de nuevos puestos de trabajo en dicho ámbito, en consonancia con las líneas más amplias de incentivos productivos e industriales llevados a cabo.

“La AEP no trabajaba con el sector público, siempre con el privado, porque el sentido estaba en hacer vínculos del joven con las empresas, cuestión que después se inserte en él.” (Coordinadora Agencia, período 2013-2015)

No obstante, si bien esta lógica de trabajo fue la que la AEP intentó mantener en las sucesivas gestiones, algunos datos indican que, desde la GECaL se dieron lugar a experiencias en el sector público y en organizaciones sociales. Esto respondía en parte a la necesidad de ampliar la cantidad de jóvenes cubiertos por la misma y de ese modo alcanzar las metas para la prestación. Así como también respondía a la complejidad que entrañaban los procesos de concertación de acuerdos con empresas, en el marco de limitaciones del mercado de trabajo local en relación a la demanda.

Respecto del alcance del dispositivo (cuadro 1), los datos muestran que a nivel nacional, los EPT han sido realizados por 56 254 jóvenes hasta marzo de 2014, alcanzando así aproximadamente al 11 % de los participantes del PJMyMT en ese período, no obstante constituyeron una de las prestaciones con menor cantidad de jóvenes cubiertos dentro PJMyMT (Mazzora *et. al.*, 2014). Según la Secretaría de Empleo (MTEySS) la prestación mostraba gran dispersión entre los servicios de empleo en el país, señalando que de un total de 297 oficinas, sólo 4 de ellas contaban con más de 1000 jóvenes en EPT: Rosario (3 394), La Matanza (2 896), Ciudad de Buenos Aires (2 041) y Resistencia (1 281).

De ese modo, los EPT en Resistencia, aparecen como un caso interesante de observar, considerando algunas de sus características en relación con las otras ciudades: su menor población (los otros 3 casos superan el millón de habitantes, Resistencia menos de 500 000) y localización (en una de las zonas con menor grado de desarrollo socio económico, productivo y laboral del país), y analizar cuáles fueron las estrategias desplegadas para alcanzar esos resultados.

A los fines de este artículo, tomamos para el análisis los EPT privados desarrollados en el marco del PJMyMT. Si bien las realizadas en el ámbito público o en instituciones sociales pudieron resultar positivas, considerando los objetivos iniciales de mejorar la empleabilidad para el acceso al mercado laboral de calidad, y como parte de un proceso de intermediación para la inserción, en cierto punto resulta contradictorio que el

mismo Estado utilice los dispositivos que genera –en una suerte de autofinanciación– para que los jóvenes tengan experiencias de pretendida calidad, en condiciones precarias.

En la modalidad seleccionada participaron aproximadamente 400 empresas, según datos de julio de 2015. Podían participar micro (hasta 5 trabajadores), pequeñas (entre 6 y 15), medianas (de 16 a 80) y grandes empresas (más de 80 trabajadores) que no hubieran tenido despidos colectivos en los últimos 6 meses, o incumplimientos en sus obligaciones con el sistema de seguridad social. En su mayoría, las empresas que accedieron fueron PyMEs (fundamentalmente micro y pequeñas 85 %, y medianas 15 %), dedicadas a actividades de comercio y de servicios. Aunque en menor cuantía también se registraron casos vinculados a ciertas actividades industriales.

Su implementación implicó para la agencia estatal la búsqueda de acuerdos con empresas del medio, mediante diferentes estrategias: difusión en medios de comunicación local; visitas a establecimientos; reuniones en cámaras y consejos profesionales; entre otros. Se estimulaba a que brindaran sus instalaciones para realizar las prácticas a cambio del beneficio económico. El MTEySS se hacía cargo por un plazo de tiempo determinado del costo de este *nuevo trabajador* –denominación utilizada en documentos y folletería de difusión de la línea–, y que las empresas podían formar de acuerdo a sus necesidades. En tanto, los jóvenes participantes de EPT percibían en forma directa una ayuda económica mensual no remunerativa a cargo del MTEySS según el tipo de empresa que se tratase. De un monto total de 2 000 pesos, dicho ministerio cubría el 100 % para el caso de las micro empresas; 1 800 pesos para pequeñas; 1 500 pesos en medianas; y 1 000 pesos para las grandes, y el monto restante en cada caso estaba a cargo de la empresa. Como se ve, esta línea no generaba una relación laboral entre el joven y la empresa.

“El empresario tiene una vista simplificada de lo que es el programa, en realidad la lectura más rápida que hace es la posibilidad de tener un pasante, un becado que quizá son términos más comunes para él, con un mínimo costo. Para el programa no estamos hablando de trabajadores, son personas que se están capacitando en el lugar de trabajo, pero sí lo son para el empresario (...) Quizá el mayor atractivo para la empresa, es que puede tener una persona, obvio que tiene que acceder a capacitarlo, porque estamos hablando de una población que tiene sus deficiencias, entonces son personas que quizá no cumplen con todo el perfil que quisiera el empresario pero bueno esas son partes de las reglas del juego también.” (Vinculador de empresas AEP)

La intervención empresarial se daba en la etapa de ejecución, mediante la apertura de los espacios de trabajo para que los jóvenes realicen entrenamientos, lo cual incluía la definición de las tareas a desempeñar, la selección final de jóvenes a entrenar derivados por la AEP, la asignación de un tutor/capacitador, la supervisión y la certificación de la experiencia una vez finalizada.

“Te decían necesito gente para trabajar, calificada, después cuando se les explicaba de qué se trataba, lo de la responsabilidad social empresaria: el dar alguna oportunidad para los jóvenes que están interesados en mejorar sus condiciones y demás. Al explicar el espíritu del EPT era como que iban flexibilizando un poco, le contábamos la población con la que trabajábamos: le decíamos que hay todo un seguimiento del chico, porque si vos les decís primero es una población vulnerable, de 18 años que está terminando sus estudios, te dicen no listo yo quiero uno con secundario completo, con formación, de 20 años y 5 de experiencia, entonces había que explicarle, mirá no, nosotros trabajamos con estos perfiles, que son chicos muy buenos, que iban recomendados por nosotros, esto todo cuestión de negociación.” (Coordinadora de AEP, previamente se desempeñaba como responsable del área empresa)

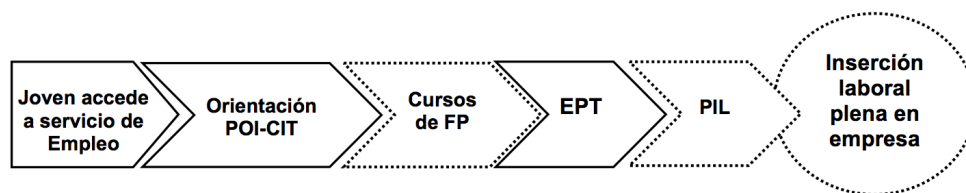
A partir de los extractos de entrevistas, recuperamos lo señalado por Lasida (2004), quien advierte que este tipo de propuestas suelen apelar a una excesiva responsabilidad social del empresariado, que no siempre está presente, en relación a que no visualizan cuál es el sentido de las mismas, y cuál es el aporte a la sociedad que pueden realizar ayudando a mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes de su localidad. Al respecto, en el caso analizado, se ha verificado la necesidad de una intervención y sensibilización por parte de los agentes estatales, en la cual se expliquen con claridad objetivos, condiciones y características de las personas con la que trabajan, a fin de evitar que el dispositivo se desvirtúe en su utilización. Por ejemplo, en la utilización del entrenando como un empleado más o en hacer que trabaje más horas de lo permitido/acordado. En este punto los vinculadores tuvieron un rol fundamental.

Trayectos previstos y componentes formativos del dispositivo

De acuerdo a lo propuesto por Castro (2002) la formación para el trabajo resulta (o debería resultar) del complemento (sin hacer distinciones de preeminencia de una sobre otra) entre la educación general y el aprendizaje en el trabajo, donde una provee a la persona de desarrollos y estructuras teóricas y conceptuales, y la otra el dominio y desarrollo de destrezas y habilidades.

La manera de entender a esta formación ha ampliado sus fronteras, incluyendo a la capacitación en procesos integrales que articulan la educación formal y no formal, prácticas y pasantías laborales, y componentes de orientación socio laboral (Jacinto, 2015). En el caso analizado, se pueden observar acciones integradas por diferentes componentes, en cuales los entrenamientos podían vincularse a otras prestaciones ofrecidas dentro de los Servicios de Empleo y los programas que ejecutaban (gráfico I).

Gráfico I: Vinculaciones “ideales” entre dispositivos



* Las acciones incluidas dentro del gráfico reflejan los recorridos que un joven podía desarrollar en el programa. Las prestaciones que aparecen representadas dentro de formato de líneas de puntos, señalan que los mismos podían realizarse o no en relación a los EPT, dependiendo del proyecto ocupacional construido y la existencia de oportunidades de acceso a empleos en el caso de PIL.

Una de las primeras actividades se vinculaba a los procesos de orientación y la construcción del *proyecto ocupacional*³ de cada participante, mediante entrevistas y encuentros con el orientador/tutor se analizaban los perfiles y expectativas. Constituían una herramienta fundamental para planificar el recorrido a realizar por cada joven para mejorar sus condiciones de empleabilidad. Conjuntamente se preveía la participación en los talleres del Proceso de Orientación e Inducción al trabajo (POI, luego denominado CIT), que si bien no eran obligatorios hasta enero de 2014, mayoritariamente los participantes lo realizaron como primera prestación dentro del PJMyMT. De ese modo se aseguraba que, al acceder al EPT, el joven hubiera definido su proyecto formativo-ocupacional; adquirido formación sobre sus derechos y deberes como trabajador, las condiciones de trabajo y salud ocupacional e incorporado conocimientos de alfabetización digital.

Asimismo, estas prácticas podían conjugarse con la realización de procesos lectivos, tales como la terminalidad educativa y/o desarrollo de cursos de formación profesional ofrecidos por el MTEySS. Sin embargo, en el caso presentado, en la gestión y acceso a los entrenamientos, se priorizó/orientó a jóvenes que, de acuerdo al análisis de su proyecto ocupacional, habían concluido los ciclos de educación obligatorios y/o realizado alguna formación profesional concreta, a fin de que esta experiencia sirva para complementar su perfil con el desarrollo de otras habilidades y actitudes que el mercado de trabajo demandaba, permitiéndoles ingresar a ámbitos laborales diferentes a los cuales tenían acceso sin intermediación de los servicios/programa.

Una vez que el joven era orientado hacia la realización del EPT, el trabajo de la AEP se concentraba en la búsqueda de posibles experiencias que se ajustaran al perfil del joven y lo requerido por la organización que officaría de capacitadora.

3 Dicho proyecto refiere a una construcción en base a la historia personal de cada uno de los beneficiarios que da cuenta de sus trayectorias educativas y formativas así como también de sus experiencias laborales previas. Este proyecto es individual y resume las herramientas con las cuales el joven cuenta para acceder al mercado de trabajo y aquellas de las que carece, y que debe obtener en el marco de las prestaciones ofrecidas por el programa.

“Generalmente te pedían que no fueran chicos tan chicos, o sea querían de 20/21 años que hayan pasado la escuela. La experiencia previa en el trabajo era algo que siempre aparecía, implicaba que vos ya tuviste un jefe, alguien a quien responder, un horario, una responsabilidad, eso le dá ciertos conocimientos de lo que es un espacio de trabajo, que tiene normas y hay que cumplirlas, hábitos de trabajo (...) Por eso es muy importante la orientación y el conocer a la gente con la que trabajás, porque nosotros al conocer el perfil de los chicos, sabíamos que era para ese puesto, cuando vos mandabas el CV a la empresa te decían pero ese chico no tuvo experiencia, y yo necesito que tenga experiencia, ahí empezaba la negociación de retomar la explicación sobre los objetivos de los EPT, nosotros veíamos perfiles que decías va a andar para esto.” (Relacionador de empresas AEP)

Las empresas que adherían al programa, presentaban un *Proyecto de Entrenamiento*, en los cuales se definían las actividades a desarrollar por el entrenando y los componentes formativos de la experiencia, además de los deberes de ejecución que asumían las partes (esto actuaba como compromisos para minimizar el riesgo de que se transformara en trabajo encubierto). Eran formulados de manera conjunta por las empresas solicitantes y la AEP. Para facilitar su tramitación, luego de la gestión de varias experiencias de EPT, se desarrollaron desde el MTEySS, modelos de perfiles de puestos demandados con mayor frecuencia.

“Los perfiles tipo que se desarrollaron fueron de mucha utilidad, surgieron de la experiencia previa en los puestos que más se demandaban, entonces si lo que quería la empresa estaba en esos perfiles facilitaba mucho el trámite porque no había que analizar toda la actividad, sino que adhería a eso que ya fue aprobado, y de ese modo no retardar la respuesta a las empresas, porque éstas no esperan.” (Referente EPT)

En dichos proyectos, se especificaba el puesto de trabajo y describía su perfil, las actividades prácticas y de capacitación teórica que recibirían, esta última solo con carácter obligatorio para las medianas o grandes empresas, cuyos contenidos se vinculaban a la comprensión de conceptos técnicos básicos aplicables al desempeño de la ocupación, temas de higiene y seguridad laboral. Además, se planificaba la duración de la práctica, que podía tener una extensión mínima de dos meses y máximo de ocho, dependiendo del tipo de puesto y la complejidad que demandaba la tarea. La distribución de la carga horaria podía variar entre un mínimo de veinte horas y un máximo de treinta horas semanales.

Las actividades de acompañamiento y capacitación de los jóvenes *entrenandos* estaban a cargo de un tutor designado por la empresa, quienes eran responsables de la orientación y supervisión del proceso. Observamos que esta actividad normalmente era asignada a jefes del área y/o trabajadores de mayor antigüedad o bien a los propietarios de los establecimientos.

En un trabajo previo (Barbetti, et. al, 2012) notamos que los EPT implicaban un período de reconocimiento de la organización, de sus miembros y del espacio de trabajo,

para su inmediata incorporación al puesto asignado, priorizando el desarrollo de saberes actitudinales y prácticos aprendidos en la ejecución cotidiana de las tareas. Así se observaba la preeminencia de un modelo de *aprender haciendo*, donde subyace la idea del aprendizaje en el puesto de trabajo como productor de un conjunto de conocimientos acumulados por la experiencia, y que no es producto de un proceso costoso de capacitación que demanda recursos (Albano y Salas, 2007).

Asimismo, a partir de la revisión de algunos documentos de proyectos de EPT (Barbetti *et.al.*, 2012), y complementada con descriptivos de puestos de mayor demanda definida por el MTEySS, los puestos en los que se realizaron las experiencias y los tipos de saberes que requerían, considerando los elementos constitutivos de su proceso de trabajo, se vincularon a ocupaciones de calificación operativa y otros a tareas no calificadas (Barbetti y Pozzer, 2014). Las primeras implican tareas de cierta secuencia y variedad que suponen atención, rapidez y habilidades manipulativas, así como ciertos conocimientos especiales acerca de las propiedades de los objetos e instrumentos utilizados, y requieren de los jóvenes conocimientos y habilidades específicas adquiridas por capacitación previa y/o experiencia laboral, tales como auxiliar de panadería/pasteleros; soldadores; operario industrial. Entre los que no demandaban calificación, encontramos auxiliares de depósito, auxiliares de atención al público/vendedor, limpieza-maestranza, cadete administrativo. Se trata de tareas que se caracterizan por su escasa diversidad, utilización de objetos e instrumentos simples o, en muchos casos, el propio cuerpo del trabajador. Estos puestos no requieren de habilidades o conocimientos previos, salvo algunas breves instrucciones de inicio (Barbetti y Pozzer, 2014).

Los entrenamientos pueden ser ubicados, en cierto punto, como una situación intermedia entre formación (considerando la idea de ampliación de su concepción a nuevas formas) y trabajo (dado existe el desarrollo de una actividad en determinado contexto con sus normas, reglas, deberes, etc., y además del discurso de presentarlo como tal, aunque no haya una relación de empleo).

En su desarrollo implicaban experiencias de aprendizaje situado para los jóvenes, aunque no aseguraban que haya formación en sentido estricto, dado que la misma se produciría si hay espacios para la reflexión sobre lo hecho, si se revisa lo actuado. Al respecto, Gilles Ferry (2008) sostiene que es falso pensar en formarse haciendo, y afirma que *“la experiencia de un trabajo no puede ser formadora para aquel que la lleva a cabo, si no encuentra los medios de volver, de rever lo que ha hecho, de hacer un balance reflexivo. Reflexionar es al mismo tiempo reflejar y tratar de comprender, y en ese momento si hay formación”* (Ferry, 2008: 56). Esta situación no pretende revalorizar la idea de construcción del saber que jerarquiza la teoría y considera a la práctica solo como una aplicación y no como un espacio de creación (Spinosa, 2006), sino señalar la necesidad

que desde el dispositivo y sus implementadores se preste mayor atención a las estrategias de formación y aprendizaje utilizadas, se estimule la revisión de los procesos y se refuercen/revisen los perfiles de los responsables de su desarrollo. Si bien el dispositivo proponía el seguimiento, a través del tutor, en la práctica las mismas se veían limitadas por las capacidades de atención del personal señaladas anteriormente.

“No teníamos previsto instancias formales de seguimiento de los jóvenes que hacían los EPT. No lo teníamos pautado, era más espontáneo. A los que iniciaban EPT pedíamos que al mes pasen por la Agencia, entonces conversábamos con ellos sobre cómo estaban que nos cuenten de la experiencia, también nosotros en algún tiempo hicimos visitas a los lugares de trabajo, eso después se dejó de hacer porque se desbordó la cantidad. En algunos casos por iniciativa propia se acercaban y nos comentaban las experiencias, tanto buenas como negativas.” (Tutora de la AEP)

Una vez iniciado el EPT, tanto el rol de la AEP como de la GECaL se vinculaba a la cuestión más burocrática, en el caso de esta última a evaluar la viabilidad técnica del proyecto, y luego la supervisión del cumplimiento del acuerdo a fin de evitar desviaciones: tareas realizadas, horarios, etc.

A partir de lo expuesto, podemos señalar que, los entrenamientos aparecen más orientados a acercar jóvenes a espacios de socialización para el trabajo que como una estrategia estrictamente formativa, dado que no se observó el desarrollo de una propuesta pedagógica planificada, y la ejecución del proyecto de práctica quedaba en manos de la empresa. Así, coincidiendo con Jacinto y Millenaar (2007), al igual que las pasantías, las experiencias de EPT valoran la posibilidad de que los jóvenes experimenten las reglas del juego del mundo del trabajo y desarrollen las actitudes para formar parte de él.

Por último, siguiendo el proceso de implementación, una vez concluida la experiencia de EPT, las empresas tenían la opción de ingresar al Programa de Inserción Laboral (PIL), mediante el cual el joven entrenado podía ser incorporado en un empleo registrado en la organización (generando una relación de dependencia, regida por la Ley de Contrato de Trabajo 20 744). Este programa ofrecía a las empresas una ayuda económica (a cargo del MTEySS) sobre el salario –según Convenio Colectivo o Salario Mínimo Vital y Móvil– que debía abonar al trabajador durante un período de tiempo determinado (hasta 6 meses). De acuerdo al testimonio de la Coordinadora de la AEP resultaba bajo el porcentaje de jóvenes que lograban continuar bajo esta modalidad:

“Diría que un 30% de los chicos que hicieron ETP pasaron a PIL, el tema pasa por la empresa, porque más allá que uno tenga mucha predisposición y trabaje, si no hay interés o necesidad de las ellas en contratar, es un embudo para las prestaciones.”

Esta situación, trae aparejada la cuestión de que si la masificación del financiamiento de las prácticas se vincula a puestos de trabajo que la actividad productiva en realidad necesita, y habría alguna posibilidad de resultar en contrataciones posteriores. Desde la perspectiva de los agentes estatales se argumenta que, si bien pueden no resultar en empleos, al menos cumplió el propósito de brindar la experiencia laboral que el mercado demanda a los jóvenes como una de las condiciones de ingreso.

Algunas tramas desarrolladas que involucraron EPT: acciones que se complementaron y favorecieron la inserción

Las acciones previstas en los programas del MTEySS y desarrolladas en el territorio por la AEP, preveían y fomentaban el diálogo entre distintos actores vinculados al mundo de la formación y el trabajo, a partir del cual se desplegaban diversas tramas que vinculaban a la institución con otras políticas locales y organismos públicos de distintos niveles (Ministerios y Secretarías) y sectores (Trabajo, Educación, Industria), con empresas privadas, centros de formación profesional y sindicatos.

Los EPT, como se ha descrito, en sí mismos preveían el desarrollo de tramas-vinculaciones con actores empresariales. Conjuntamente también se han observado experiencias –aunque acotadas en su número– en las cuales aparecieron estrechamente vinculados a otros dispositivos que complementaban y fortalecían los procesos de inserción laboral (gráfico 2).

Particularmente resulta interesante presentar un caso de una trama desarrollada, a partir de la política de promoción para la radicación de industrias impulsada por el gobierno de la Provincia del Chaco en relación al sector textil⁴, durante los años 2010-2014, del cual participaron cuatro empresas nacionales e internacionales.

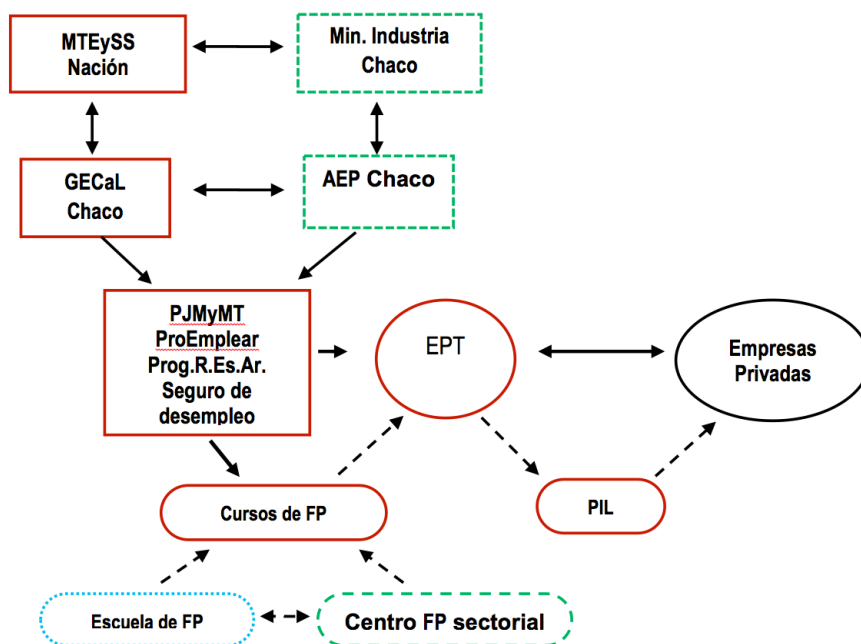
El sector textil tiene valor económico y social, ya que la producción de algodón dinamizó tradicionalmente la economía local. Las fases del proceso productivo abarca en su instancia primaria la siembra, cultivo y cosecha de algodón en bruto; la actividad de desmote para la obtención de fibra; y en su fase de industrialización el hilado; el tejido; el diseño y la confección de diversos productos textiles. Dentro del proceso, la etapa de confección, es la que demanda mayor cantidad de mano de obra y con niveles de calificación más elevados.

4 Si bien la política de promoción abarcó otros sectores de la actividad económica provincial (a. Algodonero-textil; b. Foresto- industrial; c. Metalmecánica; d. Miel; e. Software; f. Ganadero- Cárnico; y g. Horticultura), en el textil se observó una trama que incluyó al dispositivo analizado.

Las líneas de acción orientadas al fortalecimiento del sector, estuvieron diseñados bajo un Programa de Integración Textil (PROINTEX). Contaba con líneas de acción tales como: formación de personal; asistencia financiera; asistencia técnica; atracción de inversiones; comunicación institucional; y asistencia a la comercialización.

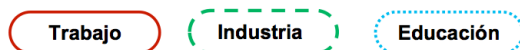
Dependiendo del Ministerio de Industria de la Provincia, y en el marco de dicho programa, se dio lugar a la creación de un Centro de Formación sectorial Textil, apoyado por el MTEySS de la Nación, quien proveyó, mediante proyectos de desarrollo y fortalecimiento institucional, el equipamiento y maquinaria para su instalación y aprobación de la propuesta de cursos de formación sectorial de *operario industrial textil* y *emprendedor textil*. El dictado de los cursos se dio en el marco de un convenio con una Escuela de Formación Técnica Profesional de la ciudad, con larga trayectoria y que dentro de su oferta incluía la rama de indumentaria, la cual proveyó en algunas instancias las instalaciones y su equipo docente, el que se complementó con instructores enviados por las empresas.

Gráfico 2: Tramas detectadas en EPT y debilidad de esos vínculos



* Las flechas conectoras ilustran la intensidad y permanencia del vínculo entre actores y prestaciones: a. vinculación sostenida en el tiempo/continuas: → y b. vinculación débil-intermitente: - ->

** Los diferentes formatos señalan áreas de las cuales provienen las acciones:



La apertura de este Centro, significó para el sector, un recurso importante para la formación de personal calificado demandado, lo cual también implicó otro incentivo y la reducción de costos para las empresas que decidían instalarse.

“Nos pasaba que las empresas que querían venir a radicarse, decían que el problema para ellos era la mano de obra (...), o sea necesitaban entrar con 40 u 80 operarios, y no tenían tiempo para formar, esto se transformaba en un obstáculo para que vengan. Por eso nosotros trabajábamos desde antes, cuando empezaban las negociaciones de los ministros con las empresas para radicarse, desde AEP se empezaban con los cursos de formación para ese sector.” (Coordinadora AEP, anteriormente a cargo del área empresas AEP)

En este marco, mediante la participación de AEP se desarrolló un sistema integral de actividades que incluyeron diferentes etapas de trabajo con los jóvenes realizando orientación, formación e intermediación. Inicialmente se efectuaron las convocatorias a los jóvenes para sumarse a la líneas, se realizaron entrevistas de selección siguiendo los procedimientos utilizados normalmente en los servicios de atención de jóvenes de la AEP, en los cuales no solo se consideraron los niveles de formación alcanzados (secundario), sino ciertas habilidades en el manejo de cálculos y medidas, lectura de instrucciones en manuales de procedimientos, entre otras. Quienes resultaban escogidos participaban del curso de formación sectorial de *operario industrial textil*.

La actividad de capacitación consistía en un curso de 3 meses de duración, donde se impartían determinados conocimientos básicos demandados sobre procesos, materias primas y maquinarias, además de trabajar sobre comportamientos y habilidades esperadas. Las actividades estaban a cargo de un tutor especializado enviado por las empresas, quien en el transcurso del proceso iba detectando y seleccionando perfiles de los participantes que luego realizarían las acciones de entrenamiento durante los 6 meses siguientes.

Finalmente, los jóvenes que desarrollaron y resultaron evaluados favorablemente de la experiencia pasaban al Programa de Inserción Laboral (PIL) en el ámbito de las empresas textiles. Gran parte del personal operativo de las plantas industriales, 80 personas aproximadamente, fue cubierto siguiendo dicho proceso.

El desarrollo de esta trama, que implica integrar otros elementos y actores que complejizan el marco para el desarrollo de los EPT, plantea que se pueden mejorar los resultados del dispositivo en términos de inserción de sus participantes, gestionándolos a partir de considerar variables de desarrollo local, ciclos formativos reglados y procesos de orientación y acompañamiento de los jóvenes participantes.

Asimismo, mediante la vinculación con empresas, y la intermediación desarrollada por la AEP, actuaba como una suerte de *recomendación de un tercero* en el reclutamiento,

mecanismo habitualmente utilizado por las empresas para la convocatoria de personal, lo cual proveía de esta ayuda a segmentos más jóvenes y de menor capital social y cultural.

Alcances y limitaciones del dispositivo y las tramas desarrolladas

A lo largo del artículo se fueron identificando algunos factores que plantean tensiones y limitaciones en la propuesta de los EPT y las tramas desarrolladas (cuadros 4 y 5).

Por una parte, como es sabido las condiciones estructurales de los mercados de trabajo locales delimitan las posibilidades y trayectorias de inserción laboral para los jóvenes (Martín y Pol, 2014), y por lo tanto también repercuten sobre las políticas que se implementen en relación con esos procesos. Dentro del mercado existen sectores de actividad típicos en los cuales se desarrollan las primeras experiencias laborales juveniles: construcción, comercio y ciertos servicios, los cuales en muchos casos presentan como características la oferta de empleos precarios (Pérez, 2010; Fernández Massi, 2014).

En relación con esto observamos algunas cuestiones limitantes sobre la calidad e incidencia que pudieron tener los EPT. Como señalamos anteriormente, las empresas que se sumaron fueron fundamentalmente micro o pequeños comercios, muchos de los cuales ofrecían puestos para realizar prácticas con escaso potencial de desarrollo de trayectorias calificantes. Además, al tratarse de establecimientos con limitado desarrollo organizacional, estructura de puestos y funciones diferenciadas, el sentido formativo de estos espacios pudo haber pasado a un segundo plano, por la necesidad utilizar a los *entrenandos* como un nuevo empleado.

La complejidad que implicaba alcanzar los acuerdos con las empresas para que brindaran sus instalaciones para los entrenamientos se vinculaban varios elementos. Por una parte, la escasa tradición para participar en este tipo de experiencias, y la no visualización de la capacitación/formación de personal como una herramienta de la gestión para la mejora de procesos. A esto se suma la desconfianza que muestran sobre el Estado, interpretando en primera instancia que el MTEySS se acercaba con objetivos de ejercer su rol policía del trabajo, y el desconocimiento de las políticas de apoyo al empleo que desarrollaba. Esto requería de largos procesos de intermediación para la generación de un vínculo de confianza empresa-AEP, mediante el cual se comunicaran con claridad los objetivos, deberes y obligaciones que se desprendían de los acuerdos.

“Primero te miraban con desconfianza: ¿qué va a venir a hacer el Ministerio de Trabajo acá? Había que explicar que era un programa de empleo, y que estipulaba que no hay no relación de dependencia, lo cual le da cierta seguridad jurídica que es por ahí lo que más le preocupaba al empresario para darle ingreso a una persona.” (Relacionador de empresas AEP)

“Al principio lo ven por el número, en términos de costos/beneficios (...) Por ahí la 1° experiencia es la que más cuesta, tienen más prejuicios, pero después cuando participan se van modificando esas ideas (...) A la agencia la ven como intermediadora, como una facilitadora, que hace un trabajo bueno. Una imagen que se fue construyendo con el tiempo y con los resultados que se fueron logrando de un trabajo conjunto agencia-empresas, se terminó posicionando como referente. Con el paso del tiempo la línea ya era conocida, entonces pasamos de empresarios que decían qué es esto a que vengan y te pidan directamente el EPT, que eso está bueno porque significa que hubo todo un trabajo previo de instalación de la línea, se hizo bastante ya se lo conoce, vos decís EPT y ya saben de qué estás hablando.” (Coordinadora de AEP)

En relación con esto último, se plantea como elemento esencial para la sustentabilidad en el tiempo de las vinculaciones logradas con los empresarios, tanto la continuidad de políticas y dispositivos que favorezcan la generación de estas experiencias, como la consolidación del servicio de empleo, que se constituyó desde la visión empresarial en un agente de intermediación conocido y confiable con quienes trabajar. Los registros muestran que de 2008 a 2011, se habían ejecutado acuerdos con 60 empresas, a 2015 el total ascendía a 400, que en muchos casos reiteraban la experiencia. El incremento de los acuerdos fue posible por las actividades de apoyo brindadas a las empresas en la comunicación sobre líneas, en la formulación de proyectos, y los procesos derivación de los jóvenes.

De esto también se desprende la mediación necesaria para adecuar las solicitudes de perfiles que se vinculaban con el de los jóvenes que acompaña el dispositivo, y las que se realizaban en relación a imaginarios empresariales en torno a que no contratan jóvenes porque carecen de *cultura del trabajo*, entendida como una suerte de valores, hábitos y expectativas vinculadas a la actividad laboral (Brandán Zenhder, 2014), y otras formas de estigmatización, las cuales se agudizan cuando señalan la población con la que trabaja este tipo de propuestas.

“Cuando vos les decís son chicos de 18 a 24, que están terminando la secundaria, y tiene la idea de que son medios vagos, dudan un poco, da desconfianza (...) Primero hay una imagen negativa, lo ven como una beca, un asistencialismo del estado para unos vagos que todavía no terminaron la escuela, y encima le tenés que pagar para que terminen o hagan algo, pero después cuando van tomando contacto con los chicos, hay de todo obviamente, van viendo que por ahí no terminaron la escuela por alguna razón particular, de trabajo, de familia, ven ese otro lado también.” (Relacionador de empresas AEP)

Reflexiones finales

A lo largo de este artículo hemos analizado los alcances y limitaciones de los EPT como un dispositivo de formación e inserción en el trabajo en la ciudad de Resistencia. A partir de su descripción, observamos el alto grado de regulación institucional desarrollado para el dispositivo, la cual fue reflejando las adaptaciones de la línea a lo largo de los años de su ejecución, en el marco de los lineamientos generales propuestos por el MTEySS, y con el objetivo de ir articulándola con nuevos programas.

Conjuntamente señalamos las particularidades de su gestión a nivel local y las redes de vinculaciones interinstitucionales y actorales, las cuales mostraron una etapa de interesante desarrollo, pero de consolidación dudosa, dado que la probabilidad de continuidad no se encuentra condicionada a la red en sí misma, sino a factores macro y micro políticos y económicos en el marco de las cuales se establecieron.

En cuanto al desarrollo de los entrenamientos, implicaban una gestión compleja para buscar y alcanzar acuerdos con las empresas, por lo cual sus resultados en términos de cantidades de jóvenes y organizaciones participantes pudieron ser acotados, considerando otras líneas propuestas por el MTEySS.

Respecto de su alcance y sentido formativo, lo definimos como un dispositivo más próximo a generar socialización para el trabajo, mediante el cual se mejoraban condiciones de empleabilidad para el acceso al mercado de trabajo, pero que en sí mismo no aseguraba este ingreso. Sin embargo, podemos señalar que cuando los EPT se desarrollaban dentro de tramas en las que se articularon e integraron diversas dimensiones, acciones y actores: el mercado de trabajo y variables de desarrollo local, instituciones educativas y laborales, experiencias en ciclos formativos reglados, acompañadas por procesos de orientación e intermediación para los jóvenes participantes, se pudieron visualizar mejores resultados del en términos de inserción de sus participantes.

Cuadros

Cuadro I: Entrenamientos para el Trabajo-Programa Jóvenes Más y Mejor Trabajo

GECaL	OE	Meses de implementación	Participantes cubiertos por PJMTT	% de jóvenes en EPT	Tipos de EPT		
					Priv.	Pub.	O.S.
Chaco	Resistencia	43	16 010	8% (1 281)	25% (320)	62% (794)	13% (167)

Fuente: Secretaría de Empleo, MTEySS. Datos a marzo de 2014, valores históricos. Según registros de GECaL Chaco y AEP, a junio de 2015, la cantidad de empresas privadas participantes superó los 400 casos.

Cuadro 2: Evolución de los EPT en el marco de diferentes programas del MTEySS

	año	objetivo	destinatarios	normativa
<i>Ley de Empleo N° 24.013/03</i>	2006	Mejorar la empleabilidad y promover la inserción laboral de los trabajadores desocupados, tanto en el sector público como en el privado.	Beneficiarios del sistema de Prestaciones por Desempleo, el Seguro de Capacitación y Empleo, y en cualquier otro programa administrado por el MTEySS.	Res.N°696/06
<i>Programa Jóvenes</i>	2008	Acciones integradas para generar oportunidades de inclusión social y laboral, siendo una de ellas “experiencias de formación y/o de prácticas calificantes en ambientes de trabajo”. Buscaban iniciar o complementar algún tipo de aprendizaje previo realizado por los jóvenes con una experiencia de formación “para y en el trabajo”.	Población de dieciocho (18) a veinticuatro (24) años de edad, que no hayan completado el nivel primario y/o secundario de educación formal obligatoria y se encuentren en situación de desempleo.	Res.N°497/08
<i>Unificación “Entrenamiento para el trabajo” y “Prácticas calificantes”</i>	2010	Se unifican los criterios, condiciones y alcances bajo la denominación de “Acciones de Entrenamiento para el trabajo”, dirigidas a mejorar las condiciones de empleabilidad de trabajadores desocupados, mediante el incremento de las competencias, habilidades y destrezas a través del desarrollo de prácticas en ambientes de trabajo que incluyan procesos formativos y acciones de acompañamiento y tutoría personalizadas.	Desocupados mayores de 18 años incluidos en el Seguro de Capacitación y Empleo, en el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, en Prestaciones por Desempleo, o en otros programas o acciones ejecutados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.	Res.N° 708/10 Res.N°905/10
<i>ProEmplear</i>	2014	Integra dos líneas de incentivos para la incorporación de trabajadores: los EPT y el Programa de Inserción Laboral (PIL)	Participantes del PJMyMT, del PROG.R.ES.AR, del Seguro de Capacitación y Empleo, participantes del Programa Prestaciones por Desempleo y egresados de cursos de formación profesional promovidos por el MTEySS.	Res.N°708/10 Res.N°905/10 Res.N° 879/11 Res.N°1032/14

Cuadro 3: Descripción del dispositivo: EPT

<i>Ministerios /Reparticiones públicas involucradas en su coordinación a nivel nacional, provincial y municipal</i>	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación/Secretaría de Empleo/ Subsecretaría de Empleo y Formación Profesional/ Dirección Nacional de Promoción del Empleo. Provincia: GECA. Chaco/ Agencia de Empleo de la Provincia del Chaco.
<i>Actores participantes</i>	Empresas privadas, instituciones públicas o sociales.
<i>Tipo de dispositivos en relación al acercamiento al mundo del trabajo</i>	Activación y formación en el trabajo: prácticas en empresas, pueden articularse o no con el desarrollo de ciclos de formación profesional mediante cursos de FP ofertados por el MTEySS, y con acciones de intermediación laboral.
<i>Intervención en los procesos de intermediación laboral</i>	Prevee y articula -en algunos casos- ciclos de orientación y tutoría, formación para el trabajo, e intermediación laboral mediante Programa de Inserción Laboral (PIL) o servicio de búsqueda de empleo (Bolsa de trabajo).
<i>Público al que apunta</i>	Perfil amplio: trabajadores desocupados mayores de 18 años, con dificultades de acceso al empleo formal, y con niveles de formación y calificación bajos o medios. Se incluyen a beneficiarios de: a) Seguro de Capacitación y Empleo; Programa Jóvenes; Programa Prestaciones por Desempleo; b) trabajadores con discapacidad; c) trabajadores que hayan aprobado un curso de formación profesional promovido por el MTEySS; y d) trabajadores incluidos en el PROG.RES.AR.
<i>Recepción de subsidio-beca y/o algún tipo de ayuda económica por participar</i>	Ayuda económica mensual no remunerativa de \$2000 a cargo del MTEySS o en forma conjunta con la empresa (según el tipo y tamaño). Además cuentan con seguro de accidentes personales, y cobertura de salud mediante el Plan Médico Obligatorio, ambos a cargo de las empresas.

Cuadro 4: Articulaciones derivadas del dispositivo EPT

<i>Institución base de la trama</i>	Agencia Provincial de Empleo (AEP).
<i>Tramas verticales</i>	MTEySS Nación / Ministerio de Industria Chaco-AEP.
<i>Tramas horizontales a nivel local</i>	AEP/Empresas privadas. En algunos casos: Centros de Formación Profesional
<i>Objetivos/Finalidades por cada trama</i>	Orientación e intermediación laboral para jóvenes. Generar oportunidades de realizar Entrenamiento para el Trabajo: generar y certificar experiencia "formal" como aporte al CV del joven. Posibilidad de ingresar al Programa de Inserción Laboral (PIL). En algunos casos: formar personal calificado a través de cursos.
<i>Logros/ Fortalecimiento Institucional a partir de la trama</i>	Creación y consolidación de vínculos entre servicio de empleo y empresas locales. Incremento en cantidad de empresas para la realización de prácticas en espacios de trabajo. Inserción efectiva de jóvenes en las empresas. En algunos casos: fortalecimiento y equipamiento de centros de formación profesional.
<i>Dificultades en los procesos: conformación, implementación y sustentabilidad</i>	Los vínculos generados entre AEP y empresas del medio se fueron fortaleciendo e implicaron procesos de reconocimiento y confianza que llevaron tiempo. La permanencia de servicio está supeditada a condiciones contextuales, políticas y económicas, que en su momento favorecieron su creación, desarrollo y permanencia.

Cuadro 5: Tensiones y limitaciones

Referidas a las condiciones del mercado de trabajo	<p>Calidad formativa/incidencia de la experiencia condicionada por:</p> <p>Dada la estructura socio productiva de la ciudad, los principales sectores en que se realizaron: comercio, y en menor medida servicios.</p> <p>Adhieren fundamentalmente micro y pequeñas empresas, con baja probabilidad de contratación posterior.</p> <p>Establecimientos con bajo desarrollo organizacional, y puestos de trabajo de baja calificación: principalmente operativos y no calificados.</p>
Referidos a las condiciones de la oferta de formación	<p>Complejidad que implica alcanzar acuerdos con empresas para la apertura de espacios de trabajo.</p> <p>Limitada cultural empresarial para participar de este tipo de experiencias, y de la capacitación/formación de personal como herramienta de gestión.</p> <p>Potencial socializador, limitaciones formativas por tipo de puestos de trabajo operativos, el proceso se limita a cuestiones prácticas en ellos.</p> <p>Podría tener otros resultados en el marco de procesos integrados de orientación, ciclo de formación y entrenamiento relacionados a sectores dinámicos de la economía local.</p>
Referidos a los empresarios	<p>Desconfianza del actor empresarial en relación al Estado (MTEySS) y los programas que promovía.</p> <p>Intento de utilización "desvirtuada" del dispositivo: por ejemplo la intención de realizar EPT con personas que ya había relación laboral preexistente; o cubrir necesidades de puestos de trabajo con jóvenes de EPT.</p> <p>Sin intermediación previa de los agentes de la AEP: los requisitos en los perfiles solicitados eran sobredimensionados.</p>
Referidas a los entramados	<p>Permanencia de este tipo de dispositivos a nivel macroinstitucional, que busquen la relación e intermediación con actores empresariales.</p> <p>Decisión política de apoyo a la permanencia y desarrollo institucional de la AEP, y a las posibilidades de intervención/participación en este tipo de procesos. Necesidad de consolidación en el tiempo como agente mediador entre jóvenes y empresas.</p> <p>Condiciones socioeconómicas que favorezcan o no la generación de empleo y decisiones de política de desarrollo de la provincia (sectores productivos).</p>
Referidos a los perfiles de los jóvenes	<p>Mediaciones previas para informar perfiles de jóvenes, y ajustar expectativas de empresarios solicitantes.</p> <p>Mediaciones para la orientación y reconocimiento por parte del propio joven de sus experiencias previas, habilidades y potencialidades.</p>

Referencias bibliográficas

- Albano, Julieta y Salas, Julieta (2007), "La inversión en capital humano: sus efectos sobre las retribuciones", en Julio Neffa (Dir.), *Teorías Económicas sobre el mercado de trabajo II*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Assusa, Gonzalo y Brandán Zehnder, Gabriela (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*, 17 (1): 121-132.

- Barbetti, Pablo y Pozzer, José (2014), "Programas de empleo juvenil y prácticas formativas en empresas. Supuestos teóricos-conceptuales y límites empíricos", *Revista Theomai*, 30: 160-171.
- Barbetti, Pablo; Pozzer, José y Rindel, Catalina (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*, 8: 151-189.
- Bertranou, Fabio y Casanova, Luis (2015), *Las Instituciones laborales y desempeño del mercado de trabajo en Argentina*, Buenos Aires: OIT.
- Brandán Zehnder, Gabriela (2014), "Juventud, trabajo y dispositivos estatales. Aportes críticos a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la gubernamentalidad", *Revista Última Década*, 40: 37-54.
- Castro, Cláudio de Moura (2002), *Formación profesional en el cambio del siglo*, Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Fernandez Massi, Mariana (2014), "Una mirada sectorial sobre las inserciones precarias de los jóvenes en Argentina", en Pablo Pérez y Mariana Busso (coord.), *Tiempos Contingentes: inserción laboral de los jóvenes en la Argentina Posneoliberal*, Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Ferry, Gilles (2008), *Pedagogía de la formación*, Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico-Novedades Educativas.
- Gallart, Antonia (2004), *Reflexiones para la vinculación con empresas por parte de escuelas técnicas*, Buenos Aires: AEA, Programa de Vinculación Empresa-Escuela.
- Jacinto, Claudia (2015), "Nuevas lógicas en la formación profesional en Argentina. Redefiniendo lo educativo, lo laboral y lo social", *Perfiles Educativos*, 37 (148): 120-137.
- Jacinto, Claudia (2010), "Introducción. Elementos para un marco analítico de los dispositivos de inserción laboral de jóvenes y su incidencia en las trayectorias", en Claudia Jacinto (comp.), *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes*, Buenos Aires: Teseo-IDES.
- Jacinto, Claudia (2009), "Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral", *Revista de Trabajo Nueva Época*, 6: 123-142.
- Jacinto, Claudia y Dursi, Carolina (2010), "La socialización laboral en cuestión: las pasantías ante las incertidumbres de las transiciones laborales de los jóvenes", en Claudia Jacinto (comp.), *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes*, Buenos Aires: Teseo-IDES.
- Jacinto, Claudia y Millenaar, Verónica (2007), "Las relaciones entre escuelas y empresas: un camino con nuevos desafíos en América Latina", *Boletín redEtis-IIPE-UNESCO*, 7: 1-6.
- Lasida, Javier (2004), *Estrategias para acercar a los jóvenes al trabajo*, Buenos Aires: redEtis.

- Martín, Eugenia y Pol, Albina (2014), "Una mirada relacional entre los condicionantes de la oferta y la demanda en los mercados de trabajo locales en la Provincia de Mendoza" en Pablo Pérez y Mariana Busso (coord.), *Tiempos Contingentes: inserción laboral de los jóvenes en la Argentina Posneoliberal*, Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Mazzora, Ximena; Schachtel, Lila y Soto, Clarisa (2014), "Jóvenes: estudio sobre los participantes del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo", ponencia presentada en XI Jornadas de Estudios Sociales de la Economía. Buenos Aires, septiembre de 2014.
- Partenio, Florencia (2015), "*Aprendizaje de calidad y preparación de los jóvenes para el trabajo en Argentina*", Montevideo: OIT/Cinterfor.
- Pérez, Pablo y Brown, Brenda (2014), "Políticas de Empleo para jóvenes: el programa Jóvenes con y más y mejor trabajo", en Pablo Pérez y Mariana Busso (coord.) *Tiempos Contingentes: inserción laboral de los jóvenes en la Argentina Posneoliberal*, Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Pérez, Pablo (2010), "La inserción laboral de jóvenes urbanos en la Argentina posconvertibilidad", *Revista Atlántida*, 2: 73-93.
- Spinosa, Martín (2006), "Los saberes y el trabajo", *Revista Anales de la Educación Común*, Año 2, N° 5: 164-173.
- Soldano, Daniela (2009), "El Estado en la vida cotidiana. Algunos desafíos conceptuales y metodológicos de la investigación sobre política y biografía", en Sabina Frederic y Germán Soprano (comps.), *Política y variaciones de escalas en el análisis de la Argentina*, Universidad Nacional de General Sarmiento-Prometeo.
- Somma, Lucila (2013), "Alcances y límites del sistema de pasantías", en Marta Panaia (comp.), *Abandonar la Universidad con o sin título*, Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Weller, Jurgen (2006). "Introducción", en Weller Jurgen (ed.), *Los jóvenes y el empleo en América Latina desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*, Bogotá: CEPAL -Mayol Ediciones.

Otras fuentes:

- Manual del Plan de Promoción de Incentivos para el Empleo (PPIE) 2015. MTEySS, Buenos Aires.
- Documentos con perfiles de puestos más demandados en la realización de EPT 2015. MTEySS, Buenos Aires.

Normativa consultada:

- Resolución N° 696/2006 MTEySS, Buenos Aires, 14/07/2006.
- Resolución N° 497/2008 MTEySS, Buenos Aires, 13/05/2008.
- Resolución N° 708/2010 MTEySS, Buenos Aires, 14/07/2010.
- Resolución N° 905/2010 SE-MTEySS, Buenos Aires, 27/07/2010.
- Resolución N° 879/2011 SE-MTEySS, Buenos Aires, 26/05/2011.
- Resolución N° 1032/2014 SE-MTEySS, Buenos Aires, 13/5/2014.