

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

**Alcances, límites y potencialidades de la formación en el trabajo, en empresas de la Ciudad de Resistencia, en el marco de dispositivos de de inclusión socio-laboral para jóvenes.**

**Autores:** Pablo Barbetti ([pablobarbetti@gigared.com](mailto:pablobarbetti@gigared.com)), José Antonio Pozzer ([japozzer@yahoo.com.ar](mailto:japozzer@yahoo.com.ar))  
Catalina Rindel ([lemony\\_99@hotmail.com](mailto:lemony_99@hotmail.com))

**Pertenencia institucional:** Centro de Estudios Sociales (UNNE)- Facultad de Humanidades (UNNE) y Facultad de Ciencias Económicas (UNNE) - (3500)

**Eje Temático en el que se inscribe:** Trabajo Infantil y Adolescente

## INTRODUCCION

Los datos presentados en esta ponencia derivan de un proyecto de investigación en curso<sup>1</sup> orientado a caracterizar las ofertas de formación para (y/ o “en”) el trabajo, destinadas a jóvenes de sectores vulnerables y, a su vez, a analizar las redefiniciones (o reconfiguraciones) que se generan en la instancia de implementación, en función del perfil de los actores participantes y de las condiciones institucionales propias de cada sector.

En estudios previos identificamos que los programas implementados en las dos últimas décadas que intentaron dar respuesta problemática del empleo juvenil e incluyeron componentes de formación y capacitación para el trabajo, operaron bajo un modelo en el que los organismos del Estado y las organizaciones de la Sociedad Civil debieron asumir funciones específicas en la resolución del problema, pero fue menor la co-responsabilidad del mercado (empresas).

Actualmente en nuestro país, en el marco de algunas transformaciones más amplias que se están dando en las políticas laborales, se advierte una revisión del tratamiento de esta problemática. Así, surgen nuevos lineamientos que promueven un mayor grado de articulación y cooperación de los diferentes agentes implicados en el mundo del trabajo (empresas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil) y, en las intervenciones, la dimensión territorial constituye un elemento clave para esta construcción.

---

<sup>1</sup> Proyecto “Políticas públicas de formación para el trabajo destinadas a jóvenes provenientes de sectores vulnerables de Chaco y Corrientes”, acreditado en la Secretaría General de Ciencia Y Técnica de la Universidad Nacional del Nordeste.

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

En esta comunicación, a partir del estudio de un programa nacional destinado a mejorar la situación laboral de los jóvenes, implementado también en la Provincia del Chaco (“Jóvenes con más y mejor trabajo”), además de caracterizar el perfil de aquellas organizaciones que se sumaron a la propuesta - y de los motivos que orientaron esta decisión- analizamos específicamente las prácticas de formación y capacitación que son ofrecidas/promovidas desde estos espacios empresariales.

Partimos de una perspectiva que comprende a las políticas públicas como una construcción social y enfatiza la relevancia de la instancia de la implementación dentro de este proceso (Aguilar Villanueva, 1993; Tamayo Sáenz, 1997; Majone, 1997). Desde este enfoque entendemos que los programas y/o proyectos que derivan de las políticas públicas, constituyen el resultado de un juego de poder entre distintos actores o grupos que intervienen con diferentes recursos e intereses y que, consecuentemente, en el proceso de implementación no responden siempre, ni de modo lineal, a las expectativas planteadas en la etapa de formulación. Los logros de los programas aparecen condicionados no sólo por las estrategias metodológicas previstas en los diseños iniciales si no también en función de las capacidades institucionales, los estilos de gestión adoptados así como por el posicionamiento que asume cada uno de los actores intervinientes.

En tal sentido, siguiendo a Casal (2002) otra dimensión relevante para comprender este tipo de intervenciones es la **territorial** ya que, en definitiva, los modos en que se concretizan y efectivizan las políticas - así como las posibles articulaciones de los diferentes actores involucrados- presentan variaciones en los diferentes espacios locales. Por lo mismo, además del análisis de lo propuesto en la “letra” del programa nos interesó estudiar qué particularidades tuvo el mismo, en el Gran Resistencia.

Respecto al diseño metodológico, para la construcción de la información utilizamos una estrategia cualitativa-cuantitativa. Luego del análisis de los documentos de base del programa (resoluciones ministeriales, manuales de procedimiento y materiales de difusión), recurrimos a datos secundarios provistos por el mismo para la caracterización de las empresas y las acciones de formación. Efectuamos

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

también entrevistas semi-estructuradas a los actores vinculados a la gestión de los programas a nivel local (Funcionarios y Técnicos de Organismos Estatales) y a un total de 13 empresarios locales<sup>2</sup>.

### **1. La intervención de las empresas en las Políticas Socio-Laborales Juveniles.**

Resultados de algunos trabajos previos realizados en conglomerado urbano analizado, Gran Resistencia (Chaco) (Barbetti, 2003; 2005) muestran un escenario similar a otras regiones de la República Argentina, posterior a la década del 90, caracterizado por la configuración de un mercado laboral, altamente heterogéneo y segmentado, con elevados índices de desocupación e indicadores crecientes de precariedad. A pesar de que en los últimos años, como en el resto del país, las estadísticas oficiales reflejan que en esta localidad se produjo un mejoramiento notorio de los indicadores laborales, los fenómenos antes mencionados continúan afectando a un importante segmento de la población y, dentro del mismo, continúan siendo los jóvenes quienes conforman uno de los grupos etarios con mayor grado de vulnerabilidad; especialmente aquellos que han alcanzado un menor nivel educativo y que provienen de hogares con menos recursos económicos.

Intentando dar respuesta a esta problemática en varios países de América Latina, también a partir de este período, se empiezan a implementar políticas públicas que, a través de programas destinados a jóvenes de este sector, intentaron facilitar los procesos de inserción laboral centrando la intervención en acciones de formación profesional y capacitación laboral.

Evaluaciones posteriores realizadas desde los propios organismos que ejecutaron y financiaron tales dispositivos así como los resultados de investigaciones desarrolladas desde el ámbito académico (Jacinto, 1997; Gallart, 2001; Devia 2003) mostraron que, independientemente de los señalamientos de algunos resultados positivos de las experiencias en relación con ciertos aprendizajes, si se analizan estrictamente los objetivos inicialmente formulados en relación con el mejoramiento de la situación laboral posterior de los beneficiarios, el impacto real no fue significativo.

---

<sup>2</sup> Todas las entrevistas fueron realizadas luego de pasado los dos años del inicio de la intervención entendiendo la necesidad de recuperar las opiniones y valoraciones, luego de algún trayecto mínimo de concreción.

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

El diseño e implementación de tales políticas se inscribe en lo que se denominó el cambio de modelo de intervención estatal (o el nuevo rol del Estado) que, por un lado, se tradujo en políticas sociales compensatorias y focalizadas en grupos particularmente críticos y, por otro, involucraron una estrategia de flexibilización del mercado de trabajo, de desregulación de las relaciones laborales y de capacitación en el marco de la llamada reestructuración productiva. El marco teórico - sostenido, básicamente, por la Teoría del Capital Humano- desde donde se abordó el tema la desocupación juvenil situó el problema en las “carencias de educación” de los jóvenes y de este modo, permitió el no cuestionamiento de otro tipo de factores estructurales vinculados al modelo de desarrollo económico y, en este debate, revisar la co-responsabilidad del sector empresarial en los procesos de inclusión laboral para los jóvenes.

Respecto al comportamiento de las empresas en este tipo de experiencias en un trabajo previo (Barbetti, 2008) en el que analizamos dos programas nacionales implementados en el Gran Resistencia en diferentes períodos identificábamos una participación limitada de este actor. Así, en el Proyecto Joven (luego denominado Capacitar), ejecutado entre los años 1993 y 2001, el rol de las empresas consistió, fundamentalmente, en la negociación y definición de normas de flexibilización laboral a nivel corporativo (en el plano político macro), en tanto que el aporte del sector a los programas se redujo al establecimiento de temas y la configuración demandas de capacitación a partir de la definición de nuevas competencias, en algunos casos al diseño y la oferta de cursos y la generación de espacios para la realización de las pasantías. En el Programa INCLUIR implementado en el periodo post-crisis (2004-2007) lo que advertimos como rasgo distintivo, tanto en su diseño como en la ejecución, fue la ausencia del sector empresarial privado. Si bien la normativa incluía la incorporación de estos actores en el momento del diagnóstico local y dejaba abierta la posibilidad de que los mismos establecieran alianzas con las organizaciones sociales para la concreción de algunas acciones, en realidad, los documentos y procedimientos diseñados dan cuenta de que, esto no constituía un eje central de la propuesta. En consecuencia, al menos en el caso de la Provincia del Chaco, la intervención de este actor fue prácticamente nula.

Ahora bien, conviene señalar que es en este contexto histórico en el que emerge el concepto de empleabilidad y luego se consolida en los discursos orientadores de los diferentes programas buscaron

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

atender la problemática relación entre la educación y el trabajo. La *empleabilidad* se entiende como “...el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él ...”(Campos Ríos, 2003). Se trata de un concepto que antes no existía y su construcción aparece claramente asociada a la necesidad de dar cuenta de las dificultades de las sociedades para sostener el pleno empleo, sobre todo en los mercados de trabajo urbanos. Aunque existen varias interpretaciones, el argumento básico que da origen a este constructo se vincula con la idea de que, producto de las transformaciones en los procesos productivos, la innovación tecnológica y la existencia de un nuevo paradigma en los procesos de trabajo (especialización flexible), surgen nuevos requerimientos del sector empresarial. Se trata de un nuevo perfil conformado por trabajadores más y mejor calificados, con capacidad para asumir reconversiones rápidas y asegurar de tal modo y por sí mismos la estabilidad, no en un puesto de trabajo sino en el mercado de empleo. Consecuentemente y como la seguridad social está en crisis y se produce un quiebre de las garantías de la sociedad salarial, se plantea que la formación adecuada constituye el mejor seguro contra el desempleo (Martín, 2005). Lo cierto es que producto de este diagnóstico también se genera una nueva forma de concebir a la formación. El paso del concepto de “calificación” al de “competencias” es central en este proceso ya que supone el re-direccionamiento de la formación orientada a la calificación de trabajadores para puestos específicos, a la formación para un conjunto de “saberes”, que exceden un puesto específico, en el que los atributos personales y la disposición de los sujetos adquieren un rol fundamental.

Las principales críticas que se plantearon a estos marcos teóricos e interpretativos pueden ser sintetizadas en dos grandes señalamientos. Por un lado, el hecho de que la noción de empleabilidad, entendida como la capacidad de los sujetos para formar parte de una relación de intercambio, parte de la idea de que el mercado de empleo es un dato objetivo (dado), homogéneo y que son las condiciones de los sujetos las que hacen que los mismos puedan participar en él ( Spinosa, 2005). En este análisis se omiten, en cambio, otros factores macro de las transformaciones en la estructura de oportunidades que no sólo condicionan el acceso al mundo del trabajo si no que también, al igual que ciertas normas institucionales y prácticas de los agentes sociales. Por otro, se señala, que con el surgimiento del concepto de las competencias laborales, se promueve una nueva lógica de asignación de posiciones y

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

valoración del trabajo determinada de modo directo entre los trabajadores individuales y sus responsables jerárquicos, diametralmente opuesta a la lógica colectiva entre los actores de las Relaciones del Trabajo que antes discutían y negociaban las calificaciones.

La persistencia de la problemática del empleo juvenil por más de dos décadas, así como algunos factores contextuales positivos en América Latina, en particular (crecimiento económico y mejoramiento relativo de algunos indicadores laborales) derivaron en un re-direccionamiento de los lineamientos de los agentes internacionales que dan cuenta de algunas modificaciones en la actuales propuestas desde los Estados ( Jacinto, 2008) .

En los últimos años surgen nuevas miradas para impulsar el desarrollo y la inclusión social de las personas jóvenes, y dentro de estas, a la inclusión laboral como una de sus dimensiones claves. Uno de los enfoques, el de **Ciudadanía Juvenil**, pasó a ser un eje central de las discusiones en el ámbito académico, es promovido en distintos foros debates internacionales sobre el tema. A diferencia de las perspectivas tradicionales en las políticas públicas de juventud (que destacan la fase juvenil como una transición a la adultez y, por lo tanto, como un período preparatorio para el futuro) desde este enfoque se intenta reconocer a las personas en la fase juvenil como ciudadanas, productoras de cultura y actores estratégicos del desarrollo (CEPAL, 2008).

En la dimensión del trabajo y el empleo, el concepto de **Trabajo Decente**<sup>3</sup> de la OIT, constituye, el marco desde donde se proponen alternativas de inclusión social para los jóvenes asociándolas a la posibilidad de construir ciudadanía. El concepto mencionado añade a la dimensión económica nuevas dimensiones de carácter normativo, de seguridad y de participación. De esa forma, busca promover una diferente articulación de las políticas públicas en materia laboral y una mayor integración entre estas y la política económica y social en sus diferentes niveles (CEPAL; 2007). Para su abordaje la OIT (Op. cit) señala la necesidad de pasar de la aplicación y ejecución de programas al diseño de políticas efectivas que enfrenten los problemas asociados al trabajo de manera estructural y permanente.

---

<sup>3</sup> Desde la idea del *trabajo decente* se alude a un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que los involucrados manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

A pesar de lo antes descripto, gran parte del ideario teórico/conceptual fundado en los 90 (entre los que se encuentran algunas ideas tales como las de Capital Humano, empleabilidad, competencias, entre otras) se mantienen vigentes en las agendas de los organismos técnicos y financieros.

## **2. Breve descripción del caso analizado en el Gran Resistencia: “Jóvenes con más y mejor Trabajo”**

Siguiendo los lineamientos antes planteados en Argentina, en el mes de enero del 2008, se realiza el lanzamiento oficial del Programa “**Jóvenes con más y mejor trabajo**”, diseñado desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, como parte de una política mayor de formación y empleo para los jóvenes entre 18 y 24 años . Cabe destacar que, a diferencia de las otras intervenciones, esta se inicia el marco de un proceso de reactivación económica y mejoramiento relativo de la situación del mercado de trabajo: disminución de las tasas de desocupación, crecimiento del empleo y mejoramiento de los ingresos a partir de la recomposición de los salarios en algunos sectores económicos (Deibe, 2008)

Financiado con recursos del tesoro nacional y el apoyo económico del Banco Mundial, el programa postula como objetivo “*generar oportunidades de inclusión social y laboral de las y los jóvenes a través de acciones integradas que les permitan identificar el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria, realizar experiencias de formación y/o prácticas calificantes en ambientes de trabajo, iniciar una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo*” (Art. 1º Resolución 497/2008 MTEySS). La gestión se realiza de manera conjunta entre los Gobiernos Provinciales y las Redes Municipales de Empleo dependientes de mencionado Ministerio y la articulación, en diferentes instancias del proceso de implementación con Instituciones de Formación Profesional, Organizaciones Empresariales, Sindicales y representativas de los jóvenes y de la Sociedad Civil con experiencia en el trabajo con esta población. La provincia del Chaco, a través del Ministerio de Economía fue una de las primeras jurisdicciones en firmar el convenio de adhesión para su implementación.

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

En lectura del diseño inicial, encontramos varios cambios y un re-direccionamiento de la intervención del Estado en el abordaje de la problemática del acceso los jóvenes al trabajo que presentamos, de modo sintético, en los siguientes párrafos.

Las modalidades de intervención propuestas desde el programa incluyen una serie de componentes que dan cuenta de la existencia de un diagnóstico más amplio e integral de la problemática. Los ámbitos desde donde se pretende promover la inclusión de los jóvenes abarcan tanto la esfera educativa como laboral. Además de los cursos específicos de formación profesional, se pretende estimular la terminalidad y certificación de los estudios primarios y secundarios así como las prácticas formativas específicas en los espacios del trabajo. Aparece, en tal sentido, un intento de replantear algunos de los problemas más tradicionales en el ámbito de la educación y trabajo a los que hace alusión Gallart (2001): la necesidad de superar la tradicional separación entre el sistema de formación y capacitación técnica profesional y la educación formal y propiciar la combinación entre la educación general (educación formal), la educación técnica o formación profesional y un aprendizaje en el trabajo.

A diferencia de los programas antes implementados, la variedad de estrategias de intervención propuestas, también indican un reconocimiento de la heterogeneidad de situaciones educativas y laborales en la que se pueden encontrar los jóvenes. En consecuencia, se evidencia, al menos en un sentido propositivo, la intención de un mayor acompañamiento de los mismos en la construcción de un proyecto formativo y ocupacional en diferentes ámbitos, de manera flexible y ajustada a los diferentes tipos de trayectorias previas y expectativas futuras<sup>4</sup>.

Por otro lado, también observamos que la propuesta se inscribe en el marco de otras políticas más amplias en la esfera laboral desde las que se busca reforzar el **rol clave del Estado** en el diseño estratégico de las políticas, en la construcción de lineamientos para asegurar crecimiento económico con empleo de calidad, en la necesidad de incorporar una mejor distribución del ingreso, en la promoción, fiscalización y regulación de las condiciones y modos de convivencia en el mundo del trabajo<sup>5</sup> ( Novick,2004; Tomada,2004).

---

<sup>4</sup> En el primer contacto con cada uno de los jóvenes que se acerca al programa se realiza una entrevista inicial para el registro su historia laboral, que sirve para el seguimiento posterior de su itinerario formativo-laboral.

<sup>5</sup> El plan nacional de Regularización del Trabajo no Registrado, la dinamización de la negociación colectiva, el sistema nacional de formación continua, las redes de servicios públicos de empleo y de formación profesional, constituyen algunas

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

En tal sentido, un aspecto novedoso en el programa es que al otorgar centralidad del trabajo y el empleo como instrumentos de inclusión social de los jóvenes, en esta discusión se vuelve la mirada analítica al aporte de los diferentes actores configuran las relaciones del trabajo; al mismo tiempo que se “colectiviza” el problema entre los agentes implicados (sindicatos, empresas, organizaciones de la sociedad civil) se promueve e instala en la agenda de este tipo de instituciones el debate sobre posibles alternativas de solución. El hecho de que la gestión institucional vuelva a manos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, constituye un aspecto que refuerza esta intencionalidad política y su tratamiento a nivel territorial.

En la normativa advertimos que el programa prevé **la intervención de las empresas al menos de tres modos**: a) mediante acciones formativas, a través de la apertura de espacios para que los jóvenes realicen entrenamientos para el trabajo así como mediante el diseño y ofertas de cursos de formación profesional (previo registro y evaluación de su calidad por parte de la Secretaría de Empleo); b) a través del financiamiento total o parcial (junto al Estado Nacional y/o Provincial) de la suma remunerativa mensual asignada a los jóvenes durante el desarrollo de estas prácticas en las empresas<sup>6</sup> y; c) a partir de la oferta de vacantes para cubrir, a través de los servicios de las oficinas de empleo, los puestos de trabajo requeridos favoreciendo la inserción y contratación de los jóvenes<sup>7</sup>.

Desde el momento de su implementación en la provincia del Chaco, el programa tuvo un total de 33.455 jóvenes inscriptos, de los cuales 16.692 fueron mujeres y 16.763 varones. Respecto de la participación efectiva<sup>8</sup> en las prestaciones ofrecidas, podemos observar que en el año 2012, un total de 10071 jóvenes se encuentran incluidos en la “formación para la certificación de estudios primarios y/o secundarios” (terminalidad educativa), siendo esta la prestación que más beneficiarios presenta, y de

---

otras estrategias diseñadas por el organismo, que se complementan con otras, como la modificación de la ley de pasantías (en la esfera educativa).

<sup>6</sup> La suma mensual en tal concepto es de \$550. En el caso de que el establecimiento sea una micro, pequeña o mediana empresa deberá aportar el monto de \$ 150. Cuando se trate de una empresa grande, la totalidad (\$ 550) estará a cargo de la empresa.

<sup>7</sup> A tal efecto, en el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas, las mismas se prevé que podrán realizar un descuento en los salarios de hasta \$ 400, durante los 6 primeros meses, que serán compensados a los jóvenes por parte del Ministerio de Trabajo mediante el mecanismo de pago directo de una ayuda económica no remunerativa.

<sup>8</sup> Esta participación implica la inscripción en el Programa, el desarrollo concreto de alguna de las actividades ofrecidas y el cumplimiento de la obligaciones que implica cada una de ellas, dado que de acuerdo lo señala una técnica del Programa de la Provincia: “*es muy alta la deserción de los jóvenes, se inscriben, empiezan alguna prestación y la abandonan antes de completarla, siendo dados de baja*”.

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

acuerdo al sentido expresado desde la letra del Programa, que los jóvenes alcancen esta certificación es uno de sus principales objetivos, dado que sería una de las vías para mejorar su inserción en trabajos de calidad y disminuir la rotación exacerbada en empleos de corta duración. Por otra parte, y con menores cantidades de participantes encontramos a 138 jóvenes en “Cursos de formación profesional”, a otros 136 en la generación de emprendimientos independientes, y por último a 19 beneficiarios en “Acciones de entrenamiento para el trabajo” o Prácticas calificantes en ambientes de trabajo. Es este último componente (o prestación) en el que centramos el análisis en esta presentación ya que constituyen los espacios donde efectivamente podemos observar las acciones formativas en las que interviene el actor empresarial. En tal sentido la primera observación que no podemos omitir es que tales actividades, probablemente por la complejidad de su gestión, ocupan un lugar subsidiario dentro del total de prestaciones.

Para la evaluación del impacto cuali y cuantitativo de esta política habrá que esperar algunos años más, no obstante, a partir del análisis del marco normativo propuesto y de los datos primarios obtenidos podemos avanzar en una caracterización de las empresas participantes, de las prácticas de formación que las mismas proponen así como de algunos puntos de tensión generados en la instancia de implementación a nivel territorial.

**3. Los datos empíricos: Acerca de la participación de las Organizaciones Empresariales que se sumaron a la propuesta:**

**3.1 El perfil del las Organizaciones Empresariales participantes la Ciudad de Resistencia (Chaco):**

A fin de tener una primera aproximación a las características generales de las empresas que se sumaron a la propuesta del Programa en la Ciudad de Resistencia, consideramos algunos aspectos tales como: sector económico, rubro de actividad, tamaño de la empresa, origen del capital y la cantidad de jóvenes incorporados (Cuadro 1).

Así, observamos que a la fecha participan/ron de la experiencia un total 50 organizaciones empresariales pertenecientes, fundamentalmente, a la actividad económica terciaria en guarismos equivalente al 84 % (64 % referentes al sector comercio y el 20 % al sector servicios) y el 16 %

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

restante corresponde a empresas del sector secundario (se incluyen industrias manufactureras 14 % y construcción 2 %).

Dentro del alto porcentaje de empresas vinculadas a la actividad comercial se incluyen organizaciones dedicadas a los **rubros** de ventas minoristas de artículos de supermercado, vestimenta, hogar, librería, informática y medicamentos. Por otra parte, aquellas prestadoras de Servicios, se vinculan a actividades de tele-mercadeo, publicidad, hotelería y gastronomía. En tanto que, las empresas pertenecientes al sector Industrial, transforman productos vinculados a la carne, tejido, agua envasada y plástico, señalándose que en la mayoría de los casos conjuntamente a la industrialización se desarrolla su comercialización.

En cuanto al **origen del capital** de las empresas participantes observamos que la totalidad son de carácter privado, y fundamentalmente organizaciones locales/regionales (Chaco-Corrientes), excepto en uno solo de los casos que proceden de la Provincia de Córdoba. En este sentido, si bien la normativa del programa contempla la incorporación de empresas del sector público, desde la Unidad a cargo de la implementación se priorizó y decidió promover una mayor inserción de los jóvenes especialmente en espacios vinculados al sector privado.

**Cuadro 1: Caracterización de empresas participantes en el Programa Jóvenes con Más y mejor Trabajo en Resistencia (Chaco)**

Aspectos observados	Porcentajes	
<b>Sector de Actividad</b>	Servicios	20 %
	Comercios	64 %
	Industrias	14 %
	Construcción	2 %
<b>Rubro</b>	Informática y tecnología	4,8 %
	Artículos para el hogar	7,1 %
	Textil y confección de indumentaria	9,5 %
	Ventas comercios minoristas supermercados	42,9 %
	Automotor	4,8 %
	Salud	7,1 %
	Industria y elaboración comercial	7,2 %
	Diseño impresiones y publicidad	4,8 %
	Construcción	4,8 %

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

	Hotelería y gastronomía	2,4 %
	Servicios empresariales (Call Center)	4,8 %
<b>Tamaño de Empresa</b>	Pequeñas	79 %
	Medianas	21 %
	Grandes	-
<b>Origen del Capital Empresarial</b>	Local/regional	98 %
	Nacional	2 %
<b>Cantidad de Jóvenes del Programa incluidos en empresa</b>	1 a 3 jóvenes	80 %
	4 a 10 jóvenes	14 %
	Más de 10 jóvenes	6 %

Fuente: elaboración propia a partir de en registros de la Agencia de Empleo de la Provincia del Chaco.

En relación al **tamaño de estas organizaciones**, conforme a la cantidad de personas que emplean<sup>9</sup>, se observa que fundamentalmente son pequeñas empresas que no ocupan a más de 40 personas, sin embargo, dentro de este grupo se presentan una variedad de situaciones, dado que encontramos micro empresas con menos de 5 personas empleadas (en su mayoría comercios) y otras que poseen entre 20 y 40 trabajadores.

Las particularidades en cuanto al tamaño y al sector de actividad sirven, a su vez, para comprender los límites en la cantidad de jóvenes convocados en cada una de ellas. Así, dentro del total de empresas, en su mayoría (80 %) convocaron entre 1 y 3 jóvenes. En el extremo opuesto, con un porcentaje minoritario (6 %) se encuentran aquellas que incluyeron a más de 10 personas en el marco del programa. Se trata en dos casos de empresas que prestaban servicios de Call Center y dos industrias (de los rubros textil y alimenticio)

A su vez, al vincular la cantidad de participantes y el tamaño de los establecimientos en que desarrollaron sus actividades, notamos que 6 de cada 10 son pequeñas empresas, a partir de lo cual podemos suponer que una de las razones para la inclusión de estas empresas en Programa se vincularía con la necesidad de contar con mayor cantidad personal.

<sup>9</sup> De acuerdo al monitoreo aplicado a Pequeñas y Medianas Empresas (Mapa PyME) por la Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional del Ministerio de la Producción de la Nación, consideran el tamaño de las mismas de acuerdo a la cantidad de ocupados, resultando así Microempresas hasta 4 personas, Pequeñas y Medianas con más de 4 y hasta 250 ocupados; y Grandes Empresas con más de 250 agentes. Al mismo tiempo, el régimen para pequeñas y medianas empresas Ley N° 24.467, en su artículo 83 define como Pequeña Empresa a aquellas que su plantel no supere los cuarenta (40) trabajadores.

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Hasta aquí observamos que los datos de las empresas participantes tienen un co-relato, con la estructura general del Mercado de Trabajo Local. Gran Resistencia, comparte una serie de características con los restantes aglomerados de la Región NEA: elevado porcentaje de empleo en el sector público, en la actividad cuentapropista y en el trabajo doméstico (predominando ocupaciones informales y de baja calificación). A pesar del mejoramiento evidente de algunos indicadores laborales en los últimos años (disminución de la desocupación y crecimiento del empleo) el análisis según rama de actividad muestra que, producto del escaso desarrollo y dinamismo del sector moderno de la economía, persiste la baja participación del sector industrial y se mantiene el predominio de empresas de servicios sociales, comercios, y de la construcción como generadoras de trabajo y empleo (Sobol, 2007).

Como vimos, al igual que para la población total también en este caso para los más jóvenes las Pymes constituyen los principales espacios donde inician sus trayectorias laborales. Un aspecto a considerar en esta caracterización, además de las problemáticas específicas que las mismas presentan según lo expresan sus propietarios<sup>10</sup>, se vincula con los tipos de ocupaciones generadas. Ganino y Cabello (2010) en un estudio comparativo entre diferentes regiones de Argentina dan cuenta de asimetrías entre las mismas y condiciones particularmente desfavorables para NEA y NOA en materia de ingresos e informalidad laboral.

### **3.2 Acerca de la participación de las empresas ¿Cómo y porque decidieron acercarse a la propuesta?**

Un aspecto común en las empresas analizadas es la falta de experiencias previas de trabajo con algún programa del Estado, en general y vinculado con la formación para el trabajo de jóvenes, en particular. Sólo en uno de los doce casos analizados registramos algún antecedente en acciones similares. Uno de estos es una empresa de servicios de reparación de artículos para el hogar (refrigeración), donde el dueño y gerente es además docente y tiene cierto recorrido desde este rol en instituciones de formación profesional. Para el resto de los empresarios esta constituyó la primera articulación con algún programa

---

<sup>10</sup> La Falta de financiamiento, competencia desleal, falta de materia prima, alto costo de la mano de obra son los principales aspectos problemáticos señalados por empresarios locales (Informe Observatorio Pyme Regional. Provincia del Chaco)

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

del Estado. Otra de las empresas, perteneciente al rubro de comercialización de libros, tiene experiencia en trabajo con jóvenes pero siempre en forma privada.

El inicio de la implementación del Programa en la localidad fue a pocos meses de la apertura de la Agencia de Empleo Provincial y el inicio de la Gestión de Gobierno Provincial (Cr. Jorge Capitanich) de modo que la difusión a través de los medios masivos de publicidad (diarios, TV y radio) sirvió también, además de promoción de la acción política, para dar a conocer otras líneas de la agencia.

En cuanto al modo en que estos empresarios *tomaron conocimiento de la oferta y de contacto con el programa*, a partir de las entrevistas realizadas, identificamos diferentes situaciones:

- A) Aquellos que tenían una información mínima, a la que habían accedido a través de los medios de difusión o por algún contacto informal (empleado, familiares) y que luego se acercaron por iniciativa propia a la oficina de la Agencia de Empleo en forma personal. Se trata, en todos los casos de empresas pequeñas.
- B) Los que no tenían ningún tipo de información previa y fueron contactados por la Agencia de Empleo mediante convocatorias a reuniones en la Cámara de Comercio de la Ciudad o en visitas directas de alguno de los referentes de la Agencia de Empleo. Para las empresas que finalmente incluyeron a más cantidad de jóvenes (Call Center y Empresa del rubro Textil) en las negociaciones intervinieron más activamente, además de los técnicos de la Agencia, otros funcionarios del Ministerio que, de una u otra manera ya venían acompañando el impulso y promoción de estos emprendimientos.

En cuanto a los motivos o razones que orientaron la decisión final de estos empresarios en participar en algunas de las instancias del programa, en los relatos identificamos dos categorías de respuestas – no excluyentes si no complementarias-:

- A) *Centradas, especialmente, en las posibilidad de ayudar a los jóvenes en situaciones socio-económicas menos favorables.*

Así, en primer término, en casi todos los casos señalan que entendían que la experiencia podía servir para brindar oportunidades de formación, trabajo y un mejor posicionamiento de sus trayectorias futuras.

*“Me pareció auspicioso por eso me metí, porque en ese momento tenía tres hijos que estaban sin empleo, uno de ellos yo no sé si por este plan u otro entro a trabajar en una dependencia de la provincia e un plan similar y estaba sensibilizado con el*

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

*tema, y los chicos se capacitan y hacen carrera y en el caso de que continúen tiene una expectativa cierta y pueden mejor adentro del mismo empleo uno aspirar a otro...” (Entrevistada N° 6. Mujer. Sector Servicios)*

*“...es muy valioso de parte de la Agencia al acercarlos de esta manera a las empresas chaqueñas. También para darles un crecimiento laboral ya que son jóvenes sin muchas oportunidades en la vida...” (Entrevistada N° 3. Mujer. Sector Comercial)*

*“...Empezaron con lo básico, pero eso solo no nos sirve, la idea era no contratarlos solo para limpiar, sino darle una enseñanza que era la idea o el fin del programa, y que puedan tener un oficio, en el caso del bar era de cocinero...” (Entrevistado N° 8. Hombre. Sector Servicios)*

En estos, como en otros relatos, entendemos que las respuestas deben ser interpretadas considerando que ya existió una mediación institucional desde la Agencia. Desde este organismo, además de las visitas, reuniones de trabajo y comunicaciones de los técnicos existieron documentos (actas de compromiso) en el que se establecían pautas específicas sobre los proyectos formativos a desarrollarse desde las organizaciones (temáticas, duración, etc.). En tal sentido, e independientemente de la evaluación que luego podamos realizar sobre el alcance efectivo de las mismas, reconocemos en el discurso de los empresarios una suerte de reproducción de los fundamentos sostenidos desde la letra del programa respecto al objetivo central de la propuesta.

*b) Centradas, especialmente, en intereses propios y/o de sus empresas:*

En otros casos los entrevistados mencionan que, además, la decisión de sumarse obedeció a la necesidad de incorporar más personas (situaciones de apertura de empresas, de sucursales, por incremento de la carga de trabajo de tipo estacional) o para reemplazar de un cargo vacante (sobre todo en aquellos sectores que poseen alto grado de rotación). Para algunos de ellos, incluso el programa parece haber operado como una suerte de “bolsa de trabajo” o consultora a un bajo costo. Por cuestiones de extensión no desarrollamos aquí en profundidad esta idea pero lo mismo se sostiene luego, en ciertos reclamos que los empresarios realizan en relación con que no fueron del todo acertados los “perfiles” que enviaron. Al mismo tiempo entendemos que tiene alguna coherencia con cierta imagen que desde la Agencia se intenta instalar referida a su rol de intermediador entre oferentes y demandantes en el mercado de trabajo.

*“cuando nos enteramos del programa nos pareció bueno, oportuno para la empresa porque justo necesitábamos personal y bueno entramos en el programa completamos los requisitos y anduvimos bien con este muchacho (Entrevista N° 8. Hombre. Sector Servicios)*

*“..Tome conocimiento por medios periodísticos, y directamente yo me fui a la agencia de empleo para ver que personal tenía a disposición como para lo que se espera en un supermercado, justo necesitaba personal..” (Entrevista N° 7. Hombre. Sector Comercial)*

## II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo. Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

*“...Al programa lo conocí porque uno de los chicos que trabaja con nosotros y su mamá nos dijo que dictaban cursos en el programa. Entonces fui para la agencia y solicité información sobre personal, uno de mis pedidos especiales fue que sea sexo masculino por una cuestión de que era trabajo pesado para depósito no era para nada discriminatorio...” (Entrevista N° 2. Hombre. Sector Comercial)*

La posibilidad de abaratar costos en la contratación de un nuevo trabajador o de capitalizar el período de estas prácticas como una suerte de proceso de selección (a bajo costo), son otros de los motivos que operaron como estímulo para que los empresarios decidieran incorporarse a la propuesta, especialmente en el caso de las PyMES quienes, por ejemplo, argumentan que las cargas patronales son elevadas:

*“...la historia de los planes estos es que te permiten foguear a alguien y ver si realmente te va a servir o no, no como en nuestra ley normal que tenés que tomarlo y a los 3 meses lo tenés que efectivizar de una con un costo elevado, es un poquito mas engorroso, te da la oportunidad de poder probar a alguien...” (Entrevista N° 11. Hombre. Sector Comercial)*

*“...para nosotros también fue además una forma de abaratar los costos de contratación por cada empleado (Entrevistada N° 3. Mujer. Sector Comercial) / “...el programa es espectacular y fantástico porque te provee de mano de obra económica y se zafa en un montón de aportes, sobre todo para las Pymes como nosotros que son pesadísimos...” (Entrevista N° 2. Hombre. Sector Comercial)*

### 3.3 Sobre las Actividades Formativas en las empresas

Como antes lo señalamos una de las principales líneas de intervención del Programa (Resolución 261/2008 MTEySS, Anexo I, Capítulo I) se orienta a que los participantes puedan “(...) realizar experiencias de formación y/o de prácticas calificantes en ambientes de trabajo...”, por lo mismo, seguidamente, ampliamos el análisis de este componente a partir de información documental y de los relatos de los empresarios sobre las actividades desarrolladas por los jóvenes dentro de las organizaciones analizadas.

Las acciones de entrenamiento, que pueden ser ofrecidas tanto por empresas públicas como privadas<sup>11</sup>, se plantean como un modo de iniciar y/o completar la formación que poseen los jóvenes en ámbitos de trabajo. Para llevarlas a cabo, las empresas interesadas suscriben un acuerdo para incorporarse al Programa, y se comprometen a formular un **proyecto formativo**, que incluya la capacitación teórica y la práctica concreta en situaciones y puestos de trabajo “reales”. Estos proyectos contienen, además de los datos identificatorios de la entidad presentante (razón social, representante, datos de contacto, sector de actividad, entre otros), aspectos concretos de las acciones de entrenamiento a realizar, los datos del

<sup>11</sup> En el caso de la Provincia del Chaco se definió y priorizó el desarrollo de prácticas en empresas privadas.

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

tutor/res responsable/s del joven por parte de la empresa, y la especificación de las áreas o dependencias, como así también los puestos de trabajo y la cantidad de participantes que desarrollarán la práctica en ellos. Además, se deben describir el tipo de actividades a desarrollar, pudiendo incluir alternativamente: prácticas concretas en puesto de trabajo y capacitación teórica.

Desde su implementación en 2008, en el territorio analizado se aprobaron y realizaron un total de 64 proyectos de entrenamiento<sup>12</sup>, así observamos que durante los años 2009 y 2010 (ver cuadro N° 2) se desarrollaron la mayor cantidad, esto podría responder al activo accionar que tuvo el ente estatal responsable de la ejecución del Programa, en los primeros años de la implementación, en su divulgación y la búsqueda de acuerdos con el sector empresario<sup>13</sup>.

En cuanto a la cantidad de jóvenes, observamos que participan/ron de las acciones 249 beneficiarios, alcanzado el máximo número de participantes en el año 2009 (ver cuadro N° 2). Asimismo, señalamos que la normativa contempla la posibilidad de dar de baja por causas justificadas tanto a las empresas participantes como a los jóvenes, en estos casos se produjo la baja de una empresa ante una sanción por incumplimiento del acuerdo, y la baja de 19 beneficiarios por diferentes motivos, entre los cuales se encuentran despidos por parte de la empresa ante incumplimiento de obligaciones de los jóvenes, motivos de salud, o por acceder a la prestación de créditos para emprendimientos propios.

En cuanto a la duración de las acciones de entrenamiento, la normativa explicita que no podrán exceder el plazo de seis (6) meses, así observamos que las propuestas se presentaron y aprobaron varían desde dos a seis meses, siendo mayoritariamente aquellas que proponen actividades en períodos de 3 meses (ver cuadro N° 2). Por otra parte, en el proyecto se deja explicitada la voluntad y compromiso de las empresas respecto de la inserción laboral posterior de los jóvenes que realizaron el entrenamiento, esta decisión da la posibilidad al empresario de evaluar el desempeño del joven durante este proceso y decidir sobre su contratación efectiva<sup>14</sup>. Como era esperable, en las actas de acuerdo todos los empresarios formalizaron esta intención de evaluación y posible contratación.

<sup>12</sup> Si bien fueron 50 empresas las que se sumaron al Programa desde el año 2008 a la fecha, varias de ellas presentaron en años sucesivos diferentes propuestas formativas.

<sup>13</sup> Asimismo, es necesario señalar que en los últimos años se produjo un recambio de responsables y técnicos en el área de vinculación con las empresas.

<sup>14</sup> En este sentido, desde el Programa se prevé que cada joven podrá desarrollar una sola acción de entrenamiento, el sentido de esto sería evitar la utilización de los jóvenes como mano de obra reemplazable sin ningún costo para las empresas

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

**Cuadro N° 2: Caracterización de las acciones formativas del Programa Jóvenes con Más y mejor Trabajo en Resistencia (Chaco)**

<b>Proyectos ejecutados por año</b>	Año 2008: 9 proyectos Año 2009: 20 proyectos Año 2010: 20 proyectos Año 2011: 6 proyectos Año 2012: 9 proyectos
<b>Jóvenes que desarrollaron acciones por año</b>	Año 2008: 42 jóvenes Año 2009: 100 jóvenes Año 2010: 77 jóvenes Año 2011: 11 jóvenes Año 2012: 19 jóvenes
<b>Duración de las prácticas en meses</b>	2 meses: 2 proyectos 3 meses: 31 proyectos 4 meses: 13 proyectos 5 meses: 4 proyectos 6 meses: 14 proyectos
<b>Compromiso de contratación de algún joven</b>	64 proyectos

Fuente: elaboración propia a partir de registros de la Agencia de Empleo de la Provincia del Chaco.

Ahora bien, más allá de estos datos que permiten caracterizar los proyectos formativos, intentamos, seguidamente avanzar en un análisis del modo en que los mismos se realizaron en la práctica.

- **En torno al alcance de las experiencias formativas y los “saberes” promovidos:**

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Uno de los posibles modos de acercarnos a este aspecto (tipos de saberes promovidos) es a partir del reconocimiento de las actividades efectivamente desarrolladas por los jóvenes en tales empresas. Así, señalamos que algunas de las tareas desplegadas en los espacios de trabajo, fueron: atención y ventas al público/telemarketers, reparador de equipos del hogar, construcción/armado de muebles de oficina, control de calidad de productos, mucamo, cocinero, cajero, personal para depósito (carga, descarga, mantenimiento de stocks), limpieza/maestranza.

En algunos casos, estas actividades derivan de la naturaleza del tipo de servicio que presta la empresa, por ejemplo el reparador de equipos en empresa servicio técnico de equipos de refrigeración, como así también los telemarketers en los call Center, el mucamo y cocinero en hotel, entre otros. En tanto, si consideramos la calificación de las actividades en que se desempeñan/ban, según las características del proceso de trabajo que realizan, podemos distinguir dos grupos:

- 1) *Ocupaciones de calificación operativa*: aquellas en las que se realizan tareas de cierta secuencia y variedad que suponen atención, rapidez y habilidades manipulativas así como ciertos conocimientos específicos acerca de las propiedades de los objetos e instrumentos utilizados. Estas ocupaciones requieren de los jóvenes conocimientos y habilidades específicas adquiridas por capacitación previa y/o experiencia laboral, tal es el caso de los Telemarketer, Reparador de equipos, Control de calidad, Cocinero, Carpintero.
- 2) *Ocupaciones no calificadas*: son aquellas en las que se realizan tareas de escasa diversidad, utilizando objetos e instrumentos simples, o en muchos casos el propio cuerpo del trabajador. Estas ocupaciones no requieren de habilidades o conocimientos previos para su ejercicio, salvo algunas breves instrucciones de inicio, como ser tareas en depósitos, limpieza y maestranza.

Desde una primera aproximación podemos evidenciar, la existencia de ocupaciones, especialmente en *sector servicios* que demandan ciertos “saberes” (conocimientos, habilidades y actitudes) en los jóvenes participantes, las cuales requieren preparación y formación en caso de no poseerlas. En consecuencia se podría suponer que el tránsito por la experiencia podría constituir de algún modo el *inicio de trayecto “calificante”* para futuras actividades laborales. En cambio, notamos cierta vinculación de ocupaciones *no calificadas* con las empresas del sector comercial, especialmente las del

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

rubro “ventas comercios minoristas supermercados”, donde hemos encontrado mayor cantidad de ocupaciones que refieren a actividades de limpieza, maestranza y tareas en depósitos.

Esta tensión y contradicción entre la letra escrita y las prácticas efectivamente desarrolladas en algunas empresas son advertidas y señaladas tanto por los agentes estatales como por parte de otros empresarios que también intervienen en el programa:

*“..en los supermercados...ahí tuvimos algunos problemas, fue todo un tema, trabajamos mucho, sobre todo explicando que la intención es que los chicos pudieran aprovechar la experiencia, hay determinadas fechas en las que siempre piden gente porque hay más trabajo, pero pocas veces es para hacer una tarea que no sea de limpieza o a lo sumo para repositores..”*  
(Funcionario Local del Programa)

*“ yo vi en supermercados por ejemplo pero que los toman como peones, para limpiar pisos, no los toman para capacitarlos en algo, si no directamente como peones..”* (Entrevista N° 4. Hombre. Sector Servicios)

*“...algunos quedaron efectivos, otro no porque no tuvo buenas referencias porque los encargados comentaron que tenía desgano, llegaba tarde. Estaba en el área metalúrgica, en el depósito....igual sus tareas eran hombrear, limpiar los pisos, una especie de derecho de piso, son códigos de ellos..”* (Entrevista N° 12. Mujer. Sector Comercial)

Ahora bien, independientemente de las presentaciones formales (los proyectos formativos) a partir de los relatos de los empresarios sobre las experiencias concretas distinguimos dos situaciones:

- a) Organizaciones que, en realidad, no efectivizaron este tipo de práctica o la misma se limitó a una instancia de inducción sobre el puesto y la empresa y un posterior “ aprendizaje en el trabajo diario” – en especial en empresas de ventas minoristas-
- b) Organizaciones que implementaron algún tipo de acción que, aunque acotadas en el tiempo, podrían haber aportado a su trayecto socio-educativo-laboral: cursos teóricos sobre algunos temas puntuales vinculados a oficios – rubro servicios de reparaciones y/o hotelería- , charlas sobre técnicas de venta, en habilidades comunicativas y “actitudes” esperables en el ámbito de trabajo – capacitaciones sobre productos y/o procedimientos con proveedores – por ejemplo de editoriales-.

Dentro de este último grupo, en las valoraciones finales de la experiencia, uno de los aspectos que los empresarios resaltan es, justamente, el hecho de que la misma se tradujo en algún tipo de aprendizaje para los jóvenes que participaron:

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

*“...Para nosotros el programa fue una experiencia valiosa, porque digamos por los chicos algunos aprendieron más, otros menos, pero algo aprendieron, algo les dejaste, para nosotros es bueno, que se lleven aunque sea una sola cosa ya es importante, para eso era el plan, había 4-5 que vos los veías y andaban bien, y decís por lo menos algo hicimos bien...” (Entrevista N° 6. Hombre. Sector Servicios)*

No obstante para conocer el modo en que se concretizan o no los objetivos de la propuesta es conveniente analizar las características de acciones formativas que efectivamente desarrollados en cada caso. En tal sentido quizá la primera observación que podemos realizar es que gran parte de las empresas analizadas muestran comportamientos comunes a los identificados en estudios nacionales (Novick, 2007)<sup>15</sup> y en la región NEA (Barbetti, 2002).

En estas organizaciones se observa también relativamente pobre desempeño y escaso esfuerzo del sector productivo hacia la capacitación y formación de sus empleados. Debido a la falta de experiencia previa y producto de la inexistencia de recursos humanos calificados para acompañar estos procesos en la mayoría de los casos las prácticas de formación y capacitación que se realizan son aisladas, sin planificación, asistemáticas. Tampoco se incluyen estrategias consistentes de seguimiento y evaluación de los aprendizajes, si no que estas últimas en algunas ocasiones se confunden con evaluaciones de desempeño (como trabajadores) en los puestos de trabajo:

*“..., los evaluábamos de acuerdo al trabajo que iban desempeñando, de ahí quedaron 2 cajeras y 2 reposidores que siguen trabajando dentro de la empresa. Para la caja había otras, se probaron a 4 chicas para la caja de las cuales quedaron 2, las otras 2 no arrancaban ni para atrás ni para adelante y se fueron por ellas mismas...” (Entrevista N° 6. Mujer. Sector Comercial)*

***En cuanto a los tipos de actividades formativas a desarrollar***, si bien en la normativa se contempla la posibilidad de incluir alternativamente prácticas concretas en puesto de trabajo y capacitación teórica, y se mencionan (de modo no taxativo) algunos ***contenidos*** a ser incorporados en las mismas<sup>16</sup> observamos que también esto queda, en la mayoría de los casos, en los documentos formales. Así, en las experiencias revisadas, en cambio, existe una preeminencia de actividades prácticas y, en cuanto a

<sup>15</sup> Entre los años 2004 y 2005 menos de un tercio del total de empresas analizadas habían realizado alguna acción de capacitación para sus empleados, proporción que se reduce aún más si se excluyen los cursos de higiene y seguridad industrial (que son los mínimos exigidos).

<sup>16</sup> En cuanto al primero, se espera sean incluidos el desarrollo de conceptos técnicos básicos de la actividad, aspectos de seguridad, higiene y salud que se aplican en el ejercicio de la ocupación, temas de calidad y mejora continua y otros que resulten pertinentes. En tanto, con el apoyo del tutor designado por la empresa, los jóvenes, aplicando los conocimientos adquiridos, completarán su formación en prácticas realizadas en el puesto de trabajo.

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

los contenidos se priorizan aquellos centradas específicamente en los requerimientos de los puestos de trabajo (centradas en el cargo) omitiendo el desarrollo de conocimientos, habilidades y/o actitudes más amplias, que aportarían a una formación más integral de los jóvenes.

Un aspecto que quizá pudo haber desalentado otras prácticas es el hecho de que la normativa establece la capacitación “teórica”, con un carácter obligatorio sólo para aquellas organizaciones que declaran ser medianas o grandes empresas ( quienes además deben incluir datos y referencias del capacitador a cargo de esta instancia).

Al mismo tiempo esta separación entre teoría y práctica (y a su vez el claro privilegio por lo “práctico”) configura un aspecto actualmente puesto en discusión en el campo de la formación profesional. Así, Spinosa (2006) entiende que : “...*los tres tipos de saberes –el saber, el saber hacer y el saber qué hacer– se hallan en estrecha relación y no es posible analizarlos por separado por cuanto en el curso de la acción se hallan permanentemente referenciados los unos en los otros....*”. Para el autor antes citado esta dicotomización (entre teoría y práctica) parte de un supuesto deductivista de la construcción del saber y se halla influenciada por las relaciones de poder implícitas en la separación entre el trabajo intelectual y el trabajo manual, que deriva en una clasificación social que jerarquiza la teoría y considera a la práctica sólo como una aplicación y no como un espacio de creación. Este posicionamiento, desde la visión del autor, obtura la posibilidad de avanzar – efectivamente- en otras formas de auto-aprendizaje, sumamente útiles para ser consideradas en las políticas socio-educativas-laborales, que conjugan la reflexión sobre la práctica en relación con las experiencias de vida y trabajo adquiridas en las trayectorias educativas y laborales de los sujetos.

Lo cierto es que, una propuesta pedagógica más integral, que asuma las características antes señaladas, requiere, además de una propuesta pedagógico-didáctica planificada, una cuestión básica que es el **tiempo** necesario para poder transitar por la experiencia. Este, sin embargo, es otro de los puntos de tensión en la propuesta (como antes lo señalamos la normativa establece una extensión máxima de seis meses, que luego en gran parte de las propuestas presentadas se redujeron a tres):

*“poco, es muy poco el tiempo de duración de las prácticas, 6 meses no alcanzan para que los chicos conozcan y sepan cómo resolver algunos problemas...sirve para que vean lo básico las piezas, reparaciones comunes pero hasta ahí” (Entrevista N° 4. Hombre. Sector Servicios)*

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Finalmente otro de los aspectos críticos que identificamos se vincula con el carácter inclusivo de estas experiencias formativas. Además de las limitaciones en cuanto a los tipos “saberes” que son promovidos en las acciones capacitación centradas exclusivamente en los puestos de trabajo (sobre todo en organizaciones con procesos de trabajo en los que se intensifica la carga de trabajo) en algunas ocasiones las estrategias desplegadas (tanto en sus objetivos como en su metodología) omiten el reconocimiento de *ciertas particularidades culturales de los jóvenes*, generando una contradicción directa con los objetivos inicialmente formulados ( vinculados con la inclusión socio-laboral de los jóvenes participantes):

*“...A los que quedaron seleccionados, se los mandó a capacitar: se les hizo 1 semana de capacitación con esta chica desde cero, consistía en enseñarles cómo tiene que hablar, qué tiene que decir, la presentación, el speech, la voz, las palabras en las que tiene que poner énfasis, técnicas de telemarketing.... También le dimos la oportunidad a un aborigen que estaba en el programa, el no sabía como agradecerlos, porque estaba acostumbrado a que lo excluyamos. El problema era que el mismo se sentía condicionado, nosotros lo tratábamos como a cualquier otro, pero como él ya venía con todo su entorno que los dejan de lado y les dan los peores trabajos, yo le decía acá sos uno más, acá se te va a enseñar como a todos, y después depende de vos como te desarrolles, anduvo un tiempo pero lamentablemente no estaba solvente para hacer el trabajo, se le dio todo pero no rindió, hasta que el mismo se dio cuenta y no, agradeció la oportunidad que se le daba y se fue, se dio cuenta que no podía...”(Entrevista N° 6. Hombre. Sector Servicios)*

Entendemos que en parte esto obedece la existencia de lógicas que entran en contradicción que, paradójicamente, están contempladas en la normativa y sostenidas en las prácticas de los agentes estatales a cargo de la gestión del programa y que, quizá, deban aclararse. Por un lado, como antes mencionamos, la propuesta pretende tener un carácter inclusivo para aquellos que no han podido acceder y acrecentar aquellos capitales (económico, social y cultural) actualmente demandados por el mercado -intentando acompañar y apelar al compromiso solidario de los agentes privados en esta construcción-; por otro lado -y paralelamente- , se presenta y difunde ante las empresas como una suerte de agencia de empleo, a bajo costo, en la que priman conceptos propios del discurso del mundo de los negocios ( perfiles, competencias, selección)<sup>17</sup>. Como lo podemos advertir en los siguientes relatos, que además se reiteran en casi la totalidad de las entrevistas realizadas, esta situación genera expectativas en los empresarios sobre los perfiles de los jóvenes que van a incorporar, que lógicamente no se ajustan, en todos los casos, a lo que luego ocurre.

<sup>17</sup> En los proyectos formativos que formalizan las empresas, por ejemplo, se incluye la definición de estos perfiles requeridos, la especificación de los conocimientos básicos, las habilidades y destrezas y el nivel educativo que deberán poseer los postulantes provistos por el Programa y mediante ello el ente encargado seleccionará de la base de datos de beneficiarios aquellos perfiles que reúnan las características esperadas y posibilitará el acercamiento entre ambas partes.

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

*“...yo creo que hay que inculcarle más cuando vienen a presentarse, como tienen que presentarse, hablar y todo lo demás, mandaban chicos que eran impresentables y no porque ellos lo quisieran hacer sino que para mí hay formación, hay que apuntarle más a la formación y la actitud, la forma y como vienen vestidos y todo lo demás es fundamental, te guste o no te guste no puedes venir vestido como si te vas a un boliche...” (Entrevista N° 11. Hombre. Sector Comercial)*

*“...Por ahí deberían ellos darles un curso antes de mandarlos a las empresas, ellos deberían preparar a toda esta gente a hacer algunos cursos que a ellos les sirva para tener más conocimientos antes de empezar en una empresa a trabajar porque por ahí eso a las empresas, no sólo a nosotros, ocasiona problemas por el hecho de que supuestamente nos mandaban gente preparadas y nadie sabía nada..... por ahí ya teniendo una base de datos empiecen a hacer cursos para poder ayudar a esta gente a que crezca a que tengan un desempeño cuando ingresen a una empresa y sea más rápida la inserción de esta persona dentro de una empresa, adaptación, porque te digo que hay gente que ni hablaba, ya te digo, pero porque jamás trabajo en un supermercado y en la ficha me decía que si tenía experiencia de la Agencia.... o sino que averigüen bien, si saben o no saben, si hicieron algo o no hicieron nada (se refiere a referencias personales) porque hay gente que por ahí puso algo que nunca fue y eso a nosotros nos ocasionaba una pérdida de tiempo, yo creo que toda empresa si pide con necesidad rápida o urgente es porque necesita en el momento tener cubierta todas la aéreas..” (Entrevista N° 4. Mujer. Sector Comercial)*

#### **4. Algunas apreciaciones finales, a modo de cierre:**

El programa analizado, a diferencia de algunas propuestas anteriores, un abordaje más amplio e integral de los diversos factores que configuran la problemática de la desocupación y precarización laboral de este colectivo. Probablemente una de las mayores potencialidades del diseño sea la intencionalidad de promover el debate al interior del Sistema de Relaciones del Trabajo, ampliando la mirada sobre las contribuciones que podrían realizarse desde los diferentes actores que en el mismo intervienen, estimulando s componentes normativos y también mediante esfuerzos de los técnicos del programa el acercamiento e involucramiento de las empresas.

Si bien para dichas organizaciones la incorporación en este tipo de programas supone un beneficio económico (de hecho, como lo muestran los relatos de los entrevistados, este es uno de los motivos centrales que estimulan su adhesión), la participación del sector es aún reducida y requiere de un trabajo de acompañamiento sistemático y continuo de los agentes estatales para hacer efectivo el cumplimiento de algunas condiciones mínimas en las que, de acuerdo a lo previsto, se deben desarrollar las experiencias de aprendizaje de los jóvenes.

Desde la perspectiva de los empresarios participantes así como de funcionarios y técnicos del programa hay una valoración positiva de la experiencia. Efectivamente, y como los mismos señalan, una de las potencialidades de estas acciones estarían dadas por la posibilidad concreta de acceder y vivenciar la

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

experiencia de estar en un ámbito “real” de trabajo, en el cual se puede tener un primer acercamiento a ciertas normas, usos y costumbres propias de espacios laborales, que de otro modo les resultaría de difícil acceso por sus propios medios, dado los capitales sociales y culturales que poseen los jóvenes participantes.

Sin embargo, más allá de estas valoraciones, identificamos algunos aspectos críticos que ponen en tensión el cumplimiento de los objetivos que dieron origen a la propuesta y que dan cuenta de la necesidad de que estas experiencias sean evaluadas con mayor profundidad.

Las posibilidades de que los jóvenes construyan trayectorias formativas que favorezcan su inclusión aparecen condicionadas y limitadas por ciertos rasgos estructurales del mercado de trabajo local y de sus organizaciones. Para gran parte de las empresas estudiadas el desarrollo de acciones formativas en los espacios de trabajo es una práctica poco frecuente. Consecuentemente las experiencias de formación destinadas a los jóvenes son también limitadas y acotadas (no sólo en cuanto a su extensión o duración en el tiempo, si no también respecto a sus contenidos y estrategias). Para lograr el objetivo de acercar a los jóvenes al mundo del trabajo y estimular la construcción de itinerarios educativos y laborales calificantes dentro de organizaciones empresariales, los proyectos formativos deberían incluir y desarrollar situaciones pedagógico-didácticas que favorezcan aprendizajes más amplios e integrales, que no se limiten al “saber hacer”; menos aún en estos casos en los que las actividades desarrolladas por los jóvenes se vinculan comúnmente a ocupaciones en puestos de baja calificación.

Finalmente, un aspecto que consideramos necesario abordar y pretendemos poder hacerlo en futuros análisis, se refiere a las percepciones, valoraciones y vivencias de los jóvenes respecto del programa y de las experiencias de entrenamiento.

## **5. Bibliografía**

Aguilar Villanueva, Luis .1993. Problemas públicos y Agenda de gobierno. Miguel Angel Pomua, México.

Barbetti, Pablo.2002. Necesidades de Formación y Capacitación de Profesionales Universitarios en Empresas de Corrientes: la visión de los empresarios en “Los Universitarios y el Mercado de Trabajo .

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

- Crónica de una relación compleja”. Ana María Pérez Rubio (Coord.) .Editorial EUDENE (Editorial Universitaria de la Universidad Nacional del Nordeste ) . - Capítulo 8 - Pag. 135 a 168. Corrientes .
- Barbetti, Pablo. 2003. La inserción de los y las jóvenes en el Gran Resistencia, en Pérez Rubio Ana María (Coord) Rupturas y permanencias en los roles de género. Cuando las mujeres trabajan. EUDENE. Corrientes, Argentina, pp 67-96.
- Barbetti, Pablo.2005.Transiciones Juveniles hacia el mundo del trabajo. Un análisis de los itinerarios laborales de los jóvenes de diferentes sectores socio-culturales en el Gran Resistencia, en Revista Estudios Regionales y Mercado de Trabajo N° 1, Diciembre. SIMEL, Argentina. pp173-199.
- Barbetti, Pablo.2008. Estrategias de inclusión socio-laboral juvenil. Notas para una revisión del rol de las empresas en las políticas públicas.. Libro de Actas del *XXVIII Encuentro de Geo-historia Regional* Organizados por el Instituto de Investigaciones de Geo-historia de CONICET. Resistencia 28 al 30 de Agosto de 2008.ISBN: 978-987-21984-7-3
- Bourdieu, Pierre. 1990. Sociología y Cultura. Grijalbo. México.
- Campos Ríos, G. 2003. Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. Revista Aportes. mayo-agosto, año/vol VIII, número 023.Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México.
- Casal, J. (2002). TVA y políticas públicas sobre juventud. Estudios de juventud, N° 59. Madrid. Pp. 35-59.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y El Caribe).2008. Situación y Desafíos de la Juventud Iberoamericana. San Salvador. Publicación de Sistema de Naciones Unidas.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y El Caribe) y OIJ (Organización Iberoamericana de la Juventud). 2007. La juventud en Iberoamérica: tendencias y urgencias; Buenos Aires, Segunda Edición Actualizada. Santiago de Chile. CEPAL-OIJ
- Deibe, E ( 2008) Políticas de Empleo para la Inclusión En Revista de Trabajo Año 4 N° 6. Agosto: 201-211. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina.
- Devia, Sergio. 2003. ¿ Éxito o fracaso de las políticas públicas de capacitación laboral para los jóvenes? Evaluación del Programa Testigo : Proyecto Joven” de Argentina ( 1993-2000) . Trabajo de Tesis Maestría en Administración Pública . Facultad de Ciencias Económicas . UBA. Buenos Aires . Argentina.

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

- Gallart, María Antonia; 2001. “Los Desafíos de la Integración de los Jóvenes Pobres : la respuesta de los programa de formación de América Latina”. En Pieck, E. (coord) : Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social. México: UIA-UNICEF-CINTERFOR/OIT-RET-CONALEP.
- Ganino, Ana y Cabello, Adrián. 2010. Estudio sobre el perfil de los ocupados en las PyMES en Argentina. Un enfoque regional. Ponencia presentada en la 1º Reunión Anual de la Sociedad de Economía Regional. Universidad Nacional de San Martín. Buenos Aires. Argentina.
- Jacinto, Claudia. 1997. Políticas públicas de capacitación laboral de jóvenes: un análisis desde las expectativas y las estrategias de los actores, en Revista Estudios del Trabajo N° 13. ASET. Buenos Aires. Argentina.
- Jacinto, Claudia. 2008. Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral. En Revista de Trabajo Año 4 N°6. Agosto –diciembre 2008. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina.
- Majone, G. 1997. Evidencia, argumentación y persuasión en la formulación de las políticas públicas. Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública. AC F.C.E: México.
- Martín, M.E. 2005. Una lectura crítica de la temática Estado, Educación y Trabajo en el escenario de los 90. VII Congreso Nacional de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET). 10 al 12 de agosto. Buenos Aires
- Mereñuk, A.; Dursi, C.; Millenar, V.; González V. (2008) Los dispositivos de inserción laboral para jóvenes: algunas problematizaciones recientes. Encuentro PRE-ALAS. Corrientes. Argentina. Universidad Nacional del Nordeste. 24 al 26 de Septiembre En: <http://www.unne.edu.ar/prealas/foro3.html> [en línea].
- Novick, M. 2004. Transformaciones recientes en el Mercado de Trabajo Argentino y nuevas demandas de formación. En Jacinto, C. (Coord.): ¿ Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina. 1º Edición. RED-Etis ( IPE-IDES), MTCyT y MTEySS, La Crujía. Buenos Aires.
- OIT - Oficina Internacional del Trabajo. 2007. Trabajo Decente y Juventud: Argentina. Lima. OIT.
- Spinosa, M. 2005. Del empleo a la empleabilidad. De la educación a la educabilidad. Mutaciones individuales e individualización de los conflictos sociales. VII Congreso Nacional de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET). 10 al 12 de agosto. Buenos Aires.

CEGeDeTS

UNL



Estudios Regionales de Mercados de Trabajo y la Problemática Social

FCE

UNL

**II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.**  
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Spinosa, M. 2006. Los saberes y el trabajo. Revista Anales de la Educación Común. Tercer siglo. Año 2. Número 5. Educación y Trabajo. Diciembre. Buenos Aires.

Sobol, Blanca : “Caracterización de la estructura ocupacional en la región NEA 2003-2006”. Revista Estudios Regionales y Mercado de Trabajo N° 3, SIMEL: Argentina.

Tamayo Sáez, Manuel El análisis de las políticas públicas, en Bañon R. y Carrillo E. (comp.) , 1997. *La nueva administración pública*. Alianza Editorial. Madrid.

Tomada, C.2004. Discurso de apertura del Seminario Regional “La educación frente a la crisis del mercado de trabajo y la inserción social en América Latina” RedEtis-MECYT-MTEYSS de Argentina. Buenos Aires. 23-25 de junio.