

La participación de las empresas en los dispositivos de inclusión socio-laboral para jóvenes en la Ciudad de Resistencia. ¿Quiénes y porqué se sumaron a la experiencia?

Pablo Barbetti

Centro de Estudios Sociales (UNNE)
pablobarbetti@gigared.com

José Poseer

Facultad de Ciencias Económicas (UNNE)
japozzer@yahoo.com.ar

Catalina Rindel

Facultad de Ciencias Económicas (UNNE)
lemony_99@hotmail.com

INTRODUCCIÓN:

Los datos presentados en esta ponencia derivan de un proyecto de investigación, recientemente iniciado, denominado **“Políticas públicas de formación para el trabajo destinadas a jóvenes provenientes de sectores vulnerables de Chaco y Corrientes”** orientado a caracterizar este tipo de ofertas y, a su vez, 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 el marco de algunas transformaciones que se están dando en las políticas laborales – orientadas a compensar el desequilibrio entre capital y trabajo- , 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.

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”), nos proponemos analizar la participación del sector empresarial local en esta experiencia. Además de caracterizar el perfil de aquellas organizaciones que se sumaron a la propuesta, realizamos un primer análisis de los motivos que orientaron esta decisión, así como algunas de sus prácticas como uno de actores centrales de la propuesta.

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 también vinculados a las capacidades institucionales, a los estilos de gestión así como por la manera en que se posicionan en él 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 articulación 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 programa. Efectuamos 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 11 empresarios locales¹.

1. Las Políticas Socio-Laborales Juveniles y la participación de las empresas.

Los resultados de investigaciones previas realizadas en el conglomerado urbano analizado, Gran Resistencia (Chaco), coinciden con la bibliografía que describe la evolución de los mercados laborales, a partir de la década del 90, en América Latina, indicando la configuración de un mercado laboral, altamente heterogéneo y segmentado, con elevados índices de desocupación e indicadores crecientes de precariedad (Barbetti, 2003; 2005)

A pesar de que en los últimos años, como en el resto del país, las estadísticas oficiales muestran 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, son 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, a partir de este período (década del 90), 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 capacitación.

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, si se analizan estrictamente los objetivos inicialmente formulados en relación con el mejoramiento de la empleabilidad de los beneficiarios, el impacto real no fue significativo.

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

¹ 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.

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, posibilitó 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.

La persistencia de la problemática del empleo juvenil 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**² 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.

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 que se extenderá hasta el 2011. 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)

² 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.

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.

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 futuras³.

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 trabajo⁴ (Novick,2004; Tomada,2004).

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 prácticas calificantes 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 empresas⁵ y ; c) a partir de la oferta de vacantes para cubrir, a través

³ 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.

⁴ 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 otras estrategias diseñadas por el organismo, que se complementan con otras, como la modificación de la ley de pasantías (en la esfera educativa).

⁵ 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.

de los servicios de las oficinas de empleo, los puestos de trabajo requeridos favoreciendo la inserción y contratación de los jóvenes⁶.

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 obtenidos en relación con las empresas podemos advertir algunas características de su participación y su vinculación con 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 41 organizaciones empresariales pertenecientes, fundamentalmente, a la actividad económica terciaria en guarismos equivalente al 83,3 % (71,4 % referentes al sector comercio y el 11,9 % al sector servicios) y el 16,7 % restante corresponde a empresas del sector secundario (se incluyen industrias manufactureras 11,9 % y construcción 4,8 %).

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, informática y medicamentos. Por otra parte, aquellas prestadoras de Servicios, se vinculan a actividades de tele-mercadeo, hotelería y gastronomía. En tanto que, las empresas pertenecientes al sector Industrial, transforman productos vinculados a la carne,

⁶ 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.

tejido 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.

Aunque la normativa del programa se admitía 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 privados.

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

Aspectos observados		Porcentajes
Sector de Actividad	Servicios	11,9 %
	Comercios	71,4 %
	Industrias	11,9 %
	Construcción	4,8 %
Rubro	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 %
	Hotelería y gastronomía	2,4 %
	Servicios empresariales (Call Center)	4,8 %
Tamaño de Empresa	Pequeñas	76 %
	Medianas	24 %
	Grandes	-
Origen del Capital Empresarial	Local/regional	97,3 %
	Nacional	2,7 %
Cantidad de Jóvenes del Programa incluidos en empresa	1 a 3 jóvenes	70,3 %
	4 a 10 jóvenes	21,6 %
	Más de 10 jóvenes	8,1 %

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 emplean⁷, se observa que fundamentalmente son pequeñas empresas que no ocupan a más de

⁷ 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

40 personas, sin embargo, dentro de este grupo se presentan una variedad de situaciones, dado 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 (70,3%) convocaron entre 1 y 3 jóvenes (Tabla N° 1). En el extremo opuesto, con un porcentaje minoritario (8,1%) 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.

Tabla N° 1: Cantidad de Jóvenes PJMyMT según Tamaño de Empresa

	1 a 3 Jóvenes	4 a 10 Jóvenes	Más de 10 Jóvenes	Totales
Pequeña	59,6 %	13,5 %	-	73 %
Mediana	10,8 %	8,1 %	8,1 %	27 %
Totales	70,3 %	21,6 %	8,1 %	100 %

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

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

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.

predominio de empresas de servicios sociales, comercios, y de la construcción como generadoras de trabajo y empleo (Ver 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 propietarios⁸, 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.

Los datos contextuales anteriores permiten comprender el perfil de las empresas que se sumaron pero surge el interrogante en torno a *porqué no lo hicieron otros sectores*. Aunque su participación cuantitativa es menor en el aglomerado urbano analizado también existen empresas de mayores dimensiones que, por sus estructuras, procesos, tecnología así como disponibilidad de recursos financieros y humanos podrían haberse sumado a la intervención y sin embargo no lo hicieron. Esto constituye uno de los puntos que entendemos debemos profundizar a partir de un relevamiento específico no obstante, desde la mirada de los referentes técnicos locales del programa, dicho comportamiento podría estar asociado a algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Al hecho de que la oferta programática no resulte atractiva debido a que deben asumir la totalidad de los costos de la ayuda no remunerativa y esto pese en la evaluación costo-beneficio (tiempo y dinero destinado a invertir en la formación de los jóvenes)

a+b) _____ Porque a diferencia de las PyMES estas empresas, demandan menos trabajadores o en los momentos de hacerlo, utilizan otras fuentes de reclutamiento:

“también pasa que no están acostumbrados a trabajar con los organismos públicos, hay prejuicios y a veces desconfianza en trabajar con el Estado, creo que obedece a una falta de práctica también, no están seguros de que perfil de gente le vamos a mandar, hay miedo de que luego haya muchos controles impositivos, con el tema de los contraltos, las cargas sociales ..” (Funcionario Local del Programa)

- c) Debido a que buscan otro perfil, diferente a la que poseen los trabajadores o desocupados que se comúnmente acercan a la Agencia de Empleo y/o existencia de prejuicios al respecto:

⁸ La Falta de financiamiento, competencia desleal, falta de materia prima, alto costo de la mano de obra son las principales aspectos problemáticos señalados por empresarios locales (Informe Observatorio Pyme Regional. Provincia del Chaco)

“Existen por parte de los empleadores ciertos pre-juicios, contra eso hay que luchar mucho: que son los chicos de gorritas, medios vagos, que no saben si van a cumplir, que les van a traer problemas y no quieren, bueno esos son algunos de los argumentos...” (Funcionario Local del Programa)

“Por ahí, y ojo que eso es un poco lógico vienen y quieren que tengan un montón de condiciones y nosotros intentamos explicarles que hay que darle una oportunidad a los muchachos, que todos los requisitos no van a tener ...que algo hay que hacer o que después, cuando se quejan de la inseguridad, también tienen que revisar cual fue su aporte como sector privado”. (Técnico Local del Programa)

“es un combo digamos, en algunos casos los empresarios no están preparadas y del todo dispuestos a incluir a personas que no conocen, que son beneficiarios de un programa social, y por esto hay dudas sobre si van a tener ganas o si quieren cobrar por no hacer nada..” (Técnico Local del Programa)

- d) Porque la estrategia de información, comunicación y/o sensibilización propuesta desde la agencia con estos interlocutores fue limitada o inadecuada y no logró captar y acercar a los empresarios de este sector⁹.

De todos modos es importante señalar que también de los relatos con estos mismos actores se desprende que las dificultades para lograr acuerdos y sostener luego los vínculos empresarios locales constituye un punto de tensión, generalizado, independientemente del tamaño de las organizaciones:

“...a pesar de que hay un beneficio concreto para ellos, porque en el caso de las prácticas calificantes les ofrecemos una reducción de cuatrocientos pesos son caminatas continuas, llamados telefónicos frecuentes, hay que insistir mucho..” (Técnico Local del Programa)

“acá hay que entender que el empleo no estaba en la agenda del Gobierno Provincial. La creación de una agencia genera la necesidad de iniciar un articulación con otras áreas del mismo Estado Provincial (Ministerio de Educación, de la Producción), en esto se ha avanzado, no existía y hay un diálogo por ejemplo con las Escuelas de Formación Profesional, no existía intermediación laboral, no había relaciones directas con las empresas..” (Funcionario Local del Programa)

3.2 Los que sí se sumaron ¿Cómo y porque decidieron acercarse a la propuesta?

En concordancia que lo señalado en el comentario anterior un aspecto también señalado por los empresarios es la falta de experiencia de trabajo previa con algún programa del Estado, en general y vinculado con la formación para el trabajo de jóvenes, en particular.

Sólo en uno de los once 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

⁹ Una de las limitaciones que mencionaron los técnicos locales de la agencia de empleo visitadas es la insuficiencia de Recursos Humanos suficientes para cumplir con todas las actividades previstas y/o ir haciendo ajustes para mejorar determinadas instancias del proceso (posee un equipo técnico de de 6 personas y atienden a un volumen cercano a los 4000 jóvenes) más la cantidad de empresas que demandaban trabajo a cargo de una sola persona

rol en instituciones de formación profesional. Para el resto de los empresarios esta constituyó la primera articulación con algún programa 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. Milton 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.

A)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 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 de ~~s~~ de 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)

“...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 solicite 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, es otro de los motivos que operó como estímulo para incorporarse a la propuesta, especialmente en el caso de las PyMES quienes argumentan que las cargas patronales son elevadas:

“...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 Sectores de actividad (Rubros) y tipo de actividades realizan/realizaron los Jóvenes del Programa dentro de las empresas.

Además de los datos de las empresas antes descriptos, el rubro de las mismas y la cuantía de jóvenes del Programa (Tabla N° 2) permite aproximarnos a algunas características del tipo de actividades que desarrollan/ban los jóvenes en sus espacios de trabajo. Así, advertimos que la mayoría (40,5 %) de los participantes lo hicieron en el rubro “comercios venta minoristas supermercados”. Es decir que si bien algunos lograron incorporarse a empresas de sectores más dinámicos (informática y tecnología, industria y elaboración de alimentos, diseño de impresiones y publicidad) prevalecen aquellos sectores que tradicionalmente contratan a los jóvenes en actividades generalmente de menos calificación.

Tabla N° 2: Rubro empresarial y Cantidad de Jóvenes convocados

	1 a 3 Jóvenes	4 a 10 Jóvenes	Más de 10 Jóvenes	Totales
Informática y Tecnología	5,4%	,0%	,0%	5,4%
Artículos para el hogar	2,7%	5,4%	,0%	8,1%
Textil y confección de indumentaria	8,1%	,0%	2,7%	10,8%
Ventas comercios minoristas Supermercados	29,7%	10,8%	,0%	40,5%
Automotor	,0%	2,7%	,0%	2,7%
Salud	8,1%	,0%	,0%	8,1%
Industria y elaboración comercial	5,4%	2,7%	,0%	8,1%
Diseño impresiones y publicidad	2,7%	,0%	,0%	2,7%
Construcción	5,4%	,0%	,0%	5,4%
Hotelería y gastronomía	2,7%	,0%	,0%	2,7%
Call center	,0%	,0%	5,4%	5,4%

Totales	70,3%	21,6%	8,1%	100,0%
----------------	-------	-------	------	--------

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

De acuerdo al objetivo planteado por el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (Resolución 261/2008 MTEySS, Anexo I, Capítulo I), una de las principales líneas de intervención se orientó a que los participantes puedan “(...) *realizar experiencias de formación y/o de prácticas calificantes en ambientes de trabajo...*”, por lo mismo nos interesó ampliar esta información a partir de las entrevistas a los empresarios y sus relatos sobre las actividades desarrolladas por los jóvenes dentro de las organizaciones analizadas.

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, 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.

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 conocimientos, habilidades y

actitudes en los jóvenes participantes, las cuales demandan 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 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)

Otro de los aspectos para analizar el modo en que se concretizan o no los objetivos de la propuesta derivan de los tipos de acciones formativas efectivamente desarrollados en cada caso.

En tal sentido quizá la primera observación que podemos realizar es que gran parte de las empresas de la localidad muestran comportamientos comunes a los identificados en estudios nacionales (Novick, 2007)¹⁰ 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. Las prácticas de formación y capacitación que comúnmente se realizan son aisladas, sin planificación, asistemáticas y centradas específicamente en requerimientos de los puestos de trabajo (centradas en el cargo) omitiendo el desarrollo de conocimientos, habilidades y/o actitudes más amplias.

El relevamiento empírico realizado hasta el momento no nos permite analizar con profundidad cada una de las propuestas, por ejemplo a partir de los proyectos formativos presentados al momento de firmar las actas de acuerdos para evaluar luego su concreción, o

¹⁰ 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).

desde la valoración de los mismos jóvenes. No obstante a partir del relato de los empresarios y considerando, puntualmente, este tipo de prácticas orientadas a los jóvenes participantes del programa, 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:

“...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 Nº 6. Hombre. Sector Servicios)

No obstante el modo en que se configuran las prácticas formativas y algunas tensiones que emergen en estos espacios abren una línea de análisis dentro de esta misma experiencia para futuros trabajos. Quizá una de las problemáticas más evidentes se vincula con los tiempos y estrategias requeridas para promover aprendizajes sostenidos y el alcance del acompañamiento:

“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 Nº 4. Hombre. Sector Servicios)

Finalmente otro de los aspectos críticos que identificamos se vincula con el carácter inclusivo (o no) 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:

“...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 agradeceremos, 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)

4. Conclusiones:

El programa ~~analizado, a diferencia de propuestas anteriores, propone actualmente vigente da cuenta de~~ un abordaje diferente, más amplio e integral de los diversos factores que configuran la problemática de la desocupación y precarización laboral de este colectivo. Las soluciones ~~propuestas~~ para su mejoramiento, reflejan, en tal sentido, cierta ruptura y distanciamiento de algunos programas anteriores tanto en las estrategias de intervención como en los lineamientos teóricos que los sustentan. 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 ~~(a partir de algunos mecanismos)~~ la adhesión de las empresas.

Así, el “Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” incorpora la participación de algunas instituciones claves (como las educativas) y a las empresas. Respecto a ~~estas últimas~~, a pesar de que, existe un rédito específico la adhesión de este sector es aún incipiente, reducido y requiere de un trabajo sistemático y continuo por parte de los agentes estatales (que van desde tener que estimularlos hasta cumplir con su rol de control del cumplimiento de ciertas condiciones mínimas en las que, según lo previsto, se deben establecer las experiencias de los jóvenes).

La falta de experiencias de cooperación en este tipo de prácticas articuladas entre Estado y Empresa (que se traduce en cierta “desconfianza” o descrédito en el trabajo de los organismos oficiales) así como la persistencia de prejuicios por parte de los empleadores respecto al “perfil” de los jóvenes que integran el programa ~~(que deriva, en no pocas ocasiones, en~~

~~mecanismos elitistas y prácticas discriminatorias según su capital cultural)~~ aparecen señalados en los relatos de los agentes estatales entrevistados.

Desde la perspectiva de los empresarios que participaron hay una valoración positiva de la experiencia. También esfuerzos de varias de ellas por ajustarse a los requisitos y contribuir a que las experiencias sean satisfactorias para los jóvenes. No obstante, ~~Vinculado también a~~ las características de las empresas de la región surge otro punto crítico: las posibilidades de que los jóvenes construyan trayectorias de inclusión aparecen condicionadas por: a) la posibilidad de que las mismas ofrezcan acciones formativas en los espacios de trabajo (prácticas poco frecuentes en las empresas de la Región) y, b) en función de las características de los procesos de trabajo en las organizaciones, la calidad de los tipos de puestos asignados y la voluntad real de efectivizar posteriormente la contratación laboral. Los sectores productivos que comúnmente se acercan al programa (Servicios, y Comercios, Construcción) son aquellos en los que existen elevados niveles de rotación laboral – bajo grado de estabilidad - y contratos informales y puestos de menor calificación.

Por último ~~otra parte, señalamos~~ identificamos algunos puntos a profundizar en posteriores futuros análisis: las causas y/o razones de las empresas que teniendo conocimiento del Programa se “negaron” no se sumaron a la ~~propuesta~~ participar, como así también el contenido y cumplimiento de los proyectos formativos acordados entre las empresas adherentes y la Agencia, considerando los aspectos centrales de su implementación. aspectos que permitirían reconocer el modo en que se configuran los aprendizajes en los espacios de trabajo.

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 . 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.

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.

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 ganino y Cabello 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.

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.

[Sobol, Blanca. -2007-\(2007\): “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.