

Socialización laboral y disciplinamiento en programas de pasantías educativas. Entrecruzamientos y confrontaciones.

Carolina Dursi¹

CONICET – IDES. Aráoz 2838, C1425DGT, Ciudad Autónoma de Buenos Aires
carolina.dursi@gmail.com

La presente ponencia se pregunta por las tensiones entre las dimensiones de socialización laboral y disciplinamiento laboral presentes en la implementación de programas de pasantías en el nivel secundario.

Para los jóvenes pobres, el primer vínculo con el mercado de trabajo está relacionado con situaciones de precariedad en tanto se da a través de empleos inestables, sin protección laboral y con bajos salarios. Los canales de acceso al mercado laboral resultan inciertos incluso para aquellos que han concluido la escuela secundaria, y su integración social ya no supone el pasaje directo desde las instituciones educativas hacia trabajos estables. En este contexto, desde diversos organismos públicos y privados se han implementado programas que tienen como objetivo acompañar la transición entre educación y trabajo. Dichos programas brindan un apoyo para la inserción laboral a través de estrategias o acciones de distinta índole, siendo uno de los recursos utilizados el de reforzar la relación entre escuelas y empleadores (generalmente empresas), mediante el diseño de Programas de Pasantías² educativas en escuelas secundarias.

En este marco, la ponencia explora dos dimensiones que se ponen de manifiesto en el desarrollo de las pasantías y que dejan huellas en la subjetividad de los jóvenes: la socialización laboral y el disciplinamiento laboral que implica el pasaje por estos programas durante la educación secundaria. Ambas dimensiones están íntimamente relacionadas desde el momento mismo de ingreso a las empresas. En las pasantías se pone en marcha un proceso de *socialización laboral* que permite encarnar los principios reguladores de la institución empresarial mediante la internalización de determinadas disposiciones prácticas para

¹ Becaria doctoral del CONICET, con sede en el Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES), e integrante del Programa de Estudios sobre Jóvenes, Educación y Trabajo (PREJET).

² En nuestro país, las pasantías están reguladas mediante la Ley Nacional 26.427 del año 2008 que, acotando lo establecido por la normativa anterior, las ubica después de los 18 años y en relación con la educación pos-secundaria y la formación profesional. Actualmente, existe un proyecto de modificación de la ley en la Cámara de Diputados, para incluir a los jóvenes a partir de los 16 años que asisten a la escuela secundaria.

manejarse en el mundo del trabajo formal. En este sentido, los jóvenes viven el ingreso en la empresa como una oportunidad de aprehender ese orden, esa institucionalidad, respecto a la cual se sienten ajenos. Al mismo tiempo, el contacto con trabajadores experimentados, con jefes o superiores, con ritmos y modos de trabajo pautado, las relaciones inter-personales en un ámbito laboral, la comprensión de la necesidad de sumarse en un proceso de trabajo donde ellos son parte, son cuestiones que involucran a los jóvenes en un proceso de *disciplinamiento laboral* a través del cual se encubre la adhesión de los pasantes a los objetivos empresariales y se establecen compromisos implícitos entre ellos y los patrones, mediante la internalización de los dictámenes de la empresa. Ello se cristaliza en la configuración de un *sujeto trabajador* que se ajusta a los parámetros validados y valorados en esos espacios de trabajo.

Los datos para la indagación se basan en entrevistas³ semi-directivas a una muestra cualitativa de 20 jóvenes egresados de cuatro establecimientos de nivel secundario de la Ciudad de Buenos Aires y del Conurbano Bonaerense⁴, donde tuvieron la oportunidad de realizar pasantías, y entrevistas a los directivos y coordinadores de los programas de esas mismas escuelas.

La ponencia está estructurada en dos partes. La primera contiene algunas discusiones conceptuales acerca del contexto productivo actual, el empleo juvenil, las pasantías y su implementación en el marco de las transformaciones en los procesos de organización del trabajo. La segunda parte está destinada a explorar las tensiones presentes en las pasantías educativas en relación con las dimensiones de socialización laboral y disciplinamiento laboral, a partir del relato de los jóvenes que realizaron pasantías y de los directivos de las escuelas que las ofrecen a sus estudiantes como parte de la formación.

³ La primera tanda de entrevistas fue realizada entre los meses de octubre y diciembre de 2008, en el marco del Proyecto PICT N° 33582 “*Trayectorias educativo-laborales de jóvenes. Incidencia de políticas y programas de inclusión social*”, dirigido por la Dra. Claudia Jacinto y financiado por la ANPCyT. La segunda tanda se efectuó entre diciembre de 2009 y marzo de 2010.

⁴ Las cuatro escuelas que forman parte de la indagación proponen diferentes modalidades de pasantías para alumnos del último año. La primera, es una escuela técnica electromecánica (con orientación en Energía Eléctrica) del barrio de San Telmo, que incluye las pasantías en la currícula escolar y se plantea como objetivo que los jóvenes complementen la formación brindada por la escuela en un contexto real de trabajo. La segunda, es una escuela técnica religiosa (con orientación en Electromecánica para los varones y en Administración de Empresas para las mujeres) del barrio de Villa Soldati, que se organiza con la modalidad de Educación Dual y busca que los jóvenes egresados tengan un primer contacto con el mercado de trabajo formal, al que difícilmente pueden acceder por provenir de contextos desfavorecidos socialmente. La tercera escuela, es una técnica (con orientación en Química) de la localidad de Tortuguitas en el Conurbano Bonaerense, que plantea la pasantía como un complemento a la formación técnica impartida y lo ofrece como un programa especial destinado a una cantidad acotada de alumnos. Por último, una escuela bachiller del barrio de Villa Lugano, que propone la pasantía como un modo de que los jóvenes se introduzcan en el mundo del trabajo formal, priorizando la adquisición de los saberes sociales y actitudinales que requieren los empleadores.

I. Los jóvenes, el empleo y las pasantías

I.1. El contexto productivo y su impacto en las trayectorias juveniles

Existe un consenso generalizado entre los investigadores acerca de que los cambios políticos, sociales y económicos que experimentó nuestro país en las últimas décadas implicaron importantes transformaciones en las relaciones de los sujetos con el trabajo. Especialmente a partir de los años '90, el mercado laboral sufrió un fuerte deterioro evidenciado en el aumento sin precedentes de la tasa de desocupación. Las manifestaciones más visibles de este proceso fueron la reducción de los empleos en el sector formal de la economía, la baja capacidad del sector informal para cobijar a los trabajadores frente al avance de la desocupación, la tendencia a la terciarización de las ocupaciones, y la precarización del empleo asalariado (Basualdo, 2001; Nun, 1999; Giosa Zuazua, 1999; Antunes, 2005). El grupo de los trabajadores con menor capital educativo y social fue el que se vio afectado en primer lugar, ya que ante la falta de oportunidades de empleo fue desplazado por trabajadores con mayores credenciales educativas (Jacinto, 2006).

Otra de las consecuencias que tienen estas transformaciones es poner en cuestión el rol de la educación para contribuir a procesos de movilidad social ascendente, o al menos para contrarrestar la reproducción social. Si durante décadas la educación constituyó un factor fundamental en dichos procesos, y permanecer en el sistema educativo significaba aspirar a mejores posiciones en el mercado laboral, en la actualidad, concluir la escolaridad secundaria no asegura la obtención de un empleo estable y con seguridad social. Como se ha dicho repetidas veces la credencial de nivel secundario es condición “necesaria pero no suficiente” para posicionarse en el mercado de trabajo (Filmus y otros, 2001).

Diversos estudios han analizado la incidencia que han tenido en las trayectorias juveniles los cambios en el modelo productivo y en el mercado de trabajo (Jacinto, Solla, García y Suárez, 2007; Miranda, 2008). Al respecto, reconocen que el pasaje de un modelo de producción industrial orientado al mercado interno a una nueva forma de acumulación que prioriza la valorización del capital en detrimento del trabajo, ha afectado no solo la tasa de empleo y desempleo, sino también el contenido mismo del empleo. Si bien en los últimos años encontramos un aumento en la cantidad de empleos disponibles, como también un

mejoramiento en la calidad de los mismos, muchas de las consecuencias del modelo neoliberal son aun perceptibles para la población juvenil.

Mientras que en años anteriores, la integración social de los jóvenes suponía el pasaje directo desde las instituciones educativas hacia aquellas asociadas al mundo del trabajo, hoy los canales de acceso al mercado laboral resultan inciertos aun para los jóvenes que han concluido la escuela secundaria, y especialmente para aquellos provenientes de hogares de bajos recursos. Para ellos, la vinculación con el trabajo está marcada por la precariedad en tanto se da a través de empleos inestables, sin protección laboral y con bajos salarios (Jacinto y otros, 2005; Salvia y Tuñón, 2003; Gallart, 2001). Así, la flexibilización de los empleos y la demanda de mayores calificaciones, coincide con una oferta laboral amplia de mujeres y varones jóvenes no pobres con altos niveles educativos en muchos casos, lo que provoca una devaluación de las titulaciones (Filmus y Sendón, 2001). Por otra parte, para muchos jóvenes que tienen entre 18 y 21 años aproximadamente, y que se hallan en la situación de pasar de la escuela secundaria al mercado de trabajo, la adquisición del primer empleo debe enfrentarse sin poseer la experiencia requerida por parte de los empleadores. De esta manera, es recurrente que se encuentran en condiciones relativamente desfavorables, se enfrenten al riesgo de acceder únicamente a empleos precarios e inestables.

Estas situaciones contribuyen a poner en tensión las características que tradicionalmente definían la transición a la vida adulta (independencia económica, autonomía personal, constitución del hogar propio), generando procesos de individualización y fragmentación de los itinerarios vitales. El pasaje a la adultez ya no puede ser conceptualizado como un “momento” en la vida de las personas, sino que se trata de un proceso que tiende cada vez más a tornarse largo, heterogéneo y complejo (Casal, 1996). Con la fragmentación de los itinerarios de los sujetos, ya no hay canales unívocos que definan este pasaje (Pérez Islas y Urteaga, 2001). Sin embargo, podemos hacer referencia a una serie de *transiciones* que tienen lugar en las diversas esferas de la vida, con sus propios tiempos y dinámicas. Las transiciones juveniles se configuran como resultado de un proceso complejo en el que se interrelacionan elementos de orden estructural con aquellos de orden subjetivo. El modo en que se va produciendo la combinación de los factores es propio de cada sujeto y permite la conformación de trayectorias particulares, con puntos en común y puntos de divergencias entre unas y otras. El análisis de las trayectorias implica entonces la exploración de los elementos determinantes de las biografías, tales como el nivel socioeconómico o educativo, y

en igual medida las construcciones y decisiones personales de los sujetos, como por ejemplo las motivaciones, expectativas y estrategias (Longo, 2008).

1.2. Las pasantías como herramientas para la socialización laboral

Como mencionamos anteriormente, las dificultades que se presentan para los jóvenes al momento de pasar del mundo de la escuela al mundo del trabajo movilizan respuestas por parte de las instituciones involucradas. Una de ellas es la creación de Programas de Pasantías Educativas en el nivel secundario que, al vincular a los estudiantes con empresas u organismos públicos, permiten el desarrollo de una primera experiencia laboral.

Si bien las pasantías no nacen a la luz de las problemáticas de inserción laboral actuales sino que tienen una larga trayectoria, mientras que tradicionalmente se implementaban como un complemento práctico a la formación de tipo teórica (fuertemente vinculadas a la educación técnica), a partir de anteriores exploraciones, encontramos que cobran relevancia nuevos sentidos asociados a ellas (Jacinto y Dursi, 2010a). Hoy, los programas se diseñan bajo la creencia de que el lugar de trabajo resulta un espacio de aprendizaje y un recurso educativo insustituible por considerarse la manera más eficaz de enseñar teorías, técnicas formales o habilidades “en contexto”. La revalorización de los saberes socio-profesionales y las dificultades que poseen los jóvenes para adquirirlos en trayectorias de inserción iniciales muchas veces fragmentadas, llevan a repensar las pasantías como un espacio donde los jóvenes pueden vivenciar las actitudes implícitas y explícitas presentes en el desempeño de una ocupación. Especialmente cuando las pasantías se dirigen a jóvenes que provienen de hogares de bajos recursos, que suelen cargar con una historia asociada a empleos precarios ya sea por sus propias experiencias o las de sus progenitores, se enfatiza la oportunidad de vinculación con el mercado de trabajo formal. En este sentido, se busca que puedan experimentar las reglas del juego en el mundo del trabajo, las relaciones inter-personales implicadas, y el reconocimiento de lo que se espera de ellos no solo en términos de saberes específicos y en la resolución de problemas sino también en términos actitudinales (Schuetze, 2004).

La cuestión de lo “actitudinal” emerge con mucha fuerza en la justificación del por qué de las pasantías. Una preocupación frecuente entre los directivos de las escuelas es la distancia que observan entre la actitud de los chicos frente a la responsabilidad, la autoridad y las tareas y lo que se requiere en las búsquedas laborales por parte de los empleadores. En sus

propias palabras, los jóvenes experimentan un “*bache en la cultura del trabajo*”⁵, que deviene del escaso contacto familiar con el mundo del trabajo formal. El término *cultura de trabajo* así empleado refiere a aquellos comportamientos asociados al modo correcto de desenvolverse en un empleo (ser responsable, respetar horarios, colaborar en el trabajo común, respetar la autoridad, entre otros). Tradicionalmente, su aprendizaje comienza en el seno de la familia, a través de la transmisión de la experiencia de los mayores, sigue en la institución escolar y culmina en la fábrica. En el relato de los promotores de las pasantías, hay una ruptura en la transmisión intergeneracional de la cultura del trabajo, que debe ser atendida por parte de las escuelas, quienes en conjunto con las empresas configuran estas primeras experiencias laborales contenidas. Así, los aprendizajes actitudinales ocupan una parte importante de las preocupaciones de quienes llevan adelante estos programas. Ello coincide con una revalorización de la *lógica comportamental* propia de las calificaciones, a la que hace referencia Mounier (2001), y que remite al conjunto de cualidades personales que los trabajadores poseen para hacer frente a su condición de empleados.

El supuesto que subyace detrás de estos modos de caracterizar la relación de los chicos con las calificaciones y el empleo es que, frente a las exigencias del mercado, estarían en condiciones de desventaja en términos de *empleabilidad*. Si aceptamos que la empleabilidad es “la probabilidad que tienen las personas desocupadas de encontrar un empleo en un período dado” (Neffa, J.C Panigo, D y Perez, P. 2000), los jóvenes en cuestión estarían en una situación de mayor vulnerabilidad que sus pares provenientes de hogares con mayores ingresos o que aquellos con mayor capital educativo familiar. En estos casos el dispositivo de pasantías pretende sumar recursos que potencien el título secundario, colocando a los jóvenes en otro lugar en la fila de empleos disponibles (Jacinto y Millenaar, 2010).

Sin embargo, los límites a estas posibilidades se hayan en la oportunidades que presenta el propio mercado de trabajo y la calidad de los empleos disponibles. Las teorías de la empleabilidad parten de la idea de que el mercado de empleo es un dato ya dado y homogéneo, con reglas que le son propias y se presentan como inalterables, y que son las condiciones de los sujetos las que hacen que los mismo puedan participar en él (Spinosa, 2007). En esta línea, los programas de pasantías individualizan el problema intentando ofrecer a los jóvenes ciertas herramientas de las cuales carecerían para facilitar su ingreso y permanencia en el mercado. Si bien la mayoría de las instituciones que participan en la

⁵ Coordinadora de Programa de Pasantías

planificación de dichos programas ponen el foco del problema en las características excluyentes del mercado laboral actual, en las soluciones que se intentan se resaltan los factores individuales. Es decir, son los jóvenes quienes deben aumentar sus capacidades, perfeccionarse, adquirir nuevas competencias⁶, con el fin de tener éxito en el recorrido que inician. No obstante, como señala Spinosa (2007), la historia de la transformación de los procesos de trabajo permite comprender que “no son los sujetos en sus condiciones individuales únicamente los que se adaptaron a las formas predominantes de producción (tecnologías, organizaciones, tiempos y espacios, etc.) sino que fue en principio el propio proceso de trabajo el que se modificó, de modo tal de hacer “empleables” aun a los que no lo eran” (p. 253-254).

Siguiendo esta lectura, cabe reflexionar acerca de cuáles son aquellos procesos de trabajo que se vieron modificados en los últimos años y cuáles son las necesidades de adaptación que los mismos plantean para los trabajadores.

1.3. Las transformaciones en los procesos de trabajo y los nuevos modos de disciplinamiento laboral

A partir de los años setenta, se configura un escenario de crisis del modelo de acumulación taylorista-fordista. Una de las consecuencias de esta crisis es la implementación de un proceso de reestructuración del capital que intenta recuperar su ciclo reproductivo al mismo tiempo que busca reestablecer su proyecto de dominación de la sociedad (recordemos que son los años posteriores a los grandes conflictos capital-trabajo, expresados en variadas luchas obreras). Desde el capital se promocionan entonces transformaciones en el propio proceso productivo, como formas de acumulación flexibles, formas de gestión organizacional, modelos alternativos a los conocidos entre los que se destaca el “toyotismo” (Antunes, 2005).

⁶ El término “competencias” está en debate y genera controversias. Según Sladogna (2003) las competencias pueden ser definidas como el “conjunto integrado de conocimientos, actitudes, destrezas y valores que se ponen en juego en la resolución eficiente de los problemas laborales, de acuerdo a los estándares socioprodutivos exigidos por el contexto sectorial” (p. 14). Desde una visión opuesta, Tanguy (2001) propone que el término de competencias viene a reemplazar al de calificaciones y se encuentra íntimamente ligado a la implementación de políticas de empleo orientadas a la flexibilización y a políticas de cambio de la organización del trabajo. En la misma línea, Spinosa (2006) plantea que el concepto de competencias remite al problema del *saber ser*, ya que “los elementos por los que se busca regir el ordenamiento y la movilización de la fuerza de trabajo serán entonces los requerimientos de actitudes y disposiciones personales, con el propósito de adecuar su organización a nuevas reglas de división del trabajo y en un contexto diferente en lo que hace al funcionamiento del mercado de empleo” (p. 165).

Esta nueva estructura refleja un modo novedoso de organización del trabajo, que se pone de manifiesto en el ajuste y la reorientación de las políticas empresarias para el trabajo. En este sentido, la década de los '90 configura un escenario clave para la implementación de variadas formas de modernización/racionalización de la organización del trabajo. Uno de los cambios más visibles en las estrategias de las empresas es la transformación en la gestión del trabajo o de los recursos humanos. Las gerencias de recursos humanos cobran una centralidad que no tenían anteriormente y se proponen el objetivo de encauzar la fuerza de trabajo en sentido de “colaborar” con las disposiciones fijadas en el nivel gerencial. A través de los nuevos modos de gestión cristalizados en el paradigma de la “calidad total”, el “management participativo” y la “gestión por competencias”, por ejemplo, se configura un “entramado complejo que articula las nuevas reglas de organización con la experiencia cotidiana de trabajo” (Figari, 2007, p. 21). Es decir, que aquello que desde la visión de la empresa se califica como “cambio cultural”, cobra materialidad en el proceso mismo de trabajo. Es en el plano de las relaciones laborales al interior de los espacios de trabajo en que se disputa la consolidación de la hegemonía empresaria. Mediante una serie de traducciones reflejadas en la demanda de la necesidad de adaptarse, involucrarse, tener autonomía y autocontrol, las nuevas formas de gestión del trabajo, que ponen el foco en las actitudes y comportamientos de los trabajadores, implican al sujeto ya no solo como fuerza de trabajo sino como un individuo socializado (Delfín y otros, 2010). En ellas el componente formativo resulta de suma importancia, pues es a través de las nuevas estrategias de formación que las empresas logran la transmisión de los requerimientos (asociados, como dijimos, a la *lógica comportamental*) necesarios para el logro de objetivos que se presentan como comunes. De acuerdo con la sociología crítica del trabajo, estas nuevas formas de gestión de los recursos humanos conllevan modos de disciplinamiento⁷ alternativos a los conocidos bajo la organización del trabajo taylorista-fordista: son menos transparentes y necesitan de la implicación de los sujetos para su funcionamiento. En palabras de Figari y Palermo (2009), “la impronta que asume un nuevo universo discursivo donde la “colaboración” y la “paz social” gobiernan, configuran un escenario donde la fragmentación entre los trabajadores, la competencia, y la alineación al proyecto de la firma se erigen como ejes estructurantes de las políticas empresarias” (p. 60).

⁷ Utilizaremos la definición de *disciplina* propuesta por Montes Cató (2008): “La disciplina es siempre codificación explícita destinada a establecer o reproducir un determinado orden. En el caso de los procesos productivos se trata de orientar los factores del proceso de trabajo a fin de que operen como valorizadores del capital (...) La disciplina ilumina el proceso por el cual se pretende construir y dar continuidad a un determinado orden productivo, a un sistema de autoridad, dominio y jerarquía aplicado a la producción” (p. 13-14).

Ahora bien, ¿de qué modo es posible alcanzar la fidelización de los trabajadores a los objetivos de las empresas? Uno de los autores que a fines de los años '70 plantea este problema de forma novedosa es Burawoy (1989), quien propone que el proceso de trabajo funciona también como una manera de encubrir la adhesión de los trabajadores a los objetivos empresariales. Este autor introduce la dimensión subjetiva para explicar los dispositivos disciplinarios en los espacios de trabajo, planteando que los compromisos que se establecen entre capital y trabajo están vinculados a una internalización de las disposiciones de la empresa por parte de los trabajadores, quienes adoptan una posición individualista perdiendo de vista los modos de opresión velados.

En esta línea, diversos estudios (Montes Cató, 2008; Figari y Palermo, 2009; Delfini y otros, 2010; Drolas, Montes Cató y Pichetti, 2007) plantean que la clave para comprender cómo se configuran los nuevos modos de disciplinamiento en las empresas está en la implicación voluntaria y entusiasta de los trabajadores a los objetivos gerenciales. En este nuevo contexto pierden importancia los métodos de disciplinamiento coercitivos y se busca generar un consenso a través del compromiso subjetivo del trabajador, que es naturalizado. Dicha implicación permite el establecimiento de estructuras participativas que, en la práctica cotidiana, devienen en un sentimiento de responsabilidad personal sobre los destinos de la organización.

De acuerdo con Delfini y otros (2010), el reemplazo de las prácticas coercitivas solo es posible a partir de la construcción de una *subjetividad legitimante*. En el análisis que proponen es central la cuestión de la legitimidad, o como ellos lo llaman, el punto de *concreción hegemónica*, que no es otra cosa que “el ensamblaje en el que se integran las prácticas de implicancia y participación con la reflexión y evaluación positiva que el trabajador hace respecto a esas prácticas” (p. 257). Sin esta evaluación positiva no es posible lograr la fidelización del trabajador al proyecto de la empresa.

La que aquí presentamos no es la única visión de los procesos de implicación de los trabajadores a las empresas. Desde una óptica más vinculada a la gestión empresarial de los recursos humanos, las demandas de las empresas que se expresan en términos de “autonomía”, “responsabilidad”, “trabajo en equipo” y “capacidad de aprender”, entre otras, se justifican en la necesidad de asociar el desarrollo de criterios profesionales a la aplicación de conocimientos técnicos. Es decir, ya no alcanza con poseer una habilidad técnica, sino que es imprescindible vincularlos a modos particulares de *ser* en el trabajo (Sladogna, 2003).

Según esta mirada, la implicación de los trabajadores no puede ser vista como un deber ser por parte de los mismos, sino que es un problema de gestión del recurso humano. Otra vez aquí notamos la importancia que comienzan a tener las oficinas de recursos humanos en los modos de organización del trabajo. El éxito de las estrategias empresarias se ubica en desarrollar una identidad laboral fuerte en los trabajadores que asegure su implicación voluntaria, teniendo como sustento la construcción de una visión compartida del mundo (del entorno empresarial, en este caso).

II. Las tensiones entre socialización laboral y disciplinamiento laboral en las pasantías

Retomando el tema central de la ponencia, es posible caracterizar las pasantías desde dos ángulos que se encuentran en tensión y en discusión permanente. Por un lado, pueden ser pensadas, como lo hicimos al inicio del trabajo, asociadas a una estrategia de acercamiento de grupos de jóvenes de bajos recursos al mundo del trabajo formal. Ello implica un objetivo importante de socialización laboral en una institucionalidad distinta a la que conocen por sus experiencias cercanas. En el desarrollo de las pasantías se movilizan saberes que son altamente valorados en el mercado de trabajo, así como también por parte de los propios jóvenes. En trabajos anteriores (Jacinto y Dursi, 2010b), pudimos observar que existe evidencia para asegurar que pasar por un programa de pasantías otorga herramientas valiosas para afrontar el proceso de búsqueda laboral, especialmente para los chicos que se encuentran más alejados de la oportunidad de insertarse en el segmento de los empleos considerados de calidad.

Por otra parte, las pasantías pueden caracterizarse como uno de los modos que asumen las nuevas formas de contratación del trabajo asociadas a la flexibilización laboral que cobra su expresión máxima a partir de los años '90. En esta línea, son consideradas como una contribución a la división contractual en un mismo espacio productivo, que implica que muchas personas realicen el mismo oficio o tarea pero bajo diferentes condiciones, abonando a un proceso de precarización del trabajo⁸ (Drolas, Montes Cató, Picchetti, 2007).

⁸ La mayoría de los trabajos que abonan la tesis de las pasantías como formas de precarización del trabajo se ocupan de estudiar las pasantías que se implementan en el nivel universitario, especialmente en vinculación con

De este modo, las pasantías expresan una tensión en la organización de la empresa que se mueve entre el reemplazo de mano de obra y el desarrollo de nuevas modalidades de formación y la responsabilidad social empresaria. Recopilando lo dicho hasta aquí nos preguntamos: ¿Cómo se encuadran las primeras experiencias laborales de jóvenes que no están familiarizados con las demandas empresariales? ¿Cómo pueden las pasantías formar para la empleabilidad si las condiciones de acceso a un empleo se vuelven cada vez más subjetivas, individuales y motivacionales? ¿Cómo se configura un “sujeto trabajador” que adhiera a los nuevos sentidos empresariales desde los programas de pasantías?

II.1. La construcción del “sujeto trabajador” en las pasantías

Las pasantías pueden ser analizadas, siguiendo a Geertz (1991), como *esquemas culturales*, ya que permiten instituir procesos sociales y psicológicos que moldean la conducta de los individuos. Estos dispositivos, desarrollan un conjunto de prácticas que intervienen en la configuración de un nuevo estatus, en este caso relacionado con el *ser trabajador*. La adquisición de este nuevo estatus es el resultado del modo en que los individuos, en su relación con las instituciones, resignifican, producen y reproducen determinados hábitos (Bourdieu, 2007). En este interjuego sujeto-estructura, los individuos habitan las instituciones, se las apropian de manera activa, las actualizan y las transforman, a la vez que ellos mismos encarnan los modos de ser que proponen (modelan) las instituciones. Entender la subjetividad como producto y productora de las estructuras sociales, permite analizar la manera en que los actores intervienen reflexivamente sobre las instituciones aun cuando ellos mismos son objeto de su accionar (Ortner, 2005).

Las pasantías aportan en el proceso de adquisición del estatus de trabajador en tanto, como esquemas culturales, por un lado acercan a los jóvenes una representación del trabajador asociado al mundo del trabajo formal, con el cual los jóvenes no han podido vincularse por su historia laboral ni las de sus familias de origen, y por otro implementan prácticas que buscan configurar un *ser trabajador* que se ajuste a las demandas propias de las empresas que participan de estos programas. Ambas instancias, la de la representación y la de la encarnadura de esas representaciones, permiten tomar distancia de aquello que es conocido

empresas privatizadas durante el gobierno menemista. Un ejemplo son los análisis de Figari y Palermo sobre YPF (2008), o el trabajo de Montes Cató sobre las empresas de telefonía (2005).

(en un movimiento de deconstrucción) y, en consecuencia, interpelar (reconstruyendo) el modo de habitar el vínculo con las instituciones (Dursi y Mereñuk, 2010).

A continuación, exploraremos las prácticas que se ponen en juego en las pasantías y de qué modo las mismas permiten instituir procesos de socialización laboral al mismo tiempo que se constituyen como formas de disciplinamiento laboral para aportar a la construcción de sujetos trabajadores ajustados a los nuevos sentidos empresariales.

II.2. La inmersión en el trabajo formal: la primera socialización

Para los jóvenes⁹ egresados de las escuelas que ofrecen programas de pasantías, resulta difícil escapar a las condiciones de precariedad que caracterizan la relación que mantienen con el mundo del trabajo. Como mencionamos anteriormente, en general acceden a empleos precarios que consiguen a través de gente de su entorno (asociados al barrio), en empresas muy pequeñas, familiares, en los que no perciben beneficios sociales y no poseen estabilidad en el tiempo. Por otra parte, son puestos de bajo nivel de calificación y bajos salarios. La falta de experiencia de jóvenes que recién están ingresando al mundo laboral tampoco contribuye a satisfacer los requerimientos de las empresas de mayor envergadura.

Desde el mismo momento de ingreso a las pasantías podemos observar el modo en que se despliegan una serie de criterios prácticos que, al ser interiorizados por los actores, funcionan como organizadores de la actividad laboral. En este sentido, los aspirantes a empleados deben pasar por una serie de entrevistas en las que deben demostrar su capacidad de desenvolverse con soltura en una conversación, tener buena presencia y mostrarse interesados en el puesto. Teniendo en cuenta los trabajos a los que suelen acceder los jóvenes,

⁹ Como una breve caracterización de los jóvenes entrevistados, podemos decir que la mayoría de ellos no había tenido interrupciones en sus trayectorias educativas hasta el nivel secundario. Sin embargo, cuando se analiza la trayectoria posterior, es decir, la continuación de estudios superiores, si bien la mayor parte ingresó a institutos o universidades, la mitad de ellos abandonó muy tempranamente, y en el momento de la entrevista, 11 de los chicos se encontraban aun estudiando (7 en la universidad y 4 en terciarios). A pesar de ello, la totalidad de las familias de origen de los jóvenes experimentan un ascenso en los niveles educativos, ya que los progenitores cuentan apenas con un título primario y los hermanos mayores no alcanzan el nivel de secundario completo. No ocurre lo mismo en relación con los trabajos a los que acceden. En este punto, se pudo observar que el aumento de los niveles de escolaridad no se encontraba en relación con los trabajos en que los chicos se desempeñaban en ese momento. Si bien la mayoría de ellos tiene en la actualidad un empleo formal, en el que cuenta con beneficios sociales (17 de los 20 jóvenes) y de los cuales más de la mitad fueron obtenidos gracias a haber realizado la pasantía en la misma empresa (9 de los 17), la mitad de los jóvenes que estaban empleados lo hacía en puestos de nivel operativo y el resto en puestos de nivel no calificado. Muchos de ellos habían vivido con anterioridad experiencias de desempleo, como también de precariedad laboral, asociada a empleos inestables, en negro y de muy baja calificación. Esto se relaciona fuertemente con la situación laboral de los progenitores.

puede pensarse que experimentan un contraste entre lo que conocen y esta nueva institucionalidad.

"uno está aprendiendo, está conociendo como es el ambiente de trabajo... porque en mi familia yo no tengo a nadie que trabaje en una fábrica, entonces no conocés a alguien que venga y te cuente ni nada". (Eliana, 21 años, egresada escuela con programa de pasantía).

Así, se pone en marcha un proceso de socialización laboral que permite encarnar los principios reguladores de la institución mediante la utilización de los criterios prácticos mencionados. La pasantía constituye un espacio donde los jóvenes pueden vivenciar los saberes tácitos presentes en el desempeño laboral, transformándose en una experiencia de *exploración acompañada* del mundo del trabajo (Jacinto y Dursi, 2010b).

La pasantía es el primer encuentro real con estos criterios, pero son las mismas escuelas las que inician a los jóvenes en ellos, ya que conocen la distancia que resulta del primer contacto. Las escuelas brindan información acerca de los procesos de selección, realizando talleres de armado de curriculums vitae, recreando situaciones de entrevista en el aula y también conversando acerca de los derechos laborales que les corresponden como empleados (recordemos que no son temas con los que los chicos estén familiarizados). Los promotores de los programas encuadran las herramientas que les brindan a los jóvenes en aquello que comúnmente se denomina "cultura del trabajo", que incluye tanto las pautas de comportamiento concretas como cuestiones que están en el orden de la motivación y la implicación de los jóvenes con respecto al trabajo.

"Hay un bache entre la cultura de trabajo de la familia y lo que nosotros aspiramos como proyecto de vida para estos chicos, un proyecto de vida que cambie, entonces como objetivo es conectarlos con el mundo del trabajo y más que con el mundo del trabajo, hay que conectarlos con la cultura del trabajo, porque en muchas casas no existe eso. (...) no está en ellos pensar "uy, me van a despedir porque falté y no avisé"" (Coordinadora de un programa de pasantías)

Una vez dispuesto el comienzo del programa, la escuela envía a los alumnos a las empresas haciendo ya una primera selección. Como generalmente las instituciones no cuentan con plazas de pasantías para todos los jóvenes que se encuentran en condiciones de realizarlas, se elige entonces a los que se consideran más idóneos en función de su rendimiento académico y su buena conducta. Acceder al programa se convierte de este modo en una especie de “premio”. Posteriormente, la empresa escoge a quienes salen más airosos de la experiencia de la entrevista.

“Desde el comienzo nomás acordamos con las empresas que la selección del alumno se haga de la misma forma que un trabajador, entonces pasan primero por una entrevista de trabajo y no todos quedan porque mandamos más alumnos que los que requiere la empresa (...) es la empresa la que decide cuáles van a quedar con el mismo criterio que utiliza para selección de personal, entonces, eso también le sirve al que no ingresó porque tuvo una experiencia de selección de personal”. (Director de escuela con programa de pasantía).

Como se desprende de la cita anterior, la sola experiencia de ingreso en la pasantía implica la puesta en funcionamiento de las prácticas empresariales, lo que permite a los jóvenes internalizar determinadas disposiciones para manejarse en el mundo del trabajo formal. Los jóvenes viven el ingreso en la pasantía como una oportunidad de aprehender ese orden, esa institucionalidad, respecto a la cual se sienten ajenos. En las entrevistas lo expresan mediante una fuerte valoración de la posibilidad de vivenciar “otra experiencia”.

"a mi me dieron ganas de entrar a la pasantía y quedar efectivo, a mi me gusta estar en el laburo así, de traje, digamos, estar limpio, no como en la construcción (...) era una forma de conocer otro trabajo, de tener otra experiencia". (Roberto, 17 años, egresado escuela con programa de pasantías).

“Fue importante el tema de decir que existe otra cosa, que trabajar no es solamente trabajar en un puesto de feria (...) que uno puede trabajar en un ambiente mejor, y ese ambiente mejor hace que vos después quieras trabajar en otro mejor. Que eso fue

lo que hizo que yo estudiara para poder estar en algo mejor o proyectar estar en algo mejor” (Adriana, 30 años, egresada de escuela con programa de pasantías)

II.3. La incorporación de hábitos de trabajo: entre la socialización y disciplinamiento

Como mencionamos al caracterizar los programas de pasantías, existe un consenso acerca de la transformación respecto de los sentidos que se atribuyen a los aprendizajes que involucran estos programas. Si en un primer momento era posible ligarlos de manera más directa a cuestiones de orden técnico, es decir, la puesta en práctica de saberes adquiridos en la escuela (especialmente para las escuelas técnicas), hoy ya no resulta el único objetivo de los programas. El sentido de “formación complementaria en el trabajo”, o la finalidad de formar “en” el trabajo, aparecen en un segundo plano frente a la valorización de los saberes sociales y relacionales “para” el trabajo (Stroobants, 1999). Los saberes socio-laborales son los aprendizajes que más generalizadamente los jóvenes aceptan haber adquirido durante las pasantías en todas las escuelas. Los jóvenes coinciden con lo que determinan estudios anteriores acerca de que estas prácticas brindan en particular un “saber ser” en tanto trabajadores. No se valora tan marcadamente lo que aprendieron a “hacer”, sino las pautas actitudinales y de comportamiento que adquirieron mediante la inmersión en un ambiente de trabajo real.

En este sentido, los aprendizajes que los chicos desarrollan están más vinculados a la incorporación de ciertas conductas, comportamientos y hábitos útiles para desenvolverse en un empleo. Entre estos saberes podemos enumerar la responsabilidad, puntualidad, buena presencia, autonomía, resolver situaciones que se presentan como problemáticas, interactuar con un jefe o un equipo de trabajo, entre otros.

“Tienen que llegar a un determinado horario, tienen que cumplir determinadas horas, los chicos tienen que cumplir ciertos requisitos, no llegar tarde, comportarse como corresponde, los siguen mucho en ese sentido, o sea, el que llega dos o tres veces tarde ya no le renuevan el contrato a los dos meses, o sea que les dan una pauta de un trabajo formal”. (Directora de escuela con programa de pasantía).

“(la pasantía) les sirve para algo que trabajamos mucho en la escuela, que lo tomamos muy en serio, trabajamos con los padres de los chicos, que son los hábitos,

aunque parezca obvio. Los hábitos de puntualidad, de conducta, de cumplimiento y responsabilidad, son uno de los problemas fundamentales, creo, para el mundo del trabajo". (Director de escuela con programa de pasantías).

Cuando los programas se dirigen a poblaciones vulnerables, la insistencia en la adquisición de estas pautas de comportamiento se refuerza. En este proceso, escuela y empresa trabajan en conjunto. La escuela, intentando que los jóvenes enfrenten el mundo del trabajo en las mejores condiciones que les sea posible y tratando de evitarles futuras malas experiencias. La empresa, pretendiendo que los pasantes comiencen a incorporar los criterios de funcionamiento necesarios para convertirse en un trabajador más.

"También tenés que encauzarlo: que no falte, que no llegue tarde, pero a veces te decían (en las empresas) "este chico lo quiero afuera"; "y qué hizo?"; "hizo esto, lo otro, lo otro y lo otro"... entonces elaboramos estas pautas para que inmediatamente se conecten para "anda faltando, anda llegando tarde, está abúlico, está mirando así el reloj una hora antes para irse, o no hace las cosas, le pido determinada tarea y no la hace" (...) entonces le puse Normas de Procedimiento Relación Escuela-Empresa, y se las entregamos". (Coordinadora de un programa de pasantías).

En ocasiones, las empresas asignan un tutor a los jóvenes que es el encargado de realizar el seguimiento y acompañamiento de los pasantes durante su estancia en la empresa, con el objetivo de interiorizarlos en las normas de trabajo. De este modo, a través del llenado de una planilla de horarios, la diagramación de esquemas de trabajo pautados, la observación de las tareas, entre otras actividades, los jóvenes se van embebiendo de la experiencia cotidiana de trabajo. Con el correr del tiempo, los criterios de funcionamiento se van convirtiendo en predisposiciones interiorizadas en estado práctico, que les permiten a los jóvenes desenvolverse con soltura en el espacio de trabajo.

"Claro, ahora yo tengo confianza, antes los tenía ahí arriba (a los clientes) y ahora los trato como si fueran personas que están en la calle. (...) Antes me daba más vergüenza, me sentía diminuto con el cliente". (Roberto, 17 años, egresado de escuela con programa de pasantía).

Las relaciones con los superiores, la participación en las decisiones, el cumplimiento de pautas bastante rígidas resultan hoy en día comportamientos que los jóvenes solo tienen la posibilidad de aprender en el trabajo. Si bien es posible pensar que esos aprendizajes también están presentes en el ámbito escolar, las entrevistas realizadas con los jóvenes muestran el fuerte reconocimiento de esos aprendizajes como novedosos. Encontramos en los testimonios, numerosas referencias al desarrollo de un sentido de la responsabilidad que es de otro carácter que la exigida por parte de la escuela. El hecho de que el propio trabajo repercuta más allá de uno mismo, a diferencia del fracaso en un examen escolar por ejemplo, los coloca en una posición de mayor compromiso con la tarea que llevan adelante.

“el hecho como dije de tener que hacer algo para alguien, que por ahí vos no estabas acostumbrado a que de vos dependiera que se hiciera bien algo, entonces tenés que poner más responsabilidad”. (Johanna, 19 años, egresada de escuela con programa de pasantía).

Incorporar la idea de la jerarquía, también es vivida como una novedad. Si bien la escuela funciona mediante una distribución del poder jerárquico, los jóvenes suelen ubicar la idea del “superior” en el ámbito laboral. Puede pensarse que ello se debe a que las escuelas a las que asisten tienen mayor flexibilidad en las normas de conducta (“flexibilizar para que no deserten”) o que tienen naturalizada la jerarquía escolar.

“si me dice algo un superior a mi me tengo que callar la boca y comérmela”.
(Soledad, 22 años, egresada de escuela con programa de pasantía).

II.4. Aprender las reglas del juego, aprehender la disciplina laboral

El contacto con trabajadores experimentados, con jefes o superiores, con ritmos y modos de trabajo pautado, las relaciones inter-personales en un ámbito laboral, la organización del tiempo, la comprensión de la necesidad de sumar en un proceso de trabajo donde ellos son parte, son cuestiones que inician a los jóvenes en un proceso de socialización laboral al mismo tiempo que los involucran en una determinada disciplina. En este proceso interiorizan y encarnan los principios de la organización del trabajo, experimentando las

“reglas del juego” validadas en el mundo empresarial. Si bien, como pudimos observar, en las empresas existen actualmente nuevas formas de organización del trabajo, que ponen énfasis en las estrategias colaborativas y la implicancia subjetiva de los trabajadores, estas encarnan renovados formatos de disciplinamiento laboral.

En los programas de pasantías los jóvenes no ingresan a las empresas en calidad de trabajadores, sino como una suerte de aprendices que realizan una actividad que contribuye directamente a su formación. En el nuevo marco regulatorio del año 2008 se establece que las pasantías educativas deben ser entendidas como el *“conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio”* (Ley 26.427). En el desempeño cotidiano de los pasantes en las empresas notamos que muy a menudo los objetivos de aprendizaje quedan desdibujados detrás de las necesidades productivas que se plantean en los ámbitos de trabajo. Los coordinadores de las pasantías en las escuelas conocen este tipo de situaciones pero priorizan contribuir a que los jóvenes conozcan otra experiencia de trabajo.

“Hay ciertos sectores de trabajo en la empresa donde se hacen más rutinarios, entonces no lo aprovechan, aprenden el mundo del trabajo, aprenden como es el trabajo en una empresa, pero por ahí el trabajo es más rutinario, pero también eso es la realidad del mundo del trabajo. Entonces dicen, “sí, me gustó, me trataron muy bien, todo bárbaro pero los dos primeros meses aprendí y el resto trabajé y punto””.
(Director de escuela con programa de pasantías)

“A veces lo que interesa es el contacto con el mundo del trabajo. A veces no podés, lo ideal es que roten, que tengan una visión, pero a veces la empresa necesita que estén ahí y bueno. (...) Por ahí desde el punto de vista pedagógico no se cumple al pie de la letra, pero lo que se pretende es el contacto con el mundo del trabajo, y ese objetivo está plenamente cumplido” (Coordinadora de programa de pasantías)

El costo de relegar lo propiamente formativo es también que en ocasiones los chicos se desempeñen como un trabajador más en las empresas pero sin percibir los beneficios sociales

que se desprenden de esa condición. Las instituciones que tienen la posibilidad de mediar entre los pasantes y las empresas son las escuelas, procurando garantizar que se cumplan los objetivos de aprendizaje pautados por la Ley.

La construcción social de la figura del pasante es aquella que realizan en forma conjunta la escuela, la empresa y el joven mismo. De las indagaciones se desprende que no en todos los casos se da de igual manera. En las escuelas técnicas que incorporan las pasantías como complemento formativo al curricular, por ejemplo, el rol del pasante como aprendiz es mucho más ajustado a lo que determinan las normas regulatorias. Las pasantías se desarrollan en ámbitos industriales y los jóvenes realizan tareas técnicas muy vinculadas a los aprendizajes de la escuela. En cambio, en el sector servicios, al que se asocian las escuelas que ofrecen título Bachiller, las tareas que los jóvenes realizan son menos específicas, dando lugar a que terminen cubriendo puestos según necesidades que están más allá de lo formativo. Allí los jóvenes se desempeñan como cualquier otro empleado de la empresa y en lo cotidiano no están resguardados por su condición de pasantes.

Una característica compartida por los jóvenes de todas las escuelas es que en su discurso se refleja escasamente una visión crítica acerca de las reglas que se imponen en los ámbitos de trabajo. En general, los cuestionamientos se vinculan al contenido de la tarea (que no pueden realizar una tarea vinculada a lo que estudiaron, o la que les habían adelantado), pero rápidamente encuentran justificaciones. En ocasiones llegan a elaborar quejas explícitas, ya sea en la escuela o en la misma empresa, pero son pocas las veces que encuentran una recepción positiva, o que devienen en una modificación de las condiciones.

“Al principio un poco te da bronca y decís “yo estoy estudiando para otra cosa”, pero después no, como que lo entendí porque digo “hay tanta gente que estudia y que trabaja de otra cosa”. Y acá a veces encontrás un montón de maestros, un montón de profesionales, que están trabajando de repositorios (...) Entonces yo que no tengo ningún terciario ni nada, que estoy con secundario, estoy pretendiendo mucho. O sea, yo empecé a compararlo así, por eso al principio lo pensé pero después cuando entré acá me di cuenta que no, no es fácil, que uno tiene que empezar también de abajo”
(Verónica, 24 años, egresada de escuela con programa de pasantías)

Como se puede observar en la cita anterior, la situación en que las tareas de la pasantía no están vinculadas a un objetivo formativo deviene en un descontento por parte de los pasantes. Mucho menos frecuente es encontrar un cuestionamiento a que, realizando las mismas tareas que los trabajadores efectivos de la empresa, sus condiciones de contratación sean más precarias. A pesar de vivirlo con insatisfacción, los pasantes sienten que no tienen derecho al reclamo. La posibilidad de poder quedar como trabajadores efectivos en las empresas hace que en ocasiones los jóvenes elijan no expresar públicamente su disconformidad. En estos casos se priorizan las expectativas de que la pasantía funcione como trampolín para la obtención de un empleo formal.

Una vez que logran insertarse laboralmente en las empresas en las que realizaron la pasantía, tampoco es frecuente encontrar que el descontento se transforme en un cuestionamiento explícito. La cita que sigue a continuación es bien ilustrativa de una situación en que las condiciones de trabajo no son las esperadas, existiendo además una conciencia acerca de los perjuicios futuros que esto conlleva, pero aun así se acepta como algo que no es posible cuestionar más que en un ámbito privado.

“(no me fui de la empresa) porque siempre decía “tiene que haber algo, tiene que haber algo para mi” (...) yo me pongo de la parte de recursos humanos de la empresa que te van a entrevistar, ¿qué le preguntarías?: “¿y qué hiciste en esos 10 años?” “y, fui repositora, y después hice esto” “y fuiste encargada?” “si, fui encargada” “tu recibo sigue diciendo maestranza”. Entonces como que yo digo, me voy y no me voy con nada bajo el brazo, entonces como que no tengo base verificable para que me sirviera a mi para pelear algo más” (Juliana, 26 años, egresada de escuela con programa de pasantías)

II.5. La construcción del “sujeto trabajador” entre la socialización y el disciplinamiento

La pregunta que podemos plantear a partir del análisis que antecede refiere a cuáles son los mecanismos a partir de los cuales se aceptan situaciones que no son las deseables en el marco de la pasantía, contribuyendo a procesos de disciplinamiento laboral propios de la condición de trabajadores efectivos en empresas y no de la condición de pasantes de los jóvenes.

Por un lado, este interrogante debe ser respondido desde la perspectiva de las escuelas, y no es posible pensarlo sin comprender las modificaciones que han tenido los sentidos de las pasantías y la prioridad que hoy se otorga a los saberes que tienen que ver con lo actitudinal y lo relacional. Si las prácticas en empresas siguieran teniendo como objetivo primordial el aprendizaje de cuestiones técnicas como complemento a la formación escolar, nos hallaríamos frente a una contradicción entre el discurso y lo que finalmente sucede en la cotidianeidad de la experiencia. Sin embargo, en la actualidad los promotores de los programas priorizan que las pasantías funcionen como un dispositivo que permite el aprendizaje de valores y actitudes que no se corresponden con un trabajo en sí sino con la condición misma del sujeto trabajador. La socialización laboral en el plano más subjetivo que implican dichos aprendizajes es lo que se conceptualiza como la herramienta más importante que pueden ofrecer. El valor que tiene la pasantía para ellos en este sentido, hace que muchas veces pasen por alto que la misma es un espacio en el que dichos aprendizajes deben ser realizados de manera contenida, procurando que los objetivos formativos sean cumplidos en todos los casos. Entonces, si bien la socialización laboral y el disciplinamiento laboral son dos dimensiones inherentes a los procesos de trabajo en empresas, en el caso de los pasantes las condiciones debieran ser repensadas en este aspecto. Cuando la escuela es la institución que actúa como mediadora entre el pasante y la empresa, se prioriza el aprendizaje independientemente de su contenido. La socialización se da de forma acompañada y se preservan las condiciones de desempeño del pasante en la empresa. En los casos en que la escuela no está presente cotidianamente, ese acompañamiento tiende a ser precario.

Por otro lado, son los jóvenes quienes convalidan desempeñarse como pasantes en situaciones que están más cerca de la de cualquier trabajador que de la de un estudiante. En este proceso se involucran elementos que los interpelan subjetivamente. Al respecto, no debe olvidarse que los chicos a los que están dirigidos los programas son muy permeables a la mirada externa que los caracteriza como “carentes” en términos de comportamiento y actitud frente las responsabilidades. Los mismos provienen de ámbitos, particularmente las escuelas, en las que es recurrente escuchar el discurso acerca de las características negativas que poseen los jóvenes de bajos recursos para insertarse en empleos formales. Como vimos, la apelación a la “cultura del trabajo” es constante y ellos están atravesados tanto por ese discurso como por aquel que los ubica como alejados de la posibilidad de obtener un trabajo deseable. En este sentido, la mirada de los otros acerca de sí mismos y de su situación viene acompañada

del ofrecimiento de una oportunidad que puede contribuir a contrarrestar estas condiciones que se visualizan como negativas. La pasantía, en el discurso de las escuelas que los chicos adoptan y habitan, no es otra cosa que la posibilidad de obtener más y mejores herramientas para el futuro. De este modo, la pasantía juega un rol importante en relación con lo que los chicos esperan para sí mismos respecto al trabajo. En las entrevistas que realizamos con los jóvenes se incluía una pregunta referida a si consideran que su situación actual es diferente a la de un joven que no tuvo la oportunidad de hacer una pasantía durante su escolaridad secundaria. En todos los casos la respuesta fue positiva, argumentando, en reiteradas oportunidades, que la pasantía les permitió un aprendizaje de orden más subjetivo que no hubiesen obtenido de otro modo. Ellos consideran que haber pasado por esa experiencia les otorgó un plus con respecto a otros jóvenes de su entorno familiar o barrial.

“Hoy voy al trabajo y el gerente que hoy tengo en (la empresa), que es mi jefe de hace tres años, siempre me lo dijo y me lo sigue repitiendo “si hay algo que vos tenés de diferente a los demás son los valores, la cultura, la educación”. Y eso para mí es por donde pasa todo” (Juliana, 26 años, egresada de escuela con programa de pasantías)

La modificación del sentido de las pasantías en la dirección de priorizar aprendizajes que podrían conceptualizarse como personales o subjetivos, es decir, del orden del “saber ser” en tanto trabajador, coincide con la apelación a la implicancia subjetiva que los nuevos sentidos empresarios hacen a los trabajadores. Como vemos, las pasantías son permeables a los cambios en los modos de organización del trabajo en las empresas. Consecuentemente, las formas de disciplinamiento y control que se ven renovadas en los ámbitos laborales alcanzan también a los pasantes que se desempeñan en lo cotidiano como empleados de las empresas pero bajo regímenes de empleo más precarios. La implicancia de subjetiva de los pasantes en su desempeño en las empresas puede palpase en sus relatos acerca del modo en que realizan sus tareas.

“Porque como te decía, así como para mí la escuela era un lugar de encuentro y no un lugar tanto de estudio, para mí (la empresa) era ir a jugar. (La empresa) y cualquier trabajo, porque siempre todo lo que hago trato de ponerle, quizás parezca medio cursi, pero cada vez que lo repito se me ríen en la cara, pero a mí no me interesa porque es

así como me siento. Siempre que empiezo algo le pongo el corazón, lo hago con pasión” (Juliana, 26 años, egresada de escuela con programa de pasantías)

Del mismo modo, los jóvenes elaboran estrategias para quedar efectivos en las empresas luego de la culminación de su período de pasantía. En ellas ocupa un lugar importante el intento por destacarse del resto por sus características personales, o sea, enfatizando aquellas cualidades que saben que son valoradas de acuerdo a los nuevos modos de organización del trabajo.

“Yo creo que les gustó cómo trabajaba, como empecé a trabajar. Nunca fui una persona que me quedé, era más bien activa “bueno, qué hago”, yo creo que eso les gustó (...) para trabajar yo, no buscar la perfección, pero me tiene que gustar. Si hago una góndola a mi me tiene que gustar, si no te la desarmo al otro día, no sé. Aparte trato de terminar mi trabajo lo más completo que sea posible, todo con precios, limpio, prolijo y si no llego dejaré una nota si no están o llamaré y les diré “mirá, no llegué a poner los precios”, por decirte algo” (Verónica, 24 años, egresada de escuela con programa de pasantías)

“Entonces veo algunas cosas que tal vez no se hacen, te hablo trabajando, laboralmente, veo algunas cosas que tal vez no se hacen o que se descuidan, pero son esas cosas las que yo aprovecho para poder destacarme. Entonces qué pasa, yo creo que esas cosas son las que a mi me ayudaron a quedar efectiva” (Juliana, 26 años, egresada de escuela con programa de pasantías)

Como expone Montes Cató (2009) el proceso de trabajo puede funcionar en sentido de encubrir la construcción de adhesiones de los trabajadores a los objetivos empresariales y sus prácticas. Para que ello suceda es necesario que los trabajadores internalicen los dictámenes de la empresa sin percibir la opresión y viviendo los éxitos de la empresa como propios. El intento de las gerencias es construir una visión compartida de lo que es deseable tanto para la patronal como para los empleados. Uno de los mecanismos a través de los cuales se encarna esta idea es apelar al trabajo en equipo y otorgar responsabilidades de decisión y autonomía.

Para los pasantes, ser interpelados desde este lugar, permite verse a sí mismos en un lugar de importancia dentro del engranaje de la empresa.

“Me pongo la camiseta del lugar en el que estoy. Es eso, defendiendo los intereses del lugar. Si estoy en Perfumería, defendiendo los intereses de Perfumería. Y tal vez ellos se dan cuenta, no te digo porque me quede más ni nada de eso, porque al contrario, son ellos los que me echan para que no me quede. Una cosa es trabajar y otra cosa es trabajar responsablemente (...) una cosa es reponer “hay que reponer: paf, ponemos, listo” y otra cosa es fijarse que estén bien los vencimientos, que te fijes si está bien la mercadería, que a vos te convenga poner esa mercadería acá y no allá, que tenga los cartelitos “uh, bajó de precio, vamos a ponerle el cartel de oferta o vamos a destacar esto”” (Juliana, 26 años, egresada de escuela con programa de pasantías)

“Entonces ya estoy acostumbrada a trabajar así, o sea, mi objetivo es ahí hacerle ganar a mi jefe. Mi jefe obviamente, si es considerado, si valora eso, me hace ganar a mí. De hecho si hay que dar horas extras me las dan todas a mí” (Juliana, 26 años, egresada de escuela con programa de pasantías)

Como podemos observar a partir de la selección de entrevistas que aquí se presentan, los pasantes están atravesados por la interpelación a este sujeto trabajador que es propuesto desde los nuevos sentidos empresariales. Si bien los pasantes no son trabajadores de las empresas, la falta de regulación en la que caen algunos de los programas hace que estén más cerca de identificarse con otros empleados de la empresa que con la condición de aprendices. El escaso lugar que los jóvenes destinan a la crítica de las condiciones que viven como pasantes refleja que aceptan aquellas cosas con las que no acuerdan en función de expectativas que tienen de cara al futuro y en las que saben que la pasantía puede contribuir de manera significativa.

III. A modo de conclusión: nuevas subjetividades a partir del encuentro entre sujeto e institución

Este nuevo estatus de trabajador que los jóvenes adquieren luego de su pasaje por la pasantía implica una modificación en los vínculos que mantienen con las instituciones de las

que participan. El desarrollo de este proceso de subjetivación, mediante las prácticas que tienen lugar en el ámbito de trabajo, está orientado a configurar un sujeto trabajador ajustado a las demandas propias de las empresas que participan de estos programas. Sin embargo, como vimos, en estos procesos, los jóvenes, lejos de ser sujetos pasivos, son capaces de otorgar significados particulares a las prácticas implementadas por las instituciones e intervenir, de manera reflexiva, en la conformación de estos nuevos estados, reconstruyendo el modo de habitar el vínculo con las instituciones.

En las pasantías, recuperar el lugar de agencia de los jóvenes no necesariamente constituye un aspecto inherente al funcionamiento del programa. Más bien depende del modo en que los programas se llevan adelante. En muchos casos, las escuelas organizan talleres de tutorías con los jóvenes que asumen la tarea de aportar el elemento reflexivo para trabajar las prácticas que se realizan al interior de las empresas. De esta manera, la posibilidad de compartir las experiencias de trabajo en la pasantía, permite a los jóvenes elaborar reflexivamente el propio vínculo con las instituciones en un espacio contenido en el ámbito de la escuela.

Podemos afirmar entonces que la construcción social del pasante es una construcción conjunta que hacen la escuela, la empresa y los mismos jóvenes. La escuela es una institución fundamental como veedora del proceso de socialización/disciplinamiento en las pasantías. La situación de los pasantes es bien distinta si la escuela funciona como acompañamiento pedagógico y como garante de que los aprendizajes se cumplan en las condiciones que están previstas por la normativa vigente. Respecto de la empresa, la pasantía se organiza atravesada por una tensión entre su utilidad como reemplazo de mano de obra (mediante formas más precarias de empleo) y el desarrollo de nuevas modalidades de formación y la responsabilidad social empresaria que promocionan. Los jóvenes, por su parte, construyen su subjetividad como trabajadores a partir del encuentro y la interdependencia con las instituciones a las que referimos. En ese encuentro son atravesados por los discursos y las prácticas que circulan en esos espacios, a la vez que ellos mismos los habitan de manera activa, recreando y transformando esos discursos y prácticas. A partir de la expectativa que los jóvenes depositan en que la pasantía constituya un mejoramiento de las posibilidades de empleo futuras, se involucran subjetivamente en el proceso de trabajo del modo que requieren las empresas y que proponen las escuelas.

Para concluir, hay que habitar la tensión entre socialización laboral y disciplinamiento laboral ya que son dimensiones constitutivas de las pasantías. El modo en que esta tensión se encarna en las identidades como trabajadores que los jóvenes construyen depende de cómo se desarrolle la relación entre las instituciones que habitan. Un interrogante que queda abierto para futuras indagaciones es el modo en que inciden estas construcciones subjetivas en las trayectorias posteriores de los jóvenes.

Bibliografía

BASUALDO, E. (2001) *Sistema Político y Modelos de Acumulación en Argentina*, Buenos Aires: UNQUI.

BOURDIEU, P. 2007. *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI.

BURAWOY, M. 1989. *El consentimiento en la producción*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CASAL, J. 1996. “Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración”, *Reis, Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, N° 75, pp. 295-318.

DELFINI, M. y otros. 2010. “La apropiación del saber en los espacios de trabajo: de las prácticas coercitivas a la concreción hegemónica”, en *Estudios Sociales*, vol. 18, N° 35, enero-junio, 2010. pp. 244-273.

DROLAS, A.; MONTES CATO, J. y PICCHETTI, V. 2007. “Formas de vigilancia en los espacios de trabajo. Los intentos de control del individuo pacificado”, en DROLAS, A. y otros. *Relaciones de poder y trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral*. Buenos Aires: Poder y Trabajo Editores.

DURSI, C. y MEREÑUK, A. 2010. “Experiencias subjetivas de jóvenes en el pasaje por modalidades alternativas de enseñanza y formación”, presentado en *II Reunión Nacional de Investigadoras/es en Juventudes de Argentina*, Red de Investigadores/as en Juventudes de Argentina, Ciudad de Salta, 13, 14 y 15 de Octubre de 2010.

FIGARI Y PALERMO. 2009. “Prácticas hegemónicas empresariales, dispositivos de control laboral y valorización de la experiencia”, en *Revista Theomai, Estudios sobre Sociedad y Desarrollo N°19*, primer semestre 2009, Buenos Aires.

FIGARI, C. y PALERMO, H. 2008. “Disciplinamiento laboral, precarización y subjetividades en la industria petrolera”, en *Seminario de CLACSO Internacional: Trabajo, Identidad y Acción Colectiva*, 18 y 19 de septiembre, Escuela Nacional Sindical, Medellín, Colombia.

FIGARI, C. 2007. “Competencias corporativas, mejora continua y pedagogía empresaria: crítica al patrón normalizador/evaluador en el orden laboral y profesional”, presentado en *V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, 18 al 20 de abril de 2007.

FILMUS, D. y otros. 2001. *Cada vez más necesaria, cada vez más insuficiente. Escuela media y mercado de trabajo en épocas de globalización.*, Buenos Aires, Editorial Santillana.

FILMUS, D. y SENDÓN, M. A. “A la deriva: trayectorias de los egresados de la escuela media en la transición hacia la inserción laboral”. Ponencia presentada en el *5to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Agosto de 2001.

GALLART, M. A. 2001. “Los desafíos de la integración social de los jóvenes pobres: la respuesta de los programas de formación en América Latina”, en PIECK, E. (coord.) *Los jóvenes y el trabajo*, México, CINTEFOR.

GEERTZ C. 1991 (1973). *La interpretación de las culturas*. México: Gedisa.

GIOSA ZUAZUA, N. (1999) Desempleo y precariedad laboral en la Argentina de los años 90. En *Época. Revista Argentina de Economía Política*. Año 1 N° 1. Buenos Aires.

JACINTO, C y MILLENAAR, V. 2010. “La incidencia de los dispositivos en la trayectoria laboral de los jóvenes. Entre la reproducción social y la creación de oportunidades”, en JACINTO, C (coord.) *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*, Buenos Aires, Editorial Teseo.

JACINTO, C y DURSI, C. 2010a. “Los nuevos sentidos de las pasantías”, en *Propuesta Educativa*, N° 33, junio de 2010. Buenos Aires: FLACSO.

JACINTO, C y DURSI, C. 2010b. “La socialización laboral en cuestión: las pasantías ante las incertidumbres de las transiciones laborales de los jóvenes”, en JACINTO, C (coord.) *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*, Buenos Aires: Editorial Teseo.

JACINTO, C.; SOLLA, A.; GARCÍA, C.; SUAREZ, A. N. 2007. Jóvenes vulnerables y programas sociales: lógicas desencontradas, abordajes acotados. *8º Congreso de ASET*, Buenos Aires, Agosto.

JACINTO, C. 2006. “Los protagonistas de la expansión de la educación secundaria: mayor esfuerzo educativo, difícil inserción laboral”, *Revista Anales de la Educación Común*, Dirección Provincial de Planeamiento de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, pp. 106-121.

JACINTO, C.; WOLF, M.; BESSEGA, C.; LONGO, M. 2005. “Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo”, ponencia presentada en el *7mo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET)*, Agosto de 2005.

LASIDA, J. 2004. *Estrategias para acercar a los jóvenes al trabajo*. Buenos Aires, redEtis (IIPE-IDES). Serie Tendencias y Debates N°2.

LONGO, M. E. 2008. “Claves para el análisis de las trayectorias profesionales de los jóvenes: multiplicidad de factores y de temporalidades”, *Estudios del Trabajo*, N° 35, Enero-Junio. Buenos Aires, Pp. 73-95.

MIRANDA A. 2008. “La inserción laboral de los jóvenes en Argentina”, en BENDIT, HANN Y MIRANDA (Cood.) *Los jóvenes y el futuro. Procesos de inclusión social y patrones de vulnerabilidad en un mundo globalizado*. Buenos Aires: Prometeo.

MONTES CATÓ, J. 2008. "Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control", en *Documentos de Trabajo N° 3*. Buenos Aires: Poder y Trabajo Editores.

MONTES CATÓ. 2005. "La configuración del poder en los espacios de trabajo. Dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores", en *Sociología del Trabajo*, nueva época, N° 54, primavera de 2005. pp. 73-100.

MOUNIER, A. 2001. *The three logics of skills*. ACIRRT working paper, número 66. University of Sidney.

NEFFA, J.C; PANIGO, D y PEREZ, P. 2000. *Actividad, Empleo, Desempleo. Conceptos y Definiciones*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad / CEIL-PIETTE CONICET.

NUN, J. 1999. "El futuro del empleo y la tesis de la masa marginal", en *Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales*, Nro. 152. Buenos Aires: IDES.

ORTNER S. 2005. Geertz, subjetividad y conciencia posmoderna. *Etnografías Contemporáneas (1)*: 25-53. Buenos Aires: Universidad Nacional de San Martín. Escuela de Humanidades.

PÉREZ ISLAS, José Antonio y Maritza URTEAGA. 2001. "Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo", en Enrique PIECK (coord.), *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*, México, coedición UIA, IMJ, UNICEF, CINTERFOR-OIT, RET Y CONALEP, Pp. 333-354.

SALVIA, A. y TUÑÓN, I. 2003. *Los jóvenes trabajadores frente a la educación, el desempleo y el deterioro social en la Argentina*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert en la Argentina.

SCHUETZE, H. 2004. "Integrating school and work based learning. Alternation education and learning in Canada", UBC, Vancouver.

SLADOGNA, M. 2003. "¿La empresa como espacio formativo? Repensar la formación para y en el trabajo", en *Boletín CINTERFOR N° 154*, segunda época.

SPINOSA, M. 2007. "Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad. Mutaciones conceptuales e individualización de los conflictos sociales", en DROLAS, A. y otros. *Relaciones de poder y trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral*. Buenos Aires: Poder y Trabajo Editores.

SPINOSA, M. 2006. "Los Saberes del Trabajo. Ensayo sobre una articulación Posible", en *Revista Anales de la Educación Común*, Tercer siglo, año 2, número 4.

STROOBANTS, M. 1995. "Trabajo y Competencias: recapitulación crítica de los enfoques de los saberes en el trabajo", en *Calificaciones & Empleo*, N° 21, Buenos Aires.