



## **Grupo Temático N° 07: Juventud y trabajo**

**Coordinadores: Claudia Jacinto, María Eugenia Martín, Ada Freytes Frey, Verónica Millenaar**

---

### **Intermediación y búsqueda: de la formación a la experiencia**

**Autor/es: Nahuel Escalada**

**E – mails: nahuelesca@hotmail.com**

**Pertenencia institucional: CONICET-CITER**

#### **Resumen**

En la ciudad de Paraná, en Entre Ríos la oficina de empleo se encuentra en ejecución a partir del año 2005, en sus funciones principales se encuentra la de actuar como servicio público de empleo, es decir, ejerciendo el rol de intermediador entre la demanda y la oferta regional, por otro lado absorbe la gestión de los programas de empleo nacionales, es por ello que a partir del año 2008 en el marco del programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo se incorporan a las actividades de la oficina los procesos de formación para el empleo orientados a jóvenes que accedieran a esta intervención, a las formaciones se suman los jóvenes destinatarios del Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina, a partir del año 2014.

Estos talleres que se denominaron en un principio Programa de Orientación e Inducción y que posteriormente mutaron a Cursos de Orientación al Mundo del Trabajo, fueron desarrollados por Talleristas/facilitadores convocados por la oficina de empleo, en su mayoría estudiantes universitarios.

La presente investigación pretende recoger la experiencia de los talleristas en la cual se buscó, con base en los cuadernos formativos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social acompañar las trayectorias laborales de quienes tomaban estos talleres retomando los saberes previos con los que se incorporaban al programa y reflexionando respecto a las expectativas y estrategia en cuanto a sus posibilidades futuras.

El recorrido de los y las jóvenes que facilitaban los talleres, como vínculo concreto entre los objetivos del programa y sus actores, revelan una primera mirada sobre los diagnósticos preliminares de quienes concurrían a los mismos y permiten conocer las herramientas que se



dispusieron y los modos en que se ejecutaron para poder afrontar formas de introducción al trabajo que pongan en valor los intereses de los destinatarios de la intervención.

A esto se añade el rol institucional del servicio público de empleo, el cual tuvo el desafío de amoldarse a los requerimientos propios del contexto en el que se inscribe, en una ciudad con bajos niveles de desarrollo industrial, y ofertas de empleo que exigen niveles de cualificación que superan, en la mayoría de los casos, las aptitudes y trayectorias de las y los destinatarios del programa. Del mismo modo se genera la tensión entre legitimar las prácticas de trabajo no registrado y que en muchos casos escapan a la esfera de la legalidad (como es el caso del trabajo adolescente sin declarar) y generar estrategias que conviertan estas experiencias en impulsores para la incorporación al mundo del trabajo.

**Palabras claves:** Intermediación, jóvenes, trabajo

*“Son palabras que todos repetimos sintiendo como nuestras, y vuelan. Son más que lo mentado.*

*Son lo más necesario: lo que no tiene nombre.*

*Son gritos en el cielo, y en la tierra, son actos.”*

Manuel Celaya

### **Introducción**

El siguiente trabajo corresponde a una de las dimensiones abordadas en el desarrollo de mi tesis doctoral, en este caso refiere a el trabajo que han realizados las y los talleristas de los Cursos de Introducción al trabajo del programa Jóvenes con más y mejor trabajo y el Programa de Respaldo a estudiantes de Argentina.

Mediante la realización de entrevistas grupales e individuales, se intenta desarrollar el modo en que estxs jóvenes (quienes en la mayoría de los casos atravesaban su primera experiencia laboral) se apropiaron de los objetivos de los cursos y pudieron desarrollarlos en el trabajo con destinatarixs que se encontraban dentro de su misma franja etaria.

Como parte de la implementación de procesos de intermediación laboral de las oficinas de empleo, el trabajo se encarga de analizar la lógica que rige en los servicios públicos de empleo en el ámbito regional para que sirvan de sustento al modo en que se han desarrollado los cursos y los posibles efectos que pudieran tener sobre quienes los reciben.



Es necesario aclarar que al momento de desarrollarse las entrevistas para esta presentación, todxs lxs talleristas que con excelente predisposición participaron, ante el cambio de gestión en el gobierno local habían sido despedidos de sus puestos de trabajo, parándose también la ejecución de los programas y con una deuda salarial por parte del Estado de más de cuatro meses. En este respecto agradecer y solidarizarme con ellxs, quienes demostraron un compromiso y un vínculo sincero con los objetivos del programa aquí analizado.

### **Algunas aclaraciones previas**

El siguiente trabajo invita a reflexionar respecto a uno de los componentes y herramientas que formaron parte de los programas de la oficina de empleo municipal de la ciudad de Paraná, Entre Ríos, dependiente de la Red de Servicios de Empleo del Estado Nacional. Aunque la idea central se encuentra en el estudio de los procesos de formación para el empleo y, más específicamente, en la experiencia de los y las talleristas que dictaron los cursos de formación para jóvenes que se incorporaban al programa “jóvenes por más y mejor trabajo”, es necesario comenzar este análisis realizando algunas salvedades respecto al rol que juega el servicio público de empleo en el entramado de las políticas públicas en materia de desempleo.

La incorporación de oficinas de empleo a los espacios locales (en las cuales la principal función es la intermediación laboral), asume, como establece la teoría de la búsqueda, que el mercado de trabajo no es transparente sino más bien opaco; la búsqueda de información implica costos e insume tiempo, pero desde el inicio los agentes no disponen de una información completa sobre todas las posibilidades existentes (Neffa, Korinfeld; 2006). Los intermediarios buscan solapar la insolvencia de información entre empleadores y buscadores de empleo al tiempo que pretenden maximizar los recursos de aquellos menos favorecidos en el proceso de búsqueda (outsiders). La intermediación laboral puede entenderse en este sentido como una herramienta del sistema que tiene como objeto atacar la carencia de información, disciplinando a los buscadores mediante procesos de formación para el empleo (Guerrero, Guerrero; 2000).

Las fluctuaciones en el mercado de trabajo han creado la necesidad de los Estados de adaptarse a un sistema de gestión capaz de hacer frente a las carencias perpetuadas por la puja entre la oferta y la demanda. El trabajo no está exento y su componente más volátil se ve en las personas con baja calificación.



Los servicios de intermediación laboral se destinan a mejorar la rapidez y la calidad de ajustes de las vacantes a las personas que buscan empleo. En términos generales, los principales beneficios de los servicios de intermediación laboral son: reducir el desempleo y la rotación del empleo a corto plazo, aumentar la productividad, mejorar la movilidad laboral, mejorar el bienestar social, aumentar la transparencia del mercado de trabajo y reducir la discriminación (Mazza; N/D)

En la lógica de la intermediación laboral subyacen determinados conceptos teóricos que dan origen a su forma de concebir las relaciones entre empleados, empleadores y desempleados. Se trata aquí de la denominada teoría neoclásica ortodoxa (TNO) también conocida como teoría Standard (TS). Sostienen Neffa y Korinfeld (2006) que en la TNO el “factor” trabajo es considerado como una mercancía homogénea, de este modo todos los poseedores de fuerza de trabajo serían capaces de satisfacer las necesidades de las unidades de producción y en este caso específico también significa que, ceteris paribus, los trabajadores tienen la misma, o equivalente productividad, se puede entrever aquí una deshumanización del trabajador considerando estrictamente sus cualidades productivas. Por lo tanto en caso de necesidad pueden ser rápida y fácilmente substituidos unos por otros dentro de la firma, o por personas reclutadas fuera de la misma.

Para la TNO existe una condición de igualdad entre empleadores y empleados. Tienen similares responsabilidades y poder para negociar precios y cantidades de trabajo. Desde el inicio de sus operaciones en el mercado y a cada instante, ambos tienen sin mayores costos, rápido y fácil acceso a una información completa y perfecta acerca de las necesidades y posibilidades que ofrece el mercado en cuanto a cantidades y precios, es decir que el mismo es transparente.

Es aquí donde la teoría comienza a dejar lagunas conceptuales, en tal sentido, si la relación mantuviera este sistema de igualdad la intervención del Estado sería innecesaria y del mismo modo contraproducente. Pero al mismo tiempo si las relaciones se dieran de este modo no existirían situaciones de desempleo o de explotación laboral, es así que la teoría deja de lado el factor egoísmo de parte de los actores que intervienen en la negociación. Como supone la Teoría de la mano invisible en la TNO el mercado de trabajo estaría regulado por el salario de referencia que según una transparencia de información, debería ser conocido por todos. Tanto los buscadores de empleo como los empleadores no tienen acceso a toda la información existente sobre la totalidad de los empleos ofrecidos, sus



características, los salarios ofertados, las aptitudes y competencias de los trabajadores, ni su efectiva productividad, o sea que las decisiones se adoptan generalmente en base a información incompleta, imperfecta y parcial. La incertidumbre y el carácter impredecible de la evolución de los mercados es lo que hace difícil un cálculo de la probabilidad tanto por empleados como empleadores.

Esta idea de competencia pura y perfecta no es más que un caso aislado dentro de un conjunto de modalidades que puede adoptar el mercado; lo cierto es que la predominancia se encuentra en la competencia imperfecta con la existencia de múltiples monopolios y oligopolios capaces de controlar los precios y salarios de referencias y donde las negociaciones claramente no se dan entre iguales.

La realidad laboral es heterogénea y opaca, y las transacciones ponen de manifiesto las distancias entre la realidad y el equilibrio que debería reinar en caso de un mercado de competencia pura y perfecta. En este contexto surge una teoría que le da sustento a la intermediación laboral como solución a las fricciones que la TNO deja en el mercado del trabajo, se trata aquí de la teoría de la búsqueda perpetuada por Diamond, Mortensen y Pissarides. Esta responde a tres hipótesis erróneas de la teoría neoclásica, las cuales son:

1. Las empresas tienen idénticos costes de producción.
2. Los buscadores de empleo buscan la información correspondiente al salario de referencia.
3. El coste de búsqueda es positivo para cada outsider.

El problema que supone esta paradoja es que cualquier pequeña fricción que se produzca tendrá un efecto importante sobre los salarios, y hará que se genere una gran dispersión en los mismos (Galindo, 2010)

A través de la paradoja que lleva su nombre, Diamond demostró que ante los supuestos anteriores, el mercado puede comportarse con una extrema ineficiencia, de modo tal que las empresas que tienen información perfecta son capaces de establecer los salarios y la búsqueda de trabajo resulta muy costosa para los trabajadores. Las primeras van a ser capaces de controlar el salario de referencia en detrimento de los trabajadores, haciendo que el equilibrio en el mercado de trabajo sea un imposible. Desde esta perspectiva, Mortensen y Pissarides (1999, p. 269) describen dicha paradoja como aquella situación en la que «no hay equilibrio ante un intercambio si el coste de búsqueda es positivo».



La teoría de la búsqueda sostiene que es posible emparejar las fricciones que el modelo tradicional genera en el mercado de trabajo. Su tesis central es que empresas y trabajadores tienen dificultad para entrar en contacto, es decir, para encontrarse. Esto es debido a que tanto por parte de los empresarios como de lxs trabajadorxs precisan recursos y requieren tiempo para que se produzca ese encuentro. En este sentido la mejora en los procesos de intermediación laboral se vuelve un factor determinante al momento de actuar como propulsor de los motores de búsqueda capaz de soslayar el desgaste que genera el proceso de búsqueda de empleo.

Dado un salario de reserva que establece el desempleo, el salario de reserva aumenta a medida que se establece más valor al ocio y disminuye si aumentan los costos de búsqueda. Como consecuencia del aumento de los costos de búsqueda disminuye la intensidad de la búsqueda y se acepta un salario de reserva menor, en definitiva la búsqueda de empleo es una inversión que se hace en un momento presente puesto que se espera una mayor tasa de retorno en el futuro (Suarez; 2011).

Se concluye que el mercado de trabajo no es un mercado perfecto en el sentido Walsariano, sino que existen singularidades propias, una de las cuales es el valor que adquiere la información. En este sentido Pissarides (1979) aporta a la teoría de la búsqueda el papel de los servicios públicos de empleo, partiendo de la base de que este mercado de trabajo imperfecto considera que el emparejamiento entre desempleados y empleadores puede darse a través de la existencia de una agencia estatal capaz de concatenar la información necesaria para establecer un salario de referencia correcto, evitando los excesos en la utilización de la información.

El desafío de las oficinas públicas de empleo se encuentra en dos frentes que pueden sonar contradictorios, generar un parámetro de confianza en los empleadores que les permita recurrir a la red de servicios de empleo cuando necesites contratar personal y generar oportunidades para los desempleados con condiciones formativas más desfavorecedoras en un contexto de fuerte exclusión.

Los servicios públicos de empleo deben contar con dos características determinantes:

- No rivalidad (un bien público debe estar a disposición de todos si está a disposición de alguien)
- No exclusividad (su consumo por una persona no debe impedir su utilización por otra)



Sin embargo aunque los servicios de empleo no generan rivalidad si es, en cierta medida, excluyente puesto que existe un problema de congestión, el uso de la intermediación pública por una persona afecta al resto de las personas que quieren usarlo y cuanto mayor sea el número de usuarios menor tiempo se dedicara a cada uno de ellos. No obstante la existencia siquiera de un vestigio de carácter público es suficiente para rechazar la tesis de que el mercado puede establecer la cantidad apropiada de servicios de empleo (Suarez; 2011: 14).

### **De la abstracción al campo**

Recuperar el basamento teórico que da sustento al surgimiento de los servicios públicos de empleo (los cuales se adecuan por otro lado a los requerimientos de la Organización Internacional del Trabajo según el convenio 88) se debe a poder poner en contraposición la idea de la información como herramienta clave para la mejora de las experiencias y búsquedas laborales, y la propia actividad de los y las talleristas, quienes en el marco de una primera experiencia laboral se enfrentaron con la experiencia de quienes fueron partícipes de los procesos de formación.

Lo que desde el año 2008 se conocía como Programas de orientación e inducción (POI), desde el año 2014 comenzaron a denominarse Curso de introducción al trabajo (CIT) el cual se destina no solo a los y las jóvenes participantes del programa jóvenes con más y mejor trabajo, sino también a aquellxs participantes del Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina (PRO.GRE.SAR). La diferencia en la nomenclatura tiene que ver con el carácter de los mismos, mientras que los POI se estructuraban como un programa en sí mismo y como objeto de transferencia condicionada, los CIT se articulaban como una herramienta transversal a ambos programas al tiempo que eran de cursado obligatorio para aquellxs jóvenes que no hubieran accedido o estuvieran en plan de culminación de sus estudios formales.

Antes de avanzar en la estructura de los cursos conviene realizar determinadas aclaraciones en lo que refiere a la ciudad de Paraná, experiencia en la cual este trabajo está enfocado. Las oficinas de Empleo dependientes de la Red de servicios de empleo son organismos de doble dependencia, es decir que mediante la realización de convenios entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación y los ejecutivos municipales se generaba un compromiso entre las partes, este establecía que el Ministerio se encargaría de la capacitación y transferencia de recursos técnicos y de los costes de los programas mientras que los municipios se ocuparían de la contratación de personal y la instalación de la infraestructura edilicia y tecnológica necesaria para la ejecución de las oficinas. Este sistema dota a los



municipios de cierta autonomía para establecer el espacio que le otorgan a la oficina dentro del organigrama municipal (en la ciudad de Paraná se le concedió el rango de subsecretaria de empleo) y consecuentemente el presupuesto destinado a dicha repartición, como se ha señalado en trabajos anteriores, esto genera desbalances en la ejecución del programa incluso dentro de un mismo territorio provincial. Los organigramas municipales en la provincia de Entre Ríos presentan grandes diferencias en los diferentes departamentos. Es por ello que la Oficina de Empleo en algunos municipios reviste el carácter de dirección, en otros de subsecretaría y en otros de áreas de trabajo dentro de una dirección más amplia. En el mismo sentido varía la repartición de dependencia detectándose oficinas que dependen de la secretaría de desarrollo social, otras de la secretaria de producción y en otros casos de la secretaría de hacienda (Escalada, 2015).

La injerencia que se le dio a la oficina de empleo en la ciudad de Paraná permitió que pudiera generar un plantel de 30 trabajadorxs afectadxs en comisiones que se encargaban de distintos programas y un área específica orientada a los procesos de intermediación laboral. La incorporación de las y los talleristas en este contexto se da mediante un convenio realizado con la Universidad Nacional de Entre Ríos y la Universidad Autónoma de Entre Ríos, mediante el cual se instaba a estudiantes y graduadxs de dichas casas de estudio a presentar sus postulaciones para desempeñarse como formadorxs en los CIT (los salarios correrían por cuenta de la subsecretaría mientras que la formación para formadores se daría en los espacios universitarios).

Los cursos se encuentran distribuidos en tres módulos Proyecto formativo ocupacional (PFO), Derechos sociales y laborales y Saludo ocupacional (DSL y SO) y Alfabetización Digital (AD), agregándose el paso por visitas a diferentes instituciones a modo de prácticas laborales.

Es importante dado la orientación que presentan estos módulos, indagar sobre las posiciones esgrimidas en el material de apoyo de los formadores. En virtud de esto, cabe resaltar las palabras que dan inicio al material de formadores:

*Esta propuesta delinea conceptual y metodológicamente la construcción de un proyecto de vida formativa y laboral. Comprende tanto la necesidad inmediata de formación o de obtención de un ingreso como la de proyectarse hacia el futuro para pensar un horizonte laboral deseable, al cual se pueda arribar mediante un proceso planificado. El punto de partida es el reconocimiento de la situación actual del sujeto*





*que va a construir su proyecto ocupacional respecto del empleo* ( Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014)

Es importante destacar dos conceptualizaciones que surgen de este párrafo, una es la de proyecto de vida y la otra la de empleo, términos que se vinculan en las planificaciones de la orientación como ideales para la vida de las y los jóvenes, en estos términos se asume que las expectativas presentan espacios de identificación entre el trabajo formal y las propias proyecciones juveniles, expresiones que parecen vincularse a los análisis de las transiciones en los cuales los pasos de la juventud a la vida adulta están teñidos por los procesos biológicos en relación con el paso escuela – trabajo.

En un contexto en el cual la precariedad laboral afecta principalmente a jóvenes y mujeres y en los que los requerimientos del empleo formal exigen cada vez más niveles de profesionalización, cabe resaltar la dimensión subjetiva que el trabajo compone para los jóvenes en situación de vulnerabilidad,

*Para aquellos jóvenes que viven en condiciones de pobreza y desarrollan actividades situadas en el extremo de la precariedad, se evidencia que aunque el trabajo continúa ocupando un lugar central, lo que se ha desdibujado es la posibilidad de desarrollar su sentido simbólico -búsqueda de reconocimiento, gratificación, desarrollo de la vocación-, pasando la dimensión instrumental a ocupar el primer plano. Se establece un vínculo instrumental con el empleo, el cual pierde su fuerza como referente identitario. A su vez, se observa una pérdida del sentido colectivo del trabajo. El mismo aparece como una empresa fundamentalmente individual, orientada a satisfacer necesidades propias o del núcleo familiar más cercano* (Muñiz Terra, Roberti, Deleo, & Hasicic, 2013)

Esto cobra especial relevancia en el proyecto formativo ocupacional, el cual sostiene que cada persona que se acerque a los cursos reconozca los conocimientos, habilidades y actitudes que ha adquirido en su trayectoria de vida, seleccionando aquellos que puedan tener un valor en el mercado de trabajo y contrastándolos con aquellas habilidades, conocimientos y actitudes requeridas para el puesto demandado.

El PFO se estructura como un módulo transversal y vertebral a todo el CIT que si bien dispone de encuentros propios, debe trabajar en vinculación con el taller de Derechos Sociales y Laborales y el taller de Alfabetización digital, en el caso de Paraná el PFO contaba con 5 talleristas, todas mujeres cuatro estudiantes de Trabajo Social y una estudiante de Ciencias de



la Educación; mientras que los dos restantes contaban con un tallerista, un varón graduado de abogacía para el taller de DSL y SO y un varón estudiante de sistemas de información.

Tanto en la formación para formadores como en la estructura del manual, se hace un fuerte hincapié en el vínculo que debería generarse entre talleristas y participantes del programa. En términos de identificación las y los talleristas se encuentran en la misma franja etaria que quienes concurren al curso, esto genera discusiones en torno a las experiencias que se puedan compartir en el marco de los talleres, pero también pone en tensión la idea de juventud como espacio único y homogeneizador, una cuestión clave en los estudios sobre la inserción ocupacional de lxs jóvenes es analizar las diferencias entre aquellxs que, teniendo la misma edad, no sólo delimitan trayectos diferentes sino que conceden sentidos diversos al trabajo. Por esta razón, muchos estudios señalan que resulta más adecuado hablar de “juventudes” en lugar de referir a “juventud”. Si definimos a los jóvenes a partir de una edad biológica, categoría que los designa como una unidad social, como un grupo constituido que posee intereses comunes, se ignora que las divisiones entre edades son arbitrarias y también se desconoce las diferencias entre las juventudes (Muñiz Terra, Roberti, Deleo, & Hasicic, 2013).

La metodología del PFO se basa en actividades que permiten construir dos frentes, uno es el de la reconstrucción de las trayectorias laborales propias y otro es el de la detección de oportunidades laborales en la zona de influencia.

Para las talleristas que se desempeñaron como formadoras en este área implicó un doble desafío, uno tiene que ver con la mirada introspectiva respecto a su propia formación y el margen de oportunidades que han tenido en la búsqueda de sus conformaciones profesionales y curriculares y otro es el de trabajar sobre las expectativas y proyecciones de los y las participantes del programa cuyas experiencias se encontraban en el marco de las economías de subsistencia en contexto de trabajo informal y con una fuerte segmentación en términos de trabajo/genero, siendo así que la mayoría de los varones concurrentes se desempeñaron desde edades tempranas en trabajos de construcción y las jóvenes se desempeñaron en empleo doméstico y tareas de cuidado.

La estrategia de las formadoras se centró en este particular ¿Cómo generar nuevas expectativas y proyecciones de vida cuando en la puja se encuentra en sobrellevar el futuro inmediato?

En una ciudad como la de Paraná, con una oferta formativa universitaria muy fuerte, en la cual miles de jóvenes del resto de la provincia se trasladan a estudiar y con una oferta



productiva escasa, la capacidad de generar alternativas sustentables y esperanzadoras para quien han sido precarizados desde sus inicios laborales es al menos compleja.

Ante esta situación las talleristas trabajan sobre dos metodologías que, si bien están expuestas en los cuadernos de formación, en su ejecución no se correspondían el tiempo metodológico ya que consideraron que el primer acercamiento debía consistir en la apropiación y puesta en valor de sus propias historias, es así que la primera consiste en la realización de una hoja de vida y la segunda en preguntarse qué esperaban para su futuro.

La realización de la hoja de vida la trabajaban a partir de la construcción del árbol genealógico, en este esquema se intentaba que las y los jóvenes reconocieran los oficios y saberes que se habían desempeñado en su esquema familiar, hecho que en la experiencia de los talleristas tendía a reproducirse de manera muy pronunciada en los oficios y en las tareas domésticas.

Este ejercicio servía para realizar un reconocimiento de parte de lxs participantes de los saberes con los que ya contaban y como esos saberes estaban teñidos de una historia y de un desarrollo a lo largo de sus vidas, el proceso complejo según relataban las formadoras consistía en generar diferenciaciones entre el querer, el poder y las expectativas. La mayor dificultad era la de imaginar horizontes posibles para sus vidas, pensarse a largo plazo en términos de modificar las condiciones de precariedad laboral que muchxs atravesaban.

El ejercicio de la identificación de saberes permitía también poner en valor las herramientas con que se contaban para proyectarse a futuro. También aquí entra en disputa la idea del trabajo como esfera de proyección o como impulsor de las modificaciones en las expectativas y como homogeneizador social.

En la mayoría de los casos presentados se destacaba una fuerte presencia del trabajo no registrado y la aceptación de este como el “modo posible” de la realización laboral. En este sentido una de las preguntas fundantes de las metodologías es ¿Conocen o realizaron alguna vez trabajos en forma “precaria”? ¿Cuáles les parece que son sus características? En el cual las talleristas manifestaron un total desconocimiento de qué condiciones eran consideradas como trabajo precario.

Aquí entraba en juego el rol del formador en Derechos Sociales y laborales y Salud Ocupacional, los cuadernos de formación brindan una extensa cantidad de páginas al desarrollo de la legislación laboral, con actividades relatos y ejemplos referidos a casos puntuales de trabajo precarizado o trabajo esclavo. Para el tallerista abocado a esta temática se presentó una



dicotomía entre la necesidad de dar a conocer los derechos laborales y las obligaciones de lxs empleadorxs y las posibilidades reales de las y los participantes de acceder a empleos registrados donde esas condiciones fueran respetadas, en un contexto local como es el anteriormente descrito, en este sentido ser joven en un ámbito pobre o empobrecido no constituye sólo un factor de riesgo de desempleo o de precariedad laboral, sino también de discriminación y desafiliación socio-institucional (Salvia & tuñon, Los jóvenes y el mundo del trabajo en la Argentina Actual, 2005).

Del mismo modo cabe reafirmar la tesis de Salvia (2007) en la cual Los procesos de integración de los jóvenes a la vida adulta ya no transcurren por una autopista central: el paso de la escuela al trabajo. En efecto, la trayectoria educativa y la experiencia del primer empleo, han dejado de ser un camino compartido que permite estructurar la identidad (Paiva V., 2000). Esas instituciones parecen haber perdido su centralidad objetiva y simbólica como ámbitos de integración social. Lo cual ha significado la generación de una heterogénea estructura de opciones, intereses y estrategias. Es así que las primeras experiencias laborales lejos de ser mecanismos de integración representan disposiciones ante el modo de entender el mundo del trabajo y el rol que este ocupara en su conformación y paso a la vida adulta.

Para trabajar sobre este tópico el tallerista trato de reafirmar los conceptos de ciudadanía como un aglutinador social, en la cual se ponía en disputa el enfoque de derechos, en este sentido el derecho cobra relevancia cuando quien de hecho no lo tiene se hace eco de su pertinencia, sólo aquellxs jóvenes que se han visto vulnerados pueden reclamar para sí el derecho a ser partícipes de los procesos de integración y de reconocimiento de su fuerza de trabajo.

El modo de alfabetización digital comprendía por su parte un perfil mucho más técnico, el principal desafío para el tallerista fue el de revestir de utilidad el acceso a las herramientas informáticas como impulsores de la búsqueda laboral, en este sentido se generaba un pasaje desde el saber armar un curriculum adecuado hacia el interiorizarse en los mecanismos de búsqueda on-line. Siendo las primeras experiencias de lxs participantes de acceso inmediato mediante la generación de vínculos cercanos al núcleo familiar, estos modos de introducción al empleo resultaban lejanos, ineficaces y en muchos casos innecesarios, en la opinión del formador les permitió a lxs jóvenes resignificar sus propias actitudes ante las demandas del mercado productivo local, estableciendo parámetros de búsqueda que los dispusieran a búsquedas orientadas y más efectivas.



Tras la realización de charlas grupales con los y las talleristas se evidenció que todxs compartían el hecho de que el programa de formación les permitió a lxs participantes realizar un análisis de sus propias trayectorias poniendo en valor los saberes con los que ya contaban, del mismo modo abre el campo de posibilidades ante el “qué hacer” con eso que se hizo y el “qué debo hacer” para arribar a aquello que deseo.

Las principales críticas estaban dirigidas al carácter fuertemente vinculado al empleo en relación de dependencia que tenían los cuadernos de formación que se contradecían con las posibilidades de los programas que permitía la ejecución de emprendimientos autogestivos mediante la otorgación de pequeños créditos. Por otro lado surge una fuerte disputa en relación a la perspectiva de género que dejaba determinadas lagunas en el programa reforzando la feminización y masculinización de las tareas, los ejemplos y las posibilidades de formación en oficios se encontraban direccionadas en los empleos de servicio para las mujeres y en los puestos productivos para los varones, tarea que lxs formadorxs se dieron a desarticular mediante la realización y la incorporación en los talleres de la perspectiva de género y la erradicación de desigualdades.

Otra falencia que detectaron fue la ubicación geográfica de los centros de formación, en este caso durante el año 2014 los talleres se realizaban en los centros barriales de las zonas periféricas de la ciudad lo cual generaba un incentivo a la concurrencia por la cercanía y porque lxs jóvenes con hijxs podían llevarlos con ellxs o dejarlos en guarderías barriales durante la realización del curso. En el año 2015 algunos talleres fueron trasladados al centro cultural de la ciudad ubicado en el casco céntrico, esto disminuyó fuertemente la presencia de lxs participantes quienes ya sea por lejanía o por falta de referencialidad con el espacio a habitar decidieron cesar en la participación de los talleres incluso ante la posibilidad de perder la contraprestación.

La importancia del trabajo que lograron desarrollar lxs talleristas es la puesta en evidencia de la transmisión intergeneracional de desventajas, es decir el reconocer que los procesos de transición juveniles (a diferencia de lo que les tocó vivir a lxs mismxs formadores) no fueron lineales ni progresivos sino que se vieron condicionados por el entorno, por la presunción de la llegada a la vida adulta mediante el aporte económico al núcleo familiar, la constitución de la propia familia y la incorporación a los círculos económicos con un cierto grado de autonomía.



Ante esta situación la pregunta, aunque simple, despertó una serie de complejidades, ¿Qué hago con todo esto que se hacer de aquí en más? Aun con las contradicciones de un esquema de formación para el empleo en un contexto desigual y que promueve la expulsión de lxs jóvenes con mayores necesidades, esta pregunta logra movilizar en lxs participantes del programa la puesta en valor de sus propios saberes, y en un plano ideal, las ansias de utilizar esas herramientas para la mejora de sus propias condiciones y proyecciones de vida.

### ***Bibliografía***

Bueno, C., & Murciano, J. (2007). *Bases de conocimiento del contexto empresarial para impulsar la Orientación al Mercado de los AIL*. Sevilla: programa de agentes de intermediación laboral (2004-2006).

Del Rey Guanter, S. (2000). “La transformación de la intermediación en el mercado de trabajo a la luz del Convenio 181 OIT: Iniciativa privada y nuevas tecnologías. *Relaciones laborales*(11).

Escalada, N. (2015). *El sistema de seguimiento en la intermediación laboral*. Palos de la Frontera, Huelva.: Universidad Internacional de Andalucía.

Galindo, M. A. (2010). Fricciones en el mercado de trabajo, aportaciones de Mortensen, Diamond y Pissarides. *Boletín Económico de ICE*(3000).

Guerrero, D., & Guerrero, M. (2000). Desempleo, keynesianismo y teoría laboral del valor. *VII jornadas de economía crítica*. Albacete; España.

Korinfeld, S., Montaulti, E., & Zelaschi, C. (2001). *La intermediación laboral y su rol en el mercado de trabajo*. Buenos Aires: Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo.

Mazza, J. (2011). *Servicios de Intermediación laboral un análisis para los países de América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2014). *Curso de Introducción al Trabajo, material de apoyo para docentes*. Buenos Aires: Publicación Oficial MTEySS.



Muñiz Terra, L., Roberti, E., Deleo, C., & Hasicic, C. (2013). Trayectorias laborales en Argentina, una revisión de estudios cualitativos sobre mujeres y jóvenes. *laboratorio*(25), 57-59.

Neffa, J., & Korinfeld, S. (22 de febrero de 2006). *La intermediación del mercado de trabajo*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo, CONICET. Obtenido de CEIL-PIETTE:

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/ceil/doc41.pdf>

Pissarides, C. (1979). Job Matchings with State Employment Agencies and random search. *Economic Journal*(88), 818-833.

Salvia, A., & tuñon, A. (2005). Los jóvenes y el mundo del trabajo en la Argentina Actual.

Salvia, A., & Tuñon, I. (2007). *jovenes excluidos y politicas fallidas de insercion laboral e inclusion social*. Bueno Aires.

Suarez Cano, P. (2011). El servicio público de empleo en España: ensayo desde una perspectiva regional. Sevilla, España: Universidad de Oviedo - Departamento de Economía aplicada.