

Motivaciones, aprendizajes y proyecciones. La incidencia de programas de capacitación para el trabajo en las trayectorias laborales de mujeres jóvenes.

Verónica Millenaar
ANPCyT-IDES
veronicamillenaar@argentina.com

Introducción

Dentro de los muchos interrogantes que surgen en relación a los jóvenes y el mundo del trabajo, aquellos que se preguntan sobre la posible incidencia de las políticas de formación profesional, han cobrado un particular interés. Las propuestas de capacitación laboral ofrecidas por un conjunto de organizaciones sociales a los jóvenes más vulnerables -a los que generalmente se les hace difícil el ingreso y permanencia en empleos estables y protegidos- han logrado constituirse, en muchos casos, en interesantes mecanismos de acercamiento al trabajo (Jacinto y Millenaar, 2008). Dichas propuestas pueden resultar significativas entre la población de mujeres jóvenes, en la medida en que sus posibilidades de inserción laboral se ven atravesadas por la doble limitación que resulta del hecho de ser jóvenes y, además, mujeres. Las mujeres jóvenes de menor nivel socioeconómico presentan elevadas tasas de desocupación e informalidad laboral, sumado a que un gran porcentaje de ellas, por razones asociadas a la maternidad o a mandatos de género, se mantienen inactivas (Miranda, 2008). A partir de ello, nos interesa preguntarnos cómo son los dispositivos de capacitación laboral experimentados, evaluados y “aprovechados” por las mujeres jóvenes. ¿Logran, a partir de la capacitación, ampliar sus posibilidades de inserción laboral? ¿Con qué motivaciones llegan a la capacitación y qué aprenden en ella? ¿Son esos aprendizajes significados por ellas como herramientas que inciden en la construcción de sus proyectos laborales?

Con estas preguntas como telón de fondo, se analizarán las experiencias de mujeres jóvenes que asistieron a la formación profesional brindada por dos Organizaciones de la Sociedad Civil¹. Se examinarán las motivaciones que presentan las jóvenes a la hora de acceder al dispositivo, los aprendizajes adquiridos a lo largo de la experiencia y la construcción de proyectos hacia el futuro, en el marco de sus trayectorias laborales. La elección de las organizaciones se basa en sus características contrastantes, que surgen, entre otras cuestiones, de los modos particulares con los que se aborda la discriminación de género en el mercado de trabajo. Dichos abordajes se han traducido en dos estrategias de intervención diferentes que responden a los enfoques de género “implícitos” en cada una de las organizaciones. De este modo, la ponencia analizará, en un primer momento, las estrategias de intervención presentes en cada una de las organizaciones; para luego analizar, de modo comparativo, las experiencias de las jóvenes que asistieron a dichos cursos de capacitación laboral. El abordaje comparativo entre ambas organizaciones permite reconocer diferencias entre las poblaciones de mujeres que asisten a las diferentes capacitaciones, y que se visualizan en sus prácticas y discursos. Los aprendizajes valorados por

¹ El trabajo que aquí se presenta responde a algunos de los objetivos de mis tesis de maestría que se encuentra en elaboración

las jóvenes y los proyectos que les permiten construir, se encuentran asociados a las motivaciones con las cuales se acercan a la propuesta formativa y a las lógicas de intervención institucionales.

Carreras laborales de mujeres jóvenes

El mercado de trabajo en la Argentina, desde hace ya varias décadas, muestra un sostenido incremento de la actividad femenina. Esto se debe al mejoramiento de los niveles educativos de las mujeres y a las consecuentes modificaciones en sus proyectos profesionales; pero también a su necesidad por salir a trabajar en un contexto de fuerte desocupación como el que ha caracterizado al país hacia fines de los años 90 (Heller, 2001). Luego de la crisis económica del año 2001, Argentina ha entrado en un período de recuperación, con una importante disminución en la tasa de desempleo (del 21,5% en mayo del año 2002 al 8,5% en el segundo trimestre de 2007, según el INDEC). Sin embargo, las mujeres mantienen una probabilidad más alta de estar desocupadas.

La tasa de participación femenina crece, al mismo tiempo que la desocupación y subocupación se distribuyen inequitativamente entre mujeres y varones, y entre las mismas mujeres. Esto ha producido una fuerte polarización entre el colectivo femenino: aquellas en situación de pobreza se ven más expuestas a empleos de menor calidad, precarizados y de bajos ingresos (Milosavljevic, 2007). La segregación ocupacional resulta un factor de discriminación. Las mujeres se ven excluidas de ciertas ocupaciones alejadas de su rol tradicional -segregación horizontal-, como así también de puestos de mayor jerarquía -segregación vertical-. Por lo tanto, el empleo ofrecido a las mujeres de menor nivel socioeconómico está circunscrito a ciertos nichos ocupacionales, generalmente orientados a tareas de menor calificación, prestigio social y remuneración (Wainerman, 2003). Ellas resultan sobrerrepresentadas en trabajos ligados a tareas de servicio y al cuidado de otras personas, principalmente en el servicio doméstico. Además, sus salarios son generalmente más bajos que los de los varones, incluso ante la realización de las mismas tareas. La compatibilización entre vida familiar y mundo laboral adquiere una relevancia central, ya que muchas veces el cuidado de los hijos les impide lograr una permanencia sostenida en el empleo.

En el caso de las mujeres jóvenes las desventajas son dobles: a las discriminaciones en el mercado de trabajo se les suman las propias dificultades por pertenecer al colectivo joven. Muchos trabajos han mostrado que la inserción laboral juvenil no puede visualizarse como un “momento” de la asunción de responsabilidades adultas, por el contrario, el ingreso a la vida activa resulta un proceso largo, heterogéneo y poco institucionalizado; por lo tanto, debe comprenderse a modo de una transición (Casal, 1996; Walter y Phol, 2007; Jacinto y otros, 2005). Esto sucede, en parte, por el carácter restrictivo y segmentado del mercado de trabajo a consecuencia de las transformaciones económicas y de los patrones de acumulación. En el marco de la mundialización, desregulación e incorporación de avances tecnológicos en los procesos productivos, la demanda de mano de obra se ha dirigido principalmente a trabajadores calificados con perfiles que se ajustan a las exigencias de flexibilización. Ello trae mayores obstáculos a los grupos de trabajadores jóvenes que no cuentan con esas credenciales educativas ni con las competencias que suelen demandarse en el mercado de trabajo (Weller, 2007). Un informe reciente sobre las condiciones laborales de los jóvenes en la Argentina (PREJAL, 2008) muestra que la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años) asciende a 25,1%. Pero si se observa solamente el desempleo de las mujeres jóvenes, el porcentaje asciende a 30,1%, y en el caso de las adolescentes (hasta 19 años) a 42,3%. Además, las mujeres jóvenes resultan ampliamente afectadas por la informalidad laboral, que en su caso asciende al 68,6%. Esto tiene

consecuencias directas en la ampliación de situaciones de riesgo, en la medida en que la informalidad conlleva la desprotección social y niveles salariales inferiores. Situación que, además, pone trabas a la posibilidad de configurar trayectorias laborales futuras de mayor estabilidad.

¿Pero cómo pensar la dimensión de género en las experiencias juveniles? ¿Es un componente determinante de sus posibilidades, recursos y aspiraciones? El problema de la inserción laboral, cuando se trata de chicas jóvenes, no sólo está ligado a las restricciones estructurales del mercado de trabajo. Los aspectos asociados a la construcción de sus identidades resultan también claves para comprender el modo en que se configuran sus itinerarios laborales y son consecuencia de los roles diferenciados que les son atribuidos a varones y mujeres. Sin embargo, la dimensión de género puede entenderse como una trama que conforma identidades, a partir de la cual se construyen elaboraciones simbólicas particulares (Elizalde, 2006) y no como un dato estructural -algo externo que se impone y modela conductas y deseos-. A partir de las identidades de género, mujeres y varones jóvenes piensan, valoran, subvierten o reproducen roles y estereotipos culturales. En este mismo sentido, como han señalado algunos autores (Nicole-Drancourt, 1994), las trayectorias de inserción laboral no pueden comprenderse solamente a partir de datos contextuales y demográficos, como el nivel educativo, de ingresos, el lugar de residencia, o el sexo. Además de estos elementos, las elaboraciones subjetivas que se construyen hacia el mundo laboral son de significativa importancia porque conforman los modos particulares en que los y las jóvenes construyen sus expectativas, deseos y significaciones, que puede configurar recorridos específicos, e incluso -ante las mismas condiciones materiales- favorecer u obstaculizar transiciones.

Esto se articula a los procesos de individualización de las trayectorias juveniles. Sin un mercado de trabajo que logre incorporar fácilmente mano de obra joven y sin el pasaje institucionalizado que en otro tiempo garantizaba la inserción a la vida activa, las transiciones resultan cada vez más individualizadas. Queda en manos de los jóvenes hacerse un “camino” hacia el empleo. Esta nueva condición de autoconfrontación y autonomía que atraviesa las experiencias juveniles es en efecto parte de los procesos de individualización y reflexividad (Beck, 2007) que caracterizan el hacer contemporáneo. Ya tempranamente se ha señalado que los jóvenes perciben sus recorridos como una consecuencia de la toma de elecciones personales (Roberts, y otros, 1994). Las transiciones juveniles resultan, de este modo, una forma compleja de articular, de un modo individual, elementos estructurales y elaboraciones subjetivas. Dentro de los elementos subjetivos, por ejemplo, las valoraciones y representaciones sociales respecto del empleo o las “disposiciones hacia el trabajo” (Mauger, 2001) resultan fundamentales. Decidir continuar o no continuar los estudios, aspirar a conformar una familia o a ingresar a tal o cual empleo, dentro de los recursos -muchas veces limitados- con los cuales cuentan los jóvenes, resultan las múltiples estrategias desplegadas en sus construcciones cotidianas. Decisiones y estrategias tramadas a partir de las identidades de género.

En este sentido, las instituciones a las que acceden las jóvenes en el marco de sus transiciones pueden tener efectos significativos en la conformación de sus disposiciones al trabajo y en la construcción de sus trayectorias laborales. La posibilidad de asistir a programas específicos de capacitación laboral, por fuera de la escuela, puede incidir en las motivaciones respecto de la actividad laboral y en la revisión o consolidación de un proyecto vital. Del mismo modo, las identidades de género, que en ocasiones pesan como mandatos difíciles de evadir, pueden ser visualizadas y/o modificadas a partir del pasaje por experiencias institucionales. En un trabajo anterior (Jacinto y Millenaar, 2008) se ha mostrado como algunas ONGs han consolidado un papel institucional importante, que acompañan las transiciones juveniles de sectores de mayor vulnerabilidad promoviendo procesos amplios de subjetivación. En esta ponencia, nos

preguntamos cómo experimentan las jóvenes mujeres la posibilidad de asistir a los cursos de capacitación brindados por dos ONGs: con qué motivaciones asisten, qué aprenden y qué incidencia tienen esos aprendizajes en la conformación de proyectos a futuro. La elección de ambas experiencias se basa en un criterio estratégico, pues resultan dos modos de intervención diferenciados en función de los abordajes en torno a las construcciones de género entre los jóvenes. Los datos que sustentan el análisis provienen de 22 entrevistas en profundidad, 14 de ellas realizadas a mujeres jóvenes que asistieron y completaron los cursos anteriormente y 8 a coordinadores y miembros de los equipos docentes de ambas organizaciones.

Dos estrategias de capacitación para el trabajo: ¿cómo se aborda la inserción laboral de las mujeres jóvenes?

Los dispositivos de formación profesional han sido considerados como un mecanismo alternativo de acceso al empleo, sobre todo para aquellos jóvenes que no cuentan con los niveles educativos que suelen exigirse en el mercado de trabajo. Pero esto se ha puesto en cuestión en el caso de las mujeres, en la medida en que no es cualquier curso de capacitación el que les permitirá acceder a un empleo, y menos aún en el mercado de trabajo formal. Se ha mostrado (Goren y Barrancos, 2002) que la capacitación en especialidades tradicionalmente femeninas (costura, cocina, cuidado de ancianos, por ejemplo) refuerzan la inserción de las mujeres en profesiones social y económicamente menos prestigiosas y que por lo general se realizan en condiciones de informalidad.

¿Cómo abordar la inserción de mujeres jóvenes pobres desde los dispositivos de formación profesional? ¿Con qué estrategias? Se ha postulado que la formación profesional incluye un enfoque de género cuando permite el desarrollo de las competencias básicas y actitudinales que mejoren la “empleabilidad” de las mujeres y cuando promueve movilidades horizontales y verticales (Silveira, 2001). Esto implica ampliar la oferta de formación a actividades no típicamente femeninas, así como también estimular carreras profesionales que involucren puestos de trabajo de mayor jerarquía y calificación. Además, debe promover la elaboración de un proyecto personal viable de empleo y formación, que fortalezca la independencia y autonomía de las decisiones de las mujeres, en el marco de una sensibilización en términos de sus derechos (Formujer, 2004). La fórmula sería entonces que un curso de capacitación permita mejorar las oportunidades de inserción laboral, al mismo tiempo que se ofrezca mayor información y promoción de los derechos como trabajadoras y como mujeres.

La consolidación de un proyecto de trabajo y de vida incluye abordajes más amplios respecto de la conformación de identidades laborales que excede la capacitación de un oficio en particular. La construcción de un *proyecto ocupacional* se sustenta en la necesidad de articular información, orientación, conocimientos y motivaciones en la construcción del propio itinerario laboral y también en la necesidad de revisar los mandatos impuestos, que prescriben tareas, remuneraciones y “techos” a las carreras profesionales. La promoción de los derechos de la mujer y los derechos laborales en general, puede resultar un factor determinante en la posibilidad de los jóvenes de configurar transiciones laborales menos inestables y precarias. Puede además revertir los encasillamientos sociales que exigen roles diferentes según el género, y permitir una distribución más igualitaria del poder y la autonomía (Schumkler y Di Marco, 1997).

Estas cuestiones no aparecen explicitadas entre los diseños programáticos de las dos ONGs que se analizarán a continuación. Ello no implica que no cuenten con perspectivas respecto de la cuestión de género y modos concretos de abordar esta problemática. La forma en que se imaginan las acciones, los diagnósticos que las justifican, las aspiraciones respecto de las consecuencias que éstas tendrán en los jóvenes, constituyen los distintos ejes donde aparecen

perspectivas específicas sobre varones y mujeres. En efecto, cada abordaje parece responder a alguno de los componentes que se han mencionado: mientras que una organización enfatiza en el mejoramiento de la *empleabilidad* de las mujeres, la otra promueve sus *derechos* como trabajadoras. Bajo estas perspectivas, analizaremos sus estrategias de intervención.

La primera experiencia es una ONG en la zona sur de la Ciudad de Buenos Aires, a la que llamaremos “Fundación”, que implementa un programa de formación a jóvenes que están cursando los últimos años del secundario, en especialidades diseñadas a partir de perfiles de puestos requeridos por el mercado de empleo y asociados a segmentos de “trabajo decente” (según definición de la OIT). La segunda experiencia, a la que llamaremos “Taller”, es una subsección de un Centro de Formación Provincial, ubicado en el Partido de Tigre, cuyo objetivo principal es la formación laboral de jóvenes de la comunidad, y su promoción a través de la construcción de un proyecto laboral y de vida. Recibe adolescentes y jóvenes del barrio que hayan cursado o no en el secundario, y/o que se encuentren cursándolo.

Tanto la Fundación como el Taller se caracterizan por ofrecer una propuesta de capacitación integral: además de brindar conocimientos respecto de una tarea en particular, promueven el aprendizaje de un conjunto más amplio de saberes respecto del trabajo. Ambas instituciones acompañan la formación técnica con módulos específicos en los cuales se abordan temáticas vinculadas a la comunicación, las actitudes y la construcción de un perfil laboral. En relación a la particularidad femenina o masculina respecto de sus perspectivas de inclusión, ambas instituciones comparten que el mercado de trabajo se presenta de un modo más restringido para las mujeres. Se visualiza, en ambos casos, discriminaciones en términos de segmentación ocupacional, oportunidades y brechas salariales. Sin embargo, las experiencias resultan diferentes, tanto en sus estrategias de intervención como en sus horizontes de inclusión social y laboral juvenil. Dichas perspectivas, les permiten plantear diferentes aspiraciones respecto de la inserción laboral de las mujeres².

La Fundación

“No nos sirve un centro de autoayuda, no nos sirve el pobrecito. Necesitamos formar chicos para un empleo”

En la Fundación el énfasis está puesto en la inserción laboral de calidad. El primer paso para garantizar la inclusión social juvenil es su entrada al mercado de trabajo. Se ofrecen, en este sentido, cursos que responden a la demanda del mercado y se realiza un “puente” concreto con empleos formales. La Fundación selecciona a chicos y chicas en condiciones de pobreza que están terminando la escuela media y que muestran una fuerte disposición a trabajar una vez finalizado el curso (esa es una condición excluyente para poder ingresar a la formación). Se brinda una formación amplia centrada en las competencias exigidas en el mercado, principalmente en los aspectos que hacen a la predisposición al trabajo, la responsabilidad, la autonomía y la actitud de servicio.

Las discriminaciones de género, de acuerdo a los discursos de la Fundación, caracterizan el mercado de trabajo y, por lo tanto, son un “dato”. Ellas no son cuestionadas sino que se asumen como las características del terreno en el cual un trabajador debe moverse. Son un dato que necesariamente debe leerse para encontrar estrategias y hacerle frente. Una de ellas es aumentar la cantidad de competencias laborales y la posibilidad de construirse un perfil laboral amplio y no articulado a un oficio en particular –en sintonía con los postulados más actuales respecto de la

² La diferenciación entre las estrategias institucionales ya ha sido abordada en un anterior trabajo (Millenaar, 2009) que sintetizamos en los apartados siguientes.

construcción de identidades laborales (Dubar, 2001)- que permita encontrar los resquicios en los cuales garantizarse un empleo. Bajo esta perspectiva, la formación no puede estar orientada a un puesto de trabajo específico, sino que debe incluir múltiples herramientas para que, llegado el caso, las mujeres puedan “reinventarse”:

Hoy ya no hay carreras definidas, estamos armando carreras mucho más generalistas. El que ustedes vieron de camarero, hoy es cocina, camarero, ayudante de cocina, camarero de hospital. Les damos una amplitud de mercado mucho más piola. Y con respecto a las chicas y sus problemas de inserción... la idea es esa que se reinventen. (Tutora, Fundación)

La Fundación asume la injusta desigualdad de oportunidades laborales con las que cuentan varones y mujeres, y propone brindar a los jóvenes recursos para “competir” en el mercado. Se interpela a jóvenes, varones y mujeres en igualdad de condiciones, “igualados” por la lógica del mercado: para garantizarse una inserción laboral se debe competir y cuántas más competencias se adquieran, mejor será su *competitividad*. Varones y mujeres son considerados como iguales, no porque no se reconozcan discriminaciones y obstáculos diferenciados, sino porque frente al mercado de trabajo son ambos “futuros trabajadores”. Si en el mercado de trabajo las condiciones para ellas no son fáciles, la estrategia es orientarlas para que incrementen sus competencias, que se reinventen y se posicionen mejor en la lógica competitiva.

Imaginate que una camarera está en contacto con la gente todo el tiempo. Les enseñamos cómo tiene que manejar situaciones de falta de respeto, insinuaciones. Quizás no ir muy apretada de ropa y sin tanto escote, de mantener el equilibrio de imagen. Y como sutilmente tomar distancia del cliente sin ser ofensiva. Se le dan esas armas. (Docente, Fundación)

De tal modo, ante los condicionamientos con los que cuentan las mujeres (la obligación de cuidar hermanos, por ejemplo) la resolución institucional promueve la responsabilización en sus elecciones. Para la Fundación, las jóvenes siempre tienen la posibilidad de elegir y de aspirar a configurar una biografía según sus deseos, que no necesariamente se condiga con lo que se espera de ellas. Los mandatos de género, en este caso, se relativizan. La Fundación no otorga “apoyos” a las mujeres (como podría ser el recurso de una guardería para que las jóvenes madres no deban ausentarse) sino que las orienta en su propia planificación laboral/doméstica. Se recrean de esta forma los “dilemas” que surgirán en un trabajo real y que demandarán planificaciones y elecciones.

Las chicas no traen a los bebés acá porque funciona como un trabajo, si estás en un trabajo no vas a poder llevar a tu bebé, entonces, “¿qué vas a hacer, con quién lo vas a dejar, cuántas horas vas a trabajar? Planificalo”. Lo que no pueden es actuar de manera irresponsable y decir, “y, no sé, no sé”. Acá formamos para el trabajo. (Directora, Fundación)

De este modo, la Fundación entiende que si se pretende mejorar las oportunidades laborales de las mujeres, el camino indicado es brindarles la serie de herramientas y aptitudes que se exigirán en el mercado, en el cual se otorga preferencias a empleados desapegados, flexibles y sin ataduras. En el caso de las mujeres, esto implica lo que Arlie Hochschild (1997) ha denominado *lastre cero*: personas sin lazos ni compromisos emocionales preexistentes, ni con aspiraciones a constituirlos en el futuro. La estrategia de intervención por parte de la Fundación es que las jóvenes puedan realizar una gestión eficiente de sí mismas, incluyendo la resolución de la incompatibilidad que muchas veces existe entre trabajo doméstico y laboral.

El Taller

“Acá se les enseña a ser libres, realmente libres, como la palabra lo dice: saber lo que elijo, por qué lo elijo, prepararlos para la vida misma”

El Taller, por el contrario, atiende una población con mayores limitantes estructurales (chicos en condición de pobreza, sin secundario y/o primario y en un barrio alejado de los circuitos de oportunidades laborales). En el Taller no se selecciona la población con la que se trabaja, sino que está abierto a todos los jóvenes de la comunidad. Los objetivos de la institución no están restringidos a la inserción laboral: la inclusión será el resultado de la capacidad personal de construir libremente un proyecto de vida como ejercicio pleno de la ciudadanía social. El énfasis, por tanto, está puesto en que los jóvenes puedan reconocerse como protagonistas activos de sus trayectorias y romper con una lógica de sometimiento a partir de la cual el trabajo pueda ser visto como una actividad de realización personal y colectiva. Ofrece un marco en donde los chicos puedan, además de aprender un oficio, conocer sus derechos como ciudadanos y contar con mayores herramientas para configurar sus propias biografías: aquí se trabaja fuertemente la dimensión motivacional e identitaria, así como también la configuración de redes sociales que consoliden soportes colectivos.

En el caso del Taller los obstáculos con los que cuentan las mujeres exceden ampliamente las limitaciones propias del mercado de trabajo. En los discursos de dicha institución, los mandatos de género atraviesan fuertemente las prácticas y representaciones de las mujeres del barrio. Las perspectivas de inclusión están orientadas a visualizar dichos mandatos y cuestionarlos para que las jóvenes puedan relacionarse de otra manera con la actividad laboral. De todos modos, no se visualiza con claridad la posibilidad de ofrecer una inserción laboral en empleos formales. Sus aspiraciones se circunscriben a la oportunidad de generar nuevas percepciones entre las jóvenes, a incentivarlas a que finalicen o retomen sus estudios y a conectarlas con organizaciones que ofrezcan asistencia en la conformación de proyectos dentro del ámbito de la economía social.

Acá en el barrio hay organizaciones que dan microcréditos a mujeres o banquitos comunales. Asociamos a las mujeres con estas organizaciones, piden el crédito, compran la máquina y van haciendo todo un proceso de emprendedoras. (Directora, Taller)

La inserción laboral, para el Taller, no podría nunca lograrse en el caso de las mujeres, si no se considera la dimensión imaginaria respecto de su rol en la familia y en la sociedad. El Taller interpela a dos sujetos diferenciados por su condición de género, que necesariamente implica un tratamiento particular. Se ofrecen cursos de costura, cocina y computación a las mujeres y otros distintos a los varones. Esta división puede leerse como una reproducción de los oficios típicamente masculinos o femeninos que refuerzan la desigualdad. Para el Taller, sin embargo, es una estrategia para trabajar cuestiones puntuales con un grupo y otro. La capacitación permite a las mujeres reconocerse como grupo en desventaja y generar una voz propia.

La mujer sola habla a calzón quitado cosas que en un grupo mixto no. Se ponen a hablar, se cuentan, una quizás que la golpearon y bueno, todos los casos salen. Pero si hay varones, no sale. Lo que importa es que ellas se valoren como persona, ese es el eje. (Coordinadora sociolaboral, Taller)

Los obstáculos femeninos para asistir al taller (por ejemplo no contar con ayuda familiar o una guardería para dejar a los hijos o hermanos) son considerados especialmente, a pesar de que se intenta instalar la idea de que el taller es un espacio “de las jóvenes”, por fuera del ámbito del hogar. En algunos casos, las jóvenes madres pueden ir con sus bebés, ausentarse si estos lloran o asistir en un horario reducido.

No es un obstáculo para nosotros que las chicas vengan con los bebés cuando son chiquitos. Pero intentamos trabajar el tema del espacio de la mujer. Si estás acá, date un espacio para vos. Cuando se quedan embarazadas tratamos de hacer todo el acompañamiento, sobre todo con las adolescentes. (Directora, Taller)

En el Taller, las estrategias de intervención están orientadas a “empoderar” a las jóvenes a través del reconocimiento de sus capacidades, saberes y configuraciones identitarias. Se aspira a que ellas, más allá de aprender un oficio, puedan pensar un proyecto en la vida, que puede incluir o no el trabajo, pero que es resultado de una construcción personal y no de un destino inexorable. Además, la posibilidad de promover vínculos entre las mujeres y con la institución permite consolidar redes de relaciones que puedan constituirse en soportes colectivos, tanto en la ampliación de oportunidades laborales, como en los apoyos que se requerirán ante la situación de tener que sostener un empleo. En un contexto de pérdida de soporte institucionales, la búsqueda de redes de solidaridad es un proceso, que aunque obligado, puede constituirse en un mecanismo de contra-exclusión (Robles, 1999).

Como se ha mostrado, las instituciones parten de dos horizontes de inclusión social y laboral diferentes, que se condice con sus estrategias de intervención y con la población con la cual deciden trabajar. Estos formatos y lógicas institucionales son experimentados de un modo particular por las jóvenes. ¿De qué manera aprovechan las jóvenes el curso de capacitación? ¿Son esos aprovechamientos diferentes de acuerdo a las estrategias de intervención?

¿Inserción laboral o estrategia de socialización? Las motivaciones de las jóvenes en torno de la capacitación para el trabajo

Las jóvenes cuando se acercan a una u otra institución, lo hacen a partir de una motivación, que surge en un momento particular de una trayectoria de vida. Es por eso que las motivaciones con las cuales las jóvenes se acercan a las instituciones, no sólo reflejan una propuesta institucional, sino un interés que responde a las construcciones biográficas anteriores. Las chicas, al momento de la entrevista tenían entre 19 y 21 años de edad y habían logrado finalizar el curso en la Fundación un año antes. Del total de chicas entrevistadas (7 en total), sólo 3 realizaron el curso al mismo tiempo que asistían al último año del secundario. De las 4 restantes, 3 ya lo habían finalizado un año antes y 1 no había finalizado el secundario y al momento de la entrevista se encontraba cursando el secundario de adultos. Esto señala, que la población de mujeres jóvenes que asiste a la capacitación en la Fundación cuenta con un buen nivel educativo (la mayoría con secundario completo o en miras a completarlo).

Las chicas de la Fundación relatan que la motivación para ingresar a los cursos estaba relacionada, principalmente, con la inserción laboral. La intención era contar con “una buena base” para acceder al empleo deseado y compensar su escasa (a ausente) experiencia de trabajo. Las jóvenes se ven seducidas por la convocatoria de la Fundación, precisamente por esa posibilidad:

Ahí decía: “¿estás buscando trabajo y sos recientemente egresado?” Ese era el slogan. Te proponían capacitarte para después conseguir un trabajo. Y yo, obviamente, ya estaba pensando en trabajar. Eso fue lo que me interesó. (Luciana, 20 años, Fundación, gastronomía)

(Me interesó) el tema de la inserción laboral. Esa era mi meta. Empezarlo y terminarlo, para entrar a un trabajo. Imaginate que yo no sabía nada y salí preparada para trabajar en un restaurant. (Flavia, 20 años, Fundación, gastronomía)

Como se ha mencionado, la Fundación ofrece su propuesta en distintas escuelas para luego seleccionar a los jóvenes con los que se trabajará. En esta selección, dos cuestiones resultan fundamentales: por un lado, se privilegian aquellos chicos que cuentan con mayores limitaciones estructurales (familias en situación de pobreza, con planes sociales, desocupados, residentes en hoteles subsidiados por el Estado, etc.) Por otro lado, se seleccionan dentro de ese conjunto a los chicos que muestren una fuerte *disposición al trabajo*. En el caso de las mujeres entrevistadas, ambas cuestiones se hacen presentes en sus discursos: tanto en la percepción de sus limitaciones estructurales y socioeconómicas, como así también en su voluntad por trabajar y su compromiso con un futuro empleo. En este sentido, las mujeres que asisten a la Fundación cuentan con un elemento importante a la hora de buscar trabajo, no siempre presente en los discursos de las mujeres jóvenes. De todos modos, dicha motivación puede distinguirse entre aquellas que aspiran a comenzar un proceso de “exploración” respecto del trabajo, de aquellas que ya se visualizan “comprometidas”. *Exploración y compromiso* han sido considerados dos procesos de conformación de una disposición al trabajo (Zacarés González y otros, 2004). La exploración refiere al período de experimentación, de cuestionamiento activo y de evaluación o examen entre distintas alternativas laborales. El compromiso, refiere a la consolidación de un proyecto firme y de implicación con una actividad laboral. Sobre todo en el caso de las chicas que no tenían experiencia laboral previa, la formación constituye la posibilidad de contar con mayores conocimientos para iniciar una posible búsqueda, para “explorar” en el mercado de trabajo:

Yo quería hacer algo aparte de estar todo el tiempo acá en mi casa. Quería hacer algo y aprender algo más. Tener una base para salir a trabajar, porque yo nunca había trabajado. (Mariana, 19 años, Fundación, ventas)

Otras chicas mencionan que se han visto convocadas por una propuesta que se ajustaba a su plan laboral, previamente conformado. Muestran un “compromiso” con la actividad de carrera; que el curso permite materializar. Este también es el caso de aquellas chicas que logran visualizar en el curso la posibilidad de mejorar sus condiciones laborales (adquiriendo mayores conocimientos y experiencia):

Me llamó la atención. Me interesó el tema de la formación y que luego, mediante pasantías y cosas así, nos pudieran llegar a derivar a un trabajo. Y más que había formación en gastronomía. Porque yo ya tenía conocimientos, era lo que me gustaba, lo que sabía, ya había trabajado de chica y de hecho me quería dedicar a eso. Me resultó interesante. (Ana, 21 años, Fundación, gastronomía)

En todas las entrevistas, se hace visible la aspiración a acceder a un empleo. Esto, además, se asocia a las oportunidades laborales que avizoran en el mercado de trabajo. Los nichos ocupacionales dirigidos a jóvenes con secundario completo no son muy amplios y las jóvenes perciben que las escuelas secundarias a las que asistieron (todas escuelas públicas de la Ciudad de Buenos Aires) no brindan formación para el trabajo ni los conocimientos requeridos para iniciar una búsqueda laboral. La capacitación ofrecida por la Fundación es percibida por las jóvenes como un complemento de la escuela secundaria, en la medida en que se ofrece información y los conocimientos necesarios para desenvolverse en el mundo laboral y permiten acortar el camino hacia un empleo de calidad.

Me llamó la atención que se ocuparan de nosotros que todavía no habíamos terminado el secundario, para que podamos salir y encontrar algo bueno. Porque si no, es medio imposible. Si no, conseguís de cadete o delivery, esas cosas. Son todos trabajos en negro. Muchos de los chicos que tienen 18 años, no están trabajando en blanco (Carolina, 20 años, Fundación, gastronomía)

Es como el aprendizaje para saber lo que va a pasar en el trabajo. Porque en la escuela estudiás para saber lo que va a pasar en la facultad –aunque tampoco te preparan mucho para la facultad-. Acá en cambio era estudiar o practicar para entrar a un trabajo” (Dolores, 20 años, Fundación, Ventas)

En el caso de las chicas entrevistadas que asistieron al Taller (7 en total), las motivaciones no están necesariamente circunscriptas a la inserción laboral. Ello también responde a la lógica institucional del Taller -que está abierto a toda la comunidad del barrio, con una aspiración que no se acota en que los jóvenes accedan a un trabajo-, pero también a sus construcciones biográficas previas.

La primera característica contrastante entre la población de una y otra institución es su nivel educativo. En el caso del Taller, del total de chicas entrevistadas (que van de los 19 a los 32 años como reflejo de la ausencia de selección previa para asistir a los cursos), sólo 2 lograron finalizar la escuela secundaria. En relación a sus trayectorias laborales previas al dispositivo, es interesante remarcar que 5 de las chicas habían tenido ya una experiencia laboral. En la mayoría de los casos, esas experiencias constituyeron estrategias de supervivencia de la familia. Es decir, obtuvieron un trabajo (en general dentro del mercado informal) para contribuir a los gastos familiares, sin que ese trabajo se visualice como parte de una carrera laboral.

A pesar de que el Taller ofrece cursos de capacitación para el trabajo, las motivaciones con las que se acercan las jóvenes no siempre están referidas a la obtención de un empleo. Las motivaciones son más generales: algunas deciden ingresar a los talleres para conocer amigos, para participar de una experiencia de recreación o para aprender a realizar las tareas domésticas de todos los días. De este modo se relata la motivación inicial:

Al curso iba nada más para una recreación, para estar en cocina, para saber platos (Cecilia, 19 años, Taller, cocina)

En realidad creo que no hay nadie en el barrio que no haya pasado por el taller. No sé por qué. Es como que si tenés ganas de hacer algo, y bueno, andá al taller. Es automático. Aparte de lo que te enseñan de acuerdo a lo que elijas, y mirá, si querés conseguir amigos, vení. Si querés alguien que te escuche... Más de uno se llevó, además de lo que aprendió en computación, un consejo, un amigo. (Paola, 21 años, Taller, computación)

Las jóvenes que asistieron al taller comparten que la motivación inicial estaba referida a la posibilidad de “hacerse de un grupo”, formar nuevos amigos, conocer a los vecinos. Se visualiza una aspiración de socialización que puede estar presente en función de dos objetivos: responder a la búsqueda de un grupo de contención, o responder a la necesidad de ampliar el capital social dentro del barrio, con miras a promover nuevas oportunidades laborales. Se pueden observar en las siguientes citas las dos perspectivas:

El curso me sirvió para salir de casa. Yo necesitaba salir de ese lugar, respirar un poquito. Era como una excusa, era mi tiempo. Venía acá y me desahogaba. Además, en el barrio no conocía a nadie. Y acá podía hablar con alguien, después me hice amiga de varias chicas. (Andrea, 22 años, Taller, costura)

Yo más lo veía siempre en la perspectiva de la salida laboral. Y también para estar, participar. Yo fui siempre de conocer la gente que estaba acá adentro. Me ayudó mucho el seguir acá, en contacto con el taller. Porque ellos están acá, con demasiados contactos a veces, que venir te ayuda a enterarte de más oportunidades. (Karina, 32 años, Taller, cocina)

Los cursos resultan una alternativa a la escuela, en la medida en que una gran parte de las jóvenes que asisten a los talleres no han completados los estudios secundarios. En muchos casos, el curso se visualiza como una oportunidad de retomar el vínculo con una institución educativa, luego de reiterados fracasos escolares. Es también un modo de ocupar el tiempo “libre”:

Al curso de computación vine porque yo no iba más a la escuela y sinceramente no tenía ganas de ir a trabajar. Como no quería hacer nada, dijimos, bueno, vamos a acercarnos al taller. (Paola, 21 años, Taller, computación)

No sólo se aprende un oficio: entre la gestión de sí mismas y la valorización del trabajo

Como puede observarse, las poblaciones de mujeres que asisten a una y otra organización, si bien pertenecen a un extracto socioeconómico bajo, presentan características diferentes, principalmente en relación a su nivel educativo y aspiraciones a trabajar. Esto se asocia a las motivaciones que las jóvenes mostraron a la hora de capacitarse y a las estrategias de intervención llevadas adelante por las instituciones. ¿Qué aprenden las jóvenes teniendo en cuenta sus motivaciones y las lógicas institucionales con las que se encuentran?

Hemos mencionado, que tanto la Fundación como el Taller ofrecen, además de capacitación en un oficio, la posibilidad de adquirir aprendizajes en un sentido más amplio. Ambas destinan parte de la carga horaria al trabajo sociohumanístico y sociolaboral. En estas clases se aprenden cuestiones referidas al armado de un currículum, a cómo comportarse en una entrevista laboral, cómo conseguir o buscar un empleo y los aspectos referidos a los contratos, la paga y los derechos del trabajador. Pero en el caso de la Fundación, el enfoque está puesto directamente en la experiencia de trabajo que tendrán los jóvenes luego de finalizar el curso. En este sentido, la referencia al trabajo es permanente y eso permite a las jóvenes visualizar de un modo más directo lo que se espera de un trabajador en un puesto de trabajo en particular. En el caso de las chicas, además de la socialización y el disciplinamiento laboral reflejado en aprendizajes respecto del cumplimiento de los horarios y pautas de trabajo, se relatan aprendizajes respecto del modo de vestirse, maquillarse o como expresarse. Las chicas aprenden a mejorar su imagen:

- ¿Qué aprendiste?

- A cambiar yo, la forma de vestirme...

- ¿Por qué, cómo te vestías?

- No, así, pero en una entrevista ahora me visto diferente. Me enseñaron a sacarme... porque yo me pintaba hasta acá de negro (habla del delineador en los ojos). El pelo también, porque lo tenía así, de diferentes colores. Todas esas cosas me fueron cambiando. Un cambio estético. (Mariana, 19 años, Fundación, ventas)

Bueno, había cosas muy interesantes, por ejemplo, te enseñaban técnicas de postura. Yo cambié muchísimo y mejoré muchísimo. Antes no tenía una postura tan buena. Para hablar, para expresarme con las manos, todas esas cosas las fui incorporando. (Dolores, 20 años, Fundación, ventas)

Esto se articula con el aprendizaje respecto de las competencias que se exigen en el mercado. Entre esas competencias, se incluye la posibilidad de “saberse manejar” en las situaciones laborales que tienen algún grado de dificultad. En el caso de las chicas, esto se menciona explícitamente cuando se hace referencia a saber anticiparse a situaciones de insinuación o de exceso de confianza por parte de los clientes. Las chicas reciben orientación respecto de esas situaciones en particular:

En realidad, ellos te hablaban de las cosas que te podían llegar a pasar, si alguien se te insinúa, te molesta o algo. Cómo no discriminarte vos mismo con los demás, sino de ir y

hablarlo, charlarlo, no empezar a discutir ni a pelear, porque eso no llevaría a nada. (Eugenia, 19 años, Fundación, gastronomía)

Debe tenerse presente que el curso muchas veces es el marco en donde las jóvenes se aproximan a la experiencia del trabajo y, en definitiva, a las responsabilidades de la adultez. En este sentido, muchas chicas asisten a los cursos en el momento en que dejan de ser jóvenes para pasar a sentirse adultas y cuando comienzan a reflexionar sobre el trabajo. En algunas entrevistadas, puede observarse cómo lo aprendido en los cursos deriva en una *centralización* del trabajo en sus vidas:

- Yo lo pensaba (del trabajo) más como algo que hay que estar todo el tiempo ahí, metido en un lugar que por ahí no te gusta, conseguir la plata y a los dos días gastártela. Eso era lo que pensaba

- ¿Y como pensás ahora?

- Y bueno, como te decía, que te ayuda a crecer, a cambiar un montón. Por ahí antes tenía una mentalidad, más de que todo era una joda, estar así en la vida... Y acá como que me puse a pensar más en lo que yo quería. Si yo no hubiese venido, creo que ahora no estaría haciendo nada directamente. No me estaría preocupando. Venir acá me ayudó mucho a pensar en mi futuro. (Mariana, 19 años, Fundación, ventas)

Por todas las cosas que fui incorporando y procesando a mi manera, llegué a esta conclusión: que el trabajo es algo muy importante. Para mí, una de las cosas más importantes era el estudio. Pero ahora otra de las cosas que para mi es importante es el trabajo. De todo lo que fui absorbiendo, yo me llevo ese mensaje. (Dolores, 21 años, Fundación, ventas)

Los cursos son, en definitiva, un acercamiento a la experiencia de trabajo. Esa aproximación permite a las jóvenes reflexionar sobre su disposición a lo laboral: por qué quieren trabajar, en qué tipo de empleo, con qué compromisos y cómo quieren desarrollar su carrera profesional. Estas cuestiones, para algunas chicas eran inimaginables pues se creían por fuera del alcance.

Antes era como que esperaba para mi algo menos. Y ahora espero algo más. Como decían en la Fundación “van a entrar al mundo laboral por la puerta grande y no por la puerta chica”. (Luciana, 20 años, Fundación, gastronomía)

Para la Fundación, la principal herramienta con las que deben contar los jóvenes será su capacidad reflexiva. La reflexividad resulta un aprendizaje importante en dos sentidos: por el “saber hacer reflexivo” que se exige en el mercado de trabajo del capitalismo contemporáneo – que demanda trabajadores autoorganizados y autocontrolados (Boltanski y Chiapello, 2002)- y por la posibilidad de configurar trayectorias laborales en el marco de la individualización (Beck, 2007). En los discursos de las jóvenes esto se visualiza en relación a lo aprendido respecto a la responsabilidad con la que se afronta un trabajo y en relación al compromiso respecto de la formación permanente:

Me volví muchísimo más responsable, en la asistencia, en la puntualidad, la forma en que ahora llevo las situaciones. Yo aprendí un montón (Ana, 21 años, Fundación, gastronomía)

Antes yo pensaba que todo era más fácil. Voy aprendo, hago el curso y me presento a un trabajo. Pero no, porque hay muchas cosas más para aprender. Siempre tenés que aprender un montón, ¿no? (Flavia, 20 años, Fundación, gastronomía)

Estos aprendizajes permiten a las jóvenes contar con más posibilidades que otras mujeres trabajadoras para acceder a un empleo y sostenerlo. Como ha analizado Nicole- Drancourt (1994), las mujeres configuran trayectorias estables si logran, entre otras cosas, organizar de

manera eficiente su vida doméstica y si se muestran más seguras respecto de ellas mismas. El aprendizaje refiere principalmente a contar con las estrategias para realizar una “gestión de sí mismas”: saber manejarse, organizarse y “venderse” en los trabajos.

- *Aprendí a sentirme más segura. Saber que uno cuando está hablando con el otro se vende a uno mismo. Sin decir “yo soy el mejor”, pero mediante palabras, y expresándose bien, hacer saber que uno es el mejor para ese puesto. (...)*
- *Cómo hacías con el tema de tus hijos ¿podías venir con ellos, los podías traer?*
- *No sé si los podía traer, no pregunté, supongo que no. Igual yo no los hubiese traído. No corresponde, porque acá me estoy formando. Igual que con el colegio. No podría traerlos y aprender al mismo tiempo. (Dolores, 21 años, Fundación, ventas)*

En el caso del Taller, los aprendizajes que son principalmente valorados, no están directamente articulados con los saberes respecto del trabajo. En realidad, las chicas no mencionan el haber aprendido a ser “empleadas de calidad”, sino el haber incorporado valores y hábitos que las distinguen en términos de calidad humana y que, en una futura situación de trabajo, les permitirán distinguirse en tanto trabajadoras:

Aparte de muchas cosas de computación, te enseña a compartir, porque todos compartías. Eso de inculcarnos de que tenés que ser solidario, compartir, cuidar al otro. Esas cosas no te las llevás de cualquier lado. (Paola, 21 años, Taller, computación)

Los principales aprendizajes refieren a la experiencia de constituirse en un grupo. Se promueve la participación social de las jóvenes: se las hace hablar, opinar, reflexionar sobre sus derechos como individuos, ciudadanas y trabajadoras. El Taller estimula la participación y el protagonismo de las jóvenes, como un suelo necesario desde el cual puedan acceder al trabajo ya no desde un lugar de sumisión y desinterés, sino reconociendo sus expectativas y derechos.

Eso es lo que aprendí. Luchar por lo que uno quiere y por lo que es de uno. ¿Por qué te tenés que estar bancándote a otro? Yo, mientras que a mis hijas no les falte para comer, no voy a estar aguantando. A mi tratame bien" (Adriana, 29 años, Taller, computación)

(El curso permite) ir formándote, relacionándote, conocer el tema de los derechos de cada uno. Eso lo dan mucho todo el tiempo. Como que uno va descubriendo muchas cosas. Y muchas veces es muy importante, uno va teniendo noción de esas cosas. Yo valoré a full todo lo que hice acá. Toda la ayuda que ellos me dieron. (Karina, 32 años, Taller, cocina)

Debe tenerse en cuenta que en el caso de muchas jóvenes la experiencia del trabajo no es compartida en el hogar ni en el entorno donde se mueven. La Directora del Taller relata que la mayoría de las mujeres en el barrio no trabajan, y cuando lo hacen, realizan tareas domésticas como un complemento al ingreso del varón. La posibilidad de aproximarse al mundo del trabajo y comprender sus ventajas y desventajas en la construcción de la trayectoria vital, adquiere una relevancia significativa en sus discursos. Ellas señalan que antes no se habían puesto a pensar en el trabajo y que no se habían imaginado en esta u aquella profesión.

- *Yo antes no pensaba en el trabajo. Yo no valoraba nada. Después me di cuenta lo importante que es trabajar. Porque tenés algo el día de mañana (...) Si, yo cuando vine a hacer el curso al taller, lo primero que se me cruzó por la cabeza, era después lograr tener un local de comida.*
- *¿Eso no se te había ocurrido antes?*
- *No, fue cuando estaba haciendo el curso. (Celeste, 22 años, Taller, cocina)*

Esto responde a las expectativas del Taller, centradas en que los jóvenes puedan “valorizar el trabajo” y darle un sentido articulado a un proyecto de vida. Ese es uno de los principales aprendizajes que se señalan. En la misma línea, las jóvenes relatan que a través del curso pudieron re-valorizar los saberes con los que ya contaban, para imaginar una carrera laboral:

Lo que me hizo ver es que por más pequeño que hagas, que aprendas, mejor te va a ir. (Paola, 21 años, Taller, computación)

Con una docente del Taller veíamos esta cosa de armar un currículum. Me acuerdo mucho una charla con ella. Por ejemplo vos vas a un jardín de infantes. Y sabés coser, lavar. Vos estabas buscando para ser maestra o profesora. Pero vos ponías solo lo relacionado a ese rubro. Y ella nos decía “¿por qué no podemos poner todo lo que sabemos?” Me acuerdo un caso de una mujer re necesitada que empezó a dejar el teléfono en los countries y ¿sabés lo que hacía? Iba y les sacaba los piojos a los chicos del country. Re loco. (Andrea, 22 años, Taller, costura)

Las chicas rescatan la oportunidad para hablar “cuestiones de mujeres” y, en algunos casos, modificar conductas respecto de la vida y de la relación con el otro género. Algunas entrevistadas, luego de asistir a los cursos visualizan que la obtención de un empleo puede otorgarles mayor autonomía, además de un nuevo proyecto vital. Por otra parte, les permite imaginarse en otro rol por fuera de la órbita del hogar. De alguna manera, estas nuevas percepciones redundan en un fortalecimiento de sus disposiciones al trabajo, que pueden permitir mayor estabilidad y autonomía en sus construcciones laborales futuras. Además, les permite observarse a sí mismas y reconocer aquello que las fortalece como individuos. No sólo en relación a su autoestima, sino también a partir del cuestionamiento sobre el lugar socialmente asignado a los jóvenes; que por otra parte, se encuentra cargado de estigmatizaciones (sobre todo al tratarse de jóvenes pobres, sin trabajo y sin estudios). En uno de los relatos de una joven, se menciona el cambio que esto genera en una compañera:

- ¿Hablaban del hecho de ser mujer, de las experiencias de las mujeres?

- No así directamente, pero en lo cotidiano todo el tiempo. De hablar de lo que le pasaba a una y vos aprender a no cometer los mismos errores. Si, se hablaba mucho, podías decargarte. ¿Sabés qué? Es re loco esto. El curso de costura sirvió para que muchas abriéramos los ojos. En serio. Decir “¿por qué nos tenemos que dejar basurear, doblar el lomo y no hacer lo que queremos?” Hay una compañera acá que se separó. Dos años más grande que yo. Y era muy de su casa, sus hijos. Y se separó. No sabés, vos la ves ahora, es tan linda, tendría que ser modelo. No sabés lo superada que está. Y está trabajando de enfermera o algo así en el Hospital de Virreyes.

- ¿Y vos creés que eso tiene que ver con el curso, con las charlas de acá?

- ¿Sabés que sí? Porque fue justo cuando terminamos el curso. No sé, marcó algo, nos hablábamos todo el tiempo de la mujer, pero salió mucho. (Andrea, 22 años, Taller, costura)

Proyectos a futuro y construcción de trayectorias. Fortalecer la individualización y ampliar los soportes colectivos.

La posibilidad de proyectarse hacia el futuro, en el caso de la Fundación, es un componente central en los aprendizajes que se promueven. Se brindan recursos para que las jóvenes puedan percibirse como protagonistas de la propia trayectoria. Sobre todo en el ámbito del mundo laboral, que exige trabajadores autónomos, reflexivos y con posibilidades de adaptación al cambio permanente, los aprendizajes relacionados a la autoconfrontación y autonomía que se

promueven en los cursos, pueden ser estratégicos para consolidar un *proyecto ocupacional*. Ello incluye la gestión personal tanto de un plan de formación, como de un plan de carrera laboral.

- *¿Y te sirvió para proyectar tu futuro laboral, profesional?*

- *Si, porque a partir de este curso que tengo, yo puedo lograr lo que me proponga. Porque siento que tengo una buena base. Y cuando uno tiene una buena base, puede construir bien. (Dolores, 20 años, Fundación, ventas)*

- *Es como que te hace pensar en más niveles. Me hizo pensar mucho más en lo que quiero, lo que quiero lograr.*

- *¿Antes no pensabas tanto?*

- *En realidad, no. Yo esperaba poder lograr la meta de poder empezar a estudiar, pero ahora es como que me abrió más la cuestión de que yo quiera pensar en un trabajo además de un estudio. Es como que ellos te ayudan a ver tus virtudes que vos ni siquiera pensabas que los tenías." (Eugenia, 19 años, Fundación, gastronomía)*

Los aprendizajes recibidos en la capacitación tiene algunas consecuencias: por un lado, permite a las chicas “diferenciarse” respecto del resto de los trabajadores. A través de la formación, las jóvenes logran incorporar una actitud de servicio que las distingue y las hace sentir valorizadas en sus trabajos. Eso les permite manejar mejor algunas situaciones laborales, que implica resolver los conflictos con autonomía:

Siempre que estaba en una situación difícil trataba de acordarme lo que me habían enseñado en la Fundación. Yo vengo de ahí, tenía que mostrar la diferencia. (Dolores, 20 años, Fundación, ventas)

La Fundación asume el desafío de formar trabajadores en el nuevo marco de exigencia que conllevan los procesos de individualización. Reconoce la necesidad de ofrecer a las jóvenes todas las herramientas y estrategias que se requieren en el mercado de trabajo. Incluso, comprenden que sólo con “aprender” no alcanza: además, es necesario brindar un puente efectivo con las empresas. La Fundación, de este modo, incluye dentro de sus acciones la inserción efectiva de sus egresados en puestos de trabajo de calidad. Las jóvenes resaltan el cambio que produjo en sus vidas el hecho de conseguir un trabajo en estos términos. Del total de entrevistas, 5 chicas habían tenido una experiencia laboral previa, pero ninguna lo había hecho en un empleo en blanco y bien pago. Luego de la capacitación, 5 entrevistadas ingresaron a un empleo efectivo y 2 lo hicieron, pero por medio de un contrato a tiempo determinado que ya había finalizado (las dos se encontraban desocupadas al momento de la entrevista).

En el caso de aquellas que lograron insertarse en un empleo estable, es muy valorada esa condición porque permite el ahorro y las libera de tener que “saltar” de un empleo informal a otro. Además, las conecta con un mundo que les resultaba lejano (se encuentran empleadas en empresas que se relacionan con clientes de nivel socioeconómico medio-alto). En el caso de aquellas que se encontraban desocupadas, el curso es de todos modos valorado porque les ha permitido consolidar un proyecto.

Es como que ahora apuntás a crecer. Si yo no hubiese entrado acá, seguro que hubiese tenido que trabajar, pero ¿qué hubiese hecho? Hubiese buscado en el diario cualquier cosa. Lo que sea. No me hubiese predispuesto a “bueno, voy a buscar un buen trabajo (Carolina, 20 años, Fundación, gastronomía)

- *¿Cómo creés que hubiese sido tu vida si no hubieses pasado por acá?*

- *Muy diferente. Sin trabajo. En realidad, no sé si sin trabajo. Pero seguro, no teniendo las posibilidades que tengo ahora. ¿Entendés? Tener mis propias cosas. Por ejemplo, con mis primeros sueldos me compré mi tele, mi DVD y mi home. Para mí muy bueno, re*

importante. Eso lo valoré un montón. Antes eso no lo podía hacer. Y ahora le voy a comprar la heladera a mi mamá. Y es como me siento re feliz de estar haciendo eso, ¿viste? (...) Además, nos hicieron ver que no todos los trabajos son iguales... Ver que uno puede ir a trabajos en donde ve algo muy distinto, gente super cheta. (Flavia, 20 años, Fundación, gastronomía)

En el caso del Taller, los cursos no siempre facilitan el acceso a un empleo. De las 7 chicas entrevistadas, 2 habían logrado insertarse en un empleo asociado a los cursos de capacitación (que aún mantenían) y 3 habían iniciado emprendimientos como cuentapropistas que sostuvieron durante algún tiempo. Es de destacar, que todos estos empleos se realizan en el ámbito informal. En 3 entrevistadas, además, la incidencia de los cursos puede ser visualizada en la oportunidad de volver a la escuela y completar el secundario. En la mayoría de los casos, se percibe una incidencia en aspectos más profundos, como en la posibilidad de revalorizarse a ellas mismas. El curso les permite generar nuevas metas y aspiraciones o, en todo caso, descubrir qué trabajos les gustaría realizar y qué trabajos no:

Yo me enteré del secundario acá, justo estaba haciendo el curso de computación, y cuando ya terminábamos, me enteré. Entonces, fui, me anoté (...) Me arrepentí toda la vida (de dejar el secundario) ¿Sabés cómo me arrepentí? Hasta que comencé acá y acá recién se me fue ese dolor que yo tenía (...) Y ¿sabés que es lo más importante? Que ahora puedo ayudar a mi hija. Es re importante. Porque viste que a veces tenés que buscar algo en Internet. En eso me re ayudó el curso y me cambió. (Adriana, 29 años, Taller, computación)

Yo me di cuenta que a mi me gusta la cocina, y el día de mañana, cuando sea más grande, me gustaría tener un negocio de tortas mías, me encantan las tortas. Y me sirvió para saber que trabajar en un restaurante así no me gustaría, pero sí independientemente yo y mis cosas, que alguien no me esté atrás. (Cecilia, 19 años, Taller, cocina)

En el caso del Taller, los aprendizajes que las jóvenes aprovechan en sus trayectorias laborales posteriores se encuentran asociados a la posibilidad de ampliar sus redes de solidaridad y soportes colectivos. Al tratarse de una población de bajos recursos que presenta dificultades para acceder a los circuitos de inclusión laboral formal, la estrategia institucional propone producir recursos que permitan contrarrestar la ausencia o fragilidad de las instituciones que acompañan la construcción de sus trayectorias. Ello puede visualizarse, por ejemplo, en la posibilidad de asistir al curso de capacitación con bebés o hijos chicos. El Taller se transforma a sí mismo en un soporte institucional de “apoyo”. Se promueve entonces el modelo institucional de “puertas abiertas” y la posibilidad de promover la sociabilidad entre los jóvenes.

Como te digo, en el tiempo que estuve acá, ellos estaban siempre conmigo, siempre que alguien estaba triste o mal, estábamos todos tratando de levantarle el ánimo. (Cecilia, 19 años, Taller, cocina)

Conclusiones

El camino hacia el empleo no resulta una transición sencilla para las jóvenes mujeres, que como hemos visto, es el resultado del debilitamiento de los mecanismos de inclusión y de las segmentaciones en el mercado de trabajo, pero también de los sentidos atribuidos a la actividad laboral que se traman a partir de las identidades de género. En este marco, los dispositivos de formación profesional resultan una experiencia que permite -más allá del aprendizaje de una

tarea- la vinculación con el mundo del trabajo. Dicha vinculación puede estar dada a partir de la articulación efectiva con los empleos disponibles, pero también por la conformación de disposiciones hacia el trabajo. Este aspecto no resulta menor entre las mujeres jóvenes pobres que no siempre ven al trabajo como un proyecto de realización personal o como una posibilidad real a su alcance.

La primera cuestión que puede desprenderse del análisis efectuado es la diferencia entre la población de mujeres de uno y otro centro de capacitación. Dicha diferencia no radica en el nivel socioeconómico, o en los recursos materiales. La diferencia radica, por un lado, en el nivel educativo y por otro lado, en los diferentes intereses de las jóvenes respecto de la formación. Sus motivaciones reflejan modos diferenciados de relacionarse con la actividad laboral; tanto por las experiencias previas (que en el caso del Taller estuvieron vinculadas a una estrategia de supervivencia familiar y en el caso de la Fundación a la exploración inicial en el mercado de empleo), como por los sentidos atribuidos al trabajo y a otros ámbitos de la vida, principalmente la familia.

Las estrategias de intervención institucional, en un caso y en otro, coinciden con las necesidades de sus jóvenes. La Fundación, ofrece una formación ajustada a las exigencias del mercado de trabajo formal y posibilita la inserción efectiva en puestos de trabajo de “calidad”. De este modo, el mercado de trabajo que la Fundación tiene detrás de sus acciones, lleva a plantear una formación basada en esas características. En la medida en que sus perspectivas de inclusión están orientadas a la inserción laboral, los “déficit” que pueda tener la población con la que trabajan se compensan sumando competencias. Así, las discriminaciones de género en el mercado de trabajo no son cuestionadas, se aceptan como una condición. Que una mujer pueda ganarse un lugar en el mercado de trabajo y sostenerlo, depende de la capacidad de racionalización de su vida familiar, privada y emocional (Hochschild, 2008). Las jóvenes de la Fundación incorporan un discurso en este sentido, además de estrategias específicas que las llevan a aumentar su competitividad y permitirles una gestión de sí mismas. La responsabilidad, la autonomía en las propias decisiones, la evaluación permanente de sus acciones y capacidad reflexiva, son las herramientas que responden a las demandas de los empleadores y que permiten adquirir mayor empleabilidad.

El Taller, a su vez, ofrece cursos de capacitación para abordar aspectos más amplios, con la intención de que las jóvenes puedan configurar un proyecto de vida articulado al trabajo. Las jóvenes que se acercan a la institución se ven motivadas por la experiencia de socialización que el Taller ofrece y la posibilidad de ser parte de un grupo, con el cual no sólo se aprende una tarea, sino que en algunos casos resulta una contención. Las nuevas visiones respecto del trabajo y de sus derechos como trabajadoras y mujeres llevan a las jóvenes a cuestionar aquellos empleos en los que tienen que “doblar el lomo para ganar dos pesos”. El Taller ofrece la posibilidad de valorizar el trabajo y re-valorizar los saberes y actividades que realizan cotidianamente. La principal herramienta que adquieren las jóvenes es el fortalecimiento de sí mismas y la promoción de vínculos solidarios en la comunidad que amplían los soportes y apoyos entre las mujeres. Los procesos de individualización adquieren formatos específicos en contextos de exclusión, caracterizados por las ausencias de soportes institucionales. Los sujetos se ven obligados a –necesariamente- vincularse con otros y de este modo generar redes de interacción que se constituyen en mecanismos inclusivos dentro de contextos de exclusión (Robles, 1999).

Los interrogantes que se desprenden de este análisis refieren a las orientaciones que un dispositivo de formación profesional asume en el acompañamiento de trayectorias laborales de mujeres jóvenes en condiciones de pobreza. Como puede observarse, no siempre un curso de capacitación resuelve las segmentaciones del mercado de trabajo ni las muchas exigencias a las

que hacen frente las mujeres para sostener una carrera laboral. Sin embargo, la posibilidad de inserción laboral, permite a las jóvenes percibir las ventajas que un empleo en el ámbito formal puede significar. Al mismo tiempo, los dispositivos que trabajan con aquellas poblaciones de mayores desventajas estructurales, difícilmente logren una inserción laboral efectiva. Sin embargo, permite a las jóvenes iniciar un proceso de transformación subjetiva respecto del proyecto laboral y promover el retorno a la escuela u otras incidencias significativas. De alguna manera, cada institución elabora estrategias para responder, dentro del marco de sus posibilidades, a las necesidades de las poblaciones con las que trabaja. Ello indica que el nivel de análisis institucional es pertinente y de significativa importancia para analizar y evaluar las múltiples acciones que conforman el campo de las políticas de inserción laboral dirigidas a los jóvenes.

Bibliografía

- Beck, Ullrich y Beck-Gernsheim, Elisabeth (2007): *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales*. Buenos Aires: Paidós
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal: Madrid
- 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.
- Dubar, Claude. (2001) “El trabajo y las identidades profesionales y personales” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 7, N° 13
- Elizalde, Silvia (2006) “El androcentrismo en los estudios de juventud: efectos ideológicos y aperturas posibles”, *Última Década*, n° 26, Valparaíso: CIDPA
- Goren, Nora y Barrancos, Dora (2002) “Género y empleo en el Gran Buenos Aires. Exploraciones acerca de las calificaciones en mujeres de los sectores de pobreza” Floreal Forni (coord.) *De la exclusión a la organización. Hacia la integración de los nuevos pobres de los nuevos barrios del conurbano bonaerense*, Bs. As: Ediciones CICCUS
- Heller, Lidia (2001) “El empleo femenino en los 90 ¿Nuevos escenarios, nuevas ocupaciones? El caso argentino” en Aguirre, R.; Batthyány, K. (coord.) *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*, Montevideo: Cinterfor-OIT
- Hochschild, Arlie (2008) *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*, Buenos Aires: Katz Editores.
- Hochschild, Arlie (1997) *The time bind. Work becomes home and home becomes work*, Nueva York: Henry Holt. Citado en Bauman Zygmunt (2007) *Vida de consumo*. Buenos Aires: FCE
- Jacinto Claudia y Millenaar, Verónca (2008). (En prensa) “Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo”, *Revista Última Década*, Concepción, Chile
- Jacinto, Claudia; Wolf, Mariela; Bessega, Carla; Longo, Eugenia. (2005) “Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo”, ponencia presentada en el *7mo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET)*, Buenos Aires
- Jacinto, Claudia (Comp.) (2004) *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*, Bs. As.: RedETIS/MECyT/MTEySS/La Crujía

- Mauger G. (2001). “Les politiques d’insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail”, *Actes de la recherche en sciences sociales*, Paris, CAIRN, Pp. 5-14.
- Miranda, Ana (2008) “La inserción de los jóvenes en la Argentina” en Bendit, René, Hahn, Marina y Miranda, Ana, *Los jóvenes y el futuro. Procesos de inclusión y patrones de vulnerabilidad en un mundo globalizado*, Buenos Aires: Prometeo
- Milosavljevic, Vivian (2007) *Estadísticas para la equidad de género: magnitudes y tendencias en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL, UNIFEM (Cuadernos de la CEPAL N° 92)
- Millenaar, Verónica (2009) “La inserción laboral de jóvenes mujeres: ¿un objetivo presente en las políticas de formación profesional?”, XXVII Congreso ALAS, Buenos Aires
- PREJAL-OIT (2008). *Propuestas para una política de trabajo decente y productivo para la juventud*. Bs. As.: OIT
- FORMUJER (2004) *Un modelo de política de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género: El Programa Formujer*, Montevideo: Cinterfor-OIT
- Roberts, K., Clark, C. y Wallace, C. (1994) “Flexibility and individualisation: a comparison of transitions into employment in England and Germany”, *Sociology, Journal of the British Sociological Association*, Vol. 28, N°1, pp. 31-54.
- Robles, Fernando (1999) *El desaliento inesperado de la modernidad. Molestias, irritaciones y frutos amargos de la sociedad del riesgo*. Santiago de Chile: RIL Editores.
- Silveira, Sara. (2001). “La dimensión de género y sus implicaciones en la relación entre juventud, trabajo y formación”, en: Enrique Pieck (coord.), *Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social*. UIA/IML/UNICEF – CINTERFOR, OIT, RET y CONALEP
- Schumkler, Beatriz y Di Marco, Graciela (1997), *Madres y democratización de la familia en la argentina contemporánea*, Bs. As.: Editorial Biblos
- Wainerman, Catalina (2003) “La reestructuración de las fronteras de género” en Catalina Wainerman, (Comp.) *Familia, Trabajo y Género. Un Mundo de Nuevas relaciones*. Bs. As.: UNICEF-FCE
- Walther, Andreas y Phol, Axel (2007), "Jóvenes y constelaciones de desventaja en Europa" *Revista de Juventud N° 77*
- Zacaré González, J.; Ruiz Alonso, J.; Llenares Insa, L. (2004) "Identidad, orientación hacia el trabajo y proyecto vital de los jóvenes participantes en programas de Garantía Social", en Molpeceres Pastor, M. (Coord.) *Identidades y formación para el trabajo*, Montevideo, CINTERFOR.