

Nieva, Paula Manuela

# “El Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo en el Municipio de Berazategui: percepciones de jóvenes participantes entre los años 2018 y 2019”

2020

*Instituto: Ciencias Sociales y  
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del  
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.  
Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

*Cita recomendada:*

Nieva, P.M. (2020) “El Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo en el Municipio de Berazategui: percepciones de jóvenes participantes entre los años 2018 y 2019” [tesis de grado Universidad Nacional Arturo Jauretche]

Disponible en RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital UNAJ <https://biblioteca.unaj.edu.ar/rid-unaj-repositorio-institucional-digital-unaj>

Trabajo Integrador Final para optar por el grado de  
Licenciatura en Relaciones del Trabajo  
Instituto de Ciencias Sociales y Administración

**“El Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo en el  
Municipio de Berazategui: Percepciones de jóvenes  
participantes entre los años 2018 y 2019”.**

**Autora: Paula Nieva**

Correo electrónico: [paulanieva.m@gmail.com](mailto:paulanieva.m@gmail.com)

**Directora: Lic. Ada Cora Freytes Frey**

Florencio Varela, Agosto 2020



## **Resumen**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar las percepciones de efectividad y valoraciones que poseen los jóvenes beneficiarios del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMMT) implementado por la Oficina de Empleo del Municipio de Berazategui, entre los años 2018 y 2019, respecto a dicha política de empleo.

Para ello, se comenzó realizando un repaso de los aportes teóricos de distintos autores latinoamericanos respecto a la situación actual del mercado laboral, generador del aumento del desempleo juvenil en los últimos tiempos, para luego comenzar a explicar las principales políticas implementadas en Argentina para combatir esta problemática.

El trabajo se centra en la implementación del Programa en Berazategui. Se llevó a cabo un relevamiento estadístico sobre las principales características de la población participante y su situación actual dentro del mismo, a los fines de contextualizar su puesta en marcha en el período analizado. Luego de ello, se pasó a una segunda etapa de entrevistas con un grupo de jóvenes participantes de las distintas etapas que propone la Oficina de Empleo dentro del PJMMT y a un posterior análisis comparativo de sus trayectorias en él, con una lógica cualitativa e interpretativista.

La investigación finaliza demostrando que los jóvenes perciben que el haber sido beneficiarios de este programa les ha resultado de ayuda en términos de capacitación y orientación en la búsqueda laboral, así como en la creación de vínculos que podrían facilitar su inserción en el mercado de trabajo.

**Palabras clave:** Juventud – Políticas de Empleo – Inserción Laboral – Trayectorias Laborales – Competencias.

## **Abstract**

The purpose of this research work is to detect those perceptions of effectiveness and evaluations that the young beneficiaries of the Youth with More and Better Work Program implemented by the Employment Office of the Municipality of Berazategui, between the years 2018 and 2019, regarding this policy of employment.

To do this, we began by reviewing the theoretical contributions of different Latin American authors regarding the current situation in the labor market, which has generated the increase in youth unemployment in recent times, and then begins to explain the main policies implemented in Argentina to combat this problematic.

The work will focus on the implementation of the aforementioned Program and a statistical survey will be carried out on the main characteristics of the participating population and their current situation within it, in order to contextualize it is implementation in the period analyzed. After that, there will be a second stage of interviews with those young participants of the different stages proposed by the Employment Office within the PJMyMT and a subsequent comparative analysis of their careers in it, with a qualitative and interpretive logic.

The research ends by showing that young people perceive that having been beneficiaries of this program has been helpful in terms of training and orientation in their job search, as well as in creating links that could facilitate their insertion into the job market.

**Key words:** Youth - Employment Policies - Labor Insertion - Labor Trajectories - Competences.

## ÍNDICE

1. Introducción .....	5
2. Marco Teórico.....	7
2.1. Contexto económico actual y nuevas características del mercado de trabajo en Argentina .....	7
2.2. Los condicionantes existentes en las transiciones laborales juveniles.....	10
2.3. Las políticas de empleo juvenil como respuesta a los problemas en la inserción laboral: distintos presupuestos ideológicos y modelos de intervención.....	16
2.4. Los dispositivos de inserción laboral y sus lógicas .....	21
3. Metodología .....	23
4. La implementación del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo en el municipio de Berazategui .....	25
4.1. Características del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo.....	25
4.2. Los Clubes de Empleo para Jóvenes .....	32
4.3. Situación actual de los beneficiarios del PJMMT en Berazategui.....	34
5. Trayectorias diversas en el PJMMT: la experiencia de los jóvenes participantes .....	38
5.1. Los jóvenes entrevistados ante el mercado de trabajo: dificultades de inserción, precariedad y desaliento.....	41
5.2. Comparando recorridos en el programa.....	46
6. Conclusiones.....	54
7. Referencias Bibliográficas .....	58

### ANEXO I

### ANEXO II

## 1. Introducción

Las dificultades de inserción laboral que tienen las personas de entre 18 y 24 años de edad en la actualidad es un tema que preocupa y está en la agenda política desde hace unas décadas atrás, tanto en Argentina, como en el resto del mundo. En los últimos años, el mercado de trabajo se ha vuelto cada vez más restringido e impide que los jóvenes puedan insertarse fácilmente en él. Y es que son cada vez más los requisitos que se les exigen a las personas para poder acceder a un trabajo decente y registrado, principalmente en materia de estudios alcanzados y experiencia laboral previa. Esto convierte a los jóvenes en las principales víctimas del trabajo informal, no registrado y mal remunerado, ya que, debido muchas veces a sus urgencias económicas, o para poder financiar sus estudios universitarios, se ven obligados a aceptar estas condiciones precarias de empleo.

El tema se vuelve especialmente sensible en el Conurbano Bonaerense, donde la situación económica de la zona sur acentúa las dificultades descriptas anteriormente. Si bien la creación de distintas universidades en la región es un aporte de gran significado por la posibilidad que se les brinda a las personas de distintas clases sociales a acceder de modo igualitario a la educación pública superior y de calidad, es enorme aún la cantidad de jóvenes que se ven imposibilitados de acceder a puestos de trabajo que les permitan desarrollarse profesionalmente, independizarse económicamente de sus familias, o bien, contribuir a mejorar su situación financiera.

En este marco, a partir de mediados de la década del '90 –cuando esta problemática comenzó a visibilizarse e instalarse en la agenda pública-, el Estado Nacional comenzó a desarrollar políticas tendientes a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, particularmente aquellos provenientes de sectores populares, con mayores dificultades de acceso al empleo. Las mismas se han caracterizado en principio, por la contratación de profesionales *ad hoc* para la ejecución de programas con financiamiento internacional, impidiendo de esta forma una gestión estable por parte del Estado. Un ejemplo de éstos fue el Plan Trabajar, que fomentaba la contratación directa de personas para el sector público, o bien, distintos programas que se focalizaban en las capacitaciones destinadas especialmente a jóvenes de baja

escolarización con el objetivo de mejorar su empleabilidad. Con el correr del tiempo, las políticas de empleo pasaron a cumplir un rol más activo y en el año 2003 se lanzó el Plan Integral de Empleo Más y Mejor Trabajo que impuso una novedosa forma de articulación territorial y sectorial de distintas políticas para la generación de empleo (Madoery, 2011) y, en el año 2008, se creó el principal dispositivo destinado a jóvenes desempleados de 18 a 24 años de edad que hasta el día de hoy contribuye a mejorar su situación en el mercado de trabajo, el **Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo**, que se distingue por una ejecución descentralizada, con protagonismo de las Oficinas de Empleo de cada municipio.

El **objetivo general** de este trabajo de investigación fue analizar las percepciones de un grupo de beneficiarios del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, implementado en el Municipio de Berazategui, acerca del significado y la utilidad de su participación en el mismo en sus procesos de inserción laboral entre los años 2018 y 2019.

Para poder abordar este objetivo general se plantean los siguientes **objetivos específicos**:

- Identificar las principales problemáticas y condicionantes a los que deben enfrentarse estos jóvenes al momento de insertarse en el mercado de trabajo actual.
- Describir los objetivos, las temáticas de capacitación y las estrategias de implementación del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo en la Oficina de Empleo de Berazategui, así como la situación actual de los beneficiarios dentro del mismo.
- Examinar los modos de apropiación y resignificación de la política por parte de los jóvenes beneficiarios de la misma en términos de valoraciones, competencias adquiridas y creación de vínculos que pudieran contribuir a su inserción laboral.
- Analizar comparativamente las diferentes trayectorias de los jóvenes en el programa, examinando su relación con los procesos de inserción laboral.

## **2. Marco Teórico**

### **2.1. Contexto económico actual y nuevas características del mercado de trabajo en Argentina**

Hacia finales del siglo XX y especialmente desde la década del '70 (con la caída del Acuerdo de Bretton Woods y la crisis del petróleo del '73) comenzaron a producirse profundas transformaciones en el orden económico, tanto a nivel global como local. En ese entonces, se constituyó el reconocimiento de que Estados Unidos ya no tenía el poder de controlar por sí solo la política monetaria y fiscal del mundo, y se pasó a adoptar un sistema de tipos de cambio flexibles que llevó a que todos los Estados nacionales quedaran a merced de la disciplina financiera y se incrementara de gran manera la libertad en los mercados (Harvey, 2008). Se trató de una corriente de pensamiento neoliberal que comenzó a desplazar las nociones de Estado de Bienestar y a instalar, en cambio, una lógica de acumulación de capital que se acrecentó a lo largo del tiempo.

En ese contexto, y especialmente a partir de 1982, tanto el FMI como el Banco Mundial se convirtieron en la autoridad central para ejercer el poder colectivo de los Estados nacionales capitalistas sobre las negociaciones financieras internacionales, obligándolos a bajar su gasto público, recortar los salarios reales y poner en práctica políticas fiscales y monetarias austeras (Harvey, 2008).

En Argentina, se produjo el fin de un modelo basado en la Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI), que en su momento había generado un proceso de integración social por medio de la movilidad ascendente, explicada principalmente por el reconocimiento de importantes derechos a la clase asalariada del país (Roberti, 2018).

A partir de la década de los '90 estas tendencias se profundizaron y la combinación de la Ley de Convertibilidad (implementada durante el gobierno de Carlos Menem en el año 1991), junto con un modelo de apertura económica, la pérdida de marcos regulatorios y las privatizaciones de empresas hasta entonces manejadas por el Estado, condujeron al incremento sustancial de las desigualdades sociales y al surgimiento de nuevos procesos de exclusión en el país (Roberti, 2018).



La deuda externa que en los años '70 se utilizó para permitir el proceso de acumulación de algunos países latinoamericanos, en los años '90 sirvió para el sostenimiento del proceso de apertura económica o, dicho de otra manera, para el financiamiento del desmantelamiento del aparato productivo del país, aumentando de esta forma la importancia del sector financiero en la economía Argentina, en la distribución del excedente económico y en la magnitud de las inversiones industriales (Arceo, 2005).

Se produjo entonces un aumento del control externo sobre el proceso local de acumulación y una creciente extranjerización del aparato productivo (así como la destrucción de dicho aparato). Las privatizaciones hicieron que desapareciera el Estado desarrollista y la elite del capital productivo adquirió una estrategia exportadora para la cual los salarios representaban un costo. De esta manera los capitales locales no pudieron desarrollar el mercado interno por estar subordinados al bloque dominante, y la burguesía nacional optó por desempeñar un papel funcional al capital transnacional (Arceo, 2005).

Las empresas en la actualidad priorizan obtener ganancias financieras sin preocuparse por la producción real. El neoliberalismo (basado en individualismo metodológico y ético) ha dado vía libre a la creación de redes productivas y financieras transnacionales de escala mundial, sin suficiente coordinación y fiscalización, así como a redistribuciones significativas del ingreso, que han favorecido principalmente a los ya privilegiados y a un reordenamiento del mercado de trabajo caracterizado por el crecimiento del sector productivo informal (Harvey, 2008).

Haciendo hincapié específicamente en el mercado laboral, éste también adquirió nuevas características, volviéndose cada vez más excluyente y restrictivo. Según Harvey (2008), la nueva estructura del mercado laboral se compone en primer lugar de un **núcleo**, que comprende los trabajos a tiempo completo, con condiciones de permanencia e indispensables para la organización, con mayor seguridad social, buenas pensiones, promociones y seguros, de los que se espera trabajadores adaptables, flexibles y geográficamente móviles, a los que despedir implicaría altos costos, por lo que se suele subcontratar incluso funciones de alto nivel.

En segundo lugar, la **periferia** de ese mercado laboral se compone por empleados con menor capacitación que suelen cumplir funciones de secretariado, trabajos manuales de rutina y menos calificados, que poseen menos chances de hacer carrera dentro de la organización y que se caracterizan por su elevada rotación (debido al desgaste natural de la fuerza de trabajo). En gran parte ocupan trabajos de medio tiempo, con contratos a plazo fijo o temporales, subcontratados, aprendices públicamente subsidiados, y con mayor segmentación laboral. Estos últimos empleos son los que han crecido de manera exponencial en los últimos años.

El incremento de la subcontratación y de los contratos por tiempo determinado actúa como “amortiguador” para proteger a las grandes empresas del costo propio que implican las fluctuaciones del mercado. La tendencia que se extiende entonces es la de reducir el número de trabajadores que pertenecen al **núcleo** mencionado anteriormente y apelar a la fuerza de trabajo de la periferia, que puede reclutarse de manera inmediata y despedirse con la misma facilidad, que no implicarían costos cuando los negocios de la organización se ven en problemas (Harvey, 2008).

En resumen, se produjo una transformación en los modos de contratación que convirtieron a los trabajos típicos, caracterizados por una relación salarial fordista, con primacía del sector industrial, en el marco de un Estado interventor, con una economía que crecía a buen ritmo, donde se priorizaba la estabilidad laboral, el trabajo registrado y donde los sindicatos gozaban de prestigio, en empleos precarios, inestables, menos protegidos socialmente y con los que no se pueden obtener las ganancias suficientes para cubrir las necesidades básicas. Estos últimos conducen a la fragmentación del colectivo laboral y a la creación de distintas normativas según las diferentes categorías de trabajadores informales (Neffa, 2008).

El nuevo panorama del mercado laboral, que se caracteriza por la flexibilización laboral antes mencionada, en conjunto con una nueva revolución tecnológica, con nuevas formas de organización de la producción (toyotistas), con un cambio del perfil de la mano de obra requerida (pasando de un modelo por calificaciones a otro por competencias<sup>1</sup>) y de la cultura laboral (buscando generar en los trabajadores una

---

<sup>1</sup> Las competencias afectan a la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, y también conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión. Son consecuencia de la experiencia y constituyen saberes articulados, integrados entre ellos y automatizados por el individuo (Levy-Leboyer, 1997).

suerte de “identidad” con la empresa), está también caracterizado por el aumento de la competitividad, por lo cual también creció la importancia de las relaciones mercantiles entre las empresas, como clientes y proveedores de bienes y servicios a nivel local, nacional y global como nuevas formas de subcontratación para abaratar gastos (De La Garza Toledo, 2012).

La búsqueda de empleo es un proceso que requiere costos, implica tiempo y, muchas veces, necesita de la intervención de intermediarios para concretarse (ya sean organizaciones públicas y/o privadas de intermediación laboral, o menos formales, como redes de amigos, familiares y colegas, a los que siempre se recurre en primera instancia). En este contexto, las posibilidades de inserción laboral se han vuelto cada vez más escasas, y este es un problema que afecta a la sociedad en su conjunto, pero a los jóvenes en particular, pues en muchos casos carecen de formación profesional adecuada, de experiencia laboral, o bien, del capital social que les permita acceder a un primer empleo de calidad.

## **2.2. Los condicionantes existentes en las transiciones laborales juveniles**

Según Casal (citado por Jacinto, 2010, p. 20)<sup>2</sup>, se pueden llamar transiciones al conjunto de procesos biográficos de socialización que proyectan al joven hacia la emancipación profesional y familiar. Las transiciones laborales son aquellas ligadas a las trayectorias desarrolladas en el mundo del trabajo.

Existen diversos factores que condicionan en menor o mayor medida las transiciones laborales de los jóvenes, tales como: el modelo de desarrollo y mercado laboral de cada país, los saberes y competencias que se requieren o solicitan en cada sector productivo del mismo, las políticas de empleo que adopte cada nación dirigidas a esta población en particular, así como los diagnósticos que cada gobierno realice acerca de las dificultades que deben atravesar los jóvenes en su búsqueda de inserción y la postura de los mismos sobre la “justicia distributiva” (Jacinto, 2010).

La selección de jóvenes con determinadas características personales o formativas resulta de dicho entramado. Según Boudon, es condicionada también por la gestión

---

<sup>2</sup> CASAL, J. 1996. “Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI. Aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, Madrid, núm. 75, pp. 295-316.

de personal que tenga cada organización, la “distribución de títulos” y la cantidad de postulantes disponibles en función de perfiles demandados, nunca dejando de lado el contexto económico y geográfico correspondiente a cada región (cita de Jacinto, 2010, p. 22)<sup>3</sup>.

Argentina en particular, se caracteriza por tener una tasa de desempleo juvenil alta, así como una baja calidad en el empleo de aquellos jóvenes que se encuentran trabajando. Según estudios de Jacinto y Chitarroni (citado por Jacinto 2010, p. 23)<sup>4</sup>, se llegó a la conclusión de que, en términos de desocupación y calidad del empleo, los jóvenes provenientes de hogares pobres, son los que en peores condiciones se encuentran. Inclusive, los jóvenes de estos hogares que han finalizado sus estudios secundarios, se encuentran en peor situación que aquellos jóvenes no pobres con secundario incompleto.

Las políticas de inserción laboral juvenil suelen fundamentarse en la baja calificación profesional de los jóvenes, teniendo en cuenta que en Argentina cerca del 50% no logra finalizar sus estudios secundarios. A su vez, el avance de las TIC hacia finales de los noventa han modificado cualitativamente las competencias que se requieren en el mercado de trabajo. Sin embargo, Jacinto (2010) sostiene que el verdadero motivo del desempleo analizado eran los “modelos societales excluyentes y poco generadores de empleo”, que afectaban a la sociedad en su conjunto y no exclusivamente a los jóvenes. Desde ese punto de vista puede pensarse que efectivamente el desempleo es un problema que afecta a gran parte de los habitantes del país más allá de su edad y, por lo tanto, los diagnósticos relacionados a las bajas calificaciones profesionales de los jóvenes no eran del todo acertados.

Esto se conecta con otra característica del mercado de trabajo argentino: la incongruencia existente entre las expectativas que poseen los jóvenes (fundamentadas en su nivel educativo) y los niveles de precariedad laboral del mismo (que ronda el 40 %), lo que se traduce en un mayor tiempo de búsqueda de inserción comparada a la que tienen los adultos.

---

<sup>3</sup> BOUDON, R. 1973. *La desigualdad de oportunidades. La movilidad social en las sociedades industriales*, Barcelona, Edit. Laia.

<sup>4</sup> JACINTO, C. y H. CHITARRONI.2009. “Precariedades, rotación y acumulación en las trayectorias laborales juveniles”, ponencia presentada en 9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, (del 5 al 7 de agosto).

En la actualidad, se puede apreciar una ruptura en la relación lineal que antes tenían el nivel educativo y la inserción al mercado de trabajo. Según Sendón (2013) esto se debe a que “a medida que la educación se expande, los certificados educativos se devalúan” (p.8). Esto quiere decir que por el aumento de la competencia en el mercado de trabajo, un alto nivel educativo no asegura necesariamente el poder acceder a mejores empleos. Existen otros factores que condicionan los procesos de inserción, tales como: las competencias requeridas por el mercado de trabajo, los orígenes socioeconómicos de las personas, su edad, su sexo y su capital social, por ejemplo.

En su investigación, la autora señala que muchos de los nuevos puestos de trabajo que requieren altas calificaciones pero a la vez se caracterizan por su inestabilidad, son ocupados por personas jóvenes. Además, es interesante su aporte al mostrar que el nivel educativo sólo se relaciona positivamente con una buena inserción en el mercado de trabajo cuando se habla de varones adultos que provienen de familias de clase media y alta. En contraposición, en el caso de los jóvenes de bajos ingresos (más allá de su sexo) los certificados educativos no cumplen el mismo rol y sus trayectorias suelen caracterizarse por ser más complejas y cambiantes.

Otro de los puntos que Sendón (2013) remarca, según datos estadísticos del INDEC, es que si bien los estudios no aseguran la inserción laboral de las personas, sí aseguran mejores condiciones de trabajo y salarios para los ya empleados (aunque la mayoría sigue estando sobre-calificado para el puesto que ocupa). La devaluación de los estudios secundarios, por ejemplo, podría explicar por qué en Argentina las personas sin instrucción tienen una tasa menor de desocupación y esto se relaciona directamente con el tipo de puesto al que se orientan los individuos y a su vez, con los empleos de baja calificación que en mayor medida demanda el mercado de trabajo. Es decir, que para los sectores más vulnerables puede resultar algo beneficioso poseer estudios en cuanto calidad del empleo, pero no necesariamente esto incide en sus posibilidades de inserción, en cambio, los sectores más favorecidos suelen acceder a su primer empleo por medio de su capital social y luego acumulan estudios que mejoran sus ingresos y condiciones de trabajo.

Por otra parte, los jóvenes con mayor nivel educativo y provenientes de hogares de clase media o alta tienen la posibilidad de sondear y hasta elegir un empleo que se adecue a sus preferencias, mientras que aquellos con escasos recursos económicos

y educacionales se ven obligados a aceptar trabajos poco calificados y con condiciones deficientes más allá de sus deseos de un empleo decente. En ambos casos adoptan estrategias personales pero con distintas posibilidades y márgenes de libertad (Jacinto, 2010).

La expansión y diversificación de la oferta educativa en Argentina no ha tenido hasta el momento el correlato esperado sobre la calidad de puestos demandados en el mercado de trabajo. Es así que, según datos del INDEC del año 2010, cerca de la mitad de los puestos de trabajo son de calificación operativa, y si a esto le sumamos los empleos no calificados la cifra asciende al 73% del total, por lo que personas con estudios superiores a los demandados terminan ocupando esas posiciones por la necesidad de encontrar un empleo. A su vez, las personas con estudios universitarios han perdido su peso en las posiciones más calificadas, quizás porque ahora las empresas no basan sus elecciones utilizando el criterio de nivel educativo alcanzado, sino que se centran en las **competencias** y *expertise* de las personas, algo que les resulta una opción “más conveniente y rendidora” que la antes mencionada (Sendón, 2013).

Sin embargo, no sólo el nivel educativo alcanzado parece condicionar los procesos de inserción laboral, sino que solamente el hecho de ser joven tiene un peso mucho más importante. En este sentido, los jóvenes estudiantes son quienes encuentran mayores dificultades de acceder a un puesto, si se los compara con los jóvenes que no estudian. Dichas limitaciones suelen responder a la dificultad que se encuentran al intentar compatibilizar sus horarios laborales y educativos, o bien, por intentar conseguir algún puesto afín a sus estudios y descartar otras opciones. Al mismo tiempo, aquellos jóvenes estudiantes que sí pudieron acceder a un empleo con frecuencia disminuyen sus rendimientos académicos por esos mismos motivos, configurando de esta forma trayectorias escolares más inestables (Sendón, 2013).

Todo lo mencionado anteriormente “nos habla más de las dificultades que tienen los jóvenes para cumplir sus estudios (incluso los obligatorios) a causa de la necesidad de trabajar que de problemas de productividad vinculados a la escasez de formación” (Sendón, 2013, p. 19).

En la actualidad, para poder acceder a un trabajo de calidad, parece ser indispensable el capital social que posea la persona, sus contactos y

recomendaciones. Según García-Valdecasas Medina (2011) el capital social de un individuo hace referencia a la cantidad de recursos que puede obtener a partir de su participación en redes sociales, haciendo hincapié en la información que fluye en dichas redes, o bien, la confianza mutua entre agentes de la red que deriven en obligaciones de reciprocidad. A lo que también se suma el capital cultural de ésta y las oportunidades o limitaciones que se derivan de su educación, el acompañamiento de su grupo familiar, su género, su condición económica o su origen étnico, entre otras.

Más allá de las semejanzas en cuanto rango etario, las trayectorias laborales de los jóvenes se muestran diversificadas, en función de las características personales antes mencionadas, las voluntades, las experiencias individuales, las estrategias y decisiones tomadas por cada uno, etc., lo cual no impide distinguir determinados grupos de acuerdo a la forma en que son afectados por las variables estructurales de su contexto.

Otro aspecto que condiciona los procesos de inserción laboral juvenil y remarca las desigualdades existentes en el mercado de trabajo es el sexo de las personas. Si bien las mujeres suelen poseer niveles educativos más altos que los varones (tanto las económicamente activas como las inactivas) continúan siendo víctimas de múltiples discriminaciones. Según datos del INDEC las mujeres con estudios universitarios completos llegan a duplicar en cantidad a los varones, y aún así, la tasa de desempleo en ellas es mayor. Según Sendón (2013), las teorías de la economía clásica suelen asociar tanto a los jóvenes como a las mujeres a problemas de productividad. En el caso de los primeros, por estar aún en formación, no tendrían el suficiente capital humano acumulado (en términos de experiencia laboral) y, en el caso de las mujeres, su falta de capital humano es asociada a sus compromisos familiares. A ambos grupos se los acusa de tener alta rotación, ser impuntuales y tener reiteradas inasistencias en el ámbito laboral, lo cual incrementaría los costos de las empresas.

Estas afirmaciones son fácilmente refutables al observar distintas estadísticas al respecto. Según relevamientos de Novick, Rojo y Castillo (2008) las mujeres económicamente activas poseen un menor nivel de rotación en Argentina al ser comparadas con los datos de los hombres, lo cual no implicaría ni mayores costos laborales para las empresas, ni mayores niveles de improductividad en ellas. Pese a

ello, es habitual que sus capacidades sean sub-utilizadas en el mercado de trabajo y sus estudios no sean valorados de la misma manera que los de los varones

Al hablar de estos difíciles procesos de inserción laboral, Jacinto (2010) recalca la importancia de las **instituciones** en las trayectorias laborales juveniles como condicionantes y mediadoras entre lo estructural y las subjetividades antes mencionadas, además de calificarlas como orientadoras de las decisiones y de las estrategias adoptadas por los individuos.

En la modernidad dichas instituciones se han ido debilitando ante el avance de modelos políticos liberales, y así se ha llegado en muchos casos a que los jóvenes se sientan en cierta forma con menor protección, lo que también acentúa y profundiza sus procesos de individualización. Sin embargo, esos procesos de individualización no pueden definirse según un tipo de institución, sino que dependen de cada institución en particular. Siguiendo la postura de Jacinto (2010) tienen que ver con la forma en que cada una se despliega como espacio de participación social e inclusión. En este trabajo particularmente se hace referencia a los actores institucionales que tienen por objeto crear puentes entre el mercado laboral y los jóvenes, como una especie de servicio de intermediación.

Otro concepto que utiliza la autora Jacinto (2010) y que resulta relevante en esta investigación es el de “transferencia del **capital social institucional**” hacia los jóvenes, al hablar de la función de los Centros de Formación Profesional. Éstos brindan a los jóvenes redes de relaciones que ellos no poseen ni por sus familias ni por medio de conocidos. Así, las redes que el CFP teje con distintos actores sociales (empresas, municipio, u organizaciones sociales) se convierte en un recurso que pone al servicio de sus estudiantes para conseguir empleo o para el acceso a pasantías. Esto quiere decir que el CFP va más allá de su función específica (formación profesional, certificación de la misma, formación de competencias para el trabajo) y se convierte en una fuente institucional de capital social para los jóvenes, por medio de los vínculos establecidos en los cursos, lo cual resulta clave en el camino de adquisición de una “identidad ocupacional y social”.



### **2.3. Las políticas de empleo juvenil como respuesta a los problemas en la inserción laboral: distintos presupuestos ideológicos y modelos de intervención**

Jacinto (2010) propone un esquema de análisis complejo para comprender las dificultades de inserción laboral que tienen los jóvenes, esquema que abarca cuatro dimensiones o niveles de análisis: por un lado, los condicionantes estructurales, por otro, las estrategias y subjetividades de los actores en cuestión, en tercer lugar, el rol de las instituciones (mencionadas en el apartado anterior), y por último, los dispositivos o **políticas** adoptadas por los distintos gobiernos para mejorar su situación ocupacional.

Las políticas de empleo pueden definirse como un conjunto de medidas de distinta índole (económicas, sociales o institucionales) que influyen en la calidad y nivel de empleo de una sociedad. Las mismas pueden actuar sobre la demanda de trabajo con instrumentos macroeconómicos (en materia monetaria, fiscal, de desarrollo tecnológico, o en el marco regulatorio del mercado de trabajo, por ejemplo), o sobre la oferta (interviniendo a mediano o largo plazo según tendencias demográficas de la población o comportamientos sociales). Estas políticas tienen como finalidad aumentar la demanda de empleo, incrementar la calidad de la oferta de trabajo, o bien, favorecer el encuentro entre las personas y los puestos. Su formulación exige de una amplia articulación y concertación social. (Lanari, 2003).

En Argentina, las primeras políticas de empleo orientadas a la inserción laboral de los jóvenes comenzaron a implementarse en la década del 90, cuando empeoró en gran medida la situación laboral de este grupo etario, en un contexto de amplia desocupación a nivel nacional y creciente precarización de las condiciones de trabajo de las personas. La lógica neoliberal de aquellos años conducía a generar políticas que implicaran una intervención mínima del Estado, con un enfoque compensatorio orientado a mitigar de manera temporal los “desajustes del mercado”, identificando como una de las principales causas del desempleo de los jóvenes la inadecuación de la formación de los mismos (Freytes Frey, 2018). Es por ello que se centraron en fortalecer aquellas competencias que eran requeridas en ese entonces por el mercado laboral (por medio de pasantías o cursos de corta duración) y así incentivar a las empresas que requerían mano de obra a contratar personas jóvenes, con beneficios fiscales para las mismas (Partenio, 2015).

Siguiendo esa línea, Jacinto (2010) también sostiene que durante los años '90 los programas de empleo para jóvenes han tenido un carácter asistencialista y compensatorio, basándose en deficiencias personales, y centrándose casi exclusivamente en el fomento de las capacitaciones, pasantías y apoyos a iniciativas de emprendedurismo, dejando por fuera muchas otras cuestiones y realidades estructurales que llevan a que los jóvenes en situación de pobreza lleguen a esos déficits de formación. Entre ellas se pueden nombrar: el acceso a una educación básica de mala calidad, el vivir en zonas precarias o con falta de servicios básicos, o bien, responsabilidades de índole familiar asumidas a temprana edad, falta de vínculos que los acerquen a buenos empleos, etc.

Durante esa década, las capacitaciones orientadas a mejorar la formación de los jóvenes para que pudieran integrarse al mercado de trabajo, eran contratadas mayormente a centros de formación privados y a ONG's por medio de licitaciones, además de incluir pasantías laborales. Estas capacitaciones fueron ampliamente criticadas debido a su falta de pertinencia, calidad y limitación del rol estatal, su marcada mercantilización y tercerización (Freytes Frey, 2018).

A la par, se fomentó la formación de los jóvenes para el trabajo en el sector informal, incentivando cursos para el desarrollo de microempendimientos por ejemplo, como alternativa a la falta de empleo formal propio de la época.

Sin embargo, según Jacinto (2010), estas capacitaciones no lograron constituir un sistema de formación que se caracterice por una buena articulación entre las demandas del mercado, el desarrollo socio-económico de la región y las necesidades reales de los jóvenes. Las políticas atribuían y culpaban al propio individuo de su baja "empleabilidad" sin tener en cuenta las cuestiones macro-sociales de esos años que la generaban.

Luego de la década de los '90 y la crisis consecuente descripta anteriormente, el país entró en la primera década de los años 2000 y paulatinamente mejoró su situación (principalmente desde **2004**). Con la reactivación de la economía vino aparejado un cambio en las perspectivas de las políticas de empleo, pasando del modelo de "subsidios" a otro de activación, donde la persona que recibe el beneficio económico debe realizar a cambio una contraprestación (trabajo o curso) incentivando así a los individuos a su participación en el acercamiento al trabajo

formal. Esto quiere decir que las mismas empezaron a orientarse hacia “la calificación y calidad del empleo en una estrategia centrada en articularlas sectorial y territorialmente” (Madoery, 2011, p.9). Sin embargo, y a pesar de este crecimiento, las tasas de empleo mostraban una desigualdad de condiciones entre los jóvenes y las personas adultas, por lo que las políticas de Argentina debieron comenzar a desarrollar dispositivos destinados a atender las dificultades de inserción laboral juvenil en particular.

El cambio de orientación de las políticas de empleo juvenil, tuvieron que ver en gran medida con la adopción de un nuevo enfoque de derechos, derivado de la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño impulsada por las Naciones Unidas. De esta forma, los jóvenes se reconocen como sujetos de derechos de amplia gama (económicos, civiles, sociales, culturales, laborales, etc) que el Estado debe garantizar. En su nuevo rol adoptó un papel protagónico, inscripto en el paradigma de la protección social, articulando el accionar de diversos actores sociales para el desarrollo e implementación de las políticas (Estado, mundo empresarial, sindicatos, organismos públicos descentralizados, organizaciones de la sociedad civil, entre otros), con el objetivo de recuperar empleos de calidad, protegidos y bien remunerados (Freytes Frey, 2018).

Se adoptó entonces una perspectiva más compleja que comenzó a incluir, además, las limitaciones estructurales de las personas para conseguir empleo. Los nuevos abordajes dejaron a un lado las capacitaciones “a demanda” del mercado para pasar a un fortalecimiento de la institucionalidad de los Centros de Formación Profesional en Argentina, con un mayor diálogo social con actores sindicales y empresariales para conseguir mejores resultados.

Además, se sumaron dispositivos de orientación que ayudaron a los jóvenes a “conocer las reglas del mercado” en términos de derechos y obligaciones (Jacinto, 2010), herramientas que aún prevalecen y los invitan a reflexionar sobre sus proyectos ocupacionales para accionar al respecto.

Según Roberti (2018) este nuevo tipo de políticas se denominan **Políticas Activas de Empleo**, y las define como un conjunto de medidas que representan ese giro en los sentidos de las mismas desde la post-convertibilidad, que adquirieron mayor fuerza a partir del Plan Integral para la Promoción del Empleo “Más y Mejor Trabajo”.

Las mismas dotan de centralidad al trabajo como fuente de integración social y derechos.

Según esta nueva orientación, el problema ya no era la falta de competencias por parte de las personas, sino la vulnerabilidad social a la que estaban expuestas y que derivaba en su exclusión del mercado laboral. A modo de ejemplo, Partenio (2015) menciona el Programa Incluir, implementado durante el gobierno de Néstor Kirchner, el cual no solo se enfocaba en capacitar a los jóvenes, sino también en fortalecer su capital social, es decir, incentivarlos a su participación en proyectos comunitarios además de dotar de mayor institucionalidad a los organismos encargados de su implementación y de invertir en el sistema educativo.

En este sentido, las políticas de empleo incorporaron un elemento de terminalidad educativa, ya sea por medio de la secundaria común o por medio de distintas iniciativas de la Educación de Jóvenes y Adultos (EDJA), con el objetivo de integrar nociones de derechos (no se piensa ahora el derecho al trabajo como desarticulado del derecho a la educación, sino en la integralidad de los derechos). Por otra parte, se dio un fuerte impulso a los Centros de Formación Profesional como apoyo a la **institucionalidad permanente**, y según Jacinto (2016), el foco pasó a estar puesto además, en un diálogo social ampliado que, como se dijo anteriormente, no sólo incluía al Estado, las Empresas y los Sindicatos, sino que se sumaban ahora las Oficinas de Empleo Municipales (OE), así como organizaciones de la sociedad civil (mediante las cuales el Estado fomentaba acciones de capacitación organizadas por movimientos sociales) y con acompañamiento internacional también, dotando de gran **territorialidad** a las propuestas. Las políticas de carácter local permiten una mayor relación con los destinatarios por medio de las OE, las cuales están en mejores condiciones de identificar las problemáticas juveniles de su distrito y trabajar en consecuencia para su inclusión al mercado laboral (Roberti, 2016, p. 127).

En resumen, desde el año 2006 el énfasis de las políticas de empleo estuvo puesto en el acceso a los servicios de empleo mediante la capacitación y, entre los años 2008 y 2009, el foco pasó a estar puesto, por un lado, en paliar los efectos de la crisis internacional y, por el otro, en fomentar las posibilidades de inserción laboral para las personas en situación de vulnerabilidad. Es así que en el año 2008 se creó un nuevo dispositivo destinado a los jóvenes específicamente, denominado **Jóvenes con Más y Mejor Trabajo**, al cual Roberti (2018) caracteriza por suministrar

prestaciones económicas y componentes de políticas activas de empleo de manera simultánea con el objetivo de generar oportunidades de inclusión para este grupo poblacional.

De esta manera, las políticas de empleo han ido reorientando sus sentidos, pasando de una lógica asistencialista y compensatoria en los '90, hacia otra desde el año 2003 de inserción productiva en un sentido acumulativo que combinaba el crecimiento económico del país con una importante presencia del Estado, y las capacitaciones como forma de inserción o reinserción laboral al alcance de los distintos sectores de la sociedad, permitiendo que las personas adquieran competencias que incrementaran su empleabilidad, con una perspectiva territorial en el marco de un modelo de desarrollo nacional productivo e inclusivo (Madoery, 2011).

Sin embargo, desde finales del año 2015 con el cambio de gobierno en Argentina y la asunción de Mauricio Macri a la presidencia, se produjo una nueva transformación en las orientaciones de las políticas del país. Si bien no abundan aún los estudios respecto a las políticas de empleo desde ese año hasta el 2019, se pudo apreciar de manera clara un retorno hacia las ideas neoliberales de los '90 fomentando la desregulación y la no intervención del Estado en la economía.

En lo que respecta específicamente a la implementación de los Programas que se llevan a cabo desde la Oficina de Empleo Berazategui, su director indicó que se han dejado de financiar dos de ellos que ayudaban a gran cantidad de personas: El Seguro de Capacitación y Empleo (**SCyE**) destinado a atender la situación de grupos especialmente vulnerables que se encuentran desocupados, y el pago de la **Terminalidad Educativa** para que las personas puedan concluir sus estudios secundarios.

En el caso del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo específicamente, el pago de las prestaciones no se ha visto afectado en los últimos años debido a que el dinero proviene del Banco Mundial. Sin embargo, su implementación continúa con una menor cantidad de cursos. Si años atrás se realizaban de 4 a 6 Cursos de Introducción al Trabajo por mes, al año 2019 se realizaban 6 cursos también pero cada dos o tres meses, es decir, de forma más esporádica.

## 2.4. Los dispositivos de inserción laboral y sus lógicas

Jacinto define a los dispositivos como “intervenciones, enmarcadas o no dentro de políticas públicas que se proponen explícitamente intervenir para mejorar la situación laboral de los jóvenes” (2010, p.32). Éstos pueden referirse a la finalización de los estudios secundarios, a formación profesional, a esquemas de prácticas laborales u otras formas de aprendizaje en el trabajo, a la generación de micro emprendimientos o trabajos por cuenta propia, etc.

Si bien el texto de Jacinto apunta principalmente a indagar sobre las pasantías y los cursos de formación profesional, al igual que en esta investigación se coincide acerca de adoptar un abordaje micro, que ponga a los jóvenes y a los actores institucionales en el centro de la escena. Pero no solo eso, sino que resulta de gran interés adoptar la mirada de la autora al analizar no solamente los certificados profesionales o la efectiva inserción laboral que tuvieron los jóvenes luego de pasar por esos dispositivos, sino las “huellas” que ellos dejan. Es decir, la manera en que los jóvenes “se apropian de esas experiencias”, son motivados luego de ellas, les sirve para tener en cuenta otros recursos (quizás hasta el momento ignorados por ellos) como su capital social y cultural, posibles sostenes económicos, participación social y otras cuestiones (Jacinto, 2010).

En su texto, Jacinto propone dimensiones de análisis para abordar comparativamente las lógicas de los dispositivos diversos de inserción laboral. En general cuando se intenta estudiar los problemas de empleo en los jóvenes, los **diagnósticos** suelen relacionarse a: cuestiones estructurales de su contexto (general y localmente), o a cuestiones características del propio joven (educacionales o sociales), lo cual determina la primer dimensión de análisis, es decir, el modo de caracterizar los factores que inciden en las dificultades laborales juveniles.

Sin embargo, suelen presentarse inconvenientes al momento de **definir a los grupos** a los cuales van destinados los dispositivos y cuáles son específicamente las desventajas que poseen los jóvenes al momento de conseguir un empleo decente, lo que constituye una segunda dimensión a indagar.

Otro interrogante dentro de este eje también tiene que ver con cómo se tienen en cuenta las historias personales o biografías de las personas al momento de diseñar

los dispositivos mencionados. ¿Funciona de la misma manera una política de inserción laboral en jóvenes pobres, con pocas calificaciones y provenientes de lugares marginales que en jóvenes que provienen de hogares de bajos recursos pero con sus estudios secundarios finalizados? ¿Acaso estos dispositivos incluyen perspectiva de género? De estos interrogantes surge la necesidad de crear políticas que vayan orientadas específicamente a cada grupo de jóvenes y teniendo en cuenta las contingencias que cada uno de los mismos debe atravesar en sus trayectorias particulares.

Jacinto (2010) enumera algunas de las desventajas por las que esta población etaria debe atravesar y las diferencia entre: familiares (por ejemplo, en el caso de los jóvenes que han sido progenitores de manera temprana, lo que deriva en mayores responsabilidades y urgencias económicas, o la ausencia del apoyo familiar), escolares (quizás una ausencia de orientación vocacional adecuada o una escasa oferta académica), territoriales (exclusión social, servicios de salud deficientes), y las estrategias de selección de personal por parte de las empresas (exigencias académicas en aumento, discriminación o estigmatización de las personas), entre otras cuestiones.

La tercera dimensión tiene que ver con el **tipo de institución** en que se implementan los dispositivos de inserción laboral, la calidad que las mismas ofrecen y su perdurabilidad en el tiempo, teniendo en cuenta que dichas instituciones pueden pertenecer a ámbitos públicos o privados, pasando por empresas, sindicatos y agencias de empleo, por ejemplo (Jacinto, 2010).

Por último, la cuarta dimensión que menciona la autora se refiere específicamente al **contenido** de los dispositivos de inserción laboral juvenil, es decir, si se trata de un apoyo a la finalización de los estudios secundarios, si tiene más que ver con la formación profesional, o si se orientan más al fomento de micro emprendimientos por parte de los jóvenes, entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior, propone una clasificación de las lógicas de los dispositivos y las diferencia en: aquellas basadas en la formación profesional, la lógica de activación/ aprendizaje en el trabajo (pasantías), las que fomentan la finalización de los estudios secundarios, y finalmente, aquellas basadas en la generación de emprendimientos.

La clasificación de lógicas de los dispositivos antes expuesta es retomada por Partenio (2015) quien además, analiza los actores e instituciones intervinientes en cada una de ellas, las fuentes de financiamiento de las mismas y los beneficios percibidos tanto por los jóvenes partícipes de dichos dispositivos, como por las empresas (estas últimas en forma de incentivos), además de hacer foco en el alcance que han tenido los programas referidos a la inserción laboral juvenil y la recepción que tuvieron las experiencias de entrenamientos para el trabajo en distintos ámbitos.

El presente trabajo de investigación recupera las dimensiones de análisis propuestas por Jacinto que caracterizan las lógicas del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo en el municipio de Berazategui. Por medio de las entrevistas correspondientes con funcionarios y beneficiarios del mismo, se determinó los diagnósticos que se realizan desde la Oficina de Empleo sobre los motivos del desempleo juvenil, se definieron los grupos hacia los que se dirige el dispositivo y se buscó diferenciar sus resultados en jóvenes provenientes de distintas realidades socio-económicas, además de identificar el contenido de los distintos dispositivos (que en este caso incluye formación profesional, esquemas de prácticas laborales y cursos que pueden contribuir a la generación de microemprendimientos).

### **3. Metodología**

El presente trabajo se inscribe en el enfoque paradigmático interpretativista, ya que se propone una interpretación de la realidad a partir de los significados que las personas atribuyen a su conducta y al mundo exterior (Della Porta, 2008); en este caso, los significados que los jóvenes asignan a su participación en el PJMMT. Por otra parte, tales sentidos se comprenden en contexto. Es por ello, que en esta investigación se buscó además vincular estas percepciones de los jóvenes con una caracterización de la implementación del programa en el municipio de Berazategui en los últimos años.

Se trata de una investigación cuanti-cualitativa. La parte cuantitativa, basada en el uso de cuadros estadísticos elaborados a partir de la información extraída de la plataforma del Ministerio de Trabajo (utilizada en la Oficina de Empleo), estuvo orientada a contextualizar la cantidad de beneficiarios al momento de la



investigación, su sexo, su estado dentro del Programa, las actividades a las que han sido asignados dentro del mismo y sus intereses respecto a cursos de formación.

Una segunda parte, desarrollada desde una lógica cualitativa, apeló al uso de entrevistas semi-estructuradas, conversaciones, apuntes de campo, documentos sobre los programas y notas propias, tratando de encontrar sentido a los fenómenos que la gente les otorga (Denzin y Lincoln, 1994).

Por un lado, se entrevistó al director de la Oficina de Empleo de la Municipalidad de Berazategui ubicada en el Parque Industrial Plátanos, ya que resultaba indispensable tener la mirada por parte de algún funcionario de relevancia que manifestara no solamente cómo es la implementación del Programa Jóvenes en el partido, sino también sus objetivos a futuro y posibles aspectos a mejorar para conseguir mejores resultados en lo que respecta a la inserción laboral de los participantes. En tal sentido, el citado funcionario resultó un informante clave para abordar el segundo objetivo específico planteado, tendiente a analizar la implementación local del PJMMT.

Por otro lado, del total de la población de jóvenes beneficiarios del PJMMT en la localidad de Berazategui durante el período mencionado, la muestra que se ha tomado y entrevistado son seis jóvenes que han pasado por distintas etapas del “recorrido ideal” que se propone desde la Oficina de Empleo (dos por cada una de ellas): la primera que se conforma por el **Curso de Introducción al trabajo** y el **Club de Empleo Joven**, la segunda que se trata del **Entrenamiento Laboral**, y la tercera que es finalmente la **Inserción Laboral** de los jóvenes por medio del Programa de Inserción Laboral (PIL).

En lo que respecta al análisis de las entrevistas, luego de realizarlas y codificarlas, se elaboró una matriz de datos cualitativa con el objetivo de analizar y comparar las distintas trayectorias de los jóvenes dentro del programa y sus perspectivas.

Se pretende que el resultado de la investigación sea una explicación concreta de casos, para lo cual se recurrió a una muestra pequeña de personas, privilegiando la profundidad y la búsqueda de casos paradigmáticos.

Cabe aclarar que antes de realizar las entrevistas se le aseguró a cada una de las personas la confidencialidad de sus respuestas, adjudicándoles nombres de fantasía en la presentación de extractos de sus relatos.

#### **4. La implementación del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo en el municipio de Berazategui**

##### **4.1 Características del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo**

De todos los dispositivos llevados a cabo en las últimas décadas por los diferentes gobiernos argentinos en materia de inserción laboral juvenil, se podría decir que el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (en adelante PJMyMT) ha sido sin dudas el más importante por alcance, resultados y perdurabilidad en el tiempo.

El PJMyMT fue creado en el año 2008 e implementado por primera vez en el año 2009. El mismo está dirigido a jóvenes de entre 18 y 24 años de edad que no hayan finalizado sus estudios secundarios o primarios, que residan de manera permanente en el país, que se encuentren desempleados y suscriban un convenio de adhesión (según Resolución N° 497/2008 del entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social). Su principal objetivo es generar la inclusión social de esta población (por considerarla en una situación de mayor vulnerabilidad que la que enfrentan los trabajadores adultos), ampliando sus horizontes laborales. Para ello, ofrece un conjunto de acciones integradas que incluyen capacitaciones acerca del mercado laboral y las calificaciones que el mismo demanda, un importante apoyo a la orientación profesional para mejorar “su empleabilidad”, así como para incentivarlos a la finalización de sus estudios (secundarios o primarios), realizar cursos y pasantías en empresas y, por último, el sostén para el desarrollo de micro-emprendimientos (Madoery, 2011).

En su implementación participan distintos actores fundamentales para garantizar su efectividad. Con ello nos referimos a los gobiernos provinciales, municipales, a las organizaciones empresariales, sindicales, representantes de los jóvenes, de la sociedad civil y a las Oficinas de Empleo (OE).

De esta forma, podemos definir al PJMMT como una **política activa de empleo**, donde se trata de que los jóvenes no sólo cobren una asistencia económica, sino que puedan desarrollar calificaciones y competencias que puedan ayudar a su inserción en el mercado de trabajo. Tratando de encuadrar a este dispositivo en las lógicas descritas por Jacinto (2010), se puede decir que el programa recoge varias de ellas: por un lado, la lógica basada en la formación profesional (por medio de cursos de distinta índole en los CFP), por otro lado, también sigue la lógica de aprendizaje en el trabajo (dándoles la posibilidad de participar en entrenamientos laborales), también se ajusta a la lógica basada en la generación de microemprendimientos (ya que muchos de los cursos ofrecidos desde la OE se orientan a que los jóvenes puedan desarrollarlos, e incluso, recibir financiamientos) y, por último, también se ajusta a la lógica de la terminalidad educativa (aunque la misma haya sido discontinuada desde el año 2016). Se refleja en esto lo ya indicado al caracterizar las políticas iniciadas en la primera década de los 2000: su carácter integral, que supone la articulación en un único programa de distintos dispositivos, que no separan artificialmente los problemas de inserción laboral de los problemas educativos.

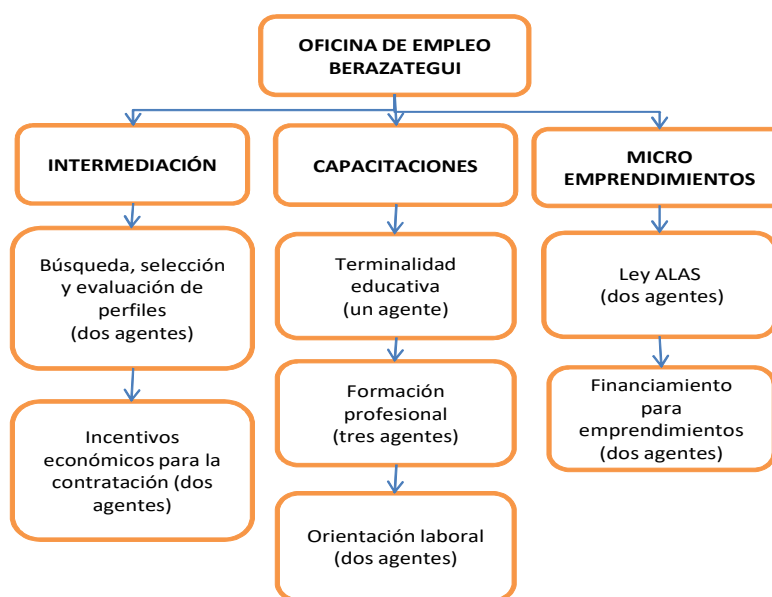
Partenio (2015) menciona los dos sostenes esenciales para la ejecución del PJMyMT a lo largo del país. Por un lado, la **Red de Servicios Públicos de Empleo**, conformada por:

- 611 Oficinas de Empleo: Definidas por la página web del Gobierno Nacional como los lugares donde “se brinda atención personalizada, acompañamiento permanente, orientación e información sobre el mercado laboral local”, remarcando también que por medio de ellas se puede acceder a cursos, programas de empleo, asistencia para microemprendimientos y para la búsqueda de empleo. Cada OE que implemente el PJMyMT deberá contar con un área especial que se encargue de guiar a los jóvenes en la consolidación de un proyecto formativo y ocupacional, así como el apoyo necesario en su ejecución.
- 30 Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL): Las cuales promueven acciones que contribuyen a la generación de puestos de trabajo y a la calificación de las personas por medio de Programas con tal fin. Además, se encargan de recibir y evaluar proyectos de instituciones que se encuadren

en dichos programas, asistirlos técnicamente y realizar su correspondiente seguimiento. En caso de detectar irregularidades, tienen la facultad de intervenir y re direccionar las acciones en caso de ser necesario para dar cumplimiento a los objetivos del programa o convenio en cuestión.

- 41 Delegaciones Regionales: Representan a la hoy llamada Secretaria de Trabajo y Empleo en todo el país.

La Oficina de Empleo Berazategui, forma parte de esta Red, gestionada desde el año 2010 por el ex -Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, y su conformación al momento de la presente investigación es la siguiente:



El despliegue mencionado de las Oficinas de Empleo a lo largo y ancho del país da cuenta del nuevo modelo de políticas que se destaca por su enorme enfoque territorial, con el objetivo de llegar a los sectores más vulnerables y excluidos del mercado de trabajo en pos de su desarrollo.

Por otro lado, el segundo sostén del PJMMT es el **Sistema de Formación Continua** (que tiene sustento en el diálogo social entre los distintos actores del mundo del trabajo para el desarrollo estratégico sectorial definiendo perfiles y calificaciones requeridas), y se constituye por medio de las Instituciones de Formación Profesional (IFP) para fomentar la formación constante de las personas y así mejorar sus posibilidades de empleabilidad, incrementando y actualizando permanentemente sus

conocimientos. Las mismas ofrecen cursos de oficio según las demandas y necesidades de cada población.

En este marco, el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo propone que por medio de las Oficinas de Empleo, los participantes puedan desarrollar su propio proyecto formativo y ocupacional (identificando sus prioridades, necesidades e intereses personales), con el constante acompañamiento de tutores designados por las mismas. Para ello, deben atravesar por distintas instancias que los guíen hacia dicho fin, percibiendo a su vez, un apoyo económico.

Según Partenio (2015), las instancias por las que transitan los jóvenes en el marco del PJMyMT se pueden distinguir entre:

1. Talleres de introducción e Inducción al Mundo de Trabajo: Por medio del Curso de Introducción al Trabajo (CIT) los jóvenes inscriptos al programa tienen un primer lugar en donde poder reflexionar acerca de sus objetivos formativos y ocupacionales, analizar la propia experiencia y conocimientos previos (adquiridos en distintos espacios) para luego contrastarlos con la demanda de puestos de trabajo de su región, interiorizarse acerca de los derechos laborales que les corresponden, instruirse en alfabetización digital, fortalecer sus competencias, aprender sobre las CyMAT (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) e informarse sobre las ofertas educativas y de formación que existen en su localidad. Para todo esto el tutor deberá tener en cuenta las particularidades del entorno del joven, y así diseñar las estrategias más adecuadas que lo lleven a construir su “itinerario de formación, búsqueda y acceso al empleo” (Partenio, 2015).

El CIT (antes llamado Proceso de Orientación e Inducción al Mundo del Trabajo, hasta la creación del PROGRESAR) es solo compatible con la finalización de estudios obligatorios de la persona, posee una carga horaria de 130 horas, distribuidas a lo largo de tres meses según la disponibilidad del joven y se cursa en el lugar más cercano a su hogar.

2. Apoyo para la certificación de estudios formales obligatorios: Según la Resolución 497/2008 (art. 3° inciso b.), se considera a la misma como una

“herramienta prioritaria y estratégica para la inclusión social y laboral” de los jóvenes, ya que de esta forma tienen más posibilidades de conseguir un empleo de calidad y evitar formas de precarización en el trabajo. Para ello, el entonces Ministerio de Trabajo lanzó el Sistema de Formación Continua antes mencionado, servicios para que las personas puedan finalizar sus estudios primarios y secundarios, garantizando accesibilidad en términos de vacantes y modalidades de cursada, así como materiales didácticos y curriculares necesarios, acompañando todo esto con un sistema de estímulos y beneficios destinados a las y los jóvenes que fomenten su permanencia en el Programa, y puedan así lograr su certificación.

3. Cursos de Formación Profesional: Una vez identificados los intereses y proyecciones laborales de los jóvenes, éstos pueden participar de distintos cursos de formación enmarcados en el Plan de Formación Continua, con el objetivo de adquirir o fortalecer aquellas competencias necesarias para llevar a cabo su proyecto ocupacional antes definido.
4. Certificación de Competencias Laborales: Por medio de la Línea de Certificación Sectorial perteneciente al Plan de Formación Continua, aquellos jóvenes que cuenten con experiencia laboral previa, podrán ser evaluados y así certificar aquellas competencias que han adquirido en el ejercicio de dicha ocupación.
5. Apoyo para la Generación de Emprendimientos: A través de la Línea de Promoción del Empleo Independiente (PEI) y Entramados Productivos Locales, aquellos jóvenes que se distinguen por poseer un perfil emprendedor, podrán ser asistidos económica y técnicamente para desarrollar sus propios micro emprendimientos, ya sea de forma individual o asociativa. Para ello, los jóvenes son capacitados en gestión empresarial, reciben ayuda para diseñar su propio plan de negocios y, por medio de tutorías, se los acompaña para su puesta en marcha y posterior crecimiento (se los lleva a ferias, rondas de negocios, se los contacta para que puedan comercializar sus productos y se los capacita en comercialización, venta por internet y marca colectiva, entre otras).

Para nuevos emprendimientos, la ayuda económica es de \$1.600<sup>5</sup> mensuales durante los primeros meses de formación en el curso de gestión empresarial (y los primeros nueve meses desde el comienzo del emprendimiento), pudiendo llegar hasta los \$63.900 para la compra del capital inicial (es decir, insumos, maquinarias, herramientas, elementos de seguridad, habilitaciones o acondicionamiento del lugar de trabajo).

Mientras que para emprendimientos en actividad la asistencia se orienta a promover su formalización. Técnicamente, capacitándolos en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo, y derechos previsionales y de seguridad social a los que pueden acceder al trabajar de manera independiente, y económicamente mediante un subsidio de \$ 31.100 (cuando se acredite la formalización de un trabajador independiente), de \$ 39.700 (si se trata de dos) y \$ 43.200 (cuando sean tres o más las personas formalizadas).

6. Acciones de Entrenamiento para el Trabajo: Esto hace referencia a trabajar sobre las habilidades y destrezas que el joven y el tutor crean necesarias para desarrollar el perfil ocupacional diseñado con anterioridad. Para lograrlo, las acciones contemplan un tramo de formación teórica y otro de formación práctica en el puesto de trabajo, de acuerdo a la Resolución 708/2010. De acuerdo a dicha norma, los entrenamientos podrán llevarse a cabo en el sector público, en el sector privado, o en instituciones sin fines de lucro. Tienen una duración que va desde un mes hasta los ocho meses, con una carga horaria que no podrá superar las 6 horas diarias ni las 30 horas semanales y contarán con el debido acompañamiento de un tutor que evaluará el desarrollo de las habilidades buscadas por el joven.
  
7. Talleres de Apoyo a la Búsqueda de Empleo: Por medio de los mismos, los jóvenes son asesorados permanentemente en materia de búsqueda de empleo y elaboración de estrategias que los guíen hacia tal fin (esto incluye, por ejemplo, un análisis del mercado productivo local, asistencia en el armado del currículum vitae y sobre cómo desenvolverse en entrevistas de trabajo).

---

<sup>5</sup> Todos los montos expresados en el presente trabajo fueron tomados de la página oficial del gobierno: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo> al momento de la investigación, en el año 2019.

Además, serán citados periódicamente en la Oficina de Empleo más cercana para evaluar dificultades y contingencias al respecto.

8. Intermediación Laboral: Mediante las Oficinas de Empleo, los jóvenes serán oportunamente informados acerca de las ofertas de trabajo registradas en la Plataforma Informática de la Red de Servicios de Empleo (siempre teniendo en cuenta que sean compatibles con sus perfiles laborales), sobre las características del proceso de selección y su posibilidad de ser derivados al establecimiento en cuestión.
9. Apoyo a la Inserción Laboral: Mediante el Programa de Inserción Laboral (PIL) las Oficinas de Empleo promueven la contratación de jóvenes tanto en el sector público como en el sector privado. El mismo consiste en una ayuda económica para el empleador en cuestión por parte del Ministerio que cubre parte de su salario (mientras que lo restante es abonado por la organización de acuerdo al Convenio Colectivo correspondiente). La duración del beneficio varía en función de la edad y sexo del trabajador, así como del tipo de empresa (desde seis hasta doce meses).

Asimismo, el monto del incentivo económico mensual también oscila, pero de acuerdo al tamaño de la organización y a la jornada laboral (pudiendo ir desde los \$3900 hasta los \$7300 mensuales).

El beneficio económico que establece el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo puede extenderse durante un periodo de 36 meses como máximo (continuo o discontinuo) o hasta que la persona cumpla 25 años de edad.

En cuanto a su financiamiento, al entrevistar al director de la Oficina de Empleo, éste manifiesta que el Programa desde el año 2015 es impulsado en gran medida por un acuerdo del entonces Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Carlos Tomada, con el **Banco Mundial**. En principio este proyecto permitió mejorar la calidad de las prestaciones de orientación y capacitación destinada a los jóvenes en pos de mejorar sus competencias laborales. Además mediante un importante apoyo económico financia parte de la asistencia económica que reciben los beneficiarios



mientras participan de dichas actividades, y ha fortalecido el funcionamiento de las oficinas de empleo a lo largo del país en la búsqueda de resultados concretos.

#### **4.2. Los Clubes de Empleo para Jóvenes**

Luego de finalizar el Curso de Introducción al Trabajo (primer paso obligatorio para todos los beneficiarios inscriptos en el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo), los jóvenes pueden o no inscribirse en algún Curso de Formación Profesional que sea de su interés y, una vez que hayan definido su proyecto ocupacional, la Oficina de Empleo les sugiere que para continuar un recorrido “ideal” se inscriban a un Taller de Apoyo a la Búsqueda de Empleo llamado **Club de Empleo Joven**.

Los Clubes de Empleo para Jóvenes (CEJ) fueron creados en el año 2011, con el objetivo de ofrecer a los participantes un espacio donde poder ser asistidos en sus búsquedas sostenidas de empleo dentro de las Oficinas de Empleo municipales. En ellos, los jóvenes pueden ser parte de talleres tanto grupales, como individuales (cuando los tutores detecten dificultades específicas que no pudieron resolverse en conjunto) para generar su plan de búsqueda de trabajo.

Dentro de dichos talleres, los asistentes pueden reflexionar acerca de sus propósitos y objetivos laborales a corto y mediano plazo, reconocer las características y tendencias del mercado productivo local, así como también intercambiar entre ellos sus propias experiencias y dificultades por las que han tenido o tienen que atravesar en sus búsquedas de empleo. De esta forma se puede dar la creación de nuevos saberes colectivos y, a la vez, compartir mutuamente distintas oportunidades laborales de su conocimiento.

Una característica muy importante de estos talleres es la de poder servir como una herramienta que permite a los jóvenes crear vínculos entre pares y “atenuar eventuales tendencias al aislamiento social y/o al desánimo” que puede generar el hecho de estar desempleado (Manual del Capacitador, 2011:10,11).

Asimismo, el taller prevé una serie de actividades orientadas al fortalecimiento de la autoestima y al descubrimiento de fortalezas personales especialmente dirigido a jóvenes provenientes de sectores sociales vulnerables, quienes suelen aceptar los empleos que se les van presentando de manera intermitente en su entorno y no

tienen un plan ocupacional estratégicamente diseñado (debido a sus urgencias económicas) y caen frecuentemente en la desmotivación.

Para la conformación de los grupos las OE suelen seleccionar a aquellos jóvenes que ya han atravesado el Curso de Introducción al Trabajo y preferentemente han también pasado por algún curso de formación profesional (y por lo tanto ya cuentan con un proyecto ocupacional más definido que puedan seguir puliendo en el Club de Empleo). Pero hay distintos criterios respecto a los perfiles que conforman dichos clubes (algunas Oficinas optan por grupos homogéneos y otras prefieren buscar la heterogeneidad entre las personas), ambos bien argumentados.

La estructura que se debe seguir en la implementación de los CEJ es la siguiente:

- a) Etapa Preparatoria: El tutor designado por la Oficina de Empleo informará a los jóvenes acerca de la modalidad del CEJ y evaluará luego quienes son los potenciales participantes que pueden asignarle mayor disponibilidad de tiempo a la búsqueda de empleo, y quienes quizás prefieran otras prestaciones del PJMyMT. Luego de seleccionarlos, les comunicará también acerca de sus responsabilidades y compromiso que conlleva formar parte del CEJ.
- b) Taller de Apoyo a la Búsqueda de Empleo: Mediante la asistencia al taller, los participantes adquieren las herramientas y conocimientos necesarios para diseñar su plan individual de búsqueda de empleo. El mismo se divide en seis módulos y tiene una duración total de 48 horas según el Manual de Capacitación para los talleristas.
- c) Encuentros de Seguimiento: Con el acompañamiento de los tutores, los jóvenes comienzan a poner en marcha su plan de búsqueda de empleo y se reúnen periódicamente para evaluar resultados y nuevas estrategias de acción. La experiencia individual de cada uno enriquece al grupo en general y encontrar respuestas a las dificultades por las que tuvieron que atravesar.

A diferencia del tradicional método de enseñanza en el que el docente es “el único poseedor de conocimiento” dentro del espacio educativo, en estos talleres se busca un ambiente más bien desestructurado, donde el conocimiento circule de manera horizontal entre los participantes, intercalando técnicas grupales e individuales (tanto para enriquecerse con la experiencia del otro, como para reflexionar con uno mismo

sobre su situación y sus propias experiencias) (Manual del Participante Tallerista, 2009).

### 4.3. Situación actual de los beneficiarios del PJMyMT en Berazategui

Por medio de la entrevista con el director de la Oficina de Empleo Berazategui, se pudo acceder a la plataforma de la Secretaría de Trabajo que contiene datos estadísticos desde el año 2008, los cuales son actualizados periódicamente y, por medio de distintos cuadros, reflejan la situación de los beneficiarios del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo durante el año 2019<sup>6</sup>.

El primer cuadro muestra el número de inscripciones al Programa por año (firma de convenios), distinguiendo entre varones y mujeres. Desde la plataforma pueden visualizarse los números desde su implementación en el año 2008, pero se hizo un recorte para que se vean los indicadores más recientes. Cabe aclarar que del total de los jóvenes inscriptos, sólo perciben el beneficio económico aquellos que se encuentran realizando alguna actividad dentro del Programa (es decir aquellos activos), ya sean cursos o entrenamientos. Cada joven que se inscribe al Programa puede permanecer en el mismo durante el lapso de 36 meses como máximo. Se puede observar un salto en el número de inscriptos a partir del año 2017, que puede justificarse con el contexto económico del país y el aumento de la desocupación que ha venido aconteciendo en los últimos cuatro años. El cuadro refleja el interés que tienen los jóvenes en poder insertarse al mercado de distintas maneras, y en un contexto económico nuevamente desfavorable, especialmente desde 2016, que los lleva a buscar opciones para evitar caer en empleos informales o altamente precarizados.

<b>JÓVENES INSCRIPTOS AL PROGRAMA POR AÑO - SEDE BERAZATEGUI</b>						
<b>FIRMA DE CONVENIOS</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>TOTAL</b>
<b>MUJERES</b>	327	307	574	488	371	6931
<b>VARONES</b>	356	346	804	654	602	7384
<b>TOTAL</b>	683	653	1378	1142	973	14315

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Plataforma online de la Secretaría de Trabajo de la Nación al momento de la investigación (2019)

<sup>6</sup> Los números expresados en cada cuadro corresponden al mes de Octubre 2019.

El siguiente cuadro refleja todas las actividades que la Oficina de Empleo ofrece a los jóvenes y la cantidad de personas que se encuentran actualmente participando en ellas. Es decir, los jóvenes **activos** dentro del programa, ya sea porque lograron su inserción al mundo del trabajo (PIL, PIL EMPALME y PROMOVER), porque se encuentran cursando el primer tramo del Programa (CIT, Club de Empleo, Apoyo a la Empleabilidad), porque buscan desarrollar un emprendimiento (Empleo independiente, o Curso de Gestión Empresarial, que dura tres meses y es similar al Curso de Introducción al Trabajo, solamente que hace foco en el trabajo auto gestionado), o bien porque se encuentran realizando cursos de oficio en Centros de Formación Profesional. En total son 453 al momento de la investigación (octubre 2019) lo cual representa un número muy bajo, cercano al 21%, en relación a la cantidad de inscriptos entre los años 2018 y 2019.

Sin embargo, se puede visualizar un buen número de inserciones laborales por PIL. Esto es una característica particular de la OE Berazategui que le pone mayor énfasis a las mismas por sobre los cursos de formación. En relación a ello, el director de la Oficina nos manifestó que diariamente las Relacionistas Públicas van en busca de esas inserciones, visitando empresas y comercios del partido y ofreciendo tanto los entrenamientos como los beneficios que suponen los ingresos por PIL.

<b>JÓVENES ASIGNADOS A UNA ACTIVIDAD EN 2019</b>			
<b>PROGRAMA</b>	<b>ASIGNADOS</b>	<b>PROYECTOS</b>	<b>CUPO DISPONIBLE</b>
<b>Curso de Introducción al Trabajo (CIT)</b>	185	7	20
<b>Talleres de Apoyo a la Búsqueda de Empleo</b>	68	4	10
<b>Cursos de Formación Profesional</b>	18	2	2
<b>Entrenamientos Para el Trabajo</b>	13	6	1
<b>Inserción Laboral por PIL</b>	75	63	15
<b>Microemprendimientos</b>	6	6	0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Plataforma online de la Secretaría de Trabajo de la Nación al momento de la investigación (octubre 2019).

El próximo cuadro refleja la cantidad de jóvenes que se inscribieron entre 2018 y 2019 pero que al momento de la investigación no se encuentran desarrollando una actividad de ninguna índole (CIT, Club de Empleo, cursos de formación, etc.). El número es bastante alto, teniendo en cuenta que aproximadamente el 70% de los inscritos entre 2018 y 2019 no se encontraban realizando ninguna actividad al momento del relevamiento. Esto se debe a diferentes motivos, quizás se encuentran a la espera de encontrar algún empleo, la apertura de algún curso de su interés, o no desean participar más en el programa, pero no está registrada la causa en la base de Oficina de Empleo. Al no participar de ninguna actividad, la persona no se encuentra percibiendo el incentivo económico del Programa, ya que siguiendo la lógica de las políticas activas de empleo descritas con anterioridad, se trata de contraprestaciones (al realizar el joven una actividad, percibe a cambio el beneficio económico).

<b>JÓVENES SIN PARTICIPAR EN UNA ACTIVIDAD EN 2019</b>	
<b>SEXO</b>	<b>CANTIDAD</b>
<b>MUJERES</b>	604
<b>VARONES</b>	890
<b>TOTAL</b>	1494

El siguiente cuadro muestra las bajas que ha tenido el Programa cada año. Un joven es dado de baja cuando se encuentran en el sistema distintas incompatibilidades. La principal razón es cuando el mismo comienza a trabajar de manera registrada sin haberlo informado a la Oficina de Empleo, algo justamente contrario a los requisitos del Programa, destinado a personas desocupadas. Otro motivo es cuando el beneficiario ha pasado más de un año sin realizar actividad alguna, o directamente no ha realizado ninguna actividad desde su inscripción. Se puede observar que el número es realmente bajo en comparación a años anteriores, lo que hace pensar que los jóvenes realmente aprovechan el Programa ante la falta de oportunidades en un contexto de creciente crisis económica.

<b>JÓVENES DADOS DE BAJA POR AÑO</b>						
	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>TOTAL DESDE 2008</b>
<b>MUJERES</b>	98	145	378	237	3	2037
<b>VARONES</b>	102	159	520	331	2	2430
<b>TOTAL</b>	200	304	898	568	5	4467

Por último, el cuadro de jóvenes suspendidos representa una etapa intermedia a las últimas dos mencionadas. Aquel o aquella joven que encuentra trabajo es suspendido hasta tanto se vea su situación en ese empleo registrado. Como la legislación argentina prevé un lapso de tres meses de período de prueba, desde la Oficina de Empleo se puede suspender al joven durante esos meses, de manera que, si es desvinculado antes de ese lapso pueda reincorporarse sin inconvenientes al Programa. De lo contrario, si continúa trabajando luego de esos tres meses de suspensión, es dado de baja y no puede reingresar al PJMyMT. Nuevamente se puede observar un número muy bajo de suspensiones al momento de la investigación.

<b>JÓVENES SUSPENDIDOS ENTRE 2018 Y 2019</b>		
<b>SEXO</b>	<b>2018</b>	<b>TOTAL</b>
<b>MUJERES</b>	1	1
<b>VARONES</b>	1	1
<b>TOTAL</b>	2	2

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Plataforma online de la Secretaría de Trabajo de la Nación.

En cuanto a los datos disponibles en la plataforma acerca de los Jóvenes según su participación en el Módulo de Orientación e Inducción al Mundo del Trabajo (CIT), el siguiente cuadro se refiere a aquellos que se encuentran participando (asignados) en este período (segundo cuatrimestre de 2019) a esta prestación/actividad:

	<b>Cantidad</b>
<b>JÓVENES REALIZANDO EL CIT</b>	210

En cambio, los jóvenes no participantes en el CIT son aquellas personas inscriptas al PJMMT que no participaron en él (no estuvieron asignadas), que aún no han completado los dos meses de la actividad, y que tampoco se encuentran participando en el CIT actualmente. Su estado al segundo cuatrimestre de 2019, es **Beneficiario o Postulante**.

	Cantidad
<b>JÓVENES NO PARTICIPANTES EN EL CIT</b>	1042

En el apartado siguiente, en contrapunto con los datos globales aquí presentados, exploraremos los relatos de un grupo de jóvenes participantes del PJMMT en Berazategui que han atravesado diversos dispositivos del programa.

## **5. Trayectorias diversas en el PJMMT: la experiencia de los jóvenes participantes**

Como se mencionó anteriormente, del total de la población (que en este caso serían los jóvenes beneficiarios del PJMMT de Berazategui entre los años 2018 y 2019) la muestra que se tomó y entrevistó en profundidad para la presente investigación incluye a seis personas.

Los seis jóvenes fueron seleccionados según tres criterios que proponen desde la Oficina de Empleo como partes de un “recorrido ideal” que deberían cumplir los beneficiarios del Programa para conseguir su inserción en el mercado de trabajo. Para cada una de esas etapas se seleccionó a **dos jóvenes** y las mismas son: jóvenes que hayan finalizado el Curso de Introducción al Trabajo, jóvenes que hayan finalizado el CIT y al momento de la entrevista se encuentren realizando un entrenamiento laboral, y por último, jóvenes que hayan finalizado el CIT, cumplido un entrenamiento laboral y hayan logrado su inserción laboral posteriormente.

Comenzaremos caracterizando los perfiles de los entrevistados. Los seis jóvenes tienen entre 19 y 23 años de edad, de los cuales una es mujer y cinco son varones<sup>7</sup>,

---

<sup>7</sup> No se pudo realizar un balance por género, debido a que solo se entrevistó a aquellas personas que aceptaron voluntariamente participar de la investigación.

y viven en seis barrios distintos del partido de Berazategui, En cuanto a su origen socio-económico, solamente uno de los entrevistados manifestó tener dificultades económicas en su hogar, por lo que esto no puede representar una categoría de análisis o comparación entre los entrevistados, pero si puede representar un indicio de que el Programa no estaría llegando a los sectores más vulnerables de la ciudad.

Al hablar de sus estudios secundarios, si bien la mayoría ha estudiado en modalidad Economía y Administración, hay dos casos que han estudiado en el Politécnico N° 3 de Berazategui, uno con orientación en Técnico Químico y el otro en Maestro Mayor de Obras. Por otro lado, en lo que respecta a sus estudios superiores, se destaca que la mayor parte de ellos ha comenzado o piensa seguir alguna carrera terciaria o universitaria y sólo uno de ellos no tiene intenciones de seguir estudiando (justamente es quien está por recibirse de Técnico Químico, quien piensa que con ese título es suficiente para conseguir un empleo y su decisión es tal vez fundamentada en la buena imagen que tiene la mencionada Institución Técnica en la zona).

En este sentido es importante recalcar ese valor e importancia que los jóvenes le atribuyen a la obtención de algún título superior como medio de movilidad social ascendente. Están convencidos de ello y no lo manifiestan como una carga u obstáculo sino como un desafío. Tienen claro qué carreras van a continuar (algunos ya las comenzaron, aún adeudando materias del secundario) y se los percibe motivados en ese sentido. De hecho, además de lo mencionado anteriormente, todos coinciden en haber hecho algún curso de formación complementaria por fuera del PJMMT, ya sea en idiomas (inglés y chino), en informática (Paquete Microsoft Office) u oficios (Serigrafía y Tornería).

Según un relevamiento estadístico de la Oficina de Empleo que se desprende de las entrevistas realizadas a los jóvenes al momento de inscribirlos en el PJMyMT, se pudo diseñar el siguiente cuadro que refleja cuáles son sus intereses en materia de formación luego de finalizar sus estudios (cabe aclarar que se tomaron las categorías más representativas de un total de más de 700, teniendo en cuenta que cada uno pudo mencionar más de un curso de interés a realizar).



Entre las categorías más elegidas por los jóvenes se observa una concordancia respecto a los cursos realizados por las seis personas participantes en esta investigación y mencionadas anteriormente:

	MUJERES	VARONES	TOTAL
Computación	<a href="#">1920</a>	<a href="#">2730</a>	<a href="#">4650</a>
Operador de PC administrativo	<a href="#">2475</a>	<a href="#">1815</a>	<a href="#">4290</a>
Electricidad domiciliaria	<a href="#">90</a>	<a href="#">3930</a>	<a href="#">4020</a>
Peluquería	<a href="#">2055</a>	<a href="#">390</a>	<a href="#">2445</a>
Soldadura de electrodos revestidos	<a href="#">735</a>	<a href="#">1530</a>	<a href="#">2265</a>
Empleado administrativo	<a href="#">1455</a>	<a href="#">540</a>	<a href="#">1995</a>
Informática básica	<a href="#">735</a>	<a href="#">1185</a>	<a href="#">1920</a>
Cocinero	<a href="#">945</a>	<a href="#">825</a>	<a href="#">1770</a>
Idiomas en general	<a href="#">1050</a>	<a href="#">555</a>	<a href="#">1605</a>
Administración de microempresas	<a href="#">1155</a>	<a href="#">435</a>	<a href="#">1590</a>
Informática aplicada	<a href="#">510</a>	<a href="#">1020</a>	<a href="#">1530</a>
Inglés	<a href="#">930</a>	<a href="#">585</a>	<a href="#">1515</a>
Informática aplicada a administración y gestión	<a href="#">660</a>	<a href="#">555</a>	<a href="#">1215</a>
Liquidación de sueldos y jornales	<a href="#">765</a>	<a href="#">375</a>	<a href="#">1140</a>
Metalurgia y metalmecánica	<a href="#">334</a>	<a href="#">682</a>	<a href="#">1016</a>
Electricidad básica	<a href="#">15</a>	<a href="#">990</a>	<a href="#">1005</a>
Auxiliar de enfermería	<a href="#">720</a>	<a href="#">224</a>	<a href="#">944</a>
Cocina superior	<a href="#">555</a>	<a href="#">360</a>	<a href="#">915</a>
Electricidad industrial	<a href="#">0</a>	<a href="#">885</a>	<a href="#">885</a>
Mecánica básica de moto-vehículos	<a href="#">30</a>	<a href="#">810</a>	<a href="#">840</a>
Mecánico senior	<a href="#">30</a>	<a href="#">795</a>	<a href="#">825</a>
Atención al cliente	<a href="#">510</a>	<a href="#">135</a>	<a href="#">645</a>
Electricista instalador	<a href="#">45</a>	<a href="#">600</a>	<a href="#">645</a>

Construcción (formación profesional)	<a href="#">195</a>	<a href="#">378</a>	<a href="#">573</a>
--------------------------------------	---------------------	---------------------	---------------------

\*Fuente: elaboración propia en base a datos tomados de la plataforma de la Secretaría de Trabajo al momento de la investigación (Octubre 2019).

### **5.1. Los jóvenes entrevistados ante el mercado de trabajo: dificultades de inserción, precariedad y desaliento**

Comenzando a indagar en lo que fueron las experiencias laborales previas a la actualidad de los jóvenes entrevistados, es notable y total la informalidad que las caracteriza. La precarización laboral de la que dábamos cuenta en el inicio de la investigación se ve reflejada en empleos no registrados, de corta duración, sin jornada establecida en muchos casos y con muy bajas retribuciones, no sólo en empresas o comercios, sino muchas veces ayudando a familiares o conocidos, en tareas que requieren escasa formación para poder llevarlas a cabo (los jóvenes han mencionado sus experiencias como cadete, acompañante de chofer, en tareas de carga y descarga, ayudante de albañil, ayudante de mecánico o atención al público). Pero además de ello, también mencionan otras para las cuales se requiere algo de conocimiento previo y que aún así no eran bien retribuidas tampoco (como el caso del joven que trabajaba para un arquitecto diseñando planos, y el de una chica que trabajó como auxiliar contable en un estudio).

*“En el momento los agarré porque no tenía otra cosa y no entendía mucho la posibilidad de seleccionar los lugares donde buscar trabajo. Entonces me quedé con eso, que si bien era poco, algo me sirvió (...) Llegaba, hacía mi laburo y me iba. Hoy sería un poco más selectivo”* (Nicolás, 21, CIT completo).

En este sentido, la Oficina de Empleo también pudo realizar un relevamiento de aquellos jóvenes que poseían experiencia laboral previa a su inscripción al PJMyMT. En el siguiente cuadro se detallan las categorías más representativas, relevadas entre los años 2008 y 2019<sup>8</sup>:

<sup>8</sup> Cabe aclarar que en los primeros años del Programa esa información no estaba disponible de manera completa y por eso los números no son tan altos en relación a la cantidad de inscriptos.

RUBRO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
GASTRONÓMICOS	54	41	95
CONSTRUCCIÓN	0	57	57
EMPLEADOS DE COMERCIO Y ESTABLECIMIENTOS DE SERVICIOS	29	28	57
OPERARIO DE PLANTA INDUSTRIAL	8	46	54
ADMINISTRATIVOS/ EMPLEADOS DE OFICINA	39	14	53
CUIDADO DE PERSONAS	36	1	37
LIMPIEZA SERVICIOS DOMÉSTICOS	19	1	20
CAJEROS	11	8	19
POSTULACIONES BÁSICAS	2	17	19
OFICIOS VARIOS	5	10	15
VENTA CORREDORES VIAJANTES Y VENDEDORES	10	4	14
DEPOSITO ALMACENAMIENTO DESPACHO DE MERCADERÍA	2	9	11
REPARACIÓN DE AUTOMOTORES	0	10	10
LIMPIEZA SERVICIOS NO DOMÉSTICOS EN ESTABLECIMIENTOS VARIOS	7	2	9
SOLDADORES /HERREROS	0	9	9
ELECTRICISTA/ELECTROMECAÁNICO/ ELECTRÓNICO/REDES DE ELÉCTRICAS CABLE Y TELEFONÍA	0	7	7
REPARTIDORES DISTRIBUIDORES CON TRANSPORTE	0	7	7
ESTACIÓN SERVICIO-LAVADEROS- ESTACIONAMIENTOS	1	5	6
PANADEROS	0	6	6
PINTORES	0	6	6
PLOMERO GASISTA - INSTALADOR DE SANITARIOS	0	6	6

Aquí se observa que existe una coincidencia entre las categorías más representativas y las experiencias laborales nombradas por nuestros seis

entrevistados. Se destaca allí el peso de empleos que presentan un grado importante de informalidad, como la gastronomía, la construcción, el comercio minorista, o el empleo doméstico, los cuales requieren poca experiencia previa y suelen ser la forma de entrada al mercado laboral por parte de los jóvenes.

Para profundizar un poco acerca de la biografía personal de cada joven entrevistado, se les consultó sobre su composición familiar en la actualidad. Como se mencionó anteriormente, no hay grandes diferencias en cuanto al origen socio-económico de los jóvenes entrevistados. Se trata de familias clase media baja (en un caso hasta se oponían a la idea de que el joven comience a trabajar y preferían que se enfoque en sus estudios), y sólo en un caso se percibe que el entrevistado proviene de un sector más vulnerable, cuando comenta que no tuvo otra opción que salir a buscar empleo debido a las urgencias económicas de la casa y hasta debía convivir más de 8 personas.

En lo que todos los entrevistados coinciden es en la clara influencia de sus padres en sus trayectorias, quienes les han inculcado desde niños la importancia del estudio y del trabajo como medio de independencia económica y desarrollo personal. Si bien se trata de una visión infundida por sus progenitores, todos coinciden con esa mirada y no la cuestionan. Al respecto, un entrevistado manifestaba lo siguiente:

*“En mi caso, mi papá siempre me inculcó la importancia de estudiar. Era como un debate en mi casa el tema de mi búsqueda de trabajo, porque él no quería. Me decía ‘te va a gustar más la plata que el estudio. Yo puedo ayudarte a sostener tus estudios, vos estudiá, estudiá, estudiá, que yo voy a hacer lo posible’”* (Daiana, 19, CIT completo).

Al reflexionar acerca de la importancia que los entrevistados le atribuyen a sus estudios la pregunta entonces es, ¿qué es lo que los lleva a no centrarse exclusivamente en eso y, adicionalmente, buscar un empleo? Las respuestas fueron contundentes y demuestran la necesidad que sienten de independizarse económicamente de sus padres, dejar de ser una carga para ellos y poder solventar sus gastos personales. Sin embargo, llama la atención que ninguno haya nombrado la necesidad de sumar una buena experiencia laboral a sus currículums, casi dando por sentado que los trabajos que ahora puedan conseguir, no son los que desean desempeñar en el futuro, sino que sólo les serviría desde el aspecto económico por

el momento. Esto demuestra una vez más la dimensión de la problemática juvenil, que se acentuó en los últimos cuatro años y que los lleva a dar por sentado que no pueden conseguir un buen empleo en este mercado laboral que los excluye por su edad, por su falta de experiencia, etc.

A pesar de lo negativo de sus experiencias en cuanto al pago y la precarización laboral que las caracterizaba y que, a su vez, los lleva a no querer volver a pasar por empleos de ese tipo, los entrevistados rescatan también aspectos positivos de éstas. Entre ellos mencionan: la posibilidad de aplicar conocimientos adquiridos en la secundaria, el aprender a trabajar en equipo, a desenvolverse ante el público, a ser personas más responsables y a sentirse útiles realizando una tarea.

Todo esto nos lleva a pensar entonces en ¿qué es lo que buscan realmente en un empleo? ¿Solamente una retribución económica suficiente para sus gastos? ¿O también otros aspectos que puedan servirles en su futuro laboral? Al parecer los jóvenes son conscientes de que quizás sea difícil conseguir de manera inmediata un empleo ideal que responda a sus intereses personales, pero son claros también respecto a lo que buscan, y no es solamente una retribución económica suficiente, sino que valoran otros aspectos, como lo son: la estabilidad laboral, la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos, de crecer y desarrollarse en el lugar de trabajo, así como la posibilidad de que la jornada diaria no les impida seguir con sus estudios universitarios o terciarios.

A partir de estas experiencias previas en el mercado laboral, ¿cómo miran los jóvenes entrevistados sus posibilidades en el mercado de trabajo? Al ser consultados acerca de cuáles son sus percepciones en cuanto al contexto económico del país, sus respuestas no fueron muy optimistas. Todos concuerdan en que es preocupante el aumento de la desocupación y el deterioro de las condiciones de trabajo de los últimos cuatro años aproximadamente. Las posibilidades de conseguir ocupación son cada vez más escasas y las pocas que se les presentan suelen ser empleos no registrados, con una tendencia hacia la precarización de los puestos y para los cuales, aún así, se les exige demasiados requisitos para ingresar. Los jóvenes coinciden en que las políticas de empleo deberían orientarse aún más a atender su situación, así como la de los sectores más vulnerables, o bien, a favorecer a las Pymes para que generen más puestos de trabajo. En concordancia con esto, el director de la OE afirma que en los últimos años se ha notado un

incremento en la cantidad de gente que recurre a la Oficina en busca de empleo o asistencia.

*“La situación es muy complicada. Cada vez es más difícil conseguir un trabajo más o menos serio. La mayoría de las ofertas son en negro y así y todo exigen muchas cosas para poder entrar. Creo que no se les da muchas posibilidades a los jóvenes. Las empresas prefieren gente con experiencia y estudios”.*  
(Damián, 23, Circuito completo).

Reflexionando acerca de los motivos por los cuales se les dificulta la obtención de un empleo más allá del contexto económico no favorecedor, los jóvenes coinciden en que su falta de experiencia y estudios es el principal obstáculo. Para ellos, las empresas no les dan ni siquiera la posibilidad de probarlos en la tarea y deben lidiar además con estigmas relacionados a la irresponsabilidad, inestabilidad y otros prejuicios asociados a su edad. Aquí es cuando se aprecia una notable desmotivación en sus respuestas, algo que ya nos había señalado el director de la OE como característico de los jóvenes beneficiarios del Programa y en lo que los tutores del mismo trabajan con intensidad, en devolverles esa motivación.

*“Yo las veces que fui a dejar currículums me pedían experiencia y eso fue como una traba para mí porque hasta ese entonces no tenía ningún tipo de conocimiento. Los locales de comidas rápidas nos dan una oportunidad pero yo en su momento lo rechacé porque eran muchas horas y poca plata, entonces preferí estudiar (...) Pero hoy en día sí hay un prejuicio en contra de los jóvenes. Es como que nosotros somos ociosos, nos dicen que no trabajamos ni estudiamos, pero tampoco te dan la posibilidad de tener una experiencia laboral. Está todo muy estructurado, y eso nos impide muchas cosas. Si tenés 18 años y apenas terminaste el secundario ¿cómo vas a tener experiencia laboral? Eso nos juega muy en contra”* (Daiana, 19, CIT completo).

Los entrevistados señalan que los puestos en los que tienen más posibilidades de ser contratados son: casas de comidas rápidas, trabajos de fuerza o producción simples, atención al público, limpieza, ventas telefónicas, promoción o changas ocasionales. En palabras de uno de los jóvenes *“los que nadie quiere hacer, y para los cuales no se necesita formación previa”* (Nicolás, 21, CIT completo). Todos

mencionan las largas jornadas laborales, la precariedad y los sueldos bajos que los caracterizan, aprovechándose de su necesidad.

Las respuestas han estado divididas al momento de ser consultados sobre su forma de encarar la búsqueda de empleo. La mitad de los jóvenes manifiesta que prefiere buscar de manera personal o por medio de conocidos, mientras que la otra mitad afirma que sólo se maneja por medio de páginas o portales de internet y principalmente por zonas como Quilmes o Capital, casi descartando por completo la posibilidad de trabajar en el partido de Berazategui. Al respecto, todos concuerdan en que ello se debe a que desconocen los puestos más pedidos de la zona, así como la localización y rubros de las industrias. Sólo se limitan a dejar sus curriculums en los comercios del centro de la ciudad, sin buenos resultados. Esto es un aspecto que debería reforzarse en los cursos del PJMMT, con el objetivo de que los beneficiarios tengan un mejor panorama acerca de las posibilidades laborales existentes en la región y acordes a su perfil

Al hablar sobre las competencias más requeridas en el mercado de trabajo según su opinión, algunos mencionan que las empresas valoran la responsabilidad, la puntualidad y la capacidad de trabajo en equipo, mientras que otros jóvenes agregan aspectos más característicos de las nuevas formas de organización del trabajo y el aumento de la competitividad como: la polivalencia (capacidad de cubrir varios puestos a la vez para reducir costos), la capacidad de trabajar bajo presión, y la proactividad o velocidad para desarrollar las tareas asignadas en el menor tiempo posible. La mayoría de los entrevistados concuerda en que actualmente no es suficiente contar con estudios superiores para conseguir un buen empleo, sino que además son imprescindibles las competencias antes mencionadas, así como también contar con una red de contactos que intercedan en esa búsqueda (capital social).

## **5.2. Comparando recorridos en el Programa**

Luego de hablar acerca de la biografía de cada uno y sus opiniones acerca del mercado de trabajo actual, las entrevistas pasaron a centrarse exclusivamente en la participación de los jóvenes en el Programa y sus percepciones de efectividad.

Ninguno de los entrevistados había participado antes de ningún otro Programa de empleo, y fue la falta de oportunidades en el mercado de trabajo actual lo que los llevó a buscar alternativas para lograr esa inserción, ante la falta de trabajo de calidad para ellos. Al ser consultados acerca de cómo se enteraron de su existencia, la mayoría menciona que se informó por medio de las redes sociales de la Municipalidad y de la Secretaria de Trabajo específicamente, así como también por medio de familiares y en una visita del colegio de uno de los jóvenes al Parque Industrial Plátanos.

- *El comienzo del recorrido en el programa: Perspectivas sobre el CIT y el Club de Empleo Joven*

Se comenzó hablando de la primera etapa del recorrido propuesto desde la Oficina de Empleo y del cual participaron los seis jóvenes entrevistados, compuesta por el **Curso de Introducción al Trabajo** y el **Club de Empleo Joven**.

Sólo dos de los seis participantes cursaron el **CIT** en el mismo lugar (se trata de una sede del Partido Solidario Berazategui, ubicada en el centro de la ciudad), mientras que los restantes lo hicieron en distintos puntos del partido, tales como la Sociedad de Fomento El Sol, el Centro Integrador Comunitario N° 25 de Hudson, en el Centro de Formación Profesional N° 403 de Plátanos y también en la misma Oficina de Empleo dentro del Parque Industrial, por lo que se puede apreciar una buena distribución de los cursos en las distintas localidades del partido.

Los jóvenes valoran las herramientas adquiridas durante el desarrollo del CIT, juzgándolas útiles para lograr su inserción laboral. Entre ellas mencionan: el aprender a armar un buen currículum vitae, el cómo desempeñarse en una entrevista de trabajo (uno de los jóvenes se mostró muy seguro al decir que se siente preparado para una), así como también la correcta utilización de las redes sociales para la búsqueda de empleo. Algunos mencionan además el haber aprendido distintos aspectos del mercado de trabajo (como derechos laborales) que no habían visto en profundidad en el secundario, cosa que acaparó su atención, y también pudieron tener nociones acerca de qué son las competencias en el trabajo y cómo identificarlas.



Además de consultarles acerca de los contenidos del curso en sí mismos, también se les preguntó acerca de la creación de vínculos o contactos que quizás podrían contribuir a lograr su inserción laboral, y la respuesta fue unánime. Los seis chicos nombraron a sus tutores, debido a que una vez concluido el CIT, seguían en contacto con ellos informándolos sobre los cursos disponibles que se ajustaban a cada perfil, así como también guiándolos para que continúen el recorrido propuesto por el Programa. Además, la relación con sus compañeros de cursada fue relevante porque en muchos casos continúan el contacto entre sí, recomendándose entre ellos distintas búsquedas laborales.

*(...) “con el profe que me siguió recomendando acerca de otros cursos y con compañeros con quienes sigo hablando y vamos intercambiando búsquedas de trabajo que vamos encontrando” (Alan, 20, CIT, CEJ y Entrenamiento)*

Para concluir la evaluación sobre su paso por el CIT, las respuestas de los jóvenes entrevistados también fueron contundentes. Todos lo consideran efectivo y, en palabras de uno de ellos “el curso cumple con los objetivos que se plantean en un principio”, lo describen como una introducción muy completa para realizar un auto diagnóstico y comenzar la búsqueda de empleo. Esto coincide con lo que nos había expresado el Director de la Oficina de Empleo, quien mencionaba que el curso siempre ha tenido gran aceptación entre los jóvenes y lo consideraban enriquecedor. Solamente uno de los jóvenes remarcó un posible aspecto a mejorar en el mismo y es, como se dijo anteriormente, el de incluir con mayor énfasis información acerca de los puestos de trabajo más demandados en la región.

Siguiendo con la primera etapa del recorrido, pero ahora centrándonos en el **Club de Empleo Joven**, se les pidió a los jóvenes que expliquen y evalúen su paso por ese taller. Allí es cuando relataron que en cada encuentro debatían sobre temáticas de empleo y de la búsqueda de empleo en sí misma, pero con una dinámica grupal que lo hacía diferente y los mantenía interesados. Según ellos, el CEJ los invitaba a relacionarse más con sus compañeros, intercambiar experiencias y ayudarse mutuamente. Al ser consultados sobre conocimientos o competencias adquiridas en él, los chicos afirman que mejoraron su forma de comunicación, se perfeccionaron en el trabajo en equipo (cuando se les pedía que resolvieran hipotéticas situaciones y conflictos en un empleo), y en darle a cada miembro del mismo su lugar, escuchándose y respetando miradas u opiniones diferentes o contrarias a la propia.

Estas respuestas parecerían indicar que los objetivos del CEJ según el Manual del Capacitador, son alcanzados con éxito.

Todos los entrevistados valoran el CEJ, y lo califican como enriquecedor, dinámico y hasta divertido por momentos. Al igual que con el CIT, piensan que cumple con los objetivos planteados y la mayoría suele recomendarlo a amigos o familiares que también se encuentren en la búsqueda de empleo y cumplan con los requisitos para su inscripción.

*“Cada uno comparte su experiencia en la búsqueda de empleo. También realizamos ejercicios o debates en los que teníamos que ponernos de acuerdo entre nosotros y llegar a una respuesta o solución. Ahí tenés que comunicarte, o relacionarte con personas que tienen distintas opiniones, quizás diferentes a las tuyas. Los ejercicios son siempre referidos a situaciones que se pueden presentar en el trabajo”.* (Rodrigo, 19, Circuito Completo).

Cabe destacar que, al ser consultados sobre sus experiencias laborales actuales, los jóvenes que sólo pasaron por el Curso de Introducción al Trabajo y el CEJ mantienen las mismas condiciones que tenían previo a su inscripción en el PJMMT. Uno de ellos actualmente es volantero en dos ópticas de la ciudad y otro ni siquiera se encuentra trabajando. En cambio, en el caso de los jóvenes que tienen un recorrido más largo en el programa y se encuentran trabajando (ya sea realizando entrenamientos laborales o los que lograron su inserción), manifiestan una mejora laboral respecto a sus anteriores trabajos y dicen estar satisfechos con las tareas que realizan en la actualidad.

- *Vínculos reales con el mundo del trabajo: el Entrenamiento Laboral.*

Hasta el momento no ha habido muchas discrepancias en cuanto las opiniones de los participantes en la primer etapa del PJMMT. Ahora las entrevistas se centraron sólo en los cuatro jóvenes que pasaron por la segunda etapa del Programa, que es la del **Entrenamiento Laboral**.

Como se mencionó antes, todos los entrenamientos duran seis meses y las jornadas de trabajo no pueden superar las cuatro horas diarias. Todos los jóvenes coinciden en que les ha parecido demasiado breve y hasta aleatorio el proceso de selección

para el entrenamiento, describiéndolo como una primera entrevista grupal no muy extensa en la OE, y luego, una entrevista individual con alguien de la empresa en cuestión. Sin embargo, desde la Oficina de Empleo aseguran que esto no es así, y que en realidad los jóvenes seleccionados para los entrenamientos han sido evaluados durante su paso por el CIT y el CEJ. De esta forma escogen a aquellos con los perfiles más acordes al puesto en cuestión y a aquellos que se hayan destacado en sus participaciones dentro de los talleres.

Ninguno de los entrevistados ha hecho cursos de formación profesional a lo largo de su recorrido. Si bien la oferta existe y es muy amplia, en su caso tuvieron la fortuna de recibir la propuesta para ingresar al entrenamiento casi inmediatamente después de finalizar su paso por el CEJ, de modo que no tuvieron ni siquiera el tiempo de elegir algún curso que pudiera interesarles. De hecho el cuadro “Jóvenes Asignados a una Actividad en 2019” refleja una tendencia parecida a esto: un bajo número de cursos de formación profesional, contra un buen número de CIT's, Entrenamientos e Inserciones por PIL.

Los rubros a los que los jóvenes ingresaron en sus entrenamientos son diversos. Uno de ellos es recepcionista en una Clínica de la ciudad, otro es operario en una empresa que fabrica y vende artículos de bazar y limpieza al por mayor, mientras que otro se desempeña en una industria dedicada a la serigrafía, y el último es empleado en una casa de comidas rápidas dentro de un Shopping de zona sur. La jornada diaria de cada uno de ellos no superó ni supera las cuatro horas, de lunes a viernes. El único de los cuatro con algo de experiencia en ese nuevo puesto fue el joven que ingresó a la industria de serigrafía, quien había realizado un curso de oficio (previo al programa) relacionado a dicho rubro.

La Oficina de Empleo cuenta con dos relacionistas públicas, quienes se encargan de, día a día, generar contactos con las empresas del distrito y otras localidades aledañas, tanto de forma virtual como presencial. Su tarea consiste en ofrecer a cada una los programas y beneficios que ofrece el Municipio para incentivar la contratación de personas. En este sentido, les informan acerca del Programa Jóvenes para convencerlos de que tengan en cuenta a sus beneficiarios para realizar entrenamientos o concretar incorporaciones por PIL en sus establecimientos.

Una vez que las empresas se muestran dispuestas a participar, se realiza una descripción del puesto que están buscando y en base a ello, realizan una selección breve entre los jóvenes beneficiarios del PJMMT. La idea es que tanto el pedido de la empresa como los intereses manifestados por los jóvenes concuerden y pueda ser beneficioso para ambas partes.

En el caso de los entrevistados, han realizado tareas muy diversas en sus entrenamientos, tales como: atención al público, recepción, administración, manejo de caja, producción, mantenimiento de maquinarias, etc. De ellas rescatan y valoran la posibilidad de haber adquirido conocimientos en el manejo del Paquete Office, en distintas maquinarias, en el trato con las personas y en competencias como la organización, la responsabilidad, el trabajo en equipo, y a ser más resolutivos en el puesto de trabajo. Todos se muestran conformes con el haber pasado por la experiencia laboral, pero ninguno de los entrevistados mencionó el pago recibido como algo favorable, sino que le restan importancia y lo califican como “una beca”, “algo simbólico” o simplemente “viáticos”.

*“La jornada era de lunes a viernes, 4 horas diarias y me desempeñaba como operario. El pago no lo tomé como un sueldo, sino como viáticos. Valore la experiencia más que nada”. (Damián, 23, circuito completo).*

Al consultar acerca de la creación de posibles vínculos durante el entrenamiento que favorecieran la inserción laboral de estos jóvenes, todos responden positivamente. Los dos jóvenes que empezaron a trabajar en las empresas de manera efectiva afirman que esto se debió en gran medida a las relaciones que pudieron establecer tanto con sus superiores como con sus compañeros de trabajo, mientras que los jóvenes que aún se encuentran realizando el entrenamiento confían en que sus jefes se encuentran satisfechos con su desempeño, lo cual puede resultar determinante para su efectivización. Por otra parte, el joven que se desempeña en la clínica privada, menciona que pudo relacionarse con profesionales de la salud que trabajan en diferentes instituciones y le aseguran que van a recomendarlo en las mismas en caso de no quedar efectivo allí.

Por último, los cuatro jóvenes manifiestan que volverían a pasar por el entrenamiento laboral del programa, por considerarlo efectivo para sumar experiencia laboral y lo caracterizan como una oportunidad para no desaprovechar.

Lo valoran como muy útil para comenzar a forjar su camino y, poco a poco, acercarse a los empleos que están buscando, ya que se trató de una experiencia diferente a la que hasta el momento habían tenido en términos de formalidad y condiciones de trabajo.

- *El final del recorrido: la inserción laboral a través del PIL*

Luego de haber analizado las dos primeras etapas del recorrido “ideal” que se propone desde la Oficina de Empleo, pasamos a analizar la última de ellas: se trata de la efectiva **inserción laboral** de los jóvenes beneficiarios del PJMMT, que suele darse con la intervención de las relacionistas públicas y por medio del **Programa de Inserción Laboral (PIL)**, el cual incentiva su contratación al pagar parte del sueldo del joven por medio del Estado durante un período de tiempo determinado. En este caso, sólo dos de los entrevistados han llegado a dicha instancia y pueden darnos detalles de la misma.

Según el director de la OE el porcentaje de inserciones por PIL es elevado en relación a los entrenamientos laborales pactados previamente con las empresas, pero no tiene datos exactos al respecto. Otra tendencia que remarca es que muchos establecimientos optan por ingresar jóvenes directamente por PIL (salteando el entrenamiento) porque necesitan personal full time, y también aclara que una empresa no puede abusar de los entrenamientos y luego no contratar a ningún joven porque pierde la posibilidad de seguir contratando entrenamientos por el lapso de 6 meses (o hasta realizar una nueva inserción por PIL).

Los dos jóvenes que consiguieron su ingreso lo hicieron en la industria de serigrafía y en el local de comidas rápidas mencionadas en la etapa anterior. Su selección fue casi automática luego de finalizar el entrenamiento, no tuvieron ninguna entrevista más, sino que sólo se les dieron detalles de su nueva jornada laboral y retribución monetaria. En cuanto a las tareas desempeñadas, siguen siendo similares a las que venían realizando, sumando algunas más como el mantenimiento de las máquinas de serigrafía en el primer caso, y el cierre de caja en el caso del joven empleado en la casa de comidas. El primero pasó a tener una jornada de 6 horas diarias, mientras que el segundo de ellos trabaja 7 horas por día, con dos francos rotativos. En el caso de este último, el 70% de su salario es abonado por la empresa mientras que el 30% restante lo paga el Ministerio.

*“Terminé los 6 meses de entrenamiento y me propusieron seguir de forma efectiva en el mismo local, con los mismos compañeros, lo único que cambiaba eran los horarios (...) Ahora trabajo también fines de semana. Tengo francos rotativos. Cuando arranque tenía 3 por semana y ahora tengo 2, aumentó la carga horaria este último tiempo por el tema de las fiestas y eso. Ahora trabajo de 6 a 7 horas por día”.* (Rodrigo, 19, Circuito completo).

Desde la Oficina de Empleo afirman que la mayoría de sus inserciones se dan de esta manera. No se conforman solo con conseguir un entrenamiento laboral para el joven, sino que luego mantienen charlas y negociaciones con las empresas para lograr su inserción por medio del PIL. Según el director de la OE esto es un rasgo que los diferencia de otras oficinas, que tal vez le dan más importancia o énfasis a los cursos de formación profesional y no tanto al apoyo a la inserción laboral.

Si bien ambos jóvenes se muestran conformes respecto de su trabajo actual, existen distintas opiniones al hablar sobre su continuidad en ellos. Mientras el joven operario afirma que seguiría un tiempo más trabajando en la Industria de serigrafía por la comodidad que siente allí, el otro joven sostiene que empezaría a **buscar otro empleo**, ya que siente que su experiencia en la casa de comidas cumplió su ciclo (aunque tampoco manifiesta apuros por cambiar de trabajo). Esto quizás se deba a las diferencias existentes entre las características de un establecimiento y el otro, ya que en una industria hay muchas más posibilidades de crecer profesionalmente y pasar por distintos puestos, enriqueciendo la experiencia laboral de una persona y permanecer varios años allí, mientras que en una casa de comidas rápidas estas posibilidades son más acotadas y se suele tomar sólo como un primer empleo, casi nunca considerándolos a largo plazo.

La evaluación de ambos entrevistados sobre sus inserciones laborales es positiva, afirman que conocieron a personas de las cuales aprendieron mucho, se perfeccionaron en tareas y maquinarias que apenas conocían y en otras nuevas también, por lo que volverían a repetir la experiencia. Sin embargo, tanto ellos dos como los otros cuatro entrevistados coinciden en que debería mejorarse la difusión del programa, a fin de que llegue la información a más jóvenes que lo necesiten.

En este sentido, se hizo una recopilación de fuentes documentales mediante las cuales el Programa es difundido y se encuentran adjuntas en el ANEXO 1. La Oficina de Empleo utiliza principalmente las redes sociales de la Secretaría de Trabajo y de la Municipalidad para hacer llegar a los jóvenes la oferta de cursos, los modos de inscripción y las fechas de cobro del PJMMT. La más utilizada es Facebook, y quizás esta sea una de las razones por las cuales el Programa no termina de llegar a gran cantidad de jóvenes, teniendo en cuenta que en la actualidad los chicos de entre 18 y 24 años suelen optar por otras plataformas informáticas como Instagram o Twitter, las cuales deberían empezar a ser utilizadas por la OE. Por otro lado, se suele repartir folletería en los stands de la Secretaría incluidos en cada evento de la Municipalidad, cosa que es positiva para una mayor llegada, y durante el año 2019 se sumó también una iniciativa del Área de Recursos Humanos llamada “Mi Primer Empleo” (ANEXO 2) mediante el cual se visita a los estudiantes secundarios de los distintos establecimientos educativos del partido, tanto públicos como privados, informando a los chicos sobre la oferta de trabajo de la región, dándoles una noción acerca del armado de CV, del cómo desenvolverse en una entrevista de trabajo y, finalmente, ofreciéndoles también la folletería correspondiente al PJMMT.

## **6. Conclusiones**

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar en qué medida los beneficiarios del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo implementado por la Oficina de Empleo de Berazategui entre los años 2018 y 2019 consideran que su participación en él les ha resultado de utilidad en sus procesos de inserción laboral.

Para ello, se comenzó realizando una descripción de los cambios que han venido aconteciendo tanto en el contexto económico del país como en el mercado de trabajo del mismo, e identificando las principales problemáticas a las que estos jóvenes deben enfrentarse al momento de buscar empleo.

Del total de los jóvenes beneficiarios del PJMMT entre los años mencionados en el partido del conurbano sur, la muestra que se ha tomado y entrevistado son seis jóvenes que han pasado por distintas etapas del “recorrido ideal” que se propone desde la Oficina de Empleo: la primera, el Curso de Introducción al trabajo y el Club

de Empleo Joven, la segunda, el Entrenamiento Laboral, y la tercera, la Inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo por medio del Programa de Inserción Laboral (PIL).

Luego de realizar la correspondiente matriz de datos volcando las respuestas de las entrevistas, se realizó un análisis comparativo de las distintas trayectorias en el programa de estos jóvenes y la relación existente entre las mismas y sus procesos de inserción laboral, no solamente verificando si efectivamente consiguieron empleo o no, sino también examinando los distintos modos de apropiación y resignificación de la política por parte de ellos en términos de valoraciones, competencias adquiridas y creación de vínculos que quizás indirectamente también pueden contribuir a su inserción laboral.

Los resultados muestran que, en términos generales, las valoraciones de los jóvenes respecto a su participación en el programa son positivas. Los mismos resaltan que cumple con los objetivos establecidos, algunos lo describen como “excelente”, muy bien implementado, con buenos resultados, efectivo y completo. Al ser consultados sobre el motivo por el cual piensan que hay jóvenes que lo abandonan de manera prematura, manifiestan que dichos casos no son muchos, en general no suelen abandonarlo, a menos que su intención sea anotarse al PJMMT para conseguir empleo rápidamente, sin llegar a comprender que se trata de un proceso que requiere constancia y no algo que pueda conseguirse de la noche a la mañana.

Es unánime la opinión de los jóvenes respecto a la intervención de los tutores en cada etapa del programa. Por lo que ellos manifiestan, se trata de personas que trabajan mucho en la motivación de los jóvenes, están hace años en sus puestos y se han ido perfeccionando en los mismos. La palabra “motivadores” es algo que se repite en cada respuesta, acompañan a cada joven en su paso por el PJMMT, recomendando cursos acordes a la orientación laboral de cada uno, realizando seguimientos de manera personalizada, haciendo que los encuentros sean entretenidos y poniendo sus esfuerzos en que los jóvenes no pierdan las esperanzas por el hecho de no conseguir un trabajo rápidamente.

Al reflexionar acerca de aquellos saberes o competencias adquiridas que puedan influir positivamente en sus procesos de inserción laboral, las respuestas son variadas e incluyen: el manejo de herramientas informáticas, de maquinarias



industriales, el mejoramiento de las relaciones interpersonales, la capacidad de trabajar en equipo, la organización, la responsabilidad y la proactividad. Todos estos son fundamentales para desempeñarse satisfactoriamente en un puesto de trabajo, y, por lo tanto, los jóvenes se sienten más preparados que antes de pasar por el programa para competir en el mercado de trabajo.

En cuanto a la creación de vínculos posiblemente útiles para su inserción laboral durante el transcurso del programa, se puede notar que no sólo fueron nombrados los tutores del CIT y del CEJ por los motivos antes mencionados, sino que en las siguientes etapas los jóvenes también mencionan a sus compañeros de trabajo y superiores, quienes durante su paso por el entrenamiento les aseguraron su posterior contratación, o bien, la promesa de que serán recomendados en otras instituciones por su buen desempeño en el caso de no quedar efectivos, demostrando así el gran aprovechamiento que los beneficiarios del PJMMT hicieron de cada etapa del programa.

Para finalizar, si bien todos los entrevistados se muestran conformes en casi todos los aspectos con la implementación del programa en el distrito y suelen recomendarlo a sus conocidos, también nombraron algunos detalles que podrían contribuir a mejorarla. A algunos les gustaría más información acerca de los puestos más pedidos en la región, así como un incremento en el pago que se les otorga durante los entrenamientos, pero sin dudarlo mencionan a la difusión como la principal falencia del mismo. Como se mencionó anteriormente, esto puede deberse al énfasis que ponen desde la OE en la utilización de la red social Facebook, que se encuentra actualmente en desuso por parte de los jóvenes de entre 18 y 24 años, y a la falta de llegada a los barrios más alejados del partido de Berazategui.

Este último punto también había sido señalado por el director de la Oficina de Empleo como un aspecto a mejorar, en sus palabras “la territorialidad” es algo que a futuro hay que atender para una mejor implementación y alcance del Programa, la llegada a más barrios para la inserción de grupos vulnerables. Teniendo en cuenta que la ubicación de la Oficina de Empleo es algo alejada de los barrios (dentro del Parque Industrial Plátanos), una de las propuestas al respecto sería realizar inscripciones itinerantes por diferentes zonas del partido, o bien, hacer llegar la información a las distintas sociedades de fomento de Berazategui. Los jóvenes afirman que casi ninguno de sus amigos conocía el Programa Jóvenes con Más y

Mejor Trabajo y se enteraron de su existencia por medio de ellos. Estos aspectos significan un impedimento para el acceso de los jóvenes con mayores vulnerabilidades sociales que quizás no tienen los medios económicos para acercarse hasta la OE a participar en los talleres.

En Temperley existe una Gerencia que nuclea a todas las OE de zona sur y donde se realizan reuniones e intercambios para mejorar su articulación. Siempre hay diferencias en cuanto al objetivo que tiene cada Oficina de Empleo. Si bien todas buscan la inserción laboral de los jóvenes, quizás para llegar a ese objetivo lo hacen de distinta forma. Hay Oficinas que se centran mucho más en lo que es la búsqueda de empleo en sí, y hay otras que manejan solamente la parte de capacitaciones y dejan al empleo un poco de lado. La OE de la localidad analizada en este trabajo particularmente es una de las Oficinas que más inserciones laborales tiene en zona sur. Generalmente siempre encabeza Lomas de Zamora y luego sigue Berazategui, esto se debe a que ha desarrollado fuertemente el Programa de Inserción Laboral (PIL) y los entrenamientos, de forma que las empresas de la zona conocen y confían en sus servicios y forma de trabajar, dándoles así más oportunidades a los beneficiarios del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo en esta localidad, situación que fue corroborada por nuestros entrevistados.

## 7. Referencias Bibliográficas

Arceo, E.: "El impacto de la globalización en la periferia y las nuevas y viejas formas de la Dependencia en América Latina", Revista CENDES N° 60, pp. 1 a 23, Caracas, Venezuela, 2005.

De la Garza Toledo, Enrique (2012): La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En Juan Carlos Celis Ospina (coord.) La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales, CLACSO, pp. 15-38.

Della Porta, D. Y Keating, M. (Eds.) (2008) ¿Cuántos enfoques hay en las ciencias sociales? En *Enfoques y metodologías de las ciencias sociales. Una perspectiva pluralista*. Madrid: Aka.

Denzin y Lincoln (1994). "Introduction. Entering the field of qualitative research", in *Handbook of qualitative research*. Cap. 1 (pp. 1 a 17) Sage Publication, California. (Traducción de Mario E. Perrone).

Freytes Frey, Ada (2018). Políticas de formación y empleo según el paradigma de protección integral y su incidencia en las transiciones educación-trabajo de los jóvenes en Argentina. Un estudio de caso en el sector de la construcción. En *Entre la educación y el trabajo: la construcción cotidiana de las desigualdades juveniles en América Latina*; compilado por Agustina Corica; Ada Freytes Frey; Ana Miranda. - 1a ed. Cap. 3. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.

García-Valdecasas Medina, José I (2011). *Una definición estructural de capital social*. Redes. Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales, vol. 20, pp. 132-160. Universitat Autònoma de Barcelona. Barcelona, España

Harvey, David. "La condición de la posmodernidad, investigación sobre los orígenes del cambio cultural", cap. 9 del fordismo a la acumulación flexible pp. 164 a 197. Amorrortu editores S.A. BUENOS AIRES, comunicación, cultura y medios (2008)

Jacinto, C. (2010). La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades. 1a ed. (pp. 11-30) (pp. 119-144) Buenos Aires: Teseo.

Jacinto, C (2016) Protección social y formación para el trabajo de jóvenes en la Argentina reciente: entramados, alcances y tensiones; compilado por Claudia Jacinto. - 1a ed. (cap 1) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES)

Lanari, María Estela (2003). Las políticas de empleo en los países del MERCOSUR (1990-2003). Estudio analítico sobre programas de empleo ejecutados en Argentina. Comunicación presentada en Seminario Regional "Integración, MERCOSUR y Políticas de Empleo", Montevideo [URY], noviembre 2003.

Levy-Leboyer, C. (1997). Qué son las competencias. En *Gestión de Competencias. Cómo analizarlas. Cómo evaluarlas. Cómo desarrollarlas*. (pp.35-64). Barcelona: Gestión 2000.

Madoery, O; (2011). Más y mejor trabajo para todos. Del Programa Jefes de Hogar al Programa Jóvenes. Políticas activas de empleo, Argentina 2003-2010. Sistematización y análisis integrado / Programa CEA -OIT. 1a ed. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina

Morales Ramírez, M.A; (2016). *Estrategias para atender el empleo juvenil en la economía informal*. En Revista Latinoamericana de Derecho Social, (pp. 89-121). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429646533004>

Neffa, J. C., Panigo, D. T., Pérez, P. E., & Giner, V. (2005). Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones. Ceil-Piette Conicet.

Neffa, Julio César (2008): La transición desde los verdaderos empleos al trabajo precario. En la Informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires, Ministerio de Trabajo de la Prov de Buenos Aires, La Plata, pp 85-139

NOVICK, Marta; ROJO, Sofía y CASTILLO, Victoria(Comps.). *El trabajo femenino en la post-convertibilidad. Argentina 2003-2007*, Santiago de Chile, Naciones Unidas, 2008.

Partenio, F. (2015) *Aprendizaje de calidad y preparación de los jóvenes para el trabajo en Argentina*. Cap. 2, Montevideo: OIT/Cinterfor

Piacquadio, C. (2012) Datos empíricos y aportes de la sociología de la juventud en relación con la etapa juvenil y el empleo. En *La Contabilidad Microsocial y la inclusión laboral de jóvenes. Exteriorizaciones para la toma de decisiones a nivel micro y macro*, tesis doctoral dirigida por la Dra. María del Carmen Rodríguez de Ramírez, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, 27 de Diciembre.

Redondo, J M; (2000). *La condición juvenil: entre la educación y el empleo*. En *Última Década*, núm. 12. (pp.175-223). Viña del Mar, Chile: CIDPA. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19501212>

Roberti, Eugenia (2016) El revés de la trama en los dispositivos de apoyo a la inserción laboral juvenil. Un análisis del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo. En *Protección social y formación para el trabajo de jóvenes en la Argentina reciente: entramados, alcances y tensiones*; compilado por Claudia Jacinto. - 1a ed. (pp. 124-141) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES)

Roberti, Eugenia (2018) Políticas de inclusión socio-laboral para jóvenes: Un análisis de las trayectorias de participantes de programas de empleo (Prog.R.Es.Ar y PJMMT) en el Conurbano Bonaerense (Tesis de posgrado). -- Presentada en Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación para optar al grado de Doctora en Ciencias Sociales. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1515/te.1515.pdf>

Sendón, M.A. (2013). Educación y trabajo: Consideraciones actuales en torno al debate del papel de la educación". En *Propuesta educativa*, Año 22 Nro. 40. (pp. 8-31). Argentina: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

## ANEXO 1

- Difusión del Programa mediante Flyers llamativos en el Facebook de la Secretaría de Trabajo del Municipio de Berazategui, así como en la folletería que se reparte en los distintos eventos del distrito:

**Curso de  
Introducción al  
Trabajo**

**DIRIGIDO A PARTICIPANTES  
DEL PROGRAMA JÓVENES**

**Si tenés entre 18 y 24 años podés formar parte  
del Programa Jóvenes y fortalecer tus  
posibilidades de incorporarte al mercado laboral!**

**Inscribite llamando a la  
Oficina de Empleo  
4215-1395/3336/3356  
de luna vier de 8 a 16 hs**

**ORGULLOSOS  
deBERA** **#Trabajo**

**BERAZATEGUI  
MUNICIPALIDAD**

The flyer features a vibrant geometric design with yellow, blue, and red triangles. It includes an illustration of two people, a man and a woman, standing and talking. The text is bold and clear, providing essential information about the course and contact details.



# Curso de Introducción al Trabajo



Sociedad de Fomento El  
Sol (Calle 6 e/137 y 138)

ORGULLOSOS  
de BERA #Trabajo

BERAZATEGUI  
MUNICIPALIDAD



PROGRAMA JÓVENES  
CON MÁS Y MEJOR TRABAJO

#Trabajo

BERAZATEGUI  
MUNICIPALIDAD

# CURSO DE INTRODUCCIÓN AL TRABAJO

Si tenés entre 18 y 24 años y estás en el Programa Jóvenes, conocé las herramientas para potenciar tu búsqueda laboral:

- Elaboración de CV
- Entrevista laboral
- Identificación del perfil ocupacional
- Modalidades de búsqueda de empleo



## INSCRIBITE

Oficina de Empleo  
4215-1395/3336/3356

De lun a vier de 8 a 16 hs

Personalmente hasta las 13.30 hs con tu DNI

Av. Milazzo 3251  
(Parque ind. Plátanos)

#Trabajo



BERAZATEGUI MUNICIPALIDAD



## Curso de Introducción al Trabajo

Para informes e inscripciones comunicate con la Oficina de Empleo al 4215-1395/3336/3356 de lunes a viernes de 8 a 16 hs

**Jóvenes**  
Programa Jóvenes con MÁS Y MEJOR TRABAJO





#Capacitaciones  
**Curso de  
Introducción al  
Trabajo**

📍 **Oficina de Empleo (Plátanos)**

**PROGRAMA**  
**JÓVENES**  
**CON MÁS Y MEJOR TRABAJO**

**¿Quiénes pueden ingresar?**  
 Jóvenes entre 18 y 24 años  
 que estén desempleados, y  
 que residan en Berazategui

**Comunicate con la  
 Oficina de Empleo Municipal**  
 al 4215-1395/3336/3356  
 de lunes a viernes de 8 a 16 hs.



#Trabajo

**ORGULLOSOS DE BERAZATEGUI**

**BERAZATEGUI MUNICIPALIDAD**

**CRONOGRAMA DE PAGO LIQUIDACIÓN AGOSTO/19**  
**PROGRAMAS DEL MTEySS**

**Todos los programas pagan julio/19 a mes vencido**  
**INICIO DEL OPERATIVO DE PAGO: JUEVES 15/08/2019**

<b>DOCUMENTOS TERMINADOS EN:</b>	<b>A PARTIR DEL DIA:</b>
<b>0 - 1</b>	<b>15/08/2019</b>
<b>2 - 3</b>	<b>16/08/2019</b>
<b>4 - 5</b>	<b>20/08/2019</b>
<b>6 - 7</b>	<b>21/08/2019</b>
<b>8 - 9</b>	<b>22/08/2019</b>

#Trabajo

**BERAZATEGUI MUNICIPALIDAD**

## ANEXO 2

- Difusión del Programa en las Escuelas mediante el proyecto Mi Futuro Empleo, perteneciente al área de Recursos Humanos del Municipio:

