



Organización
Internacional
del Trabajo

Programa de apoyo a las políticas de empleo y formación de jóvenes en Uruguay

Aprendizaje de calidad y preparación de los jóvenes para el trabajo en Argentina



Equipo de Trabajo Decente y
Oficina de Países de la OIT para
el Cono Sur

Centro Interamericano para el
Desarrollo del Conocimiento
en la Formación Profesional

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH – 1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Partenio, Florencia

Aprendizaje de calidad y preparación de los jóvenes para el trabajo en Argentina. Montevideo: ETD y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina; OIT/Cinterfor, 2015. 136 p.

ISBN: 978-92-9088-276-3

APRENDIZAJE/CONTRATO DE APRENDIZAJE/ FORMACIÓN PROFESIONAL/ JUVENTUD/
LEGISLACIÓN/TRANSICIÓN DE LA ESCUELA A LA VIDA PROFESIONAL/

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas, procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para mayor información visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o contacte a: ilopubs@ilo.org

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1963 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones de OIT/Cinterfor también pueden obtenerse en el Centro, Avda. Uruguay 1238, Montevideo, Uruguay. Tel. 2 9020557 o por correo electrónico a: oitcinterfor@ilo.org.

Sitio web: www.oitcinterfor.org

Impreso en Uruguay

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Aprendizaje de calidad y preparación de los jóvenes para el trabajo en Argentina

Florencia Partenio *

Colaboradores: Ada Freytes Frey,
Teodoro Lazo, Luis Fara y Esteban Secondi

* Florencia Partenio, Doctora en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA) y Socióloga por la misma universidad. Coordinadora de la Carrera de Relaciones del Trabajo del Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ). Profesora titular ordinaria en la materia "Historia de las Relaciones Laborales" y en la materia "Derechos Humanos y Género en el mundo laboral" de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo (UNAJ). Directora del proyecto bienal UNAJ Investiga (2014-2016) "Estilos y estrategias de valorización de los saberes del trabajo en las relaciones laborales del Conurbano Sur". Desde 2012 es coordinadora de investigación del Observatorio de Calificaciones Laborales (OCAL-UNAJ). Integra diversas redes regionales y globales, entre ellas, la Red de Carreras de Relaciones del Trabajo y la Red de articulación universitaria con Centros de Tecnología y Centros de Innovación de la República Federativa del Brasil. Especialista en Estudios de Género y Estudios Laborales. Entre sus áreas temáticas de investigación se encuentra el estudio de las calificaciones laborales, saberes y formación profesional y la constitución de la oferta y demanda formativa en distintos sectores industriales y de servicios.

ÍNDICE

Introducción	9
1. Marco normativo vigente en Argentina que regula en materia de aprendizaje y transición de la educación al trabajo	15
1.1 Normas nacionales en materia de educación y aprendizaje.....	17
1.1.1 La reforma en la educación técnico-profesional.....	19
1.1.2 Normativa en la educación de jóvenes y adultos	20
1.2 Normativa vigente para contratos de aprendizaje, prácticas y pasantías educativas	22
1.2.1 Regulación de contrataciones con finalidad formativa.....	22
1.2.2 Régimen de pasantías en el marco del sistema educativo nacional.....	23
1.2.3 Régimen general de pasantías educativas en la educación secundaria.....	24
1.2.3.1 La experiencia de las prácticas profesionalizantes.....	25
1.2.4 Prácticas de aprendizaje y pasantías en números.....	26
1.3 Normas nacionales relacionadas con la formación y el empleo en general y con los jóvenes en particular.....	31
1.3.1 La Ley de Empleo vigente y sus modificaciones.....	31
1.3.2 El rol del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.....	32
1.3.3 Funcionamiento de la Secretaría de Empleo	32
1.3.4 La formulación de políticas de empleo y formación profesional	33
1.3.5 El diseño del Plan de Formación Continua	34
2. Estructura y funcionamiento del aprendizaje y dispositivos de transición de la educación al mundo del trabajo	39
2.1 Funcionamiento de dispositivos de política pública vinculados con la transición de la educación al trabajo	42
2.1.1 La creación del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo.....	43
2.1.2 La creación del Programa de Respaldo a Estudiantes Argentinos.....	53
2.1.3 Articulación de la educación media con la formación para el trabajo	56
2.1.4 Programa de prácticas en empresas en el marco de la RSE.....	59
2.1.5 Microemprendimientos productivos y formación para el autoempleo juvenil	62
2.1.5.1 Apoyo a jóvenes empresarios.....	62
2.1.5.2 Jóvenes Emprendedores Rurales.....	65
2.2 Funcionamiento de dispositivos generados desde instituciones privadas y del tercer sector en procesos de transición al mundo laboral	66
2.2.1 Estrategias de integración sociolaboral en jóvenes institucionalizados	66
2.2.2 Formación y acompañamiento en prácticas de inserción laboral.....	69

2.2.3 El diseño de pasantías y prácticas profesionalizantes desde una organización empresaria	72
3. Experiencias innovadoras y buenas prácticas	77
3.1 Organizaciones sindicales en la mediación educación-empleo.....	79
3.2 La experiencia de orientación e inducción al mundo del trabajo en el marco del PJMyMT.....	85
3.3 Entrenamientos laborales para el sector público, privado y ONG	94
3.4 Pasantías y formación en oficios: el caso del "Programa Envi3n"	103
4. Conclusiones y valoraciones	113
4.1 Efectiva aplicaci3n de la normativa vigente	115
4.2 Efectividad del marco jur3dico en la pr3ctica: aportes para el debate y l3neas de acci3n futuras.....	116
4.3 Buenas pr3cticas en materia de aprendizaje y transici3n de la escuela al trabajo en Argentina: recomendaciones.....	119
Bibliograf3a consultada	123



Introducción

INTRODUCCIÓN

Los problemas de inserción laboral de los jóvenes y su relación con los niveles de escolaridad alcanzados fueron el foco de discusiones académicas y se transformaron en un tema de agenda pública a lo largo de la década del noventa en la región. En efecto, ya desde los años ochenta los jóvenes evidenciaban tasas de desempleo superiores a las del conjunto de la población, pero en la década siguiente esta diferencia se agrava, siendo los jóvenes los más golpeados por el aumento de la desocupación, de la precariedad y de la inestabilidad laboral que caracterizó el mercado laboral argentino durante ese período (Miranda y Zelarayan, 2011). Así, por ejemplo, en 2002, año en que alcanzó mayor profundidad la crisis económica en Argentina, la tasa de desocupación de los jóvenes duplicaba la del total de la población económicamente activa: 35% para los jóvenes de entre 20 y 24 años y 47% para los jóvenes de entre 15 y 19 años. Para diciembre de 2013, según la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, la tasa de desocupación alcanzaba al 6,4% de la población económicamente activa, pero al considerar la franja de la población entre 18 y 24 años, los desempleados llegaban al 17,4%, lo cual representaba casi un desempleado de cada cinco jóvenes activos.

Si consideramos las diferencias de género en la tasa de actividad como en la de desempleo, se registra para la misma fecha que en el grupo de 18 a 24 años, las mujeres tienen tasas de actividad más bajas (41,4%) que las de los hombres (64,2%) y, al mismo tiempo, tasas de desempleo más altas (20,7% y 15,4%, respectivamente). La literatura especializada refleja las serias dificultades que aún encuentran las mujeres para insertarse en el mercado laboral, que todavía presenta fuertes segmentaciones, en particular en el empleo industrial (Novick *et al.*, 2008; Faur y Zamberlin, 2008; Pérez *et al.*, 2013). A su vez, dichos estudios han mostrado cómo perduran dinámicas de segregación tanto vertical como horizontal en los mercados laborales (Partenio, 2011). Si profundizamos la mirada de género y generación sobre el mercado laboral, encontraremos que las personas trans, travestis y transgénero encuentran serias dificultades para insertarse en el mundo laboral, permaneciendo en condiciones de exclusión social, laboral y educativa (Partenio, 2014b).

Tal como señalan diferentes estudios en la región (Jacinto, 2010; Longo, 2011; Pérez y Busso, 2014; Miranda y Corica, 2014; Millenaar, 2014), los jóvenes ya no transitan linealmente el pasaje de la escuela al trabajo, sino que más bien encontramos un abanico de formas de transición, con umbrales de paso que están lejos de la posibilidad de predecirlos (Machado País, 2000). En este sentido, pensando los puentes entre educación y trabajo, diferentes investigaciones advirtieron que “las transiciones juveniles han señalado recurrentemente que el paso de la educación al empleo dejó de ser un camino corto y previsible para convertirse en un recorrido de múltiples senderos e imprevisiones” (Miranda y Otero, 2005: 394). En este sentido, la diversificación de trayectorias refleja procesos de exploración reflexiva de los jóvenes en relación al mundo del trabajo, ligados al resquebrajamiento de los modelos tradicionales de empleo e inserción laboral, como producto de los cambios productivos y organizativos experimentados en los últimos 30 años. En este marco, resulta interesante analizar las experiencias de inserción laboral de los jóvenes en el período post-convertibilidad, denominado por algunos autores como contexto “posneoliberal” (Pérez y Busso, 2014), examinando el rol del Estado en el diseño de programas.

Considerando los impactos de la crisis internacional y sus efectos a escala global, encontramos numerosos llamados desde Organismos Gubernamentales de Juventud, ONG vinculadas al mundo educativo y organismos internacionales como la OIT (2012) en cuyos últimos informes se proponen diferentes acciones de sensibilización, recomendación e incidencia para evitar que millones de jóvenes que no consiguen acceder a un trabajo decente corran riesgo de exclusión social. En este llamado a revertir las tendencias mundiales, el mensaje de la OIT es claro alertando sobre la necesidad de adoptar “un enfoque multidimensional con medidas para impulsar un crecimiento favorable al empleo y la creación de trabajo decente mediante políticas macroeconómicas, ‘empleabilidad’, políticas de mercado de trabajo, iniciativa empresarial juvenil y derechos de los jóvenes, a fin de afrontar las consecuencias sociales de la crisis asegurando al mismo tiempo la sostenibilidad financiera y fiscal” (ILO, 2012:4).

Considerando estas preocupaciones, el presente informe tiene como objetivo presentar un panorama actualizado de las experiencias en Argentina sobre políticas y normativas vigentes en materia de aprendizajes y transición de la educación al mundo del trabajo, su influencia en la reducción del empleo informal/precario así como el grado de desarrollo y los desafíos para un aprendizaje de calidad, orientadas a los jóvenes y al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo.

Asimismo, el informe documenta y sistematiza experiencias innovadoras y buenas prácticas a nivel público y privado, que a diferentes niveles (nacional, provincial, municipal, cadenas productivas) están promoviendo el aprendizaje de calidad y la transición de jóvenes de la escuela al mundo del trabajo.

De acuerdo con estos objetivos, el informe se organiza en cuatro grandes apartados. En el primero se presenta la normativa vigente en materia de educación nacional, formación profesional, empleo, regulación de contratos de aprendizaje y pasantías educativas en Argentina. En el segundo analizaremos modalidades y dinámicas de aprendizaje de diferentes dispositivos de transición de la educación al mundo del trabajo. En el caso de la sistematización y análisis de dispositivos, consideraremos la formulación de políticas de apoyo a las transiciones juveniles, tanto en sus diseños y actores participantes como en las complejidades encontradas en la implementación práctica. En el tercero se reconstruyen una serie de experiencias innovadoras en materia de aprendizaje de calidad y preparación de los jóvenes para el trabajo, como parte de iniciativas públicas, privadas, sindicales y con participación de organizaciones del tercer sector. Finalmente, se presentan una serie de valoraciones y consideraciones sobre las potencialidades y límites que encuentra la aplicación de la normativa vigente, así como recomendaciones de estrategias y lineamientos en políticas públicas en estas temáticas.

En términos metodológicos, el presente informe recopila y sistematiza una serie de investigaciones académicas provenientes de equipos con gran trayectoria en el estudio de la juventud, la educación y el trabajo en Argentina. A su vez, se ha entrevistado a investigadores que han realizado estudios recientes sobre políticas públicas de juventud, oferta y demanda formativa en el sistema de formación profesional. Por otro lado, se ha contactado a diferentes responsables y agentes estatales de distintos ministerios (en el plano nacional y provincial), realizando entrevistas a informantes clave que trabajan vinculados a programas y líneas que abordan las temáticas de trabajo y educación para jóvenes. También se han establecido contactos y entrevistas institucionales con responsables de Organizaciones No Gubernamentales, fundaciones, cooperativas, organizaciones sociales y territoriales, y sindicatos que han desarrollado acciones en materia de terminalidad educativa, formación profesional e inserción laboral de los jóvenes. Por último, se han realizado entrevistas con estudiantes de escuelas medias, talleristas, tutores e instructores, docentes y responsables de centros de formación profesional y técnica.

En términos de análisis documental, se han recopilado documentos oficiales (en el nivel municipal, provincial y nacional), informes de impacto y evaluaciones de políticas públicas, cuadernillos y material didáctico de talleres, afiches de difusión de programas, anuarios estadísticos, comunicados, leyes, decretos y resoluciones vinculados a cambios normativos en la temática tratada.

1

Marco normativo vigente en Argentina que regula en materia de aprendizaje y transición de la educación al trabajo

1. MARCO NORMATIVO VIGENTE EN ARGENTINA QUE REGULA EN MATERIA DE APRENDIZAJE Y TRANSICIÓN DE LA EDUCACIÓN AL TRABAJO

Para presentar el marco normativo vigente en Argentina que regula los vínculos entre el mundo educativo y el mundo laboral es preciso distinguir dos grandes esferas: por un lado, la legislación sobre el sistema educativo; por otro, la legislación laboral para espacios formativos y educativos a través de la descripción precisa de los marcos que regulan los contratos laborales o de enseñanza.

En esta primera parte del informe se desarrollan los hitos fundamentales que permitirán reconstruir el marco normativo general sobre el sistema educativo nacional, sobre la formación y el empleo en general y de los jóvenes en particular.

1.1 Normas nacionales en materia de educación y aprendizaje

El sistema educativo argentino se ha caracterizado por constantes cambios y ajustes en los últimos veinte años, a partir de la sanción en 1993 de la Ley Federal de Educación (N° 24.195/93), que transformó la Escuela Primaria de siete años y la Escuela Secundaria de cinco o más años en una Educación General Básica (EGB) de nueve años y un Nivel Polimodal de tres o más años. El proceso de implementación de esta estructura estaba aún en marcha, cuando en 2006 una nueva ley nacional de educación transformó nuevamente la estructura, volviendo a una Escuela Primaria de seis o siete años (según decisión de la jurisdicción) y a una Escuela Secundaria de cinco o seis años como mínimo. Con esta reforma educativa se plantea la re-unificación de la escuela secundaria y se dispone su obligatoriedad.

Con la Ley de Educación Nacional N° 26.206 se establece la obligatoriedad escolar en todo el país y se extiende desde la edad de 5 años hasta la finalización del nivel de la Educación Secundaria. En su artículo 11, la norma plantea los objetivos de la nueva política educativa nacional enfocados en “garantizar una educación integral que desarrolle todas las dimensiones de la persona y habilite tanto para el desempeño social y laboral, como para el acceso a estudios superiores”. De acuerdo al esquema previsto, la estructura del sistema educativo en Argentina comprende cuatro niveles –la Educación Inicial, la Educación Primaria, la Educación Secundaria y la Educación Superior– y ocho modalidades. Las modalidades del sistema educativo nacional lo constituyen las opciones organizativas y/o curriculares de la educación común, dentro de uno o más niveles educativos, que tienen como objetivo dar respuesta a requerimientos específicos de formación y atender particularidades de carácter permanente o temporal, personales y/o contextuales, con el propósito de garantizar la igualdad en el derecho a la educación y cumplir con las exigencias legales, técnicas y pedagógicas de los diferentes niveles educativos. Dichas modalidades son la Educación Técnico Profesional (ETP), la Educación Artística, la Educación Especial, la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos, la Educación Agraria, la Educación Intercultural Bilingüe, la Educación en Contextos de Privación de Libertad y la Educación Domiciliaria y Hospitalaria.

El sistema educativo argentino incorpora un cambio reciente en diciembre de 2014, al garantizar el acceso a la educación por 14 años, modificando los artículos 18 y 19 de la Ley de Educación Nacional, ubicando a la Educación Inicial como una unidad pedagógica y volviendo obligatoria la escolaridad a partir de los 4 años. Dicha medida se reglamenta en enero de 2015.

En la última década, el paquete normativo fue delineando un esquema educativo a partir de la sanción de diferentes leyes. En este marco se incluye la Ley de Protección Integral de la Niñez, la Adolescencia y la Familia N° 26.061 en el año 2005, dando lugar al Estado en la configuración de roles y responsabilidades familiares (Perczyk, 2014). Este avance legislativo fue un paso importante en un camino iniciado con la adhesión a la Convención Internacional de los Derechos del Niño (ONU) en 1990 y la incorporación de dicho tratado a la Constitución con la reforma de 1994. Posteriormente, la ya mencionada Ley de Educación Nacional N° 26.206 condensa otras leyes del mismo período, como la Ley de Garantía del salario docente, la Ley de Educación Técnico Profesional N° 26.058 y la Ley de Financiamiento Educativo N° 26.075, garantizando una inversión progresiva en el sistema educativo hasta alcanzar no menos del 6% del Producto Bruto Interno (PBI) para el año 2010. Esta inversión en materia educativa se sostiene e incluso aumenta en el año 2011 llegando al 6,47% del PBI (Perczyk, 2014).

En el marco de la implementación del modelo de los programas de transferencias condicionadas de ingreso en la región, que consisten en la entrega de dinero efectivo (a través del uso de tarjetas magnéticas individuales) a “grupos que sufren determinadas carencias y que pueden ser apoyados para la atención de algunos gastos básicos ligados con el acceso a recursos monetarios” se incluye “un componente de condicionamiento (...) que implica que los sujetos tengan que cumplir de manera obligatoria con ciertos comportamientos en materia de acceso a bienes públicos, especialmente salud y educación” (Feijoó, 2014:23). Este modelo se vuelve patente a partir del año 2009 con la implementación de la Asignación Universal por Hijo (AUH) según decreto N° 1602 y la Asignación por Embarazo para Protección Social (AUE) según decreto 446/2011, el cual extiende el derecho a la asignación prenatal a todas las mujeres a partir del tercer mes de embarazo, igualando sus derechos con las trabajadoras del sector formal. Esto significa la incorporación de un subsistema no contributivo al ya existente Régimen de Asignaciones Familiares Ley 24.714, tendiendo a una universalización de la seguridad social en la población hasta 18 años. A través de estas estrategias se incluye dentro del sistema de protección social a “trabajadores/as informales y desocupados y a otros colectivos vulnerables” (MTEySS, 2011), extendiendo el sistema de asignaciones familiares a los niños y mujeres embarazadas no cubiertos por el sistema contributivo¹. Dadas las corresponsabilidades que exige, se generó un reordenamiento en materia de salud y educación y se inició un proceso de integración de programas sociales, por ejemplo la vinculación entre la AUH y el preexistente Plan Nacer del Ministerio de Salud de la Nación.

A fines de 2014, esto significó que 3.524.924 niños, niñas y adolescentes fueran incluidos en la protección del sistema de seguridad social. Sus madres y padres deben acreditar el cumplimiento de los controles sanitarios, el plan de vacunación obligatorio, la inscripción al Plan Nacer-Sumar para cada uno de los menores de hasta 6 años, y la concurrencia a la escuela en el caso de chicos de 5 a 18 años, para tener derecho a percibir el 20% acumulado del año anterior. En el marco de la *condicionalidad de la educación* (Feijoó, 2014) como componente básico de la AUH, diferentes análisis destacan el impacto

1 Estas transformaciones se realizan en el marco de la renacionalización de las principales empresas en sectores clave como las Administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones (Neffa, 2013), la recuperación del Sistema Público de Reparto y la creación del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), lo cual permitió el retorno de casi 6 millones de trabajadores al sistema previsional, la creación del Fondo de Garantía de Sustentabilidad y el retorno de los fondos invertidos en el exterior (MTEySS, 2011).

cuantitativo referido a la reducción de indicadores de pobreza e indigencia y al aumento de la tasa de escolarización y/o aumento de la retención escolar (Agis, Cañete y Panigo, 2010; Mazzola, 2012). Según el informe preliminar presentado por Bernardo Kliksberg² a fines de 2014, el 80,9% de los niños y niñas de 4 años que reciben este beneficio ya asisten al sistema educativo, mientras que el porcentaje de asistencia para niños de esa edad en el total urbano es de 74,8% y de 68,7% entre los niños de sectores vulnerables que no reciben AUH; de esta forma, además de ganar un año más de escolaridad que no tendrían de otra forma, se logró bajar la deserción, la repitencia y el abandono escolar.

1.1.1 La reforma en la educación técnico profesional

En el marco de profundas transformaciones económicas y sociales realizadas durante la década neoliberal, dentro del nivel secundario general y de la educación técnica en particular se asistía a un proceso de desarticulación de la educación ofrecida. Con la transferencia de los servicios educativos a las provincias, el mapa institucional de la Escuela Técnico Profesional (ETP) sufre una clara reestructuración (Otero, 2014). Dicha reforma transformó a las tradicionales escuelas técnicas en escuelas polimodales con la orientación bienes y servicios, acortando los tradicionales seis años de duración de la escuela industrial. Entre las distintas jurisdicciones se observaron fuertes asimetrías en los planes de estudio y capacidades adquiridas por sus estudiantes, por ejemplo entre las escuelas del Conurbano y las de la Ciudad de Buenos Aires (Lucero *et al.*, 2009).

Este panorama comienza a cambiar a partir de septiembre de 2005, cuando se promulga la Ley Nacional de Educación Técnico Profesional N° 26.058. Esta legislación conlleva el diseño de instrumentos que permitan regular la ETP y realizar una mejora continua de la calidad de la enseñanza y del equipamiento de los establecimientos educativos (Lucero, *et al.*, 2009). En el marco del nuevo andamiaje normativo se asiste a una reconstrucción y recuperación de la ETP, que busca superar el deterioro, la desvalorización y la invisibilización que sufrió la enseñanza técnica en paralelo a la desindustrialización nacional (Otero, 2014).

La nueva ley va a regular la Educación Técnico Profesional en tres áreas centrales del sistema educativo nacional y la formación profesional. En el caso de la primera, comprende todas las escuelas técnicas, industriales, agropecuarias o de servicios que imparten títulos de técnico -u otros equivalentes- según sus especializaciones. La segunda área integra los diferentes institutos superiores técnicos y tecnológicos de la ETP de nivel superior no universitario. En ambos casos, el objetivo es “desarrollar procesos sistemáticos de formación que articulen el estudio y el trabajo, la investigación y la producción, la complementación teórico-práctico en la formación, la formación ciudadana, la humanística general y la relacionada con campos profesionales específicos” (Ley 26.058, art.7). Otra área que queda bajo su órbita es la comprendida por el sistema de Formación Profesional (FP) integrado por Instituciones de Formación Profesional (IFP), donde se brinda capacitación laboral, formación en centros de educación agraria, educación en artes y oficios, etc. De acuerdo a los propósitos de la ley, la FP debe “preparar, actualizar y desarrollar las capacidades de las personas para el trabajo, cualquiera sea su situación educativa inicial, a través de procesos que aseguren la adquisición de conocimientos científico-tecnológicos y el dominio de las competencias básicas, profesionales y sociales requeridas por una o

2 Nos referimos al Informe: “Evaluación del Impacto de la Asignación Universal por Hijo para la Protección Social (2013-2014)”, elaborado por la Universidad de Tres de Febrero y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y a pedido de la ANSES, Argentina.

varias ocupaciones definidas en un campo ocupacional amplio, con inserción en el ámbito económico-productivo” (art. 8).

En este proceso, el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) cobra un rol importante, asumiendo como legado central la labor iniciada por el Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET) que había sido creado en los años cincuenta (Otero, 2014). Creado en 1995, el INET tiene diversos objetivos, entre ellos ordenar y regular la Educación Técnico Profesional en el nivel medio y superior no universitario del sistema educativo nacional y de formación profesional.

En el marco de la valorización de la educación técnica, se diseñan planes y destinan fondos específicos de apoyo a la formación docente, la inversión en infraestructura y los aspectos curriculares que llevaron a iniciar la recuperación de la ETP. En esta sintonía con la ley, se crea un Fondo Nacional para la “Mejora Continua de la Calidad de la Educación Técnico Profesional” y se ejecuta desde 2006 con el propósito de asegurar los montos financieros necesarios para mejorar las instalaciones y equipamiento, fomentar la calidad de las escuelas y centros de ETP y crear una red de aulas taller móviles. A partir de la sanción de la ley, se implementaron 7.978 “*Planes de Mejora Institucional*” que permitieron dotar a las escuelas de insumos técnicos y pedagógicos. La mejora de la calidad se instrumenta a través de la aplicación de diversas herramientas como el Registro Federal de Instituciones de ETP, los procesos de homologación de títulos y certificados de la modalidad y el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones (Díaz, 2011).

Uno de los ejes que permite dimensionar la reforma es contabilizar la inversión realizada, buscando establecer comparaciones con décadas pasadas. De acuerdo a los datos obtenidos de la Oficina Nacional de Presupuesto, cuando aún regía el CONET, la inversión anual era de 8.3740.33 para el año 1994 y en 1995 -bajo la órbita del INET- el presupuesto bajó a 4.876.631, experimentando oscilaciones durante la década. Hacia el año 2003, el aumento en la inversión del Ministerio de Educación nacional –a través de su unidad ejecutora del INET- se encontraba en 7.517.621 pesos y pasó en 2013 a un monto de 1.350.068.503 pesos.

Este paquete de medidas se suman a las políticas que ha aplicado el INET para robustecer la formación técnico profesional y adecuar la oferta educativa a las necesidades productivas.

1.1.2 Normativa en la educación de jóvenes y adultos

En relación a las modalidades de la educación, y a los fines específicos de los temas tratados en este informe, la normativa vigente contempla la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos (EPJA), que en el artículo 46 de la Ley 26.206 explicita su modalidad “destinada a garantizar la alfabetización y el cumplimiento de la obligatoriedad escolar prevista por la presente ley, a quienes no la hayan completado en la edad establecida reglamentariamente, y a brindar posibilidades de educación a lo largo de toda la vida”. En vías de reforma, el documento “Lineamientos para un Plan Federal de Educación Permanente de Jóvenes y Adultos 2007-2011” busca fundar las bases para las nuevas transformaciones y adaptaciones curriculares de la Educación de Jóvenes y Adultos (EDJA) en muchas de las jurisdicciones de nuestro país” (Ministerio de Educación, 2012).

A partir de altos niveles de abandono, se han diseñado diferentes políticas de reingreso a la educación. Desde el Ministerio de Educación de la Nación se diseñan diversas estrategias para favorecer la terminalidad del nivel medio, pero en este caso para jóvenes y adultos a partir de los 18 años, como

el llamado Plan de Finalización de Estudios Primarios y Secundarios (FinES) como articulación de los ministerios nacionales de Desarrollo Social y Educación con los municipios. A finales de 2013 podían contarse 513.078 egresados, que cursaron sus estudios en 16.421 sedes, acompañados por 191.054 tutores que trabajan junto a docentes para 1.789.610 inscriptos en todo el país³. Estas opciones conviven con iniciativas a nivel provincial que amplían la oferta educativa para jóvenes entre 15 y 18 años de edad que presentan sobreedad en relación a los cánones del sistema educativo (por ejemplo, los Centros de Escolarización Secundaria para Adolescentes y Jóvenes -CESAJ-). Además de los programas de reingreso en la escuela generados desde la oferta estatal, a partir del año 2001 se han multiplicado iniciativas como las escuelas-fábrica especializadas y bachilleratos populares con orientación en la gestión de micro-emprendimientos y cooperativas. La mayoría de estos bachilleratos se concentran en las empresas recuperadas y organizaciones de trabajadores desocupados del Área Metropolitana de Buenos Aires, aunque también existen experiencias en las provincias (Alainez y Fajardo, 2009; Polti *et al.*, 2011; Aguiló y Wahren, 2013).

En materia de formación técnica, y como parte de las políticas de estímulo para lograr la terminalidad educativa, hacia octubre de 2013 por Resolución N° 208/13 del Consejo Federal de Educación y con el respaldo de la Comisión Técnica del Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción (CoNETyP) se aprueba el FinEsTec como parte de una estrategia federal diseñada para quienes terminaron de cursar el último año en una escuela técnica y sólo les queda aprobar algunas materias para obtener el título técnico de nivel secundario. La propuesta denominada "FinEsTec: Estrategia federal de acompañamiento pedagógico a los estudiantes con materias pendientes de aprobación de la Educación Técnico Profesional de nivel secundario", fue elaborada por el Instituto Nacional de Educación Tecnológica y la Comisión Nacional de ETP "respetando la especificidad de esta modalidad educativa, que garantiza la formación integral y la adquisición de capacidades vinculadas a perfiles profesionales propios de cada tecnicatura" (INET, 2013). Para el año 2014, esta estrategia ya regía en todo el país para las especialidades Maestro Mayor de Obras, Electromecánica, Informática y Electrónica, y para el ciclo lectivo 2015 se proyectó sumar nuevas especialidades.

Como veremos en la segunda parte de este informe, los programas que mayores sinergias generan son aquellos que combinan lógicas orientadas a la terminalidad educativa, la continuidad con etapas de formación superior y la articulación con prácticas que fomentan la inserción en el mundo laboral. Entre las estrategias de inclusión laboral y educativa de los jóvenes, un aspecto central es la continuidad y articulación de políticas públicas en el largo plazo, la extensión del sistema de educación superior y el compromiso de instituciones del mundo laboral y educativo (Villanueva, 2011). En lo referido específicamente a la continuidad de estudios universitarios, en la última década (2003-2013) se abrieron nueve universidades nacionales públicas, aumentando el presupuesto asignado a la educación universitaria. Esto inaugura un nuevo contexto de posibilidades para los jóvenes de sectores vulnerables que no accedían a este nivel educativo y que han decidido continuar sus estudios (Miranda *et al.*, 2014).

Estas medidas crearon un nuevo entorno desde donde pensar acciones de promoción, retención educativa, y políticas públicas de juventud. Asimismo, inauguran nuevos desafíos para repensar las lógicas de formación e inserción de los jóvenes en el mundo laboral, considerando el diseño de nuevas institucionalidades.

3 Datos proporcionados por la página <http://fines.educacion.gov.ar/>

1.2 Normativa vigente para contratos de aprendizaje, prácticas y pasantías educativas

Considerando el marco normativo vigente de las leyes 26.058 y 26.206, resulta central diferenciar las formas de regulación que conllevan los contratos de aprendizaje, las pasantías educativas -en el nivel secundario y universitario- y la reciente experiencia de las prácticas profesionalizantes. En este apartado no sólo se analizan esas diferencias sino también se explora la existencia de datos que contabilicen dichas experiencias formativas realizadas en empresas. A continuación se distinguen modalidades y formas de implementación.

1.2.1 Regulación de contrataciones con finalidad formativa

La normativa que regula los denominados “contratos de aprendizaje” se vio modificada en el marco de una reforma mayor que apuntó a erradicar las diversas formas de explotación del trabajo infantil. Es importante destacar que en junio de 2008 fue sancionada la Ley 26.309 de “Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente”, que estableció el derecho fundamental de niños y adolescentes de no trabajar hasta los 16 años, con prohibición de realizar tareas peligrosas hasta los 18 años de edad. En dicha ley se moderniza el tratamiento del menor, adecuando el lenguaje normativo a la realidad, siendo más abarcativo de las distintas etapas de su desarrollo (Grisolía, 2008).

En este marco, el “contrato de aprendizaje” -regulado hasta entonces por el artículo 1 de la Ley 25.013- fue reformado por la Ley 26.390 que modifica distintos artículos de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Consiste en una “formación teórico-práctica”, descrita con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato (MTEySS, 2013). Dicho contrato debe celebrarse por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre 16 y 28 años. Con lo cual, debe registrarse en el libro especial del artículo 52 LCT y ante los organismos de la seguridad social y tributarios en la misma forma y oportunidad que los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

Asimismo, se establece un “Régimen de Aprendizaje” para el aprendiz que posee entre 16 y 18 años, según las particularidades descriptas en el artículo 22 de la Ley 26.390 que modifica el art. 1 de la Ley 25.013, y que debe cumplir las siguientes condiciones:

- Tener una duración de tres meses a un año.
- Su jornada laboral no será de más de seis horas diarias; la distribución desigual de las horas no podrá superar las siete horas diarias (según lo determinan art. 190 LCT y 1ro. 25013, modificados por el art. 9 y 22 de la 26.390). La jornada máxima será de 40 horas semanales.
- Al finalizar el contrato, el empleador entregará un certificado al aprendiz suscripto por el responsable legal de la empresa acreditando experiencia y especialidad adquirida.
- Se prohíbe contratar como aprendiz a aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador. Una vez agotado el plazo máximo, no podrá celebrarse un nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz. Las empresas de Servicios Eventuales no podrán celebrar estos contratos.

- La proporción numérica entiende que no podrán superar el 10% de los contratos por tiempo indeterminado. Ante la situación de contar con menos de diez trabajadores o ser un empresario sin dependientes, se admite un aprendiz.
- En cuanto a la extinción, si es por voluntad del empleador se deberá preavisar 30 días antes o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo (Anunziato, 2012).

Desde algunos estudios, se resaltan estas condiciones en la relación individual de trabajo, cuya definición del “contrato de aprendizaje” como un contrato de naturaleza laboral lisa y llana elimina la posibilidad de utilización fraudulenta del mismo (Berasueta, Biafore, Neffa y Walhberg, 2010).

1.2.2 Régimen de pasantías en el marco del sistema educativo nacional

Durante la década del noventa, la flexibilización laboral implementada originó la multiplicación de estructuras jurídicas destinadas a reducir los costos laborales, afectando a la clase trabajadora en general y a los jóvenes en particular. Las pasantías fueron uno de los casos, habilitando el paso a la precarización laboral y la sustitución de empleados por pasantes.

La nueva normativa enmarcada en la Ley N° 26.427 fue sancionada en noviembre de 2008, y cuenta con las resoluciones conjuntas del Ministerio de Trabajo de la Nación (N° 835/09) y el Ministerio de Educación (N° 338/09). Se trata entonces de potenciar y regular “actividades formativas” de personas mayores de 18 años, que sean estudiantes de la Educación Superior (Capítulo V, Ley 26.206), de la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos (Capítulo IX, Ley 26.206) y de la Formación Profesional (Capítulo III, Ley 26.058). En todos los casos, se debe haber firmado un convenio entre las autoridades educativas y las empresas.

En referencia a las modificaciones introducidas, esta nueva ley contempla la fijación de un piso mínimo para las asignaciones estímulo (calculado en función del salario básico del convenio colectivo del sector donde se desarrolla el pasante) y se incorpora la posibilidad de contar con obra social, vacaciones, licencias y Aseguradora de Riesgos de Trabajo (Adamini, 2014).

Según el artículo 13 de este régimen, “la duración y la carga horaria de las pasantías educativas se definen en el convenio mencionado en el artículo 6º, en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar, por un plazo mínimo de dos meses y máximo de doce meses, con una carga horaria semanal de hasta veinte horas. Cumplido el plazo máximo establecido, una vacante de pasantía educativa puede renovarse a favor del mismo pasante”. En cuanto a la carga horaria, será de hasta 20 horas semanales. Y se deberá requerir autorización al MTEySS para realizarla los fines de semana o en horario nocturno.

A su vez, el pasante gozará de días de examen, enfermedad y otros beneficios regulares que se acuerden al personal de la empresa (MTEySS, 2013). En cuanto a la dinámica de implementación, la empresa deberá contar con un tutor cada diez pasantes para realizar el seguimiento, informes periódicos y elaborar el plan de trabajo junto al docente-guía designado por la institución educativa, sean escuelas medias o universidades. Dentro del nivel secundario, pueden plantearse dos posibilidades de ejercitar

aprendizajes en los ámbitos laborales, ya sea a través de pasantías o de prácticas profesionalizantes. Veamos en los siguientes puntos en qué consiste cada una.

1.2.3 Régimen general de pasantías educativas en la educación secundaria

En el marco de regulaciones introducidas por la Ley N° 26.427, hacia el año 2011 el Poder Ejecutivo Nacional dicta el Decreto N° 1.374 en un área que permanecía vacante y que permite reglamentar las prácticas en jóvenes de 16 a 18 años del nivel secundario de todo el Sistema Educativo Nacional.

Dicho régimen comprende varios pasos que permiten clarificar la finalidad y la dinámica que tendrán bajo control y supervisión de las unidades educativas. En este caso, siguiendo los estudios recientes (Sosa, 2014), es importante marcar que en algunas escuelas estas instancias forman parte del proyecto institucional y adquieren un carácter obligatorio, mientras que en otros casos es optativo. De acuerdo a la normativa, la pasantía es definida como “parte indivisible de la propuesta curricular” durante un lapso determinado, es “la extensión orgánica de la Educación Secundaria en cualesquiera de sus orientaciones y modalidades, a empresas e instituciones, de carácter público o privado”, y tiene como objeto la realización de “prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que reciben” los estudiantes.

En cuanto a la vinculación entre educación y trabajo, los propósitos de la ley 26.058 son taxativos, remarcando la necesidad de vinculación de la escuela con su entorno socio-productivo, buscando “desarrollar oportunidades de formación específica propia de la profesión u ocupación abordada y prácticas profesionalizantes dentro del campo ocupacional elegido” (art. 6); para ello, las autoridades educativas de las jurisdicciones deberán promover la firma de convenios entre las instituciones de educación técnico profesional y el sector empresario. De acuerdo a los lineamientos de lo que se conoce como *Responsabilidad Social Empresaria*, cada empresario en función del tamaño de su empresa y de su capacidad operativa “favorecerá la realización de prácticas educativas tanto en sus propios establecimientos como en los establecimientos educativos, poniendo a disposición de las escuelas y de los docentes tecnologías e insumos adecuados para la formación de los alumnos. Estos convenios incluirán programas de actualización continua para los docentes involucrados” (artículo 15 de la Ley 26.058).

Para llevar adelante esta instancia formativa se debe detallar los contenidos del “Plan de Pasantía” donde se especifiquen “los conocimientos, habilidades y destrezas” que deberá alcanzar cada estudiante al finalizarla. En cuanto a las “formas de evaluación, las condiciones de ingreso, régimen de asistencia y normas de comportamiento deberán corresponderse con los respectivos planes de estudios” y especializaciones u orientaciones (Decreto N° 1.374, art. 10).

Para efectivizarla, el régimen prevé la firma de un acuerdo marco de cooperación entre la “autoridad educativa nacional o jurisdiccional” y un ente colectivo u organización donde se desarrollará la pasantía (organismo de gobierno, cámara, federación o confederación empresaria) y por el cual se posibilita la realización de una gran cantidad de pasantías en diversas localidades. Además lo describe como el instrumento de uso posible para la promoción de la realización de pasantías, debiendo los entes colectivos facilitar el contacto y colaboración entre sus asociados o dependencias de los mismos y las

unidades educativas. Este instrumento se perfeccionará con convenios o protocolos específicos para articular las acciones que se deriven de los acuerdos marco. Posteriormente, se firmará un “Acta Acuerdo de Pasantías” estableciendo los derechos y obligaciones de las partes para pasantías (Anunziato, 2012).

En el “Acta Acuerdo Individual de Pasantía” se establecerá que la duración tendrá un máximo de seis meses, con una actividad máxima de 20 horas semanales y un mínimo de 100 horas en total. La edad mínima para realizarlas será de 16 años y todos los estudiantes menores de 18 años deberán contar con la autorización escrita de sus padres o representantes legales. Las pasantías se realizarán durante los últimos dos años de formación secundaria (MTEySS, 2013).

1.2.3.1 La experiencia de las prácticas profesionalizantes

Entre las modalidades recientes de vinculación entre escuelas técnicas y mundo laboral, se ha proyectado la realización de “prácticas profesionalizantes” con una finalidad formativa y contenidos formadores. Éstas podrán asumir diferentes modalidades tales como: pasantías; proyectos productivos articulados entre la escuela y otras instituciones o entidades; proyectos didácticos/productivos institucionales orientados a satisfacer demandas específicas; emprendimientos a cargo de los estudiantes; organización y desarrollo de actividades y/o proyectos de apoyo en tareas técnico profesionales demandadas por la comunidad; diseño de proyectos para responder a necesidades o problemáticas puntuales de la localidad o la región; alternancia de estudiantes entre la institución educativa y ámbitos del entorno socio productivo local para el desarrollo de actividades de producción; propuestas formativas organizadas a través de sistemas duales; empresas simuladas (INET, 2005). En este punto cabe aclarar que no todas las “prácticas profesionalizantes” implican la relación con una empresa y al mismo tiempo no toda vinculación con una empresa garantiza que se esté haciendo práctica de este tipo.

Dado que la provincia de Buenos Aires es la primera provincia del país en experimentar este cambio, se conocen las primeras cohortes de egresados que cursaron el 7° año en las escuelas técnicas y agrotécnicas y realizaron “prácticas profesionalizantes” de acuerdo a la Ley de Educación Provincial N° 13.688. En el marco de la implementación del Plan Estratégico Educativo del sistema bonaerense, se desarrolló en 250 escuelas técnicas y 112 agrarias, comprendiendo alrededor de 12.500 estudiantes que iniciaron esta experiencia en 2013 y obtuvieron el título de técnicos. En ese año, el 97% de los estudiantes optó por cursar bajo esta modalidad –ya que aún no era obligatorio- y lo realizaron en seis orientaciones: Informática, Electromecánica, Química, Programación, Multimedial y Construcción. Al ser la primera provincia del país en experimentar este cambio, se han firmado convenios específicos con cámaras empresariales, cooperativas de servicios, PyMES y universidades nacionales. La dinámica del 7° año implica que no sólo se realizan prácticas de carácter educativo, sino que también incluye materias curriculares, en las que se trabaja por proyecto, donde se expone la propuesta y experiencia (en una empresa, por ejemplo), y se cuenta con la orientación del profesor.

En este punto, es importante remarcar las acciones y fondos que acompañaron su instrumentación. Por ejemplo, en el caso de las escuelas técnicas y como parte de las líneas complementarias de los “Planes de Mejora Institucional”, en el año 2013 se transfirió un aporte económico para instituciones de gestión estatal (Resolución CFE N° 213/13), destinado a la adquisición de insumos educativos para la realización de las “Prácticas formativas de los estudiantes”, que buscan desarrollar sus capacidades en la futura vida

profesional. Los insumos educativos son materiales consumibles, vinculados con los objetivos de las prácticas previstas en los planes de estudios de la totalidad de las especialidades u ofertas educativas. Con ello se buscó fortalecer y promover la continuidad de los estudios en los diferentes niveles de la ETP: Escuelas Secundarias Técnicas, Institutos Superiores Técnicos y Centros de Formación Profesional. Hacia el mes de octubre de 2014 -en el marco de la 60ª Asamblea del Consejo Federal de Educación- se decide extender, con carácter permanente, el aporte económico básico destinado a la adquisición de insumos para la realización de prácticas formativas, incorporando al mismo también a algunas de las instituciones de ETP de gestión privada.

De acuerdo a estos nuevos lineamientos, resulta desafiante evaluar la conveniencia de los esquemas propuestos y el dinamismo que adquiere la articulación con el sector productivo en las futuras cohortes.

1.2.4 Prácticas de aprendizaje y pasantías en números

En este apartado se analizan los datos recabados en torno a uno de los dispositivos que consideramos clave, como es el aprendizaje en el ámbito laboral a través de experiencias de pasantías, prácticas profesionalizantes y contratos de aprendizaje. Cabe aclarar que el trazado de un panorama exhaustivo de estas experiencias no resulta fácil, ya que en diferentes entrevistas y estudios se ha señalado la falta de seguimiento de los egresados y la ausencia de sistematización de estos procesos (Sosa, 2014).

Desde las bases oficiales, contamos con la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) implementada periódicamente en el módulo de Capacitación del Personal en empresas privadas. Dicho estudio es realizado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales del MTEySS de la Nación. El último informe disponible, con fecha de agosto de 2014, da cuenta del módulo aplicado durante los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2013 a una muestra de 1.781 empresas de todas las ramas de actividad exceptuando las primarias, en los aglomerados Gran Buenos Aires, Gran Mendoza, Gran Córdoba, Gran Rosario, Gran Santa Fe, Gran Paraná, Gran Resistencia y Gran Tucumán. La muestra es representativa de 58 mil empresas del sector privado, que tienen 10 o más empleados.

En dicho informe aparecen datos muy interesantes sobre la participación de los jóvenes bajo el régimen de pasantías. El 26% del total de empresas relevadas tuvo alguna vez jóvenes bajo la modalidad de pasantías de empleo y prácticas de formación. Este resultado es similar al obtenido en la encuesta realizada en el año 2008. La proporción de estas modalidades se incrementa considerablemente en las firmas medianas (41%) y en las grandes (56%); mientras que en las pequeñas disminuye levemente al 22%. La gran mayoría (88%) evaluó positivamente la experiencia. En la medición de 2008 esta proporción de evaluación positiva fue muy similar (86%). Este alto porcentaje se observa con bastante homogeneidad en todos los tamaños de firmas y ramas de actividad.

En cuanto a las ramas de actividad, esta estrategia ha sido más utilizada en los Servicios financieros y empresas (34%) y los Servicios comunales, sociales y personales (33%), mientras que en el caso de la Construcción es menos utilizada (17%). En este último caso, cabe especificar las particularidades del sector, modelado por formas de contratación y dinámicas de las obras.

Empresas según si tuvieron jóvenes bajo la modalidad de pasantías o prácticas de empleo/formación

		Sí	No	Total
Total		26%	74%	100%
Tamaño				
	hasta 49	22%	78%	100%
	De 50 a 199	41%	60%	100%
	200 o más	56%	44%	100%
Rama de actividad				
	Industria	27%	73%	100%
	Construcción	17%	83%	100%
	Comercio	21%	79%	100%
	Transporte, comunicaciones y almacenaje	21%	79%	100%
	Servicios financieros y a las empresas	34%	66%	100%
	Servicios comunales	33%	67%	100%
Aglomerado				
	Gran Córdoba	52%	48%	100%
	Gran Buenos Aires	20%	80%	100%
	Gran Mendoza	46%	54%	100%
	Gran Rosario	38%	62%	100%
	Gran Santa Fe	33%	67%	100%

Fuente: DGEyEL en base a Módulo de Capacitación EIL 2013.

Considerando la continuidad como un paso clave y esperado, observamos que la incorporación de pasantes a la planta de personal registra una amplia proporción (67%). Si bien esto se efectivizó en mayor medida en las empresas que evaluaron la experiencia como muy buena o buena (71%), también el 31% de las firmas que manifestaron una regular o mala evaluación ingresaron a su planta a los jóvenes.

Empresas que tuvieron jóvenes bajo la modalidad de pasantías según cómo evalúan la experiencia

	Muy buena	Buena	Regular	Mala	Ns	Total
Total	43%	45%	8%	2%	2%	100%
Tamaño						
hasta 49	38%	47%	10%	2%	3%	100%
De 50 a 199	55%	38%	6%	0%	1%	100%
200 o más	51%	45%	4%	0%	0%	100%
Rama de actividad						
Industria	40%	46%	14%	0%	0%	100%
Construcción	42%	40%	8%	4%	5%	100%
Comercio	42%	41%	14%	3%	0%	100%
Transporte, comunicaciones y almacenaje	40%	51%	6%	0%	4%	100%
Servicios financieros y a las empresas	40%	54%	1%	0%	5%	100%
Servicios comunales	53%	39%	3%	3%	3%	100%
Aglomerado						
Gran Córdoba	47%	41%	7%	2%	3%	100%
Gran Buenos Aires	39%	47%	9%	2%	3%	100%
Gran Mendoza	46%	36%	14%	3%	1%	100%
Gran Rosario	48%	50%	3%	0%	0%	100%
Gran Santa Fe	43%	46%	11%	0%	0%	100%

Fuente: DGEyEL en base a Módulo de Capacitación EIL 2013.

Por otra parte, el 52% de las empresas manifiesta una predisposición positiva a aceptar en sus establecimientos a jóvenes para la realización de prácticas de empleo y formación, con apoyo financiero del Estado. Esta proporción es bastante homogénea en todas las ramas de actividad y tamaños de empresas, con excepción de las firmas grandes, donde la respuesta afirmativa alcanzó al 73%. En términos de actitud y cambios de percepción, se nota un cambio favorable con respecto al estudio de 2008, donde el 41% de las firmas estaba dispuesta a participar en la formación de personas que estén realizando un proceso integral de orientación, educación y capacitación laboral. Esto se manifiesta con mayor intensidad en la industria y en los servicios sociales, comunales y personales⁴.

4 Al respecto consultar detalles del estudio en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/eil/capem_toe_06_02_estrategiasEil.pdf

Empresas según disponibilidad para aceptar jóvenes para realización de prácticas con apoyo del Estado

		Sí	No	Total
Total		52%	48%	100%
Tamaño				
	hasta 49	51%	49%	100%
	De 50 a 199	53%	47%	100%
	200 o más	73%	27%	100%
Rama de actividad				
	Industria	54%	46%	100%
	Construcción	55%	45%	100%
	Comercio	48%	52%	100%
	Transporte, comunicaciones y almacenaje	46%	54%	100%
	Servicios financieros y a las empresas	51%	50%	100%
	Servicios comunales	57%	43%	100%
Aglomerado				
	Gran Córdoba	81%	19%	100%
	Gran Buenos Aires	45%	55%	100%
	Gran Mendoza	74%	26%	100%
	Gran Rosario	62%	38%	100%
	Gran Santa Fe	55%	45%	100%

Fuente: DGEyEL en base a Módulo de Capacitación EIL 2013.

En síntesis, se reitera en el módulo de la encuesta de 2013 la misma tendencia que en 2008 en cuanto a la baja proporción de empresas que han tenido jóvenes vinculados con la modalidad de pasantías o prácticas de empleo/formación, y a la utilización del régimen de crédito fiscal para la financiación de actividades de capacitación. También en estos casos se destaca que a mayor tamaño de las firmas, mayor es la participación en estas actividades.

En cuanto a la extensión de los contratos de aprendizaje regulados por la normativa vigente (detallado en el punto 1.2.1 del presente informe), se han revisado diversas fuentes. En reuniones de trabajo con funcionarios del MTEySS consultados para este documento se nos informó que: (i) no realiza un procesamiento sistemático de la variable “modalidades de contratación” del SIPA y que, de acuerdo a la información de que disponen, no hay ninguna fuente de acceso público que sistematice esa información; (ii) a su vez, se indicó que si bien es posible hacer un procesamiento de los Códigos de Modalidades de Contratación de la base de datos del SIPA, por la cantidad de aperturas de esta variable –porque muchas veces los cambios en la normativa de los aportes y contribuciones de la seguridad social suelen incorporar nuevos códigos–, resulta un trabajo relativamente complejo y teniendo en cuenta que muchos de los códigos registran valores insignificantes, no resultan cruces con utilidad; (iii)

que, en el caso particular de los contratos de aprendizaje, están entre estos últimos y que las veces que los midieron nunca superaron los 1.500 casos para todo el país; (iv) que ellos procesan una variable de modalidad contractual a partir de la EIL, en la que sólo consideran “contrato de duración indeterminada”, “contrato de duración determinada” y “personal de agencia”.

Veamos entonces cuáles son las líneas que facilitan estas contrataciones y los incentivos a las empresas generados desde ministerios nacionales. El programa de “Crédito Fiscal” se trata de incentivos para Pymes y grandes empresas que generen proyectos de capacitación para los trabajadores. Permite a estas empresas obtener reintegros por sobre la inversión que realicen en la capacitación de su personal, ya sea en actividades abiertas, dictadas en instituciones públicas o privadas, o cerradas, como cursos a medida de la empresa.

El beneficio se hace efectivo a través de la emisión de un certificado de crédito fiscal (bono electrónico) aplicable a la cancelación de impuestos nacionales. El reintegro puede ser desde el 40% y alcanzar el 90% del monto de las actividades de capacitación si se cumple con los requisitos de priorización: localización productiva de las empresas, actividad económica, tipo de actividad de capacitación, rango de facturación y temáticas y destinatarios.

El crédito fiscal dirigido a la capacitación incrementó su presupuesto a partir del año 2006, y entre 2007 y 2012 el aumento rondó en el orden de 1.800%. Los recursos administrados por la Secretaría de PyMEs (Ministerio de Industria) se orientan especialmente hacia las grandes firmas, para que desarrollen estrategias formativas dirigidas a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas que forman parte de sus cadenas de valor. Por su parte, el MTEySS puso en marcha 15 mil actividades de capacitación en 2003 y pasó a más de 200 mil en 2007 (más de 1.200% de aumento), e incrementó entre 2008 y 2013 más del 130% la cantidad de acciones formativas para los trabajadores.

De acuerdo al EIL, del módulo de Capacitación, muy pocas empresas han utilizado el Régimen de Crédito Fiscal (6%). La proporción aumenta en las grandes firmas al 15% y entre las que realizaron cursos de formación durante 2013, el porcentaje asciende a 12%.

De acuerdo a los datos provistos en 2014, se presentaron 777 proyectos de los cuales resultaron aprobados 723, por un total de \$128.118.786,80, que sobre el total asignado de 130.000.000 representa el 98,55%. Con respecto a los compromisos de capacitación, surge de los proyectos presentados la solicitud de capacitación para 56.813 trabajadores, de los cuales 7.914 son desocupados y 48.899 son ocupados, correspondiendo del total el 45% a PyMEs y el 56% a grandes empresas.

Si por un lado se analiza las iniciativas y estímulos a la contratación y formación en general y de los jóvenes en particular, generadas a partir de programas como el “Crédito Fiscal” o el “PRO.EMPLE.AR”⁵, encontramos que la mayor disponibilidad a aceptar jóvenes bajo la modalidad de pasantías y prácticas de formación no se condice con el aprovechamiento de estas líneas. En este caso, uno de los núcleos duros sigue siendo el trabajo fuerte con las cámaras empresarias, confederaciones y organizaciones que agrupan al sector pequeño, mediano y grande de la empresa, para trabajar políticas de visibilización y difusión de programas, sensibilización sobre la problemática del desempleo juvenil y cumplimiento de la normativa en los casos en que se contrate jóvenes bajo estos formatos.

5 El PRO.EMPLE.AR forma parte de la aplicación integral de políticas de empleo y se lanza en septiembre de 2014 desde la Secretaría de Empleo del MTEySS. Busca promocionar incentivos para la formación y la inserción laboral de trabajadores desocupados en empresas, en especial de los jóvenes que participan de programa específicos como el PJMyMT o PROGRESAR

1.3 Normas nacionales relacionadas con la formación y el empleo en general y con los jóvenes en particular

En este apartado se analizan las normativas en materia de formación profesional, de acuerdo a la regulación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la Nación. El marco está conformado por la revisión de la ley de empleo, la ley de ministerios, el decreto relativo a las primeras aperturas organizativas del MTEySS, las resoluciones del Ministerio que hacen a su organización interna, aquellas que crean o instituyen políticas referidas a la Formación Profesional (FP). También se detallan aquellas resoluciones de la Secretaría de Empleo que reglamentan operativamente las políticas.

1.3.1 La Ley de Empleo vigente y sus modificaciones

La ley 24.013, que rige en todo el territorio nacional, fue promulgada en diciembre de 1991 y tiene como objetivos “intervenir en la definición de contenidos y el diseño de los censos y encuestas que realicen los organismos oficiales, en lo referente al empleo, la formación profesional y los ingresos”. La autoridad de aplicación de esta ley será el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, quien deberá elaborar regularmente el Plan Nacional de Empleo y Formación Profesional, “establecer periódicamente programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral” y diseñar programas para jóvenes desempleados “que atenderán a las personas desocupadas entre 14 y 24 años de edad. Las medidas que se adopten para crear nuevas ocupaciones deberán incluir capacitación y orientación profesionales prestadas en forma gratuita y complementadas con otras ayudas económicas cuando se consideren indispensables” (art. 83). La misma regulación creó el Fondo Nacional del Empleo con el objeto “de proveer al financiamiento de los institutos, programas, acciones, sistemas y servicios contemplados en la presente ley” (art. 143).

Corresponde entonces al MTEySS elaborar programas de formación profesional que incluyan acciones de formación, calificación, capacitación, reconversión, perfeccionamiento y especialización de los trabajadores que se encuentren en sintonía con la política nacional laboral. La implementación de dichos programas contempla la celebración de convenios con el sector público y privado. A su vez, corresponde a dicho ministerio la validación de “certificación de calificaciones adquiridas en contratos de práctica laboral y de trabajo-formación” (art. 129).

Con la Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral, sancionada en 2004, se revirtieron ciertos efectos de la legislación flexibilizadora de la década precedente, revitalizando la negociación colectiva por actividad y proporcionando “instrumentos compatibles tanto con las necesidades coyunturales como con el objetivo estratégico y prioritario del gobierno de estimular el desarrollo de Trabajo Decente y de tomar partido por fórmulas legales que estimulen la negociación colectiva, la preeminencia de las normas más favorables al trabajador y la resolución de los conflictos por acuerdos de partes” (MTEySS, 2011:163). Asimismo, la ley facilita el desarrollo de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES) como creadoras de empleo.

Finalmente, la Ley N° 26.940 de “Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral” aporta una serie de mecanismos de protección y promoción del empleo de calidad, buscando combatir la informalidad laboral.

1.3.2 El rol del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

De acuerdo a la Ley de Ministerios N° 26.338, promulgada en diciembre de 2007, es competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social asistir al Presidente de la Nación y al Jefe de Gabinete de Ministros “en todo lo inherente a las relaciones y condiciones individuales y colectivas de trabajo, al régimen legal de las negociaciones colectivas y de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, al empleo y la capacitación laboral, a la seguridad social” (art. 23). A su vez, el MTEySS debe asumir la formulación de políticas, el diseño de instrumentación y la gestión de financiamiento destinado a programas de empleo y capacitación laboral. Además de definir los criterios de asignación de fondos para programas de empleo y capacitación laboral, es parte de su responsabilidad llevar el control y auditoría de dichos programas descentralizados a las provincias y municipios.

El Decreto N° 628 de junio de 2015 aprueba la estructura organizativa de primer nivel operativo del MTEySS con su organigrama, responsabilidad primaria, acciones y dotación. En los próximos puntos se presenta este detalle y funciones, considerando el rol asumido por la Secretaría de Empleo.

1.3.3 Funcionamiento de la Secretaría de Empleo

De acuerdo al organigrama del MTEySS, los objetivos y funciones de la Secretaría de Empleo contemplan el diseño y ejecución de planes, programas y acciones que tiendan a “promover el empleo, la capacitación laboral y el mejoramiento en las condiciones de empleo y de empleabilidad de los desocupados en todo el territorio nacional”. Sus competencias la habilitan para participar del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

A nivel nacional, una de sus atribuciones ha sido la construcción de una Red Federal de Servicios de Empleo, como resultado del Convenio 88 de la OIT, la Ley de Empleo y la Resolución de la Secretaría de Empleo N° 316 de 2005. En el plano de la FP, otro de los objetivos se ha plasmado en la construcción de una red educativa y de formación profesional y la coordinación de un Sistema Nacional de Formación Profesional (SNFP), y de certificación y acreditación de competencias.

Desde la Secretaría se ha implementado una serie de acciones de promoción para reconstruir la calidad del empleo, principalmente en los empleos generados para la población juvenil. Entre ellas, se encuentra la creación de un Sistema de Formación Continua, el Seguro de Capacitación y Empleo para desempleados⁶, el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, la Red de Servicios Públicos de Empleo “impulsada conjuntamente con gobiernos municipales y provinciales, para responder a las demandas y las necesidades de desocupados, empresarios, productores, comerciantes” que cuenta con un servicio de oficinas de empleo que atienden a casi el 90% de la población económicamente activa (Deibe, 2011:77). Hacia 2014, el total de oficinas que integran la red alcanzaba las 611 distribuidas en todo el país.

⁶ En materia de políticas de equidad entre los géneros, desde la Secretaría de Empleo se focaliza la acción en colectivos particularmente vulnerados en su “empleabilidad”, como las mujeres que padecieron violencia de género en el ámbito intrafamiliar, las personas en situación de prostitución y las personas del colectivo trans y travesti, brindando la cobertura de este Seguro de Capacitación y Empleo. Estas acciones se sintetizan en las resoluciones ministeriales 332/1504/331 de 2013 que extienden el seguro de capacitación y empleo (Decreto N° 336/ 2006) a este sector de la población. En el caso específico del seguro para personas trans y travestis, es importante reconstruir la creación de la “Línea de Inclusión Laboral para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros (Trans)” en la Secretaría de Empleo y su articulación con otras áreas de ministerios (por ejemplo el INADI) para precisar el área de vacancia que vino a cubrir en materia de políticas.

1.3.4 La formulación de políticas de empleo y formación profesional

La creación de la Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional, dependiente de la Secretaría de Empleo, se enfoca en el armado de una serie de políticas, planes, programas y acciones para promover el empleo, la capacitación laboral y el mejoramiento en las condiciones de empleo y de “empleabilidad”, tal como lo enuncian sus documentos. Además de impulsar investigaciones en esta área, su tarea ha sido diseñar una red educativa y de formación profesional y un Registro Nacional de normas de competencia, de evaluadores de las competencias y certificación de trabajadores.

Dentro de esta subsecretaría, se crea la “Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional”, cuya principal tarea se concentró en desarrollar el Sistema Nacional de Formación Profesional. De acuerdo a sus objetivos, ha diseñado el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo en el marco de políticas de promoción de la calidad en IFP. En esta clave, la Resolución del MTEySS N° 11/2006 define las acciones de la “Dirección de Fortalecimiento Institucional”, cuyas tareas se concentran en asistir a los sectores de actividad en la normalización de competencias laborales de las ocupaciones clave; registrar normas de competencia elaboradas por los sectores de actividad y acreditar evaluadores; desarrollar indicadores y criterios de calidad para el monitoreo y la asistencia técnica de las IFP; asistir a las instituciones y efectuar el monitoreo de planes de mejora de la calidad y el registro de nuevas instituciones.

Posteriormente, el MTEySS emite la Resolución N° 1.437 en 2007 que aprueba la apertura a nivel departamental de la Secretaría de Empleo en sus departamentos de Formación Profesional y Formación Básica, ambos dependientes de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional. En el caso del Departamento de Formación Profesional, su creación tiene como objetivos: la ejecución y monitoreo de políticas, programas y acciones de formación con enfoque sectorial; la generación de ámbitos de diálogo social para la formulación de acciones de formación con enfoque sectorial; la asistencia a los actores de la producción y el trabajo en los procesos de fortalecimiento de redes institucionales para la capacitación y la mejora de la competitividad sectorial o de cadenas productivas.

Dado que una de las atribuciones de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional es el diseño, ejecución y supervisión de programas de orientación y formación en competencias básicas, genéricas y específicas, será el Departamento de Formación Básica quien se encargue de asistir en el monitoreo de políticas, programas y acciones de formación destinados a trabajadores con formación básica incompleta. A su vez, este Departamento participa en la formulación de estrategias que permitan “fortalecer la empleabilidad de la población destinataria, mediante acciones formativas, de alfabetización y/o terminalidad de estudios formales en cualquiera de sus niveles”, o bien de articulación de acciones formativas para el “desarrollo del proyecto ocupacional de trabajadores con problemas de empleo” (Resolución N° 1437/2007).

Como parte de la asistencia a la Dirección de Fortalecimiento Institucional, se espera que el Departamento de Normalización de Competencias Laborales contribuya al reconocimiento de las calificaciones de trabajadores “sobre la base de estándares de competencias laborales y calidad del empleo” (Resolución MTEySS 1437/2007). Se espera su cooperación y monitoreo de los procesos de normalización y certificación de competencias laborales, estableciendo parámetros metodológicos y procedimentales, informando sobre los sistemas sectoriales de certificación. Asimismo, cumple un

rol clave en la asistencia a la Dirección en materia de pasantías, régimen de aprendizaje y prácticas calificantes.

1.3.5 El diseño del Plan de Formación Continua

Por resolución ministerial N° 434, en abril de 2011 se crea el Plan de Formación Continua “con el objeto de estructurar, sistematizar e impulsar programas, proyectos y acciones desarrollados en el ámbito del MTEySS “dirigidos a mejorar las competencias, habilidades y calificaciones de trabajadoras y trabajadores” de Argentina. Entre sus principales líneas de acción se encuentran:

- Orientación laboral a trabajadores en la identificación, construcción y desarrollo de su proyecto formativo y ocupacional;
- Certificación de estudios formales;
- Formación profesional, basada en normas de competencia laboral y adecuadas a las demandas sectoriales de empleo;
- Normalización, evaluación y certificación de competencias laborales;
- Fortalecimiento institucional y certificación de calidad de IFP;
- Incentivos fiscales para empleadores que promuevan la formación continua de los trabajadores (por ejemplo, bajo la normativa de crédito fiscal);
- Asistencia económica a trabajadores en el desarrollo de su proyecto formativo (Resolución N° 434/2011).

A partir de esta resolución se instituye el “Sistema Nacional de Formación Continua”, cuyas principales metas son “constituir un marco institucional ordenador e integrador de los servicios de formación profesional a partir de referenciales que identifiquen su calidad y pertinencia” y de esta manera lograr la articulación de la demanda de los sectores productivos con las necesidades de formación de la población trabajadora (Resolución N° 434/2011). De acuerdo a sus objetivos fundacionales, dicho sistema es el encargado de establecer criterios y estándares para el reconocimiento de competencias, saberes y/o experiencias laborales. Entre sus principales acciones, debe promover el diálogo entre representantes de empresarios y trabajadores de cada sector de actividad, para conformar los “Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales”. Dichos Consejos son instituidos con la resolución del MTEySS N° 1496 en diciembre de 2011.

Desde la Secretaría de Empleo se construye la “Red de Instituciones de Formación Continua”, cuyo propósito es “brindar servicios formativos de calidad a trabajadoras y trabajadores que mejoren sus competencias y condiciones de empleabilidad”. Dicha red está integrada por Instituciones de Formación Profesional (IFP) que cumplen con los estándares de calidad establecidos por la Secretaría

y cuyo directorio puede consultarse en el sitio web del MTEySS⁷. A su vez, la red integra su oferta formativa a la Red de Servicios de Empleo, organizada y coordinada por el MTEySS.

Bajo este diseño, el Sistema ha constituido un avance sustantivo a través de “una forma de diálogo social que es política y técnica, los actores del mundo del trabajo –empresas, sindicatos e IFP- asumen un compromiso sobre el desarrollo estratégico de su sector específico, en la definición de perfiles y niveles de calificación, participando de este modo en el proyecto liderado por el MTEySS que persigue la consolidación de un sistema de formación por competencias que ya alcanzó a más de 80.000 trabajadores” (Weinberg, 2011: 13).

En el marco del diseño del “Plan de Formación Continua” se crean dos vías de acción: por un lado, la “Línea de Fortalecimiento Institucional y Certificación de Calidad”, que tiene por objeto “promover y extender la oferta de servicios de calidad en materia de formación profesional y de orientación laboral” (Resolución MTEySS N° 1204/2011). Dicha línea se implementa a través de los componentes de fortalecimiento tanto de la gestión institucional de IFP como de las acciones de formación de organizaciones de la sociedad civil sin fines de lucro que participen en la ejecución de políticas de empleo promovidas desde el MTEySS.

En el caso de las IFP públicas o privadas, el MTEySS busca “contribuir con la mejora y certificación de la calidad de la gestión de las entidades que conforman la Red de Instituciones de Formación Continua, a través de la implementación de referenciales desarrollados por este Ministerio y el Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM)” (Ibidem.). Estas acciones resultan claves si pensamos “las heterogeneidades de las instituciones, que ponen de manifiesto la diversidad de estrategias que se utilizan para su fortalecimiento” (Lucero, 2014).

Por otro lado, se crea la “Línea de Certificación Sectorial” con resolución ministerial N°1471/2011, cuyo objetivo es “normalizar, formar, evaluar y certificar las competencias laborales de trabajadoras y trabajadores, de acuerdo con los requerimientos y demandas de los distintos sectores de la actividad económica nacional” bajo el Plan de Formación Continua.

Dicha línea se ejecuta sobre la base del diálogo social y con la participación de organismos públicos nacionales, provinciales y municipales; entes públicos estatales y no estatales; cámaras empresarias y empresas, en forma individual o asociada; asociaciones representativas de trabajadores; instituciones de formación profesional; instituciones privadas sin fines de lucro que tengan entre sus objetivos el desarrollo sociolaboral de trabajadores.

Su implementación se realiza a partir de dos componentes que brindan asistencia técnica y económica. El primero está enfocado en la “normalización, evaluación y certificación de competencias laborales” dentro de cada sector de actividad económica. El segundo componente está concentrado en la “formación profesional y certificación de cursos basados en competencias laborales” (Resolución MTEySS N°1471/2011).

En cuanto a los recursos de ambas líneas destinados a la asistencia técnica y económica de las entidades, el artículo 14 de la resolución especifica que “los gastos que demande la presente medida se

⁷ También puede consultarse el mapa georeferenciado de IFP en distintas regiones, por ejemplo el construido para los Partidos del Conurbano Sur por el Observatorio de Calificaciones Laborales (OCAL), un proyecto que cuenta con el apoyo del MTEySS y que funciona en la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) de Florencio Varela.

atenderán con los créditos asignados y que se asignen en el Presupuesto de la Administración Nacional al **Programa 23 -Acciones de Capacitación Laboral-** del MTEySS”.

Finalmente, hacia fines de 2011, se crea desde el MTEySS la “Línea de Competencias Básicas” enfocada en “promover la incorporación de trabajadoras y trabajadores afectados por problemáticas de empleo en acciones formativas que les permitan adquirir y certificar conocimientos y competencias laborales básicas necesarios para acceder a un empleo de calidad, mejorar su situación laboral o desarrollar su proyecto formativo profesional en el marco del **Plan de Formación Continua**” (Resolución N° 1495/2011). Entre sus principales acciones, esta línea contempla la promoción de alfabetización y/o certificación de estudios formales de trabajadores; la implementación de estrategias innovadoras que favorezcan el acceso, permanencia y egreso y propicien la generación de vacantes en el sistema educativo formal; desarrollar acciones de formación inicial y profesional básica para el trabajo “basadas en el enfoque de competencias laborales”; incentivar la incorporación de trabajadores en programas o acciones de empleo ejecutados por el MTEySS en procesos de certificación de estudios formales y de formación inicial y profesional básica para el trabajo; fortalecer el esquema de prestaciones de apoyo a la inserción laboral que ofrecen las Oficinas de Empleo (OE) de la Red de Servicios de Empleo; propiciar sinergias entre IFO, los actores productivos locales y las OE.

Su instrumentación se realiza a través de la formulación y ejecución de propuestas por parte de las entidades participantes, en los términos y condiciones establecidos por la Secretaría de Empleo.

Esta línea se implementa a través de dos componentes:

- “Certificación de Estudios Formales”, que tiene como objeto la promoción de la certificación de estudios formales de trabajadores en situación de desempleo o de desventaja para acceder o conservar empleos de calidad. Dicha línea otorga asistencia técnica y económica a las entidades participantes para la realización de acciones de alfabetización articuladas con el acceso a estudios formales; certificación de estudios formales que contemplen el diseño y la planificación de contenidos curriculares y estrategias flexibles para la educación de jóvenes y adultos; elaboración de materiales didácticos innovadores destinados a docentes, tutores y/o alumnos; formación de formadores, capacitación y actualización de tutores, facilitadores y otros auxiliares docentes; creación y funcionamiento de aulas satélites.
- La “Formación Inicial y Profesional Básica para el Trabajo” se enfoca en dotar a trabajadores de “competencias laborales básicas que mejoren sus condiciones de empleabilidad y/o posibiliten su acceso a instancias de mayor calificación dentro de su proyecto formativo profesional”.

Estas acciones de fortalecimiento y promoción van conformando un directorio de entidades dedicadas a la formación continua, lo cual lleva a la creación de un Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE), con la totalidad de IFP que han cumplimentado su inscripción en el país. Su reglamento se aprueba con la resolución de la Secretaría de Empleo N° 1861 en septiembre de 2011.

De acuerdo con algunos autores (Weinberg, 2011), en los últimos años, la flexibilidad y plasticidad en la gestión de programas le permitió a la formación profesional ponerse a disposición y contribuir a la “reconstrucción” económica post crisis de 2001-2002. Dicha reconstrucción se asienta en algunos pilares que modificaron las leyes en la educación media y en instrumentos generados desde el MTEySS

como el Acuerdo Marco del Sistema Nacional de Formación Profesional (SNFP), el Sistema Integrado de Formación Profesional, con marcados avances en la definición de perfiles profesionales y certificación de competencias en algunas ramas productivas, la Red de Formación Continua, la Red de Servicios de Empleo y los Consejos Sectoriales de Formación Profesional (Martín, 2010).

2

Estructura y funcionamiento del aprendizaje
y dispositivos de transición de la educación
al mundo del trabajo

2. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL APRENDIZAJE Y DISPOSITIVOS DE TRANSICIÓN DE LA EDUCACIÓN AL MUNDO DEL TRABAJO

En esta segunda parte, se reconstruyen y sistematizan diferentes modalidades de funcionamiento del aprendizaje y *dispositivos* de transición de la educación al mundo del trabajo, entendiendo a estos últimos como diferentes tipos de programas o servicio público orientados a mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes (Jacinto, 2010). De acuerdo a esta concepción, dichos *dispositivos* ponen en juego una forma de gestión y disciplinamiento y, al mismo tiempo, una forma de subjetivación, incluyendo a personas e instituciones, y un conjunto de reglas, de normas, discursos, contenidos, al mismo tiempo que de costumbres, hábitos, formas de organización, etc. (Jacinto y Millenaar, 2013). En este caso, resulta interesante retomar la clasificación de *lógicas de los dispositivos* desarrollada en los estudios del equipo de Claudia Jacinto (2010), donde se distingue:

- a) La lógica vinculada con articulaciones de formación profesional: se expresa en tres modelos de instituciones de formación profesional (centros conveniados con actores del mundo laboral, sindicatos o empresas; centros con anclaje territorial, basados en organizaciones de la sociedad civil, iglesias, ONG; centros puros, creados con una lógica de servicio educativo, con sedes en escuelas).
- b) La lógica de activación/orientación/aprendizaje en el trabajo: se trata de pasantías, prácticas profesionalizantes; estimulación de contratación de jóvenes en empresas considerando la exención de impuestos y/u otros apoyos; la orientación sociolaboral en sus dos modalidades (con módulos *ad hoc* previos, durante el mismo espacio de formación profesional o a través de los servicios de empleo).
- c) La promoción de la terminación de estudios secundarios, ya sea a partir de la oferta regular de Educación de Jóvenes y Adultos (EDJA), o bien por la oferta alternativa de EDJA.
- d) La generación de microemprendimientos productivos y/o formación para promover el desarrollo del emprendedurismo y la generación del propio empleo.

Considerando esta clasificación, a continuación se sistematiza el funcionamiento de diferentes *dispositivos* generados desde organismos públicos, privados y del tercer sector. Se analizará su vinculación con el marco normativo, las instituciones intervinientes, las formas de financiamiento, los beneficios y recursos que reciben los jóvenes y los incentivos a las empresas. De acuerdo a los datos disponibles, se presentan estadísticas sobre alcances de programas que forman parte de políticas de empleo, sobre la recepción que han tenido las experiencias de entrenamientos para el trabajo, pasantías e inserción laboral en empresas, organizaciones sociales y sector público.

2.1 Funcionamiento de dispositivos de política pública vinculados con la transición de la educación al trabajo

Cuando reconstruimos la batería de acciones y programas diseñados en la última década en Argentina resulta central distinguir el cambio de enfoque diferenciado de los paradigmas que primaron en la etapa de ajuste estructural. Durante la década del noventa, en un contexto de creciente desocupación juvenil, expansión de la escolaridad y desarticulación de las ofertas de educación técnica y formación profesional, comienzan a desarrollarse programas tendientes a apoyar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. Desarrollado bajo la perspectiva de “políticas compensatorias” de la época, esta línea de programas (como el “Proyecto Joven”) buscaba intervenir sobre los desajustes entre oferta y demanda laboral juvenil mediante la formación en competencias requeridas por el mercado, favoreciendo así no sólo a los jóvenes provenientes de familias con pocos recursos, con bajo nivel educativo, sino también a las empresas necesitadas de mano de obra adecuadamente capacitada. Las líneas de intervención focalizadas consistían básicamente en cursos de capacitación de corta duración, seguidos de pasantías también cortas en empresas, muchas veces desarrolladas como formas de precarización encubiertas. En el arco de negociación con el sector empresario, se tendió a privilegiar los beneficios y las exenciones para favorecer la contratación de nuevos empleados.

De acuerdo con los estudios de políticas sociales y educativas en América Latina, se han registrado tres giros en los últimos años, que subyacen en la construcción de dichas políticas: la incorporación de la perspectiva de los derechos, el pasaje de asignaciones individuales a las familias y la pretensión universalista (Poggi, 2014). En la Argentina se advierte un cambio paulatino en las modalidades de intervención de algunas políticas sociales destinadas a los jóvenes, que buscan superar el esquema tradicional de políticas sectoriales para intentar intervenciones más complejas, según el principio de *integralidad e interdependencia* de derechos que plantea la Convención Internacional de los Derechos del Niño (CIDN). De este modo, al ubicar en el centro al joven como sujeto de derechos, se busca intervenir simultáneamente sobre diversos derechos vulnerados (educación, salud, ocio y recreación, participación, desarrollo personal, etc.). A su vez, se busca modificar la percepción de los jóvenes en su relación con el Estado, a fin de que puedan reconocerse como titulares de derechos y manifestar sus intereses y opiniones en los asuntos que los afectan. En los últimos años, la Argentina ha dado pasos fundamentales hacia la adopción de un enfoque de garantía de derechos, abandonando el sistema tutelar encarnado en el Régimen del Patronato de Menores, a través de la promulgación de la Ley Nº 26.061, de Protección Integral de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (Freytes Frey, 2013).

En este contexto, para responder a los desafíos persistentes en torno a la precariedad, la alta rotación y desempleo juvenil, a partir de 2003 se establece una nueva generación de políticas de juventud, que implica ciertos cambios de paradigmas. En primer lugar, cambian los marcos de interpretación que guían las intervenciones, donde el acento no está puesto en los déficits de competencias de los jóvenes, sino en los procesos de vulnerabilización que conducen a la exclusión. Un ejemplo de ello fue el “Programa Incluir”, que enmarca las intervenciones sobre la problemática del trabajo juvenil en los primeros años del gobierno de Néstor Kirchner. El programa plantea nuevos ejes de intervención: ya no sólo busca brindar capacitación y promover la generación de emprendimientos productivos, sino también incrementar el capital social de los jóvenes a través de proyectos comunitarios y fortalecer en su institucionalidad a los organismos encargados de la implementación de los programas destinados a los jóvenes, aumentando la articulación entre los distintos niveles. En paralelo, el gobierno buscó

intervenir sobre los problemas de fragmentación del sistema educativo, a través de una nueva transformación educativa en materia de legislación y en inversión.

Si bien es posible reconstruir una serie de iniciativas estatales que estimulan la inclusión social a través de actividades deportivas, recreativas, artísticas y políticas de los jóvenes⁸, en este informe nos concentraremos solamente en analizar los programas de inserción laboral, terminalidad educativa y formación para el trabajo. En este punto se presentan diferentes esquemas de implementación, considerando la diferenciación del eje urbano-rural, y según las lógicas de los *dispositivos* mencionados más arriba. En esta clave, el análisis se concentrará primero en aquellos programas que articulan más de una lógica, para analizar luego los dispositivos enfocados en una sola lógica.

2.1.1 La creación del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo

El Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT) se convierte en la propuesta integral de mayor envergadura desarrollada en los últimos años desde el Estado nacional. Con presencia en todo el país y con la diversificación de varias prestaciones que incluyen diferentes lógicas (formación profesional, terminalidad educativa, activación y aprendizaje en el ámbito laboral, generación de emprendimientos productivos, entre otros), fue creado en 2008 con resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 497/2008. A su vez, dicho programa se ha articulado con otras prestaciones del mismo ministerio y con otros programas que implican una forma de gobernanza interministerial como el PROGRESAR

Descripción de la propuesta: De acuerdo a sus documentos fundacionales, el programa tiene “el objeto de generar oportunidades de inclusión social y laboral de los jóvenes a través de acciones integradas que les permitan identificar el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria, realizar experiencias de formación y/o de prácticas calificantes en ambientes de trabajo, iniciar una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo” (Resolución N° 497/2008). Según la propuesta, podrán participar “las y los jóvenes de 18 a 24 años de edad, inclusive, que residen en forma permanente en el país, que no hayan completado el nivel primario y/o secundario de educación formal obligatoria, se encuentren desempleados y suscriban un convenio de adhesión”.

Gobernanza: La adscripción institucional es la Secretaría de Empleo del MTEySS. La participación de los distintos actores es central para su implementación y está reglamentada en la misma resolución. Con ello, se refiere al rol de las provincias, municipios, instituciones de formación profesional, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales, organizaciones representantes de los jóvenes y de la sociedad civil y Oficinas de Empleo (OE).

El PJMyMT se sustenta en dos pilares institucionales. Por un lado, la Red de Servicios Públicos de Empleo está integrada por 611 Oficinas de Empleo (OE), mientras que 39 delegaciones regionales del Ministerio

8 La mayoría de estos programas han sido generados desde la Subsecretaría de Juventud, dependiente de la Secretaría de Organización y Comunicación Comunitaria del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. A su vez, una serie de acciones se coordinan desde el Consejo Federal de Juventud, creado en 2008, dependiente de la Secretaría de Organización y Comunicación Comunitaria del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, integrado por consejeros de todas las provincias y autoridades nacionales (Ley 26.227 del año 2007). El Consejo está integrado por el organismo de juventud acreditado por las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y es presidido por el responsable de la Dirección Nacional de Juventud (DINAJU) o su equivalente.

se distribuyen en todo el país⁹, y 30 Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL) se localizan en distintos puntos. Las OE que participen de la implementación del programa deberán crear y/o consolidar un “Área de Empleo Joven” destinada a atender a la población juvenil y prestar servicios de orientación laboral y formativa para la definición de un proyecto formativo y ocupacional, así como el acompañamiento necesario para su ejecución. Por otro lado, el Sistema de Formación Continua está integrado por un conjunto de Instituciones de Formación Profesional (IFP) fortalecidas por el MTEySS para brindar cursos de oficios, en articulación con la demanda de los sectores productivos y las necesidades de formación de los trabajadores ocupados y desocupados. En la actualidad 1186 Instituciones de Formación Continua integran la red y están inscriptas en el REGICE.

Las acciones del programa en el territorio son objeto de seguimiento y supervisión por parte de la Coordinación de Seguimiento Técnico, Supervisión y Fiscalización dependiente de la Secretaría. Esta coordinación tendrá a su cargo el diseño del circuito y los formularios de supervisión y seguimiento del programa y será la responsable de realizar la fiscalización de las acciones desarrolladas en el marco del programa, tanto las referidas a la incorporación de los jóvenes como aquellas vinculadas a la implementación y gestión del programa. En los casos en que se detectaran irregularidades o incumplimientos, la GECAL podrá intervenir a los efectos de redireccionar las acciones para garantizar el cumplimiento de la normativa del programa, así como de los convenios y/o protocolos firmados en el marco del mismo.

Por otra parte, los equipos del nivel central del programa tienen la función de diseñar e implementar acciones de evaluación integrales que consideren el funcionamiento de los aspectos institucionales y de las prestaciones implementadas en relación con las expectativas de los jóvenes, de la sociedad en general y de los actores sociales e institucionales que participan del mismo. Para estas acciones, resulta central la colaboración activa del nivel municipal, provincial e institucional en la provisión en tiempo y forma de las informaciones requeridas. Cabe también al nivel central la provisión de cuadernillos, materiales didácticos y manuales para los distintos talleres (MTEySS, 2009; 2011).

Diseño curricular: El programa cuenta con acciones de orientación y acompañamiento que proporcionan elementos necesarios para la identificación de intereses, necesidades y prioridades de cada joven. Se trata de tutores y orientadores que conforman el equipo de especialistas que apoyan a los jóvenes para lograr sus objetivos de finalización de la escuela primaria y/o secundaria, capacitación y formación en oficios, alfabetización digital, inserción laboral, recibir asesoramiento para conseguir un empleo, generar un emprendimiento productivo o realizar prácticas laborales.

Las prestaciones del programa han sido diseñadas con el fin de “servir de apoyo a la construcción e implementación del proyecto formativo y ocupacional que cada joven decida, con el objetivo de proporcionarles oportunidades de desarrollar trayectorias laborales pertinentes y de calidad, adecuadas a sus perfiles, a sus expectativas y a sus entornos”, según lo estipula su reglamento y resoluciones.

A continuación se detallan las prestaciones por las cuales pueden transitar los jóvenes:

- a) Talleres de Orientación e Inducción al Mundo del Trabajo: los participantes inician su vinculación con el programa a través de un Proceso de Orientación e Inducción al mundo del Trabajo (POI), cuyo objetivo es apoyarlos en la actualización, revisión o construcción de su proyecto formativo y ocupacional (PFO). Para ello, el orientador y/o el tutor brindará instrumentos cognitivos de

9 Al respecto consultar el mapa georreferenciado en: <http://www.trabajo.gob.ar/mapaoe/>

análisis y valoración que les permitan identificar sus intereses, necesidades y prioridades; las particularidades de su entorno social y productivo; los saberes y habilidades para el trabajo, que haya adquirido en distintos espacios de aprendizaje y experiencia; estrategias adecuadas para planificar y desarrollar su itinerario de formación, búsqueda y acceso al empleo.

Durante esta primera etapa los participantes adquieren un conjunto de competencias indispensables para situarse frente a los requerimientos del entorno social y productivo. Teniendo como eje la construcción de su proyecto formativo y ocupacional, los jóvenes participarán de los talleres de orientación e información profesional que, entre otros, desarrollan las siguientes temáticas: análisis del contexto productivo local y de las oportunidades de empleo; construcción de PFO; derechos y deberes de los trabajadores; condiciones de trabajo y salud ocupacional; alfabetización digital.

En el inicio del programa los talleres de Orientación al Mundo del Trabajo (POI) tenían una carga horaria de 96 horas y una duración de dos meses de asistencia obligatoria. Con el lanzamiento del PROGRESAR, se lo reformuló y se cambió el nombre de los talleres. En la actualidad funciona bajo la denominación Curso de Introducción al Trabajo (CIT), tiene una carga horaria de 130 horas que se dicta en tres meses. Esas 130 horas están divididas de acuerdo a los tiempos de los que puede disponer el joven y se cursa en el lugar más cercano a su domicilio.

Como una fase obligatoria y previa a la participación en las demás prestaciones, el reglamento operativo estipula que solo podrán desarrollarse en forma simultánea a esta etapa los estudios primarios y/o secundarios.

- b) Formación para la certificación de estudios formales primarios y/o secundarios obligatorios: Se considera esta instancia como una "herramienta prioritaria y estratégica" para la inclusión social y laboral de los jóvenes, dado que es una de las vías para mejorar su inserción en trabajos de calidad y disminuir la rotación exacerbada en empleos de corta duración. Allí se impulsa un sistema de estímulos y beneficios para que los jóvenes certifiquen sus estudios formales, en tanto dichas certificaciones constituyen uno de los objetivos centrales del programa.

En este caso, el programa instrumentó una serie de medidas, en articulación con las carteras educativas provinciales, servicios para la formación y certificación de estudios generales para adultos, que permita mayor accesibilidad en términos de vacantes, modalidades de cursada y materiales didácticos y curriculares a ser utilizados. En este sentido, todas las entidades que se vinculen con la implementación del programa incorporan como "línea rectora de sus acciones la inclusión y permanencia de los jóvenes en esta prestación". Aquí se persiguen dos objetivos claves: garantizar la permanencia de los jóvenes en el sistema y lograr su certificación.

- c) Cursos de formación profesional: Según los intereses y expectativas de inserción laboral, los jóvenes podrán participar en los cursos que les sean ofrecidos por la OE en el marco del esquema local de prestaciones. Estos cursos les permitirán adquirir o fortalecer las competencias y habilidades requeridas para el ejercicio de la ocupación definida durante la etapa de elaboración de su proyecto formativo y ocupacional. Los cursos ofrecidos cumplirán con los criterios de calidad establecidos por el MTEySS en cuanto a su adecuación a las demandas socioproductivas del territorio y las necesidades formativas de los jóvenes.

- d) Certificación de competencias laborales: Los jóvenes que han tenido experiencia laboral previa podrán ser evaluados y certificados en las competencias laborales que han desarrollado en el ejercicio de esa ocupación. En caso de necesitar formación complementaria, el orientador o tutor los derivará al curso correspondiente de manera que puedan certificar la totalidad de las competencias laborales que requiere la ocupación.
- e) Apoyo para la generación de emprendimientos independientes: Quienes “tengan un perfil emprendedor” podrán recibir asistencia técnica y económica para desarrollar su propio emprendimiento independiente o pequeña empresa, de manera individual o asociativa, a través de la Línea de Promoción del Empleo Independiente (PEI) y Entramados Productivos Locales¹⁰. Dicha línea fue creada con resolución del MTEySS N° 1094/09. Es importante aclarar que está destinada a una población amplia, entre la cual se encuentran los jóvenes del PJMyMT.

En este caso, los jóvenes serán derivados a cursos de gestión empresarial y asistidos por consultores especializados en la elaboración de un plan de negocios. Una vez aprobado el plan de negocios, se les brindará asistencia legal, técnica y financiera para su implementación durante las primeras etapas de desarrollo del emprendimiento.

Los emprendedores tienen derecho a prestaciones de dos tipos: por un lado, la asistencia económica de hasta \$15.000 (cerca de 1.000 dólares) para conformar el capital inicial y de hasta \$8.000 (cerca de 600 dólares) al año de vida del emprendimiento. Las inversiones financiadas contemplan: herramientas y maquinarias; insumos; acondicionamiento del local de trabajo; habilitaciones; instalaciones de electricidad o gas; elementos de seguridad para el trabajo; movilidad, en el caso de personas con discapacidad. Por otro, la asistencia técnica incluye tres instancias: curso de gestión empresarial; tutoría personalizada para la formulación y presentación del proyecto; tutorías de seguimiento. Durante el curso de gestión empresarial, el proceso de formulación y los primeros nueve meses desde el inicio del emprendimiento cada emprendedor recibirá una ayuda mensual de \$450. Según las evaluaciones previas, los emprendimientos financiados por el programa y los financiados por programas previos podrán recibir refinanciamiento. Según los datos de 2014, 4.386 jóvenes transitaron por esta prestación, con una proporción de mujeres y varones casi similar.

En el caso de esta prestación, los actores intervinientes incluyen la Dirección de Empleo Independiente y Entramados Productivos de la Secretaría de Empleo, la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL), la OE de cada municipio y la Institución de Asistencia Técnica que debe estar inscripta en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE).

- f) Acciones de Entrenamiento para el Trabajo: Esta participación tiene como objeto adquirir o reforzar habilidades y destrezas en el perfil ocupacional que elija cada joven. Dichos proyectos incluirán un período de formación teórica y otro de formación práctica en el puesto de trabajo, y se ejecutarán de acuerdo con las condiciones y procedimientos establecidos por la Resolución del MTEySS N° 708/10 y sus normas reglamentarias.

¹⁰ De acuerdo a los documentos de difusión del programa, emitidos por la Secretaría de Empleo, se denomina Entramado Productivo Local a “una red de pequeños productores, microemprendedores y/o trabajadores independientes vinculados entre sí y/o con organizaciones públicas y privadas presentes en el territorio, para el sostenimiento y desarrollo de actividades productivas con impacto positivo en la calidad del empleo”.

Dichas prácticas podrán ser ofrecidas por empresas del sector público o privado, para lo cual recibirán asesoramiento por parte de las Oficinas de Empleo Municipales. Durante el período de formación teórica se desarrollarán los conceptos técnicos básicos, aspectos de seguridad, higiene y salud que se aplican en el ejercicio de la ocupación, temas de calidad y mejora continua y otros que resulten pertinentes. Durante una segunda etapa, con el apoyo de un tutor designado por la empresa, los jóvenes, aplicando los conocimientos adquiridos, completarán su formación en prácticas realizadas en el puesto de trabajo.

- g) Talleres de apoyo a la búsqueda de empleo: Los participantes recibirán asistencia permanente para la elaboración de estrategias adecuadas para dicha búsqueda. A estos efectos, serán citados periódicamente en la Oficina de Empleo para participar de talleres que les permitan evaluar los avances, dificultades y contingencias que puedan ocurrir durante el proceso de búsqueda.
- h) Intermediación laboral: A través de las OE municipales, los participantes serán informados sobre las demandas de trabajo formuladas por las empresas que sean compatibles con sus perfiles profesionales. El tutor les informará sobre las condiciones de la oferta de trabajo y los asesorará sobre las características de la entrevista de selección, derivándolos a los potenciales empleadores.
- i) Cursos de Apoyo a la Empleabilidad e Integración Social: Tendrán por objetivo incrementar las posibilidades de los jóvenes de retomar sus estudios formales obligatorios o de vincularse a prestaciones formativas para el empleo.
- j) Apoyo a la Inserción Laboral: Se promueve la contratación laboral de los jóvenes participantes, en el sector público o privado, a través de los incentivos y procedimientos previstos por el Programa de Inserción Laboral (PIL), dirigido a empresas del sector privado y organizaciones sin fines de lucro. Los incentivos y obligaciones de dichas instituciones se detallan más adelante.

Considerando estas prestaciones, los jóvenes contarán con la asistencia de orientadores, miembros del equipo técnico de la OE, quienes serán responsables de acompañarlos durante toda su participación en el programa (Resolución N° 622/2014). La dinámica de encuentros consiste en reuniones periódicas -individuales o grupales- pautadas por el orientador con cada joven. El objetivo de las mismas es:

- proponer y acordar las actividades a las cuales será derivado conforme a lo previsto en el proyecto formativo y ocupacional;
- realizar el seguimiento de los trayectos formativos y laborales desarrollados por cada joven durante su participación en el programa;
- promover la participación del joven en actividades y/o servicios que mejoren sus oportunidades de inserción laboral, planificadas desde la OE.

Hacia el año 2011 se crean los denominados *Clubes de Empleo* (CEJ), definidos como “un ámbito de la OE municipal que ofrece a los jóvenes la oportunidad de participar de instancias individuales y grupales (talleres) para gestar y poner en marcha un plan de búsqueda, brindando las herramientas necesarias para su diseño e implementación (...) son espacios que permiten a los jóvenes y a las jóvenes acceder

a una serie de herramientas y obtener información pertinente y actualizada sobre las demandas de empleo del mercado de trabajo local y regional. En algunos casos, también tienen la posibilidad de ofrecer a los participantes y a las participantes acceso a Internet de forma gratuita, consulta de la prensa, utilización de teléfono, fax y fotocopiadora". (Manual del Capacitador, 2011:10-11). Las etapas que estructuran la implementación de los CEJ son:

- Preparatoria: "El Área de Empleo para Jóvenes de la Oficina de Empleo informará a los jóvenes jóvenes sobre los objetivos, modalidades y prestaciones de los CEJ y les brindará orientación acerca de la oportunidad de formar parte de ellos. Para esto, tomará en consideración los perfiles, intereses, y características de los participantes y de las participantes del programa. Es decir, evaluará en qué medida cada joven está en condiciones de dedicarse, primordialmente, a la búsqueda de empleo o, alternativamente, a otras opciones que brinda el programa. A partir de los resultados de esta evaluación, asesorará a los jóvenes y a las jóvenes seleccionados sobre las responsabilidades que asumirán como integrantes de los CEJ" (Manual del Capacitador, 2011:19).
- Taller de Apoyo a la Búsqueda de Empleo: "Los/as integrantes de los CEJ participarán en forma regular y sostenida de un taller de apoyo a la búsqueda de empleo. Durante su transcurso, adquirirán distintos conocimientos, habilidades y herramientas para diseñar un plan individual de acción que les permita encarar de manera planificada su búsqueda de empleo" (Ibíd.).
- Encuentros de seguimiento: "Con el asesoramiento de las personas a cargo de la conducción de los CEJ, los jóvenes y las jóvenes pondrán en práctica sus planes de acción. En reuniones periódicas, revisarán las experiencias vivenciadas en este proceso y los resultados obtenidos a partir de las actividades desplegadas entre reuniones. El intercambio entre pares permitirá enriquecer la experiencia individual y encontrar respuestas posibles a las dificultades que cada uno y cada una hayan experimentado. La evaluación personal y grupal de los resultados alcanzados y el apoyo profesional posibilitarán redefinir los planes de acción e introducir los ajustes que resulten necesarios" (Ibíd.).

Dinámica y modalidad de las prestaciones: Una cuestión importante a referir es la elección de la modalidad de taller para trabajar los ejes mencionados del POI e incluso aquellos que comprenden el apoyo a la búsqueda de empleo y los CEJ. En los manuales de capacitación a docentes y equipos técnicos se remarca que dicha modalidad "busca quebrar con las miradas más tradicionales utilizadas en los espacios de formación. En los mismos, comúnmente se encontraba un instructor o docente, al cual se lo consideraba el único poseedor del conocimiento"; en cambio, la modalidad de taller "se orienta a trabajar conjuntamente participantes y talleristas en un espacio desestructurado a partir de una multiplicidad de técnicas. Estas pueden ser lúdicas, intelectuales, individuales o grupales. No hay un único poseedor del conocimiento, sino que por el contrario, el mismo circula de forma horizontal". Se considera más "apropiado la alternancia de técnicas grupales e individuales. Las primeras propician el intercambio de experiencias fomentando los vínculos entre pares. Las segundas promueven el contacto de cada participante consigo mismo haciendo posible la apropiación de conocimientos desde una situación concreta resuelta individualmente". Desde una metodología participativa se "estimula los

procesos de intercambio y aprendizaje” de conocimientos, a partir de las experiencias de cada uno de los participantes donde “todos los aportes tienen igual valor” (Manual del Participante Tallerista, 2009:5).

El programa propone el proceso de autoevaluación tanto para el tallerista en su rol docente como para el joven del programa con el diseño de guías que se trabajan en el mismo taller.

Financiamiento: el PJMyMT tuvo financiamiento del Préstamo Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (o BIRD, por sus siglas en inglés) N° 7474 AR “Proyecto de Desarrollo de un Sistema de Formación Continua”. El Componente de Fomento del empleo para jóvenes a través de servicios de empleo, educación, capacitación y pasantías previó un financiamiento del Banco de US\$ 75,6 millones y tuvo fecha de cierre el 31 de diciembre de 2013.

En enero de 2015, el Directorio del Banco Mundial aprobó un nuevo préstamo para la Argentina que prevé un financiamiento de US\$ 425 millones para apoyar el PJMyMT. Se trata del Préstamo BIRF N° 8464 “Proyecto de Fomento del Empleo para Jóvenes” que está íntegramente destinado a apoyar al PJMyMT.

Apoyos al beneficiario: Las ayudas económicas que reciben los jóvenes varían según las distintas actividades que desarrollen en el programa. Las prestaciones dinerarias no remunerativas se reciben a mes vencido mediante el mecanismo de pago directo, para lo cual se les entregará una tarjeta magnética personal e intransferible.

De acuerdo a la última actualización, según Resolución 2370/2014 de la Secretaría de Empleo, se detallan las ayudas económicas:

- a) Los jóvenes percibirán, a mes vencido, una ayuda económica mensual de 600 pesos argentinos durante: la participación en el curso de Introducción al Trabajo (CIT), por un plazo máximo de tres períodos mensuales; la asistencia a cursos de Apoyo a la Empleabilidad e Integración Social, por un plazo máximo de cuatro períodos mensuales; los meses lectivos en los que participen de cursos de certificación de estudios primarios y/o secundarios; la participación en cursos de formación profesional; la participación en Clubes de Empleo, por un plazo máximo de cuatro períodos mensuales; la participación en talleres de Apoyo a la Búsqueda de Empleo, por un plazo máximo de cuatro períodos mensuales.
- b) Asistencia para la búsqueda empleo: Los jóvenes que, realizado el curso de Introducción al Trabajo, no se encuentren desarrollando una actividad y se presenten, en respuesta a una citación o por su propia iniciativa, ante la OE en al menos dos oportunidades dentro de un mismo mes, percibirán una ayuda económica mensual de 300 pesos argentinos, en concepto de asistencia para la búsqueda de empleo.

Podrán percibir esta ayuda económica mensual en hasta seis períodos mensuales, continuos o discontinuos, durante toda su participación en el programa. En sus presentaciones espontáneas ante la Oficina de Empleo, los jóvenes mantendrán una entrevista donde actualizarán su historia laboral, se notificarán de las ofertas de empleo, de acciones formativas o de promoción del empleo existentes y/o de cualquier comunicación vinculada con su participación en el programa. La OE registrará las entrevistas en la plataforma informática y las asentará en la Planilla de Registro de Entrevistas, que establezca la Subsecretaría de Promoción del Sector Social de la Economía, para su posterior guarda en el legajo de los participantes.

El debido registro de las entrevistas en la plataforma informática constituirá antecedente suficiente para habilitar liquidación de la ayuda económica mensual prevista en el presente artículo.

- c) Los jóvenes que opten por generar un emprendimiento independiente percibirán, para la formación del capital y de acuerdo a las necesidades y características del plan de negocios aprobado, hasta la suma de 15.000 pesos argentinos. Transcurridos los nueve meses de ejecución de su proyecto podrán solicitar un refinanciamiento por hasta el 50% del monto original otorgado. De este modo, accederán a las prestaciones dinerarias previstas por la Línea de Promoción del Empleo Independiente del Programa de Empleo Independiente Entramados Productivos Locales, siempre que reúnan y cumplan las condiciones fijadas por su marco normativo.
- d) Los jóvenes que participen en las acciones de entrenamiento para el trabajo en empresas, organizaciones de la sociedad civil y organismos estatales percibirán una suma no remunerativa mensual. Los montos están previstos por la Resolución del MTEySS N° 708/10 y sus normas reglamentarias. El detalle de los montos percibidos varía según el tamaño de empresa u organización donde se realiza el entrenamiento.
- e) Los jóvenes que participen durante al menos seis meses en cursos de certificación de estudios formales y completen sus estudios primarios o secundarios en el marco del programa percibirán en un solo pago la suma de 2.000 pesos argentinos, por nivel concluido. No procederá el pago del presente incentivo si el joven dejó de ser participante del programa al momento de la culminación de los estudios.

La operatoria para solicitarlos es presentar ante la OE el Formulario de Solicitud de Incentivo por Certificación de Estudios Primarios o Secundarios, junto con el certificado que acredite la culminación del nivel primario o secundario.

El programa prevé ayudas económicas acumulables; los jóvenes podrán percibir dos como máximo en un mes. De acuerdo a la normativa actualizada (Resolución N° 435/2013) percibirán en forma directa una ayuda económica no remunerativa mensual de acuerdo a la actividad que desarrollen durante un máximo de 36 períodos mensuales, continuos o discontinuos. La Secretaría de Empleo podrá establecer, en forma complementaria, el otorgamiento de otros incentivos económicos.

De acuerdo a la normativa (Resolución N° 622/2014), los jóvenes que superen el límite máximo de edad durante su permanencia en el programa podrán continuar hasta 24 meses contados desde su incorporación, a efectos de completar su participación en las prestaciones definidas en su proyecto formativo y ocupacional. Asimismo, los jóvenes que completen sus estudios secundarios en el marco del programa podrán permanecer en el mismo por un plazo de hasta 12 meses.

De acuerdo al artículo 9 de la resolución citada, la participación de los jóvenes en el programa cesará por incurrir en una causal de incompatibilidad, salvo cuando se trate de percepción de la prestación PROGRESAR. Las ayudas económicas no remunerativas mensuales del Programa JMyMT serán incompatibles con la percepción, por igual período, de: una remuneración laboral o un ingreso económico originados en una relación de trabajo o en una actividad independiente no asistidas

económicamente a través del programa; prestaciones contributivas por desempleo; prestaciones previsionales o pensiones no contributivas, salvo cuando el joven tenga una discapacidad; prestaciones dinerarias previstas por el Seguro de Capacitación y Empleo, el Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo u otros programas de empleo o formación profesional implementados por el MTEySS cuyas acciones no se complementen con el presente programa; prestaciones dinerarias previstas por el Programa Ingreso Social con Trabajo implementado por el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación; prestaciones dinerarias previstas por programas provinciales o municipales de empleo o capacitación.

Vinculación con el marco normativo: Ley de Educación Nacional N° 26.206; Ley N° 24.013, resolución del MTEySS 497/08; Resolución de la Secretaría de Empleo 1862/11, Reglamento del Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales.

Obligatoriedad/incentivos a las empresas: Se aplica a las prestaciones de PIL y Entrenamiento laboral. En el caso de la articulación con el Programa de Inserción Laboral (PIL), se trata de un instrumento a través del cual los empleadores pueden descontar del salario un monto pago a los trabajadores por el MTEySS abonando las contribuciones sobre la totalidad del salario a la seguridad social. Apoya las nuevas contrataciones registradas que hagan las empresas en el marco de las Leyes de Contrato de Trabajo N° 20.744 (se exceptúa el "Contrato de Trabajo Eventual", la modalidad de "Contrato a Plazo Fijo" será habilitado en aquellos casos en que la contratación sea como mínimo de un año), Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y Trabajo en la Construcción N° 22.250. Las empresas registran dando el alta temprana del trabajador ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

El mecanismo de pago implica que desde el MTEySS se paga un monto mensual al trabajador que las empresas descuentan del salario que tienen que abonarle. La empresa paga los aportes y contribuciones a la seguridad social sobre la totalidad del salario.

Estadísticas: A dos años de su implementación, 100.000 jóvenes habían terminado sus estudios básicos o medios y ya registraba su pico más alto de inscripción en 163 municipios del país. En efecto, en 2011 alcanza su punto máximo de expansión, con 317.497 jóvenes inscriptos. Hacia el mes de octubre de 2014 el total de beneficiarios era de 211.907. Considerando las fuentes consultadas en el MTEySS, hacia el mes de enero de 2015, cerca de 700.000 jóvenes transitaban por el programa.

Evaluación: De acuerdo a las evaluaciones realizadas¹¹ se considera que el programa abarca a jóvenes en diferentes situaciones de vulnerabilidad, incluyendo a quienes se encuentran en condiciones de extrema pobreza. Una reciente evaluación de impacto muestra que el 35% de los participantes se insertó en empleos y que la probabilidad de acceso al empleo de los beneficiarios duplicó la de los controles (OIJ/CEPAL, 2014).

En las encuestas recientes basadas en una muestra de 1.594 beneficiarios se evidencian cuestiones interesantes para reflexionar sobre la implementación. Los resultados demuestran la adecuada focalización del programa a través de varios indicadores:

11 Se toman en consideración los informes y documentos del MTEySS, el Estudio Cualitativo "Percepciones, expectativas y demandas hacia el empleo, las políticas de empleo y la formación profesional: Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMMT)", presentación de resultados en la sede del MTEySS, mayo de 2012, y la encuesta a beneficiarios del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, realizada desde el MTEySS en junio de 2013.

- La mayoría de los beneficiarios tiene un déficit educativo total o parcial y el programa los retiene para que finalicen sus estudios.
- Si bien los jóvenes se muestran muy interesados en formarse y acceder a un empleo registrado, tienen un alto grado de participación en el mercado de trabajo y cuentan con experiencia laboral, casi la totalidad es no registrada o informal.
- En cuanto a la terminalidad educativa, los jóvenes del programa se encuentran estudiando en una proporción que casi duplica al porcentaje de asistencia al sistema educativo de parte del total de jóvenes que provienen de hogares con ingresos similares a los de los beneficiarios.
- En cuanto a su situación familiar, el grado de vulnerabilidad de los hogares en los cuales habitan es alto; los ingresos laborales y la ayuda económica del programa tienen un peso muy importante en los ingresos totales del hogar.
- En cuanto a la convocatoria al programa, se observa que los jóvenes lo conocieron principalmente a través de sus propias redes de familiares, amigos y conocidos. La OE no cumple un papel central, sin embargo hay que trazar una diferenciación por regiones.
- En cuanto a las diferentes prestaciones, el POI y la terminalidad educativa son las dos actividades que acumulan las más altas proporciones de participación. La mayor fortaleza del programa está centrada en la terminalidad educativa y la capacitación laboral. Estas acciones se presentan como necesarias y aportan a la mejora de la “empleabilidad” de los participantes. En este sentido, quienes desarrollan “prácticas laborales” o son “derivados a un empleo” ocupan una proporción menor, lo cual requiere redoblar los esfuerzos para ampliar sustantivamente las alternativas para que los beneficiarios cuenten con prácticas certificadas en empresas o instituciones y que se diversifiquen los contactos con la demanda de trabajo para contar con alternativas que permitan derivarlos a las búsquedas de personal que se realicen en cada localidad. Asimismo, si miramos el total histórico de participación de los jóvenes en el programa, encontramos que esta ha crecido progresivamente a partir de prácticas calificantes, la inserción laboral asistida y articulación con los PIL.
- En términos generales, los PEI se constituyen como parte de estrategias más amplias que contemplan otras fuentes paralelas de generación de ingresos. Los emprendedores se enfrentan a diversos y constantes desafíos que en la mayoría de los casos logran superar gracias a prácticas y decisiones que les permiten sostenerse. Esto los lleva a dedicar mucho tiempo a estrategias y alternativas para un mejor desarrollo del emprendimiento. En el plano de las trayectorias y perfiles de los “beneficiarios”, se trata –en la gran mayoría de los casos– de experiencias precarias en términos de calificación, formalidad y formación. Los círculos familiares (ampliados) juegan un rol muy importante en el desarrollo de competencias para el trabajo y podrían ser un factor de incidencia en el apoyo y sostenibilidad de los emprendimientos.

2.1.2 La creación del Programa de Respaldo a Estudiantes Argentinos

El Programa de Respaldo a Estudiantes Argentinos (PROGRESAR) tiene como principal antecedente el programa JMyMT, con propósitos también marcadamente definidos en relación con la terminalidad educativa y orientación en la búsqueda de empleo. De acuerdo al estudio de Di Giovambattista, Gallo y Panigo (2014), el PROGRESAR constituye una superación del JMyMT, dado que su diseño -de carácter integral- permite abordar la problemática juvenil a partir de la acción conjunta de diversos organismos estatales, de manera que se fomente la generación de nuevas capacidades en concomitancia con la promoción de capacitación y formación profesional, orientación e intermediación laboral; apoyo en materia de servicios de cuidado infantil (toda vez que los titulares de derecho la soliciten); el acompañamiento personalizado en el proceso de formación educativa y profesional, a partir de la conformación de una red de tutores.

Descripción de la propuesta: En el marco de las transferencias condicionadas, la aplicación del modelo se extiende a otros grupos sociales como los jóvenes. Con su implementación desde enero de 2014, los jóvenes están habilitados a recibir transferencias cuya condicionalidad consiste en la terminalidad de los niveles educativos (incluido el superior) y/o la capacitación laboral; en este sentido, el marco conceptual en el que se colocan dichos programas es el del acceso al derecho de la educación (Feijoó, 2014). El programa amplía el sistema de protección social al extender hasta el rango etario de 18 a 24 años el alcance de los derechos adquiridos con la Asignación por Embarazo y la Asignación Universal por Hijo. La integración del PROGRESAR con esos otros derechos sociales implica que la cobertura social estatal a grupos poblacionales de elevada vulnerabilidad tiene el siguiente recorrido: se inicia en la niñez, continúa en la juventud y abarca también el primer período de adultez (Zaiat, 2014).

Vinculación con el marco normativo: Ley Nacional de Educación 26.206, que establece la obligatoriedad escolar en todo el país. Ley N° 26.940 de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral.

Gobernanza: De acuerdo al decreto del Poder Ejecutivo Nacional N° 84/2014, la implementación del programa convoca acciones de diferentes ministerios con la creación de dos comités interministeriales, “poniendo de relieve la intención de un abordaje holístico de la problemática juvenil mediante la participación activa de diversos actores desde el ámbito estatal” (Di Giovambattista, Gallo y Panigo, 2014: 34). Por un lado, se crea el comité ejecutivo que determinará una serie de instrucciones que permitan la ejecución, seguimiento y evaluación del programa y está integrado por un representante de la jefatura de Gabinete de Ministros, del ministerio de Economía y Finanzas Públicas de la Nación, y de la ANSES. Por otro, se crea un comité consultivo encargado de articular “distintas acciones en torno a la ejecución del PROGRESAR y las políticas vigentes en la materia” y está integrado por un representante de cada una de estas instituciones públicas: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, ministerio de Educación de la Nación, ministerio de Desarrollo Social de la Nación, ministerio de Salud de la Nación, ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación, ministerio del Interior y Transporte de la Nación, ministerio de Seguridad de la Nación, ministerio de Defensa de la Nación, ministerio de Economía y Finanzas Públicas de la Nación y ANSES.

Desde el MTEySS se desarrollan acciones y prestaciones a través del PJMyMT y programas alternativos que posibiliten las tareas de cooperación con jóvenes, al tiempo que estará encargado de administrar las IFP habilitadas para el programa, ya que cuenta con el Plan de Formación Continua y la Red. Desde el

Ministerio de Educación de la Nación, se busca garantizar las condiciones necesarias para la inscripción y permanencia de los titulares de derecho en las instituciones educativas. Desde el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, se instrumentan los medios necesarios a la disposición de centros de cuidado para los jóvenes que califiquen al programa y tengan hijos a cargo. La ANSES, por su parte, está facultada para el dictado de las normas interpretativas y complementarias al decreto a partir del cual se crea el PROGRESAR (Di Giovambattista, Gallo y Panigo, 2014).

Diseño curricular: Sus ejes de acción se concentran en sostener a jóvenes mientras cursan estudios primarios, secundarios, terciarios y universitarios, la formación y capacitación laboral y/o la práctica laboral en empresas.

Se creó un red de acompañamiento territorial para Jóvenes PROGRESAR, la cual “constituye una herramienta de apoyo y orientación en el camino formativo”. Dicha red está integrada por tutores que fueron capacitados en distintas provincias, cuyo rol central consiste en mantener contacto directo con los titulares de derecho, emergiendo como figuras de referencia ante dudas y consultas que pudieran surgir en relación con la propia implementación y funcionamiento del programa.

El Ministerio de Educación desarrolló un programa de financiamiento de infraestructura para la construcción de ludotecas infantiles, espacios de juego y contención para niños desde los 45 días a los 6 años de edad, en universidades públicas. Esta política tiene como objetivo atender las necesidades específicas de la población estudiantil universitaria con hijos a cargo, que tengan la necesidad de asistir con ellos a clases. Esta circunstancia dificulta la continuidad de los estudios de esta población en situación de vulnerabilidad. Asimismo, se enmarca en el PROGRESAR, política nacional que tiene el fin de generar nuevas oportunidades de inclusión social, educativa y laboral a jóvenes a través de acciones integradas que permitan su capacitación e inserción laboral.

En cuanto al diseño de las prestaciones de formación profesional, orientación laboral y CIT, siguen el mismo esquema que las presentadas para el JMyMT, ya que los jóvenes de ambos programas se encuentran en los mismos talleres. Según el artículo 1° de la Resolución N° 622/2014 del MTEySS (B.O. 7/7/2014), los jóvenes incluidos en el PROGRESAR podrán asistir a los cursos que se dicten en el marco del JMyMT y se encuadren en lo establecido por el Decreto N° 84/14 y sus normas reglamentarias, a fin de acceder a la prestación.

La convocatoria¹² de los jóvenes sigue una dinámica similar al JMyMT, ya que deben concurrir a su OE más cercana para anotarse. También pueden inscribirse de manera online (www.progresar.anses.gov.ar) y completar el formulario correspondiente.

Entre las acciones desarrolladas en el programa se destaca la iniciativa implementada a fines de 2014, denominada “Habilidades Profesionales: Formación Continua para PROGRESAR”¹³. Se trató de 11 competencias en las que participaron 281 centros, con un total de 1.137 estudiantes de la provincia de Buenos Aires. Se trató de una estrategia para lograr que el PROGRESAR adquiriera visibilidad y difusión y fue impulsada por la Secretaría de Empleo del MTEySS y sus direcciones de Orientación y Formación Profesional y de Fortalecimiento Institucional. De la iniciativa también participaron la Dirección general de Escuelas de la Provincia de Buenos Aires, la Dirección de Educación Técnica Profesional y Agraria y la

12 Al respecto consultar el spot de difusión: http://www.trabajo.gov.ar/prensa/videos/video.asp?id_video=165&id_anio=2014

13 Al respecto ver: http://www.trabajo.gov.ar/ampliado.asp?id_nvd=2245

Dirección de Formación Profesional de la provincia de Buenos Aires. Las competencias se realizaron en las ramas construcción, mecánica del automotor, metalmecánica, electricidad y gastronomía.

Financiamiento: Tesoro Nacional.

Obligatoriedad/incentivos a las empresas: Se articula con el PRO.EMPLE.AR, con lo cual se incentiva y beneficia a las empresas para que contraten jóvenes. Desde el gobierno nacional se aporta a través de entrenamientos en empresas (2.000 pesos argentinos), incentivos a la contratación (2.700 pesos argentinos) y bajo el nuevo régimen de contrataciones patronales.

Apoyos al beneficiario: El programa está destinado a jóvenes entre 18 y 24 años de edad inclusive "residentes en la República Argentina, siempre que los mismos o sus grupos familiares se encuentren desocupados o se desempeñen en la economía informal o formal, o sean titulares de una prestación provisional contributiva o pensión no contributiva, o sean monotributistas sociales, trabajadores de temporada con reserva de puesto o trabajadores del Régimen de Casas Particulares" (decreto 84/144). El programa incrementó su valor en 50%, por lo cual pasarán a cobrar de \$600 a \$900 mensuales a partir de abril de 2015. Además, desde esta fecha se aumentó el ingreso tope del titular y su familia para acceder al derecho, el cual variará de \$4.716 (un salario mínimo, vital y móvil) a \$14.148 (3 salarios mínimos). Asimismo, se reconoce como grupo familiar autónomo a los jóvenes con hijos y a aquellos que trabajen en casas particulares ya que, de esta manera, se les facilitará el acceso. Estas medidas aumentan la cantidad de titulares del derecho. Desde los organismos públicos no se estableció una fecha de vencimiento para la inscripción en el programa, por lo que los interesados que califiquen pueden hacerlo en cualquier momento. Como en el caso de la AUH, los titulares de este nuevo derecho reciben por mes el 80%, mientras el 20% restante que se va acumulando lo cobran una vez al año al demostrar el cumplimiento de los requisitos de estudio.

Evaluación: Si bien el transcurso de su fase iniciática permitirá medir el impacto, en su diseño es posible advertir como altamente positiva la combinación de lógicas de distintos dispositivos en una misma política. En cuanto a los aspectos más finos del esquema, un rasgo central a destacar es la inversión en espacios de cuidado para los padres y madres que se encuentran inscriptos en el programa y precisan combinar sus tareas de cuidado con el estudio. Es de esperar que esta infraestructura se extienda en distintos puntos y ámbitos vinculados a la formación. Por otro lado, el trabajo articulado interministerial también representa otro de los desafíos, principalmente en la posibilidad de institucionalizar procesos y mecanismos.

Estadísticas: De acuerdo a los datos del segundo trimestre de 2013 de la EPH del INDEC, se identificó a 1.550.000 jóvenes que cumplen con los requerimientos definidos en la legislación para acceder a ese derecho. Entre los potenciales aspirantes, el 31,4% trabaja, mientras que el 29,3% estudia y el 10,1% estudia y trabaja. Lo que la investigación determinó es que el 70,8% del total se ubica en esas categorías. Otro 8,1% busca trabajo y el 3,5% estudia y busca trabajo. Los jóvenes que no estudian, no trabajan ni buscan trabajo son el 17,6 por ciento. De esta manera, al analizar la población objetivo de este programa, se desarma una fuerte estigmatización famosa asociada a los jóvenes "ni-ni" que ni estudian ni trabajan (Di Giovambattista, Gallo y Panigo, 2014).

Hacia mayo de 2014, 6 de cada 10 inscriptos eran mujeres, mientras que el 79% de quienes ya estaban cobrando tenían entre 19 y 22 años. La ANSES destacó el registro de inscriptos, encontrando que el 26%

de quienes se anotaron aspiran a completar estudios universitarios, el 24% estudios terciarios y oficios, y el 45%, estudios secundarios. Sólo el 5% del total se plantea terminar estudios primarios.

Hacia el mes de diciembre de 2014, 569.604 jóvenes presentaron certificados de estudio al día y cobraron la prestación. Entre ellos, el 44% cursaba estudios universitarios, mientras que el 29% estaba finalizando el secundario y otro 23% se capacitaba en distintos cursos y oficios. En junio de 2015, 702.867 jóvenes cobraban su prestación, alcanzando una cifra récord de casos liquidados desde su puesta en marcha. Del total de jóvenes que recibían la prestación, el 63% eran mujeres y el 78% tenían 22 años o menos.

En cuanto a la distribución geográfica, Buenos Aires es la provincia con mayor cantidad de casos liquidados (232.872), seguida por Salta (48.809) y Tucumán (39.171).

Se trata de un “programa de ingreso que está condicionado a la educación y controles de salud de los jóvenes, es decir, este programa provee bienes públicos y establece articulaciones entre bienes y servicios públicos” (Mazzola, 2014:97). Tal como lo señalan los primeros estudios (Giambroni y Rodríguez Use, 2015; Mazzola, 2014) el PROGRESAR abarca una heterogeneidad de problemáticas juveniles y combina varias lógicas, lo cual conlleva importantes desafíos de articulación no solo por la multiplicidad de actores intervinientes, sino también por las mismas metas que persigue.

2.1.3 Articulación de la educación media con la formación para el trabajo

Entre los programas que combinan al menos dos lógicas se encuentran los que promueven la finalización de la educación secundaria y la capacitación laboral de jóvenes para contribuir a la mejora de sus capacidades para el acceso al mundo del trabajo. En este caso, se trata del “Programa de Educación Media y Formación para el Trabajo para Jóvenes”, que posee una proyección internacional y en Argentina fue impulsado por el Ministerio de Educación nacional y fue desarrollado en 13 provincias del país (OIJ/CEPAL, 2014). El mismo programa se desarrolla en diferentes países de América Latina y fue diseñado con los lineamientos de la Unión Europea.

Descripción de la propuesta: Destinado a jóvenes y adultos, el programa tiene el propósito de “contribuir a la mejora de sus capacidades de acceso al mundo del trabajo promoviendo la finalización de la educación secundaria articulada con la capacitación laboral, a partir de ofertas de calidad”¹⁴. Entre sus líneas de intervención se encuentra: la asistencia técnica a los ministerios de educación nacional y provincial en políticas y gestión de educación de jóvenes y adultos; diseño y realización de campañas de motivación y sensibilización de los jóvenes; foros de consulta al sector productivo y a otros actores sociales para la priorización de perfiles profesionales; desarrolla capacitaciones a funcionarios, directivos, docentes e instructores de las modalidades; provisión de equipamiento y mobiliario informático, multimedial y técnico para sedes de educación de jóvenes y adultos; asistencia técnica en 12 provincias para la preparación del Plan de Mejora en IFP y/o de capacitación laboral seleccionados; readecuación de espacios físicos de centros de formación profesional y/o laboral según normas federales.

Financiamiento: Como parte de una donación de la Unión Europea contempla tres líneas de financiamiento: la Unidad de Financiamiento Internacional (UFI), una contraparte nacional y la fuente del Instituto Nacional de Educación Técnica (INET).

14 Al respecto consultar: <http://portales.educacion.gov.ar/dguafi/programa-de-jovenes/>

Apoyos al beneficiario: Se contempla becas de inclusión y retención para jóvenes de 16 a 29 años que se encuentren en el Sistema de Educación de Jóvenes y Adultos y en Formación Profesional.

Vinculación con el marco normativo: El programa se enmarca en la Ley de Financiamiento Educativo N° 26.075, que garantiza la inversión destinada a la Educación, Ciencia y Tecnología; se suma al cumplimiento de la Ley de Educación Nacional N° 26.206, que según su Capítulo IX establece la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos como la modalidad educativa destinada a garantizar la alfabetización y el cumplimiento de la obligatoriedad escolar en jóvenes y adultos; la Ley de Educación Técnico-profesional N° 26.058, que ordena, regula y plantea una mejora continua de la calidad de la educación técnico profesional en el nivel medio, superior no universitario y formación profesional. Se enmarca en el cumplimiento del Plan Nacional de Educación Obligatoria y Formación Docente 2012-2016 (Resolución CFE 188/12). A su vez, recupera los ejes del Documento de Estrategia País 2007-2013 del 23 de mayo de 2007 (E/2007/753) de la Comisión Europea-Argentina¹⁵.

Forma de gobernanza: La Dirección General Unidad de Financiamiento Internacional, a través de la Unidad Técnica del Programa (UTP), se encarga de coordinar las diversas actividades en articulación con el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) y la Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos (DEJyA). A su vez, despliega actividades con las direcciones y oficinas de educación de jóvenes y adultos de las jurisdicciones que han firmado el convenio de adhesión para los tres componentes del programa en 13 provincias.

Diseño curricular: Se organiza a partir de tres componentes:

- I). **Fortalecimiento Institucional de la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos:** contempla el reforzamiento de las capacidades institucionales, técnicas y organizacionales instaladas en las áreas ministeriales responsables de la EDJA y de la formación profesional, tanto a nivel nacional como jurisdiccional.
- II). **Ampliación de la oferta de educación secundaria de jóvenes y adultos,** "con la implementación de un modelo de organización institucional que permita cumplimentar la educación secundaria a jóvenes a través del desarrollo de una oferta educativa flexible y modularizada"¹⁶. En estas acciones se involucra a 11 provincias.
- III). **Mejoramiento de la formación laboral de jóvenes y adultos,** a partir de la oferta de capacitación laboral articulada con los sectores del mundo del trabajo. Estas ofertas se desarrollan a partir de perfiles profesionales priorizados por las provincias, e involucran a 11 provincias.

Bajo este esquema, no se generan nuevas ofertas puntuales o aisladas de la capacitación laboral, más bien se busca mejorar la institucionalidad vigente y la articulación entre los actores a través de las diferentes líneas de acción de carácter transversal, tales como la capacitación a tutores, docentes y asistentes técnico-administrativos; mejoramiento de los espacios físicos, provisión de equipamiento y mobiliario para las instituciones, etc. (Barbetti *et al.*, 2014).

15 Ver: http://eeas.europa.eu/argentina/csp/07_13_es.pdf

16 Al respecto consultar: <http://portales.educacion.gov.ar/dgufi/programa-de-jovenes/proyecto/>

Estadísticas: El período de ejecución comprendió la Fase I de agosto de 2008 a agosto de 2011. La Fase II abarcó desde septiembre de 2011 hasta septiembre de 2015. Se implementó solo en las provincias de Catamarca, Corrientes, Chaco, Chubut, Entre Ríos, Formosa, Jujuy, La Rioja, Mendoza, Misiones, San Juan, Santiago del Estero, Tucumán. Los destinatarios directos son 190.000 jóvenes cursando estudios en el sistema de Educación de Jóvenes y Adultos y en Formación Profesional y 23.000 jóvenes pertenecientes a sectores sociales vulnerables de 11 provincias que se incorporarán al programa durante su ejecución.

Las provincias donde fue implementado son: Catamarca, Corrientes, Chaco, Chubut, Entre Ríos, Formosa, Jujuy, La Rioja, Mendoza, Misiones, San Juan, Santiago del Estero, Tucumán.

Dinámicas de su funcionamiento y evaluación: Se retoma el estudio sobre la implementación iniciada en diciembre de 2009 en Corrientes y en la provincia del Chaco en marzo de 2011 (Barbetti *et al.* 2014; D'Andrea, Torres y Almirón, 2015). En este caso, además de las unidades mencionadas, participan otros actores en la implementación como Centros de Educación Secundaria para Adultos (CESPA) e IFP. De acuerdo a las categorías evaluadas, se citan a continuación los principales hallazgos del estudio mencionado.

En cuanto al conocimiento de la propuesta del programa, los docentes pertenecen a la planta, conocen el programa e identifican a los beneficiarios debido a que se agrupan en una división diferente. Entre los jóvenes participantes se encuentra que hay un conocimiento parcial de los alcances de la oferta en el sentido de que su acercamiento resulta a partir de un interés por culminar los estudios secundarios. Al conocer esta posibilidad, se ven motivados a inscribirse y por tanto, la posibilidad de realizar un curso de formación en algún oficio resulta un elemento complementario que van reconociendo y valorando una vez que ingresan al programa (Barbetti *et al.*, 2014).

En referencia a los aspectos facilitadores, tanto los docentes, los funcionarios y técnicos como los estudiantes que transitan por esta oferta, destacan que el principal aspecto positivo es la doble acreditación, esto es, la posibilidad de obtener en un mismo tramo tanto la acreditación de los estudios secundarios como la certificación en algún oficio (Barbetti *et al.*, 2014). Los jóvenes rescatan principalmente lo aprendido en el IFP, porque ha permitido mejorar sus experiencias laborales. En particular se destacan los aprendizajes de gastronomía, electricidad, soldaduría, instalación de aire acondicionado, carpintería, construcción, y la generación de microemprendimientos (D'Andrea, Torres y Almirón, 2015). En referencia a la percepción que tienen los estudiantes de los docentes, se destaca la calidad del equipo, la valoración de clases que "tienen un contenido más práctico" y la "paciencia" para reiterar explicaciones; a su vez, valoran las instalaciones, tanto por su equipamiento como por la higiene, comparándolas con otras instituciones educativas.

Entre las dificultades y obstáculos encontrados, se identifica la problemática de sostener "la permanencia de los jóvenes en las ofertas y el seguimiento de los procesos" (Barbetti *et al.*, 2014:14). El dispositivo se combina con la lógica mencionada de formación profesional, al facilitar la formación en oficios de forma articulada con la terminalidad educativa. Una referencia básica es considerar que este programa se ha enfocado en jóvenes de grupos vulnerables. En referencia a ello, resulta interesante recuperar los supuestos y perspectivas sobre las problemáticas de inserción laboral de los jóvenes que tienen los funcionarios técnicos y docentes que forman parte del equipo. Otro aspecto clave es la articulación necesaria entre ministerios de educación y trabajo, tanto en sus esferas provinciales como nacionales.

2.1.4 Programa de prácticas en empresas en el marco de la RSE

Entre los dispositivos orientados a la activación/orientación/aprendizaje en el trabajo se recupera aquí la experiencia del “Programa Jóvenes con Futuro”¹⁷ desarrollada como articulación de agencias estatales nacionales con empresas privadas en el marco de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE).

Descripción de la propuesta: El objetivo es promover la inserción laboral de los jóvenes en empleos de calidad, mediante el desarrollo de prácticas calificantes en ambientes de trabajo que permita la adquisición de habilidades básicas y competencias laborales requeridas por cada ocupación.

Adscripción institucional: En el marco de diferentes acciones tendientes a reducir la informalidad, el Gobierno Nacional, a través del MTEySS, desarrolló una red de empresas en el marco de la RSE para trabajar con los proveedores de la cadena de valor en el registro del personal (MTEySS, 2011).

Funcionamiento del dispositivo: El programa comienza en 2007 y finaliza en 2012. El desarrollo de prácticas se pone en marcha en forma conjunta con 27 grandes empresas privadas y organizaciones intermedias. Se incluye un sistema de tutoría en el puesto de trabajo con apoyo, para que los jóvenes participantes finalicen sus estudios primarios y secundarios, estimulando su inserción laboral. De los 2.000 jóvenes que han pasado por el programa, el promedio de beneficiarios por tutor es de 13,4. En los casos en los que un solo tutor tuvo un número elevado de beneficiarios, la satisfacción en el seguimiento tiende a disminuir entre los jóvenes participantes. En este sentido, la organización de la tutoría personalizada se manifiesta así como un factor determinante en el grado de satisfacción de los beneficiarios.

Las acciones de convocatoria y reclutamiento son efectuadas por las empresas, en conjunto con las OE y la colaboración de las organizaciones de la sociedad civil. Los tres canales más utilizados través de los cuales los jóvenes se informan sobre la existencia del programa son: los amigos, conocidos o familiares que no han pasado por el programa (35%); las OE (25%); los medios de comunicación, fundamentalmente locales o barriales (16%).

Las empresas participantes confeccionan los proyectos de prácticas calificantes con la asistencia técnica de la Secretaría de Empleo del MTEySS y los ejecutan disponiendo de recursos físicos, financieros y humanos propios, y de un sistema tutorial de apoyo a los beneficiarios. De las 31 empresas participantes, la mayoría pertenecían al sector servicios (diseño e informática, servicios financieros, comercio, servicios públicos, servicios de correos, seguridad privada), y las seis restantes pertenecían a la industria manufacturera (metalmecánica, química y alimentos).

Vinculación con el marco normativo: En términos internacionales, se enmarca en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ONU), en particular del N° 3 en cuanto a “Promover el Trabajo Decente”. Específicamente, se enmarca en las acciones impulsadas y apoyadas por el Sistema de Naciones Unidas a través del apoyo brindado a la constitución de la Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas para la Responsabilidad Social Corporativa en Argentina (CEPAL, OIT, PNUD; 2004); el Programa Conjunto de Apoyo al Plan Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil (OIT, PNUD, UNICEF;

17 Las fuentes consultadas para analizar este programa son: MTEySS/PNUD/CEPAL/OIT (2010), *Programa Jóvenes con Futuro: resultados e impactos de una intervención público-privada*, Buenos Aires, noviembre; MTEySS (2014) Informe Programa Red de Empresas: Jóvenes con Futuro, Secretaría de Empleo, Buenos Aires; Rocha, Héctor O. y Nidya Neer (2012), “Local Youth Employment and Inclusion in Argentina: A Public-Private Initiative for the Development of Talents, Social Cohesion and Inclusion”, OECD publication.

2008-2010); el Programa Conjunto de Apoyo a la Red de RSE y Trabajo Decente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (CEPAL, OIT, PNUD; 2008-2010).

Gobernanza: Está a cargo de la Unidad de Responsabilidad Social Empresarial y Trabajo Decente del MTEySS. Se trata de una intervención público-privada de formación profesional y desarrollo de prácticas calificantes, establecida por Convenio 164/06 entre el Ministerio y las empresas del sector privado, para la conformación de la red de empresas. El programa es coordinado por un Comité Ejecutivo Mixto, integrado por funcionarios del MTEySS y representantes de las empresas capacitadoras fundadoras.

Por parte del MTEySS, y su unidad específica, se realiza la gestión técnica y operativa del programa, brindando asistencia técnica a las empresas participantes en la elaboración de propuestas y en los procedimientos respectivos al circuito de gestión de pago, de altas de proyectos y vinculación de participantes y de rendición de cuentas. A su vez, está a cargo de la evaluación técnica de propuestas presentadas por las empresas; elaboración de los convenios; asistencia técnica para la convocatoria de beneficiarios; carga de proyectos y asignación de beneficiarios en el Sistema de Gestión de la Secretaría de Empleo.

Diseño curricular: Las prácticas tienen una duración mínima de tres meses y un máximo 10 meses. Se realizarán hasta cinco días a la semana, con una jornada diaria que no puede exceder las seis horas diarias y las 30 semanales.

El diseño concibe a la práctica calificante como una instancia formativa que involucra una fase de formación teórica en aula –que comprende competencias básicas y técnicas– y otra de práctica laboral en un ambiente real de trabajo.

La fase de formación está dirigida a la orientación e inducción al mundo del trabajo y a la formación específica para cada puesto. Incluye además acciones de guía y acompañamiento tendientes a lograr la finalización de los estudios formales y una importante oferta de alfabetización digital. Los contenidos son dictados por instituciones debidamente acreditadas. El porcentaje de capacitación en el ámbito de trabajo oscila entre el 50% y el 80% del total proyectado e incluye la rotación por distintos puestos.

En cuanto al tiempo que las empresas destinaron a la capacitación en el aula y a la formación en el puesto de trabajo, algo más de la mitad de los entrevistados manifestó haber transcurrido igual tiempo en cada fase. Una tercera parte consideró haber recibido mayor cantidad de tiempo en la práctica en el puesto de trabajo y sólo una décima parte aseguró haber tenido más capacitación en el aula, lo que da cuenta de la orientación eminentemente práctica seguida por los proyectos de formación.

En referencia a la fase de capacitación en el aula, se constata una amplia variedad de contenidos asociados a las competencias técnicas según cada perfil ocupacional. Y se destacan como las más frecuentes: seguridad e higiene, tecnologías informáticas, armado de CV y apoyo a la búsqueda de empleo, y derechos y deberes de los trabajadores.

Al finalizar, los jóvenes recibieron una certificación otorgada por la empresa y refrendada por el MTEySS, que les permite acreditar su participación y aumentar sus posibilidades de inserción. En algunos casos, se agrega un título o diploma adicional, otorgado en convenio con alguna institución educativa.

Perfil de los participantes: La condición de pobreza multidimensional que exhibe la mayor parte de los hogares de los jóvenes participantes expresa la adecuada focalización lograda sobre los sectores sociales vulnerables. El promedio de edad al momento del ingreso al programa es de 20 años. El

balance por condición de género muestra que en el 40% de los casos se trata de jóvenes mujeres. Una cuarta parte de los jóvenes tiene al menos un hijo a cargo que, en la mayoría de los casos, comparte la vivienda con sus abuelos. En cuanto a las situaciones de jefatura del hogar, se comprueba que uno de cada tres beneficiarios tiene responsabilidades familiares de paternidad o jefatura de su hogar. El análisis de la situación laboral de los beneficiarios con anterioridad a su ingreso al programa revela que ocho de cada diez había trabajado alguna vez antes de entrar al programa. Sin embargo, sólo una cuarta parte contaba con experiencia en un empleo formal.

Financiamiento: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y empresas participantes.

Obligatoriedad/incentivos a las empresas: Los costos de la capacitación son cofinanciados por el Estado y las empresas. La asignación estímulo no-remunerativa está a cargo del MTEySS y la empresa, de igual modo que respecto a gastos de traslado y refrigerio. Debe pagar la cobertura de emergencias médicas, de al menos un Plan Médico Obligatorio, de un Seguro de Riesgos del Trabajo, y de los seguros de responsabilidad civil que corresponden según la normativa vigente.

Cuando finaliza el ciclo de prácticas, las empresas se comprometen a difundir los perfiles ocupacionales de los no incorporados en su planta entre aquellas que integran su cadena de proveedores, distribuidores y subcontratistas. Adicionalmente, brindan apoyo y orientación laboral a los jóvenes egresados, para facilitar la búsqueda de empleo pos-formación.

Apoyos al beneficiario: Destinado a jóvenes entre 18 y 24 años, que tengan estudios secundarios incompletos, no cuenten con un empleo formal y/o pertenezcan a grupos sociales vulnerables. Reciben mensualmente una asignación estímulo no remunerativa y un complemento, en concepto de compensación por gastos de traslado.

Estadísticas: Considerando la participación total de jóvenes, el 59% de los jóvenes que concluyó la capacitación en la empresa obtuvo un empleo. También puede notarse que sólo el 27% de los jóvenes que culminaron la práctica calificante contaba con una experiencia laboral previa en un empleo registrado, en tanto que en la situación posterior a la formación en la empresa, el 68% de éstos se encontraba ocupado en un empleo registrado. En la fase donde se llevó a cabo la evaluación, 1.500 jóvenes habían participado del programa.

En cuanto a la localización de la inserción laboral, la mitad de los jóvenes ocupados que participaron fueron empleados por las mismas empresas donde realizaron la práctica, en tanto que uno de cada diez jóvenes de la mitad restante consiguió emplearse en una empresa del mismo sector de actividad económica.

Evaluaciones: Se contó con la asistencia técnica de la OIT para el diseño y aplicación de una metodología de evaluación. Dicha evaluación tuvo el objetivo de fortalecer los instrumentos técnicos de seguimiento de los proyectos de prácticas calificantes implementados por las empresas que utilizan la Unidad de Responsabilidad Social Empresarial y Trabajo Decente del Ministerio. La investigación se realizó en el Área Metropolitana de Buenos Aires y en las ciudades de Córdoba y Mendoza, dada la localización geográfica de los proyectos ejecutados.

En términos generales, y considerando las voces de los participantes y actores responsables de la capacitación, los efectos positivos producidos por la iniciativa sobre las distintas facetas del desarrollo humano de los participantes no se reducen sólo a la dimensión ocupacional. Tal como demuestran

las evaluaciones, el aprendizaje de la práctica del empleo de calidad, mediante la articulación de la capacitación en competencias laborales y la experiencia en un ámbito real de trabajo, es el principal logro a destacar. Asimismo, los contornos del espacio de aprendizaje se vieron caracterizados por la ausencia de discriminación, lo cual incidió positivamente en los participantes, acrecentando su autoestima personal y la confianza en las propias capacidades, y contrarrestando los efectos externos de la estigmatización y la mirada negativa de la juventud. Aun así, se remarca la necesidad de involucrar otras dimensiones al momento de repensar y re-trabajar las pautas y acuerdos de trabajo que fueron evaluados desde el incumplimiento.

Las preguntas que surgen luego del análisis es la real incorporación de estas políticas en las empresas, empezando por sus áreas más sensibles, como "Recursos Humanos" y selección de personal. Y el trabajo de articulación mayor que se necesita en el mismo espacio de trabajo para dinamizar los distintos componentes de este tipo de práctica donde Estado, empresas y sindicatos cumplen un rol preponderante. Resulta interesante la observación que realiza la evaluación técnica cuando devuelve la responsabilidad de formalizar una instancia de seguimiento posterior a la culminación de la práctica calificante.

Se espera que estas iniciativas puedan abarcar a sectores juveniles que viven en barrios segregados y que se encuentran en una situación de riesgo.

2.1.5 Microemprendimientos productivos y formación para el autoempleo juvenil

En este punto se desarrollan distintas iniciativas generadas por ministerios nacionales enfocadas en la generación de microemprendimientos y autoempleo juvenil. En este caso, se parte de una serie de supuestos que apuestan por el "poder de uno" donde "cada joven tiene el poder de crear y surgir por sus propios medios, generando a su vez empleos para otros. Es decir que no se busca desarrollar habilidades para depender de otros, sino habilidades para autoemplearse, generando puestos de trabajo, en lugar de pelearse por los escasos puestos ya existentes (Jaramillo Baanante, 2004:34). Veamos en detalle las políticas generadas en los últimos años en esta área.

2.1.5.1 Apoyo a jóvenes empresarios

Desde el Ministerio de Industria de la Nación se desarrolla su plan de acción federal bajo tres ejes fundamentales: capacitación, financiamiento y asistencia técnica, a través de sus cinco programas estratégicos: I) Capital Semilla; II) Empresas Madrinas; III) Aprendiendo a Emprender; IV) Programa Mi PC; V) Mi PC Móvil. Todos ellos se encuentra vinculados y tienen como finalidad estimular la formación de emprendimientos generados por los jóvenes.

Adscripción Institucional: Creada en 2010, la Dirección Nacional de Apoyo al Joven Empresario o Jóvenes Industria es el área del Ministerio de Industria de la Nación que instrumenta el Programa Nacional de Apoyo al Empresariado Joven, según lo dispuesto por la Ley 25.872 (Ley de Jóvenes) y las normativas vigentes. El Ministerio creó el Programa Nacional de Apoyo al Empresariado Joven en el marco de la Ley N° 25.872, sancionada en diciembre de 2003 y promulgada de hecho en febrero de 2004. El objetivo es fomentar el espíritu emprendedor en la juventud, promoviendo la creación, desarrollo y consolidación

de empresas nacionales. La Ley de Jóvenes N° 25.872 promueve la participación de emprendedores jóvenes que presenten proyectos que contengan una oportunidad de negocios detectable, y que impliquen, ya sea la introducción de nuevos productos en determinadas regiones, nuevos servicios, mejoras de productos existentes, y asimismo, que dichos proyectos sean viables y se pueda palpar en la idea concreta un impacto positivo sobre la industria, el medioambiente y la economía regional.

Uno de los principales ejes de la Dirección Nacional de Apoyo al Joven Empresario es instrumentar políticas destinadas a impulsar el “espíritu emprendedor” en jóvenes de 18 a 35 años. Con los programas Capital Semilla y Empresas Madrinas de la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional (SEPyME), se incentiva a poner en práctica las ideas sobre “planes de negocios sustentables y capaces de interesar futuros inversionistas” y “fortalecer capacidades y competencias emprendedoras” de jóvenes que deseen poner una empresa.

Vinculación con el marco normativo: Ley N° 25.872 que crea el Programa Nacional de Apoyo al Empresariado Joven con el objetivo de fomentar el espíritu emprendedor en la juventud, promoviendo la creación, desarrollo y consolidación de empresas nacionales, de 2004. Y con el Plan Estratégico Industrial 2020.

- I). **Descripción de la propuesta:** Creado en 2010, el Fondo de Desarrollo Emprendedor-Capital Semilla abre un concurso de proyectos productivos a nivel nacional, que otorga Préstamos de Honor. Los destinatarios del programa son jóvenes de 18 a 35 años. Se otorga un Préstamo de Honor a tasa 0%, a cinco años (un año de gracia), sin riesgos y sin garantías. La devolución del préstamo de honor estará sujeta a la evolución de cada proyecto, y los fondos reintegrados por los emprendedores serán aplicados al financiamiento de proyectos en futuras convocatorias.

Actores participantes: Además de la Dirección Nacional de Apoyo al Joven Empresario, donde se inscribe el proyecto, las universidades trabajan como unidades evaluadoras en los procesos de selección del programa Capital Semilla. Éstas reciben los proyectos de los emprendedores y evalúan la viabilidad de los mismos. Una vez superada la instancia evaluatoria, se prosigue con la realización de un informe del emprendimiento y se articula con el programa Capital Semilla para la evaluación final del mismo.

Diseño curricular: Están destinados a jóvenes que, según los requisitos, “demuestren formación y/o experiencia”; tengan una idea proyecto o un plan de negocios; se comprometan a invertir el “capital semilla” en los conceptos necesarios para plasmar la “idea de proyecto” en un plan de negocios o bien para poner en marcha o desarrollar su plan de negocios; se comprometan a la devolución del capital semilla recibido en base a sus resultados; y cuenten con un aval institucional (Ministerio de Industria, 2011). Desde su creación se llevan 5.688 proyectos financiados. En 2014 se financiaron 1.700 proyectos de capital semilla con una inversión nacional de más de \$65 millones.

- II). **Descripción de la propuesta:** El programa Empresa Madrina tiene por objetivo crear un vínculo entre un joven emprendedor y una empresa consolidada que asuma hasta el 100% de la inversión requerida. Se trata de una “herramienta de financiamiento para consolidar proyectos que ya se encuentran en marcha, siendo incorporados al tejido industrial y productivo, forjando de esta manera un nuevo empresariado argentino con conciencia social” (Ministerio de Industria, 2014).

Incentivo a las empresas: Por “empresa madrina”, se refiere a cualquier rama o sector que quiera invertir en emprendimientos de jóvenes. Por ejemplo, las empresas mdrinas pueden, mediante esta herramienta, fortalecer su cadena de valor invirtiendo en proveedores y/o clientes. Mientras ésta asume la inversión, el Ministerio de Industria devuelve a la empresa madrina el 50% de la inversión en bonos de crédito fiscal, el 50% restante se acuerda entre las partes como “a fondo perdido”, “crédito blando” o “con participación accionaria”. El bono de crédito fiscal que reconocerá el Ministerio de Industria no podrá superar el 5% de la sumatoria de tres impuestos nacionales (Ganancias, Ganancia Mínima Presunta e Impuesto al Valor Agregado) declarados por la empresa madrina en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

Apoyo a los beneficiarios: Ciudadanos argentinos, nativos o naturalizados, con domicilio legal en la República Argentina, que tengan entre 18 y 35 años al momento de la presentación de la solicitud. Los aportes que recibe el joven emprendedor se pueden invertir en: bienes de capital; materias primas; mobiliario; capital de trabajo; cualquier inversión necesaria para la ejecución del proyecto. Desde su creación ya lleva 600 proyectos presentados.

III). Descripción de la propuesta: La línea “Aprendiendo a Emprender” fue creada en el año 2009 para acompañar el calendario de apertura de Capital Semilla. Está destinada a jóvenes de 18 a 35 años que reciben capacitación y asesoría en forma gratuita, para “entender los conceptos y prácticas que implican ser un emprendedor en términos de actitudes y aptitudes” (MI, 2014).

Están organizada en dos modalidades: seminarios intensivos de capacitación de dos jornadas completas de seis horas de trabajo cada una, y las capacitaciones de once jornadas de cuatro horas cada una.

Alcance: Desde su implementación en el año 2009, lleva dictados más de 600 cursos de capacitación a nivel nacional, habiendo allanado el camino para que más de 25.000 jóvenes sean capacitados. Los jóvenes capacitadores del programa realizan un recorrido territorial por todas las provincias del país, siguiendo el cronograma de aperturas del programa Capital Semilla.

En vinculación con estas líneas, el “Programa Mi PC” impulsa la instalación de Centros de Enseñanza y Acceso Informático (CEAs) en todo el país, los cuales son gestionados por organizaciones sociales. Desde la línea “Mi PC Móvil” se acompaña los programas *Aprendiendo a Emprender* y *Capital Semilla*, brindando capacitaciones en universidades, ferias de emprendedores y eventos sociales y culturales durante todo el año. Se trata de unidades acondicionadas como aulas móviles con computadoras de última generación, para llegar a los lugares donde por condiciones geográficas adversas no puede ser instalado un Centro Mi PC.

En sintonía con las políticas de Estado que articulan la integración digital¹⁸ con programas de capacitación y financiamiento que promueven el emprendedorismo, las capacitaciones del programa “Mi PC Móvil” tienen como objetivo brindar a los jóvenes las herramientas necesarias para su incorporación a la

18 La alfabetización digital se vio fortalecida a partir de 2010 cuando se diseñó el “Programa Conectar Igualdad” (ANSES) que permite la inversión en equipamiento tecnológico en escuelas secundarias, escuelas de educación especial e institutos de formación docente del sector estatal a través de la distribución de netbook y contenidos educativos en formato digital a los estudiantes y docentes de los establecimientos públicos del país.

economía formal, incluyendo nociones iniciales de informática, herramientas digitales de edición y fotografía de productos realizados por los jóvenes y administración contable de proyectos.

Considerando el eje de capacitación, las cinco líneas se orientan a formar y fortalecer las iniciativas de jóvenes en el mundo del “emprendedorismo”. En este caso se trata de iniciativas destinadas a un perfil de jóvenes con “formación y/o experiencia”, tal como se señala en los requisitos del documento. Dentro de las experiencias sistematizadas, se encuentra una mayoría de jóvenes que emprenden su proyecto como egresados de carreras de Ingeniería (Software industrial, Diseño industrial, Electromecánica), Audiovisual, Administración, Óptica, Diseño de indumentaria (Ministerio de Industria, 2014). A su vez, se encuentra que una vez iniciado el proyecto, los jóvenes circulan por otras líneas del mismo ministerio, aprovechando otras posibilidades de créditos como el PACC Emprendedor. En las experiencias que alcanzan estabilidad y son consideradas “exitosas”, se encuentra a aquellas que lograron una articulación mayor con otros actores, además del ministerio, como el INTI, el INTA, universidades nacionales, etc. A su vez, algunas realizaron viajes de negocios, comenzaron a exportar y lograron una articulación diferente con el mercado interno.

2.1.5.2 Jóvenes Emprendedores Rurales

En lo que a trabajo rural se refiere, hay un conjunto de iniciativas destinadas a jóvenes que emprenden proyectos. A continuación se describe uno de los programas del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (MAGyP).

“Jóvenes Emprendedores Rurales” depende del Programa de Servicios Agrícolas Provinciales (PROSAP) y es ejecutado por la Unidad para el Cambio Rural (UCAR). Fue creado en 2006 y continúa hasta la actualidad.

Financiamiento: Banco Mundial.

Beneficiarios: Sus acciones se orientan al estímulo a jóvenes rurales, de entre 18 a 35 años, para el desarrollo de emprendimientos productivos y de servicios propios, individuales y asociativos.

Diseño curricular: Se ha desarrollado una metodología de intervención con los objetivos de apoyar la creación de emprendimientos rurales; desarrollar capacidades empresariales locales; alentar la diversificación productiva; favorecer el agregado de valor en origen; promover la creatividad y el liderazgo.

Se han diseñado una serie de talleres de capacitación que tienen por objetivo fomentar el desarrollo de competencias y saberes de gestión considerados clave para avanzar en el proceso emprendedor. Entre otras, la identificación de oportunidades, la construcción de redes de apoyo, la exploración de recursos por distintas vías, la capacidad de negociación, el trabajo en equipo. Cuenta con una plataforma de e-learning como herramienta de capacitación destinada al estímulo de la acción emprendedora y al fortalecimiento de las competencias necesarias para desarrollar un emprendimiento propio.

Las acciones y capacitaciones tienen como punto de referencia los Centros de Desarrollo Emprendedor (CDE), como ámbitos dentro de organizaciones del medio rural donde se ofrece a los jóvenes: asesoramiento, capacitación, asistencia técnica y consultoría; desarrollo de redes de contactos; acceso

a mercados y ferias; acceso a recursos /aporte semilla; rutas de aprendizaje e intercambio; concursos de iniciativas rurales/planes de negocio.

Actores participantes: El proyecto se planteó como fuerte articulación con instituciones públicas y privadas con trayectoria en el medio rural como ONG, escuelas rurales, agencias del INTA, gobiernos provinciales y municipales. Este trabajo conjunto permitió crear una red de 40 Centros de Desarrollo Emprendedor (CDE) en todo el país. Dicha red actúa a través de tres componentes: difusión y sensibilización; formación en competencias emprendedoras; asistencia técnica a emprendedores para poner en marcha sus empresas o fortalecer las ya constituidas.

Apoyo al beneficiario: Además de las capacitaciones, también se dan opciones de financiamiento. Entre estas, se encuentra la creación de un Fondo Semilla, que distribuirá Aportes Semilla No Reembolsables (ASNR) por un total de u\$ 1,5 millones a fin de dar cobertura a empresas desarrolladas por jóvenes emprendedores rurales. La distribución territorial del fondo se hará por región.

2.2 Funcionamiento de dispositivos generados desde instituciones privadas y del tercer sector en procesos de transición al mundo laboral

En el marco de la problemática del desempleo juvenil, los estudios señalan un proceso paradójico en relación a las instituciones que debieran acompañar las transiciones biográficas. En un escenario de debilitamiento de las grandes instituciones de integración social de la modernidad, algunas de ellas tradicionales –por ejemplo, escuelas- y también nuevas institucionalidades que se construyen –por ejemplo, nuevos roles que asumen ONG y organizaciones- resultan centrales en el apoyo a la transición educación-trabajo. Más importante aún, Jacinto sostiene que “el lugar de las instituciones tanto en la configuración de las subjetividades como en la construcción de *habitus* no puede definirse a priori. Actualmente, esos procesos dependen no tanto del tipo de institución sino de cada institución en concreto, y de la medida y la forma en que se despliega como espacio de inclusión, de reproducción o de participación social” (2010:28).

Considerando estos señalamientos, este apartado reconstruye el funcionamiento de dispositivos generados desde ONG nacionales –en algunos casos articulados con organizaciones internacionales, agencias estatales- y organizaciones empresariales. En el caso de que se combinen más de una lógica, se analizará la dinámica y estructura curricular, reconstruyendo el trabajo conjunto realizado entre los distintos actores.

2.2.1 Estrategias de integración sociolaboral en jóvenes institucionalizados

En el caso de tratarse de una población juvenil en condiciones de alta vulnerabilidad, desde la Asociación Civil DONCEL -ubicada en la Ciudad de Buenos Aires- se han diseñado distintas propuestas enfocadas en la integración sociolaboral de jóvenes¹⁹ en el sector público, el privado y la sociedad civil. Las causas de la institucionalización se deben a abandono, los malos tratos y la marginalidad de la familia de origen. De acuerdo a su proyecto, la asociación tiene como misión “contribuir al fortalecimiento de

19 De acuerdo a datos del año 2012 del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), en la República Argentina existen 14.675 niños, niñas y adolescentes de 0 a 18 años sin cuidados parentales en todo el país.

jóvenes en transición del sistema de protección hacia la autonomía para que se desarrollen como ciudadanos activos y productivos”²⁰.

Descripción de la propuesta: Se trata de jóvenes residentes en hogares convivenciales o institutos, que al cumplir 18 años están obligados a egresar de la institución en que viven, con escasa contención familiar y social, con bajo nivel educativo, sin preparación para insertarse en el mercado laboral y en consecuencia, en una situación de alta vulnerabilidad social.

Para promover una “integración laboral estable” de los jóvenes egresados de instituciones, la asociación desarrolló tres líneas de trabajo:

- Programa de Integración Sociolaboral de Jóvenes residentes en Instituciones: nace en 2004, y se enfoca en la franja etaria de 16 a 21 años que está en situación de vulnerabilidad y que viven en hogares o institutos de la Argentina, para facilitar su egreso. Su proyecto más reciente fue realizado en colaboración con dependencias provinciales, en el cual se realizaron programas de apoyo a la inserción sociolaboral en el marco del proyecto “Acompañamiento integral e inserción sociolaboral de los adolescentes en el Sistema de Promoción y Protección de Derechos en la provincia de Buenos Aires”. El mismo se llevó a cabo con un acuerdo de cooperación de UNICEF en Argentina con la Subsecretaría de Promoción y Protección de Derechos de la Provincia de Buenos Aires y el Grupo Pharos-Centro Interdisciplinario para el Desarrollo-Asociación Civil. Fruto de este trabajo, se edita el material *¿y mañana qué?*, publicado desde la Secretaría de Niñez y Adolescencia de la Provincia de Buenos Aires en 2014.
- Programa de Capacitación de Equipos Técnicos en la “metodología Doncel”, cuyos ejes trabajan el egreso de instituciones y transición/armado de redes sociolaborales para jóvenes. Se han capacitado equipos de trabajo de dependencias estatales provinciales que trabajan con jóvenes en conflicto con la ley penal.
- Diseño del primer portal de jóvenes egresados de instituciones: Se trata del desarrollo de la “GUÍA E” con información sobre centro de referencia, programas, en materia de derechos, salud, hábitat y educación. En el portal se reflejan experiencias y testimonios –audiovisuales y escritos– de los protagonistas para tratar de generar mayor empatía con los adolescentes que pasan por el momento de la transición y brindar información valiosa para sus pares que se encuentran iniciando su proceso de transición.

Diseño curricular: En particular nos detendremos en el funcionamiento del primer dispositivo mencionado, enfocado en las prácticas laborales desarrolladas a través de la red sociolaboral impulsada por la asociación junto con las instituciones que denomina como “aliadas” (empresas, PyMEs, ONG, centros de capacitación y organismos públicos). El énfasis está puesto en lograr el aumento de la cantidad y calidad de las opciones de empleo de los jóvenes. Las actividades principales se concentran en la generación de una red en la cual distintos referentes del sector público y privado se comprometen con acciones concretas de responsabilidad social, otorgando puestos laborales y capacitaciones que permiten “aumentar la empleabilidad” de los jóvenes.

²⁰ El entrecorillado de este apartado pertenece a citas textuales de los documentos y fuentes consultadas de la asociación. Al respecto ver: <http://doncel.org.ar>.

En este caso, los objetivos se concentran en la contención y acompañamiento a los jóvenes en la construcción de un proyecto de vida; la proyección y ampliación de ofertas laborales para esta población; la adquisición de experiencia positiva en el terreno laboral formal; la “concientización” del sector privado sobre la importancia de realizar acciones de “responsabilidad social no asistencialistas”; la sensibilización de diferentes sectores que sostengan y acompañen en este camino hacia la inclusión.

Se incluye una práctica concreta de trabajo y acercamiento a los recursos, contemplando un componente de capacitación, y uno de trabajo con el sector privado (BID, 2014). En este itinerario el programa comprende distintas etapas:

- a) Talleres de orientación y reflexión integrados por un grupo de trabajo de 15 jóvenes. Se realizan actividades de orientación ocupacional y proyección personal para facilitar su inclusión laboral.
- b) Centro de búsqueda y acompañamiento para el trabajo. Se trata de un espacio para la puesta en práctica de las acciones de búsqueda de empleo y acompañamiento de las iniciativas laborales.
- c) Actividades de integración donde los jóvenes puedan adquirir experiencia concreta en el mundo del trabajo formal y formarse aumentando su “empleabilidad”. Las prácticas laborales están orientadas a tareas básicas propias de un primer empleo. Las capacitaciones laborales apuntan a la formación en oficios, tecnología y a la creación de emprendimientos propios.
- d) Se realiza el acompañamiento individual de los jóvenes en todas las actividades que llevan adelante a través del programa y el seguimiento de los tutores de las prácticas laborales y capacitaciones para facilitar la inserción y el acercamiento de las partes; se trata de dos encuentros por semana con una duración de 3 hs. El perfil del tutor es indispensable para una mejor inserción laboral.
- e) Capacitación de actores significativos: dirigida a empleados de las empresas participantes y a equipos técnicos de las instituciones que albergan jóvenes. Se busca transmitir herramientas para mejorar las intervenciones orientadas a la integración sociolaboral de los jóvenes.
- f) La metodología de evaluación se basa en la participación de los actores intervinientes: los jóvenes, los hogares y las empresas e instituciones educativas. Todos ellos evalúan cada año el desarrollo del programa.

Vinculación con el marco normativo: Ley Nacional 26.061, “Protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes”; Ley Nº 26.390 sobre Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente; Ley 114 de la Ciudad de Buenos Aires “Protección integral de los derechos niñas, niños y adolescentes” (1999); Ley provincial Nº 14584, destinada al autovalimiento, que proporciona un marco a las políticas de egreso de los residentes en hogares de la provincia de Buenos Aires, orientadas a promover su inserción sociolaboral.

Alcance geográfico: Ciudad de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires.

Financiamiento y apoyos: BID, organización global Ashoka, fondos propios provenientes de donantes. Trabaja junto a la Fundación SES. Recibe el apoyo del MTEySS.

Actores participantes: empresas privadas, fundaciones vinculadas a sindicatos, ONG vinculadas a la inclusión laboral juvenil, ministerios nacionales, consultoras de RR.HH.

Gobernanza: La gestión de la red laboral es permanente y está a cargo de la asociación civil, al igual que la búsqueda de fondos. Sin embargo, cada año el programa debe conseguir financiamiento, ya que a las empresas solo se les pide que ofrezcan puestos de trabajo; no se le solicitan otros recursos por una cuestión estratégica (BID, 2014).

Obligatoriedad/incentivos a las empresas: Acuerdos y alianzas para generar instancias formativas y prácticas laborales. Se apunta a construir una “corresponsabilidad” en las empresas, más que a que sean facilitadoras.

Apoyos al beneficiario: Jóvenes en transición del sistema de protección hacia la autonomía y la vida adulta que tienen entre 16 y 21 años de edad. Son seleccionados en la misma institución e ingresan en calidad de “beneficiarios”. Los cursos y capacitaciones son totalmente gratuitos.

Estadísticas: Según los datos, pasaron por el programa 750 beneficiarios hasta 2013. De los jóvenes que accedieron a una práctica laboral, el 65% logró finalizar la misma, cumpliendo los distintos requerimientos, y de ese total el 23% continuó su relación con la empresa renovando un contrato. Fueron capacitados más de 150 miembros de 24 equipos técnicos de hogares en el armado de redes de inclusión sociolaborales y acompañamiento para jóvenes. Son 35 organizaciones del sector privado y público que integran la red de inserción. Más de 50 empresas y organizaciones participaron de los seminarios anuales de “Buenas prácticas RSE-Experiencias no asistencialistas de inclusión” que organiza Doncel.

Considerando las acciones realizadas, las fortalezas del programa se concentran en el desarrollo de competencias y habilidades socioemocionales y en brindar un servicio de intermediación laboral para jóvenes sin cuidados parentales. A su vez, se visibiliza la problemática que viven los jóvenes institucionalizados.

2.2.2 Formación y acompañamiento en prácticas de inserción laboral

La propuesta de Fundación SES se enmarca en su larga trayectoria en la implementación de programas enfocados en los jóvenes, y en el trabajo articulado con agencias estatales (por ejemplo, el MTEySS) cubriendo distintas líneas. Entre ellas, la intermediación laboral; la formación complementaria durante la escuela secundaria, la capacitación en TICs (como el programa “Fondo de tecnología para la inserción laboral”²¹ y “Navegar.sur”); la capacitación con perspectiva de género (programa “Ellas Trabajando”); la transferencia de metodologías al personal de oficinas de empleo (Programa “Horizontes”); el mejoramiento de la inserción laboral. En este caso, se analiza la propuesta “Curso de Ventas + Acompañamiento laboral”.

Descripción de la propuesta: El programa busca mejorar la “empleabilidad e inserción laboral” en el sector del comercio minorista. La experiencia está en su fase piloto con perspectivas de llevarla a escala en Argentina. Se intenta desarrollar el modelo de la Escola Social do Varejo (Escuela social de ventas), desarrollado por Instituto Walmart–Brasil e Instituto Aliança en 2012. Se sustenta en un arreglo institucional que articula el Ministerio de Trabajo de la Nación, el Sindicato de Comercio y la iniciativa privada (Walmart, EEUU) buscando la sinergia de recursos para su ejecución.

21 Proyecto que también se implementó en nueve países de América Latina.

Vinculación con el marco normativo: Ley Nacional de Educación; Ley de Riesgos del Trabajo (Nº 24.557), Ley de Contrato de Trabajo (Nº 20.744) y sus modificatorias, CCT del sector comercio.

Gobernanza: Fundación SES -ubicada en la Ciudad de Buenos Aires- firma un acuerdo de cooperación con la Federación Argentina de Empleados de Servicios y Comercios (FAECYS) para ejecutar el proyecto piloto. El MTEySS financia los apoyos económicos de los jóvenes participantes durante su vinculación al proyecto, cofinancian las acciones de entrenamiento, y a través de las Oficinas de Empleo Municipal (OE) colaboran en la identificación, convocatoria y seguimiento de los jóvenes destinatarios del proyecto.

Actores participantes: La articulación de la ONG con un programa como el JMyMT, las OE, la Gerencias de Empleo Local del MTEySS, junto con el sindicato de Comercio.

Diseño curricular: La metodología de formación se basa en un modelo desarrollado por el Instituto Aliança e Instituto Walmart de Brasil, adaptándose al contexto del mercado de trabajo argentino.

En esta fase piloto los destinatarios fueron jóvenes de 18 a 24 años, preferentemente con enseñanza media completa y/o en curso, y participantes del programa JMyMT. Destinado específicamente a quienes se encuentran desempleados u ocupados en condiciones precarias y quieren trabajar en el sector de comercio. La convocatoria se realiza a través de las OE presentes en las localidades de intervención del proyecto piloto y a través de las sedes de IFP dependientes del sindicato.

La formación integra el desarrollo de habilidades para las ventas, junto con el desarrollo personal y social (capacidades de auto-conocimiento y planificación, el trabajo en equipo, de responsabilidad, ética, disciplina y auto-cuidado) y aplicación de las tecnologías de la información. El objetivo es que puedan ocupar el puesto de vendedor y atención a clientes de un comercio minorista.

Para desarrollar esta práctica se plantea un esquema dividido en dos fases -formación e inserción- que estarán a cargo de facilitadores especializados en las temáticas:

- En la fase de formación se desarrolla la modalidad de talleres dividida en los tres componentes: Ventas, Desarrollo Personal y Social (DPS) y TICs. En cada uno de los módulos deben tener 75% de asistencia.

En el caso del componente Ventas, el curso de la FAECYS tiene estatus de prestación del JMyMT, con lo cual permite vincular a jóvenes beneficiarios de ese programa a dicho curso y que éstos cuenten con un apoyo económico (viáticos) para facilitar su participación en el mismo. Asimismo, permite acceder a la certificación oficial del curso.

Si bien cada componente tiene contenidos específicos, los tres se articulan teniendo un proyecto común como meta: crear "Nuestro Comercio". Se trata de un comercio minorista ficticio (creación de un nombre, dirección, producto que vende, estética que maneja, etc.). El trabajo se desarrolla recorriendo cinco unidades: identidad, comunicación, trabajo en equipo, ética y responsabilidad y prevención de riesgos y autocuidado. Se propone como el seguimiento de lo aprendido en el POI.

La propuesta adopta el modelo de trabajo en "parejas pedagógicas" para garantizar la integralidad de la formación durante los encuentros y "tiene por objetivo primordial el trabajo interdisciplinario y solidario entre las disciplinas y espacios curriculares" (Fundación SES, 2013a). El dúo de facilitadores en los talleres permite que mientras uno se centra en la actividad del día,

otro se dedicará a observar el funcionamiento del grupo, las particularidades de los participantes, estar atento al clima, los contenidos que no fueron comprendidos, las posibles dificultades que pudieran aparecer. Durante el desarrollo de la formación los educadores realizan evaluaciones de proceso, observando cómo cada participante adquiere, participa y va construyendo sus aprendizajes.

- **La fase de acompañamiento laboral:** concluida la fase áulica, el curso ofrece a los participantes diferentes actividades, según los perfiles de egreso y objetivos laborales de éstos. Se realizan el seguimiento y acompañamiento personalizado de los jóvenes para su ingreso al mercado de trabajo. Esta etapa es más flexible, ya que los jóvenes pueden estar realizando actividades que requieran una carga horaria que se superpone con el encuentro semanal. La fase de seguimiento del plan de búsqueda laboral dura dos meses. Las actividades propuestas comprenden:
 - Observación en lugares de trabajo: para reconocer el desempeño de las tareas de ventas según las características de productos, servicios y ámbitos laborales.
 - Gabinete tecnológico para la búsqueda laboral: acceso a equipos con conectividad para la búsqueda laboral y refuerzo de habilidades en el uso de las tecnologías de la información.
 - Actualización de la historia laboral: los participantes concurren a una entrevista en la Oficina de Empleo Municipal (OE) respectiva para actualizar su historia laboral en cuanto a su nueva calificación y objetivo de búsqueda laboral.
 - Acciones de entrenamiento en el ámbito privado: su extensión y carga horaria es variable, según los acuerdos que se logren cerrar con las organizaciones que se contactarán.
 - Tutoría grupal y acompañamiento individual del joven: Los participantes asisten a un encuentro semanal de 3 horas durante 8 semanas, coordinados por el capacitador de DPS, para retroalimentar su desempeño y tratar los eventuales obstáculos, según la actividad laboral o de búsqueda laboral que esté llevando adelante. En estos encuentros se trabajará la presentación ante las posibles oportunidades laborales conseguidas por la FAECYS, Fundación SES, Oficina de Empleo y/o el propio joven.

Todo el programa cuenta con un set didáctico para los educadores (manuales) y se encuentra en desarrollo el set para el participante.

Financiamiento: FOMIN-BID, Microsoft, Organización ROMA.

Apoyos al beneficiario: las asignaciones de ayuda económica descritas en Programa JMyMT.

Obligatoriedad/incentivos a las empresas: cuentan con los mismos beneficios que los recibidos por acciones de Entrenamiento para el Trabajo, Programa de Inserción Laboral del JMyMT.

Estadísticas: De acuerdo a la fase piloto, 120 jóvenes capacitados que se encontraban en situación de vulnerabilidad de tres localidades de la provincia de Buenos Aires (Pilar, San Miguel y San Martín y zonas aledañas a esos municipios).

Evaluaciones: De acuerdo a los resultados de esta fase piloto se encuentra que:

En la fase formativa se detectó que no pudieron desarrollarse en profundidad algunos contenidos y actividades por falta de tiempo. Se observó dificultad de asistir regularmente a los encuentros del curso a causa de diferentes motivos (enfermedad, necesidad de cuidar a otros, trabajo ocasional, etc.). El

educador de DPS hacía un seguimiento de cada joven para reconocer causas de ausencia e incentivarlo a participar, y muchos de ellos comenzaron a avisar que se ausentarían explicando los motivos.

En cuanto a la fase de acompañamiento en la inserción laboral, se inician contactos con cadenas de supermercados y empresarios del comercio minorista de las zonas donde se lleva a cabo el piloto para lograr la incorporación de jóvenes.

Resultados:

- El aprendizaje más significativo que surge del conjunto de los participantes y educadores es el componente Desarrollo Personal y Social, valorado como medular para encarar un proceso de formación laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad social.
- En cuanto a la evaluación realizada por los egresados, el 94% tiene una opinión positiva del curso (el 6% restante no sabe/no contesta); destacan principalmente como aspectos valorados al grupo que conformaron, las personas que conocieron, los educadores, la metodología, la posibilidad de profundizar el autoconocimiento, aprender sobre ventas y recibir herramientas para el trabajo. El 26% señala la necesidad de extender la duración para profundizar, afianzar conductas, etc.
- En cuanto a la evaluación que hacen de sus “educadores”, destacan el buen desempeño, observándose matices según el componente/educador. Asimismo, el 67% de los jóvenes consideran que recibieron mucho apoyo y contención (ya sea por parte de todo el equipo o de uno de los educadores), en tanto el 23% considera que recibió bastante apoyo.
- Entre los rasgos a destacar, la articulación y sinergia lograda entre actores diversos es un punto fuerte en el proyecto en su fase piloto (ministerios, OE, IFP, sindicatos, ONG). En referencia a saberes específicos que van a utilizar en el rubro, se destaca la familiarización que adquieren los jóvenes con el manejo de TICs mediante un simulador programado en la lógica de un comercio minorista, que permita poner en práctica lo aprendido en la fase de formación.

El “plan de acompañamiento” desarrollado por la Fundación SES para esta fase es clave porque se especifica y trabaja cuestiones vinculadas a la búsqueda laboral y al desarrollo de competencias que pueden ser de utilidad en el corto o mediano plazo. Esta instancia se funda en acuerdos de trabajo entre el educador y el joven, y se detallan las formas de comunicación con el grupo y de manera individual.

Además del seguimiento de las entrevistas que tuvieron los participantes, se logra efectivamente durante el primer año de implementación que los jóvenes encuentren trabajo o realicen una acción de entrenamiento.

2.2.3 El diseño de pasantías y prácticas profesionalizantes desde una organización empresaria

La Asociación Empresaria Argentina (AEA) es una asociación civil sin fines de lucro, fundada en 2002, constituida por empleadores que presiden grandes empresas y que participan a título personal. Su

objetivo es la promoción del desarrollo económico y social de la Argentina, desde la perspectiva empresaria privada²².

Descripción de la propuesta: A través del "Programa Vinculación Empresa-Escuela", AEA organiza pasantías educativas, capacitaciones docentes, clases en plantas industriales, y otros modos de vinculación entre escuelas técnicas y empresas privadas. Creado en 2004, en el marco del pedido de la autoridad educativa, su propósito es promover y facilitar un mayor acercamiento entre el mundo productivo y las escuelas técnicas. En particular, se propone aumentar el número de escuelas técnicas que implementen prácticas profesionalizantes en empresas y otras actividades que den la oportunidad de mostrar la realidad productiva a sus estudiantes y docentes. Además, colabora activamente con aquellas empresas que requieran asesoramiento para la implementación de las acciones que elijan realizar. A su vez, AEA colabora en la definición del plan de actividades de las pasantías y prácticas, difunde las acciones realizadas, mantiene actualizadas a las empresas sobre modificaciones en las normativas reglamentarias aplicables a las diferentes modalidades de vinculación y promueve actividades de difusión o capacitaciones que fortalezcan las acciones entre empresas y escuelas.

Para alcanzar los objetivos del programa se llevan adelante tres líneas de acción: la promoción de la relación entre empresas y escuelas técnicas; asistencia técnica a empresas para que inicien programas con escuelas de formación técnica; ciclos de visitas a distintas empresas para docentes del ciclo superior de escuelas técnicas y capacitación para tutores de pasantes.

Gobernanza: El rol de AEA a través de este programa es el de asesorar a la empresa acerca de qué actividades puede realizar con escuelas técnicas y ayudarla a encontrar la escuela adecuada. Para ello, se identifican las escuelas de la zona, se informan sus características a la empresa y se realiza un primer contacto con la institución educativa para verificar su interés en la realización de acciones con la empresa. El programa acompaña a la empresa en los primeros contactos con la escuela y, así, se constituye en un nexo entre ambas instituciones, colaborando en el desarrollo de la vinculación sin reemplazar a una u otra institución. AEA se organiza a partir de un Área Educación, que coordina estas actividades.

Vinculación con el marco normativo: La Ley de Educación Técnico Profesional N° 26.058, en particular los artículos que especifican las Prácticas Profesionalizantes (PP) obligatorias en la educación secundaria técnica; el Decreto 1374/11 -Régimen General de Pasantías para la Educación Secundaria. La resolución 784/13 del COPRET en la que se establece el Registro Único de Prácticas Profesionalizantes.

Actores participantes: Docentes, tutores externos, Dirección de Educación Técnica de la Ciudad y la Provincia de Buenos Aires, grandes empresas (y el personal de empresas privadas en carácter de tutores interinos, cuya función es acompañar a los alumnos en el transcurso de la práctica profesionalizante), organizaciones sindicales, INET, Ministerio de Educación.

Diseño curricular: El "Proyecto GEMA" describe la articulación entre una empresa dedicada al sector informático y AEA para el desarrollo de prácticas. Esta iniciativa fue presentada en 2013 en el Seminario de Prácticas Profesionalizantes organizado por la AEA, y en 2014 se presenta en la Cámara de Empresas de Software & Servicios Informáticos de la República Argentina (CESSI) para trabajar institucionalmente

²² Las fuentes consultadas e informes provenientes de AEA se encuentran disponibles en: www.aeanet.net www.empresaescuela.org. Informe de María Victoria do Pico: "Prácticas Profesionalizantes. Estrategias que vinculan la educación técnica con el mundo del trabajo", febrero de 2013.

junto con las autoridades de escuelas técnicas de la Ciudad y la Provincia de Buenos Aires, coordinando acciones conjuntas.

Los objetivos del proyecto apuntan a estimular a los estudiantes de escuelas técnicas a aprender programación; propiciar la familiarización con el ambiente laboral en sectores o áreas relacionadas con la informática; colaborar en la incorporación de herramientas que faciliten la transición del estudiante de la escuela al mundo del trabajo.

En este marco, la empresa de software se vincula con una Escuela Técnica de Ituzaingó a través de la posibilidad de realizar prácticas profesionalizantes en el año 2013 con un grupo de 30 jóvenes. En el inicio, todos los estudiantes reciben una inducción y capacitación en la tecnología de 30/40 horas semanales a cargo de la empresa, donde aprenden diversos lenguajes de programación y metodologías de gestión de proyectos. Luego se les presenta un caso y tienen el desafío de desarrollar en grupos una solución utilizando las últimas técnicas de desarrollo de software. Casi la totalidad de la práctica se desarrolla en forma virtual, utilizando para ello plataformas disponibles en Internet que permiten la gestión y seguimiento de cada proyecto. La etapa de capacitación y reuniones de entrega de avances se realiza en las instalaciones de la escuela. Todo este proceso cuenta con el acompañamiento permanente -presencial y virtual- de los técnicos de la empresa.

La práctica tuvo una duración de 216 horas. Una vez terminado el producto final desarrollado en Google maps, ocho de estos estudiantes se anotaron en carreras informáticas, mientras que el año pasado sin GEMA solo se habían anotado dos. A su vez, en cuanto a conocimientos y destrezas adquiridas se destaca la realización de una experiencia real de trabajo en equipo para el desarrollo de software; la incorporación de herramientas, conceptos y paradigmas hasta ahora desconocidos; el desarrollo de una mayor empatía con las carreras relacionadas con las Tecnologías de la Información y la Comunicación; la adquisición de mayor confianza en sí mismo para llevar adelante estudios superiores.

A su vez, desde este proyecto, se estimula la formación posterior a partir de cursos gratuitos financiados mediante el programa de formación profesional y sectorial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y de la inscripción en becas que se costean con estos fondos en el marco del programa EMPLEARTEC. Esta propuesta de becas Control+F cubren los cursos de desarrollo, infraestructura y de gestión, mientras que las Becas Control+A son las que cubren los cursos de Informática Básica²³.

Obligatoriedad/incentivos a las empresas: Es un programa gratuito y abierto a toda la comunidad empresaria, no solamente a empresas vinculadas a socios de la AEA. En cuanto a obligaciones, AEA solicita a las empresas que participan la adhesión a los principios educativos del programa: "sólo se brinda asistencia técnica a aquellas empresas que respetan el espíritu educativo del programa y se comprometan a seguir la metodología propuesta por AEA".

Apoyos al beneficiario: Al ser una práctica escolar y corresponderse con un espacio curricular, no está prevista una asignación estímulo. Por otro lado, la empresa puede otorgar al estudiante los beneficios de transporte, comedor, refrigerio u otros que tengan sus empleados.

Estadísticas: Entre los números de la experiencia piloto en la empresa de software se encuentra: 30 estudiantes realizaron las prácticas, transitando 6.000 horas, con el seguimiento de cuatro tutores

23 A mediados de 2014 ya se habían entregado 25.000 becas. Más información puede encontrarse en: <http://www.empleartec.org.ar/preguntas-frecuentes.html>

voluntarios, cursando 10 horas semanales cada estudiante, con encuentros de dos horas semanales del tutor con cada estudiante. Trabajaron en seis grupos para el producto final, que implicó un desarrollo para Google maps. En el año 2014, el plan de la práctica incluye una instancia de actualización tecnológica para los profesores de la escuela mencionada. En el marco de esta campaña, durante 2014 se suman seis empresas más, pertenecientes a la Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos de la República Argentina.

Evaluación: El programa es de alcance nacional, aunque debido a la localización de su oficina (en Capital Federal) sus acciones se limitan a la Ciudad y Provincia de Buenos Aires. La mayoría de las prácticas profesionalizantes se llevaron a cabo en grandes empresas de esta provincia. En referencia al caso analizado, se ha estimulado el aprendizaje a través del acceso a tecnologías ágiles, se logró avanzar en la capacitación de los profesores y se estimuló la vocación de Ingeniería informática, considerada una área estratégica del conocimiento y en desarrollo en nuestro país.

En referencia a esta experiencia, el programa propone distintos niveles de articulación con empresas entre sí, y la articulación con diferentes dispositivos como becas de formación en la industria del software o la continuidad de estudios superiores.

3

Experiencias innovadoras y buenas prácticas

3. EXPERIENCIAS INNOVADORAS Y BUENAS PRÁCTICAS

La sistematización de experiencias innovadoras comprende una serie de dimensiones que permitirán analizar: los objetivos y factores clave; el alcance geográfico; la fecha de inicio y finalización; la vinculación de la experiencia con el marco normativo vigente en materia de educación/formación/regulación de prácticas de aprendizaje. A su vez, se registran las formas de gobernanza; el diseño curricular; las fuentes de financiamiento; la obligatoriedad e incentivos a las empresas u actores involucrados; las acciones y apoyos a la población destinataria, las diferencias por la condición de género; los datos cuantitativos de alcance de la experiencia; los principales resultados; la evaluación y seguimiento; los obstáculos y dificultades encontradas y, por último, los aspectos innovadores que se destacan.

En referencia al análisis, resulta útil recuperar los señalamientos de Terigi (2014), con respecto a la realización de recomendaciones y afirmaciones de carácter universal. Se entiende que las mismas son generales y que no son válidas para cualquier contexto político. El traslado de iniciativas de un país a otro, de una escuela a otra, no produce los mismos efectos en el nuevo terreno; “los traslados automáticos o en bloque de las experiencias corren el riesgo de desconocer aquello de lo singular (que puede encontrarse tanto a nivel escolar, en el ámbito comunitario o en el plano gubernamental) que hace parte del desenvolvimiento de esas experiencias” (Terigi, 2014: 220). Considerando estas advertencias nos concentraremos en detallar las experiencias seleccionadas.

3.1 Organizaciones sindicales en la mediación educación-empleo

El Sindicato de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) a través de su Fundación para la Educación de los Trabajadores Constructores brinda formación profesional y cursos para la terminación de estudios primarios y secundarios de jóvenes y adultos mediante una red de instituciones educativas en diferentes regiones de la Argentina. Desde 2013, lleva adelante una política institucional denominada “Proyecto Impulso Joven”, que apunta a fortalecer el desarrollo organizacional de la institución en materia de juventud. Esta iniciativa surge a partir de la incorporación de su Fundación a “Fortalezas”, un programa impulsado por una fundación suiza y la Fundación SES de Argentina.

Descripción de la propuesta: El Programa “Fortalezas” tiene como destinatarias a las organizaciones de la sociedad civil latinoamericanas, buscando mejorar sus proyectos integrales de formación e inclusión laboral de jóvenes de 18 y 24 años en situación de vulnerabilidad social. Desde un enfoque explícito en la integración al mercado laboral, la continuidad de su formación profesional vocacional o educación formal y el compromiso con la comunidad, el programa se desarrolla en Argentina, Colombia y Brasil. En este marco, el “Proyecto Impulso Joven” tiene como objetivo “desarrollar itinerarios de educación-trabajo para jóvenes de entre 18 y 24 años que participan de alguna instancia educativa de la fundación, a través de dispositivos de formación y orientación profesional, intermediación laboral y formación continua, para mejorar su calidad de vida”²⁴.

24 El entrecorillado refiere a citas textuales de entrevistas a coordinadores, equipos técnicos y documentos emitidos por la fundación.

Adscripción institucional: Fundación UOCRA, creada en 1993 con un acuerdo de cooperación mutua entre la UOCRA y la Cámara Argentina de la Construcción (CAC).

Alcance geográfico: El proyecto comienza en 2013 y finaliza en 2015. En una primera etapa se desarrolló en la ciudad de Paraná (Provincia de Entre Ríos) y Benavidez (Provincia de Buenos Aires). En una segunda etapa abarcó la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Para 2015 se proyecta abarcar IFP de UOCRA del país.

Financiamiento: Fundación Jacobs de Suiza y aportes de la Fundación UOCRA.

Vinculación con el marco normativo vigente: Ley Nacional de Educación; Ley de Riesgos del Trabajo (Nº 24.557), Ley de Contrato de Trabajo (Nº 20.744) y sus modificatorias; Plan Nacional de Capacitación para Trabajadores de la Industria de la Construcción.

Formas de gobernanza: La ejecución está a cargo de Fundación UOCRA y su equipo técnico, que a nivel central coordina las acciones que se llevan adelante en cada IFP de la red UOCRA.

El Sistema de Monitoreo y Evaluación del “Programa Fortalezas” está a cargo de la Fundación SES, que diseñó una caracterización detallada de la población participante (situación educativa, trayectoria laboral, vida social y expectativas) en su primer año de ejecución (2013-2014).

Diseño curricular: La propuesta apunta a “sumar herramientas” a la formación profesional, mediante acciones de atención, orientación, información e intermediación en tres aspectos vinculados a la vida de los jóvenes -la educación, el trabajo y la integración social- buscando “contribuir a su inclusión social enmarcados en el desarrollo profesional y ciudadano como objetivo mayor de fortalecimiento de la democracia”.

A través de este proyecto, la organización sindical promueve acciones de vinculación entre los jóvenes asistentes a los cursos de formación profesional y jóvenes que se desempeñan como colaboradores gremiales dentro del sindicato. Se espera que estos intercambios produzcan efectos sociales en la vida de los jóvenes en lo que hace a la defensa de sus derechos como trabajadores, así como una retroalimentación para la organización sindical. Desde esta política sindical se apunta al desarrollo de los jóvenes, entendidos éstos no solo como sujetos de formación o educación, sino enmarcados en el concepto de ciudadanía como eje para el desarrollo, implicando “la participación y el compromiso en una sociedad con mayores niveles de justicia social”.

Dicho proyecto está integrado por tres componentes: a) fortalecimiento institucional; b) educación y trabajo; c) seguimiento y evaluación.

- a) Entre los ejes del Proyecto “Fortalezas” se financian planes de mejora relativos al funcionamiento, la sostenibilidad, la comunicación y la inclusión de organizaciones socias en las redes de América Latina para aumentar la incidencia en las políticas públicas regionales. El trabajo de fortalecimiento institucional de la fundación se desarrolló a partir de estas acciones: por un lado, trabajar en la consolidación de un equipo técnico profesional capaz de promover vínculos duraderos entre cada joven y la institución, aprovechando la experiencia y trayectoria de gestión que caracteriza a la Fundación UOCRA. Se espera avanzar dentro del sindicato en políticas de jóvenes, pero también consolidar equipos propios para dejar capacidad instalada.

Por otro, se impulsa el desarrollo tecnológico mediante la actualización y renovación de la Plataforma de Formación Virtual de Fundación UOCRA, que permite profundizar las acciones de formación integral de jóvenes. Se considera que la utilización de campus virtuales constituye un instrumento que le asigna valor agregado en muchas instancias de educación.

- b) La propuesta de este componente es integrar en el mismo diseño curricular la formación técnica con la formación de personas como parte de la ciudadanía política. En los talleres y encuentros de formación profesional se abordan temáticas de seguridad social y salud, proyectando una atención integral de la problemática de los jóvenes. Además, se desarrollan actividades culturales que facilitan la integración del joven con la comunidad. Se proyectan actividades y visitas a empresas proveedoras del sector, para alimentar el contacto con las realidades de la obra, los delegados y la lucha sindical. Pero también se busca el fortalecimiento de la formación a partir de la plataforma virtual, que permita promover la articulación con el mundo de la tecnología, aprovechando las aulas equipadas en las IFP de la red.
- c) Desde el componente de evaluación se efectúa una revisión permanente del proyecto, realizando los ajustes necesarios, y se desarrolla el seguimiento de los jóvenes en términos de su continuidad educativa, su inserción laboral y su condición social.

Hay un acompañamiento institucional sustentado en la trama administrativa de cada IFP (referentes, preceptores, docentes). Los referentes de cada IFP se vuelven centro de orientación y consulta para el joven. El equipo de fundación opera en el nivel central y coordina el contacto en permanente articulación entre las IFP.

Esquema de implementación: En el primer año de ejecución se realizaron talleres de orientación laboral y educativa dirigida a jóvenes inscriptos en cursos de formación profesional brindados en el marco del Plan Nacional de Capacitación para Trabajadores de la Industria de la Construcción (PNCT). En la segunda etapa se desarrollan durante 2014 y 2015 los talleres en cinco IFP de la ciudad de Buenos Aires, Avellaneda y Morón. El presente informe se concentra en analizar las potencialidades de esta segunda etapa.

Durante esta segunda etapa, la modalidad de cursada comprendía todos los días de la semana con tres turnos para ofrecer flexibilidad en los horarios. Bajo este esquema, los cursos de formación profesional ofertados fueron: Instalación eléctrica domiciliaria; Electricista en mantenimiento de planta; Cañista instalaciones de bajo consumo de gas; Gas de 2da. y 3ra. categoría; Constructor de mampostería y afines; Soldadura por arco.

Bajo la convocatoria "Sumá herramientas a tu formación profesional" se convoca a los mismos jóvenes inscriptos a participar de una serie de actividades que se desarrollan en el mismo horario del curso técnico, con una duración de cuatro meses. De este modo, los jóvenes participaron de encuentros semanales en los que intercambiaron experiencias personales vinculadas con el trabajo y la educación. El diseño propone a los inscriptos en cursos de formación profesional la participación en talleres donde los especialistas ofrecieron orientación educativa y laboral. Si bien están dirigidos a jóvenes, estuvieron abiertos a los interesados del IFP. El esquema de talleres abordó estas temáticas:

Primer Taller: Seguridad social, prestaciones y programas

A cargo de agentes estatales del ANSES

Contenidos: Funciones relevantes de ANSES. Reseña del organismo, objetivos y prestaciones activas. Sistema Único de Asignaciones Familiares. Seguro de desempleo para trabajadores en relación de dependencia. Régimen especial de los trabajadores de la industria de la construcción. AUH y Asignación por embarazo. Programa PROGRESAR y PRO.CRE.AR (créditos para vivienda).

Segundo Taller: Orientación a la búsqueda de empleo

A cargo de agentes estatales del ANSES

Contenidos: Competencia laboral. Roles organizacionales. Métodos de acceso a la búsqueda laboral. confección de curriculum vitae y carta de presentación. Planificación. Entrevista laboral. Formas de comunicación verbal y no verbal. Regímenes de contratación. Becas y pasantías.

Tercer Taller: Orientación a la búsqueda de empleo

A cargo de Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral del MTEySS

Contenidos: Políticas del Ministerio de Trabajo, programas de empleo independiente.

Cuarto Taller: Orientación educativa.

A cargo de Área de Educación de Jóvenes y Adultos de Fundación UOCRA

Contenidos: Oferta educativa para jóvenes y adultos. La construcción de la profesionalidad y formación a lo largo de la vida. Obligatoriedad de la educación básica establecida en la Ley Nacional de Educación. Los servicios educativos disponibles en la Red Social UOCRA en todos los niveles, alfabetización, primaria, secundaria, formación profesional, superior y convenios con universidades. El impacto de la educación en la inserción laboral con empleo decente, desarrollo personal, competitividad y autoempleo.

A través de estos talleres, pudieron acercarse a programas del ministerio que desconocían y a líneas específicas para jóvenes (PJMyMT, PROGRESAR). Según el equipo técnico, la meta era difundir “información, más que una bajada de línea”. En este caso, la auto-evaluación del equipo consistió en recuperar todas aquellas instancias del curso y de los talleres donde se abrían espacios de escucha de los jóvenes, para “entender qué necesitan, qué les falta”.

Para delinear los perfiles de los participantes y proyectar acciones de seguimiento se realiza una encuesta de ingreso y otra de egreso, con un formulario completo y extenso. El seguimiento tiene una duración de un año y es entendido como una comunicación constante, telefónica y en las oportunidades en las que el joven se acerca a la IFP. Dicho seguimiento adquiere dos modalidades según los intereses y proyección detectada: por un lado, si se intenta mejorar la condición laboral, se aporta información sobre el régimen de seguridad social, asesoramiento para micro-emprendimientos, nuevos cursos, etc. Por otro, si se plantea conseguir un empleo, se le propone al joven seguir sumando

herramientas y contar con el asesoramiento de una institución -como es el sindicato mismo- que acerca el conocimiento de obra, la bolsa de empleo y la experiencia de delegados.

Acciones y apoyos a la población beneficiaria: Oferta de cursos de FP gratuitos. Participación en eventos y jornadas centradas en la temática juvenil, contemplando el costeo de pasajes, viáticos y alojamiento. Por ejemplo, con la realización de la 8va. *Semana por los Derechos de la Juventud*, la Fundación UOCRA asistió con una delegación de 30 jóvenes inscriptos en el proyecto, que fue coordinado por un equipo multidisciplinario. Como parte de las actividades, se desarrollaron talleres de comunicación donde los participantes plasmaron sus conocimientos sobre formación profesional y organización sindical.

Datos cuantitativos de alcance de la experiencia: En su primera etapa han transitado jóvenes entre 18 y 24 años en tres ciudades del país. En la segunda etapa transitaron jóvenes tanto de la ciudad como de partidos del conurbano bonaerense. Entre ellos, un porcentaje importante tenía empleo, pero en su mayoría se trataba de trabajos por cuenta propia o enmarcados en la informalidad. En los tres años de implementación han transitado por el programa más de 300 jóvenes.

Evaluación y seguimiento: El seguimiento y evaluación que realizaron el equipo técnico junto a los especialistas en juventud llevó a dar un giro en la segunda etapa. Entre los obstáculos y dificultades encontrados, los resultados de la primera etapa llevaron a reorientar los presupuestos para poder alcanzar las metas. El análisis de los primeros resultados evidenció la poca raigambre de articulación al interior de la fundación. Y es precisamente esa articulación lo que se trataba de fortalecer, construyendo equipos propios.

La propuesta de trabajar en la segunda etapa con las IFP de la Red implicaba recomenzar la misma iniciativa en escuelas que tenían 20 años de organización en Ciudad de Buenos Aires, lo cual garantizaba una serie de recursos, capacidad administrativa y de gestión que le otorgaban sostenibilidad al proyecto. De este modo, en esta segunda etapa se proponen desarrollar itinerarios de formación-trabajo de calidad para jóvenes de entre 18 y 24 a través de su participación en dispositivos de formación profesional en la industria de la construcción, de intermediación laboral y de terminación de su educación secundaria, fortaleciendo su participación en el circuito del sector. Dicho proceso se asienta en las instituciones que tienen previa existencia en el sindicato, como la red de formación. A diferencia de la primera etapa, el perfil de estos jóvenes inscriptos no tiene las características de alta vulnerabilidad.

Entre los principales resultados se registra:

- La fase de consolidación de un equipo técnico de la misma fundación dispuesto a brindar soporte al desarrollo de políticas públicas destinadas al colectivo joven.
- El diseño de un proyecto flexible, que recibió ajustes en función de la recepción de los jóvenes y de las dificultades que trabaron su funcionamiento.
- Transferencia de experiencias en materia de organización sindical: la participación de UOCRA en la *Semana por los Derechos de la Juventud* incluyó la mirada sindical en los debates sobre la importancia de los jóvenes para el desarrollo de las sociedades en las que viven.
- La deserción fue baja y se demostró una alta participación de los jóvenes en las actividades propuestas que excedían la formación profesional.

- Mejoramiento de las condiciones laborales de los participantes luego de finalizar la experiencia. El 60% de los asistentes tienen empleo. A partir de la información proporcionada, logran cierta formalización (trámites de registro, inscripción en el monotributo).
- Se logran canalizar intereses de los participantes y visualizar al sector de la construcción como un espacio donde se puede generar trabajo decente, con derechos y protección, y a la vez, proyectar una carrera profesional (incentivar el estudio terciario, formación como delegado, acceso a becas, inscribirse en la universidad).

Aspectos innovadores destacados:

Desde el esquema propuesto, el dispositivo tiene un doble objetivo que tiende a generar impacto en el sector de la construcción y en la misma organización sindical a partir de una política específica para jóvenes:

- La conformación de un equipo técnico en la misma organización que permite dejar capacidad instalada para emprender diferentes acciones enfocadas en los jóvenes. Se destaca la propuesta de la misma entidad financiadora del proyecto porque le permitió a la organización diagramar el fortalecimiento institucional, armar una plataforma, pensar un plan estratégico y conformar un equipo. Esa lógica está basada en parámetros distintos a lo que es auditable, permitiendo diseñar un proyecto estratégico para jóvenes del sector de la construcción.
- La experiencia tiene como pilares fundamentales el trabajo previo de la organización en FP. Se asienta sobre la trayectoria de sus propias instituciones de formación nucleadas en torno a la Red de Centros de Formación Profesional. Esta Red es un referente en el sector y dentro de su esquema organizativo se despliegan herramientas que permitieron canalizar las necesidades de los jóvenes (cuestiones técnicas, laborales, familiares, acceso a programas).
- El programa brinda una propuesta integral que contempla formación en oficios, preparación para el mundo laboral, asesoramiento para conseguir trabajo y acompañamiento a los jóvenes durante el proceso (desde el aprendizaje del oficio hasta la obtención de un empleo). El dispositivo logra combinar la formación profesional, con acciones de intermediación, acompañamiento y apoyo a la inserción laboral.
- Es una instancia de aprendizaje innovadora porque combina la FP en el sector con el acceso a herramientas tecnológicas.
- El proyecto está en condiciones de replicarse luego de cumplir la fase de sistematización.
- Se alcanzan los objetivos de fortalecimiento del vínculo joven-institución, mediante acciones de intermediación institucional que favorezcan la inclusión social de jóvenes, tanto en términos de calidad laboral como continuidad educativa.
- Se propone institucionalizar la propuesta como parte de las metas establecidas. En el marco de incidencia en las políticas, se apunta a una formalización del sistema de formación en el nuevo convenio, y a que éste forme parte de dicho sistema como política de juventud.

- La proyección de esta iniciativa prevé que ingresen nuevos inscriptos para el curso, fomentando el uso de la plataforma virtual. En los próximos años se espera replicar en escala este proyecto en la red de escuelas, que alcanza un número de 34 en todo el país.

3.2 La experiencia de orientación e inducción al mundo del trabajo en el marco del PJMyMT

Dentro de las prestaciones diagramadas por el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, se desarrolla la experiencia del Proceso de Orientación e Inducción al Mundo del Trabajo (POI) que será analizada en este apartado. Para ello, se tomará en cuenta las voces de distintos actores²⁵, estudios realizados²⁶ y visitas a diferentes centros donde se desarrollan los talleres.

Descripción de la propuesta: Esta prestación tiene como objetivo apoyar a los jóvenes en la actualización, revisión o construcción de su proyecto formativo y ocupacional. Se diagraman instrumentos cognitivos de análisis y valoración que les permitan identificar sus intereses, necesidades y prioridades; las particularidades de su entorno social y productivo; los saberes y habilidades para el trabajo adquiridos durante su trayectoria formativa y ocupacional, y estrategias adecuadas para planificar su itinerario de formación, búsqueda y acceso al empleo. Dado que el programa tiene alcance nacional, los jóvenes pueden inscribirse en la red de OE o la GECAL más cercana a su domicilio, o comunicarse telefónicamente a un número gratuito.

Financiamiento: Proviene del tesoro nacional y del Banco Mundial, con las marcaciones señaladas en el punto 2.1.1.

Vinculación con el marco normativo vigente en materia de educación/formación: Ley Nacional de Educación 26.206. Resolución 497/08 del 13/5/2008 del MTEySS y resolución 261/2008 de la Secretaría de Empleo.

Adscripción institucional y actores participantes: Secretaría de Empleo del MTEySS, OE, GECAL, gobiernos provinciales y municipales, IFP, organizaciones de la sociedad civil.

Formas de gobernanza: El MTEySS estipula los Términos de Referencia (TDR) para la presentación de propuestas de organizaciones que buscan ejecutar estos talleres en el marco del programa. Los TDR de los POI se encuentran claramente definidos -según el reglamento vigente- con una idea clara de los objetivos de los talleres, el perfil de los responsables (coordinador de talleristas, orientador, talleristas, tutor) y los resultados esperados.

Se espera que el orientador mantenga comunicación con varios actores locales: en principio con el coordinador de la OE, transmitiendo avances del programa y la ampliación del esquema local de

25 En cuanto a la dinámica de los talleres, para el presente informe se llevaron a cabo entrevistas con auxiliares y talleristas a cargo del POI y CIT en barrios del conurbano sur bonaerense durante 2014.

26 Se retoma un estudio de carácter cualitativo desarrollado por la consultora Punto Doxa, centrado en entrevistas a informantes clave y focus groups conformados por diferentes segmentos de beneficiarios, desarrollado en GBA, y cuatro regiones -NOA, NEA, Centro y Cuyo (Tucumán -Ciudad de Tucumán y Aguilares-, Chaco -Resistencia y Machagai-, Rosario, Ciudad de Mendoza -Las Heras y Guaymallén-). El segundo estudio es una encuesta realizada por el MTEySS (2013) que reitera las plazas del estudio cualitativo. Se consultó a casi 1.600 beneficiarios y se distribuyeron sus opiniones de acuerdo al ordenamiento del universo, considerándose de esta manera representativo del mismo. También se realizaron entrevistas (2014) con coordinadores, talleristas, tutores y auxiliares a cargo de POI en distintas ciudades.

prestaciones en función de las necesidades surgidas. Debe transmitir al relacionista de empresas los datos actualizados y sistematizados respecto a los jóvenes inscriptos y su posible su inserción en empresas. Debe comunicarse al tutor los datos relacionados al territorio y esquema local de prestaciones actualizado. A su vez, debe comunicar al coordinador de talleristas las características demográficas de los inscriptos.

En cuanto al rol del tutor, se espera que: informe al orientador los avances y dificultades de los jóvenes en su PFO; quiénes presentan algún problema y qué derivaciones realiza; la desvinculación de participantes; perfiles de los jóvenes sobre los cuales se pueda proponer una acción inmediata (certificar los saberes, algún curso de formación profesional, etc.). También debe informar al relacionista de empresas el perfil formativo–ocupacional de los inscriptos a fin de que realice las búsquedas pertinentes.

Diseño curricular: El POI es la primera prestación por la que deben pasar los jóvenes inscriptos. En el inicio del programa los talleres del POI tenían una carga horaria de 96 horas y una duración de dos meses de asistencia obligatoria. Con el lanzamiento del PROGRESAR se lo reformuló y se cambió el nombre por la denominación “Curso de Introducción al Trabajo” (CIT). Se dicta en tres meses con una carga horaria de 130 horas, divididas de acuerdo a los tiempos de los que puede disponer el joven y se cursa en el lugar cercano a su domicilio.

Cada una de estas temáticas está organizada y planificada con materiales didácticos destinados a la preparación de los talleristas, guías de actividades, pautas y guías de auto-evaluación. Está compuesto por cuatro temáticas que se trabajan bajo la modalidad de talleres: a) conocimientos básicos sobre derecho laboral; b) salud y condiciones y medioambiente de trabajo; c) informática (alfabetización digital); d) elaboración del proyecto formativo y ocupacional de cada participante (taller donde se elabora el perfil ocupacional o “proyecto de empleabilidad” (PFO).

Cuando se menciona la idea de construir un “proyecto formativo y ocupacional” se capacita a los talleristas y orientadores para que sea visualizado como “procesos y trayectorias que se irán dando en un marco temporal y que requieren poder definir con claridad y precisión las diferentes metas a lograr en función del itinerario planteado” (MTEySS, 2009b). Esto implica pensar al proyecto como un “recorrido” cuyo punto de partida es el reconocimiento por parte de los jóvenes de “sus propias capacidades, saberes y habilidades adquiridas en ámbitos laborales, en espacios formativos o en ‘su contexto de vida’” adquiridos en el ámbito doméstico y comunitario; también reflexionar acerca de “los condicionamientos (aspectos subjetivos y objetivos derivados de un orden social establecido) que pueden tener impacto en sus posibilidades de desarrollo laboral o profesional y acerca de sus atributos e intereses vinculados a su proyecto de empleabilidad” (Ibíd. 22-23). El rol del tallerista consiste en “trabajar las diferentes dinámicas que le permitirán al joven un mejor autoconocimiento y posterior elección de su proyecto formativo laboral, en función de sus intereses y necesidades” y construir junto a cada joven su “perfil formativo ocupacional” (Ibíd. 7).

En cuanto a la construcción específica del PFO, se propone transitar cuatro grandes etapas: 1) autodiagnóstico o autoconocimiento de sí mismo; 2) definición de metas y estrategias y análisis del contexto laboral y características del mundo del trabajo; 3) definición de actividades y caminos posibles; 4) implementación (puesta en marcha del propio proyecto). Las tres primeras etapas se trabajan junto al tallerista y la cuarta junto al orientador.

Como parte de los primeros encuentros, se propone al tallerista que pueda “identificar las *competencias* que cada joven domina al momento de iniciar el programa”, de modo que “un temprano diagnóstico de las mismas permita orientar a los jóvenes en sus puntos fuertes y suplir aquellos débiles con los diversos recursos disponibles en el programa. El desconocimiento de éstas promueve las frustraciones a la vez que se derrocha un factor valioso como es el tiempo (...) Es de suma importancia que el tallerista esté en constante relación con el tutor y/u orientador” (MTEySS, 2009b:7-8).

En referencia a la modalidad de trabajo, los talleristas, tutores y auxiliares remarcan el impacto positivo de las dinámicas de “trabajo en grupo”, “fomentando la participación desde las vivencias particulares de cada joven”, recuperando “los conocimientos que habían adquirido a lo largo de sus vidas y cuáles de esos conocimientos les servirían para conseguir trabajo” y “cómo resolver situaciones conflictivas de comunicación”. En lo vinculado con la inserción en el mundo laboral, los jóvenes planteaban preocupaciones recurrentes por “cómo se ven ellos ante la sociedad, y que no quieren ser vistos como ‘los vagos que no quieren trabajar y progresar’”, de cómo los tildan (“el drogadicto”, “el chorro”); se hablaba de “la discriminación por parte de los empleadores según el barrio en el que viva el postulante” y surgían inquietudes de “cómo estar seguros de sí mismos”. Además de los ejes vinculados con el tema laboral, en los talleres se abordaron temáticas planteadas por los jóvenes como el lugar del Estado, la política, la maternidad/paternidad joven, la familia, la realidad de las cárceles. Entre los aportes del POI, los participantes reconocen que los talleres los ayudaron mucho a “superar la timidez, poder desenvolverse mejor, aprender a contrastar con opiniones diferentes y llegar a acuerdos para poder coincidir” y “romper el cerco mediático” que reproduce una juventud “perdida”. Los valoran como “un lugar para poder hablar, compartir lo que les pasa” y que les “aportó seguridad en ellos mismos, ganas de seguir estudiando”.

Acciones y apoyos a la población beneficiaria: Los jóvenes perciben, a mes vencido, una ayuda económica mensual durante:

- la participación en el curso de Introducción al Trabajo (CIT) o POI, por un plazo máximo de tres períodos mensuales;
- la asistencia a cursos de Apoyo a la Empleabilidad e Integración Social, por un plazo máximo de cuatro períodos mensuales;
- los meses lectivos en los que participen de cursos de certificación de estudios primarios y/o secundarios;
- la participación en cursos de formación profesional;
- la participación en clubes de empleo, por un plazo máximo de cuatro períodos mensuales;
- la participación en talleres de apoyo a la búsqueda de empleo, por un plazo máximo de cuatro períodos mensuales.

Datos cuantitativos de alcance de la experiencia: En este punto se va a considerar la relación entre la inversión realizada, el nivel de ejecución del crédito y el alcance. La inversión en pesos evidencia un importante aumento desde el inicio del PJMMYT en 2008 hasta 2013, casi multiplicándose por 18 la inversión inicial. En el mismo período, la agilidad y la masividad no implicaron necesariamente mayor

burocratización del proceso de acogimiento del beneficiario ni dilución de recursos en actividades no centrales del proyecto. Considerando su total histórico, al mes de octubre de 2014, 545.556 jóvenes habían transitado el POI.

Principales resultados y hallazgos: Para comprender los resultados que revisten mayor importancia y merecen ser considerados, es necesario tener presente los objetivos que animaron la creación del programa. El persistente desempleo que afectaba a los jóvenes y la baja calificación laboral impedían su incorporación al mercado de trabajo, que es conceptualizado como un importante dispositivo ordenador de la vida y el bienestar social.

De aquí que los objetivos explícitos del programa no implicaron solo insertar efectivamente a los jóvenes (algo de por sí en extremo complejo), sino potenciar sus capacidades y proporcionar herramientas que permitan configurar el horizonte de posibilidad para lograrlo y la asistencia social y técnica que les permita pensar y desarrollar su trayectoria laboral. A partir de ello se genera la posibilidad de que los participantes del programa puedan incluirse -social y laboralmente- en una sociedad que antes los había expulsado (a ellos o a sus familias) y desear desarrollarse en los marcos de expectativas que ésta plantea.

Esta mirada que conjuga elementos “materiales” y “simbólicos” es la perspectiva que se pretende rescatar. Suponer que solo con “tener un oficio” automáticamente el portador de ese saber quiere asumir un mundo de obligaciones, perspectivas y beneficios implica una mirada etnocéntrica que no alcanza a explicar la permanencia de la marginalidad como hecho social ni la persistencia de personas en esa condición.

El estudio desarrollado por la consultora mencionada ofrece al respecto algunas líneas de reflexión, al plantear que el PJMyMT:

“Se instala en el imaginario como una instancia preparatoria y anterior a la experiencia de trabajo: predomina en general y ampliamente su faceta educativa y de capacitación laboral.

Visualizado en el marco de las experiencias vitales sobre las que viene a intervenir, el Programa se erige en generador de un hacer: les propone llenar el vacío de un tiempo ocioso con actividades que se asumen como útiles.

Así se entiende que una de las funciones asignadas al Programa sea la de contención de jóvenes vulnerables (caracterizados por cierta literatura como ‘perdidos’, ‘ni-ni’, ‘pendulares’). La otra gran función con la que todos los perfiles lo asocian es la de convocar a la sociabilización en tanto que se sienten carentes del uso de la palabra, de cultura general y también de la capacidad de asumir un compromiso”.

Ahora bien, la focalización de buena práctica que aquí se desarrolla está concentrada en uno de los componentes del PJMyMT: el POI. Aquí es donde reside el punto de articulación entre las inclusiones materiales y simbólicas que se fueron construyendo. En el espacio del POI se articula la capacidad puesta en valor de esos saberes y su puesta en escena en la búsqueda de empleo. Aquí es donde se produce el cambio de expectativas de los jóvenes hacia la posibilidad de pensar(se) de otra manera, con otros horizontes, con otros deseos y con alguna valía para exhibir ante la sociedad.

Vale detenerse aquí para mencionar dos problemáticas que atraviesan a la población de inscriptos en el programa: una es la propia etapa etaria, la juventud, y la otra es la vocacional. En relación a la juventud, que es la “condición de ingreso” al programa (18 a 24 años de edad), debe mencionarse que no constituye un grupo homogéneo, ni social ni culturalmente, por ello pensar en formas uniformes de abordaje resulta complejo y riesgoso sobre todo cuando esas formas no incorporan las particularidades. Entendida así la juventud debe considerársela en términos de edad por su impacto social, pero en términos personales en cuanto a las formas de interacción con las iniciativas que los comprenden y convocan. Tal como se menciona en el estudio pre-citado:

“Por un lado es un momento clave para la integración social y para ‘la construcción del futuro’, pero por otro se la relaciona con las problemáticas de alto índice de desempleo juvenil, deserción educativa, adicciones, número elevado de embarazos adolescentes, etc.”

Y esa relación negativa culmina particularmente en sectores socialmente desfavorecidos en una profunda estigmatización vinculada a su lugar de residencia, consumos culturales, gustos musicales, formas de lenguaje o color de piel, sosteniendo esa marginalidad de la que se lo pretende por otras vías alejar.

Puesto de esta manera, el tratamiento de las cuestiones de juventud y trabajo es enormemente complejo porque debe procesar la atención de públicos heterogéneos buscando salidas forzosamente casi homogéneas. En este sentido, vale destacar lo que menciona el estudio de Punto Doxa en cuanto a la conceptualización que en relación al trabajo y la educación hacen estos jóvenes:

“En este momento de sus vidas las trayectorias laborales son muy disímiles:

- Quienes tienen experiencia laboral: es frecuente que transiten por diversos trabajos, soporten la informalidad, con calificaciones insuficientes o sin calificaciones, experimenten la imposibilidad de adquirir un oficio calificado y padezcan períodos largos de desocupación.
- Otros aún no han iniciado ningún recorrido laboral: porque están sostenidos familiarmente y le otorgan prioridad al estudio, o bien porque no son buscadores activos de trabajo todavía.

Todos coinciden en que las condiciones laborales los desfavorecen no solo por los bajos salarios sino por las implicancias que acarrea el ‘trabajo en negro’ o la precarización de contratos cortos (de 3/6 meses), sin continuidad laboral.

Las fluctuaciones desdibujan la identidad ocupacional. Cuando aumentan las experiencias laborales, muchas veces esos trayectos no agregan valor formativo ni educativo y contribuyen a reforzar circuitos de frustración.

El trabajo no registrado es otro de los dilemas, ya que no pueden elegir y tampoco reclamar. La pérdida de derechos laborales los deja desprotegidos.

Todos enfrentan las exigencias que les impone el mercado laboral en condiciones de inferioridad, sin haber concluido los estudios.”

La frustración y la sensación de una sociedad infranqueable termina siendo la causa y no el resultado de la realidad “material” y convirtiéndose en el gran obstáculo para la inserción social (y laboral) de los jóvenes en situación de vulnerabilidad. Se entiende en este caso las implicancias subjetivas que esto conlleva y las vivencias cotidianas en la propia experiencia de cada joven. Esta situación no debe soslayar los aspectos macrosociales, que resultan claves para analizar no solo la problemática específica de la juventud sino también para entender las transformaciones acaecidas en los últimos años en el mercado laboral (Pérez y Busso, 2014).

En relación a la vocación, se recuerda aquí lo mencionado en el estudio de Claudia Jacinto (2010) sobre los dispositivos que influyen en la socialización laboral y en la consolidación de una vocación. En este caso, se debe considerar los efectos que acarrea la postergación en el tiempo de la aparición de la vocación en los jóvenes. Este hecho en sí no sería de demasiada relevancia si no fuese porque es un factor que potencia los problemas que recién se acaban de mencionar. Ser joven y no tener definido una vocación implica no tener definido buena parte de la identidad, lo que dificulta no solo pensarse en relación al proyecto educativo sino ser objeto de estigmatización, falta de voluntad, falta de deseo de “progresar”. Estas expresiones aparecen en reiteradas oportunidades en las dinámicas de taller y fueron mencionadas en los testimonios de talleristas citados anteriormente.

Finalmente, y retornando a los motivos que llevan a considerar como una práctica relevante al POI, se destaca en ese estudio de Punto Doxa el “vínculo con los docentes y el reconocimiento de los profesionales a cargo de las clases” porque los “ayudan a vencer las trabas en la esfera de la expresión (dificultades para desenvolverse, escasa palabra, etc.)”. El estudio señala cómo “se dan casos en que el POI funciona como guía para pensar una posible trayectoria laboral”.

Y es en estos aspectos tal vez más sencillos y poco valorados donde reside uno de los grandes potenciales del programa asociado a la posibilidad de promover nuevas miradas, nuevas perspectivas y aquella nueva sociabilidad organizada en torno a grupos que expresan expectativas y nuevos horizontes. La posibilidad de asumir nuevas ideas y deseos habilita la posibilidad de pensar una trayectoria laboral, no sólo en términos de supervivencia e integración sino en términos vocacionales. La presencia (en los espacios de taller) y el trabajo con otros, diferentes pero iguales en la situación de vulnerabilidad, construye identidad, permite la autovalidación de sus acciones y ofrece la aparición de un espacio de jóvenes donde reflejar (y ver reflejados) sus deseos y expectativas. Es decir, el POI se constituye, con todas las limitaciones que se puedan aducir, en un espacio de salida del circuito de la frustración y la falta de horizontes en las que se ven sumergidos los jóvenes en sus grupos de origen, donde esta situación es predominante.

En función de lo hasta aquí mencionado, vale la pena destacar el alto impacto que registran los participantes en sus percepciones y expectativas luego de su trayectoria en el POI. En este sentido, tomando las palabras de Jacinto (2010), se produce la activación subjetiva en esos participantes.

En el estudio cuantitativo realizado por el Ministerio de Trabajo (2013) se recupera la voz de los jóvenes en relación al POI. La tabla siguiente refleja esa evaluación:

Opinión de los participantes sobre los contenidos del POI

Contenidos	Muy útil	Útil	Total
Información sobre legislación laboral	34%	53%	87%
Contenidos sobre higiene y seguridad en el trabajo	36%	51%	87%
Orientación para presentarse a una entrevista de trabajo	48%	44%	92%
Recomendaciones para armar un curriculum vitae	48%	44%	92%
Nociones básicas de computación	30%	37%	66%

Fuente: MTEySS en base a Encuesta a beneficiarios PJMyMT, 2013.

Resulta muy interesante lo que allí se expresa que es, por otra parte, muy consistente con el estudio cualitativo. Es importante señalar que la encuesta se realiza a quienes ya pasaron por la experiencia y por ello muchas de esas respuestas obedecen a vivencias propias de la búsqueda de trabajo. Los inscriptos valoran más positivamente los aspectos menos “formativos”, que constituyen lo que habitualmente se denomina “capital simbólico”. Su valoración del POI rescata la “orientación para presentarse a una entrevista de trabajo” y las “recomendaciones para armar un CV”. En estos contenidos se agrupan cuestiones de lenguaje, desenvolvimiento, expresión en las situaciones de búsqueda, resolución de conflictos ante un problema de comunicación.

Finalmente, se considera que más allá de los aspectos a mejorar que se detallan oportunamente, las características salientes de esta experiencia guiada por la inclusión (personalización, aumento de capital simbólico, potenciación de la autoestima y generación de valores identitarios) constituyen elementos a ser valorados en la implementación de políticas públicas para sectores jóvenes y vulnerables no como acción central y única sino como un acompañamiento de cualquier acción en función de fortalecer las capacidades individuales, la “ciudadanía social”, ya no en calidad de “beneficiarios” sino como portadores de derechos.

Evaluación y seguimiento: Una de las coordenadas de registro ha sido considerar la frecuencia de los contactos (asistencia, vínculos con tutores, orientadores, auxiliares, talleristas, OE) y la permanencia de los inscriptos en el programa. En esta dinámica, el principal riesgo (y por ende lo que debe ser atentamente monitoreado) es la burocratización del vínculo entre los beneficiarios y la OE o de la tarea de los tutores, ya que atenta contra el éxito de lo que aquí se considera más relevante del POI.

Obstáculos y dificultades encontradas: La información da cuenta de la dispersión en las formas y estilos de las Oficinas de Empleo (OE). Las OE y sus agentes resultan un factor clave en el desarrollo y persistencia de los jóvenes en el programa (y por ende del acceso al POI). En el estudio de Punto Doha se describe el rol de las OE al respecto:

“Lo que resulta destacable es que aquellos jóvenes que mantienen vínculo más fluido con los tutores o personal de su OE, efectúan una mejor evaluación del Programa: se sienten integrados y contenidos. Se valora la atención de personal joven, porque promueve una fuerte sintonía con los beneficiarios.”

Para lograr la efectividad en la consecución de los objetivos que se plantea el POI es necesario que las OE alcancen altos niveles de profesionalidad y personalización de su gestión como medio para sostener una vinculación exitosa y fructífera con los jóvenes inscriptos. En tal sentido, la consolidación de un esquema de gestión que atienda estos objetivos resulta de importancia central. En el estudio citado, se describen las carencias que exhiben algunas OE:

- *No se presenta la figura del tutor. Los atiende "un empleado"*
- *Mera solicitud de requisitos, sin planteo de la entrevista para realizar el perfil laboral*
- *Deficiente registro de datos, errores en los domicilios/teléfonos, trámites incompletos*
- *No se realizan los llamados prometidos*
- *Efecto expulsivo de calesita burocrática*

La encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo refuerza esta noción. Cerca de la mitad de los jóvenes (46%) concurre una vez por mes y otro 30% manifiesta que lo hace sólo a veces. Luego se consultó por los motivos de concurrencia a las OE y se obtuvieron los siguientes resultados:

Proporción de beneficiarios que concurren a las OE según motivos. Respuesta múltiple.

Motivos de concurrencia de los participantes a las Oficinas de Empleo (OE)	Proporción de participantes
Inscribirse en el Programa	81%
Presentar los certificados de cursos o de escolaridad	77%
Informarse sobre los cursos de capacitación laboral	43%
Realizar un taller de orientación laboral	41%
Completar la historia laboral	39%
Reunirse con el tutor y/o orientador	31%
Buscar oportunidades de empleo	27%
Buscar información para completar tus estudios	25%
Efectuar reclamo por los pagos	24%
Para derivación a una entrevista laboral	17%
Buscar información sobre la AUH	5%
Otro	3%

Fuente: MTEySS en base a Encuesta a beneficiarios PJMyMT, 2013.

En este cuadro se ve con claridad la dificultad planteada en el estudio cualitativo: 31% de los jóvenes expresa como motivo de asistencia la reunión con el tutor. Este dato, junto con el de la frecuencia de concurrencia, pone en escena el problema de la interacción con el tutor (la calidad de los encuentros,

las vías de comunicación, etc.) como un obstáculo importante para la eficacia del POI, puesto que es el tutor quien debe velar por el logro de los “objetivos” que allí se plantean. La valoración adecuada del tutor y su rol en la consecución de políticas como la del PJMyMT es esencial para poder potenciar esta práctica, por ello su figura institucionalizada, pero no burocratizada, resulta central para el éxito de esta propuesta.

Aspectos innovadores que se destacan:

- La existencia en la administración estatal de un espacio de atención personal y personalizada que dote de aspectos más humanos a los mecanismos burocrático-administrativos y, al mismo tiempo, facilite la comprensión de las formas y demandas que requiere acceder a sus prestaciones, resulta un hecho bastante novedoso. No se desconoce que existen áreas y programas que despliegan esta forma de atención pero la escala que aquí se enfrenta es inmensa. El estudio de Punto Doxa rescata este hecho:

“Los beneficiarios que tienen experiencia efectiva de relación con el Tutor, la reconocen y destacan como una figura de contención, orientación y acompañamiento y recuperan principalmente la preocupación, el seguimiento y la conformación de una relación personalizada en la que ellos mismos son reconocidos como sujetos particulares, con nombre propio, personalidad, etc. En este sentido, la figura del Tutor gana especial relevancia al momento de trabajar sobre el perfil laboral de los jóvenes, sobre todo en tanto los entrevistados negativizan fuertemente las figuras meramente administrativas que no cumplen la función de guía: la entrevista personal, cuando no es efectuada por el Tutor, se transforma en una mera toma de datos que carecen de un sentido de proyección personalizado.”

Esto es particularmente clave en cuanto a que no se está frente a una actividad curricular tradicional y estructurada sino que la selección de la figura, su compromiso con el resultado, es un elemento indispensable para alcanzar la relevancia esperada entre los jóvenes del programa. Así, el mantenimiento y fortalecimiento de esta figura representa una apuesta importante en la consolidación de la experiencia original.

- La habitualidad de la gestión estatal se sostiene (y legítima) por la pronta burocratización de su trabajo, que ya no se asienta en el cumplimiento del objetivo organizacional sino en el cumplimiento ritual de procedimientos. El mantenimiento de ese rol laboral para el Estado no es un esfuerzo a desatender en términos de la poca tradición existente al respecto. Probablemente esto ha sucedido por la rápida y amplia aparición de OE que van construyendo su cultura organizacional, pero debería prestarse atención a que permanezca en el centro de ese rol el compromiso por sobre el procedimiento. Este constituye el mayor desafío para cualquier organización eminentemente burocrática como es el Estado.
- La existencia de un espacio como el POI, cuya actividad sea fuertemente orientada a lo “simbólico”, implica también una acción original digna de atención y valoración.
- Finalmente, no menos relevante que las cuestiones ya planteadas resulta el hecho de que el PJMyMT, en el que el POI despliega su actividad y conforma su principal componente, es un programa que “cambia la cabeza” de los jóvenes inscriptos, y es reconocido por ellos como

espacio de reflexión y construcción de nuevos sentidos. Muchos identifican este espacio como la posibilidad de “salir de la esquina”, es decir, encontrar(se) con un mundo diferente, con sus propias capacidades y potencialidades, con posibilidades de desarrollo de trayectorias laborales (o al menos formativas) que ponen en duda la certeza de la marginalidad reemplazándola por la posibilidad de una inserción social (y laboral) exitosa.

La participación en la construcción de estos jóvenes -en tanto ciudadanos- es uno de los ejes sólidos sobre los que se asienta esta buena práctica, que como se dijo no se organiza sobre la ritualidad de las acciones sino sobre la flexibilidad y compromiso del trabajo. En este itinerario, los aportes y perspectivas de los equipos técnicos y docentes que acompañan estos trayectos son indispensables.

3.3 Entrenamientos laborales para el sector público, privado y ONG

Descripción de la experiencia: Entre las prestaciones del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT) se contempló la realización de “Entrenamientos para el Trabajo” en entornos laborales para jóvenes que enfrentan dificultades para acceder al empleo. A partir de los entrenamientos se esperaba que pudieran adquirir nuevos conocimientos en empresas del sector privado o instituciones del sector público, incluyendo componentes de formación teórica relacionada a la ocupación y formación práctica en el puesto de trabajo. Desde 2010 dichos entrenamientos pueden realizarse en organizaciones sociales.

En este escenario se ha identificado un número reducido de prácticas en empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales, donde se han modelado “buenas prácticas” en materia de implementación, aprendizaje de los participantes y expectativas de los empleadores.

Alcance geográfico: El programa tiene alcance nacional. En este caso se dispone de un estudio del mismo Ministerio realizado en 2014, donde se seleccionaron 25 entrenamientos en cuatro territorios: Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), Lanús y Lomas de Zamora (Conurbano Sur), Gran Resistencia (provincia de Chaco) y Gran Rosario (Provincia de Santa Fe), con el propósito de poder caracterizar los atributos de los entrenamientos dando cuenta de la diversidad institucional y local en el establecimiento y funcionamiento de los mismos.

Fecha de inicio y finalización: 2008 y continúa.

Vinculación con el marco normativo vigente: La experiencia se enmarca en la Resolución Secretaría de Empleo N° 261, del 13 de mayo de 2008, del MTEySS. La resolución MTEySS 497/08 crea el PJMyMT y su modificación con la Resolución de la Secretaría de Empleo N° 764/2011, con su respectivo reglamento actualizado. A nivel nacional el marco es la Ley de Empleo 24.013. En perspectiva internacional, se basa en los lineamientos del Trabajo Decente (OIT). En términos empresarios, incorpora la perspectiva de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE).

Adscripción institucional y actores participantes: La adscripción institucional es en la Secretaría de Empleo del MTEySS. Las Gerencias de Empleo Local (GECAL) coordinan las acciones del MTEySS en el territorio, y en el caso de los “Entrenamientos para el Trabajo” dirigidos a participantes del JMMyMT,

asumen un rol activo en la concertación de las prácticas con las instituciones privadas, públicas o sociales.

Actores participantes en las prácticas analizadas: Oficina de Empleo (OE), Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la Secretaría de Deporte de la Nación, la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), Ministerio de Industria; empresas; organizaciones sociales.

Financiamiento: el PJMyMT, tal como se dijo, se encuentra financiado por el Banco Mundial y recursos del Ministerio. En esta prestación, se suma el aporte de las empresas.

Formas de gobernanza: El establecimiento de las prácticas tiene una fuerte descentralización local, donde se vuelve central el rol de la Oficina de Empleo (OE), la Gerencia de Empleo Local (GECAL) y de la contraparte responsable del proyecto de práctica (empleador privado, público o coordinador en la organización social).

Cada GECAL asume un rol activo en la concertación de las prácticas. La posibilidad de concertar entrenamientos en las empresas privadas está fuertemente relacionada a la integración de las actividades de las OE con las iniciativas de promoción productiva a nivel provincial y municipal.

Asimismo, otra estrategia para la extensión de las prácticas fue la suscripción de convenios interministeriales, donde distintas áreas del sector público coordinaron junto al MTEySS las características y alcance de las mismas a nivel institucional. Se identificaron convenios con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, (para jóvenes del JMyMT en los Centros de Acceso a la Justicia -CAJ- en todo el territorio nacional), con la Secretaría de Deporte de la Nación y con la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES). A nivel nacional, en asociación con el Ministerio de Industria, se desarrollaron entrenamientos junto a otros incentivos a la actividad productiva provistos.

Acciones y apoyos a la población beneficiaria: Los montos actualizados del cuadro siguiente surgen de la Resolución SE N° 1032/2014 del 13 de mayo de 2014, que modificó el reglamento de las acciones de Entrenamiento para el Trabajo.

Monto de la Ayuda Económica que reciben los participantes				\$2000
	Micro Empresas	Pequeñas Empresas	Medianas Empresas	Grandes Empresas
Aporte MTEySS (en la cuenta bancaria del beneficiario)	\$2.000	\$1.800	\$1.500	\$1.000
Aporte Empresa (en mano al beneficiario)	\$0	\$200	\$500	\$1.000
	Seguro de Accidentes personales Ley 17418.			
	Plan Médico Obligatorio de Mutual o Prepaga. Si no hay en localidad abonará \$400 al participante.			

Fuente: MTEySS, 2014.

Obligatoriedad e incentivos a las empresas: Tal como se distingue en el cuadro anterior, se diferencia el aporte de la empresa del realizado por el MTEySS. Los montos de subsidio y duración de la práctica varían en función del tipo de lugar donde es realizada. Los subsidios son mayores cuando los entrenamientos se desarrollan en el ámbito privado e inversamente proporcionales al tamaño de la firma en términos de dotación de personal. El subsidio otorgado por el programa se deposita en una cuenta a nombre del joven participante y el restante aporte remunerativo que realiza el empleador se otorga en mano y dejando constancia en un recibo. Las empresas o instituciones que suscriben las prácticas tienen a su cargo la provisión del seguro de Accidentes de Riesgos de Trabajo y del Programa Médico Obligatorio.

Como parte de las acciones de prevención que eviten que este tipo de prácticas se transformen en mecanismos de sustitución de personal, se exige a las empresas que no hayan experimentado reducciones en su dotación previo al ingreso de los jóvenes al “Entrenamiento para el Trabajo”. Asimismo, las empresas tienen una inspección luego de finalizada la práctica para asegurar que no hayan despedido empleados preexistentes cuando en simultáneo se decidió la contratación de un joven que realizó su entrenamiento.

Las empresas privadas y el sector público tienen la opción de repetir en forma consecutiva los entrenamientos convocando nuevas cohortes de jóvenes del programa. Esta repetición puede estar sujeta a la condicionalidad de contratación de un número de jóvenes que participaron para poder tener una nueva fase de entrenamiento. En el caso de las organizaciones sociales, los proyectos de entrenamiento admiten una prórroga, teniendo así Fase I y Fase II de participantes, o bien, posibilitan renovar las características del entrenamiento definiendo nuevos aprendizajes y mantener así la misma cohorte de la Fase I en la Fase II.

Finalizado el entrenamiento, los organizadores de las prácticas tienen la posibilidad de contar con subsidios salariales si deciden la contratación del joven participante. El “Programa de Inserción Laboral” (PIL) les permite incorporar al joven en su plantel de personal recibiendo un subsidio salarial por un período de seis meses, siempre que sea un contrato en relación de dependencia y por tiempo indeterminado.

Diseño curricular: En el establecimiento donde desarrollan la práctica, los jóvenes deben contar con la guía y seguimiento de un tutor designado por la empresa o institución organizadora. La duración de la práctica es de hasta seis meses en el ámbito privado y de hasta ocho meses en el sector público y las organizaciones sociales. Deben realizarse en horario diurno y días hábiles, excluyendo sábados y domingos.

A partir de enero de 2014, la normativa establece que los jóvenes deben realizar el Proceso de Orientación e Inducción (POI) como primera prestación del programa, lo cual permite llegar a la práctica habiendo transitado un análisis de su proyecto formativo-ocupacional; y habiendo adquirido formación sobre sus derechos y deberes como trabajador, las condiciones de trabajo y salud ocupacional, e incorporado conocimientos de alfabetización digital. Es importante destacar que el POI no era obligatorio en el período en que se realizó el estudio mencionado, en el cual se basa el presente análisis. Esto permite trazar comparaciones y observaciones con respecto a lo analizado en el punto anterior.

A continuación se detalla el esquema de implementación de acuerdo a los sectores donde se realizan: (I) empresas privadas, (II) sector público y (III) organizaciones sociales. En este caso se recuperan los principales aspectos observados por el organizador de la práctica:

I) **Las empresas privadas** donde se realizaron las prácticas en su mayoría son microempresas de acuerdo al tamaño de su personal, a excepción de cuatro que tenían más de 170 empleados. Los empleadores tomaron conocimiento de la prestación a partir de actividades promocionales realizadas a nivel de la GECAL y a nivel municipal con intervención de la OE. Se señaló que los pasos administrativos para establecer la práctica fueron sencillos y obtuvieron el apoyo necesario para gestionarlos.

Requisitos del perfil y tareas que se pretendía cubrir: Los requisitos establecidos en las solicitudes de los entrenamientos en general concordaron con el perfil de los jóvenes del programa, en el sentido de no requerir experiencia previa ni estudios secundarios completos. La excepción fue identificada en un banco, donde se exigió que el participante tuviera un nivel de estudios secundarios completos para realizar las tareas de asesoramiento a los adultos mayores en el uso de cajeros automáticos.

Sin estar estipulado en los requisitos, en otras empresas, por ejemplo del sector mecánico y del comercio, se manifestó una preferencia por jóvenes con estudios secundarios completos, pese a que la tarea a desarrollar no necesariamente lo requería.

En la mayoría de las empresas se estimuló a que los jóvenes terminaran sus estudios, evidenciando flexibilidad en el horario de concurrencia a la práctica en compatibilidad con los horarios de escuela. En el caso de uno de los talleres, el requisito en la selección fue que se encontraran cursando el nivel secundario (si aún no lo habían finalizado), el cual fue tomado como un indicador de compromiso y responsabilidad por parte del joven.

La selección de personal: Previa pre-selección de las OE. Todos los organizadores destacaron lo positivo de este proceso de pre-selección para llegar con una buena nómina al momento de la entrevista en la empresa. En dichas entrevistas se evaluaron competencias “blandas” que denotaran “responsabilidad, motivación, esfuerzo y compromiso”, según los términos utilizados por los empleadores.

Definición de tareas: El diseño del proyecto de entrenamiento contempló el aprendizaje de distintas tareas de baja complejidad pero que les permitieran obtener una visión general del proceso o negocio. En el caso del desarrollo de las prácticas en líneas de producción, se estipuló que los jóvenes realizaran tareas de ayudante en cada puesto y siguieran un esquema de rotación en las distintas fases del proceso productivo. En general se realizó una adaptación de la tarea en el momento del desarrollo del entrenamiento según el perfil del joven, procurando mantener su motivación y aprendizaje progresivo. En el caso de una cadena de comidas rápidas, se reguló que no realizaran tareas de limpieza ni de traslado de mercaderías, concentrándose en las actividades de cocina y atención al público.

Rol del tutor: Se asignó a empleados más experimentados, supervisores o jefes de producción según la escala del negocio donde se desarrollaron las prácticas. En el caso de las pequeñas empresas familiares, los mismos dueños asumieron un rol de orientadores y la tutoría se caracterizó por una relación cercana y personalizada. En algunos casos, se incluyó a los jóvenes en actividades recreativas dirigidas al personal, para favorecer su integración.

II) **Los entrenamientos para el trabajo en el sector público** involucraron siete prácticas. Cinco de ellas desarrolladas a partir de los convenios marco del MTEySS con otras agencias de gobierno nacional, como las implementadas en los Centros de Acceso a la Justicia (CAJ), en el desarrollo de Líderes

Deportivos y en el Programa Conectar Igualdad²⁷. Las dos prácticas restantes se llevaron a cabo en un municipio del conurbano sur, en su área de Dirección de Tránsito y como auxiliares en la Unidad de Recursos Humanos de un gobierno provincial.

Requisitos del perfil y tareas que se pretendía cubrir: La experiencia de entrenamiento fue heterogénea, con características de acceso, tareas y requisitos diferenciados según el ámbito donde se desarrollaron. Los contextos sociales donde las mismas se insertaron fueron determinantes. Un primer grupo de prácticas que se desarrollaron en territorios altamente vulnerables, como en el caso de los CAJ (ubicados en barrios segregados) y el proyecto de Líderes Deportivos, ponen más énfasis en los aspectos de integración social y brindan acceso a servicios conexos de apoyo, donde se abordan problemáticas personales, familiares y sociales. El segundo grupo de prácticas realizadas en dependencias del sector público ligadas a la administración central se asemejan en sus diseños y funcionamiento a las realizadas en empresas privadas.

La selección del personal: En concordancia con el entorno donde se lleva a cabo la práctica, el acceso de los jóvenes al entrenamiento presenta dos modalidades. Por un lado, los organizadores seleccionan jóvenes del entorno comunitario, proporcionando un acceso más similar al observado en las organizaciones sociales, donde el ingreso al entrenamiento muchas veces es simultáneo al ingreso al JMyMT. Esto ocurre en el caso de los CAJ y la práctica de Líderes Deportivos. Por otro, los organizadores de prácticas en distintas dependencias del sector público son contactados por la OE y reciben la preselección en forma análoga a lo acontecido en las prácticas realizadas en empresas privadas. Los requisitos de selección se ajustan en general al perfil de los jóvenes del programa, con la excepción de una práctica donde se exigió que tuvieran como mínimo estudios secundarios completos, y se valoraba si estaban cursando niveles superiores.

Definición de tareas: En cuanto a la definición de las tareas, en los CAJ y en las prácticas en la Dirección de Tránsito y en la Unidad de RRHH, se identifican similitudes con las señaladas en el ámbito de las empresas. En todas estas prácticas los jóvenes siguen un recorrido de tareas que les permite al finalizarlas, tener una visión integral de la actividad que allí se desarrolla y adquirir distintos conocimientos. En el caso de los CAJ, el aprendizaje señalado por los coordinadores ha sido la importancia de generar un ámbito estructurado de trabajo, donde se pauta un cronograma de tareas, siguiendo un esquema de rotación para mantener el involucramiento de los participantes. En el caso de las prácticas en la Dirección de Tránsito y en la Unidad de RRHH, también se estipula que transiten todo el proceso administrativo, incluyendo la recopilación y chequeo de la información hasta la carga en el sistema, donde se asigna un usuario a cada joven y éste es responsable de la idoneidad del trámite o gestión.

III) **En el caso de las organizaciones sociales**, el establecimiento de las prácticas reviste una mayor heterogeneidad en sus diseños y objetivos, y una mayor permeabilidad a las oportunidades del contexto.

La mayoría de las organizaciones está emplazada en contextos de extrema vulnerabilidad, y nuclean a jóvenes de la comunidad mediante comedores, servicios de cuidado de niños y el desarrollo de una huerta orgánica para jóvenes con problemas de adicción. En el caso de otras organizaciones que realizan actividades de participación política y dinamizan el entrenamiento para promotores de

²⁷ La alfabetización digital se vio fortalecida a partir de 2010 con este programa nacional del ANSES, que contempló la inversión en equipamiento tecnológico en escuelas secundarias, escuelas de educación especial e institutos de formación docente del sector estatal a través de la distribución de netbook y contenidos educativos en formato digital para estudiantes.

derechos barriales, se valoró la prestación como una herramienta para mejorar las condiciones de participación de estos jóvenes y reforzar las tareas de la organización.

La selección del personal: En todos los casos se da acceso al entrenamiento a jóvenes del barrio que están vinculados a tareas de la organización o bien se acercan a ella a partir de esta posibilidad, y fundamentalmente a través de un trabajo puerta a puerta que realiza la organización en el territorio, particularmente en el caso de las organizaciones políticas. Sólo una asociación barrial requirió que los jóvenes del entrenamiento tuvieran secundario completo y daba preferencia a la experiencia laboral que involucrara trato con niños.

Definición de tareas: En cada organización se diseña un “Plan de trabajo del entrenamiento” con distintas actividades según la organización (colaboración en la compra de insumos y en la cocina para la provisión de viandas; trabajo en la huerta orgánica; servicios de cuidado; producción en la radio comunitaria; actividades de inclusión para la comunidad tales como talleres y concientización comunitaria; promotores sociales; apoyo pedagógico a niños en edad escolar).

Rol del tutor: Recae en los coordinadores de la organización, quienes dan seguimiento a los jóvenes. En este caso el contacto de los jóvenes con la OE se reduce.

Evaluación del perfil por parte de los receptores en los tres tipos de entrenamientos: En términos generales, en las empresas privadas y dependencias públicas, donde el perfil de los jóvenes al momento del ingreso puede ser comparado con la incorporación de otros trabajadores de similar calificación, los organizadores de la práctica no identifican grandes diferencias respecto de sus principales atributos y en muchos casos las diferencias fueron a favor de los participantes del PJMyMT.

En cuanto al análisis del funcionamiento del dispositivo, es posible distinguir dos grupos de prácticas: 1) las desarrolladas en empresas privadas y en las dependencias públicas; 2) las desarrolladas en organizaciones sociales y dependencias públicas que operan en territorios vulnerables. Los antecedentes de los jóvenes antes de llegar a los entrenamientos en términos de experiencia laboral y conocimientos acumulados expone las diferencias en los perfiles de quienes acceden a estos dos grupos.

En el primer grupo de prácticas los participantes tenían mayores niveles de formación y experiencia que los del segundo grupo. Si bien la mayoría contaba con una historia laboral escasa y precaria, el primer grupo habían tenido una mínima experiencia en un entorno de trabajo. Para los del segundo grupo constituía la primera práctica. A su vez, los niveles educativos alcanzados entre ambos grupos mostraban una brecha.

Evaluación y seguimiento: De acuerdo al esquema diseñado desde el Ministerio para llevar adelante visitas a los ámbitos donde se realizan los entrenamientos, se evalúa el grado de cumplimiento de cuatro dimensiones claves en su diseño (vínculo con la OE, la adquisición de competencias específicas, la guía del tutor, la provisión de aprendizajes que desarrollen competencias blandas). A su vez, se trata de capturar los aspectos emergentes del contexto que generaron adaptaciones del diseño de la prestación y reflejar la operación y ejecución de la práctica. La fuente de información proviene de las entrevistas a jóvenes, los organizadores de las prácticas y representantes de las OE visitadas en los municipios.

Datos cuantitativos de alcance de la experiencia: Desde su inicio en 2008 hasta octubre de 2014, y considerando su total histórico, 93.517 jóvenes realizaron entrenamientos laborales, de los cuales

40.609 se desempeñaron en el sector público, 29.212 en el sector privado, 870 en obras públicas locales y 27.450 en organizaciones sociales. Considerando la articulación con el PIL, 6.667 jóvenes más pasaron por una experiencia de inserción laboral.

La incidencia de las prácticas según su naturaleza institucional en los territorios seleccionados para los estudios de impacto mencionados presenta diferencias respecto de la observada en el total país. Para los casos analizados, en promedio, los jóvenes del PJMyMT participaron con más frecuencia de entrenamientos en el sector público (40%) y organizaciones sociales (39%), y solo el 21% estuvo asignado a entrenamientos en empresas privadas. En cambio, en la distribución de participantes para el total país, se observa que si bien el 47% de los jóvenes estuvo asignado a entrenamientos en el sector público, le sigue en términos de participación el grupo de jóvenes asignado a prácticas en el sector privado con el 36%, mientras que en tercer lugar se encuentran las desarrolladas en organizaciones sociales (21%).

Obstáculos y dificultades encontradas:

- Interacción entre OE y sector privado: En el caso del municipio del conurbano, la OE señaló que le resulta difícil implementar las prácticas por prejuicios de los sectores empresarios en cuanto a problemas que pudieran tener por una relación laboral de ese tipo. No obstante, realizan visitas a las empresas para promocionar la prestación. Sin embargo, dado que el 60% de las empresas en el municipio no se encuentra nucleada en cámaras, la tarea de sensibilización les demanda un trabajo “puerta a puerta”. Les resulta más accesible desarrollar actividades de intermediación laboral con las empresas, en las cuales la OE ya tiene un rol fluido con el sector productivo. Al igual que en este caso, la OE de otro municipio del primer cordón del Gran Buenos Aires advierte la dificultad que enfrentan para desarrollar prácticas en el sector privado y las atribuyen mayormente a prejuicios de las empresas. En el caso de la OE de Rosario, se mantiene una alianza estratégica con una asociación que nuclea a PyMEs, cuya interacción se mantiene a nivel central. Si bien manifiestan receptividad por parte de las empresas, la dificultad para establecer las prácticas reside en que por lo general demandan un perfil de personal más elevado que el que ofrece el programa.
- Los entrenamientos en organizaciones sociales y en el sector público que operan en territorios vulnerables cuentan con un perfil de participantes del programa en condiciones de mayores carencias. Los coordinadores de las prácticas identificaron como principales barreras la dificultad de integración social, debilidad de la autoestima y de comunicación de estos jóvenes. Los problemas de ausentismo son elevados y exigen un seguimiento personalizado y gradual para contenerlos y lograr que el mismo se convierta en el espacio de pertenencia de estos jóvenes.
- En los casos en los que el vínculo con la OE es más débil o inexistente (como en la Ciudad de Buenos Aires), los Jóvenes manifestaron fuerte preocupación por lo que sucedería luego de finalizado el entrenamiento y manifestaban la necesidad de contar con más servicios de orientación laboral para planificar su “después” de la práctica.

- Se insistió en la escasa oferta de servicios de cuidado, que permitan combinar el cumplimiento del entrenamiento con las responsabilidades de cuidado de hijos, lo cual posiciona en clara desventaja a las madres jóvenes para participar de entrenamientos.

Aspectos positivos y fortalezas:

- Desde las vivencias de los jóvenes, un elemento recurrente que destacaron es la importancia que asignaban al entrenamiento como una forma de referenciar la experiencia reconocida en futuras búsquedas laborales. Los entrevistados en su mayoría no contaban con una experiencia laboral que pudieran acreditar ante un empleador y que fuera valorada. Como experiencia laboral, que es la primera en condiciones de cumplimiento de derechos laborales para la gran mayoría de los participantes, abre nuevos horizontes de aprendizaje y es un paso inicial para la formación de preferencias ocupacionales que se revelarán en su trayectoria laboral.
- Continuidad laboral y articulación con otros programas: Los participantes se mostraron motivados respecto de sus próximos pasos luego de finalizados los entrenamientos. A partir de la experiencia en las prácticas y del paso por el JMyMT, los jóvenes proyectan continuar con sus tareas formativas (en el mismo rubro que la práctica) y muestran una alta apreciación sobre la capacitación y su relación con la mejora de sus posibilidades de inserción laboral. Se registran jóvenes que habían participado del entrenamiento y se habían insertado en la misma empresa u organización (por ejemplo a través del PIL).
- En este sentido, la proximidad o alejamiento con la OE puede mostrarse como una debilidad o fortaleza, tal como fue mostrado en el punto sobre los obstáculos. La proximidad a la inserción laboral una vez finalizado el entrenamiento se muestra condicionada no sólo por el componente de aprendizaje y la posibilidad de aplicarlo en otros puestos de trabajo sino por los vínculos que posee la práctica con la inserción. En este punto, el proceso de tutorías implementado como seguimiento sistemático por parte de ciertas OE en la búsqueda laboral que inicia el joven luego de la finalización del entrenamiento ha sido clave. En la mayoría de las prácticas analizadas, los entrevistados destacaron particularmente la fluida y buena relación con los tutores de las OE y la utilidad de poder contar con un asesoramiento para planificar su trayectoria dentro del programa.
- Generación de oportunidades de inserción: Las empresas visitadas en todos los casos consideraron la contratación de alguno de los participantes luego de finalizado el entrenamiento. En el caso de las empresas privadas que se encontraban implementando la segunda fase del programa, ya habían dado pase a planta a participantes del entrenamiento anterior. Se destaca que para renovar las fases de entrenamiento, cada GECAL exige un cupo de inserción laboral en la empresa sobre los jóvenes que participaron de la práctica. Esto también sucedió en algunos entrenamientos del sector público; por ejemplo, en la Dirección de Tránsito municipal del conurbano, luego de la primera fase del entrenamiento el 50% de los jóvenes participantes tuvieron pase a planta. Asimismo, los entrenamientos en sectores públicos permitieron descomprimir exitosamente urgencias en la demanda de prestaciones.

- Las fiscalizaciones del organismo estatal en este caso son herramientas claves para salvaguardar las condiciones de contratación de la plantilla de empleados y evitar formas de precarización y sustitución de trabajadores.
- El plan del entrenamiento facilitó la adquisición de competencias específicas relacionadas a la ocupación y el negocio de la empresa o función de la organización, y también competencias más generales denominadas “blandas”, que son transversales y enfocadas en la actitud y conducta en el desempeño. Los “planes de entrenamiento” más valorados por los actores involucrados (incluyendo los jóvenes) son aquellos que contemplan una combinación de un esquema de aprendizaje que involucra la adquisición de conocimientos generales y específicos al puesto.

Aspectos innovadores: En diferentes entrevistas e informes se remarca los prejuicios y desconfianzas alimentadas desde ciertos sectores empresarios que se muestran reticentes a implementar estas prácticas, o bien elevan el perfil requerido de manera desproporcionada a la tarea que se necesita realizar.

- Por lo mencionado anteriormente, la vinculación con el sector privado sigue siendo uno de los aspectos más sensibles de la propuesta. En referencia a estas articulaciones se destacan ajustes y acciones novedosas que acompañan la implementación, así como actitudes proactivas por parte de las conducciones de OE, que llevaron a desplegar múltiples estrategias para garantizar los entrenamientos. En este caso, se destacan la iniciativa desarrollada por una OE que participa a las empresas a realizar las entrevistas con jóvenes en la Oficina, para evaluar lo que sucede y así realizar ajustes en la orientación laboral que ofrecen. En el caso de otras OE, se llevaron adelante relevamientos de la demanda laboral del territorio para conocer las demandas de calificaciones y re-direccionar las capacitaciones de oficio que impartían desde la OE. En otros casos, las acciones estuvieron orientadas a difundir el programa con sus potencialidades a través de campañas y el “puerta a puerta” en las empresas. En ciertos casos, esta tarea implicó la articulación con equipos de universidades nacionales de la región.
- Las articulaciones construidas entre los actores participantes de esta prestación ha logrado tender ese puente que posee el entrenamiento en sí mismo hacia la inserción laboral del joven. En este caso, se hacen presente dos dimensiones que contribuyen a soldar este puente: por un lado, el estrecho vínculo que mantienen las OE con los jóvenes del programa, brindando un proceso de tutoría centrado en la inserción laboral. Por otro, la difusión y alcance que tienen los programas de incentivo generados desde organismos nacionales (como el PIL, el PROEMPLEAR) que permiten dinamizar la contratación de jóvenes en las empresas donde ya se desarrollaron entrenamientos. Estas acciones coordinadas, sumado al despliegue de incentivos y la exigencia de los cupos, permiten concretar las oportunidades de inserción y también avanzar sobre los prejuicios mencionados por parte del actor empresario.
- Las prácticas realizadas en instituciones públicas en territorios altamente vulnerables se muestran con gran potencial aunque estén condicionadas por un trabajo futuro de acompañamiento y seguimiento a los jóvenes. Desde los organizadores de la práctica, se señala la valoración que tiene este instrumento en su función social, que empodera a los jóvenes que allí participan y ejercen a partir de esta oportunidad un efecto demostrativo en sus pares en la comunidad. A su

vez, se facilita el acceso a una serie de servicios conexos a la práctica (talleres de violencia familiar; salud reproductiva, derechos, acceso a asesoramiento jurídico y psicológico, orientación laboral, actividades recreativas). Por parte de los participantes, se valora la posibilidad de contar con una fuente de ingresos y acceder a un espacio de integración social y contención del que carecían, o bien reforzar su pertenencia al mismo. El hecho de tener que trasladarse de sus barrios de residencia a centros de formación con motivo de las capacitaciones también es destacado como altamente positivo.

En el caso de los CAJ se destacó que la interacción con los vecinos y la realización de llamados a distintas dependencias públicas para gestionar trámites les permitieron superar su timidez, inseguridad, y desarrollar habilidades para comunicarse y apoyar a quienes necesitan de su ayuda. En este caso, resulta necesario distinguir la posibilidad que abre este dispositivo en jóvenes que se encuentran en situación de alta vulnerabilidad, a diferencia del perfil de los jóvenes que ingresan a los entrenamientos en unidades de RRHH en dependencias provinciales. En ambos casos las expectativas y diseños de acompañamiento revisten necesariamente características diferenciadas.

- El itinerario de los jóvenes por el programa y el entrenamiento como punto de llegada: en los circuitos seguidos en esta muestra, la trayectoria de los jóvenes en su recorrido por el JMyMT permitió que lleguen a la práctica luego de otras prestaciones del programa como terminalidad, POI y cursos de formación profesional. En los casos “exitosos”, tanto los empleadores como los jóvenes destacan la utilidad de transitar por estos componentes antes de llegar a la práctica. En el caso del POI, resaltan la ayuda que les significó para presentar el curriculum vitae y desenvolverse en la entrevista. Este tránsito presenta diferencias, y dicha trayectoria es menos visible en los participantes de prácticas en organizaciones sociales, donde usualmente ésta es la primera prestación del JMyMT a la que acceden.

Para finalizar, se trata nuevamente de insistir que es el entramado de relaciones en el cual se inserta la implementación de esta prestación y la articulación lograda (OE, GECAL, sector privado, convenios interministeriales, organizaciones) lo que permite reconstruir sus trazos de innovación. No resulta menor en este caso la presencia y conocimiento del territorio a partir de relevamientos sobre demanda laboral que realizan los agentes estatales locales.

3.4 Pasantías y formación en oficios: el caso del Programa Envión

Descripción de la experiencia: El Programa Envión nace en el Municipio de Avellaneda, en el primer cordón del Conurbano Bonaerense, en el año 2005, en el marco de la reurbanización de Villa Tranquila, un territorio ubicado en las inmediaciones del centro del distrito. Comienza con una única sede en este barrio, orientado a promover la integración social de numerosos niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad detectados a través de los estudios realizados con motivo del proyecto de transformación urbana. Posteriormente el programa desarrolla una variante centrada en la prevención del delito, denominada *Envión Volver*.

Alcance geográfico: En el año 2009, el Programa es asumido por el Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires y extendido progresiva y rápidamente a toda la provincia, bajo el nombre

de “Programa de Responsabilidad Social Compartida Envi3n”. Los 3ltimos datos a los que hemos tenido acceso refieren que el programa funcionaba en 263 sedes, diseminadas en 131 municipios de la provincia, incorporando a 42.355 adolescentes y j3venes (Clemente, Molina Derteano y Roffler, 2013).

El objetivo general del Envi3n es promover la integraci3n social plena de adolescentes y j3venes bonaerenses entre 12 y 21 a3os, que se encuentran en situaci3n de vulnerabilidad y/o padeciendo necesidades b3sicas insatisfechas, a trav3s de la inclusi3n, protecci3n y prevenci3n en los campos de la educaci3n, el trabajo, la salud, el arte y el deporte; desarrollando nuevas modalidades de relaci3n y vinculaci3n con el medio social, superando condicionamientos socio-familiares de origen.

Adscripci3n institucional y actores participantes: Una serie de caracter3sticas hacen de esta pol3tica un objeto de an3lisis interesante. En primer lugar, se trata de una intervenci3n integral, en tanto propone un abordaje multidimensional que apunta a incidir simult3neamente en diversas vulnerabilidades que presentan los j3venes (Freytes Frey *et al.*, 2013; Freytes Frey, 2014). En segundo lugar, busca acercarse a las problem3ticas juveniles a partir de una fuerte inserci3n territorial. En tal sentido, los municipios tienen un rol protag3nico en la implementaci3n del programa y las acciones se desarrollan en sedes ubicadas en asentamientos y villas de emergencia. En tercer lugar, el Envi3n se caracteriza por intentar construir alianzas intersectoriales y entre diversos actores sociales (organizaciones territoriales, ONG, empresas) en pos de mejorar las oportunidades de inclusi3n social de los j3venes. A esto alude su nombre, como se lee en el sitio web del Ministerio de Desarrollo Social: “se llama Programa de Responsabilidad Social Compartida porque participan el Estado, a trav3s del gobierno nacional, provincial y los municipios, la comunidad, que conforma una red de contenci3n, y el sector privado, que aporta recursos y brinda oportunidades laborales”²⁸. En lo que sigue, profundizaremos en cada una de estas caracter3sticas, presentando al mismo tiempo las acciones y formas de organizaci3n que caracterizan a esta pol3tica.

Vinculaci3n con el marco normativo vigente: El programa ubica sus l3neas de trabajo en el marco del paradigma de protecci3n de derechos de ni3os y j3venes, que considera a estos 3ltimos como sujetos de derecho y se asienta en el principio de integralidad. Se orienta por la Ley Nacional N3 26.061 de Protecci3n Integral de los Derechos de las Ni3as, Ni3os y Adolescentes y la Ley Provincial N3 13.298 de Promoci3n y Protecci3n de los Derechos de los Ni3os, Ni3as y Adolescentes. Las pasant3as cumplen las regulaciones que establece la Ley Nacional de Pasant3as Educativas 26.427: el acuerdo inicial es por tres meses, renovable hasta un a3o, los j3venes trabajan 4 horas diarias de lunes a viernes y cobran una asignaci3n estimulo igual al 50% del salario m3nimo, vital y m3vil (Freytes Frey y Cort3s, 2013).

Acciones y apoyos a la poblaci3n beneficiaria: La intervenci3n simult3nea del programa en relaci3n a distintos derechos se ve reflejada en sus acciones, que abarcan “cuatro componentes”:

- **Educaci3n:** para la promoci3n de la inclusi3n educativa y propiciar la calidad de los procesos de sostenimiento de la vida escolar.
- **Trabajo:** fortaleciendo aptitudes y actitudes que faciliten el v3nculo con el mundo laboral, favoreciendo la formaci3n t3cnica, brindando recursos para la b3squeda y continuidad en el trabajo. Este componente se enfoca en la franja de 16 a 21 a3os.
- **Salud:** para favorecer el acceso a la atenci3n de la salud y generar procesos educativos que tiendan a producir sentidos sobre el cuidado de la salud individual as3 como de la salud colectiva.

28 Ver: http://www.desarrollosocial.gba.gov.ar/subsec/politicas_sociales/programas/envion.php

Incluye el abordaje de temas más generales en relación a la salud y temas puntuales como adicciones, salud sexual y reproductiva, entre otros.

- **Integración:** se trabaja desde el deporte, las actividades físicas y lúdicas, la cultura y la comunicación, para promover el desarrollo personal y el cumplimiento de derechos. Este componente trabaja sobre las potencialidades de los jóvenes fortaleciendo sus recursos subjetivos” (Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires, 2010: 5-6).

En este contexto, las **acciones de formación para el trabajo** que el programa realiza se articulan con intervenciones en relación a los demás componentes, como analizaremos más adelante. Por otro lado, es de destacar que además de las acciones que el programa realiza en relación a estos cuatro componentes, los jóvenes participantes reciben una beca mensual, orientada sobre todo a cubrir gastos ligados a la escolaridad.

Financiamiento: La ejecución de programa se presenta como una tarea compartida entre la provincia y los municipios. Parte del mismo es financiada y gestionada por el Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia (MDS), pero la ejecución local y parte del financiamiento depende de los gobiernos municipales. Estos últimos deben solicitar la implementación del Envión en su jurisdicción y se firma entonces un acta-convenio donde se detallan las responsabilidades de cada parte. El MDS asigna módulos, representando cada módulo el financiamiento de una sede. Este financiamiento abarca: por única vez, los recursos necesarios para la remodelación edilicia, a fin de poner en funcionamiento la sede; los sueldos de un equipo técnico constituido por profesionales (se financia de dos a seis profesionales, dependiendo de la población del municipio) y una cantidad de becas destinadas a jóvenes participantes y a tutores (el número de becas asignadas también depende de la población del municipio). El municipio, por su parte, debe aportar el o los lugares destinados a sede del programa, que pueden ser edificios municipales o bien edificios ofrecidos por organizaciones sociales, clubes, parroquias, etc., cedidos en comodato por lo menos por 10 años. Es el que ejecuta la refacción de la sede con los fondos asignados por la provincia y una vez terminado este proceso está encargado de la limpieza y mantenimiento cotidiano del edificio. Asimismo, el municipio debe contratar seguros para los jóvenes participantes, solventar los alimentos que se brinda a los jóvenes (desayuno, merienda, almuerzo, según las definiciones de cada localidad) y los gastos en personal más allá del equipo técnico –administrativos, cocina y profesionales a cargo de actividades específicas ligadas al desarrollo de los cuatro componentes del programa- (Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires, 2010).

Formas de gobernanza: En función de esta división de tareas y responsabilidades en el financiamiento, cada municipio es quien define qué actividades concretas se van a realizar en cada sede en relación a los cuatro componentes a través de la Unidad Ejecutora Municipal, y con apoyo de los equipos técnicos provinciales, diseña un proyecto local. En la definición de las acciones a realizar “(s)e trata de que los municipios pongan a disposición los recursos de sus diferentes áreas para abordar el componente educativo, de trabajo, de salud y de integración (deportes, cultura y comunicación). En muchos casos estos recursos no son municipales pero surgen de gestiones que realizan los referentes municipales del programa o los equipos técnicos” (Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires, 2010: 25).

Por otra parte, el Ministerio de Desarrollo Social, a través de la Coordinación General del Programa y de sus unidades ejecutoras, tiene a su cargo la gestión de recursos, el relevamiento de demandas y su canalización a otras dependencias, la construcción de acuerdos interministeriales y con actores del sector privado para favorecer la implementación, monitoreo y evaluación y la capacitación de los equipos técnicos y profesionales.

El programa busca articular esfuerzos y recursos dentro del Estado –planteando un trabajo intersectorial- y con actores privados y de la sociedad civil. En tal sentido, la Coordinación General del Programa, a nivel provincial, está a cargo de la articulación de acciones con organismos del Estado Nacional (Ministerio de Educación de la Nación, Ministerio de Desarrollo Social de la Nación a través de la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia) y entre organismos del Estado provincial (Dirección General de Cultura y Educación, Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo, entre otros). En la misma línea, cada Unidad Ejecutora Municipal produce los acuerdos con otras áreas municipales y con las instituciones y organizaciones locales necesarios para la gestión del programa en cada jurisdicción.

Una consecuencia del esquema de gestión es que la implementación del programa entre municipios difiere notablemente y depende de las características de cada gestión local. En efecto, cada gobierno local es quien define las acciones concretas que el programa termina desarrollando en las sedes de su territorio. En tal sentido, los pocos estudios que existen sobre la implementación de esta política son estudios de caso a nivel municipal o, inclusive, en algunas sedes. La mayoría de ellos se focalizan en las modalidades de gestión y articulación con otras instituciones (De Lellis, Da Silva y Duffy, 2011; De Lellis *et al.*, 2011) y en los perfiles y posturas valorativas de los equipos técnicos y profesionales de las sedes, en ocasiones en diálogo y confrontación con las voces juveniles (Llovet *et al.*, 2013; Gaitán, 2014). Una excepción son los trabajos de Ada Freytes Frey y equipo de investigación, que además de tratar cuestiones que hacen a la gestión institucional del programa en el Municipio de Avellaneda, en algunos casos discuten la incidencia del mismo sobre las trayectorias educativas y laborales de los jóvenes participantes de 16 años en adelante (Freytes Frey, 2013; Freytes Frey y Cortés, 2013; Freytes Frey, 2014). En lo que sigue, nos basaremos, pues, en estos trabajos para profundizar sobre la implementación y resultados del Enviñon en el Municipio de Avellaneda, jurisdicción donde nació el programa y lleva casi una década de trabajo.

Diseño y esquema de implementación del programa en un municipio: El Enviñon se desarrolla en Avellaneda en ocho sedes, a las que se suman cuatro más del denominado “Enviñon Recreativo”. Las ocho primeras funcionan de lunes a viernes en dos turnos (de 9 a 13 y de 14 a 18); las segundas sólo lo hacen dos veces por semana y las actividades estaban inicialmente focalizadas sólo en el componente de integración del programa (deportivas, recreativas, artísticas, apoyo escolar). Se brinda almuerzo y desayuno o merienda a los jóvenes participantes, quienes además reciben una beca mensual.

En el contexto de un esquema de intervención integral, las *acciones de formación para el trabajo* dentro del Enviñon se articulan con las que se despliegan en relación a los otros tres componentes del programa (salud, educación, integración). En tal sentido, en lo que respecta al componente “Trabajo” en Avellaneda -cuyo objetivo es brindar recursos para la inserción laboral de jóvenes a partir de los 16 años-, se destacan dos tipos de ofertas: *cursos de formación profesional en oficios* (por ejemplo, carpintería, peluquería, gastronomía, herrería, informática) y *pasantías laborales*. Sin embargo, el desarrollo de estos dos tipos de acciones es muy desigual: si los cursos están disponibles en las ocho sedes, las pasantías

–que empezaron a desarrollarse en 2010- sólo alcanzaron a unos pocos jóvenes (en el año 2012 habían pasado o aún estaban en este dispositivo 35 jóvenes) (Freytes Frey y Cortés, 2013).

Los **cursos** disponibles varían según las posibilidades edilicias y equipamiento de cada sede. Se contratan docentes provenientes del sistema de formación profesional, a partir de los acuerdos intersectoriales gestionados a nivel provincial y municipal. De ahí que los cursos cuenten con certificación oficial. Se trabaja en forma de taller y se busca respetar los ritmos de aprendizaje de los jóvenes, de ahí que la certificación a veces requiera más tiempo que la de los cursos desarrollados en IFP.

Las **pasantías** son gestionadas desde el Equipo Técnico Central del Municipio que –según las vacantes disponibles- informa de la convocatoria a las distintas sedes y realiza la selección.

Obligaciones de las empresas: La oferta de **pasantías** surge del trabajo desarrollado por el Equipo Técnico Central del Municipio con las empresas locales, buscando comprometer su participación en el programa. Las empresas participantes presentan un perfil productivo variado tanto del sector industrial como del sector servicios (gastronomía, recolección de residuos) y salvo algunas excepciones, son pequeñas empresas. También se desarrollan pasantías en distintas reparticiones del municipio. En diferentes etapas de su desarrollo, se solicita una devolución estandarizada a los empleadores, a través de la cual se evalúan distintas dimensiones del desempeño de los pasantes.

Seguimiento: En el caso de las pasantías se realizan desde el Equipo Técnico Central, a través de reuniones grupales quincenales, donde los jóvenes van compartiendo sus experiencias, dudas y dificultades.

Estas acciones se articulan con las correspondientes a los otros tres ejes: educación, integración social y salud:

- En el área de **Educación** se promueve la finalización de la escuela secundaria a través de diversas acciones, coordinadas por un responsable pedagógico (apoyo escolar, seguimiento del rendimiento y dificultades académicas a partir de visitas a escuelas). Para quienes “se acercan al programa habiendo abandonado el sistema educativo, se busca –en acuerdo con el joven y su familia- la modalidad educativa que más se adecue a su realidad e intereses para favorecer” (Freytes Frey, 2014: 54).
- En las actividades de **Integración** a través del deporte, el arte y la recreación se presenta una oferta de talleres por sedes (música, artes plásticas, murga, circo, fotografía, teatro, danza) y de actividad física.
- Desde el componente **Salud** se trabaja en la prevención y el cuidado a través de un chequeo integral anual, que incluye controles odontológicos y oftalmológicos. Se favorece el acceso de los jóvenes al sistema de salud de acuerdo a las necesidades detectadas mediante la coordinación con unidades sanitarias del municipio y la facilitación del transporte (en ciertos casos acompañados por el equipo técnico o tutores). También se realizan talleres sobre salud sexual y reproductiva y de prevención sobre problemáticas detectadas. Se dispone de un servicio de atención psicológica solo en dos sedes, pero al que pueden acceder jóvenes de distintas sedes. A través de un operador de adicciones, se atienden también problemáticas de consumo de drogas y ante situaciones de gravedad se recurre a la derivación a instituciones

especializadas, para la realización de un tratamiento o incluso internación (Freytes Frey y otras, 2013).

Estas tareas están a cargo de un cuerpo profesional compuesto por un equipo técnico de la sede, liderado por un coordinador e integrado por profesionales de diversas disciplinas (trabajadores sociales, politólogos, docentes, psicólogos/as, etc.) que están a cargo de la gestión cotidiana, la planificación, coordinación y supervisión de actividades, el acompañamiento de jóvenes, la vinculación con organizaciones e instituciones barriales, la articulación con el equipo central municipal, etc.. En el caso de las clases de apoyo, los talleres artísticos y recreativos y la formación profesional, son llevados adelante por docentes con perfiles y experiencias profesionales diversas, adecuadas a cada línea de trabajo. Un aspecto común de los integrantes de equipos técnicos de sede y de los diversos docentes es un fuerte compromiso con los jóvenes (Freytes Frey y otras, 2013), ligado a una trayectoria previa de trabajo social-barrial o con una militancia social o política (Llovet *et al.*, 2013).

El personal de las sedes se completa con un equipo de tutores integrado por jóvenes de 18 a 30 años, que residen en los barrios donde se implementa el Envi3n. Seg3n los lineamientos del programa, se espera que su rol tenga una "vocaci3n de acci3n social y pol3tica (...) interesados en generar transformaciones que repercutan en el bien com3n de las comunidades" donde viven los tutores (Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires, 2010: 41). De este modo, se busca j3venes que sean referentes en el barrio y que puedan realizar un seguimiento y acompa1amiento de los j3venes participantes no s3lo en las sedes, sino tambi3n fuera de los horarios de funcionamiento del programa. Ellos reciben a los participantes en el ingreso a la sede, les sirven el desayuno o merienda y el almuerzo, intercambian informalmente, participan de algunas de las actividades como auxiliares de los docentes y los acompa1an a las salidas recreacionales, a la sala de salud o al hospital, a realizar tr3mites. Deben trabajar en estrecha comunicaci3n y cooperaci3n con el equipo t3cnico. Sin embargo, Freytes Frey y otras (2013) sostienen que este di3logo entre las perspectivas de los profesionales que integran este equipo y las visiones y saberes experienciales aportados por los tutores no siempre es sencillo.

Datos cuantitativos de alcance de la experiencia: Seg3n los 3ltimos datos disponibles, el Envi3n de Avellaneda ati3da, hacia fines de 2012, 1.254 adolescentes y j3venes, de los cuales 885 pertenec3an a las sedes "completas" donde se ofertaban los cuatro componentes del programa.

Evaluaci3n: Los miembros del equipo t3cnico est3n a cargo de la coordinaci3n y supervisi3n de cada una de las 3reas de intervenci3n mencionada. Espec3ficamente, el responsable pedag3gico orienta y monitorea las clases de apoyo, los cursos de oficios y los talleres, adem3s de ser el encargado de la vinculaci3n institucional con distintas instancias del sistema educativo.

Adem3s del personal y equipo que trabaja en cada sede, la gesti3n del programa en el municipio se completa con un Equipo T3cnico Central, tambi3n interdisciplinario, que coordina y supervisa la ejecuci3n del Envi3n y que debe tener una mirada integral sobre la marcha del programa en el Municipio de Avellaneda. En este nivel se negocian los acuerdos intersectoriales a nivel municipal, que habilitan posteriormente el trabajo con otras instituciones en el territorio.

Este equipo present3 cierta continuidad en el tiempo, lo cual permiti3 un aprendizaje a partir de lo realizado y la implementaci3n de ajustes en las intervenciones. Sin embargo, dos cambios sucesivos en

la conducción local del programa, a fines de 2012 y de 2013, respectivamente, llevaron finalmente a la ruptura de esta continuidad (Freytes Frey, 2014).

Resultados: En cuanto a la implementación del Programa en Avellaneda, se observa que los mayores logros son educativos. El Envión ha logrado incidir sobre las trayectorias escolares “accidentadas” que presentan muchos de los participantes, revirtiendo procesos de abandono temprano (en el Ciclo Básico de la Educación Secundaria) y ayudando a sostener la escolaridad en el Ciclo Superior u Orientado, superando procesos de discontinuidad y atraso en los estudios. En el itinerario de implementación, se advierte una mejora de los porcentajes de jóvenes que asisten a la escuela secundaria entre los participantes -superando el 90% como promedio, pero con diferencias entre las sedes- (Freytes Frey, 2013; 2014).

Ahora bien, ¿cómo opera el programa para favorecer la terminalidad de la escuela secundaria?

De acuerdo con las investigaciones académicas consultadas, la base del dispositivo institucional del Envión tiene que ver con la confianza que se construye entre las distintas figuras del programa -lideradas por el equipo técnico- y los jóvenes. A partir del vínculo cotidiano y cercano con profesionales, docentes y talleristas, las sedes se convierten en un espacio de pertenencia para estos jóvenes. Los integrantes del equipo técnico se vuelven referentes para estos últimos, a los que pueden acudir frente a problemas familiares o barriales, y recibir orientación. Esto incide en dos aspectos: por un lado, los ayuda a enfrentar problemáticas familiares que tienen un “efecto sumamente desorganizador de la escolaridad” (Freytes Frey, 2013; 2014). El acompañamiento cotidiano encuentra sus pilares de apoyo en el plantel en cada sede, de psicólogos dentro del equipo técnico y del servicio de psicología.

Por otro lado, el Envión funciona como un espacio de pertenencia que propone un estilo de sociabilidad juvenil alternativo al del barrio, donde tales conflictos pueden canalizarse y solucionarse “hablando”. De hecho, en el Envión confluyen dos estilos juveniles diferentes: quienes desarrollan su vida y sus vínculos “en la calle” o “en la esquina” y aquellos que muestran, por el contrario, cierto “encierro” en el hogar y en el círculo más estrecho de familiares y vecinos. Para los primeros –principalmente varones-, el programa significa un “rescate” de situaciones de riesgo, asociadas a la violencia barrial, a las adicciones, etc. Para los segundos, implica una apertura a una sociabilidad más amplia y un salir del aburrimiento cotidiano porque “no hay nada para hacer” (Freytes Frey, 2014).

En referencia a ello, los estudios consultados (Freytes Frey, 2013; 2014) discuten cómo operan distintos elementos del dispositivo institucional del programa para generar logros educativos, resaltando al menos tres:

- El programa opera sobre uno de los factores que dificultan la continuidad escolar: las tensiones entre el esfuerzo y las rutinas organizadas que requiere la escuela y, los valores del ocio, del “estar juntos”, del trasnochar y, en algunos casos, entre los varones, de la violencia y la demostración de fuerza propios de la sociabilidad juvenil barrial. Al combinar en un mismo espacio y distribuir el tiempo cotidiano entre clases de apoyo y talleres recreativos, el dispositivo ayuda a tender puentes entre aprendizajes escolares y espacios más lúdicos y de interacción informal.
- El segundo elemento opera sobre las trayectorias escolares “accidentadas” o fragmentadas, buscando alternativas concretas para favorecer la reincorporación de los jóvenes al sistema educativo y que puedan finalizar el nivel secundario. En esto, la generación de articulaciones

interinstitucionales con el sistema educativo y con los programas establecidos por el Ministerio de Educación de la Nación para impulsar la terminalidad educativa es fundamental (por ejemplo, conseguir vacantes, conexión con alternativas como CESAJ y Plan FinES).

- El tercer elemento dinamiza el vínculo entre el joven, la familia y la escuela a través del responsable pedagógico, quien realiza un seguimiento a la escolaridad de cada participante, a partir de la vinculación con los establecimientos educativos o programas a los que asisten los jóvenes participantes. Con esto, se sostiene a las familias, algunas de las cuales tienen dificultades para asumir esta tarea.

Obstáculos y dificultades encontradas:

- La escasa claridad para definir funciones del tutor y ámbitos de participación en acciones de seguimiento y/o evaluación en sus sedes. Su rol de intermediación no siempre resulta claro (por ejemplo, su participación o no en las reuniones de equipo parece ser definida de distintos modos por las sedes). Si bien existe una coordinación de tutores que funciona a nivel de la Municipalidad que trabajó la capacitación y reflexión sobre esta función, tal rol aparece atravesado por tensiones que también deben ser gestionadas en la cotidianeidad de las sedes. De hecho, es una figura que tiende a desaparecer del programa, a nivel provincial.
- El desarrollo de estos dos tipos de acciones -*cursos de formación profesional en oficios y pasantías laborales*- es muy desigual, con menor extensión de las pasantías.
- Relacionada con esta disparidad, la articulación y compromiso mayor requerido de los actores empresarios parece ser una cuestión a fortalecer. La ampliación de la oferta de *pasantías* presenta dificultades porque el compromiso de los empleadores es difícil de conseguir, ya que existe una mirada de desconfianza ante el perfil social de los jóvenes participantes del Envión, caracterizados por situaciones de pobreza y segregación socio-territorial.

Aspectos innovadores que se destacan: Teniendo en cuenta sus dificultades y limitaciones, se mencionan algunas lecciones que se vuelve necesario considerar al momento de recuperar prácticas y experiencias que buscan articular el pasaje de la educación al mundo del trabajo.

Una primera cuestión a considerar es el perfil de los jóvenes en situación de pobreza, como los que participan en este programa. Tal como ha sido señalado desde los estudios de juventud, este sector suele presentar una acumulación de desventajas que inciden en sus posibilidades de inserción en el mercado laboral (Jacinto, 2010), tales como: la segregación socio-territorial, que da lugar a procesos de estigmatización por parte de los empleadores; la necesidad de aportar muy tempranamente al presupuesto familiar, que los lleva a insertarse en trabajos precarios, afectando la continuidad educativa; las dificultades en la escolaridad, vinculada no sólo a procesos de abandono del sistema educativo y retraso en las trayectorias, sino también al acceso a circuitos educativos de baja calidad; el bajo capital social familiar, que afecta el acceso a empleos de calidad. A estos aspectos "objetivos" se suman aspectos "subjetivos" (Jacinto y Millenaar, 2009). A su vez, entre las competencias reclamadas por el mercado laboral, adquiere creciente relevancia el "saber ser" del trabajador vinculado a saberes socio-laborales que tienen que ver con la presentación de sí, con la posibilidad de sostener una disciplina

laboral y de cumplir reglas, con el manejo de códigos de respeto en las interacciones jerárquicas y entre compañeros de trabajo, con habilidades de expresión y comunicación (Freytes Frey, 2011; Jacinto y Dursi, 2010). En ese escenario, las políticas y programas que se orientan a incidir en la preparación para el mundo laboral de estos jóvenes deben atender a esta complejidad y acumulación de desventajas y deben ser multidimensionales (Freytes Frey, 2014).

Considerando estas cuestiones, es posible aprender algunas lecciones a partir de los logros del Envión, pero también a partir de sus aspectos menos exitosos, que nos hablan de los límites de esta intervención. En referencia a ello, desarrollaremos a continuación una serie de ejes que nos permiten ampliar estas reflexiones para clarificar los soportes que funcionan y lo que sería necesario reforzar o instalar:

- La principal fortaleza del programa es reincorporar y mejorar la escolaridad, generando diferentes posibilidades que les permitan a los jóvenes terminar la escuela secundaria. Esto no es un aspecto menor, desde el punto de vista de la mejora de posibilidades en el mercado laboral. Pero no es suficiente, como ya lo han mostrado los estudios de Jacinto y Millenaar (2009).
- El programa opera en “aspectos subjetivos” que son centrales a la hora de la inserción laboral y permite reconstruir la autoestima de muchos de los participantes. A su vez, propone estilos de sociabilidad y formas de comunicación alternativos a los del barrio y más cercanos a los del mundo del trabajo (recupera la posibilidad de comprender lógicas de organización y rutinas). Esto se logra a través de un dispositivo que propone un acompañamiento cercano y personalizado de los jóvenes, a partir de la convivencia cotidiana y el establecimiento de lazos de confianza con el equipo técnico, con docentes y con tutores.
- El formato que adquiere el programa, a través de una intervención personalizada, es clave. Uno de sus mayores logros es haber generado un espacio de pertenencia para los jóvenes, donde estos pueden enfrentar situaciones conflictivas, desarrollar capacidades de auto-conocimiento y expresión y aprender modos democráticos de vinculación.
- Sin embargo, también se ven los límites de esta estrategia en relación a la generación de oportunidades laborales para los participantes. Su límite se encuentra en su incapacidad para intervenir sobre los aspectos más estructurales que condicionan la inserción laboral: el tipo de capital social con que cuentan estos jóvenes y los mecanismos de la demanda laboral que estigmatizan y dejan afuera del mercado formal a quienes provienen de sectores en situación de vulnerabilidad. Esto ya ha sido señalado al plantear las dificultades para ampliar el número de pasantías.
- En íntima vinculación con el punto anterior, resulta central comparar las dos líneas de acción que desarrolla el programa en materia de inserción laboral: los **cursos de formación en oficios** y las **pasantías**. En referencia a los primeros, los jóvenes valoran positivamente esta formación, rescatando los conocimientos y “saber-hacer” adquiridos en los cursos y la posibilidad de acreditación de las competencias adquiridas. En el caso de las **pasantías**, si bien la ampliación de la cartera de posibles empresas para realizarlas presenta dificultades, esta modalidad se transforma en uno de los aspectos más interesantes del programa por el tipo de aprendizajes generados en el contexto real de trabajo. El estudio cualitativo citado (Freytes Frey, 2013; 2014), en el cual se basa el presente análisis, ha trazado dos situaciones diferentes entre los

entrevistados. En los casos de jóvenes con trayectoria laboral previa, “la pasantía constituye una ruptura con la inserción laboral anterior”, altamente precaria. Estos casos se dieron en los empleos generados en el municipio o en empresas reconocidas de la zona. En los casos de jóvenes sin trayectoria previa, la pasantía se tradujo en el acceso al mundo laboral de jóvenes que hasta el momento presentaban cierto “encierro” en el ámbito doméstico y familiar. Particularmente para las mujeres jóvenes, sobre las que pesan las responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico no remunerado, esto implicó un salto en sus itinerarios, lo cual incide en la disminución de las asimetrías de género y la construcción de nuevas posibilidades. En ambos casos, la experiencia es altamente valorada dado que permite enfrentarse con prácticas reales de trabajo, donde surgen los desafíos del mundo laboral (necesidad de una socialización laboral, rutinas determinadas, etc.). Esta experiencia genera un escenario propicio para desarrollar competencias socio-profesionales que hacen al “saber ser” trabajador, las cuales resultan fundamentales en el proceso de inserción laboral y de asunción de diferentes desafíos (Freytes Frey, 2014). En este punto, los aspectos que más potenciaron la experiencia de pasantía fueron el acompañamiento recibido por los equipos técnicos del programa y los vínculos construidos con los compañeros de trabajo. De este modo, el programa no sólo establece vínculos entre cultura barrial y cultura escolar, sino también entre la cultura barrial y la cultura laboral.



Conclusiones y valoraciones

4. CONCLUSIONES Y VALORACIONES

4.1 Evaluación de la aplicación de la normativa vigente

A continuación se recupera el análisis sobre la normativa vigente en Argentina en materia de educación y trabajo, analizando su aplicación y las recomendaciones a tener en cuenta.

- Si observamos los índices en comparación con la etapa más críticas vividas en Argentina, el nivel de desempleo de jóvenes alcanzó el 37,8% en mayo de 2002. Desde entonces, diferentes diagnósticos han resaltado el ciclo económico expansivo experimentado con posterioridad a la crisis de 2001-2002 en Argentina, donde se han mejorado los indicadores laborales y sociales. Bajo este escenario, nuevos matices revistieron las problemáticas laborales, vinculadas con la calidad del empleo y los niveles de registración, y con cierta persistencia de núcleos duros del desempleo, por ejemplo, en el caso de la población joven del país (Pérez y Busso, 2014).

Con respecto a la tasa de empleo no registrado de la población joven, si comparamos los índices de la crisis 2001-2002, encontramos una reducción del 14%. En materia de prevención del trabajo no registrado y fraude laboral, si bien las agencias estatales han generado una normativa para avanzar en este punto y disminuir los índices, el empleo no registrado continúa siendo uno de los puntos resistentes que requiere de diferentes esfuerzos. En el caso de los jóvenes, estos porcentajes elevados se reflejan en la mayor precariedad que cubren los primeros empleos a los que acceden.

- Las modificaciones legislativas de la última década han podido avanzar sobre las modalidades precarias que se multiplicaron durante la década del noventa bajo el formato de pasantías y prácticas de aprendizaje. Aun así, es preciso reafirmar la finalidad de estas experiencias llevando a cabo una orientación pedagógica permanente por ambas instituciones (educación y ámbito laboral) y un control del cumplimiento de la normativa, ya se trate de un aprendiz, pasante o prácticas profesionalizantes. Estas dinámicas deben considerarse a la luz de los estudios laborales recientes (Basualdo y Morales, 2014; Del Bono y Bulloni Yaquinta, 2008) donde se analizan los efectos y modalidades que adquiere la tercerización y subcontratación en distintos rubros, lo cual permite mantener excluidos de la normativa de los convenios colectivos de trabajo a una parte de los asalariados.

En el caso de las prácticas profesionalizantes, si bien las mismas eran contempladas en la Ley de Educación Técnica Profesional del año 2005, recién en 2013 comienzan a implementarse como estrategia formativa, curricular y obligatoria. En este marco, el acercamiento entre escuelas y empresas implica desarrollar diferentes estrategias para construir/fortalecer ese vínculo. En el relevamiento de experiencias encontramos que no todas las escuelas hacen prácticas con empresas u organizaciones sociales. En algunos casos, las acciones más exitosas dependen de la proactividad de referentes dentro de áreas directivas de las escuelas o de empresas.

- En cuanto al vínculo entre trabajo rural y juventud, uno de los avances de los últimos años ha sido la creación del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) como ente autárquico en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de

la Nación. Esto permite, junto al “nuevo estatuto del peón rural”, el avance en la registración y regulación de las condiciones de trabajo rural, y combate del trabajo infantil. En este punto, la exigencia del cumplimiento por parte de los empresarios del agro que concentran grandes extensiones de tierra y el rol de los sindicatos rurales es una cuestión central que permitirá avanzar sobre mejores condiciones laborales.

- En referencia a la legislación del sistema educativo y en el marco de diferentes giros producidos en el mismo sentido en países latinoamericanos, los especialistas coinciden en afirmar el cambio en materia educativa. De acuerdo con Miranda (2014), la política más fuerte en juventud ha sido la de educación y las acciones legislativas, que se tomaron para asegurar la educación en las nuevas generaciones, han ido en este sentido. Este paquete de medidas está compuesto por la obligatoriedad escolar hasta el nivel secundario, la implementación de la Asignación Universal por Hijo, y el año que lleva de implementación el PROGRESAR ha buscado consolidar esta tendencia. En esta apuesta por la educación, se apunta a instalarla como un derecho dentro del sistema formal (Miranda, 2014). Asimismo, la política en materia de educación superior ha mostrado un camino en el mismo sentido, enfocando no solo la apertura de nuevas universidades nacionales en territorios postergados durante décadas, donde los estudiantes jóvenes se transforman en la primera generación de universitarios de sus familias, sino también en la apuesta por el desarrollo de áreas estratégicas del conocimiento guiada por una dinámica universitaria que incluye el acompañamiento de sus estudiantes (becas, tutorías, espacios de cuidado para hijos de estudiantes).

Al ritmo de estas iniciativas, para lograr el efectivo cumplimiento de la normativa educativa, es importante mencionar la necesidad de un abanico de políticas específicas que permitan superar las barreras a la escolaridad que experimentan los jóvenes de sectores más desfavorecidos: barreras ligadas a la asunción de tempranas responsabilidades en el hogar; a una experiencia educativa difícil, a partir de la estigmatización y la sensación de incapacidad que genera el “fracaso escolar”; al acceso a circuitos educativos degradados; a la distancia entre las prácticas pedagógicas de los docentes y los intereses y expectativas de los jóvenes (Freytes Frey, 2011). En efecto, las estadísticas muestran aún elevados niveles de abandono, particularmente en el ciclo superior de la escuela secundaria y, en menor medida, en el ciclo básico.

4.2 Efectividad del marco jurídico en la práctica: aportes para el debate y líneas de acción futuras

En este punto, se realizan algunas consideraciones generales sobre educación, trabajo y derechos de los jóvenes. A su vez, se particulariza en algunas líneas de acción para las juventudes, considerando las desigualdades que los afectan según su condición de género, orientación sexual, origen socioeconómico, etnia y lugar de residencia.

- En cuanto a legislación, se considera que existe un campo fructífero para poder continuar un debate participativo junto a especialistas, funcionarios, organizaciones y movimientos que nuclea a los jóvenes sobre un proyecto de una ley nacional de juventud. A fines de 2015, en

el contexto de debate público, se había remitido al Congreso desde el Poder Ejecutivo nacional el Proyecto de ley de Promoción de las Juventudes (con una discusión previa en Foros de juventudes), la propuesta de elevar el programa PROGRESAR con carácter de ley y actualización semestral, la elevación al nivel de Secretaría del área nacional de juventud actual y la creación de la Defensoría del Joven.

Como parte de los ejemplos más cercanos del Cono Sur, se encuentra la experiencia de Brasil, que logró su Estatuto de la Juventud, sancionado en agosto de 2013 para jóvenes de 15 a 29 años. En dicha ley se definen los principios y directrices para el fortalecimiento y organización de las políticas de juventud a nivel federal, estatal y municipal, lo cual habilita y otorga una proyección futura a estas políticas.

- En términos de pactos y convenciones internacionales, en Argentina aún no se ha firmado la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes (CIDJ). Desde la Organización Iberoamericana de Juventud (OIJ) se ha venido insistiendo en la pertinencia y la relevancia de la pronta ratificación parlamentaria de la CIDJ, en el caso de los países que todavía no lo han concretado, para estar en mejores condiciones de operar en este campo (OIJ/CEPAL, 2014).
- Considerando los avances recientes, con la ley que establece la obligatoriedad de la sala de 4 años, se inaugura el debate sobre las posibilidades que esta normativa abre para que más niños reciban educación y estimulación temprana y para que los padres y madres puedan reorientar ese tiempo de cuidado en otras actividades. Sin embargo, tal como remarcan varios de los estudios mencionados en el presente informe (Rodríguez Enríquez 2010; 2011; ELA/ADC/CIEPP, 2014), en la sociedad persiste una desigual distribución de responsabilidades de los cuidados entre las familias, el ámbito comunitario, los sindicatos, las empresas y el Estado, que termina ubicando a las mujeres como las principales y únicas responsables de esta labor. En esta clave es que se afirma la necesidad de avanzar hacia una reforma del Sistema Nacional de Cuidados²⁹, que permita visibilizar las tensiones entre trabajo no remunerado y trabajo remunerado que condicionan la vida de las mujeres en general y de las jóvenes en particular, cuando tienen expectativas, deseos y necesidades de educarse, capacitarse, trabajar o trabajar más horas. En este punto, la inversión en infraestructura que contempla el programa PROGRESAR a través de la creación de ludotecas, para que los jóvenes que asisten a estudiar puedan dejar sus hijos en espacios de cuidado, es un paso que avanza en esta dirección. Quedan núcleos más duros para avanzar, como la obligación para las empresas de distintos tamaños de abrir espacios de cuidado infantil.
- En lo referido específicamente a las dinámicas que apuntan a la terminalidad educativa, y su posibilidad de incentivar la continuidad en la formación (FP, estudios terciarios, universitarios), la cobertura que brinda el actual marco normativo permite avanzar con estas metas. Tal vez podría pensarse que desde este punto de partida que garantizan las leyes se puedan profundizar procesos de formación docente, debates con directivos de instituciones, articulaciones interinstitucionales, etc.

29 En referencia a ello, los estudios de Equipo Latinoamericano de Justicia y Género han sido iluminadores para la realidad argentina, permitiendo visibilizar el tiempo que las mujeres dedican a estas tareas. Al respecto ver: ELA/ADC/CIEPP (2014) *¿Cómo se cuida en Argentina? Definiciones y experiencias sobre el cuidado de niños y niñas*, Buenos Aires; ELA (2014) *La organización social del cuidado de niños y niñas*, Buenos Aires, ambos disponibles en su web institucional: <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?aplicacion=app187&cnl=14&opc=9>

En esta clave, y con el fin de fortalecer los programas, políticas y diseños curriculares que trabajen en esta dimensión, resultaría interesante recuperar los postulados del *aprendizaje permanente o aprendizaje a lo largo de la vida (Lifelong learning)*, el cual propone articular diversas estrategias, pensando los puentes entre educación formal y no formal y valorizando los saberes tácitos. Esta perspectiva es considerada por algunos especialistas como “la generalización del diseño curricular por competencias, que permita la construcción de itinerarios formativos, generándose así la necesidad de realización de marcos nacionales –también presionado por los procesos de integración subregional– los cuales serán el punto de partida para la acreditación de aprendizajes no formales e informales” (Briascó, 200: 12).

En el marco de una perspectiva global, las organizaciones de la sociedad civil y las redes internacionales³⁰ que realizan acciones de incidencia en pos de la educación y aprendizaje para todos los jóvenes y adultos proponen un enfoque que contemple un marco holístico de *aprendizaje a lo largo de la vida*, donde se proyecten iniciativas para cada etapa de la vida: desde el cuidado y la educación de la primera infancia; la educación secundaria y superior; la educación en el lugar del trabajo. Un concepto amplio de la educación y el aprendizaje es básico en todos los aspectos del desarrollo (ICAE, 2014). Y en referencia específica a la formación profesional, diseñada para asegurar las habilidades básicas de las personas jóvenes, se advierte que la misma no debería estar solo limitada a un concepto estrecho de dichas habilidades centrado en las necesidades inmediatas del mercado de trabajo. Más bien se considera que este proceso debe incluir la educación para la ciudadanía y otros tipos de conocimientos (ICAE, 2014). En esta clave, resulta pertinente recuperar una perspectiva que promueva “de manera estratégica una educación que contribuya a una redistribución social de los conocimientos y del poder (teniendo en cuenta el género, la raza-etnia, la edad, la orientación sexual)”³¹.

Desde esta mirada, es posible pensar tanto los espacios educativos como los espacios de formación profesional y los ámbitos diseñados para facilitar la transición de los jóvenes hacia el mundo del trabajo (talleres, cursos, encuentros). En esta sintonía, la incorporación de las dinámicas participativas de la educación popular se vuelve central para diseñar estos espacios. Esta educación es “entendida como una pedagogía fundamental” que debe estar en el aula y los educadores populares deben trabajar articuladamente con los docentes de las escuelas (Moler, 2014).

- Argentina es uno de los países más avanzados en términos de normativa de género (Ley de Identidad de Género y Ley de Matrimonio Igualitario) y las acciones encabezadas por la Secretaría de Empleo del MTEySS de la Nación para trabajar desde la capacitación y la situación misma de desempleo de personas trans y travestis ha sido un paso fundamental. Sin embargo, es preciso avanzar en políticas públicas integrales que –cubiertas por la normativa de la ley de identidad de género– permitan problematizar las condiciones que garantizan el derecho al trabajo genuino y el acceso a la economía formal de esta población. En este caso, la situación de precariedad, violencia y exclusión que padecen los jóvenes trans y travestis cobra centralidad al integrarla en la problemática juvenil conjunta. En este caso, el acceso a un trabajo decente se encuentra en estrecha vinculación con las problemáticas de hábitat, salud y educación. Por ello, pensar en políticas de empleo para estos sectores implica visibilizar una problemática que vincula las posibilidades de educación y de inserción laboral.

30 Al respecto consultar las últimas declaraciones de CONFINTEA, los documentos de ICAE, citados en la bibliografía del presente informe.

31 Parte de estas reflexiones fueron vertidas en el Foro Social Temático, Crisis Capitalista, Justicia Social y Ambiental (2012).

- En cuanto a formación profesional y los planes estratégicos de formación continua diseñados para los próximos años, permiten avizorar una política acertada en esta materia por parte del MTEySS. En este caso, el avance hacia una ley de formación permitiría institucionalizar una serie de acciones y otorgarle mayor estabilidad a las acciones de fortalecimiento del sistema de formación profesional y el desarrollo de áreas estratégicas que permitan ampliar la oferta.

4.3 Buenas prácticas en materia de aprendizaje y transición de la escuela al trabajo en Argentina: recomendaciones

En función de los diferentes dispositivos analizados, se realizan una serie de recomendaciones a ser tenidas en cuenta en el diseño e implementación de programas y proyectos destinados a los jóvenes, que busquen tender puentes entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo. En primer lugar, se realizan algunas observaciones y recomendaciones diferenciadas por dispositivo. En segundo lugar, se realizan recomendaciones generales. Sin embargo, aquí es preciso remarcar que lo analizado como “buena práctica” o como aspecto innovador debe ser situado, con sus condiciones de surgimiento, estructura de oportunidades, su trama de actores y su contexto sociopolítico. De esta manera, se pretende encontrar líneas de respuesta y aportes al debate sobre qué sería lo que funciona -y lo que no funciona- en materia de aprendizaje y transición de la escuela al trabajo, de los jóvenes³² en América Latina.

- En el caso de los *dispositivos enfocados en la lógica de formación profesional*, sería importante multiplicar “Mesas de coordinación” integradas por empresas públicas, privadas y mixtas; representantes de centrales sindicales, directivos y docentes de IFP, escuelas técnicas y agrotécnicas, que permitan delinear las necesidades formativas. De este modo, los cursos destinados a los jóvenes podrán contar con mayores coordenadas sobre áreas estratégicas y sectores del conocimiento. Esto implica un doble movimiento: poner en diálogo al mundo productivo con el sistema de formación profesional y, a la vez, tender puentes con el sistema educativo (en particular, la escuela media). En este punto, el rol que están desempeñando los observatorios de empleo y calificaciones representa un aporte en este sentido. A su vez, esto permitirá planificar la formación que tiene poca representación en la oferta formativa. La experiencia citada sobre la industria del software y las becas en estas áreas del conocimiento es un ejemplo de ello.
- En el marco de análisis de las lecciones aprendidas en materia de preparación de los jóvenes para el trabajo y considerando los informes recientes de OIT, ONU Mujeres y UNESCO, resulta central tomar en cuenta la vinculación entre desigualdad social y asimetrías de género en los procesos de inserción laboral de jóvenes. En este punto es importante analizar los dispositivos de formación profesional y orientación sociolaboral considerando la condición de género. Los datos de la Primera Encuesta Nacional del Juventudes (INDEC) muestran algunas coordenadas para comprender las disparidades en los itinerarios de las mujeres.

32 Cuando nos preguntamos qué dispositivo funciona o es más efectivo para incidir en las trayectorias de los jóvenes, sería clave considerar diferentes clivajes de clase, etnia/raza, género, etc. En este sentido, se considera central partir del análisis de la *interseccionalidad* de las desigualdades que atraviesan a los jóvenes.

- Las Instituciones de Formación Profesional (IFP) deben implementar sistemas de seguimiento de sus egresados jóvenes, para analizar su inserción laboral y social.
- Ampliar la oferta de formación profesional a oficios no tradicionales destinados a las mujeres, que interroguen y cuestionen los estereotipos y las segmentaciones del mercado laboral.
- Tanto las experiencias referidas en el presente informe como el análisis de la implementación de los programas de entrenamientos laborales han demostrado que el aprendizaje en contextos reales guarda una serie de potencialidades. A su vez, se recomienda extender y multiplicar dispositivos que construyan pedagogías bajo el formato de “aprender haciendo”.
- Por un lado, se entiende a las pasantías y prácticas profesionales como “puerta de entrada a un empleo”, con incidencia en la maduración vocacional y ocupacional, principalmente en aquellos jóvenes que están más alejados de un mundo laboral de calidad y/o que provienen de las escuelas donde la orientación al mundo del trabajo se presenta acotada (Jacinto y Dursi, 2010). Por otro lado, en las experiencias de jóvenes en condiciones de alta vulnerabilidad, las pasantías operan sobre dos obstáculos importantes a la inserción laboral: la falta de competencias socio-profesionales que permitan adaptarse a las disciplinas y formas de regulación habituales en el mundo laboral, y el tipo de capital social que poseen estos jóvenes, que los condena a reproducir los empleos precarios de sus padres, familiares y conocidos (Freytes Frey, 2014).

Si revisamos la normativa del MTEySS que regula, por ejemplo, el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMMyMT), encontramos que en ella se estipula el rol esperado por las empresas, en su obligación de presentar una oferta de prácticas calificantes, “adecuada a los perfiles de las y los jóvenes y a las oportunidades de inserción laboral que presente la dinámica productiva del territorio”. Ahora bien, cuando se avanza en la concreción de dichas ofertas, se advierte la reedición de prejuicios y formas de estigmatización de los perfiles de ciertos jóvenes para ocupar los puestos de trabajo, o bien se postulan requisitos poco flexibles para cubrir un entrenamiento laboral.

En función de estos resultados, se recomienda mejorar los mecanismos de articulación entre actores estatales y empresariales que permitan dinamizar estos canales. Los mismos pueden intensificarse a partir la concreción de consejos sectoriales, mesas productivas, espacios de intercambio entre el mundo productivo y los agentes estatales de diferentes niveles (municipal, provincial y nacional).

Las prácticas que demuestran mayor potencialidad y proyección son aquellas que se inscriben en intervenciones multidimensionales. Con lo cual, articular la promoción de la terminación de los estudios secundarios en el marco de la construcción de un proyecto de vida permite articular diferentes dimensiones y activar soportes más amplios. En este caso, los puentes construidos a partir de becas y estipendios, o programas que estimulan la continuidad de los estudios terciarios y universitarios, se orienta en este sentido. Los presupuestos del PROGRESAR van en la misma dirección.

En el caso de las prácticas en contextos reales, se debe contemplar el rol de diferentes instituciones, en un abanico que refleje la diversidad de actores participantes, tales como el sector empresario, cooperativas y entidades de la economía social, ONG y sindicatos de trabajadores, los cuales se desarrollan y vinculan con otros actores en sus tramas socio-productivas locales. En las experiencias originadas desde el movimiento de empresas recuperadas y bachilleratos populares se puede observar

cómo se combinan dos lógicas de dispositivos, por un lado la terminalidad educativa con la lógica del aprendizaje en el trabajo desde una práctica profesionalizante.

- En el caso de los dispositivos orientados a la generación del propio empleo y/o emprendimientos de la economía social o micro-emprendimientos impulsados por jóvenes, se pueden mencionar al menos dos recomendaciones. La primera se enmarca en un debate mayor sobre la posibilidad de generar otro modelo, desde los parámetros del trabajo autogestivo y el campo de la denominada economía social/solidaria, ya que la misma afronta presiones directas e indirectas para ser desplazada y ubicada como la parte 'social', secundaria y transitoria de la economía (León Trujillo, 2014). En este caso, la generación de condiciones reales que permitan pensar esa otra economía (social/solidaria basada en el trabajo autogestionado), resultan vectores claves para enmarcar estas iniciativas y en este debate, la voz y experiencia de los trabajadores que impulsaron este tipo de iniciativas es fundamental.

La segunda cuestión se relaciona con la discusión en torno a los indicadores de sustentabilidad de los emprendimientos. Es necesario ir más allá de las nociones estrictamente economicistas y técnicas que miden la estabilidad de estos proyectos, y abrir instancias participativas con los mismos protagonistas (llamados "emprendedores") para reconstruir los significados que ellos mismos les otorgan a la sustentabilidad/sostenibilidad, considerando las diferentes dimensiones y complejidades que encierra. A su vez, algunas políticas contienen figuras que modelan el rol esperado del "emprendedor", en algunos casos, sin contemplar el contexto de desarrollo de las experiencias y los perfiles de los jóvenes involucrados.

Consideraciones generales:

Tal como destacan los últimos informes internacionales y los estudios de impacto de los programas locales, las políticas implementadas en Argentina implican el comienzo de "un ciclo de alta inversión en los sectores juveniles" con un 3,3% de su PIB destinado al sector (OIJ/CEPAL, 2014). En este escenario, se destacan una serie de observaciones que podrían considerarse al momento de modelar y fortalecer las políticas destinadas a las juventudes:

- El espacio tutorial se presenta como un componente clave en las tareas de acompañamiento y orientación. Más allá de los nombres que adquiera (referente, tutor, orientador, docente-guía) en las experiencias citadas, este rol adquiere una importancia central en las tareas de contención, acompañamiento y seguimiento de cada joven. En cada diseño, se debe esclarecer las funciones que contempla y los ámbitos de participación del tutor, así como su plan tutorial.
- En referencia al espacio mismo construido en el dispositivo y más allá de la lógica que lo oriente (FP, inserción laboral, autoempleo, terminalidad educativa), la mayoría de las buenas prácticas se asienta en aquellos ámbitos donde los jóvenes generan un espacio de pertenencia, donde se generan nuevas sociabilidades, se reconfiguran las relaciones (familia, amigos, equipo técnico, docentes) y se genera una identidad junto a los otros que parten de una misma situación originaria. En este caso, el ejemplo de los talleres del POI refleja este proceso.

- Además de reafirmar que las políticas de juventud deben tender a la integralidad, es importante resaltar ciertos aspectos del diseño. Tal como fue analizado, algunos programas enfocados en jóvenes en condiciones de alta vulnerabilidad terminan tensionados entre un esquema de asistencia/atención de las emergencias y uno enfocado en el desarrollo profesional. Los diseños deben ser pensados considerando las posibilidades de acceso y los tiempos de los mismos jóvenes y las posibilidades de aplicación real, para que sean atractivos y despierten interés en ellos. A su vez, deben contener metas claras y que los jóvenes puedan ver el progreso, los resultados concretos y palpables, y tengan información completa de los posibles tránsitos dentro de un mismo programa o en articulación con otros.
- Tanto en los programas impulsados desde la política pública como los impulsados por organizaciones sociales, las formas de vinculación con los distintos actores involucrados y la construcción de redes y alianzas interinstitucionales performan el funcionamiento y una posible buena práctica. Los casos de Fundación UOCRA, Doncel y ciertas articulaciones territoriales del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo son prueba de ello.

Nuevamente, y tal como se advirtió en la introducción del punto 3, qué funciona y qué no estaría funcionando en un dispositivo que se inscribe en alguna de las lógicas mencionadas depende de los contextos, de los perfiles de los jóvenes y del entramado de relaciones.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Adamini, Marina (2014). "El sistema de pasantías universitarias en Argentina: la pregunta por la precarización laboral en el marco de la crisis del modelo neoliberal", *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, Año 19, nº 31.

AEA (2013). Seminario "El rol de las empresas en las Prácticas Profesionalizantes de la Educación Técnica", noviembre, Buenos Aires.

Agis, Emmanuel, Carlos Cañete y Demian Panigo (2010). *El impacto de la Asignación Universal por Hijo*. CENDA/PROFOPE/CEIL.

Aguiló, Victoria y Juan Wahren (2013). "Educación Popular y Movimientos Sociales: Los Bachilleratos Populares como campos de experimentación social", *X Jornadas de Sociología*, Facultad de Ciencias Sociales, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires.

Alainez, Carlos y Florencia Fajardo (2009). *La vagancia se organiza. Primer Congreso Nacional Sobre Protesta Social, Acción Colectiva y Movimientos Sociales*, La Plata, Centro de Estudios Para el Cambio Social.

Assusa, Gonzalo (2015). "Jóvenes y juventudes, el sujeto de nuestra intervención de política de empleo", *Encuentro La inclusión laboral de los jóvenes de sectores vulnerables: esfuerzo común de las Universidades y el Ministerio de Trabajo*, Universidad Nacional Arturo Jauretche, Florencio Varela.

AAVV (2011). *Dispositivos para la inclusión sociolaboral de mujeres jóvenes. Una mirada desde la perspectiva de género*, Buenos Aires, Fundación SES, FOMIN.

Anunziato, Luis (2012). "Educación y Trabajo Adolescente: Formación y empleo como instrumentos de la política social", Tesis de Maestría de Derecho del Trabajo y de las Relaciones Internacionales Laborales, UNTREF.

Banco Interamericano de Desarrollo (2014). *Los jóvenes sí-sí: experiencias y aprendizajes de organizaciones de la sociedad civil para la transición de los jóvenes entre educación y trabajo*, BID.

Barbetti, Pablo; Ana María D'Andrea, Blanca Sobol, María del Carmen Almirón, José Antonio Pozzer (2014). "Políticas públicas de formación para el trabajo destinadas a jóvenes provenientes de sectores vulnerables de Chaco y Corrientes. Estudio de tres casos", *Kairos Revista de Temas Sociales*, Año 18, Nº34, UNSL.

Barbetti, Pablo; José Antonio Pozzer, Catalina Rindel (2012). "Alcances, límites y potencialidades de la formación en el trabajo, en empresas de la Ciudad de Resistencia, en el marco de dispositivos de inclusión socio-laboral para jóvenes, *II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo*, FCE, UNL, Santa Fe, julio de 2012.

Basualdo, Victoria y Diego R. Morales (comps.) (2014). *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*, Buenos Aires, Siglo XXI editores.

Berasueta, Ana Cecilia; Eugenio Biafore, Julio César Neffa y Verónica Laura Wahlberg (2010). "Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 2002-2009", Empleo, desempleo & políticas de empleo, N° 3, CEIL-PIETTE.

Biasco, Irma (2008). "¿Hacia dónde va la educación técnico profesional en América Latina?", *Aulas y Andamios*, N° 1, abril-junio, Fundación UOCRA, Argentina. <http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/Biasco-Hacia-donde-va-la-educacion-tecnico-profesional-en-America-Latina.pdf>

Bottaro, Jorge Eugenio (2005). *Manual de Competencias básicas en informática*, Primera Edición, Buenos Aires, Banco Interamericano de Desarrollo.

Bustos, Gisela (2014). "Empresas recuperadas: la defensa de la dignidad", en Andrés Ruggeri, Henrique T. Novaes y Mauricio Sardá de Faría (comps.) *Crisis y autogestión en el siglo XXI. Cooperativas y empresas recuperadas en tiempos de neoliberalismo*, Buenos Aires, Continente.

Cappellacci, I. y Ana Miranda (2007). *La obligatoriedad de la educación secundaria en Argentina. Deudas pendientes y nuevos desafíos*, Buenos Aires, Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.

CEPAL/OIT (2014). "Los programas de transferencias condicionadas y el mercado laboral", *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 10, mayo, Santiago de Chile.

Clemente, Adriana; Pablo Molina Derteano y Erika Roffler (2014). "Pobreza y acceso a las políticas sociales. El caso de los jóvenes en el conurbano bonaerense", *Revista de Ciencias Sociales*, N° 86, septiembre, UBA, <<http://www.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/S86-DOSSIER-CLEMENTE.pdf>>

Consejo Federal de Juventud (2013). *Revista Juventudes del Bicentenario*, año tres - #6, Buenos Aires, Presidencia de la Nación, mayo.

Cortés, Fernanda (2013). "Una propuesta diferente a los itinerarios siempre propuestos. Una mirada sobre la vinculación educación y trabajo a partir de un estudio sobre jóvenes en una experiencia de Río Cuarto, Córdoba", *Actas del 11º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires, agosto.

D'Andrea, Ana María; Diana Beatriz Torres y María del Carmen Almirón (2015). "Trayectorias socioeducativas y laborales de beneficiarios del programa 'Educación media y formación para el trabajo para jóvenes' (Corrientes)", *12º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, ASET, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.

De Lellis, Martín; María Natalia Da Silva y Débora Duffy (2011). "Investigación y Acción en el marco del Programa Escuelas Promotoras de Salud", *Memorias del III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología*, Facultad de Psicología, UBA, noviembre.

De Lellis, Martín; María Natalia Da Silva, Débora Duffy, Cecilia Calzetta, Tamara Gómez y Mariana González (2011). "Una Estrategia Innovadora de Articulación Sectorial: Programa Escuelas Promotoras de Salud", *Actas del XI Congreso Iberoamericano de Extensión Universitaria*, Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, noviembre.

Deibe, Enrique (2011). "De la política de contención social a la política de empleo", en Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *Orgullo Nacional. Un legado de trabajo*, Buenos Aires, Presidencia de la Nación.

Del Bono, Andrea y Maria Noel Bulloni (2008). "Experiencias laborales juveniles Los agentes telefónicos de call centers offshore en Argentina", *Trabajo y Sociedad*, N° 10, vol. IX, Otoño http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/DEL_BONO.pdf

Díaz, Roberto (2011). "La Educación Técnico-profesional en el Sector Agropecuario. Informe Preparado por el INET", en *Vías. Revista del Centro de Estudios de Educación y Formación para el Trabajo "Enrique Valls"*, N° 4, Escuela de Humanidades, Universidad Nacional de San Martín.

Di Giovambattista, Ana Paula; Pablo Gallo y Demian Panigo (2014). "El impacto distributivo del 'PROGRESAR' en Argentina. Una primera aproximación en base a microsimulaciones", *Serie Empleo, Desempleo y Políticas de Empleo*, N°17, primer trimestre, CEIL-CONICET.

Di Leo, Pablo (2011). "Violencias y climas sociales en escuelas medias: experiencias de docentes y directivos", *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v.37, n.3, p. 599 - 612, set./dez.

Di Leo, Pablo y Ana Clara Camarotti (eds.) (2013). *Quiero escribir mi historia. Vidas de jóvenes en barrios populares*, Buenos Aires, Biblos.

Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa (DiNIECE) (2013). *Anuario Estadístico Educativo*, Subsecretaría de Planeamiento Educativo/Ministerio de Educación <http://portales.educacion.gov.ar/diniece/2014/05/24/anuarios-estadisticos/>

Dirección General de Cultura y Educación de la provincia de Buenos Aires (2010). *Diseño Curricular para la Educación Secundaria: Marco General para el Ciclo Superior*, Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, -1a ed.- La Plata, http://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/organismos/consejogeneral/disenioscurriculares/secundaria/marco_general_ciclo%20superior.pdf

Dursi, Carolina y Verónica Millenaar (2013). "Entre la escuela y el trabajo. Estrategias de formación y experiencias en el trabajo de los jóvenes egresados del secundario", *Actas del 11º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires, agosto.

Esquivel, Juan Cruz; Florencia Partenio, Esteban Secondi (2013). "Relevamiento de Centros de Formación Profesional-Observatorio de Calificaciones Laborales (OCAL)", Abril, Florencia Varela, UNAJ.

Faur, E y Zamberlin, N. (2008). "Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana", en Novick, M. *et al. El trabajo femenino en la post-convertibilidad. Argentina 2003-2007*, Santiago de Chile, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social/CEPAL.

Feijó, María del Carmen (2014). "Introducción", en María del Carmen Feijó y Margarita Poggi (coord.) *Educación y políticas sociales: sinergias para la inclusión*, Buenos Aires, IIPE-UNESCO.

Foro Social Temático, Crisis Capitalista, Justicia Social y Ambiental (2012). "Otro Futuro es Posible", *Plataforma Diálogos 2012*, Brazil, GRAP.

Freytes Frey, Ada C. (2011). "Jóvenes pobres, trayectorias laborales y sentidos del trabajo: los significados de la participación juvenil en emprendimientos sociales productivos del Área Reconquista" en Cecilia Cross y Matías Berger (comp.) *La producción del trabajo asociativo: Condiciones, experiencias y prácticas en la economía social*, Buenos Aires, Ediciones Ciccus/CEIL-PIETTE.

Freytes Frey, A. (2011). "Escuela secundaria y pobreza: Estrategias para una educación inclusiva", *Serie Evidence for Policy, Edición Regional de Sudamérica*, No. 2. La Paz, NCCR Norte-Sur.

Freytes Frey, Ada (2014). La incidencia de la participación en el "Programa Envión" en las trayectorias educativas y laborales de los/as jóvenes en situación de pobreza en Avellaneda", *Revista Cartografías del Sur* N° 1, UNDAV, Avellaneda (en prensa).

Freytes Frey, Ada (2013). "Incidencia de una política integral de protección de derechos sobre las trayectorias educativas de jóvenes en situación de pobreza: un estudio de caso en el Gran Buenos Aires", *XXIX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS)*, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile - Red de Sociología de las Universidades Chilenas (SOCIORED), septiembre-octubre.

Freytes Frey, Ada y Cecilia Cross (2011). "Overcoming poor youth stigmatization and invisibility through art: A participatory action research experience in Greater Buenos Aires", *Action Research Journal*, Vol. 9, N° 1, Sage Publications, London, March.

Freytes Frey, Ada y Fernanda Cortés (2013). "Pasantías y formación en oficios en el Programa Envión de Avellaneda: Incidencia sobre las trayectorias laborales de jóvenes en situación de pobreza", *Actas del 11º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires, agosto.

Freytes Frey, Ada Cora; Ana Kupervaser, Cecilia Ruiz y Gabriela Dorrego (2013). "Los desafíos en la construcción de políticas según el paradigma de protección de derechos de niños y jóvenes: reflexiones a partir de un estudio de caso en Avellaneda, Argentina". *Revista Estudio* N° 14, Centro de Estudios sobre la Juventud, La Habana. Enero-Junio.

Freytes Frey, Ada; Florencia Partenio, Cecilia Cross y Verónica García Allegrone (2008). "Informe final del proyecto 'Trabajando por el derecho a la educación: una mirada compleja sobre la deserción escolar de los/as adolescentes en el Asentamiento 8 de Mayo de José León Suárez'", *Premio Nacional Arturo Jauretche a la Investigación Acción Participativa*, Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, Secretaría de Políticas Sociales y Desarrollo Humano. Categoría Proyectos nuevos.

Fundación UOCRA (2014). "Impulso Joven", *Noticias*, N° 28, 16 de octubre, Buenos Aires.

Fundación SES (2011). *Construyendo el mapa de la comunidad. Apuntes para el orientador y el tutor*, Buenos Aires, Fondo Multilateral de Inversiones del Banco Interamericano de Desarrollo (MIF/IDB)/International Youth Foundation (IYF).

Fundación SES (2013ª). *Ficha técnica Piloto: Curso ventas + acompañamiento laboral*, Buenos Aires.

Fundación SES (2013b). "Presentación a empresas Curso ventas + acompañamiento laboral", Buenos Aires.

Gaitán, Ana Cecilia (2014). "Algunas reflexiones sobre la construcción cotidiana de la maternidad y la sexualidad de jóvenes madres en la implementación de una política social en el conurbano bonaerense", *Revista de Estudios Sociales* No. 49, Universidad de Los Andes, Bogotá. Mayo-agosto.

Giambroni Lucía y Jerónimo Rodríguez Use (2015). "Desafíos de las Políticas de Juventud ante el Nuevo Escenario Global", Jornadas de la Carrera de Sociología, UBA http://jornadasdesociologia2015.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/ponencias/663_918.pdf

Grisolía, Julio (2008). "Prohibición del trabajo infantil y adolescente. Ley 26.390", *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*. Tomo B, Abeledo Perrot.

Hopenhayn, Martín (2012). "El encadenamiento educación y empleo: entre eslabón perdido y reproducción de las desigualdades", en *Tendencias en Foco* N° 22, octubre, < <http://www.redetis.iipe.unesco.org/wp-content/uploads/2012/11/enfoco22.pdf> >

ICAE (2014). *El derecho a la educación y el aprendizaje a lo largo de toda la vida: Materiales de apoyo para la defensa en el proceso post-2015*, Montevideo, http://www.icae2.org/images/post2015/guiaadpv_esp.pdf

ILO (2012). Overview of apprenticeship systems and issues: ILO contribution to the G20 task force on employment. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_190188.pdf

ILO (2012). "Key elements of quality apprenticeship", September, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_218209.pdf>

INADI (2014). "Reconocimiento del PNUD a políticas públicas por la igualdad de género", Buenos Aires, disponible en: <http://inadi.gob.ar/2014/11/reconocimiento-del-pnud-a-politicas-publicas-por-la-igualdad-de-genero/>

INADI/MTEySS/MJyDDHH (2013). *Cuadernillo de inclusión laboral para el Colectivo Trans*, Buenos Aires, Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación, Presidencia de la Nación.

INET (2005). *Las Prácticas profesionalizantes*, Programa de Educación Técnico Profesional de Nivel medio y Superior no Universitario. Encuentro Nacional de Escuelas Técnicas sobre Prácticas Profesionalizantes. Mar del Plata. Noviembre.

Jacinto, Claudia (2013). "La formación para el trabajo en la escuela secundaria como reflexión crítica y como recurso", *Propuesta Educativa* Número 40 – Año 22 – Nov. Vol 2.

Jacinto, Claudia (2010). "Introducción. Elementos para un marco analítico de los dispositivos de inserción laboral de jóvenes y su incidencia en las trayectorias", en *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*, Buenos Aires, Teseo/IDES.

Jacinto, Claudia y Carolina Dursi (2010). "La socialización laboral en cuestión: las pasantías ante las incertidumbres de las transiciones laborales de los jóvenes", en Claudia Jacinto (Comp.) *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*, Buenos Aires, Teseo.

Jacinto, Claudia y Verónica Millenaar (2009). "Enfoques de Programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo", *Última Década* N°30, CIDPA Valparaíso, julio.

Jaramillo Baanante, Miguel (2004). "Los Emprendimientos Juveniles en América Latina: ¿Una respuesta ante las dificultades de empleo?", *Tendencias y debates* N° 3, Buenos Aires, Red Etis (IPE-IDES).

Laco, Daniel (2013). "El caso de Vemn Sistemas", en *Actas del Seminario "El rol de las empresas en las Prácticas Profesionalizantes de la Educación Técnica"*, AEA noviembre, Buenos Aires.

Llovet Valeria, Gabriela Magistris, Ana Cecilia Gaitán y Marina Medan (2013). "El Estado local ante la implementación de un programa de inclusión social juvenil en un municipio del conurbano bonaerense", *VII Jornadas Santiago Wallace de Investigación en Antropología Social*. Sección de Antropología Social. Instituto de Ciencias Antropológicas, Facultad de Filosofía y Letras, UBA, Buenos Aires.

Longo, María Eugenia (2011). "Trayectorias Laborales de Jóvenes en Argentina. Un estudio longitudinal de las prácticas de trabajo, las disposiciones laborales y las temporalidades juveniles de jóvenes de la Zona Norte del Gran Buenos Aires, en un contexto histórico de diferenciación de las trayectorias", Tesis en cotutela para optar por los títulos de Doctor en Ciencias Sociales, FCS-UBA y Docteur en Sociologie, Université de Provence (Aix-Marseille I).

Lucero, Rubén *et al.* (2014). "Buenas prácticas institucionales en formación para el trabajo. Un estudio de casos", en *Actas de las XVIII Jornadas de Docentes e Investigadores de Recursos Humanos de la Argentina/IX Jornadas del CONOSUR*, organizado por APUARH, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Litoral, Ciudad de Santa Fe, septiembre.

Lucero, Rubén (2013^a). "Los jóvenes en la relación educación-trabajo: ¿complejidad o desafíos para la política pública?", Material de cátedra Formación y capacitación, abril, Lomas de Zamora, FCS/UNLZ, <<http://ruben-lucero.blogspot.com.ar/2013/04/losjovenes-en-la-relacion.html>>

Lucero, Rubén (2013b). "Informe Final del Proyecto: Juventud, educación y trabajo. Parte II. Una revisión de buenas prácticas y experiencias calificantes", Programa de Investigación en Relaciones Laborales, Economía Social y Formación 2012-2013, Lomas de Zamora, FCS/UNLZ.

Lucero, Rubén *et al.* (2009). "La formación para el trabajo. Los desafíos institucionales", *X Seminario de RedMuni: "Nuevo rol del Estado, nuevo rol de los Municipios"*, agosto.

Machado País, J. (2000). "Las transiciones y culturas de la juventud: formas y escenificaciones", *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, N°164. París, UNESCO.

Martignoni, Guillermo (2011). "Un aporte del sistema educativo al desarrollo local y regional", en *Vías. Revista del Centro de Estudios de Educación y Formación para el Trabajo "Enrique Valls"*, N° 4, Escuela de Humanidades, San Martín, UNSAM.

Martín, M. E. (2010). "Los mecanismos nacionales y regionales que enmarcan las políticas de formación, empleo e inserción de jóvenes en Argentina y en Francia. Los casos de la Provincia de Mendoza y de la Región PACA", en Claudia Jacinto; *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Buenos Aires, Teseo.

Mazzola, Rozana (2014). "PROGRESAR. Juventudes, bienes públicos y justicia distributiva", *Revista Estado y Políticas Públicas*, N° 2.

Mazzola, R. (2012). *Nuevo Paradigma. La Asignación Universal por Hijo en la Argentina*, Buenos Aires, Editorial Prometeo.

Medan, Marina (2014). "La dependencia estatal en programas para jóvenes: ¿estigma o factor de protección?", *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 12 (2), CINDE, Universidad de Manizales.

Millenaar, Verónica (2014). "¿Capacitar para la competitividad o promover los derechos? Retóricas de la formación profesional desde un análisis de género", *Propuesta Educativa* Número 41, Año 23, Jun, Vol 1.

Millenaar, Verónica y Claudia Jacinto (2013). "Desigualdad social y género en las trayectorias laborales de jóvenes de sectores populares. El lugar de los dispositivos de inserción", *Actas del 11º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires, agosto.

Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (2013). "Reglamento general Becas Manuel Belgrano", Buenos Aires, http://www.minagri.gob.ar/site/areas/dnrisca/03_Becas%20Manuel%20Belgrano/03_Reglamento/reglamento.pdf

Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (2014). "EducAgro 2014, Técnicos para el Desarrollo Agrario", Buenos Aires, http://www.minagri.gob.ar/site/areas/DNRISCA/02_EducAgro/index.php

Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (2014). "Líneas de Trabajo de la Dirección Nacional de Relaciones Institucionales con el Sector Científico Académico", Buenos Aires, http://www.minagri.gob.ar/site/areas/DNRISCA/01_Lineas%20de%20trabajo/index.php

Ministerio de Desarrollo Social (2010). *Políticas Sociales del Bicentenario. Un Modelo Nacional y Popular. Tomo I*, Buenos Aires, Presidencia de la Nación.

Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires (2010). Informe Programa de Responsabilidad Social Compartida ENVION, noviembre.

Ministerio de Educación de la Nación (2015). *Con la Puerta Abierta: Buenas Prácticas en Articulación entre Educación de Jóvenes y Adultos (EDJA) y Formación Profesional (FP)*, 1a ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Ministerio de Educación de la Nación (2012). *Plan Nacional de Educación Obligatoria y Formación Docente 2012-2016*, Presidencia de la Nación, Buenos Aires.

Ministerio de Educación de la Nación (2012). *Estructura y diseño curricular de la educación secundaria de la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos*, 1a ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Ministerio de Industria (2013). "Manual del Emprendedor", <http://www.industria.gob.ar/jovenes-2/>

Ministerio de Industria (2013). "Programa de Crédito Fiscal para Capacitación" <http://www.industria.gob.ar/credito-fiscal-capacitacion/>

Ministerio de Industria (2011). Manual del Emprendedorismo, Dirección Nacional de Apoyo al Joven Empresario, Buenos Aires.

Ministerio de Industria (2014). *La fuerza de los Jóvenes*, Presidencia de la Nación, Buenos Aires.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2014). *Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) Actividades de capacitación en empresas privadas - Año 2013 Módulo de Capacitación*, Subsecretaría

de Programación Técnica y Estudios Laborales/Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, Buenos Aires, agosto.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2014). "Informe de Línea de Inclusión Laboral para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros (Trans)", Secretaría de Empleo, Asesoría de Género y Diversidad Sexual, Buenos Aires, septiembre.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2013). "Guía de Orientación para la Contratación de Trabajadores", Presidencia de la Nación, Buenos Aires.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2011). "Trabajo y Empleo, una historia de inclusión (2003-2010)", en *Orgullo Nacional. Un legado de trabajo*, Buenos Aires, Presidencia de la Nación.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2009^a). *Manual para el participante. Derecho Laboral. Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo*, Versión O1, Secretaría de Empleo, Buenos Aires.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2009^b). *Curso para talleristas. Manual para el participante. Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo*, Versión O2, Secretaría de Empleo, Buenos Aires.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2009). *Derechos Laborales básicos. Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo*, Secretaría de Empleo, Buenos Aires.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2011). "Plan Estratégico de Formación Continua: Innovación y Empleo, Argentina 2020", Buenos Aires.

Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (2011). *Evaluación del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo. La mirada de los participantes*, La Plata.

Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (2014). *Guía única de Programas de Empleo*, La Plata.

Miranda Ana y Agustina Corica (2014). "El vínculo entre la educación secundaria y el mundo del trabajo: tensiones entre su complementariedad y su mutua exclusión", en Rosemary Dore Heijmans, Adilson César de Araújo, Josué de Sousa Mendes (organizadores), *Evasão na educação: Estudos, políticas e propostas de enfrentamento*, IFB/CEPROTEC/RIMEPES, Brasilia.

Miranda, Ana; Agustina Corica, Milena Arancibia y Jimena Merbilhaá (2014). "Educación + trabajo = menor desigualdad. La inserción educativa y laboral de los egresados 2011", en Pablo Pérez y Mariana Busso (coord). *Tiempos contingentes: inserción laboral de los jóvenes en la Argentina posneoliberal*, Buenos Aires, Miño y Dávila/Trabajo y Sociedad/CEIL-CONICET.

Miranda Ana (2014). "Entrevista", Revista Espacios políticos, 11 de junio <<http://espaciospoliticos.com.ar/ana-miranda-si-uno-puede-apostar-en-una-condicion-afirmativa-sobre-la-juventud-yo-creo-que-esta-invirtiendoen-terminos-clave-para-tener-un-desarrollo-social-mas-integrado-y-mas-justo/>>

Miranda Ana, María Cristina Cravino, Santiago Martí Garro (2012). "Transiciones juveniles de migrantes paraguayos/as en la Argentina: condiciones de vida y vigencia de las redes", *Revista Ultima Década*, Valparaíso.

Miranda, Ana y Julio Zelarayan (2011). "La situación de los jóvenes en el mercado de trabajo en la Argentina post-convertibilidad", *Actas del 11º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires, agosto.

Miranda, Ana y Analía Otero (2005). "Diversidad y desigualdad en los tránsitos de los egresados de la escuela secundaria", en *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10, México.

Moler, Emilce (2014). "Nuevos desafíos de la Educación", *Miradas al Sur*, 15 de noviembre, <<http://sur.infonews.com/nota/9981/nuevos-desafios-de-la-educacion>>

Neffa, Julio (2013). "Las condiciones y límites para que un modelo productivo tenga éxito en un país semi-industrializado", *VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo "el Trabajo en el Siglo XXI. Cambios, Impactos y Perspectivas"*, Sao Paulo.

Nicole-Drancourt, Chantal (1994). «Mesurer l'insertion professionnelle», *Revue française de sociologie*, XXXV, Paris.

Novick, Marta; Sofía Rojo y Victoria Castillo (2008). *El trabajo femenino en la post-convertibilidad. Argentina 2003-2007*, Santiago de Chile, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social/CEPAL.

Observatorio de Calificaciones Laborales (2014). "Brindar oportunidades de inclusión a través de la Formación Continua", *Boletín del Observatorio de Calificaciones Laborales*, N° 3, septiembre, 2014, pp. 1-21, ISSN 2362-5724 Florencio Varela, OCAL-UNAJ.

ODET (2013). "Seminario Permanente del ODET: 3º Encuentro: Desafíos en torno a la relación educación-trabajo", Buenos Aires, diciembre. http://www.observatorio-odet.org/sites/default/files/3er%20Seminario_Desgrabaciones.pdf

OIJ/CEPAL (2014). *Invertir para transformar. La Juventud como protagonista del desarrollo*, CEPAL/OIJ/IMJUVE, octubre.

OIT (2014). "Informe VI. Políticas de empleo para una recuperación y un desarrollo sostenibles", Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, Ginebra.

OIT (2013). *Informe. Trabajo Decente y Juventud en América Latina: Políticas para la acción*, Lima, Diciembre.

OIT (2013). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013. Una generación en peligro*, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT.

OIT (2012). *La crisis del empleo juvenil. Un llamado a la acción*, Ginebra.

OIT (2009). *Jóvenes y Empleo: experiencias innovadoras en el mundo empresarial*, Proyecto Promoción del Empleo Juvenil en América Latina (PREJAL), Lima.

OIT/MTEySS (2011). *Clubes de empleo para jóvenes: taller de apoyo a la búsqueda de empleo para jóvenes: manual de capacitación*, Programa CEA-OIT. 1a. ed. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina.

OIT/MTEySS (2011). *Clubes de empleo para jóvenes: taller de apoyo a la búsqueda de empleo para jóvenes: manual para participantes*, Programa CEA-OIT. 1a. ed. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina.

Otero, Analía (2014). "Educación técnico profesional, política y gestión de la modalidad para el caso argentino", en Rosemary Dore Heijmans, Adilson César de Araújo, Josué de Sousa Mendes (organizadores) *Evasão na educação: Estudos, políticas e propostas de enfrentamento*, IFB/CEPROTEC/RIMEPES, Brasília.

Padawer, Ana y Lucila Rodríguez Celin (2014). "Ser del monte, ser de la chacra: experiencias formativas e identificaciones étnicas de jóvenes rurales en el noreste argentino", Cuiculco, ENAH - Escuela Nacional de Antropología e Historia, Mexico DF.

Palacio, Enrique *et al.* (2012). "Un modelo de intervención con jóvenes de comunidades vulnerables involucrados en prácticas de delito callejero", en Virginia Vasile *et al.*, *Niños, niñas y adolescentes en conflicto con la ley penal*, Buenos Aires, Infojus http://www.jus.gob.ar/media/1126010/Ninos_Ninas_Adolescentes_Conflicto_Ley_Penal.pdf

Panaia, Marta (2014). «La inclusión social, a partir de las formas de ingreso a la universidad y las trayectorias de sus estudiantes y egresados», PRE-ALAS PATAGONIA, Calafate, mayo.

Panigo, Demian; Di Giovambattista, Ana; Fernández Massi, M. y Barbenza, Ezequiel (2013). "Escolarización temprana y discriminación de género: el acceso de las mujeres a un empleo digno", *Serie Empleo, Desempleo y Políticas de Empleo*, N°14. Buenos Aires: CEIL-CONICET.

Partenio, Florencia *et al.* (2014). "Universidad y territorio: la innovación organizacional y competitividad en las PyMEs del Conurbano Sur", Actas de las XVIII Jornadas de Docentes e Investigadores de Recursos Humanos de la Argentina/ IX Jornadas del CONOSUR, organizado por APUARH, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Litoral, Ciudad de Santa Fe, septiembre.

Partenio, Florencia (2014^a). "Trabalho, Educação e Desenvolvimento: Panorama das Pesquisas na Argentina", *II Simpósio "Juventude, Trabalho, Educação e Desenvolvimento em Debate"*, organizado por el grupo de pesquisa del Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) sobre "Economia do Trabalho, Educação e Desenvolvimento Regional", Faculdade Estadual de Educação, Ciência e Letras, UNESPAR, Campus Paranavaí, Brasil, noviembre.

Partenio, Florencia (2014b). "La cuestión de la diversidad sexual en el ámbito laboral", *Taller de apoyo al estudio de las condiciones de trabajo. Módulo IV: "Equidad, géneros y trabajo"*, organizado por el IV Concurso Bialet Massé, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Subsecretaría de Negociación Colectiva del Sector Público, La Plata, septiembre.

Partenio, Florencia y Esteban Secondi (2014). "Educação e Trabalho na Argentina Contemporânea: Limites e desafios para a formulação de um sistema nacional de ensino", *Programa de Mestrado em Formação Docente Interdisciplinar* da Universidade Estadual do Paraná, Campus Paranavaí, Estado de Paraná, Brasil, noviembre.

Partenio, Florencia (2011). "Los derechos de las trabajadoras en la Argentina del Bicentenario: una mirada retrospectiva", en *Revista Aulas y Andamios. Aportes para la educación, el trabajo y el desarrollo productivo*, N° 11, Año 4, Aulas y Andamios Editora, Buenos Aires, septiembre.

Perczyk, Jaime (2014). "La Asignación Universal por Hijo en Argentina", en María del Carmen Feijóo y Margarita Poggi (coord.) *Educación y políticas sociales: sinergias para la inclusión*, Buenos Aires, IPE-UNESCO.

Pérez, Pablo y Brenda Brown (2014). "Políticas de empleo para jóvenes: el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo", en Pablo Pérez y Mariana Busso (coord). *Tiempos contingentes: inserción laboral de los jóvenes en la Argentina posneoliberal*, Buenos Aires, Miño y Dávila/Trabajo y Sociedad/CEIL-CONICET.

Pérez, P. E., Camila Deleo y Mariana Fernández Massi (2013). "Desigualdades sociales en trayectorias laborales de jóvenes en la Argentina", *Revista Latinoamericana de Población*, Año 7, Número 13, julio/diciembre.

Pérez, Pablo (2012). "Los jóvenes argentinos y la "imprevisibilidad" de sus trayectorias laborales", en *The Second ISA Forum of Sociology*. Buenos Aires.

Pérez, Pablo (2011). "Jóvenes, estratificación social y oportunidades laborales". *Revista Laboratorio*, 12(24), 134-153.

Poggi, Margarita (2014). "Prólogo", en María del Carmen Feijoó y Margarita Poggi (coord.), *Educación y políticas sociales: sinergias para la inclusión*, Buenos Aires, IIPE-UNESCO.

Polti, Natalia, Soledad Calderón y Penélope Mazzoli (2011). "Escuela como organización social: El caso del Bachillerato Popular para jóvenes y adultos Chilavert", trabajo presentado en el *Seminario de Historia: Teoría e Historia de la Educación Popular en América Latina. Investigación Social y Pedagogías Alternativas*, Departamento de Ciencias Antropológicas, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, febrero.

Premici, Sebastián (2014). "Mayor acceso a alimentos y mejores ingresos", 12/11 <http://www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-259673-2014-11-12.html>

PROSAP (2014). Proyecto Jóvenes Emprendedores Rurales, <http://www.jovenesrurales.gob.ar/>

Rodríguez, María José, Silvana Mochi, Darío Arias y Sebastián Zoroastro (2014). "Estrategias de Género y Diversidad Sexual en las Políticas de Empleo", Convocatoria "Experiencias que marcan la diferencia: Transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas de América Latina y el Caribe", Gobierno de Catalunya/ACCD/PNUD.

Rodríguez, Enrique (2010). *Políticas públicas de juventud en América Latina: Avances concretados y desafíos a encarar en el Marco del Año Internacional de la Juventud*, Brasilia, UNESCO.

Rodríguez Enríquez, Corina (2011). "Programas de transferencias condicionadas de ingreso e igualdad de género ¿Por dónde anda América Latina?", *Serie Mujer y Desarrollo*, N° 109, Santiago de Chile, CEPAL.

Rodríguez Enríquez, Corina y Laura Goldberg (2011). "La AUH y la igualdad de género: ¿avance o retroceso para las mujeres?", Buenos Aires, octubre (mimeo).

Ruggirello, Hernán M. y Pablo F. Dona (2012). "Las CyMAT en el Sector de la Construcción. Provincia de Buenos Aires", 3ra. edición, Concurso Bialet Massé, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, La Plata.

Secretaría de Niñez y Adolescencia de la Provincia de Buenos Aires (2014). *¿Y mañana qué?* .02, La Plata, agosto.

Sendón, María Alejandra (2013). "Educación y trabajo: Consideraciones actuales en torno al debate del papel de la educación", *Propuesta Educativa*, N° 40, Año 22, Nov., Vol 2.

Subsecretaría de Gestión y Coordinación de Políticas Universitarias (2014). *Informe de Gestión 2014*, Ministerio de Educación, Presidencia de la Nación, Buenos Aires.

Sosa, Rosana E. (2014). *El Trabajo que hace la escuela. Pasantías laborales y otras estrategias educativas. Reflexiones desde la Economía Social*, Buenos Aires, Aulas y Andamios Editora/NOVEDUC.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2009). *Manual SRT. Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo*, MTEySS, Buenos Aires.

Terigi, Flavia (2014). "La inclusión como problema de las políticas educativas", en María del Carmen Feijóo y Margarita Poggi (coord.) *Educación y políticas sociales: sinergias para la inclusión*, Buenos Aires, IPE-UNESCO.

Veza, E. y Fabián Betranou (2011). *Un nexo por construir: Jóvenes y trabajo decente en Argentina. Radiografía del mercado de trabajo y las principales intervenciones*, Buenos Aires, OIT.

Villanueva, Ernesto (2011). "Juventud, Educación y trabajo: una relación compleja", en Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *Orgullo Nacional. Un legado de trabajo*, Buenos Aires, Presidencia de la Nación.

Vommaro, Pablo (2011). "Aproximaciones y lecturas críticas acerca de los estudios sobre juventudes y políticas en la Argentina contemporánea", *X Congreso Nacional de Ciencia Política*, organizado por la Sociedad Argentina de Análisis Político y la Universidad Católica de Córdoba.

Weinberg, Pedro D. (2011). "Formación profesional, innovación y cambio tecnológico", en Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *Orgullo Nacional. Un legado de trabajo*, Buenos Aires, Presidencia de la Nación.

Zaiat, Alfredo (2014). "Jóvenes", *Página 12*, Buenos Aires, 1/11. Disponible en <http://www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-258881-2014-11-01.html>

Decretos, leyes y resoluciones:

Decreto 84/2014. Créase el "Programa de Respaldo a Estudiantes Argentinos" (PROGRESAR), Buenos Aires, Presidencia de la Nación, 23/1/2014 <http://www.progresar.anses.gob.ar/institucional/resolucion-decreto-9>

Dirección Provincial de Educación Secundaria Resolución 5099/08. Proyecto CESAJ "Centros de Escolarización Secundaria para Adolescentes y Jóvenes de entre 15 y 18 años", La Plata, Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. <http://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/sistemaeducativo/secundaria/normativa/escsecundaria/>

INET (2013). "Resolución CFE N° 197/13 Programa Federal de Asistencia Técnica Institucional y Jurisdiccional". <http://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2013/05/197-13.pdf>

INET (2013). "Resolución N° 208/13 FINesTec", <http://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2012/10/208-13.pdf>

Ley 26.206 "Ley de Educación Nacional", Honorable Senado, 2006. Disponible en http://portal.educacion.gov.ar/consejo/files/2009/12/ley_de_educ_nac1.pdf

Ley 26.058 "Ley de Educación Técnico Profesional", 2005 <http://portal.educacion.gov.ar/consejo/files/2009/12/ley26058.pdf>

Ley 26.390 "Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente", 2008 <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141792/norma.htm>

Ley Nº 24.013 Ley de Empleo <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>

Ley 26.227, 2007 http://www.sgp.gob.ar/dno/sitio/ministerios/social/unidades/docs/Ley_26227.pdf

Ley 26.774, 2012 http://www.elecciones.gov.ar/normativa/archivos/ley_n%C2%BA_26774_de_ciudadania_argentina.pdf

Ley 25.872, Programa nacional de apoyo al empresariado joven, 2004 <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/92548/norma.htm>

Ley de Identidad de Género, Hº 26.743, Argentina.

Ley 26.227 Creación del Consejo Federal de la Juventud, sancionada el 28/03/2007.

Ministerio de Educación, Plan Nacional de Educación Obligatoria y Formación Docente 2012-2016 -Resolución CFE 188/12, <http://www.me.gov.ar/consejo/resoluciones/res12/188-12.pdf>

Ministerio de Industria, Resolución 203/2012. Programa de Fomento Financiero para Jóvenes Emprendedores. Modifícase la Resolución Nº 414/09. <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/198321/norma.htm>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2008). "Resolución Programa Jóvenes con más y mejor trabajo", Buenos Aires, 13 de mayo.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2013). "Resolución 331: Extensión de cobertura del Seguro de Capacitación y Empleo instituido por el Decreto Nº 336/06, a personas en situación de desempleo cuya identidad de género, en los términos del artículo 2º de la Ley Nº 26.743, no sea coincidente con el sexo asignado al momento de su nacimiento", Buenos Aires, 29 de abril.

Este libro se terminó de imprimir en
el Departamento de Publicaciones de
OIT/Cinterfor en Montevideo,
diciembre de 2015

Hecho el depósito Legal
número 367.962