



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Ciencias
Sociales

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Monografía Licenciatura en Sociología

Los programas de capacitación laboral en jóvenes
Un estudio de los casos de Fundación FORGE y Centro
“Los Pinos”

Gabriela Barceló
Tutor: Diego Amarilla

2023

Índice

Introducción	2
Fundamentación Teórica	4
1.Características del mercado laboral	4
1.1 Dificultades en la inserción al mercado de trabajo	6
2. El proceso de inserción laboral de los Jóvenes en Uruguay: presentación de datos.....	7
3. El Capital Social como estrategia	8
4. Competencias laborales.....	10
5. Enfoque de Transición	12
Antecedentes	14
1. Antecedentes académicos.....	14
2. Los programas de inserción laboral	15
2.1 Programas de capacitación en Uruguay.....	16
2.2 Intervención como mecanismo de integración social en el contenido de los programas	17
Justificación	19
Problema de Investigación	20
Preguntas de investigación.....	20
Objetivo general.....	21
Objetivos específicos	21
Diseño metodológico	21
Técnica y trabajo de campo	22
Análisis.....	23
1.Características de los jóvenes que participan de las capacitaciones	23
2. Inserción laboral de los jóvenes	27
2.1 Vínculo empresas-organizaciones.....	28
2.2 Definir los perfiles de los jóvenes para postular	29
2.3 Acompañamiento en la inserción laboral	30
3. Las organizaciones como “ <i>dispositivos institucionales</i> ”: intervención en la inserción laboral e integración social	32
4. Características de los Programas.....	34
4.1 Articulación con el mercado laboral	34
4.2 Hábitos de trabajo	35
4.3 Adaptación a población objetivo.....	36
4.4 El trabajo sobre la autoestima y el autoconocimiento.....	38
5.Formación basada en competencias transversales	39
Conclusiones	42
Bibliografía	46

Introducción

Los cambios suscitados a finales de siglo XX a nivel internacional: el proceso de globalización, las modificaciones del orden socioeconómico y político, y la desregulación del mercado, tuvieron un impacto sobre el mercado laboral, transformado parte de su estructura y dinámicas, con mayor heterogeneidad de los puestos de trabajo, y una creciente flexibilización y precariedad del empleo. (Casel, 1995) Esto ha incidido de manera diferencial entre los sectores de la sociedad, afectando particularmente a los jóvenes, quienes tienden acceder al mercado laboral en peores condiciones que los adultos, pasando por mayores períodos de inestabilidad. Entre los propios jóvenes se reproducen las desigualdades, condicionado por factores tales como el nivel educativo, el género, la zona de residencia, el nivel de ingresos del hogar, entre otras. (Olesker, 2001)

En Uruguay los jóvenes presentan una tasa de desempleo del 19.2% para el año 2018, respecto a la permanencia en su primera experiencia laboral el 66,2% no supera el año de trabajo, el 26.2% estuvo menos de tres meses y el 23.6% entre tres y seis meses. (ENAJ, 2018) Desde el Estado se han desarrollado una serie de políticas con el fin de atender la problemática de empleo juvenil; incentivos a las empresas para la contratación de jóvenes, pasantías en distintas instituciones estatales y programas destinados a la formación para el trabajo. La finalidad de los programas es brindarles las herramientas, habilidades, aptitudes y actitudes necesarias que les permitan acceder a su primera experiencia laboral y obtener un empleo en la formalidad¹. La implementación de los programas va desde iniciativas netamente privadas, en las cuales organizaciones de la sociedad civil son quienes definen, ejecutan y financian las capacitaciones, y otras en las que se produce un trabajo en conjunto entre el Estado y dichas organizaciones, aquí quien define y financia es el primero, y las últimas son las que imparten las capacitaciones. (Bucheli, 2005)

En tal sentido, la presente investigación tiene como objetivo estudiar dos programas de capacitación laboral destinada a jóvenes, conocer el funcionamiento desde el punto de vista de los actores involucrados, indagar cómo las organizaciones colaboran en el proceso de inserción laboral; identificar cuáles son las estrategias de enseñanza y aprendizaje, así como las herramientas para lograr insertarlos en el mercado de trabajo. El abordaje se da desde el enfoque de transición y la formación basada en competencias. El acceso al empleo de los jóvenes es considerado uno de los eventos de transición a la vida adulta, está determinada por el contexto histórico y territorial, por la estructura

¹ Refiere a trabajos estables, que cumplan con los aportes obligatorios y la remuneración corresponda con la mínima establecida por la ley según la rama de actividad.

económica y posición social del hogar, el nivel educativo entre otras, y de la misma forma está condicionada por la propia toma de decisiones de los jóvenes. Éstos eligen y deciden como utilizar las distintas estrategias, en cuanto a la formación, las expectativas de futuro, en cómo utilizar los distintos recursos, etc. (Casal, 1996).

¿Por qué entender y abordar la inserción laboral de los jóvenes desde la formación basada en competencias laborales?

Ducci (1997) señala tres razones por las cuales es importante abordar la formación basada en competencias laborales, la primera de ellas tiene que ver con el poner énfasis en la humanización del trabajo, vale decir, colocar al individuo como agente y beneficiario de los procesos de desarrollo y crecimiento socioeconómico. La segunda razón, se sustenta en que la formación basada en competencias laborales permite establecer equilibrio entre educación-empleo: más y mejor calidad de los puestos de trabajo, brindarles a los individuos las herramientas y el conocimiento que le permitan mejorar su empleabilidad y la calidad del empleo al que aspira. La tercera, tiene que ver con la adaptación de las competencias al constante cambio. Las empresas de cualquier rubro y tamaño, en la búsqueda de estabilidad y crecimiento económico se flexibilizan, consecuencia de ello es la reducción de puestos de trabajos estables, modificaciones y creación de nuevos puestos, que requieren mano de obra calificada, la exigencia de nuevos perfiles con conocimientos cognitivos (lectura, escritura, comunicación y razonamiento aritmético), de conducta profesional (actitudes, valores y aptitudes profesionales) y técnicas concretas (conocimiento y habilidades específicas del puesto de trabajo a desempeñar). El trabajar desde la formación basada en competencias laborales implica identificar cuáles son dichas competencias, es decir, las habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes y aptitudes que los individuos deben poseer, obtener y realizar en distintos contextos laborales, que les permita obtener “*empleos decentes*”. (Ducci, 1997)

El presente trabajo es de carácter exploratorio, tiene como pretensión brindar insumos en cuanto a la problemática de empleo juvenil, indagar sobre la significación que poseen los programas de capacitación en base a competencias laborales, tanto en la colaboración de acceso al mercado laboral, así como mecanismo de intervención en el proceso de integración social. Finalmente dar cuenta de las desigualdades en que los jóvenes configuran sus itinerarios biográficos determinada por la estructura socioeconómica a la que pertenecen, el cual condiciona su inserción laboral.

La estructura del trabajo se segmenta de la siguiente manera: en primera instancia se presenta la fundamentación teórica utilizado, constituido por los principales conceptos que sustentan el análisis de la temática establecida. Posteriormente, se exponen los antecedentes regionales y locales que sirvieron de guía para la conformación y desarrollo del problema de investigación. En tercer lugar, se encuentra la justificación del tema, da cuenta de los fundamentos respecto a la elección del mismo,

así como los aportes que se pretenden generar. A continuación, se define el problema de investigación, presentando los objetivos y preguntas, y el diseño metodológico utilizado, enfatizando sobre la técnica de recolección de datos, la unidad de análisis y el trabajo de campo realizado. En los dos últimos apartados, se presenta el análisis de los datos para dar paso a las reflexiones finales el cual pretende sintetizar los principales hallazgos y establecer líneas a futuro.

Los centros a estudiar son Fundación Forge y Centros los Pinos. Fundación Forge es una organización a nivel internacional sin fines de lucro radicada en Uruguay desde 2007, el objetivo es facilitar el acceso e inserción laboral de los jóvenes de bajos recursos que están cursando el último año de secundaria. Complementa la educación formal e incentiva a terminar los estudios secundarios, la participación es de dos años, en el primer año es de formación y el segundo de inserción laboral y tutorías. Los jóvenes que ingresan tienen un amplio abanico de opciones, la oferta de capacitaciones es dinámica y acompaña los cambios del mercado laboral. La formación se sustenta sobre tres pilares fundamentales; 1) Formación para el desarrollo personal (conocimiento personal, identidad, autoestima, expresión oral y escrita, convivencia y ciudadanía); 2) Formación para el trabajo (herramientas técnicas de cada especialidad, conocimiento mundo del trabajo, proceso de selección e inserción laboral) y 3) Formación en competencias básicas (comunicación, actitud, aptitud, presencia, resolución de conflictos, trabajo en equipo, entre otras)². Centro los Pinos, se encuentra radicada en barrio Casavalle, es gestionada por privados, siendo promovida por el Opus Dei (Iglesia Católica), y es financiada por fondos públicos y privados. En el Centro funciona un club de niños, un centro juvenil, talleres de capacitación laboral y un liceo técnico. La capacitación laboral, está destinada a jóvenes varones de entre 17 a 24 años, su objetivo es formarlos en habilidades prácticas para una rápida y exitosa inserción laboral. Los cursos son gratuitos y se desarrollan en convenio con INEFOP³. Aquellos alumnos que culminen todas las horas de clases, la fundación les garantiza una entrevista de trabajo con las empresas que tienen convenio. Entre los valores que promueve y enseñan se destacan: alegría, espíritu de servicio, sentido de pertenencia, trabajo en equipo y transparencia.⁴

Fundamentación Teórica

1. Características del mercado laboral

A finales del siglo XX se vivencia en Uruguay un vuelco de los jóvenes hacia el mercado laboral, entre las causas que la explican se encuentra la estrategia utilizada por los hogares para lograr

² Fundación Forge | Fundada en 2005 (foundationforge.org)

³ Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional.

⁴ Los Pinos – Centro Educativo – Casavalle – Uruguay – Los Pinos es un Centro Educativo que promueve el desarrollo integral de los niños, adolescentes y jóvenes de Casavalle, buscando su crecimiento académico, profesional, humano y espiritual.

mantener los ingresos en un contexto de descensos de los salarios reales. Uruguay no fue ajeno a los cambios sucedidos en América Latina⁵ respecto al surgimiento de un nuevo orden social, político y económico; nacimiento y desarrollo del modelo “Neoliberal” el cual se basa en la reducción de la intervención del Estado, desregulación de los mercados, liberalización del comercio exterior y la flexibilización de las relaciones laborales. (Olesker, 2001)

La flexibilización trajo aparejados altos niveles de desempleo, modificaciones sobre las exigencias de las calificaciones, poco o nulo aumento de los salarios reales y un importante retroceso del poder sindical. La mano de obra trabaja en función de las necesidades del mercado, y solo acceden aquellos que logren adaptarse a los cambios introducidos. (Harvey, 1998) *“La flexibilidad no se reduce a la necesidad de ajustarse mecánicamente a una tarea puntual, sino que exige que el operador esté de inmediato disponible para responder a las fluctuaciones de la demanda. La gestión en flujo continuo, la producción sobre pedido, la respuesta inmediata a las coyunturas del mercado, se convirtieron en los imperativos categóricos del funcionamiento de las empresas competitivas”* (Castel, 1995: 338). En cuanto a la contratación y capacitación de los asalariados, se producen dos tipos de flexibilidad: “externa” e “interna”, la primera tiene que ver con la posibilidad de las empresas de subcontratar personal a partir de la tercerización del trabajo, consecuencia ello es la precariedad en las condiciones laborales y riesgo de desempleo. La segunda refiere a la formación de los empleados que componen la empresa, con base en dos características flexibilidad y polivalencia⁶, quienes no logran adecuarse a las transformaciones corren riesgo de ser despedidos. (Castel, 1995)

La flexibilidad o trabajo devaluado establece Rubio (2009), tiene como característica el paso de empleos estables y homogéneos, (contratos a largo plazo, con posibilidades de ascenso y mejoras salariales, con representación sindical), a empleos inestables y heterogéneos (contratos a término o *part-time*, con salarios bajos, condiciones laborales desfavorables); incluso ambos conviven en la actualidad. Con el pasar del tiempo los trabajos inseguros y precarios se han ido “normalizando”.

La precariedad, por otro lado, es entendida como “(...) una “condición”, un fenómeno emergente e irruptivo, una forma de estar/ser en el mundo vinculado a la pérdida y/o debilitamiento de los vínculos sociales de integración y protección social (...)” (Vejar, 2014: 150). Desde esta lógica, se define la precariedad laboral como el deterioro de las condiciones de trabajo, de inestabilidad e inseguridad del empleo; “(...)un lugar en el espacio social donde el/la trabajador/a se encuentra desprotegido/a ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no lo protegen, la

⁵ Consenso de Washington: medidas delineadas a partir de los 80 que condicionaban a los Estados latinoamericanos para la refinanciación de sus deudas. (Falero, 2008)

⁶ La formación con base en la adaptación de la mano de obra a la realización de todo tipo de tarea, desarrollarse en cualquier área, horarios, tipo de contratos, entre otras.

consolidación de un área de desprotección, la inexistencia del derecho de afiliación o participación sindical, etc.” (Vejar, 2014: 150). Esta última es definida por Paugam (2012), como “*precariedad del empleo*”: refiere a la falta de protecciones a la que se encuentra expuesta los asalariados. En la misma línea, afirma que los trabajadores son precarios, cuando las tareas de los empleados no son valoradas y están mal remuneradas, denominada “*precariedad del trabajo*”. Tanto la inestabilidad laboral como la mala retribución genera una fuerte vulnerabilidad económica de los asalariados, privando en muchas ocasiones la posibilidad de acceder a los recursos socialmente valorados. (Paugam, 2012: 8-9). Ambas deben ser estudiadas y entendidas de forma conjunta, tomando en cuenta el contexto histórico y su multidimensionalidad. En tal sentido Castel (1995) establece “*El proceso de precarización atraviesa algunas de las zonas antes estabilizadas del empleo. Ha habido un nuevo crecimiento de la vulnerabilidad de masas que, como hemos visto, había sido lentamente conjurada.(...)la precarización del trabajo es un proceso central, regido por las nuevas exigencias tecnológicas-económicas de la evolución del capitalismo moderno.*” (Castel, 1995: 413) Consecuencias de la “*precarización del empleo*” es “*(...)la manifestación de un déficit de lugares ocupables en la estructura social, si entendemos por “lugar” una posición con utilidad social y reconocimiento público.*”(Castel, 1995: 416)

Estas son algunas de las características⁷ en cómo se les presenta el mercado laboral a los jóvenes, en esta lógica deben desarrollarse para lograr insertarse en el mismo. Estos tienden a ser “*(...)empleable para tareas de corta duración, de algunos meses o semanas, y más fácilmente aun despedible.(...) El “sueño del interino” es convertirse en permanente(...)*”(Castel, 1995: 415-416)

1.1 Dificultades en la inserción al mercado de trabajo

A lo anteriormente expuesto, en cuanto a los cambios producidos en las estructuras económicas de la última década, con transformaciones en el mercado de trabajo, generando mayores niveles de precarización y flexibilización de los empleos, Weller (2003), enumera otra serie de factores que explican la problemática de la inserción laboral de los jóvenes. Entre ellas, la “*incongruencia entre la oferta y la demanda laboral*”: los sistemas de capacitación y educación no logran adecuarse a las necesidades del aparato productivo, en consecuencia, carecen de los conocimientos y habilidades exigidas en el mercado de trabajo. Esta incongruencia se debe a las modificaciones y transformaciones constantes de la demanda respecto a la inclusión de nuevas formas de producción, de tecnología, surgimiento de nuevos sectores, entre otras. El ritmo acelerado en que se dan los cambios hace que los empleadores (empresarios) muchas veces no logren definir cuáles son las

⁷ Esbozo de características simplificadas para conocer cómo se les presenta el mercado laboral a los jóvenes.

exigencias requeridas de la mano de obra. Cuando consiguen hacerlo se genera un desfase: entre que el sistema de capacitación y educación logra incorporar y forma a los jóvenes en función de dichas exigencias, y que estos conocimientos logran reflejarse y ser evaluados en el mercado. “(...) *mismos procesos productivos son los que pueden verificar lo adecuado de los programas de capacitación (...)*” (Weller, 2003: 14).

Otras de las dificultades que se les presenta es la exigencia por parte de los empleadores de experiencia, cuanto más calificado es el trabajo más exige “experiencia previa”. Otro tipo de dificultades son la desinformación y desconocimiento por parte de los jóvenes sobre el mercado laboral y los puestos de trabajo. El poco o nulo conocimiento hace que los éstos tengan expectativas y aspiraciones⁸ sobre el mercado laboral que difieren a la realidad de este último. (Tokman 2003, citado en Weller 2003). La desinformación trae aparejada en muchas ocasiones la renuncia de los jóvenes al empleo, como el despido de éstos por parte de los empleadores. En palabras de Weller, “*Esta situación es más marcada en el caso de los y las jóvenes, dado que ellos tienen menos información sobre el mercado de trabajo y las empresas y las empresas tienen menos información sobre ellos, debido a falta de antecedentes laborales.*” (Ibídem, 2003: 16).

2. El proceso de inserción laboral de los Jóvenes en Uruguay: presentación de datos

La inserción en el mercado de trabajo para los jóvenes es uno de los procesos importantes de transición a la vida adulta, implica enfrentarse a lógicas y comportamientos distintos a los ámbitos de familia, educativos. “*La inserción laboral configura de manera considerable no solo el nivel de bienestar material, por ser la fuente principal proveedora del ingreso para la mayoría de las personas, sino que genera vínculos que facilitan la integración y el reconocimiento social, el desarrollo de redes y el capital social, así como la participación en acciones colectivas, entre otras dimensiones en las que influye directa o indirectamente. La forma en que los adolescentes y jóvenes logren configurar su inserción laboral es, por tanto, un factor clave no solo de su presente sino de su futuro.*” (Cepal, 2004 s/n, citado por Cabrera 2008: 223).

Las dificultades en el acceso de los jóvenes al mercado laboral es una problemática que no atañe sólo a Uruguay, ni es exclusivo de esta época. A nivel mundial los jóvenes presentan tasas de desempleo mayores que la de los adultos, tienden a obtener empleos en la informalidad, precarios, inestables, con remuneraciones deficientes y menores protecciones sociales. En general son más propensos a sufrir las consecuencias de los cambios producidos en las estructuras económicas, respecto a la

⁸Aspiraciones en cuanto a salarios, horarios, responsabilidades, tareas, entre otras.

flexibilización y precarización del mercado laboral. (Perri, 2007, en Lindardelli, 2013: 37). Uruguay no es ajeno a dicha situación, si bien en los últimos años, luego de la crisis económica del 2002, los indicadores de empleo han mejorado, los jóvenes tienden a presentar mayores tasas de desempleo y el acceso al mercado de trabajo es más dificultoso. Esto último puede evidenciarse a partir de algunos datos presentados por la Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud: para el año 2018 la tasa de desempleo total país era de 8,3 %, al desagregar por tramos de edad se observa que las personas comprendidas entre 14 a 29 años presentan un 19,2% de tasa de desempleo mientras la misma disminuye a 5,1% en el tramo de 30 a 49 años y 3,5% en el rango comprendido entre los 50 a 64 años. La problemática de empleo es diferencial entre los mismos jóvenes, determinada por factores tales como: nivel educativo, lugar de residencia (interior o ciudad), género (mujer-varón), el nivel económico del hogar, entre otros. En este sentido, Supervielle (2010) afirma que los jóvenes provenientes de hogares con bajos ingresos y con menor nivel educativo tienden a obtener trabajos en el sector informal, precarios e inestables. A diferencia de aquellos que pertenecen a hogares con mayores ingresos y mejor nivel educativo, los cuales logran acceder a empleos en la formalidad, y su paso por trabajos precarios e inestables son más cortos en el tiempo. (Supervielle y otros 2010). Dicha situación se evidencia al observar los datos de la ENAJ 2018, respecto al aporte jubilatorio de los jóvenes en función del nivel de ingresos del hogar; sólo el 39,2% de los que pertenecen al primer quintil realizan dichos aportes mientras que en el quinto quintil (hogares con menores ingresos) lo hacen 73,6%. Lo mismo sucede que “(...)al tomar en cuenta los quintiles de ingreso se puede observar que, al incrementar el nivel de ingreso de los hogares, el porcentaje de jóvenes que comienzan a trabajar antes de los 20 años es menor. Al observar, el primer quintil el 14,2% de jóvenes comienza a trabajar entre los 12 y 14 años mientras que en el quinto dicho porcentaje alcanza un 1,5%. Por otra parte, los y las jóvenes del último quintil de ingresos que empiezan a trabajar a partir de los 20 años son el 37,8%, en el tercer quintil dicho porcentaje es de 20,8% y 14,9% del primer quintil lo hace luego de los 20 años.” (ENAJ, 2018: 66).

3. El Capital Social como estrategia

El capital social, los contactos personales y las recomendaciones cumplen un papel importante a la hora de obtener un empleo formal, quienes no lo poseen se les dificulta acceder al mercado laboral, situación que se agudiza a menor nivel educativo. (Jacinto, 2010). La acumulación de capital social afirma Kaztman (2001) es más compleja cuando los sujetos se encuentran asilados socialmente; ésta disminuye las posibilidades de obtener información o contactos que colaboren en la búsqueda de empleo y oportunidades de capacitación, reduce el acercamiento a modelos de rol que incentiven por ejemplo a formarse para mejorar su empleabilidad. La segmentación limita las ocasiones en que los

sujetos provienen de hogares distintos (en cuanto a nivel educativo, de ingresos, entre otras) convivan en un mismo espacio que les permita relacionarse y construir un “*destino colectivo en común.*” (Katzman, 2001: 184).⁹

Aquellas instituciones que tienen el objetivo de ayudar en el proceso de inserción laboral de los jóvenes, son vistas como portadoras de capital social, muchas veces logran transferir el mismo hacia los sujetos que se capacitan en ella fortaleciendo sus posibilidades de acceso al mercado laboral. (Jacinto, 2010).

Se entiende al capital social como “(*...la totalidad de los recursos potenciales y actuales asociadas posesiones de una red perdurable de relaciones más o menos institucionalizada de conocimiento y reconocimiento mutuo (...)*)” (Bourdieu 1986: 249). Las organizaciones como red de contactos que les da a los jóvenes acceso a determinadas ofertas laborales que no obtendría si no se capacitaran en ella. En palabras de Coleman “(*...una variedad de entidades que tienen dos características en común: consisten en algún aspecto de la estructura social, y facilitan a los individuos que están dentro de la estructura realizar ciertas acciones*)” (Coleman, 1990 :302).

Por otro lado, Rey(2017) establece que los individuos deben relacionarse con otros que posean una red de contactos amplia (más capital social); de esta manera obtienen información a la que no accederían si no fuera a través de ellos, el vínculo funciona como garantía ante otros. (Rey, 2017).

En esta línea Granovetter (1973) , enfatiza sobre la importancia de crear vínculos por fuera de la familia o amigos, los que denomina como “*lazos débiles*”¹⁰, ya que se mueven en un círculo de relaciones diferentes que permite acceso a otras redes y el flujo de información. Estos son imprescindibles para la generación de oportunidades individuales, así como para la integración a la comunidad. La fuerza de los vínculos está dada por la cantidad de tiempo brindado, la “*intensidad emocional*”, la confianza mutua y la reciprocidad entre los vínculos. (Ibidem 1973: 3).

La confianza es el elemento central, Putnam en este sentido afirma que “*La confianza lubrica la cooperación. Cuanto mayor es el grado de confianza dentro de una comunidad, mayor la*

⁹ “*En primer lugar, el aislamiento reduce las oportunidades de movilizar en beneficio propio la voluntad de personas que están en condiciones de suministrar trabajo o información y contactos sobre empleos, sobre oportunidades de capacitación y sobre estrategias para un mejor aprovechamiento de los servicios existentes, mientras que los recursos que circulan por las redes internas de los vecindarios segregados tienden a ser superfluos y poco eficaces. En segundo lugar, se reduce la exposición a modelos de rol, esto es, a individuos que, por haber alcanzado buenos niveles de vida gracias a su dedicación, talento o disciplina, pueden constituir ejemplos positivos de asociación entre esfuerzos y logros, debilitando de ese modo el atractivo de los canales legítimos de movilidad social como vías para satisfacer las aspiraciones de consumo de los pobres. En tercer lugar, se restringen las ocasiones que permiten compartir con otras clases el tipo de experiencias cotidianas que alimentan y preservan la creencia en un destino colectivo común, experiencias sobre las cuales descansan los sentimientos de ciudadanía. La idea de ser portador de los mismos derechos y de gozar de los beneficios del principio universal de igualdad y libertad para la vida social puede verse como una ficción cuando el distanciamiento con respecto a las corrientes predominantes de la sociedad se vive todos los días*” (Katzman, 2001: 184)

¹⁰ Granovetter (1973). En su obra “*La fuerza de los vínculos débiles*” ; refiere a “*lazos fuertes*” aquellos vínculos cercanos como son la familia, amigos y “*lazos débiles*” vínculos por fuera de estos últimos.

probabilidad de cooperación. Y la cooperación, a su vez, refuerza la confianza. Uno no confía que una persona (o agente) hará algo simplemente porque dice que lo va a hacer. Uno confía sólo porque, conociendo la disposición del otro, sus opciones disponibles y sus consecuencias, su capacidad, etc., uno espera que él elegirá hacerlo”. (Putnam 1993b, en Vargas Forero: 75).

4. Competencias laborales

Las competencias laborales son entendidas desde los tres tipos de saberes: saber conocer y aprender, saber hacer y saber ser. *“El saber ser incluye, evidentemente, las relaciones consigo mismo, con los demás y con el entorno. De todos modos, consideramos que no estaría de más enfatizar la dimensión social tal como la plantea, por ejemplo, el Informe Delors (1995) al proponer las cuatro dimensiones básicas que toda persona debe poseer: Aprender a ser, a conocer (y a aprender), a hacer; y a vivir en paz con los demás.”* (Irigoin, M-Vargas F 2002; 48). Las competencias laborales son calificadas por distintos autores e informes en cuatro dimensiones, en la presente investigación se utiliza con base en las establecidas por un informe de la OIT de 2014 que las divide en: a) *“Básicas”*: corresponde a conocimientos de índole formativa, que permite el acceso al empleo, pero también son requisitos para el avance en la educación formal. B) *“Profesionales o Técnicas”*: Son aquellos conocimientos específicos de una determinada actividad o profesión. C) *“Profesionales personales”*: son los atributos propios del individuo en función del trabajo por ejemplo la honestidad, ética, confianza, entre otras. D) *“Competencias claves”*¹¹ que son aquellas que *“permiten a los individuos adquirir y aplicar nuevos conocimientos y competencias en forma continua; son además esenciales para el aprendizaje permanente.”* (OIT. 2014; 1). Estas últimas no tratan de habilidades técnicas, sino de aquellas que están asociadas a actitudes, aptitudes, comportamientos y conocimientos de índole más “general”. Además, permiten acceder a un empleo, permanecer en él o encontrar uno nuevo. (Mertens, 1996; en Vargas 2004).

Irigoin y Vargas (2002) , establecen que, para trabajar desde la formación basada en competencias, es necesario que pasen por un proceso de *“identificación, normalización, evaluación y certificación de las competencias.”* En primera instancia deben ser previamente definidas, generalmente por un grupo de trabajo en el que participan distintos actores del mundo laboral (empresas-trabajadores), el Estado y distintos especialistas. Al convenir que las competencias pueden ser generalizadas a todos los ámbitos laborales son *“normalizadas”*, se convierten en una norma común. Luego del proceso de *“identificación”* y *“normalización de la competencia”*, son *“evaluadas”* para luego ser

¹¹ Existen distintas maneras de denominación; transversales, genéricas, blandas, centrales, entre otras.

“certificadas”, es decir, valorar si la persona posee dichas competencias para reconocerla formalmente.

En distintas investigaciones realizadas en la región se evidencia un acuerdo respecto a las competencias claves o transferibles¹² más solicitadas en el mercado laboral, que colaboran en la mejora de la empleabilidad: Trabajo en equipo, pensamiento crítico, aprender a aprender, resolución de problemas, habilidades de comunicación, autoestima y confianza, creatividad, relacionamiento interpersonal, versatilidad, flexibilidad y adaptación al cambio, responsabilidad, planificación organización y gestión del tiempo, entre otras. (Vargas, 2004; OIT 2014).

Vargas (2004) presenta un cuadro en el que califica y agrupan las competencias claves o transferibles.

Área de competencia	Contenidos
Cognitiva	Lenguaje, comunicación, pensamiento lógico matemático
Resolución de problemas	Observación, análisis, identificación de componentes del problema, planteo de soluciones creativas, pensamiento crítico, planificación y gestión de proyectos. Adaptación al contexto
Autoaprendizaje y autoconocimiento	Informarse, motivación hacia el aprendizaje, aprender a aprender, preocuparse por el propio desarrollo, conocimiento de las propias capacidades, transferir conocimientos de un contexto a otro
Social	Trabajo en equipo, capacidad de negociación, argumentación, interacción. Hacer entender a otros los propios puntos de vista. Autoconfianza, buscar y sostener redes de contacto social
Motivación hacia el trabajo	Iniciativa, responsabilidad en las tareas, compromiso e interés en las tareas

Fuente: Adaptado de Defining and Selecting Key competencies. Rychen. Salganik. Competencias Transversales, Masariegos, Sopena y otras. (En Vargas 2004: 110).

Irigion y Vargas (2002) afirman que el capacitar en base a competencias implica el uso de estrategias pedagógicas distintas a las utilizadas en la educación formal, con mayor flexibilidad y de toma de decisión de los participantes en cuanto a la elección de cómo y en que formarse, de los materiales didácticos que va a utilizar. *“Las características de la formación basada en competencias se ven reflejadas en el planteamiento curricular, el planteamiento didáctico y las prácticas docentes.*

¹²“(…) conjunto de capacidades laborales que contribuyen al desempeño de un amplio grupo de empleos, siendo transferibles entre uno y otro.” (Vargas, F. 2004: pág4)

Involucra a la organización y gestión de los centros que imparten los programas, al rol docente y la modalidad de enseñanza y evaluación. (BID/FOMIN; OIT/Cinterfor,2004)” (Sarraco, Vargas 2020: p.14). La formación basada en competencias debe tener como eje central a los participantes de los programas. (Ibídem, 2020)

5. Enfoque de Transición

El trabajar sobre la formación basada en competencias implica poner énfasis sobre el actor social para ellos es menester conocer el proceso de transición de los jóvenes a la vida adulta, entendiendo al enfoque de transición¹³ desde la *“perspectiva biográfica”*¹⁴ como el abordaje sociológico pertinente ya que sitúa al *“(…)actor social como sujeto histórico y protagonista de la propia vida que articula de forma paradójica y compleja la elección racional, las emociones, las constricciones sociales y culturales y las estrategias de futuro”* (Casal y otros, 2006: 28). La *“individualización”* en la construcción de los itinerarios biográficos no significa que la estructura socioeconómica, el contexto histórico, la familia, entre otras pierdan importancia, sino que estas determinan la toma de decisiones de los jóvenes. (Du Bois -Reymond y López Blasco 2004) Vale decir, que las transiciones están determinadas por elementos externos a los sujetos, como son el momento histórico, económico y cultural, el territorio donde residen, la familia, la educación, el género, la raza, entre otras. (Casal 1996). En la misma línea Blanco(2011) establece *“(…)los eventos históricos y los cambios económicos, demográficos, sociales y culturales moldean o configuran tanto las vidas individuales como los agregados poblacionales denominados cohortes o generaciones.”* (Blanco 2011: 6). De este modo deja de manifiesto el *“interjuego entre estructura y agencia”*, es decir, los sujetos construyen sus itinerarios biográficos en función de sus propias decisiones y acciones, las cuales están condicionadas por el contexto sociohistórico. (Saraví, 2009: 40). Desde la *“perspectiva biográfica”* se aborda la problemática de la investigación.

¹³ Desde la sociología existen distintas formas de abordar los temas sobre *“juventud”*; aquellas enfocadas sobre los ciclos de vida y la moratoria de los distintos roles; otra centrada en las diferencias entre generaciones; y por último las que hacen hincapié en los itinerarios biográficos y trayectorias. (Casal, 2006). La primer corriente de sustento teórico funcionalista e integracionista, propone cuatro etapas por las que pasan los sujetos: infancia, juventud, adultez y vejez, cada una de estas es superada a través del abandono de determinadas pautas de comportamiento para adquirir aquellas que corresponden a la nueva etapa. *“En esta perspectiva, la juventud sería pensada como un tiempo vacío o de espera solo evaluable positivamente en función de la asunción de roles propiamente de adulto(…)”* (Casal, J y otros 2011: 1147). La segunda perspectiva se focaliza en el conflicto entre las generaciones; *“los jóvenes representarían los valores asimilados al cambio social y al progreso, en detrimento de los adultos y ancianos, que representarían los valores asimilados a la tradición y a las raíces identitarias.”* (Casal, J. 2006: 26). El tercer corriente es la *“perspectiva biográfica”*, la cual pretende superar algunos inconvenientes que presentan los otros dos enfoques.(Ididem, 2006)

¹⁴*“(…)para la sociedad del informacionalismo (caracterizada por la turbulencia y el cambio), parece que el planteamiento biográfico también puede resultar particularmente pertinente y de interés, sobre todo atendiendo al hecho del constructivismo social y las rupturas biográficas en lo público y en lo privado”.* (Casal, 2011: 1145)

Por otro lado, Machado País(2000) plantea la dificultad de utilizar el concepto de “*transición*”, ya que este refiere a un proceso lineal y en la actualidad los jóvenes transitan por proceso que se caracterizan por la discontinuidad y reversibilidad. En este sentido, Blanco(2011) establece “(...) *las transiciones no son fijas y que se pueden presentar en diferentes momentos sin estar predeterminadas. Además, es frecuente que varias transiciones puedan ocurrir simultáneamente (...)*” (Blanco 2011: 13). Casal (1988) afirma que existe un conjunto de “*dispositivos institucionales*” que intervienen en la construcción y definición de las transiciones de los jóvenes a partir de la regulación de las ofertas de formación y la reglamentación en distintas áreas como por ejemplo el mercado laboral.

Desde la bibliografía se reconocen y definen cuatro eventos de transición a la vida adulta; salida del sistema educativo, ingreso al mercado laboral (primer empleo), emancipación del hogar de origen y nacimiento del primer hijo. (Casal, 1988, Filardo 2010). Estos procesos no son lineales, y se pueden dar de forma conjunta o ser reversibles (excepto el nacimiento del primer hijo) vale decir, se puede abandonar los estudios y retomarlos en otro momento, o salir del hogar de origen y volver a él por distintos motivos, pasar de estar empleados a estar desempleados. Los itinerarios biográficos estarán determinados por el momento en que se de alguno de los eventos, es decir, que tan temprano o que tanto se postergue el mismo condicionará las oportunidades futuras. En la misma medida afectará el contexto y la condiciones en que se experimentan. (Saraví, 2009: 42) En este sentido Casal (2006) define seis “*modalidades de transición*”¹⁵: a) “*Trayectorias de éxito precoz*”: obtención de posición laboral calificada (adecuada a la titulación) sin rupturas y con proyección a futuro, acompañada de emancipación familiar acelerada. b) *Trayectorias obreras*.”: formación escolar corta, inserción laboral rápida con poca o nulo crecimiento profesional a futuro, la misma está ligada en muchas ocasiones a la emancipación precoz. c) *Trayectoria de adscripción familiar*; la inserción laboral está ligada a la familia (empresa familiar o producción rural familiar, entre otras). d) *Trayectoria aproximación sucesiva*; inserción laboral con poca o nula conexión con lo estudiado, generalmente con intenciones de lograr continuar con estos, conjugación entre estudio y trabajo, con proyección a futuro de crecimiento profesional, emancipación familiar tardía o postergada generalmente por razones económicas. e) *Trayectorias de precariedad*: jóvenes con formación simple; mercado laboral precario e inestable. f) *Trayectorias erráticas o de bloqueo*: jóvenes alejados del sistema educativo y del mercado laboral formal, se desempeñan en la informalidad.

¹⁵“(...) *identificar las formas básicas que los jóvenes describen en sus itinerarios de inserción social, laboral y familiar. Lo hacemos a partir de dos variables que permiten dispersar y/o concentrar los jóvenes en un espacio de dos dimensiones. El primer eje está definido por una variable que polariza las inserciones complejas (que demandan esfuerzo personal y apuntan a posiciones de éxito laboral) de las inserciones simples (que están a nivel muy abajo de titulación escolar y apuntan a ocupaciones menos cualificadas). El segundo eje está definido por la celeridad o la tardanza en conseguir la emancipación familiar*”. (Casal, y otros 2006: 38).

Antecedentes

1. Antecedentes académicos

A partir de la recopilación de antecedentes respecto a la temática se pueden señalar algunas investigaciones, que bien no son específicas en cuanto a formación basada en competencias laborales de los jóvenes, si contribuyen y fortalecen a la investigación. Entre ellas el trabajo realizado por María Lindardelli (2013), el propósito es conocer “¿Cuáles son los significados que construyen los jóvenes en torno a sus trayectorias laborales y cómo los articulan en sus proyectos de vida? (Lindardelli, 2013: 9), la población objetivo son jóvenes de entre 22 a 32 años que pertenecen a la clase media urbana del Gran Mendoza. En cuanto al aporte a la presente investigación se destaca el significado positivo que los jóvenes le dan al trabajo a pesar de que las condiciones laborales de estos son precarias e inestables. El empleo es visto como proceso de emancipación que genera independencia, le permite tomar ciertas decisiones, y el reconocimiento de otros individuos, en el sentido de que participa de una actividad que es “valorada socialmente”. De la investigación se destaca el aporte metodológico; el mismo es de carácter cualitativo, el análisis de las trayectorias laborales se construye a partir del discurso de los protagonistas y el significado que los jóvenes atribuyen al empleo.

En cuanto a la implementación de políticas activas de empleo dirigidas a jóvenes, se han desarrollado a nivel regional distintos programas, el objetivo es capacitarlos para lograr una mejora en la inserción laboral. La investigación de carácter cuantitativo presentada por Cesar Ricardi (2014) analiza el impacto que ha tenido el programa Projovent en Uruguay, su colaboración en el proceso de inserción al mercado de trabajo de jóvenes provenientes de hogares vulnerables, con baja escolarización en su mayoría, que buscan a partir del empleo generar las herramientas necesarias para lograr la integración social de estos.¹⁶ En la misma línea, está el trabajo realizado por Verónica Barrera (2004), la cual analiza el proyecto educativo-laboral realizado por la ONG “El abrojo”, desde la perspectiva de los propios jóvenes, quienes destacan la importancia de formarse para lograr insertarse en el mercado de trabajo. Ambas investigaciones concluyen que los programas tienen un impacto positivo en el proceso de inserción laboral.

Señalar la investigación realizada por Diego Amarilla (2021), cuyo objetivo es describir, conocer y comprender como los jóvenes, en función de su nivel educativo y sexo, transitan y significan cada uno de los eventos de transición a la vida adulta. Condicionada por los cambios en la estructura económica de finales de siglo XX, “(...)que dan lugar a un proceso de precarización de los vínculos sociales que afecta fundamentalmente a los jóvenes de sectores sociales vulnerables, repercutiendo de manera desigual en los tránsitos a la vida adulta.” (Amarilla, D 2021: s/n). En la misma línea

¹⁶La investigación parte de la base que los jóvenes beneficiarios de estos programas se encuentran excluidos socialmente o lo que el autor denomina “población en situación de riesgo social.” (Ricardi, 2014: 119)

de pensamiento, se encuentra el artículo de Mateo Berri (2021), *“El impacto desigual en las transiciones a la adultez de los y las jóvenes.”*, en el que afirma *“(…)que las transiciones a la vida adulta se producen de manera diferenciada en función de lugar en la estructura social y económica al que los y las jóvenes pertenezcan. Esto es un indicador importante de que los procesos de individuación, que están en la base del modo en que los y las jóvenes realizan su transición a la vida adulta, están fuertemente determinado por la desigualdad.”* (Berri 2021: 86) El aporte de ambas investigaciones es que entienden al proceso de transición a la adultez a partir del entrelazamiento de los ejes biografía/historia y agencia/estructura. Así como dan a conocer la influencia del proceso de precarización de los vínculos sociales en el tránsito de los jóvenes a la vida adulta, en la cual la desigualdad es la característica predominante de dicho tránsito, dejando de manifiesto que la estructura social, económica e histórica son el factor condicionante de ésta.

2. Los programas de inserción laboral

En respuesta a la problemática sobre la inserción laboral de los jóvenes desde los distintos gobiernos de la región se han implementado una serie de programas y de políticas activas de empleo¹⁷: con la finalidad de aumentar el empleo y disminuir el desempleo, a partir de la mejora de la empleabilidad¹⁸ o de incentivos para la contratación. Marisa Bucheli (2005), establece un criterio de calificación de las políticas (entendidas como tipos de programas) en función de los objetivos específicos para las que fueron creadas. El propósito es dar solución a las problemáticas del mercado y colaborar en disminuir los procesos de inequidad, fomentar la capacitación, entre otras. Califica a las mismas en cinco tipos: 1) Colaboración en la búsqueda y obtención de empleo, 2) Programas de capacitación, 3) Asistencia a las microempresas como proceso de autoempleo, 4) creación de puestos laborales por parte del Estado y 5) establecer subsidios a las empresas que contraten personas desocupadas. (Bucheli 2005, OIT; 2016).

Desde los años 90' en América Latina se han implementado distintos programas de capacitación con el fin de mejorar las oportunidades de empleabilidad de los jóvenes a partir de la formación, sobre todo en aquellos que provienen de hogares económicamente vulnerables. Entre ellos destacan Chile

¹⁷ Las políticas activas de empleo tienen como objetivo según la definición establecida por la OIT la disminución del desempleo a partir de *“(…) i) garantizar la correspondencia entre los solicitantes de empleo y las vacantes disponibles mediante la ayuda en la búsqueda de empleo o la oferta de información: ii) mejorar y adaptar las calificaciones de los solicitantes de empleo para aumentar su empleabilidad. iii) otorgar incentivos para que los solicitantes acepten ciertos empleos o para que las empresas contraten a determinadas categorías de trabajadores: y, iv) crear empleos ya sea en el sector privado mediante subvenciones para el empleo o en el sector público.”* (OIT, 2016:54).

¹⁸ *“La OIT define a la empleabilidad como las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”* (OIT, 2014: 1)

Joven, ProJoven Perú, Jóvenes Colombia, Proyecto Joven en Argentina, Jóvenes Comunidad Solidaria en Brasil, Plan Empleo Joven en Venezuela y ProJoven Uruguay. El objetivo es colaborar en el proceso de inserción laboral de los jóvenes a partir del fortalecimiento educativo enfatizando sobre el desarrollo de conocimientos (aprender a conocer), de habilidades y aptitudes (aprender a hacer), y de actitudes y valores (aprender a ser). Es importante destacar que en la región se desarrollan otros tipos de programas de carácter más técnico, es el caso de Brasil a través del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) y de Colombia con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Estos se suman a las ya existentes Escuelas Técnicas de Formación, basadas en una capacitación técnica y académica. (Ricardi, 2014)

En la construcción, definición e implementación de estos programas han participado distintos actores sociales como son las empresas, sindicatos, organizaciones sociales y el Estado. El grado de participación de cada uno de ellos difiere entre los países de la región; desde modelos más tradicionales en el cual el Estado es quien promueve, regula, define e imparte las capacitaciones a través de distintas instituciones estatales, y aquellos donde el Estado es quien regula y promueve las condiciones para que las iniciativas privadas desarrollen las distintas ofertas de formación. Por último, un modelo Mixto, en el cual están presente las características de los modelos mencionados anteriormente, a esto se le suman instituciones autónomas con una fuerte capacidad financiera que les permite definir sus políticas y ejecutar las capacitaciones. (Llisterri, y otros, 2014: 34-35)

2.1 Programas de capacitación en Uruguay

En cuanto a la problemática de acceso al empleo de los jóvenes, en Uruguay se han desarrollado una serie de políticas públicas con el fin de atender dicha problemática, estas van desde incentivos económicos a las empresas para la contratación de jóvenes; programas destinados a generar empleos (pasantías) en distintas instituciones estatales como “Yo Estudio y Trabajo”¹⁹, otros destinados a capacitar jóvenes para el mundo del trabajo como es el caso de “Projoven”, formación dual, entre otras. (Miranda, 2018).

Respecto a los programas de formación para el empleo, en Uruguay se desarrollan una diversidad de propuestas que son ejecutadas e implementadas por distintas instituciones: iniciativas estrictamente estatales como INJU, MIDES, UTU, y otras impartidas por organizaciones de la sociedad civil, así como programas en los cuales se produce un trabajo en conjunto entre el Estado y dichas

¹⁹ Es un programa interinstitucional (estatales) creado en el año 2012. El objetivo es brindarles una primera experiencia laboral formal a jóvenes estudiantes de entre 16 a 20 años, en la cual puedan desarrollar las competencias transversales necesarias para desempeñarse en el mercado laboral, asegurando la continuidad con sus estudios. (<https://www.gub.uy/comunicadosYoEstudioyTrabajoMinisteriodeDesarrolloSocial>)

organizaciones. El primero es quien regula y financia, mientras las segundas proponen y ejecutan las capacitaciones.

En 2008 se aprueba la Ley 18406, creándose el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), como persona pública no estatal de carácter tripartito²⁰. Entre sus objetivos está el de fomentar, diseñar y financiar programas de capacitación destinados a personas o grupo de personas que presenten dificultades en su inserción laboral, a partir de acuerdos con instituciones privadas-públicas. *“Promover la creación y participar en el diseño de un sistema de certificación de conocimientos y certificación de competencias laborales.”*²¹

Se establecen determinadas características que los programas de capacitación deben cumplir para contribuir en la inserción laboral de los jóvenes: a) articulación entre las instituciones formativas y las empresas, con el fin de poder cumplir con las exigencias del mercado laboral, y negociar la incorporación de los jóvenes que participen en estos a las empresas (primera experiencia laboral). B) Desarrollar en los jóvenes cultura de trabajo, a partir de la simulación de ámbitos laborales (hábitos, actitudes, aptitudes, relacionamiento con superiores y con pares, normas, etc.). C) Identificar las capacidades y destrezas de los jóvenes para la búsqueda e inserción laboral, contribuir en la definición de sus trayectorias laborales, sus expectativas de futuro. D) Fortalecer la autoestima y ayudar a que los jóvenes puedan abordar sus conflictos personales a partir del trabajo de equipos de profesionales como psicólogos y trabajadores sociales. E) Las propuestas pedagógicas se adaptan en función de la población objetivo. F) Los cursos deben ser gratuitos, y en ellas participan jóvenes de hogares vulnerables. (Ricardi, 2014)

2.2 Intervención como mecanismo de integración social en el contenido de los programas

Los programas deben ser entendidos a partir de *“(...) el tipo de intervención en relación con los mecanismos de integración social, determinado por el perfil de los jóvenes con los que se trabaja, que configura la naturaleza del programa y el alcance de los objetivos planteados. (...) 1) proveer las condiciones previas requeridas para la integración social (tipo i), 2) fortalecer los mecanismos de integración (tipo ii), 3) dar continuidad o sustentabilidad de condiciones de integración o evitar la pérdida de bienestar (tipo iii).”* (Filardo, 2018: 61). Esto es, adquirir e incorporar las normas, valores y comportamientos establecidos por la cultura hegemónica²², permitiendo a los sujetos

²⁰ Los órganos de dirección de INEFOP es el Consejo Directivo y el Director General. El consejo está compuesto por el director general y, dos miembros designados por el Poder Ejecutivo, dos miembros representantes de los trabajadores, dos miembros representantes de los empleadores (empresas), y un miembro representante de las empresas de la economía social. Todos serán designados por el Poder Ejecutivo. (Impo.com.uy/bases/leyes18406)

²¹ En:(<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18406-2008>).

²² *“(...) refiere al sector de la sociedad cuyas aspiraciones de integración y movilidad social se canalizan a través de vías institucionales, y cuyos comportamientos y expectativas se ajustan a las normas y valores predominantes. La palabra “predominante” suele denotar no sólo el poder y el prestigio de este sector y, por ende, su capacidad de difundir normas, valores y modelos de comportamiento, sino también su peso numérico dentro de la sociedad.”* (Kaztman, 2001;

mejorar y mantener el vínculo con las instituciones. (Filardo, 2018) Este último tiene un rol importante en la integración de los sujetos, donde acceden a los recursos socialmente valorados, vale decir, a un conjunto de bienes y de beneficios que les permite en cierta medida mejorar su calidad de vida, así como lograr a través del empleo el restablecer o mantener los vínculos institucionales. En palabras de Castel (1995) el “(...)trabajo representa la participación de cada uno en una producción para la sociedad, y por lo tanto en la producción de la sociedad. Es entonces el vehículo concreto sobre cuya base se erigen los derechos y deberes sociales, las responsabilidades y el reconocimiento, al mismo tiempo que las sujeciones y las coacciones” (Castel, 1995: 456). En esta misma línea el autor define tres “zonas” respecto a la relación entre integración a través del empleo y el nivel de lazos con la comunidad o la familia²³; a) zona con empleo estable y relación sólida; b) zona de vulnerabilidad: trabajo precario y relaciones frágiles; c) zona de desafiliación: sin empleo y “aislamiento relacional”. (Castel, 1995).²⁴

Las políticas no pueden únicamente enfocarse en la problemática del empleo sin tomar en cuenta otras dificultades de la población a la que “atienden”; como por ejemplo la desvinculación institucional, la fragmentación o segmentación, la exclusión social, entre otras. Una parte de la población además de mantener un vínculo inestable y precario con el empleo se encuentra cada vez más alejada de aquellas instituciones que le permiten adquirir las normas y valores de la corriente predominante (cultura hegemónica) sumado a la segregación respecto al territorio donde residen. (Kaztman, 2001: 172) En este sentido Kaztman (2001) establece tres tipos de segmentación que se potencian mutuamente, que agudizan el aislamiento social de una parte de la población, ellas son la segmentación educativa, laboral y residencial. Vale decir, que el aumento en las diferencias de ingresos y de las condiciones laborales genera desigualdad en el acceso a los servicios y una distribución polarizada de la población respecto a la zona de residencia. La segregación residencial refuerza en mayor medida las diferencias de ingresos y de acceso a los distintos servicios (educación, seguridad pública, salud, transporte, etc.) así como en la calidad de estos. Consecuencia de ello es la profundización del aislamiento social de algunos sectores, causando mayor inestabilidad y

172).

²³ Castel (1995), en su obra “La metamorfosis de la cuestión social” define como “zonas” de cohesión social.

²⁴“Las ideas que trato de elaborar (la desconversión social, el individualismo negativo, la vulnerabilidad de masas, la handicapología, la invalidación social, la desafiliación...) adquieren sentido en el marco de una problemática de la integración o de la anomia; de hecho, se trata de una reflexión sobre las condiciones de la cohesión social a partir del análisis de situaciones de disociación. De modo que el objetivo era (y sigue siendo) [15] calibrar este nuevo dato contemporáneo: la presencia, se diría que cada vez más insistente, de individuos ubicados como en situación de flotación en la estructura social, que pueblan sus intersticios sin encontrar allí un lugar asignado. Siluetas inseguras, en los márgenes del trabajo y en los límites de las formas de intercambio socialmente consagradas: personas en desempleo prolongado, habitantes de los arrabales desheredados, beneficiarios del salario mínimo de inserción, víctimas de las reconversiones industriales, jóvenes en busca de empleo que se pasean de pasantía en pasantía, ocupados en pequeñas tareas provisionales.” (Castel, 1995: 12).

precariedad en el proceso de inserción laboral. (Ibídem, 2001: 182). En esta lógica de pensamiento, Castel (2004) plantea que los sujetos que no logran asegurarse por sí solos la independencia y el porvenir, es decir, “*ganarse la vida trabajando*”, corren riesgo de no obtener los medios necesarios para la subsistencia y limita el acceso a los recursos socialmente valorados por sus propios medios. (Castel, 2004)²⁵

Por lo tanto “*Para que el trabajo otorgue seguridades y permita una integración plena, debe acompañarse de un conjunto de dispositivos de control, regulaciones, normas e instituciones, destinados a proteger a los sujetos frente a las contingencias laborales, y de la vida social en general. El Estado es, en este sentido, la estructura fundamental para disponer de las protecciones para las personas, los bienes, y también frente a los riesgos sociales*” (Ralón- Miguel, 2013: s/n).

Justificación

El primer empleo es uno de los eventos considerados de transición a la vida adulta, se entiende la misma a partir de Casal como proceso y como sistema “*(...) sistema de dispositivos institucionales y procesos biográficos de socialización que de forma articulada entre sí (...) intervienen en la vida de las personas desde que asumen la pubertad, y que son conductores hacia la adquisición de posiciones sociales que proyectan al sujeto joven hacia la consecución de la emancipación profesional, familiar y social.*” (Casal, J 1996: 298). La inserción laboral de los jóvenes está determinada por el contexto histórico y territorial, por la estructura económica y posición social del hogar, el nivel educativo, entre otras, y en la misma medida por la propia toma de decisiones de éstos. Tal como se ha visto en la fundamentación teórica, los jóvenes presentan dificultades para acceder al mercado laboral, cuando lo hacen las condiciones son menos favorables que la de los adultos, en cuanto a salarios, beneficios, pasan por mayores procesos de inestabilidad (empleo-desempleo). El Estado por su parte lleva adelante una serie de políticas que tienen como finalidad dar solución a estas problemáticas, las cuales van desde incentivos a las empresas para la contratación de jóvenes (eliminación de algunos aportes, ayudas económicas, etc.), o en la creación de programas destinados a la formación que les permita adquirir las competencias laborales necesarias para la mejora de la empleabilidad; las instituciones de la sociedad civil cumplen un rol importante en la implementación de estos. Es en este sentido que la presente investigación pretende a partir de los discursos de los jóvenes conocer cómo funcionan los programas, que significación le dan y cómo colaboran en el proceso de inserción laboral,

²⁵ Robert Castel refiere a “*inseguridad social*” e “*inseguridad civil*” en su libro “*La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?*”.

al mismo tiempo se pretende describir el trabajo que realizan las instituciones desde el punto de vista de los docentes y coordinadores de cada una de ellas.

Desde la perspectiva de los actores involucrados el trabajo procura conocer algunas de las condiciones (económicas y sociales), en cómo los jóvenes participantes configuran sus tránsitos a la vida adulta, cómo se producen de manera diferencial, caracterizadas por la discontinuidad y reversibilidad. Dar cuenta de un conjunto de “*dispositivos institucionales*” que intervienen en dicho proceso.

Por otro lado, la investigación procura ser un aporte a los estudios sobre formación y capacitación en competencias laborales, cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad de los jóvenes de sectores vulnerables. En el mismo sentido, es menester destacar que las capacitaciones cumplen un rol importante en el proceso de resocialización, de reinserción y/o en el fortalecimiento de los mecanismos de integración. Estas significan para algunos jóvenes un lugar de participación social, así lo afirma Piek Goicochea (1998) *"Puede decirse que los cursos comunitarios representan, para la población de los sectores pobres, auténticos espacios de participación que dan respuesta a diversas inquietudes y a vacíos sociales. La asistencia a un curso significa convivir con gente diferente, acceder a un espacio educativo, contar con un tiempo propio, la posibilidad de aprender, de ser capaz de desarrollar y practicar habilidades."* (Ibídem 1998: 132).

Problema de Investigación

El primer empleo es considerado uno de los eventos de transición a la vida adulta, en general el proceso de inserción laboral de los jóvenes pasa por períodos de inestabilidad y discontinuidades. Desde el Estado y la sociedad civil se desarrollan una serie de programas que tienen como finalidad colaborar en dicho proceso a partir de la capacitación para el empleo. En este sentido, y desde la perspectiva de transición y el enfoque de formación en competencias laborales, el problema de investigación se delimita a la comprensión y contribución de los programas de capacitación impartidos por dos fundaciones: Forge y Centro Los Pinos, indagando en como estos influyen y colaboran sobre el proceso de inserción laboral de los jóvenes desde la perspectiva de los actores involucrados.

Preguntas de investigación

¿Cuáles son las opiniones y percepción de los jóvenes que participan de los programas respecto a las capacitaciones?

¿Qué significación le dan los jóvenes al trabajo en general?

¿Cómo colaboran las organizaciones en el proceso de inserción laboral?, ¿Cuáles son las herramientas y estrategias utilizadas por las instituciones?

¿Cuáles son las competencias requeridas por el mercado laboral desde el punto de vista de las organizaciones?

Desde los discursos de los entrevistados ¿Cuáles son las condiciones materiales de los jóvenes que participan de las capacitaciones?

Objetivo general

Conocer desde la perspectiva de los jóvenes, docentes y funcionarios la contribución que tienen los programas de capacitación basados en competencias laborales en el acceso al empleo, uno de los eventos considerados de transición a la vida adulta.

Objetivos específicos

- Identificar las competencias laborales claves que son brindadas a los jóvenes, en cuanto habilidades, destrezas, actitudes, entre otras, desde la perspectiva de los participantes y docentes.
- Comprender y registrar las experiencias y valoraciones de los jóvenes en cuanto a su participación en estos programas.
- Dar cuenta del acompañamiento de las organizaciones a los jóvenes en el proceso de inserción laboral, y las estrategias utilizadas para ayudar a que accedan al empleo.
- Conocer y comparar el trabajo que realiza cada organización, las estrategias de enseñanza y aprendizaje utilizadas.
- Dar cuenta sobre las condiciones económicas y sociales de los jóvenes que participan de las capacitaciones, desde la perspectiva de los entrevistados.

Diseño metodológico

El diseño metodológico es de carácter cualitativo, habilitando a comprender y entender la realidad social desde los discursos de los actores involucrados en la acción. La elección se debe a que la investigación busca entender y conocer dos programas de capacitación desde la perspectiva de los actores: jóvenes que participan en estos, coordinadores y docentes como informantes calificados que brindan de forma detallada los objetivos y estrategias de capacitación, los contenidos de los cursos, las características de los jóvenes participantes, de los vínculos con las empresas, entre otras.

Por otro lado, esta metodología se caracteriza por su flexibilidad, la información emerge del propio campo de investigación, permitiendo ahondar con mayor profundidad, autorizando al investigador a redefinir y modificar algunos aspectos del objeto de estudio en la medida que sea pertinente.

(Mendizábal, N 2006: 65)

Técnica y trabajo de campo

La herramienta metodológica empleada fue la “*entrevista semiestructurada*”; ya que permite una mayor flexibilidad, si bien se formulan un grupo de preguntas previas que la guían, brinda la posibilidad de que a partir del discurso de los entrevistados se realicen otras preguntas que colaboran con la investigación, obteniendo así más información en función de la temática a tratar. (Galeano, 2004). En concordancia con lo expuesto, las entrevistas contaron con una serie de interrogantes previamente formuladas que se ajustaran a los objetivos de la investigación, las cuales no tuvieron una secuencia predeterminada, sino que se dieron en función del ritmo y flujo de la conversación. Es menester señalar, que las entrevistas a los informantes calificados fueron menos “estructuradas”, ya que de ellos se obtenía información sobre la implementación de las capacitaciones, el funcionamiento de las instituciones, y en el transcurso surgieron nuevas preguntas a partir del discurso de estos. Fueron realizadas antes que a los jóvenes por lo cual se generaron elementos nuevos que permitieron formular preguntas en función de cada una de las capacitaciones, en cuanto a las estrategias utilizadas. En primera instancia se entrevistaron a los informantes calificados, en total se realizaron siete entrevistas distribuidas de la siguiente manera: cuatro funcionarios de Forge: la coordinadora del programa, una referente y dos facilitadores, tres funcionarios de Centro Los Pinos: el director del centro de capacitación, un referente y un docente.

Posteriormente se realizaron quince entrevistas a jóvenes de entre 17 a 26 años, divididas de la siguiente forma; siete a varones de Centro los Pinos y ocho jóvenes de Forge, de los cuales tres son varones y cinco mujeres. Todos han participado en distintos periodos de las capacitaciones, en el caso de Centro Los Pinos desde la emergencia sanitaria no han impartido cursos por lo cual no se pudo efectuar entrevistas a jóvenes que estuvieran realizando el curso durante el transcurso de la investigación. Respecto a los participantes de Forge se entrevistaron a tres jóvenes culminando el curso, cuatro cursando y una joven exalumna. Las entrevistas se hicieron en modalidad virtual, por videollamadas de WhatsApp y Zoom.

Cuadro 1 Total de entrevistados según fundación y rol

	Forge	Centro Los Pinos	
Participantes	8	7	15
Docentes-coordinadores	4	3	7
Total	12	10	22

La investigación enfrentó algunas dificultades a causa de la pandemia, no se pudo acceder a más jóvenes como se planificó al comienzo de ésta. Si bien ambas organizaciones estuvieron dispuestas a colaborar, dependió mucho de la voluntad de los jóvenes, la capacidad de utilización de herramientas informáticas y de habilidades digitales con las que no cuentan en Centro Los Pinos. En este sentido, el criterio de saturación teórica se sustenta en la idea de Scribano(2008), quien establece que la muestra cualitativa no debe estar centrada sobre la cantidad de entrevistados sino sobre la que se desea saber y afirmar, de este modo cuando se obtiene la información necesaria se da por culminado el trabajo de campo para luego comenzar con análisis de los datos. (Scribano, 2008: 35). Por lo tanto, se llevaron adelante tantas entrevistas como fueron posibles de realizar, en el momento en que la información obtenida de los discursos era reiterativa, no brindaba datos nuevos a los objetivos de la investigación ni emergieron otras dimensiones pertinentes, se dio por culminado el trabajo de campo logrando la saturación teórica.

Finalmente se ha de mencionar que en el caso de Forge, a raíz de la invitación de la coordinadora se participó de algunas de las clases virtuales, que permitió conocer desde la perspectiva del investigador la manera en cómo se emplean las distintas estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Análisis

1. Características de los jóvenes que participan de las capacitaciones

Emerge del discurso de los entrevistados²⁶ que los jóvenes de ambas organizaciones transitan a la vida adulta de forma diferencial: la estructura social y económica a la cual pertenecen es el factor condicionante de la misma. En esta lógica de pensamiento, la configuración de los itinerarios biográficos está fuertemente determinada por la desigualdad. (Berri, 2021: 86) Sin embargo los condicionantes estructurales²⁷ permiten de cierta forma agrupar a los jóvenes, así lo define Jacinto (2010) “(...)las trayectorias muestran creciente diversificación (...) variando de un joven a otro. (...) Sin embargo, esta individualización no implica que no puedan reconocerse grupos similarmente afectados por las desigualdades estructurales”. (Jacinto, 2010: 25) Entre las características comunes que presentan los jóvenes de ambas organizaciones, está el de pertenecer a hogares económicamente vulnerables, desde la óptica de los informantes calificados²⁸, la vulnerabilidad es definida en función de los ingresos del hogar ²⁹.

²⁶ Tanto de los funcionarios, directores de ambas organizaciones, así como de los jóvenes.

²⁷ El contexto familiar, la zona de residencia, el nivel educativo y el nivel de ingresos.

²⁸ Son aquellos funcionarios entrevistados que pertenecen a cada una de las fundaciones: coordinadores, docentes y directores.

²⁹ Hogares con escasos recursos económicos.

Otras de las características es la edad para realizar las capacitaciones; jóvenes de entre 16 a 24 años, antes del 2020 Forge sólo trabajaba con jóvenes que estuvieran cursando el bachillerato de no más de 18 años. De la misma forma que en Centro Los Pinos, la zona de residencia cumplía un rol importante en la “selección” de los participantes, la propuesta era realizada a jóvenes que asistían a liceos considerados de contextos vulnerables respecto a los recursos económicos de las familias. Para Centro Los Pinos, la zona donde están ubicados (lo que ellos llaman “*el barrio*”) es un elemento fundamental, parte de sus objetivos es ayudar a la población que vive en Casavalle: familias de contexto crítico que no logran cubrir las necesidades básicas, y adolescentes y jóvenes que no continúan con los estudios, con consumo problemático de droga e inconvenientes legales, hogares “*que viven en condiciones cada vez más precarias y se halla crecientemente distanciadas de personas que reúnen los rasgos mínimos para tener éxito en la sociedad contemporánea.*” (Kaztman, 2001: 181). Consecuencia de ello, es la falta de contactos e información que permita la obtención de un empleo o de oportunidades de formación, la persistencia del desempleo conlleva que se busquen otras formas de generar ingresos sobre todo en la informalidad e incluso a través de la delincuencia: *(...)los niños y jóvenes carecen de contactos con modelos de rol exitosos dentro de las corrientes principales de la sociedad, así como de oportunidades de exposición a esos modelos.*” (Kaztman, 2001: 181). La finalidad de Centro Los Pinos es lograr dar solución a algunas de estas problemáticas, como por ejemplo a través de los cursos de capacitación, colaborando en el acceso al empleo a los jóvenes.

Respecto a la significación que le dan al “*barrio*”, es diferente entre los jóvenes que asisten a Forge y los que van a Centro Los Pinos. Estos últimos manifiestan que el contexto territorial ha incidido en ocasiones sobre las decisiones tomadas, sobre todo con el abandono escolar a temprana edad, o la obtención de algún trabajo en la informalidad. Sienten estar más expuestos al consumo de drogas, y a relacionarse con pares y adultos involucrados con la delincuencia. Para ellos el acercarse a la organización colaboró en el alejamiento de estas situaciones:

“No hacía nada. Ellos me ayudaron mucho en lo personal, me hizo ver otras cosas que no era solo la calle, y la calle...vivía sentado en las esquinas chupando y todo...nada de estudiar ni de trabajar. Nada de nada...Y hoy en día tengo compañeros que están en cana y haciendo cualquiera...y ta gracias a los Pinos yo pude cambiar, como muchos compañeros que pudieron cambiar gracias a los Pinos” (Germán, estudiante Los Pinos; entrevista 13)

Es importante señalar que muchos de los jóvenes mantienen un vínculo con la fundación desde la infancia³⁰, es el caso de Guillermo, quien menciona asistir a la misma desde que tiene cuatro años, destaca así que el concurrir al Centro le permitió en varias ocasiones continuar con los estudios, estar

³⁰ Centro Los Pinos cuenta con un instituto para niños y adolescentes, que brinda apoyo a las familias que viven en Casavalle.

alejado de las “*malas juntas*”, en los momentos en que perdió el vínculo con el centro abandonó los estudios para comenzar a trabajar.

En cuanto a los jóvenes de Forge, el contexto territorial o “*el barrio*” no es visto como un condicionante en sus vidas, solamente uno de ellos mencionó residir en una zona alejada de la ciudad que dificulta su movilidad (en cuanto a transporte) tanto para lograr obtener un empleo como para asistir a clases

Los jóvenes que se capacitan en una u otra organización presentan diferencias respecto a los niveles educativos alcanzados, al contexto familiar y la salida del hogar de origen, incluso las distinciones se dan entre los participantes de una misma institución. En tal sentido, con sustento en el discurso de los informantes calificados, en Centro Los Pinos se pueden establecer “subgrupos”. Por un lado, están aquellos jóvenes con niveles educativos bajos, que no lograron culminar el ciclo básico y sólo aprobaron primaria. Algunos son poseedores de antecedentes, han estado internados en institutos de INAU o reclusos en prisión, o son exadictos. El contexto familiar en general, presenta la misma problemática antes mencionada. Es menester señalar que estos jóvenes no fue posible entrevistarlos, en general no logran culminar el curso, su comportamiento en la capacitación no es el esperado por los distintos docentes y funcionarios: cuando realizan toda la capacitación en general no son tomados en cuenta para presentar en las distintas ofertas laborales.³¹

Por otro lado, se encuentran aquellos con características “*menos problemáticas*”, a los cuales se logró acceder. Respecto al nivel educativo alcanzado, sólo uno culminó el bachillerato tecnológico, otro aprobó tercer año de secundaria mientras los cuatro restantes no terminaron el ciclo básico. Al ser consultados por la posibilidad de retomar los estudios, la mayoría manifestó la intención de hacerlo, pero solo uno de ellos en la actualidad está cursando tercer año de liceo. Entre las causas principales que impide la reinserción escolar están el no poder articular el horario laboral con el liceal, hacerse cargo de los hijos, y la percepción de no tener la capacidad intelectual suficiente, en palabras de ellos; “*(...)no me da la cabeza, es difícil, eso de volver a agarrar un libro o todo eso, no me da.*” (Carlos, estudiante Los Pinos, entrevista 10). El contexto familiar difiere al del grupo anterior, en cuanto a la situación delictiva, pero con privaciones de distinto tipo en el hogar que hacen imprescindible la inserción laboral inmediata para colaborar en el mismo, convirtiéndose en una de las causas del abandono escolar.

A diferencia de los jóvenes de Forge, donde la obtención del empleo es para ayudar a solventar los gastos de estudio, en tal sentido, los entrevistados manifiestan el apoyo recibido por sus familias para continuar con estos, insistiendo en que la inserción laboral no debe generar la deserción académica. El nivel educativo alcanzados por los jóvenes de Forge es superior al de los participantes de Centro

³¹ En el contacto con los jóvenes se obtiene desde las instituciones, motivo por el cual no se logra acceder aquellos con mayores problemáticas. Al no estar impartiendo cursos por causa de la pandemia, también limito el contacto.

Los Pinos, todos han culminado el bachillerato, en su mayoría se encuentran estudiando a nivel terciario o universitario³².

Otro aspecto por considerar es la salida del hogar de origen, en tal sentido, ninguno de los jóvenes de Forge entrevistados han abandonado el mismo, entre las principales causas está la dependencia económica y el continuar con los estudios. Distinta es la situación de los jóvenes entrevistados en Centro Los Pinos, cinco de ellos ya dejaron su hogar de origen (tres de estos son padres) y los otros dos aún viven en el mismo.

Finalmente, es importante destacar que los jóvenes entrevistados presentan una característica en común, en que el proceso de transición no es lineal, los eventos que la definen (salida del sistema educativo, ingreso al mercado laboral, salida del hogar de origen y nacimiento del primer hijo³³) se dan de forma “sincronizada”, es decir, en el mismo momento (educación + empleo) o pueden ser “reversibles: hoy se forman, mañana encontrarán un trabajo temporal que los mantendrá empleados durante algún tiempo, perdiéndolo al final, pasando por una fase de desempleo al final de la cual pueden acceder a otra fase de formación o a otro trabajo (temporal).” (du Bois-Reymond, M- López Blasco, A: 2004, pág. 15). En este sentido, nos encontramos frente a “jóvenes adultos con limitados recursos que se ven obligados a alternar empleos precarios, desempleo y planes de formación de carácter compensatorio” (du Bois-Reymond, M- López Blasco, A: 2004, pág.14), así como con “jóvenes adultos” que presentan mayores períodos de dependencia de sus padres o del hogar de origen a causa de inestabilidad laboral. (Ibidem, 2004).

La inestabilidad laboral se da en los jóvenes de ambas organizaciones, así lo mencionan Guillermo y Jimena: “Ta trabajo un año, el trabajo baja y me mandan al seguro. Y después del seguro me despidieron como pasa siempre. Después de ahí volví a los Pinos, y ta me dijeron para hacer el curso.” (Guillermo, estudiante los Pinos, entrevista 8).

“Tengo 24 años...Ahora no estoy estudiando porque todos los cursos que hice ya los terminé, hice bachillerato de gastronomía en la UTU. (...) Trabajé por mi cuenta servicios por ejemplo de mozo, (...)” (Jimena, estudiante los Forge, entrevista 18).

El combinar estudio-trabajo se presenta en varios de los jóvenes, sobre todo jóvenes de Forge, es el caso de Gimena; “(...) estudio y trabajo, hace poco cambié de trabajo, estuve en Mosca 6 años. Estoy estudiando Radiografía.” (Gimena, estudiante Forge entrevista 16)

³²De todos los jóvenes entrevistados en Forge, sólo una de ellas no está realizando ninguna carrera.

³³ El nacimiento del primer hijo es el único evento que no es reversible.

2. Inserción laboral de los jóvenes

La mayoría de los jóvenes entrevistados accedieron a su primer trabajo formal a través de la organización, asimismo parte de ellos manifiestan poseer experiencia laboral. El acercamiento al mercado de trabajo se produce de manera zafra, a partir de pasantías o en la informalidad, con poca estabilidad (entran y salen en cortos periodos de tiempo). Condición que se presenta en los jóvenes de ambas organizaciones, no obstante, se agudiza aún más en los participantes de Centro Los Pinos: quienes poseen menores niveles educativos, y su proceso de inserción laboral es más fluctuante, pasan períodos de empleo y desempleo, o realizan “changas” en sectores como la construcción que les permite colaborar en el hogar de origen o sostener a su “nuevo” núcleo familiar.

En la próxima sección se profundizará sobre tres ejes que dan cuenta cómo se desarrolla el proceso de inserción laboral de los jóvenes; 1) Conocer como las organizaciones crean los vínculos con las empresas y obtienen las propuestas laborales; 2) Cómo seleccionan los perfiles de estos para presentarles las propuestas; 3) Como es el proceso de acompañamiento de las organizaciones con los jóvenes luego, durante y después de la inserción. Posteriormente se realiza un abordaje para conocer cuáles son las condiciones en las que ingresan al mercado laboral, hasta qué punto la misma genera la disminución o eliminación de las problemáticas a las que se enfrentan los jóvenes en el momento de obtener el empleo y cuáles son las expectativas a futuro respecto a su inserción laboral.

Es menester señalar que ambas organizaciones son portadoras de capital social, cuentan con una red de contactos que brinda a los jóvenes acceso a determinadas ofertas laborales que no obtendrían si no estuvieran vinculadas con estas. En tal sentido, los participantes significan a las capacitaciones de manera positiva, ya que contribuyen tanto en el aprendizaje para lograr “*desenvolverse*” y adaptarse al empleo, a la vez que acceden al mismo a través de las instituciones.

De los jóvenes entrevistados sólo dos no obtuvieron el trabajo desde la organización, no obstante, destacan la importancia de poner en las referencias que se capacitaron en ellas. Es el caso de Alejandro, quien ingreso al mercado laboral por sus propios medios, sin embargo, la compañía a la cual se incorpora pertenece a la red de empresas con las que trabaja Forge. Matías, por otro lado, realiza el curso en Centro los Pinos, obtiene un empleo a través de recomendaciones de su hermano, este último ingresó a través de Centro Los Pinos.

“Que también entre por mí hermano que había estudiado ahí. Mi hermano estaba como encargado ahí en el trabajo y ta me pudo hacer entrar ahí. Mi hermano entro por los Pinos ahí.” (Matías, estudiante de los Pinos, entrevista 14)

2.1 Vínculo empresas-organizaciones

A partir de las entrevistas realizadas a los informantes calificados se conocen las estrategias utilizadas por las instituciones para adquirir una red de contactos a largo plazo que les permita generar el proceso de inserción laboral, las cuales difieren de una organización a la otra. Forge, cuentan con una red de empresas que financian las capacitaciones y que contratan a los jóvenes, mientras otro grupo los contacta para emplearlos. En general las propuestas tienden a llegar por parte de las empresas;

“Entonces cuando necesitan a un joven hacen la solicitud a Forge, y Forge les manda a los jóvenes para que hagan entrevistas.” (Natalia, referente Forge entrevista 3).

En el caso del Centro los Pinos el trabajo es un poco más de “*hormiga*”, generalmente Javier (director del área de capacitación), sale en búsqueda de empresas que tengan interés en contratar jóvenes de los Pinos, les cuenta cómo funciona, se interioriza en que le está haciendo falta.

“Entonces es todo un desafío muy grande, tenemos una cantidad de alumnos por semestres y tenemos que colocarlos a trabajar, entonces las empresas del sector privado hay que estar yendo a visitar, conociendo, empresa nueva... De repente cambian de recursos humanos, vos tenés que estar ahí, ir a conocerlo al nuevo de recursos humanos, presentarte, contarle sobre los Pinos, que el tipo conozca el fin de la fundación y que nos tome gente para trabajar... Viste, entonces a eso le dedico mucho tiempo, la mayor parte de mi tiempo está en las empresas también.” (Javier, director los Pinos, entrevista 5)

Muchas de las empresas quedan en la base de datos de los Pinos, en alguna oportunidad son los propios empresarios los que solicitan a los jóvenes, pero en general cada vez que termina el curso Javier se encarga de hacer las llamadas correspondientes para consultar si están necesitando contratar personal.

Es pertinente destacar como en el caso de Centro Los Pinos, se utiliza mucho la red de contactos personales para lograr llegar a distintas empresas ya establecidas o que están para comenzar a desarrollarse.

“cuando veo que abrió una empresa nueva, o me dicen “viste que abrió ahí en ruta 1, una empresa de logística”. Pimba, la busco en internet, busco a ver quién tengo de contacto que tenga algún contacto que trabaje ahí adentro, busco en LinkedIn, es una herramienta espectacular. Y veo que Pedrito es amigo de Fulano que trabaja ahí, pimba llamo a Pedrito y le digo “vi que tenés de amigo a Fulano que trabaja ahí”, le pido que me haga el contacto que quiero entrar a esa empresa. “Fulano que tal soy Javier de los Pinos me dijo Pedro que te llamara”, ta sale el contacto con el de recursos humanos” (Javier, director Centro los Pinos entrevista 5)

El vínculo con las empresas implica articular las capacitaciones a las necesidades del mercado laboral, de esta forma se garantiza que los jóvenes tengan las competencias necesarias para desempeñarse en ellas.

2.2 Definir los perfiles de los jóvenes para postular

La elección de los jóvenes para presentar ante las distintas propuestas laborales es fundamental, para ello es menester que se ajuste a las necesidades y gustos de estos, así como presentar un joven que los “represente bien”, que cumpla con las expectativas de la empresa para que sigan contratando más participantes. Estos son el cimiento para la construcción de confianza de la empresa hacia la organización, y de esta última hacia los jóvenes. Ambas instituciones utilizan la misma estrategia de selección y presentación de la propuesta: primero conocer de que trata, el horario, el lugar donde está ubicada la empresa y el salario. Los jóvenes por postular son elegidos a partir de las evaluaciones realizadas: respecto a su desempeño dentro del curso sobre todo en cuanto la actitud, a la disposición, tomando en cuenta sus fortalezas y debilidades, en el caso de Forge más que en los Pinos, conocer a que le interesa postular en cuanto al rubro (atención al cliente, administrativo, logística, entre otras), cumpliendo con uno de los requisitos que los hace postulables: tener secundaria completa. En el caso de los Pinos, los cursos están divididos en 4 o 5 áreas técnicas, en función de su nivel educativo optan por uno u otro, lo que determina también en qué tipo de empresa según el rubro van a ser candidatos para postular, sumado a los otros requerimientos.

Es importante mencionar que ambas organizaciones solo funcionan como intermediarias entre la empresa, la propuesta y el joven, quien toma la decisión final de contratar es la empresa. Dicha situación es manifestada desde las instituciones a los participantes cuando comienza la capacitación, ellos funcionan como nexo. Desde esta lógica establece Ricardi (2014), las instituciones capacitadoras “(...)juegan un rol preponderante en el acceso al mercado de trabajo. Éstas son las gestoras directas de los puestos de trabajo que ocuparán los egresados.” (Ricardi, 2014: 144).

“Después de ahí queda todo en mano de la empresa, se encarga de la entrevista y si lo selecciona punto lo selecciona, no, no viene sobre los Pinos la responsabilidad. Pero al final de cuenta siempre te lo terminan responsabilizando, pero la idea es tú lo elegiste, supuestamente tenés alguien de recursos humanos que hizo ese filtro, pero ta.” (Javier director de los Pinos, entrevista 5)

2.3 Acompañamiento en la inserción laboral

En este apartado se propone conocer desde el punto de vista de los jóvenes como se da el proceso de inserción laboral³⁴, qué contención le brindan las organizaciones en esta forma de tránsito a la vida adulta. No obstante, parte de los jóvenes entrevistados presentan algún tipo de experiencia laboral en condiciones poco favorables, marcando de manera negativa el inicio de su “carrera laboral”. Motivo por el cual los ha llevado a decidir capacitarse en alguna de las organizaciones, ya que por mérito propio no lograron acceder a un empleo en la formalidad, esto es, contar con un ingreso digno, seguridad y protección social, integración social, entre otras.

En el caso de los Pinos, llega la propuesta y evalúan a los jóvenes. Al ser consultados sobre su proceso de inserción laboral y el acompañamiento por parte de la organización en el mismo, manifiestan:

“Y cómo te digo justo dos semanas antes de terminar el curso, llamaron de la empresa, buscando un perfil así y así, para un trabajo así y así. Ta digo yo que ellos los perfiles lo evaluaron, por suerte me dijeron a mí porque le podían haber dicho a otro... Yo re contra agradecido con ellos... Al principio, los primeros tres meses, iba seguido porque ellos me pedían que fuera hablar con ellos para ver cómo estaba. Aparte servía no como ejemplo, pero para los otros cursos que iban atrás también porque nosotros también recibíamos a exalumnos para darnos charlas, nos contaban como habían pasado, como había sido su experiencia en los trabajos. Nada, que sigamos, que estudiemos, de siempre estar haciendo algo, siempre teniendo la cabeza muy ocupada, que eso es bien importante” (Santiago, estudiante los Pinos, entrevista 9).

“Si, los dos Facundo y Mariano... Me preguntaban cómo iba, como me sentía, y me pidieron el recibo de sueldo para tener los comprobantes de que ya estábamos trabajando, y nada. (Germán estudiante los Pinos, entrevista 13).

El acompañamiento es permanente y continuo en los primeros meses de la inserción, luego pasa a ser más esporádico, muchos siguen en contacto, sobre todo aquellos que tienen cercanía en cuanto a la zona de residencia. En tal sentido, Filardo (2018) plantea que estos programas no logran medir a largo plazo el impacto real sobre los jóvenes, su finalidad es dar solución o colaborar en una problemática puntual, en ese momento. Es importante destacar que los participantes entrevistados significan a las capacitaciones de manera positiva, manifiestan que han generado un impacto en sus vidas y en la toma de decisiones, en no seguir en “la misma” o “en cualquiera”. Pero ¿qué sucede con aquellos que no lo logran?, a los que no se les “consigue un trabajo”. Incluso con los jóvenes que se insertan, pero no modifican sus condiciones materiales ni estructurales.

³⁴ La investigación entiende el acceso de los jóvenes al mercado laboral como un proceso, es decir, estos transitan por el mismo de manera inestable, en condiciones poco favorables hasta lograr obtener un empleo permanente que cumpla con obligaciones normativas (sueldo mínimo, aportes a la seguridad social entre otras).

El proceso de acompañamiento en Forge se da en el nivel 5³⁵, que consiste en comenzar a trabajar con un grupo de tutores/tutoras que los guían en el proceso de búsqueda, le presentan las distintas ofertas que llegan a la institución. A partir de las entrevistas que se mantiene con cada uno de los jóvenes y las evaluaciones realizadas por los facilitadores/as, son elegidos los perfiles a postular, se les propone y ellos deciden presentarse. Por otro lado, en algunas oportunidades se dan propuestas más “abiertas”, la empresa solicita un determinado número de jóvenes, como sucedió en la apertura de Sodimac en Plaza Italia. En ese caso la selección no es tan rigurosa, se le ofrece a un gran número de participantes, sin evaluar mucho los perfiles. En tal sentido, es pertinente conocer desde su propia perspectiva como es el acompañamiento durante la búsqueda y en la inserción al mercado laboral:

“yo soy mucho de hablar con Virginia, que es una de las dos tutoras que está en el M4. A ella le pregunto casi todo, en como avanzo en el trabajo, le cuento lo que hice en la semana, también no sé “Ya tuve la entrevista, tengo tal cosa”. “Tengo un parcial, ¿cómo se lo puedo plantear a la encargada? ¿Cuál es la mejor manera?”. Preguntarle a Virginia me da como esa seguridad. Justo con ella tuve una simulación de entrevista, y me dijo “Que estaba muy nervioso, que fuera más tranquilo”. Y también a la hora de darte consejos los da de manera muy agradable. Ayuda como contención, como apoyo, como acompañamiento te diría. Antes de preguntar o decir le pregunto a ella.” (Joel, estudiante Forge entrevista 15).

“Si estaba en la parte de tutorías, porque una vez que estas por terminar, ya te empiezan esa búsqueda laboral... Fue la primera entrevista que tuve, porque ven tu perfil, depende de la orientación que vos tengas, depende el trabajo al que te postulan. Era una empresa que trabajaba procesando los cheques de un banco. Entonces yo tenía facultad de mañana, y necesitaba que en lo posible tener un trabajo en la tarde-noche, y bueno cuando me llamaron para este trabajo era por 4 horas de 18 y 30 a 22 y 30, en el centro.” (Gimena, estudiante Forge entrevista 16)

Al igual que los Pinos, Forge presenta la misma dificultad, se brinda solución o colaboración a una situación puntual; ayudar en el acceso al mercado laboral. No mide impactos a largo plazo, de todos modos, a partir del contacto que mantienen con las empresas se realiza un seguimiento a los jóvenes que ingresan a través de la organización

Diferente a los jóvenes de Centro Los Pinos, los participantes de Forge no están desvinculados de las instituciones, la mayoría continúa estudiando, y sus expectativas a futuros son distintas. Asimismo, no se obtuvieron datos que den cuenta que los jóvenes capacitados en Forge lograran culminar con sus estudios a nivel terciario. Al igual que con los jóvenes de los Pinos, los participantes entrevistados significan su paso por la organización de manera positiva: colaboró en algunos aspectos de sus vidas,

³⁵Los cursos virtuales de Forge están divididos en dos partes; la primera incluye 4 niveles de capacitación donde se trabajan todas las competencias, ya la segunda (nivel 5) en la cual se da el proceso de inserción laboral.

sobre todo en aquellos relacionados con mejoras en cuanto a la forma de planificarse, de organizarse, de realizar determinadas tareas, de modificar costumbres como por ejemplo la puntualidad, la postura, entre otras.

Las diferencias señaladas a lo largo del análisis responden a que ambas organizaciones tienen como fin colaborar en el proceso de inserción laboral, pero con jóvenes que presentan perfiles y problemáticas bien distintas.

3. Las organizaciones como “*dispositivos institucionales*”: intervención en la inserción laboral e integración social

Queda de manifiesto que ambas organizaciones funcionan como “*dispositivos institucionales*” que intervienen en la construcción y definición de las transiciones de los jóvenes. Colaboran en el proceso de inserción laboral; como nexos entre los jóvenes y las empresas; que accedan a empleos formales, es decir, que cumplan con las normas en cuanto a aportes a la seguridad social, pago de salarios, entre otros. Actúan como agentes socializadores que contribuyen en la transmisión de pautas de conducta exigidas en el mercado laboral, que les ayude a desenvolverse en el mismo. En este sentido, la intervención no se da solamente en la inserción laboral, muchos de estos programas cumplen un rol importante en el proceso de integración social³⁶. Son bien distintos de una organización a otra; Centro los Pinos trabaja con jóvenes que en su mayoría hace mucho tiempo están desvinculados con cualquier institucionalidad, sobre todo con el sistema educativo, el cual funciona como el principal agente de transmisión de pautas, normas y conductas de comportamiento que son aceptadas socialmente. Entre las finalidades del Centro está el “*resocializar*” a dichos jóvenes para lograr “*revincularlos*” con las instituciones.

A diferencia del participante de Centro Los Pinos, los jóvenes de Forge mantienen el vínculo con las instituciones, sobre todo las que refieren al sistema educativo³⁷, de este modo se “aseguran” la adquisición de las competencias sociales necesarias. En este marco, la fundación tiene como finalidad colaborar en el mantenimiento del vínculo, para ello es menester que los jóvenes accedan a un empleo que les permita continuar con los estudios, y este les habilite el crecimiento profesional.

³⁶ A partir de las capacitaciones y la colaboración en el acceso al mercado laboral, las organizaciones cumplen un papel fundamental en la integración social, a través de ellas los jóvenes adquieren las pautas y normas de comportamiento de la “cultura hegemónica”, permite el mantenimiento y re-vinculación institucional. La obtención del empleo es el elemento principal para ello. (Filardo, V 2018) (Castel, R 1995).

³⁷ El 100% de los jóvenes que participan de Forge, tienen secundaria completa. Es uno de los requisitos para ingresar a la misma.

Desde la óptica de los participantes y de los funcionarios de las instituciones, la inserción laboral de los primeros es considerada como exitosa, gran parte de ellos obtuvieron un empleo: de los jóvenes entrevistados, solo cuatro estaban en proceso de búsqueda, el resto se encuentran trabajando.

Los tipos de empleo a los que acceden son todos sin exigencias de cualificación (No Calificados), la diferencia se da en el tipo de tarea que deben realizar y el sector al que pertenece. En el caso de los jóvenes de Forge, el empleo es en el sector comercial, que no requiere de esfuerzo físico (no manuales). Mientras los jóvenes de Centro los Pinos ingresan a empleos del tipo “Manuales No Calificados”, perteneciente al sector de la industria y construcción.

Al ser consultados sobre la significación que le dan al empleo en la actualidad, la misma varía entre los jóvenes de cada institución. Los participantes de Forge, por un lado, ingresan al trabajo con el propósito de continuar sus estudios, la expectativa a futuro es cambiar para mejorar y que este se adecúe con su preparación académica. En el caso de los jóvenes de Centro Los Pinos, la obtención del trabajo es considerada como la fuente principal de ingresos que les permite solventar los gastos del hogar, les brinda estabilidad y seguridad, con poca o nula perspectiva de renunciar. De los entrevistados, dos manifestaron haber cambiado de empleo por motivos de horario y/o cercanía de lugar de residencia, en cuanto a las condiciones salariales³⁸ y de tareas se asemejan al anterior.

Desde la óptica de Casal (2006) nos encontramos frente a jóvenes que moldean sus procesos de transición de manera diferencial, determinada por el contexto socioeconómico, el cual condiciona las expectativas y significaciones que estos tienen respecto al empleo. Por un lado, están aquellos que obtienen trabajos poco relacionados con lo que estudian, la inserción se produce con la finalidad de continuar con los estudios, con intención de cambiar a futuro, lo que Casal (2006) denomina como “*Trayectorias de aproximación sucesiva*”. Por otro lado, están los jóvenes que presentan formación escolar corta, la salida al mercado laboral es rápida³⁹, con poco o nulo crecimiento a futuro, lo que el autor identifica como “*Trayectorias obreras*”. La primera se puede identificar con el proceso de inserción laboral de los jóvenes de Forge, y la segunda con la inserción de los participantes de Centro Los Pinos. Considerando el nivel educativo de cada uno de estos, y el significado y expectativas respecto al empleo.

Por otro lado, es importante mencionar que Los Pinos trabaja con jóvenes que presentan “*Trayectorias erráticas o de bloqueo*”: alejados del sistema educativo y del mercado laboral formal, se desempeñan en la informalidad y con otros que presentan “*Trayectorias de precariedad*”; formación básica, mercado laboral precario e inestable.(Casal, 2006) Aquellos que asisten a Centro Los Pinos, están posicionados desde la perspectiva de Castel (1995), en la “*zona de vulnerabilidad*”; inserciones

³⁸ Se consultan los motivos del cambio de empleo, ellos establecen que no responde a mejoras salariales ni ascenso.

³⁹ Rápida, no refiere a que empleo se obtenga inmediato, sino que refiere a la salida al mercado laboral.

laborales precarias y relaciones sociales débiles, por un lado. Mientras que el otro grupo se encuentra en “*zona de desafiliación*”⁴⁰; sin empleo y con vínculos tanto familiares como con la comunidad “casi” inexistente. (Castel, 1995). El objetivo del Centro es lograr que estos jóvenes obtengan empleos con mejores condiciones; formales y estables, que les permita la re-vinculación institucional, internalización de las normas y pautas de conductas socialmente aceptadas. En tal sentido, el trabajo es considerado no solo como generador de ingreso, sino que cumple un papel fundamental en la integración social de los individuos, la condición de asalariado garantiza el acceso a determinados derechos, así como a los recursos socialmente valorados; a los seguros de salud, a la seguridad social, a la educación, acceso a la vivienda, derecho a la asociación y representación sindical, entre otros.⁴¹ (Zipcioglu P, 2004).

De este modo se concluye que los jóvenes que ingresan a los empleos a través de las organizaciones logran en cierta medida eludir algunas de las problemáticas en cuanto a las condiciones en cómo se les presenta el mercado laboral. Esto es, obtienen empleos no safrados y con los aportes a la seguridad social. En cuanto a los salarios, no se tienen cifras respecto a estos, se puede afirmar que los mismos corresponden a los pagos mínimos acordados según la rama de actividad.

4. Características de los Programas

En el siguiente apartado se profundizará sobre el trabajo que realizan las organizaciones, dar cuenta como estas contribuyen a atender las problemáticas que presenta la inserción laboral de los jóvenes.

4.1 Articulación con el mercado laboral

La articulación entre las instituciones formativas y las empresas es fundamental, tanto para incorporación de los jóvenes al trabajo, así como para identificar las competencias necesarias requeridas por el mercado laboral. El vínculo es diferencial, Forge financia las capacitaciones a partir de las donaciones de las empresas, y otro grupo con las que tiene “convenios” para futuras inserciones laborales. Al ser consultados sobre las incidencias de las empresas en la definición y construcción de las capacitaciones, manifiestan que sí existe el vínculo, pero estas no participan en dicha definición. No obstante, la coordinadora y referente de la institución dejan al descubierto que las empresas hacen

⁴⁰ “(...)proceso mediante el cual un individuo se encuentra disociado de las redes sociales y societales que permiten su protección de los imponderables de la vida.” (Arteaga, N 2008: s/n).

⁴¹ “Hay una integración familiar. Hay una integración escolar, una integración profesional, una integración social política, cultural, etcétera.” Pero el trabajo es un inductor que atraviesa estos campos, “un principio, un paradigma, algo que, en fin, se encuentra en las diversas integraciones afectadas y que por lo tanto hace posible la integración de las integraciones sin hacer desaparecer las diferencias o los conflictos.” (Barel, Y, “Le grand integrateur”, 89 y 90, en Castel : 417)

sugerencias cuando solicitan determinados perfiles de jóvenes con ciertas competencias adquiridas. Incluso por un proceso de evaluación que estaba realizando Forge respecto a los contenidos de los cursos, estos son modificados: antes combinaban una parte técnica (administración, logística, venta, entre otras) con la humanística (Competencias Transversales), en la actualidad la centralidad del curso radica en la formación en competencias transversales, entendiendo que esto es lo que el mercado laboral actual busca en los jóvenes.

Al igual que Forge, para Los Pinos el vínculo con las empresas es fundamental, es más explícita la adaptación de los cursos a las exigencias de las empresas con el fin de lograr la inserción laboral de los jóvenes. Las capacitaciones son financiadas por INEFOP. Las organizaciones funcionan como una red de contactos, que les permite a los jóvenes acceder a determinadas propuestas laborales por el hecho de capacitarse allí, son portadoras de capital social. La relación con las empresas es continua y fluida, les permite negociar el ingreso de los participantes, en muchas ocasiones son estas las que solicitan a las instituciones la mano de obra. Ambas tienen objetivos de inserción: en el caso de Forge es interno, este no responde a requerimientos de instituciones externas. Distinto es en Centro Los Pinos, deben cumplir con las exigencias establecidas por INEFOP, les solicitan insertar al 40 % de los jóvenes que asisten a los cursos, su fin es lograr que todos accedan al empleo. De esto depende la aprobación de los cursos siguientes presentados a INEFOP. *“(…) vos le decías al INEFOP que vas a colocar a trabajar por lo menos a un 40% de los que asistieron al curso, o sea, que los grupos que son de 22 alumnos vos tenés que colocar a trabajar a 9 alumnos por lo menos ta. Obviamente que los Pinos tiene otro fin. Los Pinos tiene un fin social (...) nosotros queremos colocar a los 22 que tenemos en el curso”* (Javier director Los Pinos, entrevista 5)

Es importante entender que definen como inserción laboral: ambas coinciden en la duración en el tiempo, el que sea formal con los aportes correspondientes y dentro de las leyes establecidas. Trabajos a nivel principiante, manuales y con poca cualificación en algunos casos requiere de una semi-cualificación⁴² de los jóvenes sobre todo en Centro Los Pinos. De servicio (venta, comercios, supermercados) y administrativos, con requerimientos en cuanto al nivel educativo de los participantes (bachillerato completo) en el caso de Forge.

4.2 Hábitos de trabajo

El objetivo de estos programas es desarrollar en los jóvenes *“cultura de trabajo”*, a partir de la simulación de ámbitos laborales, (esto es crear determinados hábitos, aptitudes y actitudes de trabajo

⁴² Refiere algún conocimiento técnico específico, como es el caso del curso de electricidad.

aprender a aprender), acercarlos a los tipos de relacionamientos que se generan con los compañeros, superiores (trabajo en equipo-comunicación), el poder adaptarse a los posibles cambios o modificaciones, afrontar distintas situaciones y poder resolverlas (resolución de problemas). (Ricardi, C 2014). Es decir, trabajar con las competencias transversales necesarias para desempeñarse en el mercado laboral, lo que se entiende aquí por competencia laboral y los tres tipos de saberes: saber conocer y aprender, el saber hacer y el saber ser, son fundamentales en el ámbito laboral, que el individuo esté dispuesto a poner de sí para su mejor desarrollo dentro del mismo. A través de las capacitaciones los jóvenes adquieren los conocimientos, generan hábitos de trabajo, que les permita desempeñarse de la mejor manera, conociendo de ante mano a que se enfrentan en el mercado laboral. Muchos de ellos interiorizan y crean algunos de los hábitos en otras instituciones socializadoras, otros hace tiempo que están por fuera de ellas y ciertas normas de comportamientos no las tienen presentes o adquiridas. Conlleva a que las organizaciones trabajen cada una de las competencias transversales desde distintas perspectivas, pero con el mismo objetivo, colaborar en el proceso de inserción laboral y social. (Castel, R 1995). Las instituciones emplean herramientas que simulan desde el día uno el ámbito laboral; como por ejemplo la técnica del Role Playing, simular entrevistas de trabajo, entre otras. La OIT (2014) establece una serie de buenas prácticas para un correcto funcionamiento de los programas; utilizar herramientas de aprendizaje “(...) que simulan el lugar de trabajo y brindan a los jóvenes competencias prácticas para el mundo real” (OIT 2014: 5). La utilización de ejercicios interactivos, por parte de los docentes, que les brinde prácticas para generar experiencia, les dé la posibilidad de reflexionar y consolidarse.

4.3 Adaptación a población objetivo

Las propuestas pedagógicas se adaptan en función de la población objetivo, es decir, tener presente las transiciones de los participantes a la hora de elaborar las estrategias de enseñanza y aprendizaje tanto de las competencias transversales como técnicas. La propuesta está determinada en Centro Los Pinos, por el nivel educativo de los jóvenes. Facundo coordinador de los Pinos cuenta como se construyen las capacitaciones:

“Hay cursos que con primaria completa se puede ingresar el curso de operario industrial, y después con ciclo básico aprobado se puede hacer el curso de logística, logística farmacéutica, el otro curso de atención comercial y el otro de automatismo industrial.” (Facundo, coordinador los Pinos, entrevista 2).

Por otro lado, Forge, hasta el 2019 contaba con cursos técnicos en distintas áreas como logística, administración y venta. Eran los jóvenes los que optaban por la capacitación a realizar en función de sus “gustos”, sin distinciones respecto al nivel educativo, todos eran estudiantes de bachillerato. A

raíz de la pandemia el contenido es modificado, se deja de lado del trabajo que combinaba el área técnica y humana⁴³ para centrarse netamente en capacitar sobre las competencias transversales. Esta dinámica ha generado nuevos desafíos para los facilitadores⁴⁴, en la actualidad cuentan con jóvenes de distintas edades entre 18 y 24 años, todos con bachillerato aprobado, algunos con años de facultad ya avanzado incluso con título obtenido, otros presentan experiencia laboral en su mayoría de corto plazo, esto implica modificar y ajustar las herramientas pedagógicas para que el curso sea interesante para todos.

“(...) te das cuenta cuando un joven tiene cero experiencias laborales, nunca llegó, y el que mandó y la tiene más claro. Eso hace que el grupo sea más divertido, por así decirlo, o diferente. (...) va mucho en como vos lo manejes como facilitador, porque nada, capaz que ese que tiene experiencia le puede como embolar algunas cosas. Entonces también es como complejo el acompañamiento. (Natalia, referente Forge, entrevista 3)

La adaptación a la población objetivo está presente en la construcción de los contenidos a trabajar de cada una de las competencias transversales. La misma es diferencial en cada una de las instituciones; ejemplo de ello son la comunicación en el caso de los Pinos el trabajo se da más sobre las formas correctas de dirigirse hacia el otro con respeto, sin ser agresivo, no utilizar palabras que les son comunes en su contexto tales como “amigo”, “ñery”, “bo”, “va pahí”, entre muchas otras, el llamarse por el nombre sin utilizar sobrenombres. Mientras que en Forge los cimientos en cuanto las maneras más formales de comunicarse las tienen adquiridas debido a sus niveles educativos avanzados, se trabaja más en perder los miedos o la timidez al hablar.

Otro punto interesante es el trabajo en algunas costumbres en cuanto al comportamiento dentro del aula, que responden también a las diferencias en el nivel educativo. Los jóvenes de los Pinos en su mayoría no están acostumbrados a estar ocho horas dentro de una institución, cumpliendo un horario, Javier director de los Pinos cuenta:

“Tenemos la seguridad de que la persona necesita viste, una inducción al mundo laboral y sobre todo a un mundo social, y sobre todo esto de volver a estar en un lugar muchas horas de corrido y poder aguantar, ta que uno lo normaliza porque fue toda la vida al liceo, pero ellos hace muchos años que no están sentados en una silla mirando para adelante, escuchando alguien hablar, viste. (Javier, director los Pinos, entrevista 5).

Por otro lado, cabe señalar que el adaptar las herramientas pedagógicas a la población objetivo implica centrarse en el cambio de las dinámicas de enseñanza, que sean los participantes, dentro de los lineamientos ya establecidos, los que elijan en que competencias trabajar, en función de sus intereses,

⁴³ Los funcionarios de Forge refieren al área humana al trabajo que se realiza sobre las competencias transversales.

⁴⁴ Los docentes de Forge son denominados facilitadores.

pero también determinada por sus propias dificultades. Este punto está relacionado con el proceso del autoconocimiento y el fortalecer desde las organizaciones la autoestima y confianza en ellos mismos.

4.4 El trabajo sobre la autoestima y el autoconocimiento

El autoconocimiento, el reconocer en ellos cuales son las fortalezas y debilidades es manifestado de manera explícita por los jóvenes de Forge. Incluso en los discursos de los facilitadores, está presente la necesidad de trabajar sobre los procesos de autoconocimiento y de autoestima (construcción de confianza), una parte de la evaluación pasa por lograr que los jóvenes reconozcan sus debilidades y fortalezas, trabajar en ellas, brindando herramientas a la hora de armar el currículum, o presentarse en una entrevista laboral, en pensar y adaptar la búsqueda al perfil de cada uno.

Los jóvenes de los Pinos no lo mencionan, pero sí realizan el proceso de autoconocimiento a través de la elección de la competencia a desarrollar, en qué enfocarse dentro de ellas, cuando manifiestan en que sienten que los ayudó su proceso en los Pinos. Para el fortalecimiento de la autoestima y del autoconocimiento, es fundamental la participación de los profesionales (psicólogos o trabajadores sociales), en Centro Los Pinos dicho acompañamiento está presente.

En síntesis, conocer el trabajo interno de las organizaciones, tanto desde las estrategias utilizadas para lograr la inserción laboral de los jóvenes como las herramientas de enseñanza y aprendizaje permite dar cuenta de que manera éstas buscan dar solución a los problemas en el proceso de inserción. Las soluciones implican impartir capacitaciones que se adecúen a las necesidades y exigencias del mercado laboral, en tal sentido las instituciones mantienen un vínculo fluido con las empresas. En este aspecto hay que destacar las modificaciones realizadas por Forge, pasar de cursos de carácter más técnico a capacitaciones centradas sobre la adquisición de competencias laborales transversales, o en el caso de Centro Los Pinos la creación del curso de logística cuando la misma era cada vez más solicitada en el mercado laboral.

Otra de las problemáticas que presenta la inserción laboral de los jóvenes, es la exigencia de experiencia previa por parte de las empresas. La experiencia al entender de las organizaciones pasa por el “*saber ser*”, es decir, el adquirir todas aquellas competencias que le permitan desempeñarse en el empleo. Desde las instituciones se afirma que son de los requerimientos que más solicitan las empresas en los jóvenes. El informe de OIT (2014) establece que en las distintas encuestas realizadas a las empresas respecto cuáles son las competencias más buscadas en los empleados sin importar el rubro, señalan todas aquellas que están relacionadas con las formas de comportarse. “*Para el empleador, estas competencias clave significan que los empleados son capaces de responder mejor*

a los cambios en el lugar de trabajo (...). Los trabajadores que están provistos de estas competencias pueden aprender con más rapidez y desempeñarse con más eficacia, lo que permite a las empresas desarrollar lugares de trabajo más innovadores y flexibles, en donde los empleados pueden aportar ideas novedosas y adaptarse antes a los cambios tecnológicos y la reestructura organizacional.” (OIT, 2014: pág. 4). Entre las estrategias utilizadas por las organizaciones, que se suma a la enseñanza de dichas competencias, está el de crear ámbitos que simulen el trabajo.

La desinformación y desconocimiento de los jóvenes sobre el mercado laboral, es otra de las problemáticas que presenta su inserción. Crean expectativas sobre los tipos de empleos que en su mayoría no coinciden con la realidad de este. Pero a partir de la simulación de ambientes laborales los jóvenes logran conocer el funcionamiento real de los mismos. La OIT (2014) establece una serie de buenas prácticas para un correcto funcionamiento de los programas; utilizar herramientas de aprendizaje “(...) que simulan el lugar de trabajo brindan a los jóvenes competencias prácticas para el mundo real” (OIT 2014: p. 5). Es decir, la utilización de ejercicios, por parte de los docentes, interactivos que les brinde prácticas para generar experiencia, les dé la posibilidad de reflexionar y consolidarse. La presentación de las propuestas, en cuanto a horarios, tareas a desarrollar, salarios, hace que las expectativas de los jóvenes se adecuen a la realidad del mercado laboral.

Es menester señalar que el poner el centro en el sujeto implica una mayor flexibilidad en las estrategias de enseñanza y de acercamiento al mercado laboral a la vez que pone a los jóvenes como los únicos responsables de sus trayectorias. Es decir, el lograr obtener un empleo formal depende de sus actitudes en el curso, el mantener el trabajo o el lograr superarse también va a estar determinado por su comportamiento y decisiones, por momentos dejando en el “olvido” los determinantes estructurales en las que se desarrollan dichas trayectorias. (Filardo, 2018, Casal 1988)

5. Formación basada en competencias transversales

Sarroca y Vargas (2020) establecen cuatro características que deben presentar los programas basados en formación de competencias;

- 1) Aprendizaje: debe fomentar la construcción de conocimiento tomando en cuenta los ritmos y formas de aprender de los participantes, promover actividades para dicho proceso y que permita articular los nuevos conocimientos con los ya aprendidos, jerarquizarlos y ordenarlos.
- 2) Enseñanza: se debe tomar en cuenta la experiencia de los participantes para luego construir nuevos contenidos, crear distintos escenarios de formación, considerar los intereses de las estudiantes, generar equilibrio entre las formas de enseñar (estrategias) y el aprendizaje de los contenidos.

3) Rol de los alumnos: deben ser proactivos y constructivos, ellos “deciden” el ritmo de su aprendizaje, la motivación y la utilidad que le dan a lo aprendido.

4) Rol del educador: construyen las estrategias y desarrollan los contenidos de capacitación, son los que “*evalúan, retroalimentan, refuerzan y reconocen los logros*”. (Sarroca-Vargas 2020: 15).

En Forge se utiliza una plataforma llamada “*class room*”, los estudiantes deciden dentro de una gama de propuestas trabajar sobre aquellas competencias que creen necesario fortalecer:

“Son kits donde tienen varias herramientas, son como una mochilita de herramientas en algo que quisiera desarrollar y me daría valor el poder desarrollarlo, cosas que yo identifique. (...) Luego lo que me pareció interesante desarrollar o entrenar, tengo una serie de actividades muy, muy divertidas, y muy amenas por la cual me va a ayudar a desarrollar esas habilidades o por lo menos entrenarlas, por lo menos que yo entendí que tengo que focalizarme.” (Marcelo Facilitador Forge, entrevista 6).

Se constata en el discurso de los jóvenes entrevistados, sobre esta forma de trabajo pedagógico de la propia elección;

“Los class room eran más bien de un poco de las experiencias que teníamos nosotros trabajando en equipo, como nos organizábamos nosotros, un poco te entrenaban para autoconocerte, descubrir que potencialidades tenías, en lo que eras bueno, en lo que te faltaba un poco más. Ese trabajo de como ir conociéndote, de seguridad en uno mismo. Iban por esa línea.” (Joel, estudiante Forge, entrevista 15)

En el caso de Centro Los Pinos los talleristas buscan eliminar las estructuras de enseñanza de forma vertical para pasar a una estructura más horizontal, en la que los jóvenes tienen un rol muy importante, eligen a partir de una puesta a punto en común las competencias que creen son más necesarias de trabajar:

“-El taller se marca el dispositivo de trabajo desde el primer día... se marca la horizontalidad, es más tratamos de manejar un círculo, ponemos las sillas en círculo... Este hago mucho énfasis en la participación, de que si no hay participación no funciona. De la construcción del saber, eh... de la construcción colectiva del saber... Yo soy coordinador no docente, no vengo a enseñar, sino que coordino que se va haciendo.” (Santiago, docente Centro los Pinos, entrevista 7).

Respecto a las competencias transversales que se trabajan, las organizaciones distinguen unas diez habilidades que son las más solicitadas en el mercado laboral: presencia, comunicación, trabajo en equipo, responsabilidad, resolución de problema, disposición a aprender, flexibilidad, planificación y organización, perseverancia. Los jóvenes manifiestan adquirir dichas competencias en las capacitaciones, afirman que estas los han favorecido para el empleo y la búsqueda. Entre ellas señalan el aprendizaje sobre el armado del currículum, lo importante que es a la hora de presentarse alguna propuesta laboral, de adaptarlo al perfil ocupacional que se está solicitando, de lograr describirse a uno mismo destacar las fortalezas y condiciones que tienen para ser tomados en cuenta. En la misma

línea destacan las herramientas en cuanto al proceso de la entrevista, a como dirigirse, como sentarse, como ir vestido, entre otras.

Otra de las características a las que refieren es la responsabilidad, la gestión del tiempo, el darle continuidad a la tarea que están realizando, el planificar y organizarse. El cumplir con el horario (ser puntual), el no abandonar el curso, ser constante, elegir entre todas las actividades que realizan algunas para poder terminarlas, planificarse a futuro, desarrollar estrategias para cumplir con las tareas, con el trabajo, con el hecho de organizarse el tiempo utilizado para llegar al trabajo. Son características todas, que están relacionadas entre sí, y que por momentos es difícil el poder identificarlas por separado.

El trabajo en equipo es otra de las competencias mencionadas por los jóvenes, relacionada con el concepto de empatía, compañerismo, el respeto. Las organizaciones utilizan distintas dinámicas para desarrollar estas competencias en los jóvenes; en los Pinos tienen tareas marcadas como el ordenar el comedor en subgrupos, otras de carácter más técnicas en grupo intercambiando las distintas opiniones para llevar adelante la misma de la mejor manera. En Forge por ejemplo en unas de las primeras experiencias virtuales, los jóvenes debían llevar a cabo una actividad de voluntariado que les permitiera aplicar todos los conocimientos adquiridos durante el curso.

Es pertinente destacar que las estrategias de enseñanza y la definición de los contenidos tienen la finalidad de trabajar sobre cada competencia transversal en función de la población objetivo, esto es, tomar en cuenta las características en cuanto a la configuración de los itinerarios biográficos de los jóvenes. Claro ejemplo de ello es la diferencia que se da en cuanto al trabajo sobre la comunicación; los estudiantes de Forge refieren más a la pérdida de la timidez, al animarse mientras los participantes de los Pinos hacen referencia a las maneras de expresarse, dejando en claro que no pueden utilizar sus formas de hablar cotidianas.

“(...) hablar bien porque mira que, para esa gente, o sea, para nosotros es difícil expresarse, hablar bien en un ámbito laboral y en la vida es así. Porque cuesta, vas aprendiendo con el correr del tiempo. Vos no podés hablarle a un encargado y decir va pahí porque te va a decir “anda vo pah, y anda para tu casa.” (Guillermo, estudiante los Pinos, entrevista 8).

Es menester señalar que en el discurso de los estudiantes de Centro Los Pinos, se mencionan las formas de dirigirme hacia el otro, sobre toda con los propios compañeros, de mantener el respeto para evitar la confrontación. *“(...)El trato con el compañero, el saber expresarte también... Te pongo un claro ejemplo se ve una pelea entre compañeros, y lo mejor sería ir y comunicarlo de la mejor manera, tampoco ir y quedar como un buchón, pero si ir y comunicarlo de la mejor manera o que se busque una solución para ambos.” (Matías, estudiante Los Pinos, entrevista 10)*

En esta última es interesante destacar el seguir preservando los códigos con los otros, el no sonar como mal compañero o como el “buchón”, que también responde al contexto del que bien, del que

se han rodeado y socializado. El mantener la complicidad con el otro, aunque el accionar este fuera de la norma de comportamiento, aunque se está rompiendo la regla es necesario respetar el código de la calle. Los jóvenes que forman parte de este tipo de programas, que tiene como fin la resocialización, “(...)viven en el doble código. Su entorno les provee de un sistema de disposiciones, representaciones, comportamientos y prácticas (que tienen una expresión en el “cuerpo”, además) que está disociado de “la sociedad” a la que se pretende integrarlos.” (Filardo, 2018:71). Entre las dificultades que encuentran los programas está el lograr “eliminar” las influencias que tienen dichas pautas conductuales y normativas en los jóvenes, la cuales han adquirido durante su infancia y que difieren de las pautas de comportamiento establecidas por la cultura hegemónica. (Kaztman, 2001) ¿Cómo “alejarlos” de las mismas? Si los jóvenes están en permanente contacto por el hecho de residir en determinada zona, por el vínculo familiar o de amigos que presentan modelos de conducta que no son aceptados socialmente.

Conclusiones

En primer lugar, se concluye que los jóvenes transitan a la vida adulta de manera desigual: las condiciones económicas, sociales y de contexto, son determinantes en la configuración de sus itinerarios biográficos. A la vez que determinan los distintos eventos de transición, respecto al momento en el tiempo en el que se producen, así como las condiciones y calidad de estos. En lo que atañe a la investigación, se puede afirmar que el proceso de inserción laboral de los jóvenes está condicionado por elementos externos (estructura), que las decisiones, las expectativas y significados que le dan se ven afectadas por estos. En tal sentido, los programas de capacitación aquí estudiados intentan dar solución a parte de la problemática en cómo se les presenta el mercado laboral a los jóvenes así como lograr que estos mantengan el vínculo institucional, o la re-vinculación con las mismas.

Con el fin de colaborar en el proceso de inserción laboral, las organizaciones utilizan una serie de estrategias y herramientas de enseñanza para lograr insertar a los jóvenes en el mercado laboral. Entre ellas, generar “cultura de trabajo”, empleando distintas dinámicas que intentan simular el ámbito laboral, se pone en juego el trabajo sobre las competencias transversales; buscar solución a alguna problemática y/o planificar y organizar la realización de alguna tarea, la simulación de una entrevista, el trabajo sobre la actitud, la aptitud y costumbres como por ejemplo en la forma de sentarse, ser constante, puntual, cumplir un horario, responsabilidad, entre otras. Para dar forma y guiar el desarrollo de las capacitaciones, definir en que competencias trabajar para mejorar la empleabilidad de los jóvenes es necesario que exista una articulación entre la formación y el mercado laboral. Las instituciones mantienen un relacionamiento constante con las empresas, de esta forma se construyen

las capacitaciones en función de las necesidades de estas con el fin de insertar los jóvenes que se forman en ellas. El vínculo constante con las empresas permite que las organizaciones den repuesta a algunas de las problemáticas que presenta la inserción laboral de los jóvenes; equilibrar las expectativas a la realidad del mercado laboral, equilibrar la formación para el trabajo a las necesidades del mercado, de cierta manera acompañar a partir de las capacitaciones la exigencia de la experiencia previa, vale decir, que el paso por la organización sea considerado como "experiencia" laboral. Las instituciones son portadoras de capital social, poseen una red de contacto que les brinda a los participantes el acceso a determinadas ofertas laborales que de otra forma no accederían, son poseedoras de información. Para que funcionen las relaciones deben construirse sobre la base de confianza⁴⁵. Por otro lado, las organizaciones les brindan acompañamiento a los jóvenes tanto durante la búsqueda laboral, como cuando ingresan a la empresa, de esta manera "controlan" que estos cumplan. Al mismo tiempo funcionan como un sistema de contención para los jóvenes mientras "construyen" sus trayectorias laborales.

Los jóvenes significan de manera positiva su participación en los programas, entienden que han contribuido a mejorar sus perfiles para insertarse en el mercado laboral, en su mayoría adquirieron el empleo a través de las organizaciones. Las expectativas y significado que le dan varían entre los jóvenes de una y otra institución. En el caso de los participantes de Centro Los Pinos, el empleo es obtenido con el objetivo de colaborar en el mantenimiento del hogar, con ninguna expectativa de cambio a corto plazo. Mientras los estudiantes de Forge, obtienen el trabajo con la intención de poder mantener sus estudios, con proyección a futuro de cambiar a otro más relacionado con su preparación profesional.

Los empleos obtenidos a través de la organización cumplen con eliminar o minimizar parte de la problemática en cuanto a las condiciones precarias, logran obtener trabajos con contratos más estables en la formalidad y aportes a la seguridad social. Queda pendiente definir cuáles son las condiciones en cuanto a salarios, derechos, horarios, entre otras. Vale decir, las instituciones buscan dar solución a la inestabilidad y formalidad de este, pero eso no significa que la precarización del trabajo desaparezca, así como tampoco se puede establecer que la obtención del empleo logre modificar las condiciones estructurales de los jóvenes⁴⁶.

Los programas además de colaborar en el acceso al empleo de los jóvenes cumplen con otra finalidad lograr restablecer y/o mantener integración social de estos. Por un lado, están aquellos que trabajan con individuos que presentan poco o nulo riesgo en cuanto a su integración respecto a los vínculos institucionales y tienen adquirida las normas y pautas socialmente aceptadas (cultura hegemónica),

⁴⁵ Desde las organizaciones con los jóvenes, y de las empresas hacia la organización.

⁴⁶ ¿Los jóvenes logren a través del empleo acceder a los recursos socialmente valorados, tales como educación, vivienda, entre otras?

el caso de los participantes de Forge. Por otro, están los programas en los cuales los jóvenes presentan problemas en cuanto a su integración social, los mismos funcionan como nexos para revincularlos a las instituciones y resocializarlos a las pautas de conductas socialmente aceptadas, situación que se da en los estudiantes de Centro Los Pinos. En estos últimos se manifiesta en mayor medida el aislamiento social, donde la zona de residencia ha condicionado el acceso y la calidad de los servicios como es la educación, la vivienda, así como el relacionamiento con individuos que presentan problemáticas tales como consumo de drogas y la delincuencia.

Respecto al vínculo institucional; la finalidad de Forge es que los jóvenes continúen con sus estudios, característica que está presente en todos los participantes, queda por confirmar si realmente estos logran culminar y acceden a empleos relacionados con estos. Respecto a los estudiantes de Centro Los Pinos, el objetivo es revincularlos con las instituciones educativas, en el caso de los jóvenes entrevistados sólo dos de ellos continuaron el resto no tiene intenciones de hacerlo, por distintos motivos. En general, los participantes del Centro no retoman los estudios, aquellos que lo hacen presentan niveles educativos más altos que el resto. Sin embargo a través de la participación en las capacitaciones estos adquieren las normas y pautas de conductas necesarias que les permite la inserción al mercado laboral. En este punto surgen nuevas interrogantes, ¿qué pasa con aquellos jóvenes que abandonan los cursos?, ¿Con aquellos que culminan, pero no son considerados postulables por las instituciones? Estos programas que dentro de sus objetivos está el lograr a través del empleo la vinculación o re-vinculación institucional, y desde las capacitaciones la adquisición de las pautas de conducta socialmente aceptadas, ¿excluyen de manera implícita a los jóvenes que por voluntad propia no se adaptan a las capacitaciones?

Es pertinente señalar el rol del Estado en cuanto a la implementación de distintas iniciativas con el fin de dar solución a la problemática de inserción laboral de los jóvenes, en tal sentido y con lo que respecta a la definición y ejecución de los programas de formación para el empleo, el mismo tiene un papel pasivo y por momentos ausente. Queda pendiente para futuras investigaciones el estudio sobre el vínculo entre Estado, INEFOP y las instituciones educativas que imparten las capacitaciones.

La investigación se vio afectada por la pandemia, y en la misma medida se vieron afectadas las organizaciones y las capacitaciones. En Centro los Pinos no continuaron con los cursos, por varios motivos; el primero responde al cambio en la directiva de INEFOP (financia los cursos) a partir del cambio de gobierno y modificaciones en la modalidad de trabajo. Por otro lado, responde a las dificultades que presentan los jóvenes de los Pinos respecto al uso de las plataformas educativas (Zoom, CREA, Google Meet, etc.), pero no dificultades en cuanto al acceso material o de diferentes dispositivos, sino a la nula o casi nula adquisición de habilidades digitales que en general se desarrollan durante el proceso educativo. En cuanto a Forge, continuaron con los cursos a partir del

uso de las distintas plataformas, los jóvenes que capacitan cuentan con las habilidades digitales necesarias, y con las costumbres y normas que les permitan desarrollarse como estudiantes. El efecto de la pandemia deja en evidencia que los procesos de integración social corren riesgo cuando las dinámicas de trabajo empleadas para continuar con los vínculos a nivel institucional son la utilización de recursos, tanto materiales como no materiales, con los que no cuentan todos los jóvenes. Más riesgo significa para aquellos que hace tiempo están desvinculados, y que una de las estrategias es utilizar a los programas de capacitación como puentes para lograr integrarlos.

Por último, establecer que los jóvenes que participan de los programas de capacitación de cierta forma logran mejorar parte de las condiciones en las que acceden al mercado laboral, sobre todo respecto a la formalidad y estabilidad. Que las organizaciones funcionan como un *portafolio de activos* que permite a los jóvenes la acumulación de capital social, a través de ellas acceden a más y mejor información (puestos laborales), a nuevos contactos, así como a modelos de rol con conductas y expectativas diferentes a la que ellos mantienen, sobre todo los estudiantes de Centro Los Pinos. A la vez que logran compartir espacios de convivencia que les habilita el conocer las experiencias, perspectivas e intereses de otros jóvenes.

En términos generales ambas instituciones “cumplen” con las características establecidas para lograr inserción laboral de los jóvenes, sin embargo, queda por profundizar si el cumplir con dichas exigencias es suficiente para atender la problemática de empleo juvenil. En tal sentido, el Estado debería tener un rol más activo, no sólo en el trabajo sobre la inserción laboral de los jóvenes sino en la atención de otras problemáticas que se encuentran fuertemente relacionadas como son el aislamiento social, el mantenimiento o restablecimiento de los vínculos institucionales, las desigualdades, entre otras.

Por último, es importante mencionar que la precarización no solo se da en el proceso de inserción laboral, y en las condiciones de acceso, sino que estos jóvenes transitan a la vida adulta con otros vínculos sociales precarizados como son el relacionamiento con sus familias, con los pares con las instituciones, con la adquisición de derechos como ciudadanos. Lo cual se evidencia en las diferencias que se producen en las formas de trabajar de las organizaciones sobre algunas de las competencias transversales o habilidades blandas. Queda para futuras investigaciones el realizar un trabajo en mayor profundidad respecto a la precarización de los vínculos sociales de los jóvenes que participan de los programas de capacitación.

Bibliografía

- Amarilla, D (2021) Las dinámicas de la precariedad en los tránsitos a la vida adulta Desigualdades intra-cohorte y experiencias biográficas de jóvenes de Montevideo y su Área Metropolitana. Tesis de Maestría Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales Universidad de la República
- Barrera, V (2004) Los proyectos educativo-laborales para la inserción laboral en Montevideo: una mirada desde los jóvenes participantes. El caso de la ONG "El Abrojo" En: [TS_BarreraVeronica.pdf \(udelar.edu.uy\)](#)
- Berri, M (2021) "El impacto de la desigualdad en las transiciones a la adultez de los y las jóvenes" En: [RF_Berri_2021n16.pdf \(udelar.edu.uy\)](#)
- Blanco, M (2011). El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo. Revista Latinoamericana de Población, año 5, N° 8.
- Bourdieu, P. 1986. "The forms of capital", Richardson, John, editor, Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, New York, Greenwood Press
- Bourdieu, P (1990) Juventud no es más que una palabra. En Bourdieu, P Sociología y Cultura, Grijalbo, México, 1990
- Bucheli, M (2005) "Las políticas activas de mercado de trabajo: un panorama internacional de experiencias y evaluaciones". En: <https://digitallibrary.un.org/record/550813?ln=e>.
- Coleman, J. 1990. Foundations of social theory, Cambridge, Belknap Press
- Cabrera, M (2008). Los adolescentes, los jóvenes y el mercado laboral. Segundo informe Enaj. Cáp 5, pp 223-289. En: http://dspace.mides.gub.uy:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1005/enaj_segundo_informe_cap5.pdf?sequence=5&isAllowed=y.
- Casal, J. Masjoan, Joseph; Planas, Jordi. (1988) Elementos para un análisis sociológico de la transición a la vida adulta. En política y sociedad. Verano 88. Número 1. 97-104
- Casal, J. (1996). Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: Aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración. Reis, 75-96. Pag. 295 a 316.
- Casal e t a l . (2006): "Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición ". Papers 79. Universitat Autònoma de Barcelona. Departamento de Sociología; Grup de Recerce Educació i Treball (GRET); Bellaten-a, Barcelona, España.
- Casal, J. Masjoan, Joseph; Planas, Jordi (2011) Pasado y futuro del estudio sobre la transición de los jóvenes. Papers 2011, 96/4 pp1139-1162.

- Castel, R. (1995). La metamorfosis de la cuestión social. En: https://aulavirtual4.unl.edu.ar/pluginfile.php/7097/mod_resource/content/1/castel-robert-la-metamorfosis-de-la-cuesti%C3%B3n-social.pdf
- Castel, R. (2004) “La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?”. Bs As. Ed. Manantial Cap. 1 y 2, pp 19-52
- Ducci, M (1997) Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/libmex.pdf
- Du Bois-Reymond, M- López Blasco, A (2004) “Transiciones del tipo Yo-Yo y trayectorias fallidas: Hacia las políticas integradas de transición para los jóvenes Europeos.
- Escuder, S (2015) Tesis de Maestría “Los múltiples escenarios de la brecha digital: perfiles de internautas según la encuesta de usos de tecnologías de la información y la comunicación del año 2010” En: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/7679>
- Falero, A. (2008) Las batallas por la subjetividad. Construcción de derechos, luchas sociales y dominación simbólica en Uruguay. (Montevideo: UDELAR - FCS - CSIC / Fanelcor)
- Filardo, V. (2008) Temporalidades Juveniles. En El Uruguay desde la sociología VI. Montevideo, Departamento de Sociología-Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de la República. 2008 Pag. 119-134.
- Filardo, V: (coord.2009) Juventud como objeto, jóvenes como sujetos. Dossier revista de Ciencias Sociales N° 25. Departamento de Sociología Facultad de Ciencias Sociales.
- Filardo, V. (2010). Transiciones a la adultez y educación. Cuadernos del UNFPA. Fondo de Población de las Naciones Unidas. Uruguay, Año 4, N°5.
- Filardo, V (2015). Cambios y permanencias en las transiciones a la vida adulta en los jóvenes en Uruguay. En: Cuadernos temáticos de la ENAJ vol. 1. MIDES-INJU, Montevideo
- Filardo, V. (2016). Integralidad en el Análisis de Trayectorias Educativas. *Educação&Realidade*, 41(1),15-40. <https://dx.doi.org/10.1590/2175-623660934>.
- Filardo, V (2018). Juventud, juventudes, jóvenes: esas palabras. Última década., Santiago, v. 26, n. 50, p. 109-123. 15.
- Filardo, V. (2018) “La culpa es tuya” El individuo como centro en programas públicos dirigidos a jóvenes en Uruguay. *Revista de Ciencias Sociales, DS-FCS*, vol. 31, n.º 42, enerojunio 2018, pp. 57-78
- Galeano. M. (2004) Diseño de proyecto de investigación cualitativa. Ed. Fondo editorial Universidad EAFIT. En: <https://books.google.es/books?id=Xkb78OSRMI8C&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>

- Harvey, D. (1998) Capitulo 9. Del Fordismo a la Acumulación Flexible. En la Condición de la posmodernidad Investigación sobre los orígenes del cambio cultural. Bs. As, Argentina: Amorrortu.
- Irigoien, M -Vargas F (2002) Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. En Montevideo, CINTERFOR.
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf
- Informe de la IV Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud 2018 | Ministerio de Desarrollo Social (www.gub.uy)
- Jacinto et. al. (2010): La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades; Teseo, ides; BS.AS.
- Kaztman, R. (2001). “Seducidos y abandonados: el aislamiento social de los pobres urbanos. Revista de la CEPAL n 75
- Lindardelli, M. (2013) Los significados de las trayectorias laborales en el proyecto de vida de jóvenes pertenecientes a la clase media del Gran Mendoza. En: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/6073/tesis-fcpys-linardelli.pdf
- Llisterri, J, Giglio Nicolo. H, Oriol, Ruiz-Devesa, D (2014) Educación Técnica y Formación Profesional en América Latina. CAF. Serie Políticas y Transformación Productiva. El reto de la productividad. No 13. En:
http://publicaciones.caf.com/media/38865/educacion_tecnica_formacion_profesional.pdf
- Machado Pais, J. (2000) Las transiciones y culturas de la juventud; formas y escenificaciones Revista Internacional de Ciencias Sociales. Junio 2000 N° 164 pp 80-101
- Margulis, M. (1998) Juventud es más que una palabra. En: Cubides, Humberto; Laverde Crisitina; Vaderrama, Carlos (editores) Viviendo a toda Jóvenes, territorios culturales y nuevas sensibilidades. Siglo del Hombre Editores 1998. Colombia
- Mendizabal N (2006) Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa. En Vasilachis I. Barcelona: Gedisa
- Miranda, A.-Alfero M, (2018) “Políticas y leyes de primer empleo en América Latina Tensiones entre inserción y construcción de trayectorias” En: Revista de Ciencias Sociales, DS-FCS, vol. 31, n.º 42, pp. 79-106
- OIT 2014, Competencias para el empleo, orientación de políticas. Mejorar la empelabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias claves. En: <https://www.oitcinterfor.org/general/competencias-empleo-orientaciones-pol%C3%ADtica>
- OIT 2016 Soluciones eficaces. Políticas Activas de Mercado de Trabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_492374.pdf

- Olesker, D. (2001) Crecimiento y exclusión. Nacimiento, consolidación y crisis del modelo de acumulación capitalista en Uruguay (1968-2000). Montevideo: Ediciones Trilce
- Paugam, S. (2012). Protección y reconocimiento. Por una sociología de los vínculos sociales. Papeles del CEIC N° 82.
- Pedraza, A. (2012). Exclusión social y empleo: ¿qué ocurre cuando hay segmentación laboral? Soc. Econ. no.22 Cali Jan./June 2012. Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga – Colombia. En:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572012000100006
- Piek Goicochea., E. (1998) "El caso de México" En: "Por una segunda oportunidad: la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables" Coordinadoras Claudia Jacinto-M3 de Catmen Gallart. CIID/CENEP/CINTEFOR,
- Ralón, G y Miguel, A (2013). Entre la inseguridad y la vulnerabilidad: los aportes de la sociología de Robert Castel. La causa laboral, XIII, 45-48. En:
<https://www.academica.org/gonzalo.ralon/16.pdf>
- Rey, R. (2017) El acceso al capital social y su distribución por clase social https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/10750/1/XVI%20JICS_Rafael-Rey.pdf
- Ricardi, C. (2014) Los programas sociales de capacitación laboral de jóvenes: El caso Projven Uruguay. En https://www.academia.edu/10849839/Los_programas_sociales_de_capacitaci%C3%B3n_la_boral_de_j%C3%B3venes_El_caso_Projovent_Uruguay
- Rubio, J. (2009) Aspectos Sociológicos del desempleo/paro y de la precariedad laboral. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas | 24 En:
<http://www.redalyc.org/pdf/181/18112178003.pdf>
- Saraví, G. (2009). Transiciones vulnerables: juventud, desigualdad y exclusión en México. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, México D.F
- Sarroca, R- Vargas Zúñiga, F. (2020) “Manual de orientaciones metodológicas para la realización de actividades de aprendizaje para el desarrollo de competencias de empleabilidad.” En: https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/cinterfor/M_empleabilidad_orientaciones
- Scribano; A. (2008): "El proceso de investigación social cualitativo "; Prometeo Libros; Buenos Aires, Argentina.
- Supervielle, M. Notaro, J., Quiñones, M., (2010): "Mercado de trabajo y jóvenes en el Uruguay. Una perspectiva sociológica "; Colección Temas de Derecho Laboral N° 9: Trabajo de jóvenes y menores. El acceso al primer empleo y la prohibición del trabajo infantil; Montevideo, Uruguay

- Vargas Forero, G (2002) “Hacia una Teoría del Capital Social” En: <https://www.redalyc.org/pdf/419/41900604.pdf>
- Vargas, F. (2004). Competencias clave y aprendizaje permanente. Cáp. 2 Competencias claves y empleabilidad, pp 81-118. En <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00112-c.pdf>
- Vejar, J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. Trabajo y Sociedad, núm 23. pp 147-168. Universidad Nacional de Santiago del Estero, Argentina. En: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/23%20JULIAN%20Dasten%20precariedad%20laboral.pdf>
- Wagle, U. (2002) “Volver a pensar la pobreza: definición y mediciones”, Revista Internacional de Ciencias Sociales, nº 171, p. 18-33. En: <http://www.oei.es/salactsi/wagle.pdf>
- Weller, J. (2003) Los jóvenes y el empleo en América Latina, desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral. En: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1902/S33134W448_es.pdf
- Zipcioglu, P. (2004) La fragilidad de la "cuestión social". Precariedad laboral y vulnerabilidad social. En Laboratorio Estudios sobre Cambio Estructural y Desigualdad Social, año 5, núm. 14: IIGG, Instituto Gino Germani, UBA, Universidad de Buenos Aires, Argentina