

La subjetividad en los beneficiarios de planes de trabajo en relación a expectativas de inclusión laboral

Autores: Stella Garrido, Fabio Gonza y Pablo Vallejo . UCSE-DASS
stella.garrido@ucse.edu.ar - stella_garrido@hotmail.com

Breve Curriculum Vitae

Magister Stella Garrido

Licenciada en Psicología Universidad Nacional de Córdoba 1970. Magister en Salud Pública, Facultad de Medicina Universidad del Salvador 1999. Docente Adjunta Psicología Sanitaria 2009-2011. Docente Adjunta Práctica Profesional Supervisada en Intervención Social y Comunitaria 2010- 2013. Docente Asociada Psicología Social y Comunitaria 2011 a la fecha. Docente Asociada Seminario de Trabajo Integrador Final 2012 a la Fecha. Coordinadora de la carrera de licenciatura en Psicología 2011 a la fecha. Coordinadora del Área Ciencias de la Educación (Psicología, Psicopedagogía, Ciencias de la Comunicación). 2012-2015 Coordinadora del Área de Salud (Psicología, Nutrición, Educación Física y Deporte). 2016 a la fecha. Responsable de la Comisión de Acreditación y Diseño Curricular de la carrera de Licenciatura en Psicología 2011 a la fecha.

Licenciado Fabio Gonza

Licenciado en Psicología, Universidad Católica Santiago del Estero – Departamento Académico San Salvador 2011. Cursando Maestría en Salud Mental Universidad de Entre Ríos. Docente Jefe de Trabajos Prácticos en Psicología del Desarrollo I año 2011. Docente



Adjunto Psicología del Desarrollo I 2013-actualidad. Docente Jefe de Trabajo Prácticos Seminario de Trabajo Integrador 2013 – actualidad. Integrante de la comisión de Acreditación y Diseño Curricular de la carrera de Licenciatura en Psicología 2011 – actualidad. Residente en la Residencia de Salud Clínica y Comunitaria Jujuy 2013 – actualidad.

Pablo Vallejo

Alumno Tesista de la carrera de Licenciatura en Psicología Universidad Católica Santiago del Estero – Departamento Académico San Salvador. cursando la Carrera de Especialización en Psicoterapia Cognitiva Fundación AIGLE - Sede Tucumán. Ayudante de Cátedra de la Asignatura Práctica Profesional Supervisada en Intervención Social y Comunitaria 2013 – 2014. Integrante de la comisión de Acreditación y Diseño Curricular de la carrera de Licenciatura en Psicología 2012 – actualidad.

Resumen

A partir de la necesidad de La Dirección Provincial de Empleo y Capacitación de la Provincia de Jujuy por conocer las expectativas de capacitación de las personas que actualmente son beneficiarios de planes laborales, UCSE-DASS por medio de un equipo integrado por docentes y alumnos de la carrera de Licenciatura en Psicología realiza la presente investigación.

El objetivo que se persiguió fue indagar sobre las expectativas que los destinatarios de planes/programas trabajar tienen acerca la capacitación como vía de acceso a la inserción laboral, por otra parte tiende a explorar sobre las expectativas que dicha capacitación ofrece respecto de una real inserción ante un contexto de una cada vez evidente carencia de fuentes de trabajo genuino.

Mediante un diseño cualitativo, se seleccionaron dos técnicas para la recolección de la información: se comenzó por encuesta autoadministrada y posteriormente por Grupo de Discusión Focal. La muestra estuvo confirmada por 18 beneficiarios de planes, a los cuales se los separó en dos grupos y en cada uno participaron hombres y mujeres, sin distinción de edades ni preferencias de desempeño laboral. Entre los principales resultados, se puede destacar la desesperanza de los beneficiarios de planes laborales respecto de las ofertas de capacitación para el logro de una inserción laboral concreta, percibiendo que estas no guardan ninguna relación con posibilidades reales de trabajo. Por otra parte nos posibilita comprender los cambios de subjetividad respecto de un modelo hegemónico de trabajador que pertenece al pasado, a un modelo en construcción que genera más dudas que certezas.

Palabras clave

Inserción – inclusión – exclusión – subjetividad



Subjectivity in the beneficiaries of work plans in respect of expectations of labor inclusion

Abstract

The investigation stems from the need of the Provincial Directorate of Employment and Training (DPEyC) to know the expectations of training people who are currently beneficiaries of employment plans.

In order to realize the order UCSE-DASS assumes this responsibility to participate through a team of teachers and students of the Bachelor in Psychology team.

This research aims to investigate the expectations that recipients of plans / programs work have about training as a means of access to the labor market, on the other hand tends to explore on expectations that such training offers regarding real insertion before a context of an increasingly evident lack of sources of genuine work.

self-administered survey and Focus Group Discussion: Using a qualitative design, two techniques for data collection were selected. The sample was confirmed by 18 beneficiaries of plans, to which he separated them into two groups and each participating men and women, regardless of age or preference of job performance. Among the main results, you can highlight the hopelessness of the beneficiaries of employment plans for offers training to achieve a specific employment, perceiving that these bear no relation to real job opportunities. On the other hand it enables us to understand the changes of subjectivity with respect to a hegemonic model worker who belongs to the past, to a model under construction that generates more doubts than certainties.

Key Words

Insercion - inclusion - exclusion - subjectivity



Introducción y planteo del problema

La Dirección Provincial de Empleo y Capacitación (DPEyC) se plantea la necesidad de conocer las expectativas de capacitación de las personas que actualmente son beneficiarios de planes laborales (Convenio 20/12). Esta preocupación es formulada ante el Instituto de Investigación para el Desarrollo Social de Jujuy (iiDeSJy), organización de naturaleza asociativa y sin fines de lucro conformada por: Obispado de Jujuy, Universidad Nacional de Jujuy, Universidad Católica de Santiago del Estero (UCSE-DASS), Universidad Católica de Salta-Delegación Jujuy, Instituto de Educación Superior Populorum Progressio-IN.TE.LA y el Instituto de Educación Superior Sagrado Corazón-FASTA y cuyo objetivo general es la investigación, estudio, análisis y difusión de la realidad social, económica, cultural, política e histórica de la Provincia de Jujuy (Art. 6º del Estatuto fundacional).

A fin de concretar el pedido la UCSE-DASS asume la responsabilidad social de participar posibilitando una respuesta a partir de investigar las necesidades de capacitación de dichos beneficiarios para una inserción efectiva en el mercado laboral sondeando, al mismo tiempo, sobre las expectativas de los beneficiarios respecto de las intervenciones de las organizaciones del estado para facilitar el logro de una inclusión laboral real.

El diseño de la investigación, preparado por un equipo de la carrera de Psicología UCSE-DASS, fue aprobado por la Dirección Provincial de Empleo y Capacitación quien convoca a los beneficiarios ya empadronados y, de acuerdo a la metodología de trabajo propuesta, se lleva a cabo el trabajo de campo. A partir de la recolección de los datos, debidamente grabados y desgrabados se procedió, durante el año 2015 y 2016, a la organización de categorías e interpretación de las mismas dando lugar al presente informe y con el cual pretendemos contribuir a la discusión en un contexto de crisis donde la inserción concreta y estable al mundo del trabajo, al menos para los sujetos de la presente investigación, parece cada vez más lejana.

Aspectos teóricos

Entendemos que la presente investigación tiene por finalidad contribuir a pensar estrategias de promoción de políticas activas en el marco del proceso de recuperación económica. Proceso que, desde los compromisos asumidos a nivel internacional por los Ministerios de Trabajo y Empleo de las 24 jurisdicciones de la nación, tiende a favorecer la creación de empleo genuino y la transformación de programas asistenciales en **políticas de integración social y productiva de la población desocupada**. A tal efecto, entre otras medidas, se ha implementado el *Seguro de Capacitación y Empleo*, cuya misión es generar las condiciones propicias que acompañen el traspaso de una política de contención planteada por el Programa Jefes de Hogar, a políticas activas con acento en el desarrollo económico regional a través de la iniciativa tanto de los propios trabajadores como de los empresarios locales que se suponen deben adherir a la Responsabilidad Social Empresaria



(RSE) y al Trabajo Decente como estrategia para erradicar la pobreza extrema y el hambre propuesta, como Objetivo del Milenio 1, por la Organización de Naciones Unidas.

Objetivos

Objetivo General: Explorar sobre las expectativas de capacitación en relación a los espacios laborales elegidos.

Objetivos específicos:

- Sondear sobre las motivaciones que han impulsado la elección del área de capacitación laboral.
- Indagar sobre los conocimientos y las habilidades que suponen poseer en relación a dicha área
- Indagar sobre los conocimientos y las habilidades que esperan recibir para ser laboralmente competentes
- Sondear sobre las expectativas de inserción laboral una vez concluida la capacitación.

Aspectos metodológicos

Para alcanzar los objetivos de la presente investigación se llevó a cabo un diseño cualitativo por cuanto permite un acercamiento e interpretación del modo subjetivo de vivenciar la problemática de desocupación y las expectativas de inserción laboral a partir de la valoración de las propias competencias, de la adquisición de nuevas y de la existencia concreta de fuentes de trabajo.

A tal efecto se seleccionaron dos técnicas cualitativas para la recolección de la información: la primera de ellas consistió en una encuesta autoadministrada con las siguientes dimensiones sobre las que se les pidió que respondieran:

1. área laboral sobre la que desea adquirir capacitación
2. conocimientos y habilidades que al respecto ya poseen
3. competencias que desea adquirir
4. expectativas sobre el aprendizaje a realizar
5. expectativas de ese aprendizaje en relación a una posible inserción laboral.

A su vez esta técnica fue articulada, a modo de disparador, con la dinámica grupal desarrollada mediante Grupos de Discusión Focalizada. Esta técnica fue seleccionada por posibilitar, en un proceso dialógico, la profundización de la expresión manifiesta y/o latente de las ideas dominantes de los entrevistados acerca de las dimensiones arriba mencionadas y conforman el corpus para el análisis de sentido en articulación con variables como género, edad y ámbito de desempeño laboral.

Con la participación informada y consentida de un total de 18 beneficiarios de planes se conformaron dos grupos y en cada uno participaron hombres y mujeres, sin distinción de



edades ni preferencias de desempeño laboral a fin de garantizar un intercambio enriquecido por la diversidad de experiencias.

Resultados y principales conclusiones

En primer lugar cabe acotar que, por el diseño de investigación adoptado, los resultados obtenidos solo tienen el valor exploratorio-descriptivo de las expectativas relacionadas con la subjetividad de un grupo de personas que actualmente se benefician de un plan/programa de trabajo.

A fin de ordenar la presentación vamos a tener en cuenta los objetivos específicos de investigación por cuanto ellos nos irán conduciendo a concluir sobre el objetivo principal: las expectativas que los beneficiarios de planes consultados tienen sobre una potencial oferta de capacitación que los incluya en algún ámbito laboral.

Para el análisis de sentido se tomó el discurso de los entrevistados/as como un todo, independientemente de la técnica que da origen a dicho discurso, ya que consideramos que, de ese modo, los sentidos se integran y adquieren mayor significación en relación al objeto del presente estudio. Siguiendo con esta lógica hemos ordenado la redacción correspondiente a la explicitación de los resultados obtenidos en dos acápite: *Conocimientos y habilidades que poseen, competencias que desean adquirir y Expectativas de ese aprendizaje en relación a una posible inserción laboral.*

Conocimientos y habilidades que poseen, competencias que desean adquirir

El siguiente cuadro, presentado en valores absolutos, sintetiza la composición de los entrevistados, según edad, sexo, área de inserción laboral y área de interés para recibir capacitación. Cabe consignar que el promedio de edad de los entrevistados ronda en los 43 años, la relación entre hombres y mujeres sigue la tendencia demográfica de la provincia siendo un poco más la presencia de mujeres respecto a los hombres.

Dimensiones		Ambito laboral				
		Administración	Educación	Salud	Oficios	total
Area de Inserción laboral		8	4	3	3	18
Area de Interés en capacitarse		3	3	3	3	12
Informatica		5	1	1		7
Sexo	F	4	2	3	1	10
	M	4	2		2	8
Edad	-25		1			1
	25-34	3				3
	35-44	4		3	1	8

Cuadro: Descripción de la muestra según variables



Los entrevistados estarían trabajando en las áreas: Administración, Educación, Salud y Oficios y en ese orden de importancia. En la mayoría de los casos trabajan en organizaciones del Tercer Sector (ONG).

La mayoría de los entrevistados manifiestan poseer las *habilidades* necesarias para desempeñarse en el área laboral en la que actúan. De los relatos se desprende que las habilidades que manifiestan poseer fueron adquiridas a lo largo de una vida laboral precaria y en general perciben que dicha experticia resulta insuficiente por cuanto, aún, no consiguieron un trabajo estable. De allí que piensan que si se “perfeccionan” podrían revertir esa situación. Solo los adultos jóvenes (menos de 35 años) que han ido capacitándose mediante subsidios para alcanzar un título, manifiestan tener *conocimientos* pero, al carecer de práctica no se sienten seguros y centrarían sus expectativas en conseguir pasantías en empresas u organismos públicos.

Habría una mayor inserción laboral en la **Administración** sea pública o del tercer sector. Teniendo en cuenta la variable sexo su distribución es similar para hombres y mujeres. En relación a la edad prevalece el grupo etario de 25 a 44 años. Los que prestan servicios en este sector la mayoría desea capacitarse en Informática por considerarla una herramienta tecnológica que aporta significativamente al desempeño laboral. También, se destaca un número menor de trabajadores que estarían interesados por perfeccionarse en cuestiones de la administración que no requieren de la informática, tales como: Relaciones Públicas, Confección de Expedientes, Seguimiento y Control de Facturación.

Los entrevistados que actúan en el área de **Educación** también están igualmente distribuidos por sexo, y se ubican entre los 35 y 44 años. En su mayoría desean “perfeccionarse” adquiriendo técnicas y recursos didácticos para un mejor desempeño en la enseñanza.

Los pocos que trabajan en **Salud** pertenecen al sexo femenino y tienen entre 35 a 44 años. Las mujeres explicitan su interés en continuar perfeccionando sus conocimientos en lo que ya vienen realizando: cuidados de discapacitados, atención de guarderías, reinserción de niños en el jardín de infantes.

Por último, se observa que en los entrevistados que actúan en el rubro **Oficios** predomina el sexo masculino y en general son mayores de 45 años. Aspiran a perfeccionarse en técnicas de mantenimiento de parques y jardines y los cocineros/as en la adquisición de conocimientos y prácticas culinarias mucho más amplias de las que actualmente poseen; con la expectativa de progresar hacia un microemprendimiento.

Se puede concluir que todos los entrevistados esperan perfeccionarse adquiriendo conocimientos y habilidades propios del ámbito de desempeño laboral, **motivados por** el deseo de lograr la ansiada **estabilidad laboral**, ya sea en el mismo lugar en el que se desempeñan actualmente o en un emprendimiento independiente. Imaginan que esa capacitación destinada a perfeccionar competencias les permitirá ser reconocidos y autoreconocerse como sujeto trabajador. Cabe destacar, por información de fuentes secundarias, que la mayoría de los beneficiarios empadronados estarían desempeñándose precariamente en ámbitos laborales como los que acabamos de describir.



Expectativas de ese aprendizaje en relación a la posible inserción laboral

En el discurso de los entrevistados recorre un notable escepticismo respecto a la posibilidad de lograr estabilidad laboral sólo mediante una propuesta de capacitación. La historia o biografía como sujetos de trabajo les habría mostrado cómo, una y otra vez de modo sistemático, se vulnera el derecho a vivir dignamente del trabajo y de que sus competencias sean adquiridas formal o informalmente. En general, intuyen que la problemática de la desocupación sería una cuestión a resolver prioritariamente creando fuentes de trabajo genuinas para que haya un juego libre de elecciones tanto del trabajador como del empleador.

Se podría distinguir dos relatos de vida laboral de acuerdo a las edades de los protagonistas e independientemente del género: menores de 35 años y más de 40 años. Este corte apunta a señalar diferencias significativas en el discurso de los entrevistados según la condición laboral por la que atravesaban respecto del año que ellos/as sitúan como un punto de inflexión: 1997.

Los primeros se estaban iniciando en el mercado laboral, los segundos vivieron el impacto de la pérdida de posición como sujeto trabajador. Y en cualquier caso, desde esa fecha hasta la actualidad, llevan una vida de inseguridad por la ausencia de estabilidad laboral y las pérdidas que esa situación conlleva. No solo la pérdida de posibilidades de forjar una identidad profesional a través de la cual se pueda circular en el mercado laboral sino, también, la pérdida de otros derechos de ciudadanía como: estar socialmente protegidos ante enfermedades, periodos de descanso, seguro de vida, antigüedad como trabajador hasta alcanzar la jubilación, entre otras cuestiones relatadas como la pérdida de libertad.

Los de mayor edad, fundamentalmente, explicitan un sentimiento de indignación por el constante “manoseo” al que se ven sometidos, recuerdan las distintas propuestas por las que tuvieron que atravesar desde “hace mas de 20 años” para paliar la falta de ingreso genuino: “Programa de registro comunitario”, “Plan Trabajar”, “Planes Jefes y Jefas”, “Regímenes Especiales” “Programa de Empleo y Capacitación” y por último el actual “Programa de Entrenamiento Laboral” (PEL). Perciben que todos ellos solo sirven para posibilitarles un ingreso que por otra parte, señalan, se va “reduciendo” de modo marcado desde el 2002 a la fecha. Sostienen el relato de que la provincia, alrededor del 2012, no tenía recursos económicos para continuar con los “Regímenes Especiales” y tuvo que “negociar con la nación los fondos y esta le ofreció el PEL o nada”. Y la nada para ellos representó y representa la aniquilación como sujeto trabajador y la marginación total del sistema.

También manifiestan el malestar que les provoca estar al “servicio” de políticos “dueños de ONG” que por conseguirles el ingreso a un Plan se creen con el derecho de “disponer” no solo de ellos como personas sino también de sus proyectos. Al respecto, mencionan casos experimentados o relatados por otros compañeros en los cuales, con el pretexto de “acelerar los trámites” o “revisarlos” se quedaron con los mismos y fueron los que se beneficiaron de los fondos nacionales sin siquiera desarrollarlos. Con el mismo sentimiento de malestar, manifiestan el comportamiento abusivo de una dirigente del campo social, “una par”, para los que se ven obligados a “caer en su cerco”, por la carencia de fuentes de



trabajo genuinas.

Surge en el discurso de todos los entrevistados/as otro sentido: el de la pérdida de dignidad. La mayoría de las voces manifiestan que pueden o no trabajar en el Plan /Programa, “total se cobra lo mismo” pero, sienten que si no trabajan dan más oportunidades a los políticos de aprovecharse de ellos y en este relato *el trabajar* cobra el sentido de defensa de la dignidad y hacen una valoración positiva de este comportamiento respecto de los que optan por no trabajar y/o por no asistir a ninguna capacitación.

Finalmente, circula en la mayoría de los entrevistados/as la esperanza de que asistiendo a las convocatorias de capacitación y/o trabajando en los lugares que les asignan estarían más cerca de acceder a “una formalización en una planta permanente”, expresión que pone de manifiesto la extendida visualización del Estado como única fuente de trabajo.

Podemos concluir señalando que los beneficiarios actuales del “Programa de Entrenamiento Laboral” perciben que la lógica de las Políticas Públicas Laborales contradice la propuesta de inserción e inclusión por cuanto los ámbitos de trabajo, tanto públicos como privados, son cada vez más escasos y cabe en algunos la idea de su extinción, en consecuencia toda propuesta de capacitación es percibida como un modo más de ir dilatando la exclusión total del sujeto trabajador que previamente fue segregado del sistema por cuestiones de posición de clase, edad, género, etnia.

Dicho de otro modo, perciben que desde el “año 1997” se llevan a cabo prácticas de exclusión y segregación que contradicen el ejercicio integral de Derechos afectando a todas las dimensiones de la vida cotidiana. Podríamos interpretar las voces de los entrevistados como el deseo de un ejercicio real de los derechos en democracia para así abandonar la posición de sujetos asistidos en sus necesidades básicas, pero carentes de libertad y con quitas de su dignidad. Intuyen que solamente con la inclusión en un contexto laboral estable y en relación al campo productivo, podrán reafirmar su subjetividad al tener las oportunidades para aportar activamente, desde su singularidad, a un proyecto de desarrollo económico y social que respete el factor humano en un clima de libertad y equidad. Y esto no es otra cosa que demandar ganancias en la subjetividad misma.

Bibliografía

- Bialakowsky Alberto y otros (2004) “Procesos sociales de exclusión-extinción. Comprender y coproducir en las prácticas institucionales en Núcleos Urbanos Segregados”. Capítulo publicado en el libro: Desigualdad, pobreza, exclusión y vulnerabilidad en América Latina. Nuevas perspectivas en América Latina, Mota Díaz I, Cattani A. D. (coord.). México: Universidad Autónoma del Estado de México, páginas 101-142. ISBN: 970-94044-0-7.
- Denzin N y Lincoln Y (comps). (2013). Manual SAGE de Investigación cualitativa volumen III. Barcelona. Editorial Gedisa.
- Golbert Laura (2004) ¿Derecho a la inclusión o paz social? Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados. Serie Políticas Sociales N° 84. Santiago de Chile. Naciones Unidas. Cepal
- Jacinto Claudia y otros (2009) Enfoques de Programas para la Inclusión Laboral de los



jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo. Última Década N°30, Cidpa Valparaíso, pp. 67-92.

ONU (2015), Objetivos del Milenio. Informe 2015. Nueva York: Naciones Unidas.