

FORMACIÓN E INCLUSIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES CON MENOS OPORTUNIDADES

Algunas reflexiones sobre los principales desafíos de las organizaciones de la sociedad civil

*Alejandra Solla*¹

1. Breve descripción del panorama actual

El panorama de América Latina en décadas recientes viene mostrando cambios importantes que es preciso tener en cuenta para comprender algunos fenómenos “nuevos”, que en un concierto internacional difícil y de profunda crisis de empleo, deja huellas y consecuencias profundas en nuestras sociedades. Algunas de estas manifestaciones son:

- El crecimiento económico y del Producto Interno Bruto (PIB) en algunos de los países que, lejos de estar vinculado al desarrollo de las sociedades y a la generación de empleo, se liga sin más a la acentuación de las desigualdades sociales y a la inequidad en la distribución de los ingresos.
- El deterioro creciente de las condiciones y de la calidad de vida de los trabajadores en nuestros países.
- El aumento del desempleo junto al crecimiento sorprendente del sector informal. Hoy hay ciento tres millones de trabajadores en estas condiciones en el continente americano.
- La certeza de que no hay y no va a haber empleo para todos.
- La implementación de políticas sociales basadas en “planes y subsidios” con contraprestaciones, vividas en una alta proporción de personas

| 1 Directora adjunta de la Fundación Sustentabilidad.Educación.Solidaridad (SES).

“como si fuera un trabajo”, entre otras, son algunas de las muestras de una realidad a la que hemos comenzado a naturalizar.

En América Latina, casi 70% de la población es menor de 30 años, sin embargo, la emergencia del tema de la juventud en la región no solo es una cuestión demográfica, sino, como lo es para muchos de nosotros, una apuesta político-estratégica necesaria a darse en el presente y profundamente vinculante con el futuro de nuestras sociedades. Enfocando nuestra mirada en esta población y en su relación con el mundo del trabajo, la situación se complejiza y lo hace aun más si consideramos a los jóvenes en situación de pobreza.

En términos generales, la característica más marcada en la relación actual de los jóvenes con el mercado de trabajo es la *precariedad de sus inserciones laborales*. Sus trayectorias suelen combinar etapas de desempleo, subempleo, inactividad, contratos temporales y autoempleo, muchas veces a nivel de supervivencia (Jacinto y Solla, 2004). En el caso de los más pobres, es preciso agregar a esta precariedad y a sus continuas entradas y salidas la fuerte discriminación social a la que se ven sometidos, muchas veces por “portación de cara” o por el domicilio en el que viven.

Por otra parte, los lazos y puentes entre la educación y el trabajo siguen siendo difíciles de construir. El aumento de los años de escolaridad obligatoria a 10 años en promedio en nuestros países, aun provocando una leve mejoría en la conclusión de estudios, solo alcanza a algunos sectores de la población juvenil y no garantiza *per se* el acceso al mundo del trabajo. La baja calidad de los aprendizajes, la repitencia, la sobreedad y la deserción escolar muestran, entre otros, problemas que se agravan fuertemente en las poblaciones más desfavorecidas, en las que resulta difícil comprender las situaciones *reales de partida para la formación laboral* y, por ende, diseñar estrategias adecuadas para cubrir desventajas profundas.

Según fuentes diversas, 25% de los jóvenes pobres de la región no estudian ni trabajan. Al mismo tiempo, muchos jóvenes pobres *solo han visto a sus padres tener pequeños trabajos eventuales y/o vivir de subsidios “a la pobreza”*, lo que significa, sin más, que hay una “cultura del trabajo” que, como mínimo y en una visión optimista, difiere claramente de la que hemos concebido en décadas pasadas, vinculadas al ascenso social, al ingreso a la vida adulta, a la independencia. Los trayectos laborales, en muchos casos, más que agregar valor formativo y educativo, contribuyen a reforzar los circuitos de frustración y exclusión que repiten similarmente los vividos en la escuela.

Aun así, en este contexto profundamente desalentador, es necesario señalar que existe en cada uno de nuestros países y en la región una serie de experien-

cias, programas, políticas y estrategias provenientes de los diferentes actores sociales públicos y privados que, aunque aisladas todavía, intentan dar respuesta a estas situaciones complejas desde *la relación, la gestión asociada, la intersectorialidad y la interdisciplina*.

Observar, analizar e interrogar cada uno de estos procesos en sus múltiples dimensiones y relaciones seguramente contribuirá a comprender con más precisión los procesos de construcción de una “nueva institucionalidad”, al decir de Cristina Girardo, o de una “nueva estatalidad”, según la Fundación SES (Sustentabilidad. Educación. Solidaridad), puestas al servicio de procesos de generación de oportunidades para la inclusión laboral de los jóvenes más pobres.

2. Las organizaciones de la sociedad civil como sector. Principales desafíos

El crecimiento y los cambios de posición que venimos realizando las organizaciones de la sociedad civil (OSC) en años recientes, en tanto parte de la *construcción del espacio público*, viene de la mano de una serie de *mutaciones* que, al mismo tiempo, se están dando en cada uno de los sectores en nuestras sociedades.

Por un lado, el Estado intenta promover de distintas maneras, la incorporación de la sociedad civil en el diseño y desarrollo de las políticas públicas (por ejemplo, el Programa Nacional Todos a Estudiar del Ministerio de Educación de Argentina). Por su parte, las empresas están empezando a visualizar, a través de la llamada RSE, que no alcanza con la filantropía o el *marketing* social para desarrollar cambios sustentables en el tiempo, que es preciso plantearse nuevos espacios de acción conjunta con los otros sectores y asumir desde allí nuevas responsabilidades (por ejemplo, programas sociales y de voluntariado corporativo vinculados al trabajo y a la educación de los más pobres). Asimismo, nosotros, como conjunto social, ya no nos presentamos como una alternativa al Estado. Nuestro comportamiento está más ligado a la alteración de las políticas públicas y la incidencia en las mismas, que a la intención de “ocupar el lugar de”.

En este panorama de mutaciones y cambios, las *tensiones y limitaciones* que se presentan en la acción están muchas veces relacionadas con las diferencias en las lógicas de *un funcionamiento viejo que convive con la búsqueda de nuevas lógicas* en las que vamos haciendo camino al andar.

El ejercicio de *compartir responsabilidades con papeles diferenciados* es un *aprendizaje realmente difícil e innovador*. Más allá de las palabras muchas veces coincidentes que usamos tales como: la participación, el ejercicio ciudadano, el desarrollo local, entre otras tantas, hay diferencia a la hora de ponerlas a desempeñar

en una práctica común para la que no hay recetas. En síntesis, los cambios en las dinámicas de las relaciones se dan casi en paralelo a las nuevas definiciones que cada uno de los sectores va haciendo sobre sí mismo.

Pero ¿qué sucede en el interior de las OSC? En principio, una característica clave de este tipo de organizaciones es su heterogeneidad. Conviven desde las llamadas organizaciones de base hasta las fundaciones empresariales o donantes. Siendo tan amplio y diverso el accionar, existe una serie de clasificaciones que intentan agrupar a las OSC según su territorialidad, la temática que abordan, los grupos etáricos con los que trabajan, su participación en procesos sociales de asistencia y/o de desarrollo.

Asimismo, existen otras agrupaciones más recientes, que permiten ver algunos de los cambios antes mencionados, ya que las mismas están vinculadas más a nuestro papel como *actor social* en los procesos de transformación y desarrollo cuyas categorías están relacionadas con la *incidencia en las políticas públicas*. Existen, en este sentido, las organizaciones dedicadas al desarrollo local que tienen ejecución directa en el territorio, las llamadas “organizaciones paraguas” o puentes, de carácter más nacional, que agrupan a un conjunto de organizaciones, las llamadas redes en sus diferentes formas y dinámicas de funcionamiento, etcétera.

Finalmente, es preciso diferenciar a aquellas organizaciones cuya estructura legal es similar a las anteriores, al menos en Argentina, pero que poseen capital propio o fondos patrimoniales o de *endowments*, entre las que se encuentran las fundaciones donantes o *grantmakers*.

Desde la Fundación SES (Sustentabilidad. Educación. Solidaridad) tenemos como misión trabajar por la inclusión educativa, política, social, laboral, económico-productiva, de los jóvenes con menos oportunidades de nuestro país y de la región (sobre todo del Mercosur). Para cumplir con nuestra misión trabajamos sobre la base de dos niveles estratégicos: a) la asociatividad y b) la incidencia en las políticas públicas. En el nivel asociativo, trabajamos con más de 20 socios distribuidos en todo el país, con los cuales, a partir de lo que llamamos Diagnóstico Participativo Local (DPL), herramienta clave para la participación y la conformación de procesos colectivos, diseñamos en conjunto una serie de programas de acción enmarcados en lo que denominamos estrategias de acción de desarrollo local-regional, según los alcances territoriales de trabajo que tengan nuestros socios.

Desde el nivel de incidencia en las políticas públicas, trabajamos básicamente en dos sentidos: desde las prácticas locales, en la sistematización y diseño de metodologías y modelos de trabajo posibles de “replicar” o ser llevados a escala, y en la generación de mecanismos de gestión asociada tanto en el diseño, ejecu-

ción y evaluación de las políticas públicas en sus diferentes niveles (municipal, provincial, nacional y regional), vinculadas a la inclusión de los jóvenes con menos oportunidades.

En estos años de trabajo, *en la temática vinculada a la inclusión laboral de los jóvenes*, algunas cosas vamos aprendiendo que nos permiten visualizar tensiones, debilidades, fortalezas y desafíos que, como organizaciones, tenemos por delante. Ubicaré los mismos en diferentes niveles:

- a) En relación con los jóvenes.
- b) En relación con los equipos de trabajo.
- c) En relación con el desarrollo local.
- d) En relación con la escala y los procesos de incidencia en las políticas públicas.
- e) En relación con la sustentabilidad de las acciones y como sector.

a) *En relación con los jóvenes*

Mucho se ha tratado ya, en diferente bibliografía vinculada al tema, acerca de “las juventudes”, en las que se ponen en juego, entre otras, la llamada moratoria social, el pasaje a la vida adulta, la definición del “hasta cuándo” se es joven en relación con las situaciones y cambios antes mencionados, y las diferencias siempre polarizadas y profundas entre los jóvenes pobres y los que no lo son.

Uno de los principales *desafíos y riesgos* en este sentido es la focalización y selección de los jóvenes con los que trabajamos. A las dificultades y los desafíos del contexto, acrecentados en años recientes, se agregan otros que, quizá por cotidianos, vamos tendiendo a ver como naturales. Uno de ellos es el de *la selección de los menos pobres entre los pobres*.

En la actualidad, varios de los programas que apuntan al “achicamiento de la brecha digital”, por ejemplo, o aquellos que se proponen la generación de “microemprendimientos exitosos” en un corto plazo, trabajan con jóvenes que han alcanzado cierto nivel de escolaridad, o que cuentan con un trayecto formativo de base, intentando apoyarlos en un salto cualitativo personal, para “emprender” su negocio o, dicho de otra forma, aprender a autosostenerse, aun en las condiciones de precariedad antes mencionadas.

Pero, ¿qué pasa con esos otros, los más pobres entre los pobres? Allí, sin duda, los abordajes de los sistemas de formación e inclusión laboral adquieren un nivel mayor de complejidad. No basta con el dictado de cursos de formación técnica en algún *oficio demandado* por el “mercado” y muchas veces perdido en la

transmisión cultural intergeneracional: de abuelos a nietos o de padres a hijos. Tampoco parece suficiente la incorporación a lo largo del proceso formativo de las llamadas *formaciones sociolaborales* y/o de emprendedorismo, las tutorías personales y hasta las llamadas prácticas o pasantías laborales. Todas estas herramientas son muy importantes, pero no por ello *suficientes* para lograr inclusión laboral y, sin duda, desde una visión integral del joven, colaboran a mejorar sus condiciones para el posible acceso al trabajo. Están “mejor preparados”.

Pareciera que para alcanzar mejores resultados, teniendo en cuenta aprendizajes de las experiencias realizadas en nuestros países, es preciso diseñar *sistemas formativos*, pensados como trayectorias de aprendizaje que agreguen valor, que contemplen diferentes estrategias y etapas, articulados con proyectos de desarrollo local o sectorial, que se retroalimenten entre sí y con ciertos niveles de interdependencia y flexibilidad interna.

En este sentido, una primera etapa de definición de los llamados “nichos de mercado” debería integrar las *demandas laborales* locales o la generación de “nuevos empleos” con las *motivaciones, expectativas personales, intereses y saberes previos* que los jóvenes tienen. Asimismo, a lo largo de todo el trayecto de formación, parece ser necesario incluir diferentes estrategias que colaboren con el incremento del *capital social* y de relaciones con que los jóvenes se integran en el proceso de formación. Este aumento de las oportunidades de desarrollar un capital social se vincula a la variedad y calidad de experiencias de vinculación a las que acceden los jóvenes, tanto con el sector privado como con otras organizaciones, emprendimientos y organismos del sector público. Todos estos ámbitos pueden funcionar como lugares de referencia.

Desde esta perspectiva sistémica, *el día después* de la capacitación no debería ser más que la culminación de una parte del proceso formativo y el inicio de otra etapa, que incluya también la lógica de la “trayectoria de inserción”. Esta otra etapa requerirá también acompañamiento, tiempo y estrategias formativas que acompañen el desarrollo personal/laboral de cada uno de los jóvenes o de los grupos. Esta situación se visualiza quizá con más claridad en los programas de generación de autoempleo o microemprendimientos, que requieren de toda una ingeniería y un fuerte proceso de acompañamiento, que incluye tanto la perspectiva personal y la grupal como las propias del “proyecto” o “negocio”, para que éstos sean sustentables y duraderos en el tiempo. Pero una trama y un proceso similar son requeridos para apoyar a los jóvenes a sostener empleos en relación de dependencia.

En definitiva, estos sistemas y procesos formativos, en sus múltiples intervenciones, serán de alguna manera las oportunidades de ir dejando *huellas* y

marcas en cada uno de los jóvenes, de manera que los mismos puedan vivenciar lo que significa *el proceso* de inclusión en el mundo del trabajo. No sabemos hoy con claridad cuánta de la representación y de la cultura del trabajo vinculada a la expectativa de ascenso social está presente en los jóvenes; tampoco sabemos con claridad cómo se va construyendo subjetivamente la idea de *buen trabajo*... Como planteábamos en el panorama general, ¿qué modelos tiene, cómo sabe y concibe qué es el trabajo un joven pobre que nunca vio a nadie que tuviera un trabajo digno en su familia? Ellos mismos acceden a trabajos inestables y precarios, o a planes sociales de emergencia que exigen contraprestaciones, que las más de las veces funcionan “como si” fueran trabajo. ¿Cuánto de “formativos” son estos modos de incorporarse al mundo del trabajo? ¿Se produce allí una socialización laboral que permite una cierta acumulación de experiencia que vaya llevando a la estabilización y a la configuración de una ocupación, y finalmente de una cierta identidad ocupacional? (Jacinto, 2005). Sabemos que hay una ruptura o que se presenta de manera diferente de la concebida por nosotros.

Sin embargo, aunque parezca contradictorio y quizá relacionado con aspectos más de carácter cultural, un porcentaje significativo explicita que busca ser trabajador, “empleado”. Esto implica pensar en *generar otras condiciones distintas de las actuales*, que casi los condenan a permanecer en la precariedad. No obstante, para aquellos que logran incluir la idea de futuro y de proyecto de vida, la educación y el trabajo siguen ocupando un lugar central.

Ahora bien, teniendo en cuenta estas nociones de proceso de formación y de proceso de inserción, algunas tensiones de ponen en juego. Por un lado, la vinculada a la dimensión temporal. En general, los programas de este tipo están basados en *lógicas de formación tradicional*, con tiempos acotados y predefinidos. Empiezan y terminan cursos de formación en un oficio que, aunque incluyan otros componentes de formación en competencias sociolaborales o para la vida, prácticas laborales (los llamados “enlatados”), poco responden a lo que se necesita y que lejos están de considerar la inserción como un proceso. Es importante en este sentido reflexionar cuánta de esta situación está relacionada con el financiamiento y las lógicas de las agencias internacionales y en qué medida influyen sobre los gobiernos y las organizaciones.

Otro aspecto a considerar como desafío son los diseños programáticos en módulos y flexibles, que permitan la entrada y salida de los jóvenes, más desde el tramo o trayecto necesario a realizar, que desde la secuencia didáctica común para todos. Finalmente, un aspecto clave a mencionar en este sentido es el de la inclusión de sistemas adecuados de sistematización, monitoreo y evaluación de resultados, capítulo clave para seguir aprendiendo y conceptualizando desde las prácticas.

b) En relación con los equipos de trabajo

Uno de los grandes desafíos que enfrentamos las OSC en relación con la constitución de los equipos de trabajo que desarrollan los proyectos es la “interdisciplina con cama afuera”. ¿Qué queremos decir con ello? Al menos una parte importante de los equipos de las OSC no siempre cuenta con las herramientas y la formación necesarias para afrontar las especificidades que su papel requiere. Por un lado, están los docentes o instructores especializados en los aspectos técnicos, propios del oficio o especialidad de la formación, que en general son convocados especialmente para esa tarea. Estas personas tienen perfiles de “especialistas o trabajadores” en el oficio a formar, y a veces “poco saben” de pedagogía y mucho menos del trabajo con jóvenes.

Por otro lado, también se observa una disociación entre quienes manejan aspectos económicos vinculados al diseño y la implementación de la formación y de los dispositivos de inserción laboral y aquellos profesionales o técnicos en ciencias sociales, con experiencia en el trato con jóvenes, en el desarrollo de proyectos sociales, etc. A veces se lleva esta tensión al extremo, transformándola en dilemática, es decir, no pudiéndose articular ambas lógicas.

Desde las prácticas es posible visualizar esta diferenciación en las tendencias y los énfasis de las organizaciones. Algunas, más allá de trabajar en la formación laboral, tienen como meta primera y última la inclusión social de los jóvenes; y otras enfatizan el trabajo, la inserción laboral como una de las formas de inclusión social de los mismos. En verdad, el tema de fondo no es discutir si una forma es mejor que la otra o qué está primero, o qué da mejores resultados...

En todo caso, lo importante es que la OSC reconozca sus énfasis, y lo refleje en sus metas, validándolas desde la práctica cotidiana. Este reconocimiento sí es fundamental a la hora de conformar equipos de trabajo, ya que permitirá romper con algunos prejuicios para poder trabajar adecuadamente desde las diferencias y encontrar un abordaje interdisciplinario posible.

En algunos casos, la apuesta de las organizaciones pasa por la formación de sus equipos en aspectos clave para abordajes requeridos en los marcos actuales, tales como: contexto económico, emprendedorismo, diseño de formación basada en competencias, etc. En otros casos, la construcción de equipos se hace incorporando especialistas para esos programas de trabajo, y en otros ni siquiera se requiere de expertos que se incorporen en la organización, sino que se promueven articulaciones o convenios de trabajo con otras instituciones especializadas en los temas en los que la organización no lo está. Esta lógica, más vinculada al desarrollo local y a la relación, implica sin duda varios cambios en el *funciona-*

miento de las organizaciones en su interior y, en algún punto, los funcionamientos de las otras instituciones que intervienen en el proceso. Los principales desafíos en estos casos están dados por la necesidad de “romper” con los circuitos muchas veces prejuiciosos (docente-trabajador social-empresario) y generar otras lógicas de trabajo común sabiendo y reconociendo que muchas veces chocan con estructuras menos flexibles, como la escuela o la empresa.

La real aceptación de que *no todo es posible resolverlo desde los equipos propios* promueve, sin embargo, el desarrollo muchas veces enriquecedor y formativo en aspectos que hacen a la negociación, a la búsqueda de consensos, a darse mecanismos diferentes para la toma de decisiones, etc. Este es en sí mismo un *nuevo proceso* y como tal requiere adquirir para cada uno nuevas destrezas que solo son posibles si se dan en la acción.

Por último, no importará tanto, entonces, cuál sea la estrategia elegida, sino cómo se dirima en el interior de la misma el trabajo integral con cada uno de los jóvenes, de manera que cada uno de ellos cuente con mayores y mejores oportunidades de inclusión en el mundo del trabajo.

c) En relación con el desarrollo local

En años recientes, varias evidencias en América Latina parecieran indicar que, en la medida en que el diseño y ejecución de los programas de formación e inserción laboral de jóvenes responden o se ajustan a los diferentes perfiles productivos locales, aun con todas las precariedades mencionadas, cuentan con mayores probabilidades de “éxito”. Sin embargo, es importante resaltar que se trata de una tendencia incipiente. Por un lado, no son tantos los casos conocidos de municipios o alcaldías que cuenten con definiciones político-económicas, encuadradas en un proyecto de desarrollo productivo local. De la mano de las políticas de descentralización, se ha venido revalorizando el papel y las incumbencias de los gobiernos locales. Las potencialidades de este proceso son la mayor cercanía a las necesidades de la comunidad y la mayor pertinencia de las acciones. Pero el proceso es dificultoso; muchas veces se realiza sin el apoyo técnico y financiero adecuado, sometiéndolo a las reglas de juego del “mercado” o a las prebendas políticas, a lo que se suman los cambios profundos y el empobrecimiento sufrido por muchos municipios a partir de la fuerte crisis económica, y las consecuencias de la desindustrialización, entre otros. Este conjunto de fenómenos muchas veces se traduce en “desconcierto” o en pérdida de un horizonte posible. Existen entonces muchas diferencias históricas, de tamaño, de perfiles socioproduc-

tivos y culturales, de recursos entre los municipios, siendo pocos aquellos que cuentan con una visión política del desarrollo local y regional.

En esta coyuntura, sin embargo, se van produciendo diferentes intentos, apoyados en tramas locales de educación y producción en pos de colaborar con la inclusión laboral de los jóvenes con menos oportunidades. Los mismos asumen estrategias variadas e incluyen las vinculadas tanto al empleo como al autoempleo. Se registra, por ejemplo, la generación de *pequeños emprendimientos productivos aislados*, en sectores de actividad repetitivos, pero conocidos (como es el caso de las panaderías, la producción de empanadas y tortas, los kioscos, entre otros tantos), cuyos principales problemas pasan en general por la comercialización que, al realizarse en circuitos de corto alcance, a veces solo sirve para autoabastecerse, aun en condiciones de extrema precariedad. También se desarrollan emprendimientos que buscan articulaciones con otros similares en búsqueda de lograr algunos saltos cuanti-cualitativos en la producción y comercialización, o que se piensan como parte de una cadena productiva de desarrollo que muchas veces trasciende las fronteras municipales, con espíritu regional.

Es importante, en este sentido, no dejar de mencionar aquellos emprendimientos e iniciativas, cooperativas de trabajo, comercializadoras, etc., cuya concepción está fuertemente basada en la llamada “economía social” (marco referencial social y económico del desarrollo que, por la importancia que tiene en términos de transformación y cambio, es preciso respetar, cuidar y no asimilar a cualquier experiencia) y que amerita otra serie de reflexiones que escapan a los fines de estas páginas.

Ahora bien, están aquellas experiencias que, vinculadas al empleo juvenil, también muestran diferencias importantes. La primera de ellas es la que se relaciona con la noción de “posibles empleadores”. Además de los sectores tradicionales privado y público, actualmente las propias OSC aparecen como una fuente de empleo, en algunos casos asociadas al sector público local.

En lo que se refiere al conjunto de empresarios, varios son los desafíos. Uno de ellos es el lugar de las empresas a lo largo de todo el proceso de inclusión laboral de los jóvenes. Las experiencias desarrolladas a lo largo de la década de los noventa muestran que las “pasantías laborales” o prácticas de formación han arrojado resultados diversos en términos de la *empleabilidad*. En ocasiones, han posibilitado que los jóvenes adquieran competencias respecto de la organización personal de tiempos, espacios y desarrollo de habilidades propias del mundo del trabajo. Al mismo tiempo, al haber tenido los empresarios la posibilidad de conocer a los jóvenes durante la pasantía, ésta ha funcionado como periodo de prueba para su posterior contratación que, en muchos casos, se asimila al primer empleo.

Sin embargo, en otros casos las pasantías han significado la utilización de mano de obra barata, el desplazamiento de empleados y hasta una forma de “regulación implícita” del valor de la hora y de las condiciones de trabajo.

Otro punto es la identificación de la diversidad de papeles que las empresas pueden cumplir a lo largo del proceso formativo de los jóvenes. Existen en este sentido algunas experiencias en las que los empresarios colaboran en la identificación de las demandas de empleo; en la definición, ajustes y validación de las currículas de formación; en el patrocinio y tutoría de algunos de los jóvenes; en espacios de formación vinculados al emprendedorismo; definición de planes de negocio, etc., como así también en la recepción de jóvenes en pasantías de formación, la contratación de los mismos y hasta en la presentación de los mismos a otros empresarios, contribuyendo a incrementar el capital de relaciones de los jóvenes.

Es cierto que estos desarrollos son pocos y aún muy incipientes, cuando de tiempos históricos se trata, pero van aportando sin duda otras formas de construcción de “entramados locales”, a los que se suman también las escuelas y las universidades como actores clave para la inclusión laboral juvenil en el marco del desarrollo local. La constitución de mesas multiactorales parecería ser una de las estrategias a seguir explorando.

Es necesario dejar planteados, al menos, algunos interrogantes para seguir debatiendo: *¿cuáles deberían ser las formas de participación (tiempo, recursos, estrategias) de distintos actores en estos procesos y cómo promoverlas? ¿En qué medida esa inclusión laboral colabora verdaderamente en la inclusión social y protagónica de ese joven?*

Asimismo, me parece importante dejar planteado un interrogante que puede abrir o no nuevas perspectivas en la construcción del espacio local: *¿es posible pensar el espacio local como una construcción superadora del aspecto administrativo? ¿Cómo se ponen en juego los otros aspectos vinculados al desarrollo cultural, semejanzas e improntas que superan las barreras municipales?*

Parecería que en relación con el desarrollo local las principales tensiones que se visualizan son:

- a) La identidad de los sectores, sus límites y estructuras: la intersectorialidad.
- b) Cómo juegan las relaciones de poder en los espacios multisectoriales.
- c) Las relaciones y puentes entre lo local y lo nacional. En la estructura federal, en el caso de Argentina (por ejemplo, en el sistema educativo) y en la llegada de las políticas nacionales, *¿cuál es el lugar que juegan las provincias?*
- d) Las economías municipales y el análisis de costos de los llamados procesos de desarrollo estratégico local *versus* la sumatoria de programas.

d) *En relación con la escala y los procesos de incidencia en las políticas públicas*

Quizás uno de los desafíos más complejos de los años recientes esté relacionado con la necesidad de una participación cualitativamente diferente de la sociedad civil organizada en la construcción de las políticas públicas, desde lo local a lo nacional.

La experiencia acumulada en nuestros países muestra que no basta con ser meros ejecutores de las políticas o ceder a la terciarización de los programas de empleo y formación laboral que los diferentes gobiernos se proponen desarrollar en función de los acuerdos y financiamientos provenientes de los organismos internacionales, o con “ser cooptados” por los intereses de los organismos internacionales en el sentido de “control” de la gestión estatal, o en el reemplazo de sus funciones.

Sin duda, la búsqueda de otras formas de relación, más en la línea de la *gestión asociada*, del trabajo conjunto, como planteáramos anteriormente, se va dando de manera muy lenta en algunos de nuestros países a partir de algunos cambios en los gobiernos. Aun así, esta relación de incidencia se da en marcos muchas veces contradictorios, con tensiones, avances y retrocesos, y con interrogantes vinculados a las diversas formas del ejercicio de poder, a las responsabilidades diferenciadas, a los lugares de cada uno de los actores en nuestra sociedad, al ejercicio democrático y a la “representatividad”, entre otros.

Nos queda mucho por aprender en este sentido, no solo en relación con las estrategias de trabajo conjunto, sino también en relación con lo que significa llevar a escala programas de inclusión laboral. ¿Cómo acercar de manera posible lo que sucede localmente y/o en experiencias acotadas a las políticas en el ámbito nacional? ¿Cómo hacer para que en países con tanta heterogeneidad cultural, regional, demográfica, etc., se comprendan y acepten lógicas diferenciadas de trabajo? ¿Cómo salir verdaderamente de “los programas enlatados” sin creer que algunas adaptaciones posibles son sinónimo de flexibilidad, de respeto por las diferencias, de construcción conjunta?

Desde nuestra experiencia, si estamos convencidos, en relación con la escala, de que, aunque los modelos de trabajo puedan diseminarse en el sentido de “réplica”, la escala no es solo la suma de procesos locales. El diseño de políticas públicas a escala nacional responde a otras lógicas que no se resuelven tan solo en la mera ejecución programática, sino que requieren de una ingeniería que impregne los procesos políticos, administrativos y legales entre otros tantos.

e) *En relación con la sustentabilidad de las acciones y del sector como tal*

Como sector, es preciso que podamos visualizar los alcances y las limitaciones que tiene nuestro accionar, tanto en relación con nuestra situación como “empleadores” como en relación con la sostenibilidad institucional. Respecto de la primera, el tema merece una reflexión profunda. El tipo de contrataciones que, al menos en nuestro país, funcionan para la mayoría de las OSC y también para una parte importante de los trabajadores estatales carece de sistemas de seguridad social. Los contratos de locación de obra y/o de servicios han pasado a ser parte de nuestra realidad como trabajadores. Las causas son muchas y diversas, pero lo cierto es que desde esta situación muchas veces sufrimos en carne propia lo que pretendemos lograr que superen los jóvenes con los que trabajamos. Cabe preguntarse entonces ¿a qué tipo de trabajo acceden los profesionales que se incluyen a trabajar en el sector? Este punto es un dilema que está aún sin resolver y que sin duda requiere un trabajo profundo y de incidencia no solo en el plano del Estado, sino de los criterios que se manejan en el nivel de las agencias de cooperación internacional. Por otra parte, es preciso también trabajar en legislaciones más apropiadas a un sector diferente del empresario. Aquí también en nuestro país hay mucho por hacer todavía.

Finalmente, como sector necesitamos reflexionar más profundamente sobre los mecanismos de sustentabilidad. La dependencia del financiamiento, que por lo general está ligado a los programas, muchas veces ahoga las estrategias políticas institucionales que requieren de una estructura acorde al propósito o misión. Hay algunas preguntas a hacerse en relación con la proveniencia de los recursos. En la triangulación empresas-sociedad civil-Estado, ¿cómo se financia el sector? Aunque parezca muy sencilla, se trata de una pregunta de fondo, que no alcanza a responderse desde la apertura y diversificación de las fuentes de financiamiento.

3. Breves reflexiones finales

Queda mucho por hacer todavía. Quizás estamos iniciando los primeros pasos en este largo camino: el del *diálogo*, la confrontación sobre algunos puntos clave. No es lo mismo pensar en la *inclusión social* que en la *inclusión laboral* de los jóvenes y menos aun de los jóvenes con menos oportunidades, los más pobres de los pobres. No es posible diseñar acciones idénticas, con *tiempos* iguales, procesos que empiecen y terminen en 10 o 12 meses, ni igualar las estrategias de acom-

pañamiento, ni suponer que todos pueden ser emprendedores. No podemos renunciar a que esos jóvenes puedan transitar por diferentes *oportunidades, equivocarse, volver a empezar, afianzarse como sujetos, crecer en sus relaciones, definir su proyecto de vida y el espacio que el mundo del trabajo ocupará en el mismo. No podemos renunciar a que tengan las experiencias y los conocimientos necesarios para diferenciar un plan o subsidio con contraprestaciones de un trabajo. Deben tener oportunidades de aprender a luchar por sus derechos, por su seguridad social, por su condición de trabajadores, por un trabajo que los dignifique como sujetos. En otras palabras, lograr la inclusión implica pertenecer y poder cambiar la sociedad en la que viven, esa misma que muchas veces los deja fuera.*

Sin duda, con aciertos y dificultades, es fundamental para las organizaciones sociales ser parte de estos pequeños pero significativos esquemas de organización social, de *recuperación de la política* y del sentido grande de la misma, de participación activa y permanente en los procesos de organización social, en los que las voces de tantos jóvenes sin oportunidades se vaya haciendo presente. Es, sin duda, con ellos, y no mañana, no en el futuro, sino en el *hoy*.

Bibliografía

- Abdala, Ernesto; Jacinto, Claudia; Solla, Alejandra (Coords.) (2005) *La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva*. Montevideo: Cinterfor/OIT. (Trazos de la formación, 21).
- Ferreira, María Carmen (2003) *La formación profesional en el Mercosur*. Montevideo: Cinterfor/OIT. (Trazos de la formación, 17).
- Fundación SES (2003-2005) *Documentos de trabajo SES*. <http://www.fundses.org.ar/index1.html>
- Jacinto, Claudia (Coord.) (2004) *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*. Buenos Aires: RedEtis; IPE-IDES; MTCT; MTEySS; La Crujía.
- Jacinto, Claudia; Wolf, Mariela; Bessega, Carla; Longo, María Eugenia (2005) *Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo*. Documento presentado en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades, Buenos Aires, ASET.
- Sung, Jung Mo (2002) *Sujeito e sociedades complexas. Para repensar os horizontes utopicos*. Petrópolis: Vozes.
- Molpeceres Pastor, Mariángeles (Coord.) (2004) *Identidades y formación para el trabajo en los márgenes del sistema educativo: escenarios contradictorios en la garantía social*. Montevideo: Cinterfor/OIT. (Herramientas para la transformación, 24).