


*Beltramo, Ivana Gisel*

*Grandolio, María del Carmen*

*La incidencia del programa Acciones de Entrenamiento para el Trabajo sobre las trayectorias laborales de los jóvenes de la ciudad de Rafaela, en el período 2018-2022*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del Trabajo*

*Año: 2023*

Licencia:  [Creative Commons — Attribution-ShareAlike 4.0 International — CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Cita recomendada: Beltramo, I.G.; Grandolio, M.C. (2023). *La incidencia del programa Acciones de Entrenamiento para el trabajo sobre las trayectorias laborales de los jóvenes de la ciudad de Rafaela, en el período 2018-2022*. Rafaela: Universidad Nacional de Rafaela. Disponible en *RID UNRaf Repositorio Institucional Digital UNRaf*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE RAFAELA  
LIC. EN RELACIONES DEL TRABAJO

---

## TESIS DE INVESTIGACIÓN

---

La incidencia del programa *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* sobre las trayectorias laborales de los jóvenes de la ciudad de Rafaela, en el periodo 2018-2022

AUTORAS

BELTRAMO IVANA DNI 42.125.844  
GRANDOLIO MARÍA DEL CARMEN DNI 41.403.022

DIRECTORA

LIC. NOELIA GARCÍA

24 DE JULIO DE 2023

CIUDAD DE RAFAELA, SANTA FE.

## **DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTO**

A nuestras familias que fueron quienes estuvieron presentes en todo momento de nuestras vidas brindándonos su apoyo y acompañamiento durante estos años, sin ellos esta posibilidad de poder formarnos no hubiera sido posible.

A todos nuestros docentes y compañeros de estudio que hemos conocido durante estos cinco años de carrera que hicieron y dejaron experiencia que nos fortalecieron como profesionales.

A nuestra directora de tesis, profesora Noelia García, quien con paciencia, cariño y sabiduría supo acompañarnos, guiarnos y aconsejarnos a lo largo de un año.

Por último, dedicarles un agradecimiento especial a quienes brindaron sus relatos para esta tesis. Sin duda, escuchar sus historias fue la experiencia más interesante que vivimos durante estos años de trabajo. Sin esas voces, esta investigación tampoco hubiera sido posible.

## ÍNDICE

RESUMEN Y PALABRAS CLAVES .....	4
INTRODUCCIÓN .....	7
Objetivo General .....	10
Objetivos Específicos .....	10
Hipótesis.....	10
CAPÍTULO 1. Contextualización de la problemática .....	12
1. 1. Características del sector productivo y las acciones de Empleo .....	13
CAPÍTULO 2. Categorías analíticas: juventud, desempleo, trayectorias laborales y políticas sociolaborales.....	16
2.1 Juventud .....	16
2.1.1 <i>Desempleo en los jóvenes y las mujeres</i> .....	17
2.2 Trayectorias Laborales .....	19
2.3 Inserción laboral.....	23
2.3.1 <i>Decisiones individuales de los jóvenes y movilidad laboral</i> .....	26
2.4 Políticas Sociolaborales .....	27
2.4.1 <i>Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT)</i> .....	31
2.4.2 <i>Programa Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AET)</i> .....	33
CAPÍTULO 3. Abordaje Metodológico .....	39
3.1 Diseño Metodológico cualitativo .....	39
3.2 Participantes .....	40
3.3 Instrumentos.....	41
3.4 Procedimientos.....	42
CAPÍTULO 4. Las trayectorias de los y las participantes rafaelinas del programa Acciones de Entrenamientos Para el Trabajo (AET).....	44
4. 1 Trayectoria laboral previa a la participación en AET .....	44
4.1.1 <i>Los inicios, de porqué buscaron trabajo</i> .....	45
4.1. 2 <i>Las familias como parte de las trayectorias</i> .....	47

4.1.3 Desde dónde venían los jóvenes. Las experiencias previas al AET .....	49
4. 2 El ingreso al AET.....	51
4.2.1 El rol de Oficina de Empleo en las AET .....	53
4.3 Trayectoria laboral durante el AET .....	54
4.3.1 Aprendizajes de los jóvenes en las AET.....	56
4.4 Trayectoria posterior a las AET.....	57
4.4. 1 Valoraciones de los jóvenes con respecto al AET .....	60
CAPÍTULO 5. Categorías Emergentes de trayectorias laborales .....	63
CAPÍTULO 6. Reflexiones finales .....	68
Bibliografía y Referencias .....	71
ANEXOS .....	78
1. Guía de Preguntas.....	78
2. Matriz.....	81
3. Clasificación de Empresas.....	176

## RESUMEN Y PALABRAS CLAVES

Frente a los contextos sociales y económicos atravesado en el país desde el año 2001 en adelante, signado por contextos de desempleo, precarización laboral e informalidad laboral, impuestas por la estructura económica y del mercado laboral del país, los jóvenes han sido los más afectados a la hora de acceder a su primer empleo y construir sus trayectorias laborales. En base a esto, en el período 2003 al 2015 se pusieron en marcha políticas activas de empleo orientadas a la protección social y al empleo. En ese marco, en el año 2009, se implementa el Programa Nacional *Jóvenes con Más Y Mejor Trabajo* (PJMyMT), como una política que busca generar condiciones de empleabilidad a los jóvenes entre 18 y 24 años. Actualmente en la ciudad de Rafaela, se ejecuta dicho programa nacional a nivel local y territorial, destacando el componente *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* (ATP) como herramienta que permite a los jóvenes insertarse laboralmente en las distintas empresas de la ciudad y conseguir su primera experiencia laboral en el sector formal.

El propósito del presente estudio es dar cuenta de la manera en que las políticas activas de empleo, que se configuran dentro de un nuevo paradigma de protección social, contribuyen en la inclusión socio-laboral de los jóvenes. Buscamos entender y comprender cómo el componente *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* del Programa *Jóvenes con Más y Mejor Trabajo* contribuye en las trayectorias laborales de los jóvenes beneficiarios y ex beneficiarios de la ciudad de Rafaela, en el periodo 2018-2022. Dicho corte temporal, corresponde a que se cuenta con datos disponibles del periodo mencionado.

Para llevar adelante dicho estudio, adoptamos una perspectiva metodológica cualitativa, considerándose central para nuestro objetivo, ya que habilita el acceso a realizar una interpretación del discurso, los sentidos y experiencia los jóvenes sobre su experiencia en el pasaje por el programa, como así también en las mencionadas trayectorias laborales, por medio de la realización de entrevistas a los sujetos de investigación proporcionada por Oficina de Empleo de Rafaela.

**Palabras claves:** políticas sociolaborales, empleo, jóvenes, inserción laboral, trayectorias laborales, desempleo, metodología cualitativa.

**Keywords:** socio-labour policies, employment, young people, labor insertion, trajectories, labor unemployment.

### **ABSTRACT AND KEYWORDS:**

Faced with the social and economic contexts experienced in the country from 2001 onwards, marked by contexts of unemployment, job insecurity and labor informality, imposed by the economic structure and the labor market of the country, young people have been the most affected when accessing their first job and building their career paths.

It is important to highlight that in the period 2003-2015, active employment policies aimed at social protection and employment were implemented. Within this framework, in 2009, the National Program "Youth with More and Better Work" (PJMyMT) was implemented as a policy that seeks to generate employability conditions for young people between 18 and 24 years of age.

Currently in the city of Rafaela, said national program is being carried out at the local and territorial level, highlighting the component "Work Training Actions" as a tool that allows young people to enter the labor market in the different companies in the city and get their first experience. employment in the formal sector.

The purpose of the study is to account for the way in which active employment policies, which are configured within a new paradigm of social protection, contribute to the social and labor inclusion of young people. We seek to understand and understand how the "Work Training Actions" component of the Youth with More and Better Job Program contributes to the employment trajectories of young beneficiaries and former beneficiaries of the city of Rafaela, in the period 2018-2022. Said temporary cut corresponds to the fact that data is available for the aforementioned period.

To carry out this study, a qualitative methodological perspective is adopted, considering it central to our objective, since it enables access to perform an interpretation of the discourse, the senses and the experience of young people about their experience in the passage through the program, as well as in the mentioned labor trajectories, by conducting interviews with the research subjects provided by the Rafaela Employment Office.

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis se inscribe en el área de las políticas sociolaborales, específicamente dentro del campo de estudio de las políticas de empleo para jóvenes; donde se evidencia la intersección de un conjunto de problemáticas: la juventud, las políticas públicas de empleo y las trayectorias laborales. En este marco, la investigación desarrollada se propuso abordar dicha temática a fin de contribuir al debate actual en torno a las problemáticas del desempleo, la inclusión social y laboral, específicamente en las trayectorias laborales de los jóvenes de entre 18 y 24 años. Estas personas aparecen sumamente condicionadas para el ingreso al mercado laboral, al experimentar mayores tasas de desempleo y precariedad laboral que en resto de la Población Económicamente Activa (PEA) (Maurizio, 2011).

A partir de la crisis del 2001, en Argentina, junto con la posterior salida de la convertibilidad, se profundizaron los cambios de tipo estructural en el sistema productivo, económico y social ocasionando una mayor tasa de desempleo, precarización e informalidad en el ámbito laboral. Desde el año 2003, se hizo frente a la profunda crisis desatada por una dinámica sostenida de exclusión, que se había instalado en el país desde mediados de la década de 1970. En este contexto, los jóvenes constituyeron el sector poblacional más vulnerable, debido a las mayores dificultades que experimentaron para conseguir un primer empleo. En consecuencia, el desempleo entre los jóvenes, se posicionó en el 15,1% de la PEA, concentrándose en aquellos sujetos que presentan mayores vulnerabilidades sociales y económica: las mujeres y los sectores con mayores problemas de inserción laboral (Beltramo, Grandolio & Larra, 2022) (ICEDEL, 2022).

La situación del desempleo y la inserción laboral en los jóvenes hoy, muestra una continuidad de la descripción y una profundización de la problemática propia de estos contextos, por lo que se convierte en un área temática de investigación relevante, donde existen diversos dispositivos y políticas públicas destinadas a paliar la problemática del desempleo y posibilitar las oportunidades de inserción en empleos de calidad de aquellos sectores más vulnerables. La situación laboral de los jóvenes en la actualidad muestra cómo la desigualdad social incide de manera negativa en las oportunidades de empleo y en las estrategias y vínculos que tienen los jóvenes en la esfera laboral. Esto se traduce en elevadas tasas de desempleo, inactividad, subocupación y precariedad laboral (Veza y Betranou, 2011, como se citó en Millenaar, 2014).

En relación con la cuestión laboral, la transición escuela-trabajo y las trayectorias de los jóvenes hacia el trabajo decente se ven afectadas y condicionada por una serie de problemáticas, tales como: el abandono escolar y la inserción temprana y precaria en el mundo laboral, así como la falta de calificaciones y oportunidades para insertarse en empleos de calidad. Adicionalmente, el tema de oportunidades de trabajo decente también se vincula en gran medida con el contexto, la estructura productiva y el desempeño macroeconómico, afectando a los jóvenes en mayor medida.

En respuesta a esta problemática, a partir del año 2003<sup>1</sup>, se produjo un cambio sustantivo: el Estado Nacional retomó su función como promotor del desarrollo y ejecutor de las políticas y acciones públicas orientadas a la consecución de nuevos objetivos, centrados en las personas y su bienestar. El empleo fue colocado en el centro de las políticas públicas, orientando a estas últimas, hacia la promoción del trabajo decente (Grassi, 2016; Beltramo, Grandolio & Larra, 2022).

A partir del año 2003 se pone en marcha el plan integral para la promoción del empleo, el programa *Jóvenes con Más y Mejor Trabajo* (PJMyMT) a través de un conjunto de políticas activas donde se buscó promover la inserción laboral de los trabajadores desocupados (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2012). Con la creación de este programa, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) comenzó a generar condiciones para la transformación de las políticas pasivas en políticas activas. A partir de esto, se hace importante analizar el componente *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* (AET) del programa PJMyMT, que se propone en el marco de una serie de programas impulsados desde el MTEySS, que tiene por objeto desarrollar e implementar acciones que faciliten la inserción laboral y mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes entre 18 y 24 años inclusive.

En este marco, dicho programa apuntó al desarrollo de prácticas en ambientes de trabajo que incluyan procesos formativos y tareas de tutoría tendientes a enriquecer las habilidades y destrezas de los participantes, mediante un proceso de aprendizaje en un puesto de trabajo específico a través del cual se espera que la persona aprenda. Esta herramienta permite generar mayores niveles de empleabilidad en los jóvenes y su incidencia a la hora de ingresar al mundo laboral y conseguir un empleo decente.

La importancia de realizar esta investigación en torno a la problemática planteada, es poder dar cuenta de cómo los programas de empleo inciden sobre las trayectorias laborales de

---

<sup>1</sup> A partir del año 2003 se instala la idea central de un Estado Social aggiornato, que privilegia una política de protecciones y seguridad social referenciada en el reconocimiento del trabajo formal (Grassi, 2016)

los jóvenes, debido a que la capacitación en el puesto de trabajo es una instancia de formación que se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para desempeñarse en el mercado de trabajo preparando a la persona para que se desenvuelva en el contexto laboral. Además, el programa *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* (AET) es una política pública que incentiva a la distribución de las oportunidades de empleo, mejorando la productividad, calidad y competitividad en el mercado de trabajo. Siguiendo en la misma línea, las trayectorias de los jóvenes que pasan por este programa de formación permiten entender en qué medida los itinerarios y las experiencias laborales construidas en determinados contextos, posibilitan o no la concreción de un trabajo efectivo, en blanco y con características de empleo decente. El análisis sobre las trayectorias laborales previas, su pasaje por el programa y sus trayectorias laborales posteriores, permiten a esta investigación comprender las posibilidades de inserción laboral de los y las jóvenes, junto con elementos del contexto que condicionan o no la posibilidad de una inserción laboral lineales o no lineales.

Existe un área importante de estudios que prestan atención a la relación entre las trayectorias laborales y las políticas públicas de empleo, tanto a nivel nacional (Neffa, J. César, 2014; Fabio Bertranou, Mónica Jiménez y Maribel Jiménez, 2017; Eugenia Roberti, 2018), como provincial. En cuanto a lo local, en la ciudad de Rafaela, los estudios sobre estas temáticas son escasos. Por lo tanto, el estudio de la perspectiva de las trayectorias laborales de los jóvenes aporta nuevos elementos y herramientas analíticas en el estudio de las políticas públicas con aplicación local, brindando un abordaje que atiende las dimensiones estructurales, subjetivas e institucionales de la ciudad de Rafaela.

Por lo tanto, el propósito de este estudio es examinar de qué manera las políticas activas de empleo, que se configuran dentro de un nuevo paradigma de protección social, contribuyen a la inclusión socio-laboral de los jóvenes por medio de su formación y trayectorias laborales. Suscribiendo que existen múltiples factores que intervienen entre lo estructural y lo subjetivo que pueden ampliar las oportunidades laborales, buscamos comprender si la transición o el paso por el componente *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* (AET) significó cambios en las trayectorias laborales de los y las jóvenes que han participado de esta política en la ciudad de Rafaela. Dado lo expuesto, se propone, en la presente tesis responder la siguiente pregunta central, *¿Cómo incide el componente 'Acciones de Entrenamiento para el Trabajo' en las trayectorias laborales de los jóvenes que han participado durante el periodo 2018-2022 en la ciudad de Rafaela?*. Se busca comprender -desde una perspectiva metodológica cualitativa-, perspectivas y relatos de los y las jóvenes acerca de sus trayectorias laborales y su participación en el programa *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* en la ciudad de Rafaela; buscando

profundizar sobre las percepciones sobre la política pública de empleo en cuanto herramienta que permite generar mayores niveles de empleabilidad en los jóvenes y su incidencia sobre las trayectorias laborales a la hora de conseguir un puesto de trabajo de calidad.

Para responder a la pregunta central, se plantean ciertas preguntas a responder durante el proceso de investigación para poder cumplir con el objetivo general y los objetivos específicos: ¿La participación en el programa generará mayores oportunidades de inserción laboral en empleos de calidad?, ¿Cuáles son las expectativas de los jóvenes a la hora de buscar trabajo?, ¿Cuáles son los significados que los jóvenes le atribuyen al trabajo en general?, ¿Qué sucede con los jóvenes con mayores vulnerabilidades socioeconómicas en el mundo laboral?, ¿Qué aprendizajes rescatan de la experiencia en la participación del programa?, entre otras.

### **Objetivo General**

El objetivo general que guía la presente investigación, es analizar la incidencia del programa *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* en las trayectorias laborales de los jóvenes que han participado en la ciudad de Rafaela, durante el periodo 2018-2022, desde la perspectiva de los jóvenes participantes.

### **Objetivos Específicos**

Los objetivos específicos son:

1. Describir la política pública *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* y su incidencia en la ciudad de Rafaela en el periodo 2018-2022;
2. Detallar las trayectorias laborales en los jóvenes que fueron participantes del programa *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* en la ciudad de Rafaela en el periodo 2018-2022;
3. Caracterizar las formas en la que incide el programa *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* en las trayectorias laborales de los jóvenes de la ciudad de Rafaela en el periodo 2018-2022.

### **Hipótesis**

La hipótesis o conjetura que guía esta investigación es que la participación de los jóvenes en los programas de empleo, en este caso en el componente *Acciones de Entrenamiento*

*para el Trabajo*, incide de manera positiva en las trayectorias laborales de los jóvenes y en las oportunidades de mayor inserción laboral en el sector formal<sup>2</sup>.

Finalmente, la tesis se organiza en los siguientes capítulos, primeramente se encuentra el capítulo 1 que describe la contextualización de la problemática del desempleo de los jóvenes en la Argentina, caracterizando y describiendo al mercado de trabajo, el sector productivo y las acciones de empleo que se desarrollan en la ciudad de Rafaela.

El capítulo 2 describe las categorías de la problemática estudiada, como juventud, desempleo, trayectorias laborales y políticas sociolaborales, como un conjunto de categorías que intervienen al momento de tratar y entender la problemática del desempleo en los jóvenes.

En el capítulo 3 se explicita el abordaje metodológico, como herramienta principal para el estudio y recolección de datos que será por medio de entrevistas. La metodología planteada fue mediante un marco narrativo, con el objetivo de conocer y comprender aquellas trayectorias estudiadas.

El capítulo 4 describe y analiza los relatos de los jóvenes acerca de sus trayectorias laborales anteriores al programa, durante el programa y posteriores al programa, con la finalidad de comprender relatos y experiencias de los jóvenes partícipes del programa un *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo*.

El capítulo 5 se concluye con la descripción de categorías emergentes de acuerdo al análisis realizado en base a los relatos de los jóvenes e identificando tipos de trayectorias. Dichas categorías emergentes son trayectorias lineales, trayectorias no lineales y trayectorias inconclusas. El capítulo 6 culmina con la reflexión de los datos y las conclusiones finales de la presente tesis de investigación.

---

<sup>2</sup> La formulación de la presente hipótesis de corte cualitativo, se encuentra enmarcada como correcta y oportuna de plantear según estudios realizados por Malegarie & Fernandez (2016) donde los autores plantean que, las hipótesis se pueden hacer presentes en ambos tipos de diseño (cuantitativo y cualitativo) contribuyendo al conocimiento científico.

## **CAPÍTULO 1. Contextualización de la problemática**

El desempleo es una problemática mundial en la que Argentina no se encuentra exenta. En la actualidad afecta mayormente a toda la población del país, sin embargo, hay segmentos de la PEA que presentan mayores niveles de vulnerabilidades sociales y económicos a la hora de acceder al mundo laboral o reinsertarse laboralmente. Este es el caso de jóvenes menores de 30 años, específicamente mujeres.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) describe que, a nivel nacional, la tasa de desocupación (TD) para el segundo trimestre del año 2022, se ubicó en 6,9% compuesta por 13,9% por mujeres menores de 30 años y un 12,6% de hombres menores de 30 años, dando cuenta que los jóvenes son el grupo poblacional más afectados por el desempleo (INDEC, 2022, p. 3). Por otro lado, a nivel provincial el Instituto Provincial de Estadísticas y Censos (IPEC, 2022, p.5) de la provincia de Santa Fe, en el informe de la Encuesta Permanente de Hogares: tasas e indicadores socioeconómicos indica que la tasa de desocupación para el aglomerado Gran Santa Fe<sup>3</sup> conformado por las ciudades de Santa Fe, Santo Tomé, Recreo, San José del Rincón, Arroyo Leyes y Sauce Viejo, es del 8,6% y la tasa de actividad es del 46,7% .

Siguiendo en la misma línea, en la ciudad de Rafaela el desempleo entre los jóvenes se manifiesta como una problemática, según evidencian los datos del relevamiento socioeconómico del Instituto de Capacitación y Estudios para el Desarrollo Local (ICEDEL, 2022), muestran que el mercado de trabajo rafaélino, registró una tasa de actividad del 49.7% (3% subocupados no demandantes y 6,5% subocupados demandantes) y una tasa de empleo del 46,5%. La Población Económica Activa (PEA) es del 49,7% y la tasa de desocupación (TD) del 6,5%, la estructura de desempleo local está compuesta en un 58,2% del género femenino; el 64,2% son jóvenes (personas menores de 30 años) y el 35,8% no cuenta con estudios secundarios completos. La tasa de desempleo específica de jóvenes menores de 30 años, es del 15, 1% más del doble que la tasa general, siendo 4,9% varones y 8,4% mujeres.

Adicionalmente, las personas menores de 30 años representan el 44,8% de la población total, posicionando a Rafaela como una ciudad joven en su estructura demográfica, con mayor preponderancia del segmento de 20 a 24 años de edad (8,6%) (ICEDEL, 2022).

En síntesis, buscando describir el contexto de la problemática que aborda la juventud, el mercado laboral y las políticas de empleo destinadas a jóvenes, se puede ver, a partir de los

---

<sup>3</sup> Se tomó como dato relevante, a fines de nuestra investigación, el aglomerado de Gran Santa Fe por cuestiones de proximidad al territorio y a las características de nuestra población de estudio.

datos arriba expuestos, que los problemas de empleo afectan mayoritariamente al sector de la población compuesto por personas jóvenes, con bajo nivel de instrucción y mayoritariamente del género femenino, encontrando quienes no han finalizado sus estudios secundarios, muy limitadas sus posibilidades de inclusión al mercado laboral (ICEDEL, 2022).

### **1. 1. Características del sector productivo y las acciones de Empleo**

En cuanto al contexto económico, la ciudad de Rafaela es reconocida por la gran presencia de industria metalmecánica y láctea contribuyendo en su principal capital; seguidas por las actividades agrícolas-ganaderas. Por otro lado, la ciudad cuenta con un parque industrial activo que se encuentra en expansión con la creación del Parque de Actividades Económicas de Rafaela (PAER) en donde también se encuentra localizado el Instituto Tecnológico de Rafaela (ITEC) (Municipalidad de Rafaela, 2022).

En base a esto, según el ICEDEL (2022), en un estudio realizado por el Observatorio Industrial de Rafaela (OIR), la distribución sectorial está compuesta por: industria el 21,2%, comercio 19,0% construcción 6,4%, agropecuario 1,6%, y servicios 51,8%. La distribución sectorial de las ocupaciones se mantiene relativamente estable, con un sector servicios predominante y una industria que ha recuperado desde hace 3 años su histórico segundo lugar en la creación de empleo local (ICEDEL, 2022).

En relación a lo mencionado anteriormente, en cuanto a la estructura industrial de Rafaela, durante el año 2021, las empresas han modificado su estructura de personal y han creado más de 320 nuevos puestos de trabajo (ICEDEL, 2021) siendo un indicador de que el sector industrial de la ciudad de Rafaela está creciendo en un contexto post pandémico y, que constituye un factor clave para la promoción del empleo formal mediante la demanda de nuevos trabajadores.

En la misma línea, el Informe del OIR (2022) manifiesta que se han creado más de 160 puestos de trabajo desde agosto de 2021 a agosto 2022. Sin embargo, se menciona que, la mitad de las empresas industriales que fueron encuestadas han incorporado nuevos puestos de trabajo a cubrir, los cuales no fueron cubiertos, ya que no fue posible conseguir personal con las características y habilidades solicitadas. Se menciona que las principales consecuencias de esto es que las personas que se postulaban al puesto no poseían la formación correspondiente, por ende, el 30% de las empresas de la ciudad de Rafaela tiene una nómina menor de su capacidad productiva necesaria (ICEDEL, 2022).

Recapitulando esta información en relación con el objeto de esta tesis, se puede decir que, el sector industrial articula directamente con el municipio de la ciudad de Rafaela, mediante la implementación conjunta de los programas de empleo pertenecientes al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) funcionando como espacios de entrenamiento, de adquisición de experiencias y fortalecimiento de las habilidades laborales de los jóvenes.

Más específicamente, el programa *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo*, como un componente del programa nacional *Jóvenes con Más y Mejor Trabajo*, constituye una de las bases para la capacitación y/o formación de nuevos trabajadores calificados en la ciudad de Rafaela. Es importante mencionar el accionar del Estado Municipal ante esta acción de articulación entre el sector público nacional y el sector privado local, además de la dimensión de formación y capacitación. El municipio, a través de la Oficina de Empleo lleva adelante la implementación, el diseño y la reconfiguración de diferentes programas y dispositivos para abordar el desempleo juvenil.

Desde la Secretaría de Producción, Empleo e Innovación de la Municipalidad de Rafaela, se llevan adelante políticas y programas de empleo, dos antecedentes importantes para el análisis de las AET son el programa *Aprender en la Empresa* que se implementa a partir del año 2004 y el *Plan Trayectorias* desde el año 2020.

En primer lugar, el programa *Aprender en la Empresa*, es una política local que consta de capacitaciones en el puesto de trabajo -llevado adelante fuera de la jornada laboral - en donde los jóvenes desempleados de entre 18 y 25 años inclusive, tienen la posibilidad de adquirir conocimientos, habilidades y destrezas propias de la actividad en formación. La implementación de dicho programa es un ejemplo de la exitosa articulación con diferentes actores de la ciudad como, empresas, instituciones y/o organismos públicos y privados<sup>4</sup>.

En segundo lugar, el *Plan Trayectorias* fue lanzado en el año 2020 como solución a una crisis de desempleo y está destinado a personas mayores de 18 años desempleados/as con problemas de acceso al empleo en la ciudad de Rafaela siendo una política municipal de empleo fundamental para atender la problemática del desempleo, principalmente de quienes se desempeñan como “lavacoches” o “trapitos”. Cuenta con un incentivo económico a cargo del municipio local y tiene una contraprestación en la realización de módulos de capacitaciones en escuelas, clubes, empresas e instituciones intermediarias. Este programa se vincula desde la

---

<sup>4</sup> Información brindada por la Secretaría de Producción, Empleo e Innovación en base a una Memoria de Trabajo 2020-2021. Entrevista realizada en el año 2022 a las autoridades por las autoras de la tesis.

Oficina Municipal de Empleo con proyectos locales, provinciales y nacionales, por ejemplo, el *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo, Aprender en la Empresa, Programas de Inserción Laboral, Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo*, entre otros<sup>5</sup>.

Es importante destacar que la ciudad cuenta con un Centro Municipal de Capacitación en Oficios, en donde durante los años 2020-2021 se ha reforzado su participación como una institución destinada a brindar capacitaciones en diferentes oficios (tornería, soldadura, electricidad y carpintería) para los adolescentes de entre 15 y 18 años que no hayan terminado sus estudios secundarios. Tiene como objetivo orientar a jóvenes y adolescentes para que puedan elegir y determinar su formación laboral: desarrollar en jóvenes actitudes, aptitudes y capacidades que le permiten desempeñarse en oficios, como así también fomentar nuevos hábitos y comportamientos laborales<sup>6</sup>.

La ciudad de Rafaela se caracteriza por poseer una gran articulación con los distintos actores intervinientes en las políticas de empleo o aquellas acciones de protección al desempleo (Bertranou y Paz, 2007), generando lazos con el entramado institucional y empresas para impulsar los sistemas productivos y aprovechando las ventajas del territorio con el diálogo de los actores para posibilitar en cierta medida el aumento de la inserción laboral en el mercado de trabajo por parte de los jóvenes que se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales y presentan mayores dificultades a la hora de conseguirlo (Beltramo, Grandolio & Larra, 2022).

En resumen, es importante entender que los y las jóvenes en la ciudad de Rafaela cuentan con distintas oportunidades brindadas por el municipio de la ciudad, dentro de estas oportunidades/acciones, la articulación del municipio y el sector productivo local es muy importante para que dichas acciones puedan llevarse adelante. Se puede observar a partir de los datos e indicadores arrojados anteriormente que, el sector industrial se encuentra desde el año 2021 en un crecimiento económico de su capacidad productiva provocando la necesidad de poder incorporar mano de obra calificada a puestos de trabajo. Esto es un indicador positivo ya que permite la inserción laboral de los y las jóvenes de la ciudad en puestos de trabajo para capacitar y formar mano de obra calificada de acuerdo a las necesidades del mercado de trabajo local.

---

<sup>5</sup> Nota: información brindada por la Secretaría de Producción, Empleo e Innovación en base a una Memoria de Trabajo 2020-2021.

<sup>6</sup> Ídem.

## **CAPÍTULO 2. Categorías analíticas: juventud, desempleo, trayectorias laborales y políticas sociolaborales**

Esta tesis indaga sobre tres campos de estudios que se entrecruzan para definir la problemática sobre la ‘incidencia del programa *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* sobre las trayectorias laborales de los jóvenes de la ciudad de Rafaela, en el periodo 2018-2022’, la juventud como categoría de estudio, el desempleo como contexto, como problemática para abordar desde la intervención pública y las trayectorias laborales como experiencias de vida de cada una de las personas que son de interés para la investigación. A continuación, se problematizan esta intersección entre conceptos y campos de estudios.

### **2.1 Juventud**

En los tiempos de pleno empleo el paso de la educación al trabajo era un paso en el ciclo vital, la inserción laboral no era un problema. El pasaje de la juventud a la adultez, describe Claudia Jacinto en su texto “*Elementos para un marco analítico de los dispositivos de inserción laboral de jóvenes y su incidencia en las trayectorias*” (2010) se caracteriza como la salida del hogar de origen, a la asunción de responsabilidades laborales y de reproducción familiar. Sin embargo, como consecuencia de las grandes transformaciones sociales, económicas y políticas, del fin del Estado de Bienestar y del pleno empleo, en las últimas décadas del siglo pasado se rompió el modelo de la integración de las generaciones jóvenes a la sociedad, afectando principalmente el paso de la educación al trabajo. Esta problemática, según la autora, es una cuestión social preocupante sobre las relaciones entre la educación y el trabajo; siendo un desafío para las políticas públicas orientadas a generar mayores oportunidades laborales en los jóvenes (Jacinto, 2010).

En la actualidad, el término juventud y la demarcación de la “juventud” continúa siendo un tema de debate. La disputa por establecer sus límites dentro del campo de los estudios sociales perdura y no se ha alcanzado un pleno acuerdo respecto a su especificidad. Para esta investigación el término juventud, es concebido como un tramo biográfico, que va desde la emergencia de la pubertad física hasta la adquisición de la emancipación familiar plena, la juventud como proceso social de autonomía y emancipación, un determinado tramo biográfico (Chaves & Faur, 2009).

Es decir, el constructo de “juventud” hace referencia a una franja etaria, un periodo específico del ciclo de vida; con gran centralidad a la hora de pensar los itinerario-trayectoria para pensar la inserción social y laboral de los jóvenes. Esta demarcación de la “juventud” sigue siendo un tema de debate por la disputa por establecer los límites dentro del campo de estudios sociales y, además el término juventud despara cambios significativos en la biografía de los sujetos, tanto en lo que respecta a su madurez biológica como a su madurez social, persistiendo diversas conceptualizaciones en torno a esta noción en las Ciencias Sociales (Roberti, 2018).

En Argentina y en gran parte de los países occidentales, la construcción de las trayectorias laborales de los jóvenes se caracteriza por presentar rasgos particulares y por contar con mayores desventajas que el resto de la población activa. La tasa de desempleo de los jóvenes, como se describió en apartados anteriores, es considerablemente mayor a la tasa de desempleo de los adultos, sumado a esto generalmente los jóvenes suelen acceder a empleos informales, precarios, inestables, sin protección laboral y de menores salarios. Asimismo, las trayectorias laborales de los jóvenes argentinos de entre 15 y 24 años poseen respecto a los adultos, una mayor probabilidad de entrar al desempleo, aunque una menor duración del mismo y transiciones más frecuentes del desempleo a la inactividad que del desempleo al empleo (Pérez y Busso, 2009). Por lo tanto, las desigualdades persistentes se presentan dentro del grupo de los jóvenes mismos, donde muchas veces existen fragmentaciones educativas y laborales conllevando diferentes modos de inserción y trayectorias laborales.

### ***2.1.1 Desempleo en los jóvenes y las mujeres***

Se ha demostrado que, a nivel internacional, la problemática de la inestabilidad laboral y del desempleo en los jóvenes ha recibido una considerable atención en los países desarrollados donde existe un número importante de estudios empíricos sobre estas temáticas (Abdala, 2009; Gentile y Valls, 2015; López, 2012; Weller, 2009). Sin embargo, se plantea que no se ha podido obtener un pleno consenso respecto de la real dimensión que estos fenómenos tienen, sobre sus causas ni sobre las consecuencias que la alta movilidad en los primeros años del mercado de trabajo puede tener sobre la performance laboral futura (Maurizio, 2011).

En Argentina, existen estudios que han analizado la inclusión laboral de los jóvenes desde el enfoque de la multiplicidad de niveles, dispositivos y actores, abriendo líneas de investigación en la vinculación entre la relación de las políticas y trayectoria. En esta línea, se encuentra el estudio realizado por Roxana Maurizio (2011) titulado como “*Trayectorias*

*laborales de los jóvenes en Argentina: ¿Dificultades en el mercado de trabajo o carrera laboral ascendente?”* en el cuál realiza un estudio focalizado sobre el grupo de los jóvenes, manifestando que éstos experimentan una elevada inestabilidad en el mercado de trabajo debido a que responden con una mayor elasticidad que los adultos al ciclo económico.

En base a lo mencionado anteriormente, desde la crisis de la convertibilidad hasta la actualidad, sumándole la crisis de la COVID-19, ha exacerbado los numerosos desafíos del mercado de trabajo a los que generalmente se enfrentan los jóvenes. Según un informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo (2022) entre 2019 y 2020, los jóvenes de entre 15 y 24 años de edad experimentaron una pérdida porcentual de empleo mucho mayor que los adultos (definidos como las personas que tienen 25 años o más). Muchos de ellos abandonaron la fuerza de trabajo, o no llegaron a incorporarse a ella, debido a la enorme dificultad de buscar y conseguir un empleo en un momento en el que muchos gobiernos imponían medidas de cierre y confinamiento y los empleadores sufrían pérdidas masivas de ingresos como consecuencia del cierre de empresas. Esto conlleva a que los jóvenes que pierden sus trabajos o no consiguen uno, son especialmente vulnerables a la denominada “cicatrización” definido como el fenómeno por el que sus resultados futuros en el mercado de trabajo son peores que lo de sus compañeros, incluso cuando las condiciones macroeconómicas vuelven a mejorar y, como consecuencia en el futuro pueden acabar aceptando propuestas laborales para el que están excesivamente cualificados, con lo que corren el riesgo de quedar atrapados en trayectorias laborales que implica informalidad y bajos salarios (OIT, 2022).

Para profundizar sobre esto, según datos del informe publicado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y ONU Mujeres sobre el progreso del cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible (2022), detallan que el empleo de las mujeres y los hombres probablemente supere en el año 2022 los niveles previos a la pandemia. Las mujeres se ven particularmente afectadas, ya que se prevé que obtendrán solo el 21% de los empleos proyectados durante 2019-2022, a pesar de que conformaban el 39,4% de la totalidad de los empleos en 2019. Se presume que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en 2022 se mantendrá por debajo de los niveles anteriores a la pandemia en 169 países y áreas (el 50,8%, comparado con el 51,8% de 2019). Siguiendo el informe, se ha concluido que los sectores más afectados por la pandemia y en el empleo informal son las mujeres que presentan mayor vulnerabilidad y, tienen más probabilidades que los hombres de desempeñarse en la economía informal, gracias a la cual las y los trabajadores típicos llevaban a casa solo el 64% de los ingresos pre pandemia a mediados de 2021. Según el informe del OIT (2022) manifiesta que,

“La recuperación del mercado de trabajo seguirá siendo débil para el 2023 y las personas que ya se enfrentaban a una desventaja en el mercado laboral (como las mujeres, los jóvenes, las personas mayores y los trabajadores migrantes) han experimentado mayores pérdidas de empleo que otros grupos” (p.22).

El fenómeno de la pandemia ha tenido efectos mucho más negativos en el empleo juvenil y especialmente en el empleo femenino, aunque la diferencia de puntos porcentuales en la tasa de empleo de 2020, en relación con 2019, es más o menos similar entre mujeres y hombres, las mujeres partían de una tasa de empleo mucho más baja. En consecuencia, la caída relativa de la tasa de empleo femenino ha sido mayor que la del masculino, y se prevé que continúe así en los próximos años evidenciando un déficit de trabajo decente en las mujeres debido a que suelen percibir una remuneración inferior por el mismo trabajo realizado por hombres y con frecuencia las mujeres soportan peores condiciones laborales, y también son más proclives de ser despedidas y se enfrentan a más obstáculos a la hora de reincorporarse al mercado de trabajo que los hombres (OIT, 2022).

Por último, las consecuencias del desempleo, conlleva a la problemática de la pobreza. En los últimos 22 años, los niveles mundiales de pobreza extrema venían disminuyendo, y con la aparición de la pandemia trajo pérdidas masivas de empleo, la contracción de las economías y la pérdida de medios de subsistencia, en particular, para las mujeres (Ginette Azcona, 2020 como se cita en ONU Mujeres, 2020). El aumento de la pobreza ocasionado por la pandemia también profundizará la brecha de pobreza entre los géneros, en otras palabras, más mujeres que hombres caerán en la pobreza extrema. Esto ocurre, en especial, entre las personas de 25 a 34 años, es decir, en su período productivo y de formación de la familia. En el 2021, se prevé que, en el mundo, habrá 118 mujeres de 25 a 34 años en situación de pobreza extrema por cada 100 hombres del mismo grupo etario, y este índice podría elevarse a 121 mujeres pobres por cada 100 hombres pobres en el 2030 (ONU Mujeres, 2020).

## **2.2 Trayectorias Laborales**

La diversificación de las trayectorias laborales sucede en un contexto histórico caracterizado por una transformación profunda del mundo productivo y de las normas de empleo hacia un modelo flexible, inestable y precario, acentuándose para las jóvenes generaciones (Longo, 2011).

En las últimas décadas han cambiado los itinerarios típicos de entrada al mundo laboral, siendo estos más complejos y heterogéneos (Busso, Longo & Pérez, 2014) (Pérez y Busso, 2014; Salvia y Tuñón 2003 y 2008; Filmus y otros 2001, Miranda, 2007; Jacinto, 2009; Jacinto y Millenaar, 2009; Jacinto, 2010b, Pérez, 2007, como se citó en Bampi, 2015). Tal como plantea Juan Agustín Bampi (2015), estos cambios son en consecuencias de las grandes transformaciones en la estructura social tales como el fin del Estado de bienestar y del pleno empleo, y del aumento de las desigualdades sociales y económicas, rompiéndose con el modelo de la integración de las generaciones jóvenes a la sociedad, conllevando a nuevas formas de transición que presentan un orden secuencial y un ritmo temporal diferente (Dávila León, y otros, 2006; Machado País, 2000, como se citó en Bampi, 2015).

En Argentina, se encuentran estudios que contribuyen al conocimiento científico social a partir del estudio de las trayectorias laborales de los jóvenes, en análisis basados sobre los alcances y limitaciones de instituciones públicas y privadas, sus modos de articulación, y su incidencia en sus recorridos laborales, educativos y disposiciones laborales. A destacar, los aportes realizados por Claudia Jacinto y Verónica Millenaar (2013) cuyo trabajo tiene como objetivo indagar el lugar de los dispositivos de formación para el trabajo (formación profesional, pasantías educativas y otros programas de capacitación) en la construcción de las trayectorias educativo-laborales de jóvenes de sectores populares; que en promedio presentan una intermitencia ocupacional más elevada que los adultos debido a que se insertan en puestos más precarios, de menor calificación y en actividades que exhiben menor estabilidad (Maurizio, 2011). Además, se entiende que los jóvenes que desertaron del nivel medio y los que provienen de hogares de menores ingresos experimentan un tipo de rotación más precaria, caracterizada por frecuentes tránsitos entre puestos no registrados, la inactividad y el desempleo, por el contrario, aquellos jóvenes del nivel educativo más alto (terciarios o universitarios) exhiben una mayor estabilidad en la ocupación y mayores probabilidades de experimentar dinámicas laborales más virtuosas (Maurizio, 2011).

En base a lo mencionado anteriormente, se pone en evidencia que el paradigma del empleo definido por el trabajo asalariado, único y estable, con una perspectiva de carrera laboral continua y progresiva se modifica. Dicho paradigma se pone al servicio de la optimización temporal de la movilización de factores productivos, las modalidades de trabajo flexibles, descentralizadas pero concentradas, disciplinarias e inmateriales de la producción capitalista, se han traducido en nuevas relaciones de los trabajadores con la actividad (Longo,

2011). Esto se traduce en diversos tipos de trayectorias laborales que pueden experimentar los jóvenes a la hora de insertarse en el mercado de trabajo.

Por otro lado, para el estudio de las trayectorias laborales se plantea que los mismos siguen los supuestos del enfoque biográfico o del curso de vida de las ciencias sociales (Muñiz Terra, 2012). En base a esto, Eugenia Roberti (2018) plantea que estas aproximaciones han otorgado una primacía analítica a la temporalidad en el estudio de las vivencias y experiencias que un individuo constituye a lo largo de su vida o en un momento determinado, prestando atención en la interpretación de los fenómenos sociales a lo largo del tiempo que permita dar cuenta del interjuego entre vida individual y tiempo histórico-social. De este modo, entendemos que las trayectorias laborales se presentan como una perspectiva teórico-metodológico que centra su atención en la interpretación de los fenómenos sociales a lo largo del tiempo, al permitir comprender los procesos de cambio y acceder a la forma en que los individuos construyen y se adaptan a un ámbito social variable (Roberti, 2018). Esta perspectiva biográfica permite la reconstrucción de historias de vida que son el resultado del entrecruzamiento de tres dimensiones, tal como plantea Muñiz Terra (2012):

- La multiplicidad de elementos (instituciones o historias) presentes en la historia de vida y su importancia. Estos elementos remiten a la dimensión subjetiva, es decir, la percepción que tiene el actor social sobre su educación, su trabajo, su familia, sus relaciones sociales, etc; o a las condiciones objetivas en las que se desarrolla su trayectoria vital: la comunidad, las empresas, el mercado de trabajo local, las instituciones educativas, sanitarias, de recreación y políticas existentes, etc.
- La variabilidad del tiempo en la configuración de la articulación de los elementos presentes en la historia de vida.
- La particular articulación de los elementos objetivos y subjetivos a lo largo de la misma (p. 40).

Estas diferentes líneas biográficas, Hélarot (2006) plantea que, podrían así constituir distintas trayectorias: trayectoria familiar, trayectoria educativa, trayectoria laboral, entre otras. Cada una de ellas pensada como una articulación de elementos subjetivos y objetivos, que tienen diferente importancia según el ciclo vital que esté atravesando el actor social.

A los fines de nuestra investigación, entendemos a las trayectorias laborales como secuencias de experiencias laborales que se estructuran por el tiempo en dos dimensiones: la dimensión del tiempo biográfico que establece secuencias típicas según los ciclos de vida, y la dimensión del tiempo histórico que ofrece distintas limitaciones y oportunidades y que define

espacios diferentes para trabajos y empleos de cohortes y generaciones distintas (Dombois, 1998). Asimismo, existirían instituciones y normas sociales que estructuran las secuencias laborales y guían las orientaciones y estrategias de los actores en formas típicas. Con esto se entiende la idea de que las trayectorias están permeadas por instituciones sociales tales como la educación, las posibilidades de empleo, así como las particularidades del actor tales como su edad, sexo, antecedentes laborales, etc. (Dombois, 1998).

Por otro lado, entendemos que el concepto de trayectoria laboral es entendido como un particular entramado de experiencias laborales que tienen una orientación y direccionalidad, esto es una dinámica específica (Lucero, 2003). En tal sentido, esta perspectiva intenta reconstruir el encadenamiento causal de los sucesos a partir de la consideración del proceso decisorio llevado a cabo por los individuos a lo largo de sus vidas (Frassa y Muñiz Terra, 2004). Esta tendencia puede manifestarse básicamente: a) bajo la forma de carrera profesional cuando es requisito para ocupar un puesto estar o haber pasado por uno previo; b) bajo la forma de itinerario donde existe una simple secuencia de ocupaciones, muchas veces con poca relación entre los puestos que se van adquiriendo (Lucero, 2003). En este sentido, esta perspectiva intenta reconstruir el encadenamiento causal de los sucesos a partir de la consideración del proceso de decisiones llevado a cabo por los sujetos a lo largo de sus vidas.

Finalmente, Dávolos (2001, como se citó en Bampi, 2015) quien define a las trayectorias laborales como:

“El resultado de la relativa dureza de las estructuras de segmentación del mercado de trabajo junto con un proceso de interpretación y evaluación por parte de los individuos de su situación y aprovechamiento de sus posibilidades para delinear estrategias futuras más o menos deseables” (p.30).

Por lo tanto, se propone una definición activa de los sujetos, concibiendo a las trayectorias como espacios de toma de decisiones que, aunque las limitaciones sociales y acotados por instituciones y normas que restringen las opciones de los sujetos, comprenden siempre un margen de maniobra para hacer frente a los determinantes estructurales (Bampi, 2015).

Finalmente, en esta línea Comas, Cicciari y Rubio (2016) dan cuenta de cómo las trayectorias laborales y los cambios en el mercado de trabajo producen identidades y subjetividades en los trabajadores, desde las experiencias y valoraciones de los sujetos, considerando proponer a la trayectoria en relación a la experiencia vital que transcurre en un

doble vínculo entre procesos estructurales e historias personales y familiares. El trabajo ocupa un lugar medular en el proceso de conformación de la identidad e integración social, debido a que los sujetos definen su lugar en la sociedad a partir de la oposición ocupada en la estructura productiva (Longo, 2004).

### **2.3 Inserción laboral**

El concepto de inserción ha sido cuestionado por las dificultades para establecer un punto de vista compartido sobre cuáles serían las fronteras del período. De hecho, la salida del sistema educativo se ve relativizada ante una sociedad que demanda la educación permanente y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, donde a veces muchos jóvenes empiezan a trabajar durante la escolaridad secundaria. Entonces, la concepción de que existe una frontera o una ruptura neta entre ambas institucionalidades pierde fuerza y se va reforzando la teoría de la transición, en donde las trayectorias se caracterizan no por una sino por múltiples “transiciones” definida como el conjunto de procesos biográficos de socialización que proyectan al joven hacia la emancipación profesional y familiar (Casal, 1996, como se citó en Casal, García, Merino & Quesada, 2006).

Por tal motivo, el concepto de trayectoria presenta sus debilidades en especial cuando se intenta plantear cuál sería el punto de llegada, debido a que la sucesión de situaciones transitorias, intermediarias, precarias, periodo de desempleo y/o otras razones, no permiten definir con claridad una frontera en las transiciones. Por tal motivo, la perspectiva de los itinerarios-trayectorias, en las biografías de los jóvenes, busca definir un campo de conceptos y relaciones que hagan posible interpretar y comprender mejor los cambios y sus repercusiones sobre los jóvenes y su juventud (Casal et al., 2006).

Para abordar las relaciones de las trayectorias laborales de los jóvenes aparecen varios niveles de análisis tal como plantea Claudia Jacinto (2010):

1. Factores estructurales que le dan forma a nivel macrosocial que incluyen las particularidades de los mercados de trabajo, el entramado de relaciones entre sistema educativo, formativo y productivo en cada contexto nacional y local, y las políticas públicas al respecto:

2. Las oportunidades y especificidades de la inserción según las características sociodemográficas individuales (especialmente, origen social, nivel educativo y sexo);
3. Las trayectorias formativas y laborales a partir de estrategias individuales y sentidos subjetivos;
4. Las mediaciones institucionales y actores que participan en el proceso de inserción, desde la propia institución educativa hasta los centros de formación profesional, desde los servicios de empleo e intermediación laboral hasta las empresas, todos ellos inmersos a su vez en sistemas de acción local o sectoriales.

En base a lo último, dentro del abanico de instituciones que pueden incidir en los procesos de formación y de inserción laboral de jóvenes, juegan un rol importante las instituciones que ofrecen prácticas de formación para el trabajo que incluye la formación amplia en saberes generales del trabajo y la capacitación a través de prácticas de formación laboral específicas. Estas como plantea Delfina Garino (2022) juegan un rol importante a la hora de incidir en la forma que adquieren las trayectorias de inserción laboral en los jóvenes, así como afecta las maneras en que construye sus significados y sentidos sobre sus procesos de inserción laboral, sobre el mundo del trabajo, sobre los trabajos que realizan, etc. De esta manera, transitar por estos espacios puede operar como una compensación ante la falta de experiencia laboral y como un puente hacia empleos formales y experiencias de formación para el trabajo como la realización de prácticas profesionalizantes, sumadas al título secundario, pueden generar mejores oportunidades de inserción laboral en empleos protegidos (Jacinto, 2010) (Jacinto y Millenaar, 2010).

En efecto, los soportes institucionales se constituyen en aspectos fundamentales a la hora de evaluar la incidencia de los diversos factores que intervienen en el curso de una trayectoria laboral (Casal y otros, 2006; Jacinto, 2010; Muñiz Terra, 2011; Longo, 2008, como se citó en Garino, 2022). En este caso, nos referimos a las instituciones que intervienen en el proceso de transición desde las escuelas hasta los servicios de empleo pasando por los centros de formación profesional y organizaciones sociales públicas y privadas.

Para comprender mejor las trayectorias laborales de los jóvenes, es importante analizar el concepto de inserción laboral y a qué se refiere el mismo. Se entiende por inserción laboral como,

“Aquel proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar” (Blanco y Gutierrez, 1996, p.271).

Así entendida, la inserción laboral de los jóvenes es algo más que un problema social, es también una parte singularmente ilustrativa del problema sociológico de cómo se genera y se mantiene la desigualdad socioeconómica.

Por otro lado, según Elsa Santamaría López (2012) aquellos que gozan de un mayor nivel educativo se hallan en mejor situación de superar los avatares de la precariedad laboral, tienen más posibilidades de estabilizar su situación laboral y mayores niveles de empleabilidad, sin embargo, la precariedad es difícil de sobrellevar cuando no se pueden cumplir con las expectativas laborales que se niegan y no se consiguen cumplir. Por esta razón, durante el periodo de inserción laboral, los jóvenes no tienen otra alternativa que ir transformando y moldeando sus expectativas laborales, atendiendo tanto a las oportunidades como a las limitaciones del mercado de trabajo actual. En esta misma línea, se entiende que para lograr una inserción laboral exitosa se requiere capital humano (educación y capacitación de buena calidad), capital social (relaciones sociales) y capital cultural (manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante) (Weller, 2007). Por ende, muchas veces la inserción laboral exitosa está fuertemente condicionada por el capital humano, capital social y capital cultural que poseen las personas a la hora de insertarse en el mercado laboral, condicionando fuertemente sus oportunidades laborales.

Por otro lado, la inserción laboral de los jóvenes es un tema central en las discusiones de la nueva cuestión social, debido a las transformaciones y crisis del estado de bienestar y del pleno empleo, está en juego los mecanismos sistémicos de integración social (Jacinto, 2010). Generalmente, los jóvenes de menores recursos, se encuentran en riesgo de encontrarse en un segmento de trabajos precarios e inestables, y/o ubicados en la condición de “asistidos” a través de programas de políticas públicas de subsidios. Por otro lado, la inserción laboral de los jóvenes es un elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y eliminar la dependencia económica de su grupo familiar parental y además, el trabajo brinda integridad social y conlleva legitimidad y reconocimiento social (Weller, 2007). Siguiendo a Weller (2007), la inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que

permite particular participación en acciones colectivas. En resumen, el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material.

Por otra parte, es importante tener en consideración la problemática de la inestabilidad laboral que suele caracterizar el empleo de los jóvenes, y que se encuentra asociada la precariedad laboral, es decir, el trabajo precario que es definido por Mariana Busso (2014) como aquel tipo de trabajo que se contrapone a lo que se conoce como “empleos típicos” caracterizados por una relación asalariado, trabajo a tiempo completo, que se lleva a cabo dentro del ámbito físico de un establecimiento, con un contrato de duración a tiempo indeterminado, que goza de las garantías de estabilidad y está registrado ante la Seguridad Social, otorgando protección social al trabajo y su grupo familiar; por el contrario, la relación inestable caracterizada por lo general por contratos por tiempo determinado y legalmente desprotegidos, es lo que se denomina como trabajo precario, que es definido por su “debilidad” en cuanto a la permanencia de la relación salarial de dependencia, con sus implicancias jurídicas y económicas en materia de estabilidad, así como de la protección legal y seguridad social (Neffa, Panigo, Pérez & Persia, 2014; Neffa, Brown & Bastistuzzi, 2011). Estos conceptos, permiten analizar la estabilidad-inestabilidad del empleo de los jóvenes en una etapa signada por los cambios, permite observar la discontinuidad general a las que están sometidas las trayectorias laborales de los jóvenes.

Esta problemática, se sigue evidenciado debido a que los procesos de inserción laboral y las trayectorias laborales generalmente están signado por la inestabilidad, las rotaciones entre condiciones de actividad y las movilidades voluntarias e involuntarias, donde ante esta alteración de secuencias laborales discontinuas, se desdibujan las trayectorias previsibles, las certidumbres en torno al trabajo y los límites de la etapa juvenil (Galland, 2002, como se citó en Roberti, 2018). Así, se concibe a las trayectorias de inserción laboral de jóvenes como procesos dinámicos, que suponen múltiples entradas y salidas del mercado de trabajo, diversas condiciones de contratación, distintos estados (ocupados, inactivos, desocupados) y duraciones de estos estados (Garino, 2022).

### ***2.3.1 Decisiones individuales de los jóvenes y movilidad laboral***

Existen numerosos autores (Rees, 1986; O'Higgins, 1997; Weller, 2003; Madeira, 2007) que plantean la centralidad de la mayor rotación en los jóvenes producto de la 'experimentación' que hacen estos de las empresas y ellas de sus postulantes (Pérez, Deleo & Fernández, 2013). De acuerdo a esto, se plantea que los jóvenes serían más propensos a cambiar voluntariamente de empleo dado que, al realizar sus primeras experiencias laborales y no conocer aún la naturaleza de los puestos disponibles, intentan buscar el empleo que mejor se adapte a sus gustos y a su formación (Pérez, Deleo & Fernández, 2013).

Los autores Pérez, Deleo & Fernández (2013) van a plantear que la idea de estas afirmaciones, en donde los jóvenes tendrían una suerte de "moratoria social", entendida como

"Una etapa en la cual demoran, mientras estudian, se preparan y experimentan su asunción de roles adultos, actitud posibilitada por sus menores necesidades de ingresos dada su condición de hijos" (p.63).

Sin embargo, muchas veces esto no sucede de tal manera, ya que podrían experimentar esta "moratoria social" aquellos jóvenes de sectores medios y altos, en tanto que los jóvenes de sectores bajos y/o populares suelen ingresar precozmente al mundo de trabajo y contraer obligaciones familiares a menor edad (Pérez, Deleo & Fernández, 2013).

Siguiendo en la misma línea, los autores Guillermina Comas, María Rosa Cicciari y María Berenice Rubio (2016) dan cuenta de cómo las trayectorias laborales y los cambios en el mercado de trabajo producen identidades y subjetividades en los trabajadores, desde las experiencias y valoraciones de los sujetos, considerando proponer a la trayectoria en relación a la experiencia vital que transcurre en un doble vínculo entre procesos estructurales e historias personales y familiares. Finalmente, el trabajo ocupa un lugar importante en el proceso de conformación de la identidad e integración social, debido a que los sujetos definen su lugar en la sociedad a partir de la oposición ocupada en la estructura productiva.

## **2.4 Políticas Sociolaborales**

A partir de la crisis de la convertibilidad en Argentina, a partir del año 2003 se ponen en marcha diversos dispositivos y políticas públicas orientadas hacia la promoción del empleo decente, buscando disminuir los índices de desempleo de la población. Por lo tanto, se han puesto en marcha políticas activas de empleo (Neffa, 2014) que tienen como objetivo aumentar

los niveles de empleabilidad de los destinatarios y aumentar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral. Las políticas sociolaborales son aquellas intervenciones de los Estados para incidir sobre el desempleo como problemática social propia de las sociedades capitalistas. Como fin último buscan la integración social de todas y todos los ciudadanos mediante la incorporación al mercado de trabajo o alguna actividad laboral que prevea sustento económico y social. El programa de *Entrenamiento Para el Trabajo* es una política sociolaboral ya que busca incidir sobre las trayectorias laborales, formando experiencias y capacidades en jóvenes, garantizando ingresos mínimos para poder reproducir su vida e insertarse en el mercado laboral con un trabajo decente (García, 2022).

En relación a lo investigado, un estudio realizado por Eugenia Roberti (2018) titulado “*Políticas de inclusión socio-laboral para jóvenes: un análisis de las trayectorias de participantes de programas de empleo (Prog. R.Es.Ar y PJMMT) en el Corurbano Bonaerense*”; manifiesta que la implementación de políticas sociolaborales intentan reflexionar sobre la incidencia de los programas en las trayectorias juveniles, a partir de atender las características específicas que adquieren no sólo los procesos de implementación en el espacio local sino también los sentidos y estrategias que despliegan los propios participantes. Dicho estudio aporta conocimientos al área del análisis de las políticas públicas y trayectorias, buscando analizar el modo en que se configuran las trayectorias de participantes de programas de empleo, poniendo el foco en la articulación entre el diseño normativo de las políticas, las tramas de actores e instituciones que intervienen en su implementación y la construcción biográfica de sus destinatarios.

Por su parte, Juan Bampi ha desarrollado un estudio titulado “*Las trayectorias laborales de jóvenes beneficiarios y ex-beneficiarios del PJMyMT*” (2015), dando cuenta que las formas de transición de las trayectorias laborales están dadas por múltiples pasajes y transiciones desde el desempleo al empleo, de un empleo a otro, desde la actividad a la inactividad y viceversa, en diferentes condiciones y niveles de precariedad por lo que los recorridos previsibles se tornan difusos. Por otro lado, se encuentran antecedentes de estudios con niveles de análisis de, los factores estructurales que les dan forma a estas trayectorias (las particularidades del mercado de trabajo, las relaciones entre el sistema educativo, formativo y productivo en cada contexto nacional y local, las políticas públicas al respecto), las oportunidades y especificidades de la inserción según las características socio demográficas individuales (origen social, nivel educativo y sexo); las trayectorias formativas y laborales a partir de

estrategias individuales y sentidos subjetivos; y las mediaciones institucionales y actores que participan en el proceso de inserción (Jacinto 2010, como se citó en Bampi 2015).

Por otro lado, y como se ha mencionado en apartados anteriores, las instituciones de formación y las políticas de empleo, juegan un rol importante en las trayectorias laborales y procesos de inserción laboral de los jóvenes. En el marco de las problemáticas del desempleo, desde principios de la década de 1990 han surgido en Argentina un conjunto de políticas públicas orientados a mejorar la inserción laboral juvenil, concibiendo como una política pública como,

“Aquel conjunto de acciones y omisiones que manifiestan una determinada modalidad de intervención del estado en relación a una cuestión que concita la atención, interés o movilización de otros actores en la sociedad civil” (Oszlak & O’Donnell, 2007, p. 565).

Estas políticas van a diferir en cuanto a sus supuestos, orientaciones y estrategias de intervención (Roberti, 2018), denominándose como políticas de empleo como aquellas intervenciones públicas para incidir y activar el nivel o calidad de empleo, tratando de poner el acento en la proposición para el empleo (Freyssinet, 2006).

Según la OIT en Argentina a partir del año 2003, el empleo fue colocado en el centro de las políticas públicas, orientado a estas últimas hacia la promoción del trabajo decente (OIT, 2012). Estos dispositivos van a tener como objetivo, incidir en las oportunidades de inserción laboral y en las trayectorias de los jóvenes, con el objetivo de apoyar en los primeros pasos hacia la inserción laboral, del paso de la escuela al trabajo. Desde este momento, la problemática del desempleo juvenil se pone dentro de la agenda pública y su importancia se acrecienta, constituyéndose en un tema central en torno a la nueva cuestión social del desempleo en los jóvenes.

La aparición de políticas de empleo, definidas por la CEPAL como aquellas políticas de empleo enmarca en un contexto económico y social de un país y están inmersas, implícita o explícitamente, en la conducción general de la política económica y social y en la estrategia misma de desarrollo (Samaniego, 2002) se comienzan a centrar en dar alternativas de inserción ante la falta de empleos disponibles, ampliando los abordajes de estas temáticas. Estas políticas, han mostrado cómo los procesos de individualización condicionan fuertemente las trayectorias de inserción de los jóvenes, abocarse en la organización social de los ciclos de vida, es decir, en las trayectorias escolares, en el pasaje de la educación al trabajo, en las movilidades en el

curso de la vida activa y en el proceso de salida (Jacinto, 2010). Este tipo de políticas públicas se construye socialmente no solo en nivel macro institucional sino también en la acción de diversos actores con lógicas, interés y valores dando subjetivo a los dispositivos (Jacinto y Millenaar, 2009, como se cita en Roberti, 2018).

Las políticas de mercado de trabajo y/o políticas de empleo, son necesarias para acompañar las transformaciones que el mercado de trabajo y en los niveles de empleabilidad exigidos por el mercado de trabajo actual. Las políticas de mercado de trabajo son de particular relevancia porque son aquellas que intervienen de manera más directa sobre la oferta y la demanda de trabajo, con el objetivo de (OIT, 2012):

- a) Aliviar el riesgo de pobreza asociado con la caída de los ingresos, como producto de la pérdida del empleo (políticas pasivas) y;
- b) Reducir el desempleo (políticas activas).

Las políticas pasivas son aquellas que intentarían aminorar los efectos del desempleo mediante la transferencia de ingresos hacia los desempleados, las políticas activas apuntan a mejorar las posibilidades de conseguir un empleo por parte de los propios desempleados y, al mismo tiempo, favorecer que los trabajadores actualmente empleados mantengan su puesto de trabajo (Neffa et al., 2012).

Además, es importante definir el concepto de políticas sociolaborales como el conjunto de intervenciones y regulaciones políticas que desbordan aquellas que estrictamente corresponden a las políticas laborales, pero que tienen por objetivo el trabajo (Grassi, 2016). En este marco, el programa *Entrenamiento para el Trabajo* se concibe como una política de empleo y una política sociolaboral porque busca incidir en mejorar los niveles de empleabilidad de los jóvenes y reducir el desempleo.

Finalmente, existe un vacío en investigación y estudios científicos sobre las trayectorias laborales y las políticas socio-laborales a nivel provincial y local, conllevando un área de vacancia en líneas de investigación inexploradas, especialmente en los vínculos entre la relación entre las políticas socio-laborales y las trayectorias laborales-educativas. En el marco de estudios, existen investigaciones en analizar las trayectorias juveniles que se halla en la centralidad que adquiere en su análisis la dimensión temporal. Los itinerarios laborales y el ordenamiento de los eventos laborales en su transcurrir temporal, resaltando sus cambios y continuidades, constituye un eje de indagación fundamental del enfoque. La pérdida de la idea

de progreso, la imposibilidad de desarrollar un camino continuo en la vida laboral, el desdibujamiento de esquemas lineales y la obstrucción en la realización de una carrera, requiere de una aproximación que dé cuenta de las rupturas que caracterizan a las prácticas laborales contemporáneas (Roberti, 2018).

#### ***2.4.1 Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT)***

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) mediante Resolución N° 497 del 13 de mayo de 2008 ha puesto en marcha el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT), el cual fue reglamentado mediante Resolución de la Secretaría de Empleo N° 261 de 2008. En la creación del PJMyMT, el Estado Nacional generó una política que abordó la problemática de desempleo de los jóvenes. También se buscó afrontar la alta rotación del empleo juvenil, en el cual uno de los impedimentos para que los jóvenes ingresen al mercado de trabajo era haber interrumpido sus estudios secundarios (Secretaría de Producción, Empleo e Innovación, 2021).

Este programa tiene por objeto generar oportunidades de inclusión social y laboral para jóvenes a través de acciones integradas que les permitan identificar el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria, realizar experiencias de formación y/o de prácticas calificantes en ambientes de trabajo, iniciar una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo (Resolución N° 497/2008 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

En los fundamentos de la Resolución N° 497/2008 del MTEySS, se afirma que el Programa fue creado para la generación de empleo, la reducción de la pobreza y la inclusión social. Se sostiene que es necesario fortalecer estas acciones para enfrentar la situación de desempleo que afecta a las y los jóvenes de 18 a 24 años de edad con estudios formales incompletos; consolidando el conjunto de instituciones y acciones en ejecución y creando nuevas herramientas para la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de los mismos. Esto se basa en la creencia de que las y los jóvenes adquieren un valor trascendental y preponderante como actores estratégicos del desarrollo integral de la sociedad, siendo la educación, la formación y los procesos de apoyo a la inserción en empleos de calidad las llaves para el logro del mencionado objetivo (Forteza, 2012).

Dicho programa, presenta ciertas condicionalidades para aquellos jóvenes que quieran ser partícipes del programa (Secretaría de Producción, Empleo e Innovación, 2021):

- Tener 18 a 24 años de edad;
- Residencia permanente en la ciudad;
- No haber completado el nivel primario y/o secundario de escolaridad;
- Encontrarse en situación de desempleo;
- No poseer monotributo, monotributo social ni encontrarse en relación laboral cualquiera sea el Régimen (Ley de Contrato de Trabajo, Régimen de Trabajo Agrario, Régimen de Casas Particulares);
- No encontrarse percibiendo prestaciones por desempleo previstas por la Ley N° 24.013 y sus modificatorias; prestaciones previsionales o pensiones no contributivas, salvo las otorgadas en razón de la discapacidad del titular.

Según la Secretaría de Producción, Empleo e innovación, las y los jóvenes incorporados al programa pueden ser desvinculados del mismo por las siguientes causales: por el incumplimiento de los términos del convenio de adhesión al programa; por la no presentación a las citas acordadas en la Oficina de Empleo ejecutora; por la no concurrencia a las prestaciones acordadas; por haber abandonado el emprendimiento independiente, aprobado y asistido, luego de haber recibido incentivos financieros para su ejecución; por decisión del joven, y por controles de gestión (2021).

Por último, los jóvenes tienen acceso a un incentivo económico mensual según la prestación en la que participen (Resolución 497/2008 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social):

- Curso de introducción al trabajo (CIT)
- Curso de apoyo a la empleabilidad e integración social
- Club de empleo
- Cursos de formación profesional
- Emprendimientos independientes (PEI)
- Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AET)

- Apoyo a la inserción laboral (PIL)

#### ***2.4.2 Programa Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AET)***

En el año 2010 se pone en marcha el componente *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* del PJMyMT (Resolución 708/2010 y Resolución 905/2010 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) como fruto del crecimiento económico y social del país durante el periodo 2003-2010. Es el resultado de una acertada definición de políticas económicas y sociales que, desde sus inicios, hizo frente a la profunda crisis desatada por una dinámica sostenida de exclusión, que se había instalado en el país desde mediados de la década de 1970 (Beltramo, Grandolio & Larra, 2022). Dicho programa, está dirigido a personas de entre 18 y 24 años que no completaron sus estudios básicos o medio de educación formal y se encuentren en situación de desempleo.

Dicho programa, se encuadra en las políticas de formación profesional, interviniendo sobre la población de los jóvenes con ciertas vulnerabilidades sociales y económicas. Su intervención intenta mejorar la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo. Como describimos en párrafos anteriores, el desempleo afecta mayormente a los jóvenes con menores niveles de formación educativa, por lo que las políticas públicas de formación profesional apuntan a focalizarse en los jóvenes con más dificultades para ingresar al mercado de trabajo, dándoles oportunidades de capacitación y/o intermediando para insertarlos en un empleo en el sector formal (Jacinto, Pomes, Silvestrini, Budzynsky & Bessega, 2000).

Este programa tiene como objetivo permitir que las empresas puedan entrenar aprendices en un puesto de trabajo a través de un proceso de aprendizaje práctico y teórico, compartiendo el costo de la formación con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Las empresas para poder acceder al programa, deben incorporar a sus propuestas formativas a trabajadores/as desocupados/as de entre 18 y 24 años inclusive pertenecientes a distintos programas nacionales (PROGRESAR, Seguro por Desempleo, Seguro de Capacitación y Empleo, PJMyMT).

Durante el desarrollo del proceso formativo, no existe una relación laboral entre la empresa y los trabajadores, sino un acuerdo de entrenamiento. Luego, si la empresa decide incorporar al trabajador y/o otra persona en su empresa, obtiene un beneficio económico por

dicha contratación que puede hacerse por medio del programa de Inserción Laboral (PIL). Dicho programa, tiene por objeto promover la incorporación de trabajadoras y trabajadores desocupados en empleos de calidad, mediante la asignación de una ayuda económica mensual que podrá ser descontada de su salario por los empleadores con los que celebren un contrato laboral (Resolución N° 2186/2010 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social). Adicionalmente por Decreto N° 551/22 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se crea el programa “*Puente al Empleo*” con el objetivo de promover el trabajo registrado y el acceso a los derechos de la seguridad social por parte de los grupos sociales con mayor grado de vulnerabilidad social, se dispone que las empleadoras y los empleadores del sector privado que contraten nuevos trabajadores/as que participen en programas sociales, educativos o de empleo gocen, respecto de cada una de las nuevas incorporaciones, de una reducción de sus contribuciones patronales con destino a la seguridad social y de la posibilidad de considerar e imputar la asignación dineraria de dichos programas a cuenta del pago de la remuneración, en los términos y las condiciones que establezca la normativa complementaria correspondiente.

En síntesis, las empresas encuentran la oportunidad de poder continuar una relación laboral por medio de la implementación de dicho programa que les ofrece ciertos beneficios y facilidades para incorporar trabajadores en relación de dependencia.

Aquellos jóvenes que participan del programa reciben un incentivo económico mensual a cargo del MTEySS o en forma conjunta con la empresa, dependiendo de su tamaño. El monto de la transferencia monetaria mensual que reciben los participantes es de hasta \$23.000<sup>7</sup>.

<b>ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO</b>				
	<b>MICRO</b>	<b>PEQUEÑAS</b>	<b>MEDIANAS</b>	<b>GRANDES</b>
<b>DURACIÓN</b>	De acuerdo a la actividad a capacitar (de 3 a 6 meses)			
<b>APORTE MINISTERIO</b>	\$23.000	\$18.500	\$18.500	\$12.500
<b>APORTE DE LA EMPRESA</b>	\$0	\$4.500	\$4.500	\$10.500
	<b>SEGURO DE ACCIDENTES PERSONALES LEY 17.418</b>			

<sup>7</sup> Monto estipulado según la Resolución N°458/22 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

<b>PLAN MÉDICO BÁSICO OBLIGATORIO</b>
---------------------------------------

Tabla N°1 - Monto incentivo económico<sup>8</sup>

Las empresas al momento de solicitar la participación en el programa deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Brindar una cobertura médica de salud que garantice el programa Médico Obligatorio para los participantes.
- Abonar la parte de la ayuda económica mensual que reciben los participantes (excepto las microempresas).
- Brindar la infraestructura, equipamiento, insumos, herramientas y ropa de trabajo necesarios para el desarrollo de las actividades.
- Designar un tutor cada 10 participantes (depende de la cantidad de trabajadores de la empresa y la cantidad de aprendices a entrenar).
- Informar a los/las participantes de sus derechos, obligaciones y requisitos derivados de su participación en las acciones que componen el proyecto.
- Garantizar a los/las participantes un contexto de aprendizaje libre de violencia de género y acoso.

El programa *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo*, se ejecuta en la ciudad de Rafaela desde el año 2009<sup>9</sup>, es una política de empleo que permite mejorar la inserción laboral de los jóvenes. Esta ciudad provee de un contexto favorable, donde se destacan las condiciones macroeconómicas que estimulan el crecimiento económico como se destaca en el informe del Observatorio Industrial de Rafaela realizado por el Instituto de Capacitación y Estudios para el Desarrollo Local (2022) donde demuestra que se crearon más de 175 puestos de trabajo en el periodo de diciembre 2021 a diciembre 2022, provocando mayor necesidad de cubrir puestos de trabajo existentes y una mayor demanda laboral.

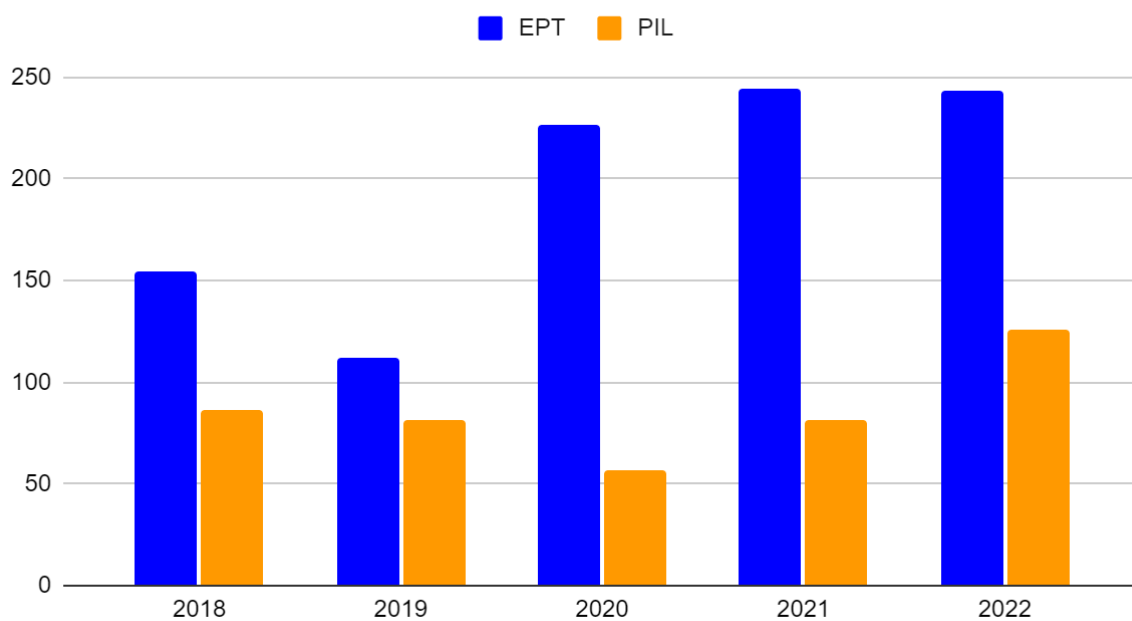
Desde el año 2018, según datos estadísticos proporcionados por la Secretaría de Producción, Empleo e innovación existe una gran participación de jóvenes:

---

<sup>8</sup> Nota: cuadro elaborado por Oficina Municipal de Empleo de la Secretaría de Producción, Empleo e Innovación de la Municipalidad de Rafaela (2022).

<sup>9</sup> Información proporcionada por referente municipal de la Oficina de Empleo Municipal de la Secretaría de Producción, Empleo e Innovación de la Municipalidad de Rafaela, año 2023.

## EPT y PIL

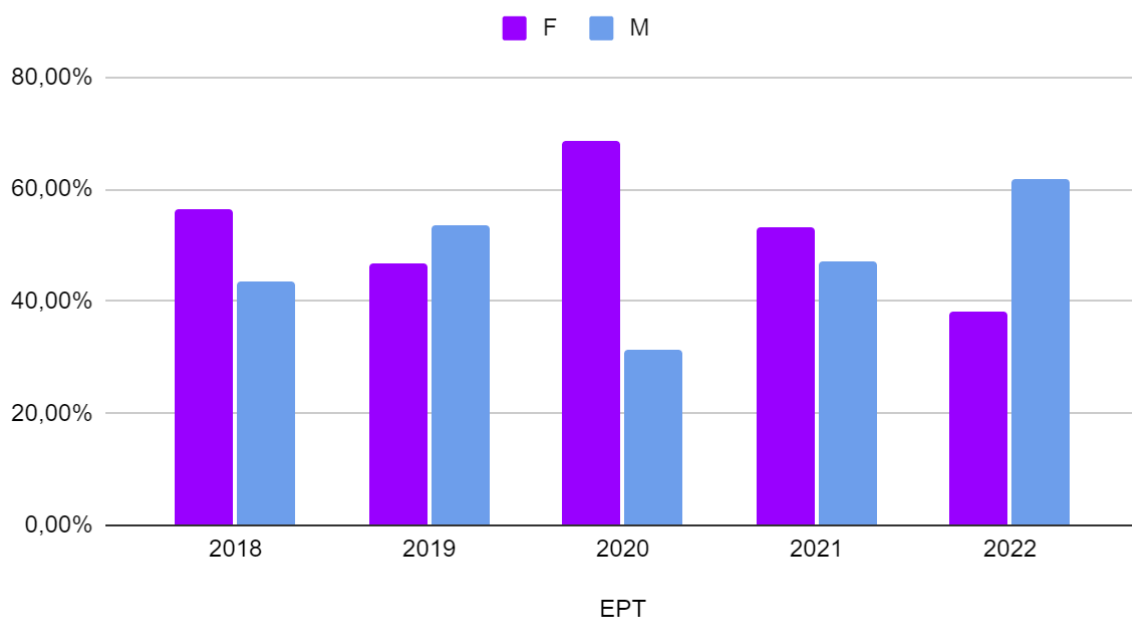


Cuadro N° 1 - Evolución de participación de jóvenes en los Programas Entrenamiento para el Trabajo y Programa de Inserción Laboral. <sup>10</sup>

Como vemos a partir del Cuadro N° 1, la mayor cantidad de jóvenes que han realizado entrenamientos para el trabajo en diferentes establecimientos de la ciudad, se concentra en los años 2021 y 2022.

<sup>10</sup> Nota: elaboración propia en base a datos proporcionados por la Oficina Municipal de Empleo de la Secretaría de Producción, Empleo e Innovación de la Municipalidad de Rafaela (2022).

## Entrenamiento para el Trabajo (EPT)



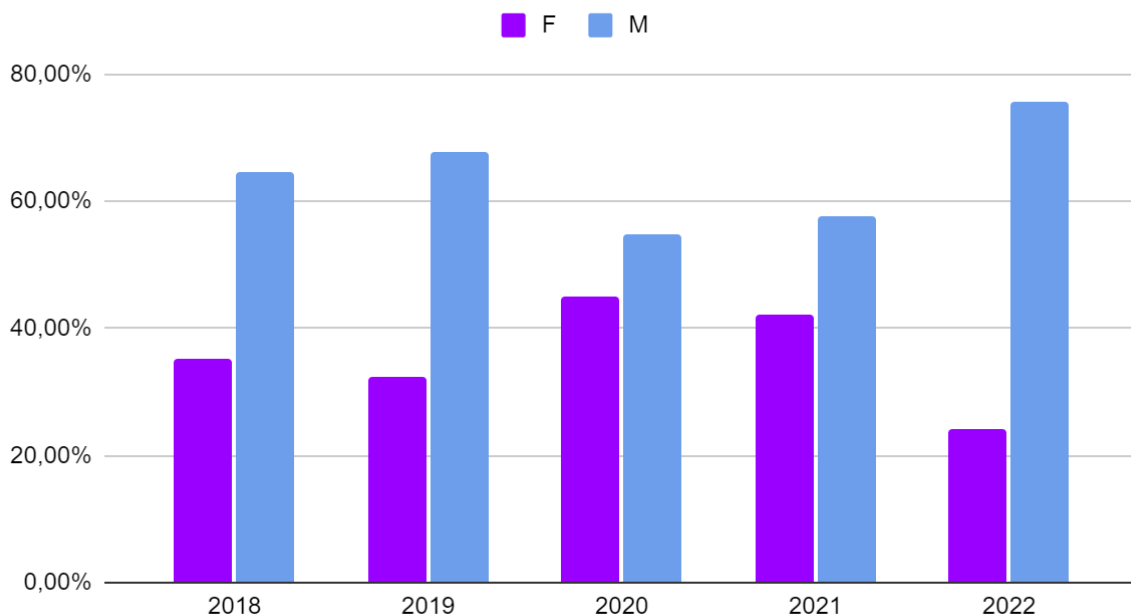
Cuadro N° 2 - Evolución de participación de jóvenes según género en el Programa Entrenamiento para el Trabajo.<sup>11</sup>

De acuerdo a la distribución por género, en el año 2020 las mujeres obtuvieron mayor participación en el programa ocupando puestos de trabajo relacionados a la atención al público y/o administrativo en general. En el transcurso de los años, la participación de los hombres se encuentra presente mayormente en el año 2022, ocupando puestos de operario industrial y/o producción<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Nota: elaboración propia en base a datos proporcionados por la Oficina Municipal de Empleo de la Secretaría de Producción, Empleo e Innovación de la Municipalidad de Rafaela (2022).

<sup>12</sup> Ídem.

## Programa de Inserción Laboral (PIL)



Cuadro N° 3 - Evolución de participación de jóvenes según género en el Programa Inserción Laboral<sup>13</sup>

Observando los datos proporcionados por el cuadro N°3, podemos ver que las y los jóvenes, luego de finalizar su Entrenamiento Para el Trabajo, lograron quedar efectivos en la empresa que los ha capacitado, fueron los varones los que lograron obtener un contrato por tiempo indeterminado a lo largo del periodo de análisis. Para las mujeres vemos que tuvieron menores oportunidades de quedar en inserción laboral en la empresa que las ha formado, a pesar que representan números de participación más altos en los Entrenamientos para el Trabajo.

<sup>13</sup> Nota: elaboración propia en base a datos proporcionados por la Oficina Municipal de Empleo de la Secretaría de Producción, Empleo e Innovación de la Municipalidad de Rafaela (2022).

## **CAPÍTULO 3. Abordaje Metodológico**

En este capítulo se describen las principales herramientas y el diseño metodológico que posibilita la recolección de datos y la propuesta de análisis para la elaboración de esta tesis. Se detalla las herramientas de recolección de datos, la muestra y la población de estudio y el procedimiento que se llevará adelante para la recolección de datos por medio de la realización de entrevista que permite la recolección de los relatos y testimonios de los jóvenes en estudio.

### **3.1 Diseño Metodológico cualitativo**

Teniendo en cuenta los elementos teóricos y los objetivos planteados en la presente tesis, para llevar adelante esta investigación es pertinente hacerlo mediante el diseño cualitativo definido como “la recolección y análisis de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernández, Fernández & Baptista, 2016, p.7).

Esta metodología, siguiendo a de Gialdino Irene Vasilachis (2006) permite acceder a las percepciones, marcos interpretativos e identificaciones que los sujetos construyen de sus prácticas que será construido por medio de la interpretación de los discursos de los jóvenes. Estas narrativas son parte fundamental para comprender las trayectorias y experiencias laborales de los y las jóvenes que han participado de los *Acciones de Entrenamientos para el trabajo (AET)* en la ciudad de Rafaela durante los años del presente estudio. Por ende, las preguntas de investigación y los objetivos son pertinentes para aplicar una metodología cualitativa debido a que, se utilizan diferentes técnicas y herramientas de recolección de información para luego reconocer procesos y hechos significativos para posteriormente describirlos e interpretarlos.

Siguiendo esta propuesta, el diseño será de tipo narrativo que pretende entender la sucesión de hechos, situaciones, fenómenos, procesos y eventos donde se involucran pensamientos, sentimientos, emociones e interacciones, a través de las vivencias contadas por quienes los experimentan. A partir del objetivo de esta tesis que aborda el análisis de las trayectorias laborales de los jóvenes, se vuelve fundamental comprender sus historias a partir de sus propias narraciones. Se entiende por “narrativo” como aquellas historias de participantes relatadas o proyectadas y registradas en diversos medios que describen un evento o un conjunto

de eventos conectados cronológicamente (Czarniawska, 2004, como se citó en Hernández, Fernandez & Baptista, 2016).

Los estudios narrativos se dividen en: tópicos (enfocados en una temática, suceso o fenómeno), biográficos (de una persona, grupo o comunidad); y autobiográficos (de una persona, grupo o comunidad incluyendo testimonios orales “en vivo” de los actores participantes) (Mertens, 2010, como se citó en Hernández, Fernandez & Baptista, 2016). A partir de lo mencionado, decidimos aplicar una metodología de análisis de tipo biográficos, destacando la necesidad del análisis de las trayectorias laborales para conocer los procesos de inserción laboral de los jóvenes. El método biográfico es definido como:

“El despliegue de las experiencias de una persona a lo largo del tiempo, lo cual incluye una selección consciente e inconsciente de recuerdos de sucesos o situaciones en las cuales participó directa o indirectamente; y su interpretación mediada por las experiencias posteriores” (Sautú, 2005, p. 48).

El estudio de las trayectorias laborales desde esta perspectiva teórico-metodológica, permite analizar la incidencia del programa *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AET)* en los jóvenes y la especificidad de los recorridos de los mismos, buscando reconstruir las mencionadas trayectorias laborales durante el periodo de estudio desde las propias experiencias y palabras de las y los participantes del programa.

Cuando esta tesis aborda la incidencia de un programa o política pública en una trayectoria laboral, se refiere a las transformaciones que ocurren en las biografías sociolaborales, o trayectorias laborales de los y las jóvenes al pasar por estos espacios de formación y adquisición de habilidades y capacidades laborales. A partir de ello, se buscan indicios que muestran la transformación de las condiciones sociolaborales de las personas que pasan por las *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AET)*.

### **3.2 Participantes**

La selección de participantes fue a partir de un muestreo no probabilístico e intencional ya que tuvimos como objetivo seleccionar casos característicos y trabajar con muestras relativamente pequeñas. Es así, que se realizarán entrevistas en profundidad a jóvenes que han participado en el programa y han finalizado efectivamente su transición por el programa durante el periodo de análisis.

Para el trabajo de campo, las unidades de entrevista se definieron a partir de aquellos jóvenes que han participado del programa en la ciudad de Rafaela durante el periodo 2018-2022. Se realizó un análisis documental de las normativas, resoluciones ministeriales y documentos públicos. Al hacer contacto institucional con la Oficina de Empleo de Rafaela, se nos facilitó una lista de participantes en este programa, con lo cual pudimos identificar a los jóvenes que han participado en el periodo mencionado y hacer contacto.

### **3.3 Instrumentos**

Para responder a nuestros objetivos planteados, se utilizan distintas técnicas de producción de datos, involucrando fuentes primarias como secundarias. Entre las fuentes primarias, seleccionamos a los y las participantes del *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AET)*, a las cuales aplicamos entrevistas; y las fuentes secundarias como por ejemplo la base de datos sobre participantes de AET proporcionada por Oficina de Empleo de Rafaela de la Secretaría de Producción, Empleo e Innovación de la Municipalidad de Rafaela.

La técnica de investigación utilizada, son las entrevistas en profundidad, porque permiten acceder a las experiencias, perspectivas, vivencias de los jóvenes en estudio, dando cuenta de la incidencia del programa en dicha biografía tal y como nos proponemos en este estudio como objetivo general. Los instrumentos que se utilizaran para la investigación son: guía de preguntas y grabadora. Las entrevistas se detienen en,

“En el instante en que las comparaciones constantes entre los datos no evidencian nuevas relaciones o propiedades de los datos, en ese momento se evidencia la saturación teórica, donde el muestreo teórico comienza a definir su término, por lo tanto, no es conveniente realizar más entrevistas y observaciones” (San Martín Cantero, 2014, p. 113).

La entrevista estuvo organizada en cinco bloques que respondieron a nuestros objetivos de investigación, el primer bloque está compuesto por preguntas de relevamiento de datos personales y sociodemográfico; el segundo bloque está compuesto por preguntas relacionadas a conocer la trayectoria laboral previa a la participación por el programa y los motivos por el cual comenzaron a buscar empleo; el tercer bloque está compuesto por preguntas que buscan conocer cómo los jóvenes accedieron al programa; el cuarto bloque está compuesto por preguntas que buscan conocer cómo fue la trayectoria laboral durante el programa y, el quinto bloque está compuesto por preguntas que buscan conocer la trayectoria laboral posterior a la

participación del programa, sobre la situación laboral actual del joven e indagar sobre los aprendizajes y valoraciones con respecto al programa.

La herramienta de sistematización será por medio de la realización de una matriz de datos confeccionada en Excel que permite la creación de categorías de análisis a medida que se realiza el procedimiento de carga de las entrevistas. Estas categorías emergentes son las que nos permiten sintetizar el trabajo de campo generando nuestras conclusiones.

### **3.4 Procedimientos**

Para la realización de las entrevistas se ha recurrido a la base de datos proporcionada por la Oficina Municipal de Empleo de aquellos participantes del programa, seleccionamos al azar personas y las contactamos mediante sus contactos de teléfonos personales. Se llevó a cabo el contacto de 74 personas, de los cuales 15 respondieron al mensaje y 59 no respondieron. De las personas entrevistadas 10 son del género femenino y 5 del género masculino. De estas personas, 6 poseen secundario completo, 4 tienen el secundario incompleto y 4 personas tienen estudios universitarios en curso y, una persona cuenta con estudios universitarios completos. Por otro lado, la mayoría de los jóvenes han realizado sus entrenamientos para el trabajo en el sector de servicios y una minoría en el sector industrial.

En ese primer contacto, nos presentamos como estudiantes de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional de Rafaela, les dimos nuestros nombres y les comentamos acerca de nuestros trabajos de investigación y el objetivo. En consecuencia, aquellas personas que han respondido y han mostrado interés, procedimos a coordinar la realización de una entrevista virtual por medio de videollamadas en plataformas como Meet y/o WhatsApp, en el cual a los entrevistados se les ha garantizado el anonimato y confidencialidad de sus testimonios, basándonos en los principales códigos y declaraciones éticas de las investigaciones científicas en seres humanos según la Ley Nacional N° 25.326/2000.

Para analizar los datos obtenidos en las entrevistas, se realizó en base a una organización de secuencias temporales en las biografías, que permitan ordenar los datos en tres periodos de tiempos: la trayectoria laboral anterior al paso por el programa, el recorrido durante el transcurso del programa y la trayectoria laboral posterior de haber finalizado la participación del joven en el programa. Además, se busca poder identificar a través de los relatos de los

jóvenes: las trayectorias educativo-formativo, entrada y salidas al mercado de trabajo, sentidos del trabajo, proyectos futuros, perfil del participante, conocimientos y aprendizajes, etc.

El análisis de la información que se recolecta a partir de las entrevistas, se llevó a cabo por medio de la descodificación temática que se fue delineando en los objetivos, a través de la bitácora confeccionada en Excel<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Véase para profundizar la matriz adjunta en los anexos de la presente tesis. Allí se encuentra ordenado por entrevista realizada a partir de las categorizaciones iniciales del trabajo de investigación.

## **CAPÍTULO 4. Las trayectorias de los y las participantes rafaelines del programa Acciones de Entrenamientos Para el Trabajo (AET)**

El presente capítulo analiza los relatos de los jóvenes/participantes del programa *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* (AET) en el periodo de 2018-2022 en la ciudad de Rafaela, con la finalidad de atender los sentidos y estrategias que experimentan estos jóvenes al momento de participar del programa. Estos relatos se han obtenido por medio de entrevistas semiestructuradas para conocer cómo interpretan los jóvenes ciertas experiencias en sus propios términos.

En el marco de lo desarrollado, se han formulado preguntas que contestan los objetivos específicos propuestos anteriormente y que guiarán el análisis de datos, para esto, las preguntas con mayor relevancia son: ¿Cómo son las trayectorias educativas-laborales antes de la participación al programa? ¿Cuáles fueron los motivos que orientaron a los participantes a inscribirse al programa? ¿Qué aprendizajes señalan los participantes durante su entrenamiento? ¿Cuáles son los sentidos que los jóvenes le otorgan a su actividad laboral?

Llevamos a cabo el contacto de 74 personas, de los cuales 15 respondieron al mensaje y 59 no respondieron. De las personas entrevistadas 10 son del género femenino y 5 del género masculino. De estas personas, 6 poseen secundario completo, 4 tienen el secundario incompleto y 4 personas tienen estudios universitarios en curso y, una persona cuenta con estudios universitarios completos.

### **4. 1 Trayectoria laboral previa a la participación en AET**

En el presente apartado, se reconstruyen las trayectorias laborales de los jóvenes entrevistados previas al ingreso en el programa *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* (AET). Se tendrán como ejes analizar los motivos al acceso del mundo laboral, la situación económica de su familia, las condiciones de contratación, los obstáculos que se presentaron en la búsqueda laboral, las posiciones alcanzadas dentro del campo laboral, la edad en el momento de iniciación en el mercado laboral, las motivaciones planteadas, entre otras dimensiones sociolaborales.

#### ***4.1.1 Los inicios, de porqué buscaron trabajo***

Por medio de las entrevistas realizadas a los jóvenes participantes del programa, hemos detectado que la mayoría de estos comenzaron la búsqueda laboral e inserción en el mercado de trabajo alrededor de la edad de 18 años en promedio, dicha cifra se encuentra por encima de la normativa legal vigente de acceso al mercado de trabajo (Ley N° 26.390/08). Esta búsqueda laboral principalmente está basada en el motivo de conseguir un trabajo una vez finalizado los estudios secundarios. Se mencionan los siguientes relatos,

*“Yo arranco con 18 años, cuando termine el secundario comienzo a estudiar el año siguiente, y arranco a trabajar con Gisela en la farmacia (..)”* (Entrevistada N°11, 25 años).

*“Yo termine en el año 2015 la secundaria, entonces creo que fue en el último año de la secundaria en 5to año, cuando comencé a trabajar en un salón de juegos infantiles que estuve hasta el año 2018, (..)”* (Entrevistada N°5, 24 años).

De acuerdo al análisis de estos relatos, se puede evidenciar que algunos de los jóvenes comenzaron la búsqueda laboral y la inserción luego de haber cumplido los 18 años de edad y después de haber finalizado la etapa de educación del nivel secundario. Esto demuestra una relación estrecha entre la finalización de los estudios secundarios y la intención de ingresar al mercado laboral.

Por otro lado, observamos que hay un grupo de jóvenes que han ingresado al mercado laboral a una edad temprana, por lo cual, encontrándose para estos casos por debajo de la normativa legal vigente que regula la edad mínima de acceso a un empleo (Ley N° 26.390/08). Tal como expresan:

*“Mi primer trabajo hacía mandados a gente mayor acá en el barrio Villa Rosas, pero tenía 12 años, y cobraba los mandados porque iba en la bicicleta”* (Entrevistado N°4, 25 años).

*“Repartí folletos para [empresa de servicio] en la calle, tenía 14 años. Era así, un conocido de la familia que estaba fijo para Empresa A, le daban a él los folletos y él me los daba a mi después (...)”* (Entrevistada N°6, 25 años).

*“Tuve otros trabajos como tambero y ayudante de tambo, también como albañil, plomero y ayudante de electricista (..) yo empecé a trabajar desde los 15-16 años” (Entrevistado N°7, 26 años).*

Estos relatos, muestran la contrariedad a la “moratoria social” que plantean Pérez, Deleo & Fernandez (2013) en donde muchas veces los jóvenes de sectores medios y/o populares suelen ingresar precozmente al mundo de trabajo y contraer obligaciones familiares a menor edad como, por ejemplo, conseguir un ingreso extra al ingreso familiar. Esto hace que muchos jóvenes no puedan experimentar la asunción de roles adultos con más tiempo o luego de finalizar estudios secundarios porque no tienen la posibilidad de que su grupo familiar le brinden un sustento económico.

En este sentido cuando se les preguntó sobre los motivos a la hora de iniciar la búsqueda laboral, los jóvenes explican que se vieron en la necesidad de obtener una “independencia económica” con respecto a su grupo familiar, con el fin de poder satisfacer sus propias necesidades sin la ayuda de su grupo familiar.

*“Comencé a trabajar para tener mis cosas y para crecer como persona. Comencé a trabajar para tener mis propias cosas por mis propios medios y no por necesidad económica. Mi familia me incentivó a buscar trabajo” (Entrevistado N°1, 25 años).*

Además, se presenta un grupo de jóvenes que han manifestado la necesidad de ayudar económicamente a su grupo familiar en la economía del hogar. Esto lo muestran los siguientes relatos:

*“En esa misma época que yo dejé la facultad, acá en mi casa había problemas económicos y dejar la facultad era también una ayuda en mi casa y, entonces decidí que la mejor opción para hacerlo era trabajar y estudiar a la vez” (Entrevistada N°11, 22 años).*

Hay jóvenes que inician su búsqueda laboral para poder adquirir experiencia laboral, con el propósito de luego incorporarse a un puesto de trabajo acorde a su perfil y tener mayor cantidad de oportunidades de inserción, tal como se expresa:

*“(..) Decidí empezar porque cuando inicias la universidad te recomiendan hacer pasantías antes de salir. Normalmente te las recomiendan en cuarto pero yo calculaba hacer pasantías o varios trabajos antes de salir con el título porque después cuando salís*

*siempre te piden experiencia laboral y al ser un requisito indispensable la experiencia para las empresas y cualquier empresa que esté buscando hoy, entonces para mi era re importante poder entrar a una empresa y poder ver desde el lado del Marketing la práctica”* (Entrevistada N°12, 21 años).

*“Más que nada la experiencia, de poder decir que tengo algo en el currículum, de mérito propio y de poder complementar con lo de ser estudiante, me parece que eso era una de las primeras trabas al momento de conseguir un trabajo que después sea más bien orientado a mi formación profesional.”* (Entrevistada N°13, 24 años).

En conclusión, los entrevistados manifestaron que sus primeras motivaciones para iniciar la búsqueda laboral están basadas en la necesidad de lograr la independencia económica de su grupo familiar alineada en la satisfacción de poder tener su propio dinero. También se encuentran aquellos jóvenes que buscan poder “ayudar” económicamente a su grupo familiar, porque identifican la necesidad de un ingreso extra a su hogar por situaciones económicas de bajo ingreso. Por último, se encuentra el grupo de jóvenes motivado por la necesidad de acceder a experiencia laboral con el objetivo de mejorar su empleabilidad, perfil laboral y tener mayores posibilidades de conseguir un trabajo que deseen y se alinee a sus expectativas laborales. Se pueden observar en consonancia, como se planteó en el apartado teórico sobre la dimensión de inserción laboral que la teoría de la transición que plantea Casal (1996), que las trayectorias sociolaborales se caracterizan por múltiples “transiciones” o búsquedas en sus procesos biográficos de socialización que proyectan al joven hacia la emancipación profesional y familiar (Casal, 1996, como se citó en Casal, García, Merino & Quesada, 2006).

#### ***4.1. 2 Las familias como parte de las trayectorias***

Siguiendo con la descripción de las trayectorias laborales de las jóvenes previas al ingreso al programa, se hace importante comprender las trayectorias laborales de origen familiar, en tanto muchas veces pueden las trayectorias del grupo familiar evidenciar formas de acceso al primer empleo y/o oportunidades o desigualdades que van perdurando en el tiempo. Generalmente, muchos de los jóvenes comenzaron sus primeras experiencias laborales en los mismos sectores que actualmente se encuentran trabajando sus padres.

Al analizar las ocupaciones laborales de las madres de los entrevistados se observa que prima aquellas actividades “típicamente” femeninas, como tareas de limpieza doméstica, ama de casa, cuidado de personas adultas y/o niños, entre otras.

*“(...) Mi madre trabaja como limpieza de manera informal”*  
(Entrevistada N°2, 26 años)

*“Mi mamá trabaja como empleada doméstica y ayudante terapéutico, tiene recibo de sueldo”* (Entrevistado N°1, 25 años).

*“(...) Mi mamá es ama de casa y nada más (...)”* (Entrevistado N°7, 26 años).

Por su parte, las experiencias laborales de los padres de los entrevistados, se observa que priman actividades de la rama de la construcción, con características de empleo informal, y aquellos que se dedican a realizar trabajos de manera autónoma o eventual como albañiles, mecánicos, pintores, camioneros, etc.

*“(...) Mi papá trabaja como albañil, de manera particular”.*  
(Entrevistado N°5, 24 años).

*“En mi grupo familiar tenía a mi papá que es pintor de autos (...). Todo eran trabajos eventuales porque el único que tenía un trabajo más o menos era mi papá que era un trabajo propio por sus propios medios”*  
(Entrevistado N°7, 26 años).

Tal como se manifiesta con anterioridad, muchos jóvenes han comenzado sus primeros trabajos ligados a actividades relacionadas a la actividad económica de sus padres, muchas veces relacionados al sector informal, de corta duración o de manera particular. Estas primeras experiencias vienen marcando el ingreso al mercado laboral desde una mirada informal, eventual, con escasos conocimientos de los derechos laborales justificando esta situación por su juventud.

*“Tenía trabajo como albañil y de “esas cosas”, eran trabajos chicos de corto plazo. Eran todos trabajos informales porque era joven”*  
(Entrevistado N°1, 25 años).

*“El primer trabajo mío fue en [empresa industrial], era eventual, el ambiente era muy bueno (...)”* (Entrevistada N°3, 26 años).

En síntesis, esto se relaciona con el nivel de análisis que plantea Claudia Jacinto (2010) que para entender las trayectorias laborales hay que comprender los factores estructurales que le dan forma al nivel macrosocial, las oportunidades de inserción laboral según características sociodemográficas y las estrategias individuales de cada persona; evidenciándose que a partir de los relatos de los jóvenes primeramente acuden en primer instancia a trabajos relacionados a su grupo familiar primario, generalmente ligados al sector informal, ya que muchas veces su grupo familiar es la que “facilita” o les brinda contacto para que puedan iniciarse laboralmente en alguna actividad. Esto provoca que muchos jóvenes tengan experiencias en el sector informal por las estrategias individuales de acceso al empleo.

#### ***4.1.3 Desde dónde venían los jóvenes. Las experiencias previas al AET***

Continuando con el análisis de las trayectorias laborales previas al ingreso al entrenamiento, se evidencia que el ingreso al mercado laboral fue mediante trabajos informales donde en el género femenino están ligados a trabajos de cuidado, limpieza y servicios. En el caso del género masculino las primeras experiencias laborales están ligadas al rubro de la construcción, servicios particulares o modalidades de contratación eventuales que carecen de estabilidad laboral. El estereotipo de género en las trayectorias laborales es fuerte en esta generación de jóvenes entrevistados, características que se reproducen desde sus núcleos familiares, como se describió en el apartado anterior.

*“El primer trabajo fue de limpieza en un comedor, luego limpieza en un jardín maternal que fue hasta el año pasado, luego en una casa familiar (...)”* (Entrevistada N°2, 26 años).

*“(...) Cuando comencé a trabajar en un salón de juegos infantiles que estuve hasta el año 2018, obviamente un trabajo en negro (...)”* (Entrevistada N°5, 24 años).

*“Sí, trabajé como pintor y después de albañil. El trabajo de albañil es pesado pero está bueno”* (Entrevista N°1, masculino, 25 años).

*“Estaba trabajando de albañil, changarín digamos, pero bueno uno siempre busca progresar y decidí anotarme para ver si podía conseguir algo mejor”* (Entrevista N°7, masculino, 26 años)

Por otro lado, para describir las formas y modalidades de búsqueda laboral de las jóvenes previas al ingreso al programa, se hace importante comprender aquellos obstáculos que consideraron atravesar para conseguir su primera experiencia laboral. Entendiendo que a menudo los jóvenes se encuentran con diversos obstáculos al intentar acceder a su primera experiencia laboral influyendo factores como la falta de experiencia laboral, la edad, los estudios secundarios incompletos, no saber expresarse en las entrevistas laborales, entre otros; esto se hace presente en las respuestas de los entrevistados:

*“El proceso de búsqueda laboral fue muy difícil porque me jugaba en contra no tener el secundario completo y en ese tiempo no tenía experiencia porque recién estaba arrancando”* (Entrevistado N°1, 25 años).

*“Lo mejor por ahí, si yo me ponía a pensar no me daban el trabajo por no expresarme. No sé cómo quedé en [empresa de servicio]. Y encima quede en [empresa de servicio] que fue mi primer trabajo, me pasaron a caja y quede como Gerenta. No sé lo que hice mal en las entrevistas”* (Entrevistada N°9, 25 años).

*“Siempre el obstáculo principal es la experiencia, el no tener experiencia en algo. No sentí algún tipo de discriminación, por así decirlo, por no tener experiencia, pero si te dabas cuenta que era a lo que primero iban (...)”* (Entrevistada N°11, 22 años).

Como observación, a partir de dos entrevistas a dos jóvenes de diferente género, uno masculino y el otro femenino, han mencionado que no experimentaron ningún obstáculo a la hora de buscar trabajo por diferentes razones. A continuación, sus respuestas:

*“No, porque no tengo hijos y siempre tengo disponibilidad”* (Entrevistada N°8, 28 años).

*“No, porque ósea, no es que estaba desesperado por buscar empleo, era más que nada, para estar relacionado para mis estudios y algo económico, y cuando veía algo que se podía relacionar con mi perfil, enviar curriculum, y... bueno”* (Entrevistado N°14, 21 años).

Se observa en primera instancia que la entrevistada de 28 años cree que hoy tener hijos es un obstáculo para la incorporación a una empresa o tener la disponibilidad *full time*; esto según nuestra consideración es derivado de un pensamiento que es bastante mencionado por otras personas ya que en el mercado laboral lo que preguntan frecuentemente es ¿tenés hijos?

y algunas personas lo toman como factor excluyente para un empleo. La brecha de género se relaciona directamente con los factores basados en la desigualdad de género y en las actividades típicamente estereotipadas para mujeres y para hombres. Las tareas de cuidado y las del hogar, trabajos no pagados, recaen la mayor parte de las veces en las mujeres, condición que las excluye del mercado laboral.

Por otro lado, el joven entrevistado de 21 años menciona que no tuvo obstáculos para la búsqueda de trabajo ya que este no tenía la necesidad inmediata de conseguir un trabajo que le brinde un ingreso económico, ya que su familia era quien solventaba sus gastos.

## 4. 2 El ingreso al AET

En este apartado buscamos analizar las experiencias de los jóvenes que han participado del programa, con la finalidad de poder analizar sus relatos, experiencia, valoraciones, opiniones, acerca de su participación y el acceso al mismo.

En primera instancia se hace importante analizar cómo los jóvenes han accedido al programa, en donde la mayoría han manifestado que se enteraron de la existencia del programa porque se lo han comentado familiares, amigos o personas cercanas. También están aquellos que han logrado acceder a la realización de un *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AET)* porque anteriormente habían participado de los *Cursos de Introducción al Trabajo (CIT)* del *Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo* el cual es un componente anterior a realizar el AET, tal como se menciona a continuación:

*“Mi mamá me había comentado sobre los cursos que daba la municipalidad. Yo hice todos los cursos que dictaban y a medida que iba terminando me anotaba a otros, así hasta que un día me llamaron para hacer un entrenamiento laboral y me salió [empresa de servicio]. (...) Hice el curso de introducción al trabajo, había otro que te explicaban cómo debes presentarte a las entrevistas, te preparaban y luego venía el entrenamiento laboral”* (Entrevistado N°1, 25 años).

*“Me enteré por un familiar, supuestamente se había anotado pero no había quedado. Me dijo que asista y me anoté que había posibilidades de conseguir trabajo y ganar experiencia laboral”* (Entrevistado N°7, 26 años).

*“Del boca en boca de compañeros que ya habían participado y les había gustado, les había servido y que después habían conseguido seguir en continuidad dentro de la empresa en donde habían hecho el entrenamiento o una buena recomendación (...)”* (Entrevistada N°13, 24 años).

*“Por el curso de Empleo Joven”* (Entrevistada N°4, 26 años).

Se denota en las anteriores respuestas que, la mayoría de los jóvenes conocieron y tuvieron acceso al programa por el “boca en boca” de familiares que han escuchado sobre el programa o por conocidos que han participado con anterioridad o que han realizado algún curso brindado por la Oficina de Empleo Municipal y por haber transitado por el *Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo*.

Por otro lado, se ha evidenciado que algunos de los entrevistados han logrado realizar el programa porque las mismas empresas que les permitieron el espacio de capacitación, les han comentado sobre la existencia y el funcionamiento del programa como una modalidad para poder trabajar en la empresa, tal como se manifiesta:

*“Yo tengo a mi tío de sangre que su novia trabajaba en [empresa de servicio] en su momento y me comentó que en Empresa A hacen el programa de entrenamiento en donde van incorporando jóvenes de 18 a 24 años. Me dijo que era una buena oportunidad para tener un trabajo en blanco, que tenía una buena paga, que era un trabajo que te enseñaban y que no debías tener un título o experiencia (...) Me pasaron un link donde yo tenía que poner mi correo y luego me contacto Leandro [empleado de empresa de servicio] que fue una de las primeras personas que me acompañó (...)”* (Entrevistada N°5, 24 años).

*“(...) Entonces cuando yo entro y voy hablar con Gisela, ella me empieza a comentar de qué se trataba y cómo funcionaba el programa, de que era una ayuda para aprender un oficio, que para mi era todo algo muy nuevo y no sabía de qué se trataba, ella me supo masomenos explicar de cómo venía la mano, el tema de cobro y la organización. Ella me explicó un poco de que se trataba pero no tenía conocimiento sobre eso”* (Entrevistada N°11, 22 años).

*“Cuando yo me enteré de lo [empresa de servicio] que estaban buscando un pasante, fui a la entrevista, Edid y Claudia me explicaron todo lo que era por este programa de Rafaela, que tenía Oficina de*

*Empleo. Me explicaron la modalidad, de cómo surgía todo y a partir de ahí me enteré” (Entrevistado N°12, 21 años).*

En conclusión, consideramos que los ingresos de los jóvenes al programa son por medio del boca en boca de familiares, amigos, o conocidos que fueron partícipes del programa o aquellos que se acercaron en búsqueda de trabajo a empresas de la ciudad y fueron éstas quienes les informaron de la existencia de dicho programa.

Por otra parte, desde el rol empresarial el programa es una herramienta de incorporación de nuevo personal, crecimiento de nómina y como instancia de capacitación a jóvenes sin experiencia laboral, aprovechando de las ventajas que ofrece el programa como herramienta de incorporación de personal.

#### ***4.2.1 El rol de Oficina de Empleo en las AET***

Es importante analizar el rol que tuvo la Oficina de Empleo en la experiencia de los participantes al momento de iniciar el entrenamiento en las diferentes empresas, la misma como institución que brinda apoyo a la inscripción y posterior seguimiento de la vinculación de empresa-jóvenes en el trayecto de formación en un puesto de trabajo.

Por un lado, se observa el rol de la Oficina de Empleo como institución que brindó posibilidades de acceso a la oportunidad de comenzar una formación laboral en una empresa de acuerdo a las referencias de cursos realizados anteriormente por el *Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo*:

*“(…) En los cursos nos decían cómo eran los entrenamientos laborales, el tema de cobro, el tiempo y duración de los trabajos” (Entrevistado N° 1, 25 años).*

*“Yo había hecho un curso y lanzaron un comunicado los de la Municipalidad de un curso de Call Center que duraban 3 meses. (...) Ellos mismos cuando finalizó el curso, los de la secretaría nos recomendaron con los de la empresa para poder hacer el entrenamiento” (Entrevistada N°9, 25 años).*

Se observa que muchas veces la Oficina Municipal de Empleo posibilitó que muchos jóvenes que hayan realizado cursos y que hayan demostrado buen desempeño o compromiso,

puedan acceder a una oportunidad para adquirir experiencia laboral en alguna empresa de la ciudad.

Por otra parte, se observa que algunos de los participantes se incorporaron al programa por medio del contacto de la empresa, y luego Oficina de Empleo le brindaba la información necesaria para el conocimiento del programa, siendo esta una información clara y concisa, tal como se expresa en la siguiente cita:

*“Si, ellos me iban mandado creo que mensajes, mucho no recuerdo, mensajes por WhatsApp) (...) la persona que hacía mi seguimiento (...) me había explicado cómo funcionaba junto con las otras chicas y me hacía el seguimiento preguntándome de cómo me estaba yendo, si podía cobrar bien, si estaba entendiendo de cómo se desarrollaba (...)”*  
(Entrevistada N°11, 22 años)

En esta instancia, se observa el rol de la Oficina de Empleo como institución que además de brindar herramientas de acceso a una primera experiencia laboral también juega un rol en el seguimiento y acompañamiento de aquellos jóvenes que transitan por el programa, buscando generar buenas experiencias laborales, garantizar que se cumplan con los requisitos y obligaciones de las partes intervinientes en el programa.

### **4.3 Trayectoria laboral durante el AET**

En este apartado, buscamos describir e interpretar las experiencias vividas por parte de los participantes al momento de transitar el proceso de aprendizaje y capacitación en un puesto de trabajo, como también se analiza si estos jóvenes se encontraban en búsqueda laboral o si tenían un empleo complementario al entrenamiento que garantice la cobertura de las necesidades básicas.

Primeramente, observamos cómo los participantes se sintieron al momento de realizar el entrenamiento, si se encontraban alineados con los valores de la empresa, si tenían la motivación necesaria y si sus expectativas eran lo que esperaban de la empresa. Algunos de los relatos que se transcribieron que describen esta situación son:

*“Me sentí siempre bien porque es una fábrica familiar y es un buen ambiente de trabajo, buen trato a la gente (...)”* (Entrevistado N°1, 25 años).

*“Me sentí muy cómoda porque había muchas cosas que a medida que las iba haciendo lo estaba aprendiendo también en la universidad. Entonces esa posibilidad de poder tener la teoría al mismo tiempo que la práctica, me sirvió un montón. Ellas siempre super pacientes y amorosas, con muy buena energía, nunca se quejaron, no son personas difíciles de tratar, entonces siempre fueron muy amigables en el ambiente de trabajo, siempre que yo tenía una idea la respetaban, eso sí para mí fue una experiencia muy linda (...)”* (Entrevistada N°12, 21 años).

*“(...) El trato con la gente siempre fue cordial. Las compañeras de trabajo eran buenas. Nos capacitaron y nos largaron solas (...)”* (Entrevistada N° 2, 26 años).

Muchos de los jóvenes han experimentado buenas experiencias laborales en las empresas en donde se los ha capacitado, manifestando buen clima laboral y acompañamiento en su etapa de aprendizaje.

Por otro lado, algunos jóvenes a la par que hacían el entrenamiento también se encontraban trabajando de manera particular o en otros lugares, por motivos relacionados a buscar un ingreso adicional al incentivo económico que el programa les otorgaba. Tal como se manifiesta,

*“(...) Tenía un lavadero en casa. Decidí continuar con el lavadero porque me sobraba tiempo y no era lo mismo trabajar 8hs que 4hs, algo tenía que hacer”* (Entrevistado N°3, 26 años).

*“(...) Trabajaba de limpieza a la mañana y a la tarde [empresa de servicio], y a la noche cursaba. Y porque en este no me pagaban casi nada incluso...(...)”* (Entrevistada N°6, 25 años).

*“(...) Tenía otro trabajo adicional, hacía un poco de chapa con mi viejo, en el taller de mi papá. Seguía en búsqueda laboral porque no sabía si iba a quedar y necesitaba salir a buscar otra cosa más”* (Entrevistado N°7, 26 años).

Analizando estas experiencias y relatos se observa que los jóvenes decidieron continuar trabajando luego de culminar con la jornada del entrenamiento, por diferentes decisiones personales, tiempo libre, mayor ingreso, continuar con su microemprendimiento, entre otros.

También, se encontraban aquellos que seguían en búsqueda laboral con el motivo de poder conseguir un empleo relacionado a sus intereses personales o académicos, tal como se manifiesta:

*“No tenía otro trabajo pero si continuaba en búsqueda. Buscaba algo más enfocado a la carrera ya sea auxiliar de recursos humanos, algo de liquidación de sueldo, y demás. Incluso cuando termino el entrenamiento, me acerco a Oficina de Empleo con el objetivo de realizar por lo menos tareas voluntarias, algo que pueda aportar a mi curriculum que sea específico de la carrera”* (Entrevistada N°13, 24 años).

Además, se observa que algunos jóvenes mencionan que no tenían otro trabajo complementario más que el entrenamiento por motivos varios:

*“No tenía otro trabajo porque trabajaba cuatro horas y después comencé a trabajar unas horas más, era imposible tener dos trabajos juntos”* (Entrevistado N°1, 25 años).

*“Solamente estaba haciendo el entrenamiento. El motivo fue porque estaba estudiando y me veía bien los horarios con ese solo trabajo”* (Entrevistada N°5, 24 años).

Esto nos permite concluir, que la mayoría de los jóvenes tuvieron experiencias buenas en torno a la empresa que los capacitó, ofreciendo buen clima laboral, retroalimentación de su rendimiento, herramientas para aprender, entre otras; y además se observa que muchos de los jóvenes se encontraban en búsqueda laboral o trabajando en otro lugar a la par del entrenamiento ya que el mismo otorga un incentivo económico que en términos económicos no permitiría solventar en ciertos casos necesidades económicas.

#### ***4.3.1 Aprendizajes de los jóvenes en las AET***

En este punto vamos a observar los aprendizajes y/o conocimientos y cambios de actitudes que los participantes manifestaron en la entrevista que fueron adquiriendo en el transcurso del entrenamiento.

La mayoría de los entrevistados han manifestado adquirir nuevos aprendizajes, comportamientos, formas de desenvolverse en un puesto de trabajo, normas y procedimientos de higiene y seguridad, entre otras cosas. Tal como se manifiesta:

*“Aprendí mucho sobre la seguridad personal, los puntos básicos de un trabajo, mantenimiento en seguridad personal. (...) Al principio me costó, hasta que tuve que aprender un poco inglés, porque tenía a cargo un torno y una devastadora”* (Entrevistado N°1, 25 años).

*“Aprendí en la experiencia laboral de mi tío, aprendí a ser más responsable y atento porque era trabajar con químicos y no podía despistarme con eso. Aprendes a prestar más atención y adquirir nuevos conocimientos”* (Entrevistado N°1, 25 años).

*“(...) Me volví más firme y más directo a lo que hoy en día tengo proyectado. Aprendí a comportarme y a llegar a horario a cumplir y más cosas. Ahora quiero terminar la escuela porque quiero conseguir trabajo en Córdoba que es sobre camiones de nafta”*. (Entrevistado N° 3, 26 años).

De acuerdo a los relatos de los jóvenes, permite concluir que los jóvenes durante su entrenamiento han adquirido nuevos conocimientos, a cumplir con normas básicas de conducta en un trabajo, normas de higiene y seguridad, entre otras cuestiones, demostrando que la participación en el programa es una herramienta que además de brindar posibilidades de experiencia laboral es una tareas o puesto en específico, aporta también herramientas para que los jóvenes puedan desenvolverse en un ambiente de trabajo.

#### **4.4 Trayectoria posterior a las AET**

En este apartado buscamos analizar y conocer las manifestaciones de los participantes del entrenamiento en materia de trayectoria laboral, si encontraron trabajos alineados con la experiencia que habían vivido en la empresa o si han vuelto a conseguir trabajos similares a su trayectoria anterior a realizar el entrenamiento.

En primera instancia, se observa aquellos jóvenes que luego de haber finalizado el entrenamiento han conseguido un trabajo similar al que se habían capacitado:

*“En [empresa de servicio] había que armar bicicletas eso me ayudó también, cada uno tenía su sector y cuando me tocó a mi, lo armaba en dos patadas, lo que fue en el entrenamiento en [empresa industrial] me ayudó mucho”. (Entrevistado N°15, 20 años)*

*“Si, en [empresa de servicio]. Me llamaron por una consultora, un sábado a las 2 de la tarde y el lunes ya arranqué a trabajar (...). Me preguntaron si me interesaba, y yo le dije que me venía de diez porque recién había dejado de trabajar (...) pasaron siete meses para que aparezca otra oportunidad y conseguir el de [empresa de servicio]” (Entrevistada N°4, 25 años).*

En base a lo anterior, se observa que en la entrevista N°15 el joven manifiesta haber adquirido experiencia laboral en una tarea específica que luego le facilitó la ejecución exitosa de una tarea similar en otro comercio de la ciudad. Por otro lado, la entrevista N°4, manifiesta que, haber pasado por el entrenamiento y haber sido capacitada en la empresa en un puesto de atención al cliente, la ayudó a ser un perfil atractivo para un local comercial de la ciudad.

Se puede observar que la participación en el entrenamiento para el trabajo les facilitó a los jóvenes inserción laboral en el mercado de trabajo, en trabajos relacionados o con tareas similares a las que estaban realizando en el entrenamiento.

Por otro lado, se observan aquellos jóvenes que han conseguido la inserción laboral en la misma empresa en donde se capacitaron una vez finalizado el entrenamiento:

*“Yo seguí vinculada por casi dos años y medio más o menos, yo arranco luego de los seis meses, osea antes ya había empezado en atención al público y atender un poco más de gente. Ellos me contrataron con aportes y recibo de sueldo” (Entrevistada N°11, 22 años).*

*“(...) a los tres meses o un poco más me volvieron a llamar para hacer un periodo de prueba de tres meses en el sector de cobranzas que es donde estoy ahora, y luego se veía si quedaba en efectivo” (Entrevistada N°5, 24 años).*

*(...) hice 6 meses, quedé efectiva y tuve la derivación a la central de cajas que ahí estuve maso menos un año. Quedó efectiva.. (Entrevistada N°9, 25 años).*

Además, se encuentran aquellos jóvenes que luego de haber finalizado el entrenamiento han tenido que volver a la búsqueda laboral activa y manifiestan que les fue un periodo relativamente largo de búsqueda laboral hasta conseguir un empleo. Tal como se manifiesta,

*“Me fue bastante tiempo, un año y medio. Considero que fue así porque las cosas están difíciles, más allá del secundario muchas empresas te piden 2 o 3 años de experiencia y yo era joven y no la poseía” (Entrevistado N°1, 25 años).*

*“Pasó 7 meses para que aparezca otra oportunidad. y conseguir en la [empresa de servicio]” (Entrevistada N°4, 25 años).*

En base a la entrevista N°1 detectamos que más allá que el joven haya adquirido experiencia laboral en una empresa, al iniciar su búsqueda laboral el mercado de trabajo exige ciertos requisitos que él no cumplía como ser tener más experiencia laboral y haber culminado el secundario.

Por otra parte, se encuentran los jóvenes que después de haber pasado por el entrenamiento y haber adquirido nuevas competencias y habilidades, continuaron trabajando en el sector informal, sin tener un trabajo que esté regulado o protegido por normativas legales. Los motivos por los cuales los jóvenes continúan en esto sector de informalidad es por:

*“Seguía trabajando de limpieza, había conseguido en una verdulería en atención pero estuve un mes. Luego arranqué con la universidad y conseguí una pasantía pero me desvinculé porque había conseguido un trabajo y tampoco tenía la posibilidad de quedar (Entrevistada N°2, 26 años).*

*“(..) Después comencé a trabajar de niñera pero fue poco después de la pandemia. Tuve trabajos de limpieza de casa también. Fueron todos trabajos informales” (Entrevistado N°8, 28 años).*

*“Nada, me dediqué a otras cosas, me sirvió después de eso. Estaba más preparado pero no conseguí nada, aprendí mantenimiento, pero siempre me llamaban para estar en negro”. (Entrevistado N° 3, 26 años)*

*“Actualmente estoy trabajando en una Metalúrgica, informalmente por el momento. La empresa es de un amigo de mi tío que comenzó a emprender por su cuenta en la metalúrgica. Mi tarea son de soldador y armado. Hace dos meses y medio aproximadamente que entré a trabajar”* (Entrevistada N° 1, 25 años).

En general se observa que más allá de que los jóvenes transitaron por el entrenamiento adquiriendo experiencia laboral, aprendizajes y habilidades, el mercado laboral no generó aún las oportunidades de trabajo para la inserción laboral en el sector formal aunque demuestren en las entrevistas que su intención siempre fue insertarse en un empleo registrado.

También, se encuentran aquellos jóvenes que una vez finalizado el entrenamiento han logrado conseguir un empleo en el sector formal:

*“Si. Chofer, trabajo con mi papá, y estoy en blanco”* (Entrevistado N°3, 26 años)

*“No, yo terminé y fue justo cuando pasó lo de pandemia, unos meses se paro todo eso y a los tres meses o un poco más me volvieron a llamar para hacer un periodo de prueba de tres meses en el sector de cobranzas que es donde estoy ahora, y luego se veía si quedaba en efectivo”* (Entrevistada N°5, 24 años).

Finalmente, se puede concluir que la mayoría de los jóvenes han presentado trayectorias laborales positivas enmarcadas dentro del sector formal una vez finalizado el entrenamiento. Esto producto a que la experiencia laboral adquirida les permitió conseguir un empleo similar o bajo condiciones formales de contratación.

#### ***4.4. 1 Valoraciones de los jóvenes con respecto al AET***

En esta instancia, buscamos analizar los relatos de los jóvenes en términos de la valoración, experiencia y opiniones que manifiestan luego de haber realizado el entrenamiento.

Primeramente, los jóvenes han manifestado comentarios positivos acerca del programa, mencionando la gran oportunidad que este les brinda para poder generar experiencia laboral y así poder tener un mayor abanico de posibilidades en el mercado laboral.

*“Yo creo que el programa está bueno, cuando era chico me ayudó mucho y conozco gente que lo está haciendo o lo está por hacer en la*

*actualidad. Lo recomiendo para los chicos que recién arrancan. Porque antes de comenzar el entrenamiento tenía una visión distinta del trabajo y el programa me ayudó a ver las cosas de distintas maneras, entender cosas, ser responsable. Abre muchas oportunidades y puertas que a veces que por los propios medios no se puede o se hace difícil”* (Entrevistado N°1, Masculino, 25 años).

*“Para mí está bueno porque tiene como un rango de edad, que no importa si tienes 22 años o si recién salís del secundario ya podés anotarte directamente. También si tenías materias que rendir te tomaban igual porque siempre el secundario fue un requisito, pero te dan la posibilidad de que puedas trabajar y tengas tiempo para rendir. (...) También que te forman porque como dije antes, porque si antes eras una persona tímida esto ayuda a desenvolverse en la vida, es verdad eso”* (Entrevistada N°5, 25 años).

*“Recomiendo al programa para conseguir experiencia laboral porque te permite ganar experiencia laboral y referencia, un poco de madurez propia sobre el cumplimiento de horarios y el manejo en el trabajo, mucha gente es impuntual porque no tienen esa afinidad de compromiso”. (Entrevistado N°7, 26 años).*

En base a los relatos de los jóvenes, denotamos que la participación en el programa es visto como una gran oportunidad para iniciarse en el mercado laboral, adquiriendo experiencia laboral en alguna tarea u oficio que en muchas veces sin esta posibilidad de capacitarse se les hubiera complicado en otro contexto; es decir, muchos jóvenes sufren la problemática que al ser su primer empleo y no tener experiencia laboral muchas empresas deciden optar por candidatos más calificados.

Por otro lado, los jóvenes han manifestado diversas sugerencias de cambios en relación al funcionamiento del programa con la finalidad de poder mejorar su función, pero igualmente muchos de los jóvenes no han manifestado sugerencias o cambios para aplicar sobre el programa.

*“Al ser un entrenamiento creo que estaría bueno tener más acompañamiento por parte de la empresa y no tanto por la oficina de empleo porque no tuve mucho contacto con ellos. No sé hoy cómo se manejan, capaz hoy exista más acompañamiento”.* (Entrevistada N°2, 26 años)

*“Agregar más horas para mas sueldo..y más temas como cuando empieza uno a quien concurrir o pedir ayuda, preguntar, algo más práctico” (Entrevistado N°3, 26 años)*

## **CAPÍTULO 5. Categorías Emergentes de trayectorias laborales**

Una vez realizado la descripción de los datos que se ha obtenido por medio de las entrevistas, y su posterior análisis de las trayectorias laborales como se ha manifestado en los apartados anteriores, se propone desde esta tesis definir tres categorías emergentes para definir tres tipos de trayectorias sociolaborales que abarcan las experiencias relatadas por los y las jóvenes entrevistadas. Las Trayectorias están divididas en: *Trayectorias lineales* (en el sector formal o en el sector informal), *Trayectorias no lineales* y *Trayectorias Laborales Inconclusas*.

### **5.1 Trayectorias laborales lineales**

Primeramente, entendemos por Trayectorias Laborales Lineales aquellas trayectorias laborales que se caracterizan por presentar un trayecto por empleos registrados (bajo relación de dependencia según la normativa de contrato de trabajo, con garantías de la seguridad social, entre otras). En base al análisis de las entrevistas, en esta categoría se encuentra comprendida por aquellos jóvenes que han finalizado el entrenamiento y posteriormente han conseguido un empleo registrado que lo han mantenido en el tiempo. En este sentido la política sociolaboral AET se considera con una incidencia positiva en las trayectorias laborales de los y las jóvenes que han participado activamente. Lo mencionado anteriormente, se encuentra enmarcado con los objetivos planteados en el programa de *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* que busca que los jóvenes logren la empleabilidad necesaria para insertarse en empleos registrados.

En base a la descripción realizada anteriormente, identificamos el caso de la Entrevista N° 11 una joven de 22 años, que su búsqueda laboral comenzó en el año 2020 logrando acceder a un *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* en una empresa de servicio de la ciudad por seis meses, que según el relato de la joven el mismo fue una gran oportunidad laboral porque le permitió adquirir experiencia en un oficio. Este caso lo caracterizamos como una trayectoria laboral lineal ya que la joven una vez finalizado los seis meses de entrenamiento, logró conseguir la inserción laboral dentro de la misma empresa por un largo periodo de tiempo. Posteriormente, la joven decidió cambiar de trabajo pero en el mismo rubro en relación de dependencia por motivo de crecimiento profesional.

Dicha trayectoria laboral se enmarca en un tipo de trayectoria laboral lineal en el sector formal porque se han presentado diversos factores que han permitido que la entrevista haya construido una trayectoria laboral lineal. Esto se relaciona con los planteamientos de Claudia

Jacinto (2010) que para identificar una trayectoria laboral intervienen factores estructurales a nivel macrosocial, en este caso con el contacto familiar de la joven con la propietaria de la empresa de servicio, que en cierta medida posibilitó aún más la posibilidad de poder acceder al entrenamiento en dicha empresa de servicio. Por otro lado, las decisiones y estrategias individuales de la joven para luego seguir en la búsqueda laboral en el mismo rubro y conseguir otro empleo en otra empresa de servicio en el sector formal.

Además, también se encuentran las Trayectorias Laborales Lineales con empleos No Registrados, es decir, que carecen de un contrato de trabajo, de seguridad social, de estabilidad laboral, entre otras, pero que han podido acceder a trabajos gracias a las experiencias del programa AET. En esta categoría se encuentran encuadrados aquellas trayectorias laborales de los jóvenes que han finalizado el entrenamiento y posteriormente han conseguido empleos no registrados. Se puede observar en la entrevista N° 8 femenina de 28 años, quien vino a vivir a la ciudad de Rafaela en búsqueda de trabajo y de poder comenzar una carrera universitaria. Posteriormente, sus primeros trabajos fueron en el sector informal, de niñera, limpieza o de manera particular, sin embargo, buscaba posibilidades de empleo y es por ello que se acerca a Oficina de Empleo en búsqueda de trabajo.

Esta entrevistada, que ejemplifica la dimensión emergente que propone esta tesis para analizar la incidencia del programa AET, tuvo acceso al programa realizando un entrenamiento por seis meses, culminando en tiempo y forma el entrenamiento, pero sin embargo no logró la inserción laboral dentro de la misma empresa, con efectividad. Posteriormente, comenzó nuevamente la búsqueda laboral pero no tuvo oportunidades de acceso a trabajos registrados sino a trabajos no registrados, empleos no formales, sin acceso a beneficios como seguridad social y aportes a la caja jubilatoria.

En síntesis, que la entrevista N°8 manifiesta y demuestra un tipo de trayectoria laboral lineal de empleo no registrado debido a que sus experiencias laborales posteriores al entrenamiento siempre fueron del sector no registrado. Al no conseguir la continuidad laboral en la empresa donde hizo el entrenamiento posiblemente esto haya provocado que al iniciar nuevamente su búsqueda laboral las posibilidades de conseguir empleos no registrados haya sido mayor como es la tendencia en el mercado laboral rafaelino, en donde el desempleo de Rafaela, especialmente en el segmento de los jóvenes que según evidencia los datos del relevamiento socioeconómico del ICEDEL (2022) donde el desempleo local es del 6,5% y el 64,2% son jóvenes (personas menores de 30 años). Por otro lado, mencionar que la población de los jóvenes experimenta mayores pérdidas de empleo por motivo a que no llegaron a

incorporarse al mercado laboral y/o abandono de empleo porque presentan mayores dificultades a la hora de buscar y conseguir un empleo en el sector registrado (OIT,2022).

## 5.2 Trayectorias Laborales No Lineales

En una segunda categoría emergente de análisis, las Trayectorias Laborales No Lineales están comprendidas por aquellas trayectorias que se caracterizan por empleos formales e informales intermitentes. Es decir que la participación en el mercado de trabajo ha sido polarizada por el transcurso de la búsqueda laboral, entre empleos registrados y no registrados.

En esta categoría, se encuentran clasificados aquellos jóvenes entrevistados que relataron en sus experiencias por el paso por AET, que han finalizado el entrenamiento, y posteriormente han conseguido la inserción laboral en el sector formal o informal y así sucesivamente, demostrando intermitencia en diversos sectores de la formalidad e informalidad. Esto es característico de la nueva era, es donde está caracterizado por un mercado laboral signado por los constante cambios provocando que las personas deban atravesar por diversos tipos de trabajo de diferentes características contractuales o pasando por diversas empresas en un periodo relativamente corto, con llevando a una inestabilidad laboral a nuevas formas de transición que presentan un orden secuencial y un ritmo temporal diferentes, desdibujando las trayectorias laborales (Dávila León, y otros, 2006; Machado País, 2000, como se citó en Bampi, 2015) (Busso, 2014) (Galland, 2002, como se citó en Roberti, 2018).

En este caso encontramos la entrevista N°1 , un joven de 25 años que en su búsqueda laboral ha conseguido realizar y finalizar las *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* en una empresa de servicios. Culminada su experiencia a los seis meses de entrenamiento, no pudo lograr la inserción laboral en la empresa que lo capacitó. Posteriormente, comenzó su búsqueda laboral y consiguió un trabajo registrado en una empresa agropecuaria por un periodo de dos años aproximadamente, en el cual culminó por renuncia por cuestiones personales. Luego, consiguió varios empleos eventuales de corta duración en diferentes empresas, y actualmente se encuentra trabajando informalmente en una metalúrgica.

Esta entrevista se clasifica como una trayectoria laboral no lineal porque, en una primera instancia no pudo sostener el empleo registrado dentro de la empresa donde realizó el entrenamiento, sino que el entrevistado se ve obligado a buscar trabajo formal en otro rubro, desarrollando varias experiencias laborales tanto en empleos registrados y no registrados, presentando una intermitencia en su trayectoria laboral.

### 5.3 Trayectorias Laborales Inconclusas

Por último, encontramos las Trayectorias Laborales Inconclusas que se encuentra comprendida por aquellas trayectorias laborales que no han tenido buena experiencia por el transcurso del programa o que no han finalizado los seis meses de entrenamiento, provocando que deban volver a la búsqueda laboral activa en el mercado laboral. Esta categoría emergente reúne aquellas personas que pueden ser categorizadas como casos negativos para las AET, ya que no finalizaron sus entrenamientos y su paso por la política fue incompleto.

Podemos mencionar en este punto la entrevista N°15 de un joven de 20 años, el cual comenzó en tiempos diferentes dos entrenamientos, de los cuales no culminó por algunas cuestiones personales y otras causas externas a su decisión. Menciona que, comienza a buscar trabajo para poder ayudar a su madre en la economía del hogar.

Este joven accedió a realizar diferentes cursos que dictaba la Oficina Municipal de Empleo, posteriormente dicho organismo sugiere que se inscriba al programa *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* logrando posteriormente conseguir un entrenamiento en una empresa industrial de la ciudad en el año 2021, el cual no finalizó los seis meses por decisión personal del joven ya que abandonar el entrenamiento para poder terminar el secundario. Por otro lado, el segundo entrenamiento lo lleva adelante en el año 2022 en una empresa industrial, la cual tuvo un mes de capacitación, y se dio de baja el programa por decisión de la empresa por cuestiones externas. Es por eso, que no pudo culminar los 6 meses del programa.

Dicha trayectoria laboral se enmarca en un tipo de trayectoria laboral inconclusa porque se han presentado diversos factores que han imposibilitado que el joven haya terminado el entrenamiento. Esto se relaciona con los planteamientos de Claudia Jacinto (2010) donde manifiesta que, el joven toma decisiones estratégicas con sentido subjetivo a la hora de decidir abandonar el entrenamiento para poder culminar con sus estudios secundarios porque entiende que la condición de secundario completo lo llevará a tener mayores posibilidades de acceso a un empleo registrado. Por otro lado, también se manifiesta en esta entrevista unas mediaciones institucionales de la Oficina Municipal de Rafaela, donde le proporcionan al joven la posibilidad de acceder a otro entrenamiento.

En conclusión, entendemos que este caso el *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo* no tuvo una incidencia positiva provocando una trayectoria laboral inconclusa, ya que por situaciones o cuestiones externas hicieron que el joven no pueda terminar con el programa,

limitando sus posibilidades de capacitación y de lograr su posterior inserción laboral en la misma empresa. Esta situación no es regular, pero es un caso que al existir se debería evaluar en términos de la no finalización del programa AET y su posible impacto en la trayectoria laboral. Este caso negativo da cuenta de la necesidad de contar con empresas responsables para aplicar el programa, y del seguimiento pormenorizado de los jóvenes y la participación activa por parte de la municipalidad desde la Oficina de Empleo.

## CAPÍTULO 6. Reflexiones finales

De acuerdo al análisis de las entrevistas que hemos realizado a los jóvenes participantes del programa *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AET)* en el periodo 2018-2022, donde buscamos responder el objetivo general de la tesis el cual es conocer la incidencia del programa *Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AET)* sobre las trayectorias laborales de los jóvenes que han participado del programa, hemos concluido en lo siguiente:

Consideramos en primera línea como importante demostrar el rol que tiene la política pública de empleo mencionada con anterioridad, la cual viene de la mano de una de las primeras políticas públicas denominada *Jóvenes con Más y Mejor Trabajo* del Ministerio de Trabajo de la Nación que comenzó a tratar la problemática del desempleo de los jóvenes desde el año 2003. Entendemos que esta política en la ciudad de Rafaela junto a la articulación del Estado Municipal, tiene un gran impacto en las oportunidades de empleo que se les ofrece a los jóvenes Rafaelinos, dando oportunidades a tener su primera experiencia laboral capacitándose en tareas, oficios y en la adquisición de competencias laborales para aumentar sus niveles de empleabilidad y posibilidades de trabajo registrado dentro de un mercado laboral que cada vez tiene mayores exigencias en los perfiles laborales, buscando personas que posean habilidades blandas en capacidad de análisis, reflexión, resolución, flexibilidad, adaptación al cambio, comunicación, organización, proactividad entre otras.

El acceso al programa genera en las y los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencias laborales, nuevas habilidades y competencias, modos de comportamiento, cambio de pensamiento, otra mirada hacia el trabajo, mejora sus hábitos y hace que puedan asumir nuevas responsabilidades, que a veces en las instituciones escolares no lo terminan de transmitir.

Estos nuevos conocimientos son transmitidos por tutores o profesionales de las empresas capacitadoras que además de transmitir los conocimientos teóricos propios de cada tarea también transmiten formas de comportarse en el ámbito laboral, que consideramos que es la manera más positiva de aprender y generar nuevas habilidades y mejorar las destrezas en uno mismo. Por otro lado, la participación en el programa ayuda que los jóvenes puedan establecer contactos y redes profesionales, ya que se genera la interacción con colegas, tutores, supervisores, profesionales de la industria, donde con el tiempo estas redes de contacto son quienes ayudan o son intermediarios para conseguir nuevos puestos de trabajo, es por eso que estas conexiones son valiosas para obtener recomendaciones, referencias laborales, etc.

Con respecto a la hipótesis planteada podemos concluir que la misma es positiva porque la mayoría de los jóvenes entrevistados han logrado obtener empleabilidad y experiencia laboral posibilitando que al momento de finalizar el programa hayan podido conseguir empleos iguales o similares, en el sector registrado. Esto se demuestra en la descripción de las *Trayectorias Laborales Lineales*, que describen los casos de jóvenes que han quedado en puestos de trabajos registrados. Adicionalmente, estas *Trayectorias Laborales Lineales* son producto del acompañamiento de las empresas en capacitar al nuevo personal y brindar las herramientas necesarias para que puedan aprender nuevas tareas; sumando el acompañamiento de la Oficina Municipal de Empleo brindando el espacio y acompañamiento a que los jóvenes puedan concluir sus experiencias laborales lo más eficiente posible.

Cabe mencionar, que también existen aquellos jóvenes que ha experimentado *Trayectorias Laborales Lineales en el Sector Informal y Trayectorias Laborales Inconclusas*, en donde existieron diversos factores externos e internos en donde muchas veces el contexto del mercado laboral o la situación propia de cada joven (falta de estudios secundarios, experiencia laboral, responsabilidades a temprana edad, entre otras cuestiones) han dificultado las posibilidades de poder terminar el entrenamiento con efectividad o que a la posterioridad de haber terminado el programa no hayan podido insertarse laboralmente en empleos registrados. En este punto, entendemos como profesionales de Relaciones del Trabajo, que es importante poder analizar dichos casos de estudio y poder profundizar en el análisis de las variables que intervienen al momento de condicionar las trayectorias laborales de los jóvenes y de sus posibilidades de inserción laboral en empleos registrados. En este sentido, pensamos que es importante que desde el sector empresarial privado puedan ser un agente que incentive la contratación y capacitación de los jóvenes que en la actualidad son el grupo población con mayores dificultades para insertarse laboralmente en el sector formal, esta acción se la puede tener en cuenta como una política de responsabilidad social empresarial.

Por otro lado, consideramos desde nuestro punto de vista como profesionales de Relaciones del Trabajo, la necesidad de poder seguir manteniendo estas políticas públicas de empleo orientada a los jóvenes como una herramienta activa, que permite generar alianzas con los distintos actores sociales que intervienen en el territorio como las instituciones públicas del estado nacional, provincial y local, los empresarios y la población en general. Dicha política permite demostrar en la agenda pública la importancia de la principal problemática, la del desempleo joven donde esta cuestión social es abordada mediante la implementación de políticas de empleo que buscan y posibilitan generar inserción laboral de los jóvenes en el sector formal.

Finalmente, nuestra investigación es una apertura para seguir estudiando las trayectorias laborales de los jóvenes de la ciudad de Rafaela, abriendo camino a esta gran área de análisis, que permitirá abordar aquellos factores que interfieren al momento en que los jóvenes inician la búsqueda laboral y en sus trayectorias laborales en el sector formal, dando pie a diversas variables que pueden estudiarse para conocer en mayor profundidad la problemática del desempleo en los jóvenes y las trayectorias laborales de los mismos.

## Bibliografía y Referencias

- Abdala, E. (2009). *La evaluación de los programas de capacitación laboral para jóvenes en Sudamérica*. Papeles de población, 15(59), 11-82.
- Bampi, J. A. (2015). *El Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo y su incidencia en las trayectorias laborales de beneficiarios y ex beneficiarios*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1132/te.1132.pdf>
- Beltramo, I., Grandolio, M., & Larra, M. (2022). *Entrenamiento para el Trabajo (Sistematización de Experiencias)*. Universidad Nacional de Rafaela (sin publicar – con autorización de autoras)
- Bertranou, F. M., & Paz, J. A. (2007). *Políticas y programas de protección al desempleo en Argentina*. OIT.
- Bertranou, F., Jiménez, M., & Jiménez, M. (2017). *Trayectorias hacia la formación y el trabajo decente de los jóvenes en Argentina*. Organización Internacional del Trabajo. [https://notablesdelaciencia.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/67213/CO\\_NICET\\_Digital\\_Nro.36a9fe6b-53b8-4f1a-8b36-c21c0f994f57\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://notablesdelaciencia.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/67213/CO_NICET_Digital_Nro.36a9fe6b-53b8-4f1a-8b36-c21c0f994f57_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Blanco, J. M. G., & Gutiérrez, R. (1996). *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 269-293. DOI:10.2307/40184036
- Busso, M. (2014). *La inestabilidad del empleo de los jóvenes: Entre la persistencia y la discontinuidad*. In VIII Jornadas de Sociología de la UNLP (La Plata, 2014).
- Busso, M., Longo, M., & Pérez, P. (2014). *La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal (The Occupational Stability/Instability of Argentinean Youth from an Interdisciplinary and Longitudinal Perspective)*. Cuadernos de Economía, 33(63), 399-420. <https://ssrn.com/abstract=2599811>
- Casal, J., García, M., Merino, R., & Quesada, M. (2006). *Itinerarios y trayectorias. Una perspectiva de la transición de la escuela al trabajo*. Trayectorias, 8(22), 9-20.
- Chaves, M., & Faur, E. (2009). *Investigaciones sobre juventudes en la Argentina: estado del arte en ciencias sociales 1983-2006*. Papeles de trabajo: la revista electrónica del IDAES, 3(5), 20.

- Comas, G., Cicciari, M. R., & Berenice Rubio, M. (2016). *Porque yo trabajo, trabajo bien: trayectorias laborales y percepciones sobre el trabajo en los relatos de los trabajadores residentes en el Conurbano Bonaerense*. Trabajo y sociedad, (27), 233-254. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387346190014>
- Decreto N° 551/22. (29 de agosto de 2022). Programa “Puente al Empleo”. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/270487/20220830>
- De Gialdino, I. V. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Editorial Gedisa.
- Dombois, R. (1998). *Trayectorias laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana In: Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales*. (pp. 171-212). Anthropos.
- Frassa, J., & Muñiz Terra, L. (2004). *Trayectorias laborales: origen y desarrollo de un concepto teórico-metodológico*. Ponencia presentada en las Cuartas Jornadas de Etnografía y Métodos Cualitativos del IDES.
- Forteza, P. (2012). *La implementación del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo en ámbitos subnacionales*. CIPPEC. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/2414.pdf>
- Freyssinet, J. (2006). *Políticas de empleo: algunas enseñanzas de la experiencia*. CEIL-PIETTE.
- García, N. (2022). *Políticas sociolaborales*. Apunte de cátedra. UNRaf (sin publicar – con autorización de autora).
- Garino, D. (2022). *Trayectorias laborales juveniles: la incidencia del nivel secundario en los itinerarios*. Trabajo y sociedad, 23(38), 337-357.
- Gentile, A., & Valls, F. (2015). *La intensificación de la inestabilidad laboral entre los jóvenes en España*. Panorama Social, 22, 111-125. <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Publicaciones/PDF/2002.pdf#page=113>
- Grassi, E. (2016). *Un ciclo de reedición del estado social en la Argentina: la política socio-laboral entre 2003-2015*. Diálogos Revista Electrónica de Historia, 17, 129-163. <http://dx.doi.org/10.15517/dre.v0i0.23419>
- Hélaridot, V. (2006). *Parcours professionnels et histoires de santé: une analyse sous l’angle des bifurcations*. Cahiers internationaux de sociologie, (1), 59-83.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación: 6ta Edición Sampieri*. Soriano, RR (1991). Guía para realizar investigaciones sociales. Plaza y Valdés.

- Instituto de Capacitación y Estudios para el Desarrollo Local (ICEDEL). (2022). *Memoria 2022*. ICEDEL. <http://icedel.rafaela.gob.ar/archivos/BV-PDF/Memoria%20icedel%202022.pdf>
- Instituto de Capacitación y Estudios para el Desarrollo Local (ICEDEL). (2021). *Observatorio Industrial de Rafaela: décima edición – Sep/Diciembre 2021*. ICEDEL. <http://icedel.rafaela.gob.ar/archivos/BV-PDF/ppt%2010%20Observatorio%20Industrial%202021.pdf>
- Instituto de Capacitación y Estudios para el Desarrollo Local (ICEDEL). (2022). *Observatorio Industrial de Rafaela: 13° edición septiembre a diciembre 2022*. ICEDEL. <http://icedel.rafaela.gob.ar/archivos/BV-PDF/Observatorio%20industrial.%2013%20edicion.%20Sep-Dic.%202022.pdf>
- Instituto de Capacitación y Estudios para el Desarrollo Local (ICEDEL). (2022). *Relevamiento socioeconómico de Rafaela*. ICEDEL. [http://icedel.rafaela.gob.ar/archivos/BV-PDF/relevamientocompleto2022\\_corregido%20final.pdf](http://icedel.rafaela.gob.ar/archivos/BV-PDF/relevamientocompleto2022_corregido%20final.pdf)
- Instituto de Capacitación y Estudios para el Desarrollo Local. (2022). *El mercado de trabajo de la ciudad de Rafaela: Relevamiento Socioeconómico 2022*. Instituto de Capacitación y Estudios para el Desarrollo Local. <http://icedel.rafaela.gob.ar/archivos/BV-PDF/MercadoRelevamientosocioeconomico2022.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2022). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)* (Vol. 6). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. [www.indec.gob.ar](http://www.indec.gob.ar)
- Instituto Provincial de Estadística y Censos (IPEC). (2022). *Encuesta Permanente de Hogares: tasas e indicadores socioeconómicos*. IPEC. [http://www.estadisticasantafe.gob.ar/wp-content/uploads/sites/24/2022/12/MerTraSF3T2022\\_para-comunicacion.pdf](http://www.estadisticasantafe.gob.ar/wp-content/uploads/sites/24/2022/12/MerTraSF3T2022_para-comunicacion.pdf)
- Jacinto, C. (2010). Elementos para un marco analítico de los dispositivos de inserción laboral de jóvenes y su incidencia en las trayectorias en Jacinto, C.(Comp.) *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Teseo. <https://static.ides.org.ar/archivo/www/2012/05/trayectoriajovenesteseo.pdf>
- Jacinto, C., & Millenaar, V. (2010). *La incidencia de los dispositivos en la trayectoria laboral de los jóvenes. Entre la reproducción social y la creación de oportunidades*. En C. Jacinto (Comp.), *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades* (pp. 181-224). Teseo.

- Jacinto, C., & Millenaar, V. (2013). *Educación, capacitación y transiciones laborales. ¿Rupturas provisionarias en las trayectorias de los jóvenes provenientes de hogares de bajo capital educativo?.* Sudamérica: Revista de Ciencias Sociales, 2(2), 63-90. <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/sudamerica/article/view/858>
- Jacinto, C., Pomes, A. L., Silvestrini, L., Budzynski, G., & Bessega, C. (2000). *Intervenciones públicas en la formación profesional de jóvenes de bajos niveles educativos. Sistemas, programas, instituciones: ¿ políticas? El caso de Comodoro Rivadavia.* <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2016/04/dc39jacinto.pdf>
- Ley 25.326 de 2000. Protección de los datos personales. (4 de octubre de 2000).
- Ley 26.390 de 2008. Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente. 4 de junio de 2008.
- Longo, M. E. (2004). *Los confines de la integración social. Trabajo e identidad en jóvenes pobres.* IDICSO – Área de ONGs y Políticas Públicas. <https://racimo.usal.edu.ar/87/1/Longo1.pdf>
- Longo, M. E. (2011). *Heterogeneidad de trayectorias laborales y temporalidades juveniles.* Cuestiones de sociología, (7), 54-77.
- López, E. (2012). *Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo.* Revista de servicios sociales, (52), 129-139. <http://dx.doi.org/10.5569/1134-7147.52.08>
- Lucero, M. (2003). *Trayectorias laborales y reconversión de una agroindustria en un contexto local.* En CD del 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- Madeira, F. (2007). *Joven ciudadano: mi primer trabajo: desafíos teóricos y prácticos.* Cuadernos de Investigación de IIEP.
- Malegarie, J., & Fernández, P. (2016). *El rol de las hipótesis en la investigación: entretelones en la experiencia de enseñanza-aprendizaje.* Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.8495/ev.8495.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.8495/ev.8495.pdf)
- Maurizio, R. (2011). *Trayectorias laborales de los jóvenes en Argentina: ¿Dificultades en el mercado de trabajo o carrera laboral ascendente?.* CEPAL. Serie Macroeconomía del desarrollo. <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=1329>
- Millenaar, V. (2014). *Trayectorias de inserción laboral de mujeres jóvenes pobres: el lugar de los programas de formación profesional y sus abordajes de género.* Trabajo y Sociedad. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334694018>
- Municipalidad de Rafaela. (Octubre de 2022). Relevamiento de base de datos.

- Muñiz Terra, L. (2012). *Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje*. Revista latinoamericana de metodología de las Ciencias Sociales, 2(1), 36-65. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.5218/pr.5218.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5218/pr.5218.pdf)
- Neffa, J. C., Brown, B., & López, E. (2012). *Empleo, desempleo y políticas de empleo*. CEILPIETTE CONICET. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/03/9organismosint.pdf>
- Neffa, J. C., Brown, B., & Battistuzzi, A. (2011). *Políticas públicas de empleo III: 2002/2010*. CEIL CONICET. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/8713>
- Neffa, J. C., Panigo, D. T., Pérez, P. E., & Persia, J. (2014). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. CEIL CONICET. [https://www.researchgate.net/profile/Demian-Panigo/publication/302883208\\_Actividad\\_empleo\\_y\\_desempleo\\_Conceptos\\_y\\_definiciones/links/5732748208ae9ace84048024/Actividad-empleo-y-desempleo-Conceptos-y-definiciones.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Demian-Panigo/publication/302883208_Actividad_empleo_y_desempleo_Conceptos_y_definiciones/links/5732748208ae9ace84048024/Actividad-empleo-y-desempleo-Conceptos-y-definiciones.pdf)
- ONU Mujeres. (16 de septiembre de 2020). *La pandemia de la COVID-19 y sus efectos económicos en las mujeres: la historia detrás de los números*. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/feature-covid-19-economic-impacts-on-women>
- ONU Mujeres. (2022). *El progreso en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. Panorama de género 2022*. División de Estadística, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-10/Progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2022-es.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Perspectiva Sociales y del Empleo en el Mundo: tendencias 2022*. Oficina Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_848464.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_848464.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022: Invertir en la transformación de futuros para los jóvenes*. OIT. [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_853332/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_853332/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Las políticas de mercado de trabajo en Argentina: diseño, cobertura y desafíos*. Oficina Internacional del Trabajo. [https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO\\_INST:41ILO\\_V1&search\\_s](https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V1&search_s)

[cope=MyInst\\_and\\_CI&tab=Everything&docid=alma994713913402676&lang=es&context=L](https://www.redalyc.org/pdf/907/90711285004.pdf)

- Oszlak, O., & O'Donnell, G. (2007). *Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación*. vol. 2, núm. 4, 1995. Redes. <https://www.redalyc.org/pdf/907/90711285004.pdf>
- O'higgins, N. (1997). *The challenge of youth unemployment*. International Social Security Review, 50(4), 63-93. <https://doi.org/10.1111/j.1468-246X.1997.tb01084.x>
- Pérez, P. E., Deleo, C., & Fernández Massi, M. (2013). *Desigualdades sociales en trayectorias laborales de jóvenes en la Argentina*. Revista Latinoamericana de Población, 7(13), 61-89.
- Pérez, P., & Busso, M. (2015). *Los jóvenes argentinos y sus trayectorias laborales inestables: Mitos y realidades*. Trabajo y sociedad, (24), 147-160.
- Rees, A. (1986). *An essay on youth joblessness*. Journal of economic literature, 24(2), 613-628.
- Resolución N° 2186 / 2010. Reglamento del Programa de Inserción Laboral – Aprobación. (7 de enero de 2011). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-2186-2010-177687/actualizacion>
- Resolución N° 497/2008. Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo – Creación. (13 de mayo de 2008). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-497-2008-140611>
- Resolución N°708/2010. Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo – Unifícase los criterios, condiciones y alcances. (22 de julio de 2010). <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=169637>
- Resolución N°905/2010. Apruébase el Reglamento de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (27 de julio de 2010). <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/170000-174999/170074/texact.htm>
- Roberti, E. (2018). *Políticas de inclusión socio-laboral para jóvenes: un análisis de las trayectorias de participantes de programas de empleo (Prog.R.Es.Ar y PJMMT) en el Conurbano Bonaerense*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1515/te.1515.pdf>

- San Martín Cantero, D. (2014). *Teoría fundamentada y Atlas. ti: recursos metodológicos para la investigación educativa*. Revista electrónica de investigación educativa, 16(1), 104-122.
- Samaniego, N. (2002). *Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5385/S02121028\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5385/S02121028_es.pdf)
- Sautu, R. (2005). *El diseño de una investigación: teoría, objetivos y métodos*. Todo es teoría, 21-41.
- Secretaría de Producción, Empleo e Innovación. (2021). *Programa de Empleabilidad, Intermediación y Nuevos Empleos*. Municipalidad de Rafaela.
- Weller, J. (2003). *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*. División de Desarrollo Económico de la CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/discover?query=insercion+laboral>
- Weller, J. (2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*. Revista de la CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082_es.pdf)
- Weller, J. (2009). *El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales*. CEPAL – Colección Documentos de proyectos. <http://hdl.handle.net/11362/3738>

## ANEXOS

### 1. Guía de Preguntas

El objetivo general que guía la presente investigación, es analizar *la incidencia del programa “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” en las trayectorias laborales de los jóvenes que han participado en la ciudad de Rafaela, durante el periodo 2018-2022, desde la perspectiva de los jóvenes participantes.*

Los objetivos específicos son,

1. Describir la política pública “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” y su incidencia en la ciudad de Rafaela en el periodo 2018-2022;
2. Detallar las trayectorias laborales en los jóvenes que fueron participantes del programa “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” en la ciudad de Rafaela en el periodo 2018-2022;
3. Caracterizar las formas en la que incide el programa “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” en las trayectorias laborales de los jóvenes de la ciudad de Rafaela en el periodo 2018-2022.

Para responder al objetivo general, se plantean ciertas preguntas a responder durante el proceso de investigación para poder cumplir con el objetivo general y los objetivos específicos: ¿La participación en el programa generará mayores oportunidades de inserción laboral en empleos de calidad?, ¿Cuáles son las expectativas de los jóvenes a la hora de buscar trabajo?, ¿Cuáles son los significados que los jóvenes le atribuyen al trabajo en general?, ¿Qué sucede con los jóvenes con mayores vulnerabilidades socioeconómicas en el mundo laboral?, ¿Qué aprendizajes rescatan de la experiencia en la participación del programa?, ¿Cuáles son los objetivos, las expectativas y valoraciones que se ponen en juego a la hora de estructurar sus trayectorias laborales actuales?.

#### - **Anterior al entrenamiento**

En este bloque se busca indagar sobre el concepto de trayectoria laboral e inserción laboral previa a la participación del programa “Entrenamiento para el Trabajo”. Para poder indagar sobre este concepto, se plantean preguntas en orden cronológico de vida del sujeto entrevistado.

1. Antes de comenzar en la búsqueda de trabajo, ¿Cómo era tu situación en la diaria (estudios, capacitaciones, desempleado, situación socioeconómica, etc).
2. ¿Cómo iniciaste tu búsqueda de empleo? ¿Por qué decidiste comenzar a trabajar? ¿Qué buscabas conseguir de un trabajo?
3. En tu grupo familiar, ¿A qué se dedican? ¿Son trabajos temporales, changas, eventualidades, estables, etc?

4. Cuando comenzaste en la búsqueda de trabajo, ¿A dónde llevabas tu curriculum vitae? ¿Esa búsqueda fue fácil o complicada? ¿Se presentaron obstáculos? ¿Cuáles?
5. ¿Recuerdas cuál fue tu primer trabajo? ¿Cómo era? (¿Te daban recibo de sueldo?, ¿Tenías compañeros de trabajo? ¿Cómo era el ambiente de trabajo? ¿Trabajo formal o informal?)
6. En tu primer trabajo, ¿cómo fue esa experiencia laboral en torno al entorno, a los compañeros de trabajo, a las tareas, etc? ¿Con qué cosas te encontraste de la diaria laboral que no conocías? (cumplir con horarios, comportamientos aceptados y no aceptados, compromiso, etc).
7. Luego de ese trabajo, ¿tuviste otra experiencia laboral?. Si la respuesta fue afirmativa, nos puedes detallar cuáles fueron los trabajos realizados. Si la respuesta fue negativa, ¿Por qué no tuviste otro trabajo?

- **Programa Entrenamiento para el Trabajo**

En este bloque, se busca describir al programa Entrenamiento para el Trabajo para poder cumplir con el primer objetivo específico planteado.

1. ¿Cómo te enteraste sobre la existencia del programa?
2. ¿Qué tuviste que hacer para inscribirte al programa?
3. ¿Cuánto tiempo pasó desde tu inscripción al programa hasta que conseguiste entrar a un entrenamiento?
4. Cuando comenzaste el entrenamiento, ¿contaban con la información necesaria sobre el funcionamiento del programa?
5. ¿Recibiste asesoramiento y acompañamiento por parte de Oficina de Empleo en la inscripción del programa?

- **Durante el entrenamiento**

En este bloque se busca conocer la trayectoria laboral e inserción laboral del joven participante del programa. Para poder indagar sobre este concepto, se plantean preguntas en orden cronológico de vida laboral del sujeto entrevistado, durante los 6 meses de entrenamiento.

1. ¿En qué empresa realizaste el entrenamiento?
2. ¿En qué consistía el entrenamiento? (tareas o puesto)
3. Podrías contarnos cómo fue tu paso por el entrenamiento para el trabajo en la empresa \_\_\_\_\_. ¿Cumplió con tus expectativas? ¿Qué aprendiste? ¿Cómo te sentiste? ¿Contabas con conocimientos previos de aquellas tareas que desempeñaste? ¿Fue fácil o complicado ese proceso de aprendizaje?
4. Mientras hacías el entrenamiento, ¿Tenías otro trabajo complementario?. En el caso de responder sí, ¿Por qué decidiste conseguir otro trabajo o porque decidiste conservarlo?
5. Durante los meses del entrenamiento, ¿Consideras que cambiaste actitudes, aptitudes, valores, etc) (por ejemplo, si aprendió a llegar a horario, si aprendió a comunicarse con superiores y/o compañeros de trabajo, trabajar en equipo, etc).

6. ¿Qué fue lo que más valoraste de esa etapa? ¿y del entrenamiento? ¿Qué fue lo que menos valoraste del entrenamiento?

- **Posterior al entrenamiento**

En este bloque se busca conocer la trayectoria laboral e inserción laboral del joven que ha finalizado con éxito su participación en el programa. Para poder indagar sobre este concepto, se plantean preguntas en orden cronológico de la vida laboral del sujeto entrevistado, desde su finalización hasta la actualidad.

1. Luego del entrenamiento, ¿Seguiste vinculado a la empresa? ¿por que?  
Si la respuesta fue negativa, ¿conseguiste otro trabajo en un periodo de tiempo corto o largo? Según la respuesta, ¿por qué consideras que fue así?
2. Con tu participación en el entrenamiento, ¿qué trabajos te ayudo a conseguir? ¿Cuáles y por qué? ¿bajo qué modalidad de contratación eran?
3. En la actualidad, ¿Cómo buscas trabajo? (dónde deja cv)
4. ¿Actualmente estás trabajando? ¿En qué rubro y bajo qué condición?
5. A la hora de buscar trabajo, ¿preferis trabajar bajo la modalidad de trabajo en blanco o negro? ¿Por qué? ¿Qué valoras? en orden de prioridad (cobertura médica, art, beneficios organizacionales, remuneración, estabilidad laboral, crecimiento profesional, etc).
6. ¿Te has seguido capacitando? ¿En qué temáticas?
7. ¿Concebis al trabajo de la misma manera que antes del entrenamiento? ¿Por qué?

Cierre final de entrevista:

1. De acuerdo a tu experiencia en el programa, ¿modificarías algo sobre su funcionamiento?
2. ¿Recomendarías el programa como herramienta para conseguir experiencia laboral?  
De acuerdo a la respuesta, preguntar el motivo.
3. ¿Consideras que haber participado del programa te brindó oportunidades?
4. ¿Qué consideras que aporta el programa en los jóvenes de Rafaela al momento de buscar trabajo? ¿por qué?
5. ¿Conoces a otras personas de tu entorno que hayan pasado por el programa?
6. ¿Tu paso por la secundaria, consideras que faltó formación en el ámbito laboral? ¿por qué?

## 2. Matriz

ENTREVISTA DO	EDAD AL MOMENTO DE INICIAR EL ENTRENAMIE NTO	AÑO DE INICIO DEL ENTRENAMIE NTO	RUBRO DE LA EMPRESA EN DONDE HIZO EL ENTRENAMIENTO	INSERCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DONDE SE ENTRENÓ	SITUACIÓN LABORAL ACTUAL
ENTREVISTADO N° 1 - 25 años.	20 AÑOS	2018	Servicio	No	Actualmente estoy trabajando en una Metalúrgica, informalmente por el momento. La empresa es de un amigo de mi tío que comenzó a emprender por su cuenta en la metalúrgica. Mis tareas son de soldador y armado. Hace dos meses y medio próximamente que entre a trabajar.
					Por el momento busco cualquier cosa, apunto a un trabajo "como la gente" con recibo de sueldo. Hoy en día es muy difícil conseguir trabajo y me tiró a conseguir lo que sea, total aprendo rápido y el tema es conseguir un trabajo. También a veces miro las expectativas de la empresa, el ambiente de trabajo, lo que te ofrecen, la modalidad de pago.

<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL ANTERIOR AL PROGRAMA</b>	<b>MOTIVO POR EL CUAL COMENZÓ A BUSCAR TRABAJO</b>	<b>SITUACION SOCIOECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR</b>	<b>BÚSQUEDA DE TRABAJO</b>
Secundario incompleto	"Tenía trabajo como albañil y de "esas cosas", eran trabajos chicos de corto plazo. Eran todos trabajos informales porque era joven".	Comencé a trabajar para tener mis cosas y para crecer como persona. Comencé a trabajar para tener mis propias cosas por mis propios medios y no por necesidad económica. Mi familia me incentivó a buscar trabajo.	Comencé a trabajar para tener mis cosas y para crecer como persona. Comencé a trabajar para tener mis propias cosas por mis propios medios y no por necesidad económica. Mi familia me incentivó a buscar trabajo.	A todos lados llevaba curriculum porque me propuse a mí mismo buscar trabajo. En Rafaela deje en muchas empresas y en Bella Italia en todos lados. El proceso de búsqueda laboral fue muy difícil porque me jugaba en contra no tener el secundario completo y en ese tiempo no tenía experiencia porque recién estaba arrancando.
El secundario lo hice hasta segundo año. El secundario es importante hoy en día, porque las empresas te piden tener el secundario completo y te abre muchas puertas.	Sí, trabajé como pintor y después de albañil. El trabajo de albañil es pesado pero esta bueno.			

<b>ACCESO AL PROGRAMA</b>	<b>ROL OFICINA DE EMPLEO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL DURANTE EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>APRENDIZAJE</b>	<b>EMPLEABILIDAD POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO</b>
Mi mamá me había comentado sobre los cursos que daba la	Sí, primero en los cursos nos decían cómo eran los entrenamientos laborales,	Me sentí siempre bien, es una fábrica familiar y es un buen ambiente de	Tenía un tutor que me enseñó un poco de todo. Yo cuando	Me fue bastante tiempo, un año y medio. Considero que fue así porque las cosas están difíciles,

<p>municipalidad. Yo hice todos los cursos que dictaban y a medida que iba terminando me anotaba a otros, así hasta que un día me llamaron para hacer un entrenamiento laboral y me salió en el comercio. Me acuerdo que había muchas empresas y a mí me toco en el comercio. Hice el curso de introducción al trabajo, había otro que te explicaban como debías presentarte a las entrevistas, te preparaban y luego venía el entrenamiento laboral.</p>	<p>el tema de cobro, el tiempo y duración de los trabajos.</p>	<p>trabajo, buen trato a la gente.</p>	<p>trabajaba con mi tío era como que hacía las cosas a mi tiempo y en cambio, en la empresa empezaba a trabajar a los tiempos de los demás. Aprendes a respetar horarios, el dueño me hablaba y me decía que debía poner un poco más de actitud para que el día de mañana que ingrese a otra empresa me lo iba a decir. Valore el tema de aprendizaje así en el día de mañana poder ingresar a una empresa similar que por ejemplo una empresa de servicio. Me habían hecho una entrevista pero no tuve la suerte de entrar, tengo la experiencia pero no tuve la posibilidad.</p>	<p>más allá del secundario muchas de las empresas te piden 2 o 3 años de experiencia y yo era joven y no la poseía.</p>
	<p>Si, siempre me hablaban desde la Oficina.</p>	<p>No tenía otro trabajo porque trabajaba cuatro</p>	<p>No contaba con experiencia previa de</p>	<p>La experiencia laboral me ayudó mucho, me sirvió para</p>

		<p>horas y después comencé a trabajar unas horas más, era imposible tener dos trabajos juntos.</p>	<p>las tareas, aprendí ahí en la empresa de servicio. Me sentía bien porque no era un trabajo forzoso en comparación con el trabajo de limpieza, estaba sentada frente a una computadora. El proceso fue fácil porque una vez que aprendes la metodología ya es más fácil el trabajo.</p>	<p>postularme a trabajos y presentarme a entrevistas de trabajo, como ser buen empleado. Gracias a esto a veces hoy en día tengo posibilidades de otros trabajos y que se me abran un poco más las puertas laborales.</p>
--	--	--	---	---

<b>TRAYECTORIA LABORAL POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO</b>	<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>CONCEPCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO</b>	<b>VALORACIÓN DEL PROGRAMA</b>
<p>Me acuerdo que había entrado una empresa agropecuaria y ahí trabajé como tres años y medio y luego decidí renunciar (tenía un encargado que maltrataba a sus empleados y decidí renunciar antes que me quede una mala referencia por culpa del encargado) Creo que conseguí el trabajo porque lo busqué y había mandado el cv a la empresa como 6 veces hasta que me llamaron para una entrevista y quedé seleccionado. Luego de la empresa agropecuaria, conseguí un</p>	<p>No, solo me dedico a trabajar.</p>		<p>Yo creo que el programa está bueno, cuando era chico me ayudó mucho y conozco gente que lo está haciendo o lo está por hacer en la actualidad.</p>

<p>puesto en mantenimiento en una Industria que fue por una pasantía (consultora), luego trabajé en dos empresas para la consultora, dos empresas industriales. Todos estos trabajos eran de corta duración y eventuales menos el trabajo de la empresa agropecuaria. No eran trabajos fijos o de larga duración.</p>			
			<p>Lo recomiendo para los chicos que recién arrancan. Porque no antes de comenzar el entrenamiento tenía una visión distinta del trabajo y el programa me ayudo a ver las cosas de distintas maneras, entender cosas, ser responsable. Abre muchas oportunidades y puertas que a veces que por los propios medios no se puede o se hace difícil.</p>

ENTREVISTADO	EDAD AL MOMENTO DE INICIAR EL ENTRENAMIENTO	AÑO DE INICIO DEL ENTRENAMIENTO	RUBRO DE LA EMPRESA EN DONDE HIZO EL ENTRENAMIENTO	INSERCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DONDE SE ENTRENÓ	SITUACIÓN LABORAL ACTUAL
ENTREVISTADA N°2 - 26 años.	21 años	2018	Servicios	No	<p>Actualmente trabajo. En un puesto administrativo en un puesto fijo, trabajo en blanco, en un comercio es una distribuidora de alimentos congelados. En la actualidad no estoy buscando trabajo. Deje de tirar CV hasta hace un mes. Si por ahí me surge otra cosa las tendré en cuenta dependiendo si me sigue o no gustando lo que hago. Busco trabajo en el área administrativa.</p>
					<p>El ambiente de trabajo, es algo fundamental para trabajar. El horario de trabajo, carga horaria y los días. También si</p>

					me ofrecen posibilidades de crecimiento personal y profesional no tanto en el puesto, pero que me den la posibilidad de que me escuchen o implementar nuevas ideas o herramientas/técnicas. De que me tengan en cuenta.
--	--	--	--	--	---

<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL ANTERIOR AL PROGRAMA</b>	<b>MOTIVO POR EL CUAL COMENZÓ A BUSCAR TRABAJO</b>	<b>SITUACION SOCIOECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR</b>	<b>BÚSQUEDA DE TRABAJO</b>
Tecnicatura en AGI (haciendo la tesis)	El primer trabajo fue de limpieza en un comedor, luego limpieza en un jardín maternal que fue hasta el año pasado, luego en una casa familiar. Luego realizó el entrenamiento para el trabajo en una empresa de servicios en call center y en complemento seguía trabajando en limpieza.	En mi casa me habían dado la opción de trabajar o estudiar. Como no conseguí trabajo en blanco, había arrancado a estudiar una Tecnicatura en administración de empresas que lo hice durante dos años, pero luego lo dejé. Trabaje en limpieza, pero era algo que hacía más por mí para poder tener un ingreso de	Mi papá trabaja en una industria (formal) y mi madre trabaja como limpieza (informal).	Llevaba a todas las consultoras, supermercados, locales, comedores, etc. La búsqueda era engorrosa, de dejar el cv y que a nadie le interesé que uno estaba buscando trabajo. Algunos te aceptaban el cv y eran educados. Mi obstáculo era que tenía 18 años y no contaba con experiencia

	Todos los trabajos fueron informalmente.	dinero.		laboral.
Yo salí de una tecnicatura, en el secundario, que me formo un poco en la parte técnica de administración, facturación. Creo que en mi caso salí a la "deriva" porque tenía pocos conocimientos en administración. No me han formado en cuestiones de leyes laborales o modalidades de trabajo, lo fui aprendiendo en la diaria y de conocidos que te comentaban algo al respecto.	Mi primer trabajo fue de limpieza, no me gustaba la actividad. Estaba acostumbrada porque lo hacía habitualmente en mi casa. Lo hacía en una casa de familia que ya conocía y me sentía cómoda.	Buscaba conseguir un buen sueldo, tener un ingreso. No tenía un estándar definido de trabajo, buscaba cualquier cosa que surja. Sin estudios y siendo mujer era difícil conseguir.		

<b>ACCESO AL PROGRAMA</b>	<b>ROL OFICINA DE EMPLEO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL DURANTE EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>APRENDIZAJE</b>	<b>EMPLEABILIDAD POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO</b>
Entre a una empresa de servicios porque tenía una conocida que trabaja ahí y me dijo que estaban buscando chicas y fui y	No hable con nadie de la Oficina de Empleo. Me contactó directamente la empresa para comenzar. Me había anotado en	En la empresa de servicios estaba ubicada en Bv. Santa Fe. En el trato con la gente siempre fue cordial. Las compañeras	No contaba con experiencia previa de las tareas, aprendí ahí en la empresa. Me sentía bien porque no	Seguía trabajando de limpieza, había conseguido en una verdulería atención, pero estuve un mes.

<p>dejé el CV. Luego me llamaron a una entrevista. Yo no había hecho los cursos previos del entrenamiento para el trabajo.</p>	<p>Oficina de Empleo sobre cursos, pero nunca tuve respuestas. No sabía sobre el programa de entrenamiento para el trabajo. Pasó mucho tiempo hasta que conseguí el entrenamiento, habrán pasado 2 años desde que termine el secundario. Había ido a la oficina para que me carguen el CV.</p>	<p>de trabajo eran buenas. Nos capacitaron y nos largaron solas. Teníamos un supervisor/tutor, pero no estaba mucho porque yo estaba en el turno de la tarde-noche. No estuvo tan presente, estábamos "solas", estábamos acompañadas, pero no por la persona que correspondía. Sí, trabajaba a la vez como limpieza. Lo conservaba para tener un ingreso más.</p>	<p>era un trabajo forzoso en comparación con el trabajo de limpieza, estaba sentada frente a una computadora. El proceso fue fácil porque una vez que aprendes la metodología ya era más fácil el trabajo. No aprendí nada fuera de la actividad porque no me daban charlas sobre el rendimiento que tenía en el trabajo porque en mi horario el tutor no estaba presente. Antes de ingresar nos enseñaron las normas básicas, sobre los descansos, los comportamientos y circunstancias que podían suceder y cómo responder a los clientes.</p>	<p>Luego arranqué con la universidad y conseguí una pasantía pero me desvinculé porque había conseguido un trabajo y tampoco tenía la posibilidad de quedar.</p>
--	--	---	--	--

TRAYECTORIA LABORAL POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO	CAPACITACIÓN	CONCEPCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO	VALORACIÓN DEL PROGRAMA
<p>Seguí trabajando de limpieza. (informalmente)  Con la pandemia dejé de trabajar, hasta que no me habilitaron no pude trabajar. En el 2021, comencé a trabajar en una pasantía de la universidad administrativa en un centro de salud, en la parte de tesorería. Luego en la parte de compras por 3 meses en el centro de salud.</p> <p>Considero que el entrenamiento en partes sí me ayudó a conseguir trabajo porque era un puesto de telefonista que trabajabas con el contacto de la gente y aprendías a hablar con ellos. Adquirís otro lenguaje, en la manera de expresarse y hablar, de persuadir a la persona. Ser responsable y te ayuda a uno como persona. En gran parte me ayudó como experiencia laboral.</p>	<p>Me capacitan en mi puesto de trabajo en las tareas que debo realizar porque entre reemplazando a una chica.</p>	<p>No, cuando ingresé al entrenamiento tenía una determinada idea del trabajo. Pero luego, cuando empecé a trabajar te das cuenta que no "todo es color de rosa" a veces existen conflictos o situaciones, y a veces das por sentado cosas que no son tan así. Te encontras con personas diferentes que debes acoplar. Salís con otra mirada del trabajo.</p>	<p>Al ser un entrenamiento creo que estaría bueno tener más acompañamiento por parte de la empresa y no tanto por la oficina de empleo porque no tuve mucho contacto con ellos. No sé hoy cómo se manejan, capaz hoy exista más acompañamiento.</p> <p>Uno no espera que le den una medalla pero estaría bueno que nos digan de cómo estamos realizando nuestro trabajo y una devolución porque al ser una primera experiencia laboral estaría bueno saber cómo lo estamos realizando.</p> <p>Sí, porque se forma a uno como trabajador en responsabilidades, horario de entrada de la jornada laboral, cómo comportarse. Ayuda a sumar experiencia laboral. Te prepara para conseguir otro trabajo y estar más "plantado".</p>

<b>ENTREVISTADO</b>	<b>EDAD AL MOMENTO DE INICIAR EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>AÑO DE INICIO DEL ENTRENAMIENTO</b>	<b>RUBRO DE LA EMPRESA EN DONDE HIZO EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>INSERCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DONDE SE ENTRENÓ</b>	<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>
ENTREVISTADO N°3 26 años.	21 años	2018	Industrial	No	Yo hoy tengo un trabajo temporal, me dan un recibo en blanco y una parte en negro., y ellos están bien en blanco.
					Todo por internet o dejo en la fábrica presencial. Busco en blanco, para comodidad. Valoro las posibilidades que me daría... para el futuro

<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL ANTERIOR AL PROGRAMA</b>	<b>MOTIVO POR EL CUAL COMENZÓ A BUSCAR TRABAJO</b>	<b>SITUACION SOCIOECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR</b>	<b>BÚSQUEDA DE TRABAJO</b>
Siempre estudié, hice cursos, me facilitó inscribirme a los trabajos. Los cursos eran de	El primer trabajo mío fue en [empresa industrial]. Era eventual, el ambiente era muy bueno, cada 13	En la oficina de empleo comencé, estaba haciendo el secundario. Decidí comenzar porque fui muy	Son Camioneros. Mi Papá y mis dos hermanos. Yo hoy tengo un trabajo temporal, me dan un	Lo lleve a [empresa industrial] Complicado fue, porque esperaban que

carpintería, tornería, electricidad, etc.	días cobraba todo como tenía que ser. muy bien (se lo notaba contento cuando hablaba de [empresa industrial]).	vago con la escuela y me obligaron a eso en casa. En casa son camioneros. Buscaba alguna fábrica como trabajaba todo el mundo, quedarse en blanco. Pero no era lo mío, porque me gusta el camión.	recibo en blanco y una parte en negro., y ellos están bien en blanco.	hubiera vacantes para entrar. Eventuales. NO RESPONDE LOS OBSTÁCULOS
---	--	---	---	--

<b>ACCESO AL PROGRAMA</b>	<b>ROL OFICINA DE EMPLEO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL DURANTE EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>APRENDIZAJE</b>	<b>EMPLEABILIDAD POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO</b>
Si, [empresa industrial] Hacía máquinas de torno y usaba una máquina devastadora. Luego entre en la fábrica Pallets, hacia tergoPol, controlaba ladrillos de tergoPol, estaba como operario	Si, ya tenía la experiencia yo. Y en relación a lo del programa, si, te decía todo como se maneja la empresa y todo eso. Si, si, constantemente.	Aprendí mucho sobre la seguridad personal, los puntos básicos de un trabajo, mantenimiento en seguridad personal. Me sentí bien, porque tenía otra persona que me ayudaba a trabajar y me formaba. Porque hacía 4 horas yo. Si sabía tornería, tenía experiencia. Si, tenía un lavadero en casa. Decidí continuar con el lavadero porque me sobraba tiempo y no era lo	Si, si. Me volví más firme y más directo a lo que hoy día tengo proyectado. Aprendí a comportarme y a llegar a horario a cumplir y más cosas. Ahora quiero terminar la escuela porque quiero conseguir trabajo en Córdoba que es sobre camiones de nafta.	Si. Chofer, trabajo con mi papá, y estoy en blanco. Aporta oportunidades para los que quiera arrancar que se le hace más fácil, te da más confianza, al confort. formarte.

		mismo trabajar 8 horas que 4 horas, algo tenía que hacer.		
--	--	---	--	--

<b>TRAYECTORIA LABORAL POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO</b>	<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>CONCEPCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO</b>	<b>VALORACIÓN DEL PROGRAMA</b>
<p>Nada, me dediqué a otras cosas, me sirvió después de eso. Estaba más preparado, pero no conseguí nada, aprendí mantenimiento, pero siempre me llamaban para estar en negro.</p>	<p>Si, en cursos, ahora me estoy inscribiendo a la secundaria.</p>	<p>No, me costaba más. Se me hizo más fácil, ya venía trabajando en changas. Con eso entré. No lo veo igual, porque nada que ver a lo que hoy hago.</p>	<p>Valoré, el conocimiento en máquinas, la tecnología que aprendí. No tuve menos valor, si no que me lo tomé más serio. Lo que menos me gustó fue los horarios, pero bueno es así. porque tenía pocas horas.</p>
			<p>No. todo bien. Agregar más horas para más sueldo. Y más temas como cuando empieza uno a quien concurrir o pedir ayuda, preguntar, algo más práctico. Lo recomiendo para los chicos que recién arrancan. Porque no antes de comenzar el entrenamiento tenía una visión distinta del trabajo y el programa me ayudo a ver las cosas de distintas maneras, entender cosas, ser responsable.</p>

<b>ENTREVISTADO</b>	<b>EDAD AL MOMENTO DE INICIAR EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>AÑO DE INICIO DEL ENTRENAMIENTO</b>	<b>RUBRO DE LA EMPRESA EN DONDE HIZO EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>INSERCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DONDE SE ENTRENÓ</b>	<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>
ENTREVISTADA N°4 25 años	21 años	2018	Servicio	SI	Mande curriculum hasta marzo maso menos porque después decidí ir a la universidad. Yo vivo en la casa de mis padres, pero sola. Igual si me llaman que me llamen, actualmente no trabajo.

<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL ANTERIOR AL PROGRAMA</b>	<b>MOTIVO POR EL CUAL COMENZÓ A BUSCAR TRABAJO</b>	<b>SITUACION SOCIOECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR</b>	<b>BÚSQUEDA DE TRABAJO</b>
Estudio AGI, en 1 er año. Estoy en primero, yo había hecho un año en 2019, me iba bien, pero deje ahora, hasta el día de hoy me arrepiento. Ahora tengo que empezar de cero, no me disgusto esta clases, la semana que	Llegó ese trabajo, porque la hermana de una compañera, la mayor trabajaba ahí y la hizo entrar a mi compañera de secundario por una boca en boca seria y ella me llamó a mí. Porque justo necesitaban a otra chica	Bueno, porque una que me gustaba salir los fines de semana y tener mi plata y otra porque en mi casa no había mucho para comer, ósea para ayudar a mi mama y mi hermano de 10 años. En ese tiempo no tenía		Yo trabajo busco, ósea después me amoldo al horario, total hay posibilidad de cursar de noche, en todo caso si es de tarde, se cursa de mañana. No hay nada que me impida directamente. Dejo en las consultoras, en

<p>viene tengo parciales y todo.</p>	<p>que estaba de “encargue” que estaba de licencia por maternidad e iba a renunciar.</p>	<p>hijos, y te digo la verdad era un tiro al aire yo, no tenía prioridades como ahora, igual ganaba bien en el salón de juego. Yo estaba todo el día de 9 de la mañana a 12 de la noche.</p>		<p>el portal de empleo cargo, así sea producción de hombre lo mando igual. Yo sé hacer ladrillos, cajas. Si sale eventual, ósea yo veo el trabajo, si me gusta me postulo, sea eventual o fijo, total me sirve para adquirir conocimientos y otra para referencia. Me gustaría fijo.</p>
	<p>Obstáculos, experiencia, que no tenía terminado el secundario y aparte la edad más que nada. Sobre todo experiencia aparte yo con 14 años que experiencia voy a tener si recién estaba arrancando el secundario. Cuando cumplí 18 años ya era difícil porque tenía un hijo. Hasta el día de hoy que cuando el otro día fui a una entrevista x ejemplo, me dijeron, lo primero que me preguntaron fue ¿tenes hijos?</p>			

ACCESO AL PROGRAMA	ROL OFICINA DE EMPLEO	TRAYECTORIA LABORAL DURANTE EL ENTRENAMIENTO	APRENDIZAJE	EMPLEABILIDAD POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO
<p>Por el curso de empleo joven.</p>	<p>Si, ya me habían explicado en el curso maso menos como era maso menos los entrenamientos y después una vez que fuimos a la entrevista nos explicaban y si teníamos alguna consulta. Y después en la Oficina de empleo, se hacían entrevistas cada tanto.</p> <p>Y después una vez que fui a la entrevista fui a firmar a la Oficina de empleo. Si nos trataban bien, si cumplíamos con el horario porque era de Lunes a Viernes de horas. No se podía trabajar los feriados, si cumplíamos con las horas acordadas.</p>	<p>Cuando tenía 18 años, Entrenamiento laboral. Yo terminé el Secundario e hice el curso empleo joven de la municipalidad, eh en el curso me hicieron entrevistas pasaron 2 meses y me llamaron porque se habían interesado en mi curriculum. Tuve la entrevista e hice el entrenamiento laboral en [empresa de servicio]. Al principio medio hebbly. Te lo resumo, había una chica que había hecho un entrenamiento también, y yo entré por secretaría por turnos y recibir al paciente. Había otra chica que se encargaba de hacer la facturación, ella hizo la facturación y me tenía que explicar porque iba a dejar, me explico un solo día y se fue, no vino nunca más.</p>	<p>En [empresa de servicio] adquirí muchísima experiencia. Estuvo muy lindo, aprendí a facturar más de 50 obras sociales. Aprendí a recibir al paciente, a hacer la ficha eso me enseñó más o menos la doctora y hasta el día que me fui hice la facturación de la obra social y a través de la obra social atender al paciente. Y hasta el día que me fui hice la facturación de la obra social y después indirectos. Mucha administración del consultorio en sí. Yo renuncié en junio de 2022 porque los primeros años era lindo, pero después los otros 2 años y medio no, porque ella no me pagaba a término. Ponele si cobran \$10.000 mil pesos, me daba \$2.000 mil pesos el 10, otros</p>	<p>Si, [empresa de servicio] Me llamaron por una consultora, un sábado a las 2 de la tarde y el lunes ya arranqué a trabajar, no me hicieron entrevista nada. Me preguntaron si me interesaba, y yo le dije que me venía de diez porque recién había dejado de trabajar. Era un reemplazo por vacaciones. Yo fui el lunes me enseñaron a reponer y después como le agarré la mano enseguida me dijo si quería manejar la caja y me enseñó a manejar la caja, igual yo ya sabía manejar. Después de [empresa de servicio] de la renuncia, entre 7 y 10 meses. Pasó 7 meses para que aparezca otra oportunidad y conseguí el de [empresa de servicio].</p>

		<p>Le agarre la mano enseguida, era mi primera experiencia laboral, tenía que ir una semana para aprender, lo que era el consultorio y demás ella me enseña el primer día, y como tenía problemas con la que era mi patrona no va más, renuncia. Entonces ella me explicó todo. El ambiente entre mi patrona y yo, era re bien, duró el entrenamiento 4 años y medio. Estaba en entrenamiento, una parte la municipalidad y el empleador abonará la obra social nomas. 6 meses el entrenamiento y luego quede efectiva. Ella no me quería poner efectiva, ella quería que yo trabaje en negro, pero yo como vi que mi mama trabajo tantos años y nunca tuvo aportes, va yo decía nunca va a tener aportes si no estaba en blanco, entonces yo le dije que no si era en blanco no</p>	<p>2.000 mil el 15 y así pasaba en el mes y nunca cobraba y yo me atrasaba con tarjetas, cuando yo firmaba en el recibo que cobraba el 5 de cada mes. Igual nunca le hice problemas, porque no era mala, era el trabajo perfecto, pero nomas que ella no quería pagar.</p>	
--	--	--	--	--

		iba a seguir trabajando. Entonces ella me dijo que me iba a poner en blanco y me puso en blanco y yo seguí trabajando.		
			Por ejemplo, recibir órdenes, horario de ingreso fijo, el tener un recibo de sueldo, los aportes. Muchas cosas	

<b>TRAYECTORIA LABORAL POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO</b>	<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>CONCEPCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO</b>	<b>VALORACIÓN DEL PROGRAMA</b>
No conseguí nada.	Comencé a estudiar. No hice más capacitaciones. Hoy me hablaron de la municipalidad para hacer el curso de seguridad e higiene, pero dije que no por tema parciales, no me quiero cargar mucho.	Siempre lo concebí de la misma manera. Ósea yo trabajo y hay una remuneración que me corresponde por las horas trabajadas. Nunca tuve problemas, si vos me decís hacemos 4 horas y las otras las hacemos escondidas mientras me las pagues no tengo problemas.	Adquirí mucha paciencia. Nunca la tuve, pero bueno no me quedó otra que adquirirla.
			Lo que menos valore, había una mujer que no era la encargada. Era la que nos tenía que ayudar, me había agarrado de punto, me tartana re mal. Ella estaba para

			enseñarnos pero me trataba re mal, adelante de todos los clientes me gritaba. Me hice compañeras que hasta hoy nos juntamos, después aprendí a manejar caja, maneje mucha más plata de la que siempre manejé. A cargar notas de crédito. Cosas nuevas igual adquirí.
--	--	--	--

<b>ENTREVISTADO</b>	<b>EDAD AL MOMENTO DE INICIAR EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>AÑO DE INICIO DEL ENTRENAMIENTO</b>	<b>RUBRO DE LA EMPRESA EN DONDE HIZO EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>INSERCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DONDE SE ENTRENÓ</b>	<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>
ENTREVISTADA N°5 24 años.	20 años	2019	Servicios	Si, posterior a unos meses de una vez finalizado el entrenamiento	Yo después del sector del entrenamiento pase al sector de cobranzas de [empresa de servicio] y cobrábamos deudas de todas las sucursales, estoy en una parte administrativa. Por ahora no busco otro trabajo.

<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL ANTERIOR AL PROGRAMA</b>	<b>MOTIVO POR EL CUAL COMENZÓ A BUSCAR TRABAJO</b>	<b>SITUACION SOCIOECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR</b>	<b>BÚSQUEDA DE TRABAJO</b>
Secundario completo	Yo termine en el año 2015 la secundaria, entonces creo que fue en el último año de la secundaria, en 5to años, cuando comencé a trabajar en un salón de juegos infantiles que	Justamente porque siempre me gusto ser independiente, tener mis cosas, no depender tanto de mis papás, porque hoy en día un joven gasta plata para salir, ropa, etc.	Mi mamá es ama de casa y trabaja en la iglesia en la organización de caritas; mi papá trabaja como albañil, de manera particular. Mi hermano mayor trabajaba en una	Yo llevaba curriculum en la mayoría de las consultoras, en las búsqueda que veía por facebook o que me pasaban, también llevaba curriculum a las empresas

	<p>estuve hasta el año 2018, obviamente un trabajo en negro, pero estuve un tiempo trabajando en blanco, que era una plata por trabajar algunos días en la semana y los fines de semana y yo con eso solventaba mis estudios en el profesorado. Después, también estuve en un negocio, pero todos trabajos así en negro.</p>	<p>Primero fue así, y después empezó lo de [empresa de servicio] que yo me enteré, ósea tuve suerte porque yo no tenía estudios relacionados a la parte humana porque yo terminé en el bachillerato de ciencias sociales y humanidades y entonces me gustaba trabajar con la gente y demás, entonces probé y me gustó.</p>	<p>fábrica del parque industrial, mi hermana hacía una pasantía en [empresa de servicio] por la escuela, y mis otros hermanos iban al secundario.</p>	<p>y enviaba por sus páginas. Lo del salón fue por una conocido que me comentó que estaban buscando gente, pero sí luego los curriculum los envié por medio de intermedios o acercarlo a empresas.</p> <p>Particularmente fue todo muy rápido porque antes de comenzar a trabajar en el salón no trabajaba porque me dedicaba al estudio, pero luego comencé a trabajar enseguida en el salón los fines de semanas, me hacían pruebas y no era un trabajo que debía ir seguido. Estudiaba y cuando salía iba a trabajar.</p>
<p>Yo termine en la escuela Vecchioli hice hasta 5to, pero me hubiera gustado hacer el secundario en la técnica porque te da más salida laboral por la pasantía, yo en ese momento el secundario no</p>	<p>Yo tenía a mi cuñada en su momento que trabaja ahí y fue ella quien me dijo que estaban buscando gente, gente de confianza, porque arrancaba recién porque era un salón que había abierto hace unos</p>			

<p>lo tenía, pero te sirve mucho tener el secundario porque primero por las cosas que aprendes que después lo podés aplicar al trabajo y segundo porque obviamente es un requisito, porque si yo entraba y no tenía el secundario capaz que no me hubieran contratado por el secundario. Te ayuda obviamente un montón, tenes más posibilidades.</p>	<p>meses y yo entré a los tres meses de haber abierto. Mi experiencia fue linda porque conocía a la gente porque había tenido una reunión con los patrones y demás, donde me conocieron, me explicaron el trabajo, que esperaban de uno mismo, y yo siempre me predispuse para dar lo mejor de mí, a no tener vergüenza y soltarme. En lo personal fue muy lindo, si bien era cansador porque eran los fines de semana.</p> <p>Sí, me pasaba por ejemplo que si bien no era un trabajo formal yo podía faltar y cambiar de turno. Yo lo tomaba como un trabajo en serio, si yo al día anterior iba a salir no lo hacía para poder ir a trabajar temprano. El trato con la gente a veces se trataba mal, pero uno entendía que era su</p>			
--	--	--	--	--

	<p>trabajo.</p> <p>Yo trabaje en el kiosco de mi tía, pero algo de tipo ayuda, ella se dedicaba al contacto con los proveedores y yo más a la atención al público. Después, trabajé como niñera que lo hacía en forma simultánea con el trabajo del salón de juegos, los fines de semana. Por ejemplo, los días que no teníamos cumpleaños en el salón, iba a trabajar de niñera.</p>			
--	---	--	--	--

<b>ACCESO AL PROGRAMA</b>	<b>ROL OFICINA DE EMPLEO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL DURANTE EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>APRENDIZAJE</b>	<b>EMPLEABILIDAD POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO</b>
Yo tengo a mi tío de sangre, que su novia trabajaba en [empresa de servicio] en su momento me comentó que en [empresa de servicio] hacen el programa entrenamiento en donde	No en este caso porque directamente fue con los asesores que sabían del programa [de parte de la empresa].	[empresa de servicio] es una casa de electrodomésticos, nosotras estamos en la parte administrativa de la empresa en el sector de Call Center. Nosotros trabajamos con todas las	Los primeros días estaba nerviosa, pero nosotros a medida que entrábamos nos ponían un asesor que hace bastante tiempo que estaba y te acompañaban. Te enseñaban la teoría y después te daban el	No, yo terminé y fue justo cuando pasó lo de pandemia, unos meses se paró todo eso y a los tres meses o un poco más me volvieron a llamar para hacer un periodo de prueba de tres meses en el

<p>van incorporando jóvenes de 18 a 24 años. Me dijo que era una buena oportunidad para tener un trabajo en blanco, que tenía una buena paga, era un trabajo que te enseñaban que no debías tener un título o experiencia. Me comentó sobre el programa y me pasaron un link donde yo tenía que poner mi correo, y luego me contacto Leandro que fue una de las primeras personas que me acompañó y, para ingresar no debías ser familiar directo, en este caso de la chica no era nada porque solamente ella era la novia de mi primo. Por eso pude entrar, porque si es familiar directo no se puede.</p>		<p>sucursales del país y Call center se divide en varios sectores dependiendo el tipo de cobranza. Yo ahora estoy en la parte de cobranzas de [empresa de servicio] Pero cuando ingresas en el entrenamiento estás en el sector de bipper es decir es automático, vos entras y luego de acuerdo a tu rendimiento te pueden pasar a otro sector.</p>	<p>espacio para prácticas, a los días ya te largaban sola con la computadora y el sistema. A mí al principio me costó un montón porque era todo nuevo y no se entendí mucho, pero fue lindo, te acompañaban y si tenías dudas podías consultarle a la persona de al lado. Es re lindo el trabajo. Primero, cambie mucho la timidez porque me acuerdo que el supervisor nos decía que nosotros de ahí íbamos a salir más desinhibidos de poder hablar con las personas, se desarrollaba mucha esa parte; también la confianza, el trato con la gente, por ejemplo en ese caso nosotros no reclamamos las deudas pero si nos poníamos en el lugar de poder decir que el cliente se haga cargo porque nosotras hacíamos nuestro trabajo, especialmente era un</p>	<p>sector de cobranzas que es donde estoy ahora, y luego se veía si quedaba en efectivo.</p>
---	--	---	--	--

			sector que la gente te trataban mal porque hasta que ubicas al titular de la deuda siempre hablabas antes con 80 personas y te trataba mal.	
<p>Ella me paso un link donde yo debía enviar mi curriculum, yo lo mande, y luego se pusieron en contacto conmigo. Pero también se puede enviar por oficina de empleo.</p> <p>Pregunta adicional ¿en oficina de empleo tuviste que inscribiste? ¿te acercaste? ¿o directamente llevaste cv en [empresa de servicio]?</p> <p>En este caso yo solo envié cv a [empresa de servicio] pero sí tenía compañeras que en su momento entraban por medio de oficina de empleo, entraban contratadas por oficina de empleo. Me acuerdo que mitad sueldo era a cargo de la oficina y otro por parte de la</p>			<p>Valore la predisposición de los tutores porque te ayudaban y también el clima que era bueno hacia que uno quiera asistir, obviamente uno estaba nervioso y querías salir "rajando" pero no, te daban ganas de ir porque te contenían y no te soltaban. Lo que no me gustó mucho fue que me arrepentí del horario porque podría haber elegido a la mañana capaz pero bueno, después decía que si estaba estudiando este horario me conviene, aunque no me gustaba ir a la siesta. Luego si te iba bien te llevabas y quedabas y listo.</p>	

empresa. Yo cuando entre fue directamente por [empresa de servicio]				
---	--	--	--	--

<b>TRAYECTORIA LABORAL POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO</b>	<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>CONCEPCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO</b>	<b>VALORACIÓN DEL PROGRAMA</b>
No tuve otro trabajo por el tema de la pandemia.	Si, empecé pero no lo termine porque no me gusto que sería recursos humanos, había hecho un curso en ICR pero no lo termine. Me gustaría hacer un emprendimiento propio, por eso me sirve mucho los horarios que tengo en [empresa de servicio] porque tengo la tarde y noche libres.	A mí me gusta mucho lo que tiene que ver con interactuar, atención al público, porque si bien me gusta la parte administrativa de la empresa me iría por la parte más humanista. Yo en este caso, no buscaría otro trabajo más por el tema de los horarios, porque el horario que hago por la mañana de 8 a 14hs me sirve para tener libre de hacer otras cosas o emprender.	No, a mí me gusta porque ahora que estoy en otro sector es como que veo ingresan nuevos chicos, está bueno porque que se le da la oportunidad, los ayudan y tiene luego la posibilidad de pasar al sector que estoy ahora yo, por ejemplo. Me gusta además que ahora no soy tutora, me gusta darles la ayuda que recibí en su momento y que me hubiera gustado recibir, estar predispuesta para los chicos que ingresan. Yo no cambiaría nada porque está bueno que abran las inscripciones. Está bueno porque si tuviste oportunidad ahora lo puedes hacer en otros meses.
		No, porque ahora es un trabajo serio que debes cumplir, que debes dar lo mejor de vos, que tenes posibilidades de crecer	Está bueno laboralmente, pero también en el clima laboral porque hoy tengo muchos amigos ahí adentro porque conocí mucha gente por el programa. También porque abre muchas puertas y sé que hoy en día

		<p>porque dependiendo de tu rendimiento te pueden derivar a otros sectores o sucursales, pero está muy bueno porque tenes posibilidades de crecimiento dentro de la empresa.</p> <p>Pregunta adicional: ¿Cómo entendías el trabajo vos antes? ¿o que concepto le ponías al trabajo antes de haber realizado el entrenamiento y después?</p> <p>Yo antes lo hacía más que nada para solventar gastos, que eran gastos de jóvenes y estudios porque yo me pagaba las fotocopias y el remis, y me ayudaba a mí a poder seguir estudiando.</p> <p>Como dije anteriormente, yo intentaba no depende mucho de mis padres entonces esto me ayudaba mucho, y hoy está muy bueno tener tu trabajo, ser independiente, pagar tus</p>	<p>estoy acá pero puedo proyectar cambiar de trabajo porque voy a estar más suelta, tenes más predisposición a enfrentar nuevas cosas porque estoy bastante preparada, es un puente.</p>
--	--	--	--

		cosas, tener lo que uno quiere, es todo tener un trabajo hoy. Tener un trabajo fijo, que sabes que todos los meses tenes tus aportes y tu plata.	
--	--	--	--

<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>EDAD AL MOMENTO DE INICIAR EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>AÑO DE INICIO DEL ENTRENAMIENTO</b>	<b>RUBRO DE LA EMPRESA EN DONDE HIZO EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>INSERCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DONDE SE ENTRENÓ</b>	<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>
ENTREVISTADA N°6 25 años.	22 años	2020	Servicios	No	Seguí de limpieza...fija con recibo en dos casas. En blanco. Yo nunca las dejé...seguí en paralelo. Luego entré en una asociación civil.
					Si, ahora estoy en Asociación civil ...potenciar son diez horas semanas, y para completar tengo que cubrir. No sé bajo qué condición estoy, no tengo recibo, no tengo aportes, es dinero que ingresa pero no figuro como personal que trabaja ahí bajo dependencia de alguien.. Los fines de semana soy moza. A veces asistente escolar,

					muchos temporales
--	--	--	--	--	-------------------

<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL ANTERIOR AL PROGRAMA</b>	<b>MOTIVO POR EL CUAL COMENZÓ A BUSCAR TRABAJO</b>	<b>SITUACION SOCIOECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR</b>	<b>BÚSQUEDA DE TRABAJO</b>
Universitario en curso. UNRaf, Entrenamiento Deportivo.	Repartir folletos para [empresa de servicio] en la calle. Tenía 14 años. Era así, un conocido de la familia si fijo para [empresa de servicio], le daban a él, pero él me daba a mí, terciarizaba conmigo. El me daba a mi después.	Principalmente en mi situación soy independiente en tema económico, por un lado eso, decir bueno poder avanzar con lo material pero también buscar algo de medio tiempo que me permita vivir bien y me permita estudiar, siempre priorice eso, estudiar y poder vivir bien, poder tener wifi en casa, bici nueva, más comodidad para cursar y vivir. Buscaba que me permita medianamente cubrir mis gastos, y el tema del horario de medio tiempo por ahí no llegaba, pero si me meto en más de 8 hs no puedo estudiar. Mi búsqueda comencé en	Todos trabajamos, pero ninguno está en blanco, ninguno tiene recibo de sueldo, salvo mi hermana que empezó hoy en [empresa de servicio] está en blanco, por un programa de la Nación, no me acuerdo cual, tiene aportes está registrada Mi mama en negocio en negro. Y mi hermano peluquero en negro, no factura.	Los llevaba a la oficina de empleo muchas veces, consultoras que me daban como guía ahí, ehh...mucho por mail, porque generalmente es así. Buscar no es difícil, para mí no es difícil buscar, por ejemplo, cuando iba a la secundaria tenía ahí 18 recién cumplido, el tema es de los requisitos, yo no podía cumplir con cierta carga, edad, movilidad, la experiencia eso pedían mucho. El considerar que porque uno era joven no tenía compromiso en mi caso es todo lo contrario, desde muy chica sé muy bien que son las

		la muni porque mil cursos de todos los que hay los hice.		responsabilidades.
				Veo las búsquedas de la Muni, lo mandó a los correos, de boca en boca. Che mira entre charla y charla, te encargo...lo que surja.

<b>ACCESO AL PROGRAMA</b>	<b>ROL OFICINA DE EMPLEO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL DURANTE EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>APRENDIZAJE</b>	<b>EMPLEABILIDAD POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO</b>
ehmmm por la Muni porque yo hacía los cursos, porque la idea era, digamos ellos nos decían que nos podían recomendar en las empresas, se elaboraba un informe.		[empresa de servicio] 2020 en enero, y marzo fuiste a la empresa y después terminas los 6 meses en casa home office por la pandemia.	Nunca había trabajado en un call center, fue una primera experiencia en esa rama, en la empresa en general eran atentos, nos daban frutas, nos daban nuestro espacio. Nos permitía acceder a los anticonceptivos con la obra social, el tema del ambiente bien, era medio individual, silencioso, no era tan grupal, no se...cada uno en la suya Era distintos, un pasaje de	Limpieza

			<p>aprender, hay que hablar de otra manera, buscarle la forma...optimizar el tiempo.</p> <p>Algo que no volvería a trabajar, porque hay que buscar conocer que la persona les pague.</p>	
<p>Nada, no hice nada, solo me llamaron si me interesaba para hacer entrevista con la empresa. directamente fui, no tuve que llevar ningún papel.</p>		<p>Si. limpieza a la mañana y a la tarde [empresa de servicio] y a la noche cursaba. Y porque en este no me pagaban casi nada incluso...valía más la experiencia y valía más que la plata.</p>	<p>si cosas aprendí, que tengo que adaptarme, hay cosas que no tengo que decir, varias como actitudes, hubo un cambio.</p> <p>Forma de hablar, ser más pasiva, en ese ambiente.</p>	

<b>TRAYECTORIA LABORAL POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO</b>	<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>CONCEPCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO</b>	<b>VALORACIÓN DEL PROGRAMA</b>
<p>Es como dar el primer paso, siendo joven....Adquirir experiencia, lo recomiendo como para salir de lo de siempre.</p>	<p>Sí, soy fans. En elegí digital violeta, diseño gráfico, canvas, higiene y seguridad, atención al cliente.</p>	<p>Me encontré con algo más formal, no me costó pero ... también esto de generalmente soy puntal.. reforzar la parte del horario, porque había que fichar. Siempre entendí de la misma, es un</p>	<p>La verdad no sé, lo que más valore es el ambiente de la atención, o del lugar de las comodidades, si hacía calor había aire, teníamos frutas, agua caliente, podías ir al baño, el trato del supervisor. No sufrí maltrato</p> <p>Cuando tuve que trabajar en casa cuando estuvo la pandemia, como que se me mezcló el tema monetario, yo usaba mis cosas, no</p>

		compromiso.	había un acompañamiento.
--	--	-------------	--------------------------

<b>ENTREVISTADO</b>	<b>EDAD AL MOMENTO DE INICIAR EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>AÑO DE INICIO DEL ENTRENAMIENTO</b>	<b>RUBRO DE LA EMPRESA EN DONDE HIZO EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>INSERCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DONDE SE ENTRENÓ</b>	<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>
ENTREVISTADO N° 7 - 26 años	23 años	2020	Servicios	No	Actualmente estoy trabajando en un taller de chapa y pintura, pero estoy en búsqueda laboral. Busco otro trabajo para poder seguir adelante y poder progresar.

<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL ANTERIOR AL PROGRAMA</b>	<b>MOTIVO POR EL CUAL COMENZÓ A BUSCAR TRABAJO</b>	<b>SITUACION SOCIOECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR</b>	<b>BÚSQUEDA DE TRABAJO</b>
Primario incompleto	Estaba trabajando de albañil, changarín digamos, pero bueno uno siempre busca progresar y decidí anotarme para ver si podía conseguir algo mejor. Para ganar experiencia.	Buscaba un trabajo en blanco y estable, era lo único que buscaba porque hoy en día es esencial eso. Lo que buscaba era un trabajo estable y otra cosa porque tenía horario y ganas de aprender.	En mi grupo familiar tenía a mi papá que es pintor de autos, mi mamá es ama de casa y nada más, mis hermanos también albañiles y mi hermana desempleada. Todo eran trabajos eventuales porque el único que tenía un trabajo maso menos era	Yo lleve curriculum a todas las consultoras, mayormente a fábricas industriales en la zona urbana. No fue tan fácil conseguir trabajo, pero siempre uno buscando algo consigue, si me costó encontrar algo, pero todo se puede.

			mi papá que era un trabajo propio por sus propios medios.	Pregunta adicional ¿por qué consideras que te costó un poco? Por la falta de estudios
El primario lo hice hasta 7mo grado. Considero que si incide en la búsqueda laboral porque la mayoría de los trabajos te piden el secundario, sin eso a veces no te consideran apto para un trabajo.	Mi primer trabajo fue haciendo pozos de cloacas, muy tedioso el trabajo ese porque era todo a mano, pero en ese tiempo era joven. Todos mis trabajos fueron en negro menos el trabajo en [empresa de servicio]			
	Tuve otros trabajos como tambero y ayudante de tambo, también como albañil, plomero y ayudante de electricista. El trabajo más largo que tuve fue en el campo que duró 2 años y medio maso menos, yo empecé a trabajar desde los 15/16 años.			

ACCESO AL PROGRAMA	ROL OFICINA DE EMPLEO	TRAYECTORIA LABORAL DURANTE EL ENTRENAMIENTO	APRENDIZAJE	EMPLEABILIDAD POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO
<p>Me enteré por un familiar, supuestamente se había anotado pero no había quedado. Me dijo que asista y me anote que había posibilidades de conseguir trabajo y ganar experiencia laboral</p>	<p>Sisi, contaba con la información más que nada con la ayuda económica que le daba a la empresa porque lo ayudaban a pagar a los empleados para que puedan ganar experiencia.</p>	<p>[empresa de servicio] se dedica a realizar muebles a medida. Son 3 personas alijando, y yo entré a esa parte porque tenía conocimientos de lijado con el taller de mi papá, también en el pulido de los muebles que ellos pintaban. El trayecto que yo tuve haciendo eso, que tuve trabajando ahí, hice solamente eso. No podía agarrar herramientas contundente o amoladora o sierra por el tema de que no me tenían confianza por ser nuevo.</p>	<p>No tuve mucha sorpresa al momento de trabajar porque fui aprendiendo cosas de muy chico en el taller de mi padre porque al momento que estudiaba también trabajaba en el taller. Muchas de las cosas del trabajo ya las conocía.</p>	<p>No seguí vinculado, terminó a los 6 meses. Una persona relacionada a la empresa me recomendó en una empresa de otro familiar, que ahí estuve 4 años.</p>
<p>No sé bien la dirección, pero fue en la Oficina de Empleo. No me acuerdo bien.</p>	<p>Sí. El que me explico fue [personal de Oficina de Empleo], me explico con más detalles, me dijo las cosas que debía tener en mente, que era algo que no sabía si iba a quedar efectivo pero era algo para ganar experiencia y tener</p>	<p>Mi principal tarea fue de lijado de muebles. Siempre hice lo mismo, aprendí a usar una máquina que pone los bordes de madera de melanina en los muebles. Tenía otro trabajo adicional, hacía un poco</p>	<p>Se me fue fácil, porque primero tenía ganas de aprender. Fue todo realmente fácil y rápido porque había cosas que ya tenía en mente y eran fáciles, mucho no se me complicó, y fue una</p>	

	referencia del empleador.	de chapa con mi viejo. En el taller de mi papá. Seguía en búsqueda laboral porque no sabía si iba a quedar y necesitaba salir a buscar otra cosa más.	experiencia muy linda.	
		Por parte de la empresa no fui muy acompañado porque me dejaron a cargo de un sector, de lijado, y yo sabía prácticamente todo, de manejar el lijador que si se rompía la debía arreglar, rellenar huecos, lijar, etc. Lo único que aprendí, es el horario de descanso que te permitían hablar y en el horario de trabajo no, cosas que trabajando en negro si se pueden saber.	Lo que más valore es que siempre fueron atentos, porque tuve varios problemas mientras hacía el entrenamiento relacionados a la enfermedad y fueron muy atentos y supieron entender el momento. Nada más.	

TRAYECTORIA LABORAL POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO	CAPACITACIÓN	CONCEPCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO	VALORACIÓN DEL PROGRAMA
<p>Cuando finalice el entrenamiento, estuve dos semanas como mucho, gracias a [empresa de servicio] un trabajo con el familiar es una fábrica de señuelos de pesca, que tuve 4 años trabajando hace poco. Estaba en negro, tenía el puesto de pintor y encargado de personal y producción.</p> <p>No, porque no salí a buscar trabajos similares porque al salir del entrenamiento ya conseguí enseguida trabajo.</p>	<p>No. Primero quiero terminar aunque sea la primaria para seguir la secundaria y luego ver si hago algún programa o capacitación.</p>	<p>Sí. Por el tema de que mucho no ha cambiado y las cosas siguen igual.</p>	<p>No porque si sacas el tema de la duración, se achica mucho y no aprendes mucho. El tema económico también porque es una ayuda y más no se le puede pedir a la gente. Estuve cómodo con el trayecto.</p>
<p>Actualmente estoy trabajando en un taller de chapa y pintura, pero estoy en búsqueda laboral. Busco otro trabajo para poder seguir adelante y poder progresar. Curriculum estoy llevando a [empresas de servicios]. En este momento estaría buscando cualquier trabajo sin ninguna especificación porque en este momento si me pongo a buscar algo en específico no sé si encontraré tan rápidamente.</p> <p>Actualmente miro la forma en como trata a la gente, la paga, y si es en blanco</p>			<p>Recomiendo al programa para conseguir experiencia laboral porque te permite ganar experiencia laboral y referencia, un poco de madurez propia sobre el cumplimiento de horarios y el manejo en el trabajo, mucha gente es impuntual porque no tienen esa afinidad de compromiso.</p>

mejor.			
--------	--	--	--

<b>ENTREVISTADO</b>	<b>EDAD AL MOMENTO DE INICIAR EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>AÑO DE INICIO DEL ENTRENAMIENTO</b>	<b>RUBRO DE LA EMPRESA EN DONDE HIZO EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>INSERCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DONDE SE ENTRENÓ</b>	<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>
ENTREVISTADA N°8 28 años	24 años	2020	Servicios	No	<p>Actualmente trabajo en limpieza y tengo mi trabajo particular de masajes y terapias holísticas.</p> <p>Hace dos meses que dejé de buscar trabajo porque ya hace varios años que estoy buscando trabajo y como tengo mi pareja y alquilamos, tengo esa ayuda de esa parte y no seguí buscando trabajo.</p>

NIVEL EDUCATIVO	TRAYECTORIA LABORAL ANTERIOR AL PROGRAMA	MOTIVO POR EL CUAL COMENZÓ A BUSCAR TRABAJO	SITUACION SOCIOECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR	BÚSQUEDA DE TRABAJO
Secundario completo	<p>Nunca trabaje en una empresa o en otro lugar, porque después del entrenamiento trabaje de niñera pero lo hacía sola y en negro, el único aporte en blanco que tuve fue en el entrenamiento.</p> <p>Tuve trabajo informal antes del entrenamiento, hice pasajes y terapias holísticas. Es lo que estoy haciendo actualmente, es algo que estudio aparte.</p>	Comencé a buscar trabajo para poder vivir acá en Rafaela porque yo era de un pueblo y me vine con la idea de estudiar y trabajar. Yo cuando me vine a vivir acá, viví con mi hermana, pero luego yo necesitaba alquilar algo para mí que inclusive fui alquilar una pieza y un baño, algo precario, pero yo necesitaba hacer mi vida por así decirlo; por eso empecé a buscar trabajo porque yo no dependo de mis padres para hacerme cargo de mí y para vivir acá en la ciudad.	En ese momento yo estaba haciendo el secundario en el vuelvo a estudiar online, luego me anoté en la UNRaf para hacer la licenciatura en Relaciones del Trabajo y, también hacia los cursos de la Municipalidad. Pero siempre tuve que dejar de estudiar por temas laborales digamos, porque nunca tuve un trabajo fijo que me permita que yo pueda estudiar y trabajar a la vez, además tengo que pagar un alquiler. Después, me llamaron de este trabajo, pero fueron 6 meses nada más. Siempre estuve trabajando, en limpieza de casas o familias, y lo que hago yo con turno que son masajes y terapias holísticas.	<p>Fue muy complicado buscar trabajo, inclusive en el día de hoy no tengo un trabajo fijo, hoy tengo una pareja y algo fijo, pero me costó muchísimo encontrar algo hasta que conseguí de niñera, pero no era formal sino en negro.</p> <p>Yo mandaba curriculum a las consultoras o en búsqueda del Facebook, quiero trabajo yo, todavía no tuve un llamado.</p>

<p>Sinceramente no tanto, porque yo lo hice en internet y en ese momento no tenía computadora solamente un celular y no podía cursar bien. Fue muy rápido todo, se me pasaron los tres años volando y no aprendí cosas, por ejemplo, cuando empecé la universidad y nos decía que había cosas que debíamos saber por el secundario. Me ayudó, pero soy una persona que le gusta aprender.</p> <p>En el secundario aprendí cosas de derecho laboral pero algunas cosas las aprendí en la universidad.</p>		<p>Yo tenía 23 años cuando me vine a vivir a Rafaela. Yo siempre trabajé en terapias holísticas y masajes, siempre tuve un lugarcito o gabinete en donde yo vivía o de una amiga, pero el trabajo más formal fue el de call center y luego empecé a trabajar de niñera en una casa.</p>	<p>Mi papá sigue estando en el pueblo y en el campo. Trabaja para una persona.</p>	<p>Pregunta adicional: ¿Al momento de buscar trabajo se te presentarán obstáculos que limitaron tu búsqueda laboral? No, porque no tengo hijos y siempre tengo disponibilidad.</p>
--	--	---	--	--

ACCESO AL PROGRAMA	ROL OFICINA DE EMPLEO	TRAYECTORIA LABORAL DURANTE EL ENTRENAMIENTO	APRENDIZAJE	EMPLEABILIDAD POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO
<p>Creo que fui a la Oficina de Empleo y ahí me inscribieron y me empezaron a llamar.</p> <p>Pregunta adicional: ¿Hiciste otros cursos de la municipalidad además del entrenamiento?</p> <p>Hice el curso de introducción al trabajo, informática, y otro más que ahora no me acuerdo porque eran seguidos.</p>	<p>No, a mí me llamaron solamente por teléfono y después tuve la reunión en la empresa. Tuve más contacto con la empresa.</p>	<p>Yo estaba en el call center y tenía que recibir llamado o hacer, más que nada recibía llamado, y debía contactarme con personas que tenían deudas de hace un tiempo y debía explicarles que tenían un compromiso de pago.</p>	<p>Aprendí a cumplir con horarios porque yo antes no estaba acostumbrada a cumplir horarios más que turnos, aprender hacer horarios corridos. Trabajar en equipo, yo no estaba acostumbrada así; ahí ves también si hay compañerismo, si está bueno o no, pero me sirvió muchísimo para aprender a trabajar en equipo. Aprendí también el trabajo de acá, porque como te dije yo soy de un pueblo y es totalmente diferente, me ayudó a introducirme en la ciudad. Me ayudó hacer los cursos de la municipalidad y a relacionarme con personas del entorno, me ayudó mucho.</p>	<p>Puede ser por el tema de aprendizaje que me pudo haber ayudado en algo, pero yo esperaba que a partir de eso me llamarán un poco más y sigo esperando. No hace mucho tiempo fui a oficina de empleo, no sé si será por la edad, porque me habían dicho que era hasta los 25 años.</p>
		<p>Me gustaba lo que hacía. Me resultó fácil dentro de todo, no me pareció tan</p>	<p>Valore la oportunidad, porque la verdad fue muy linda y buena, valore el</p>	

		<p>difícil.</p> <p>Pregunta adicional: ¿cómo fue trabajar desde tu casa con la pandemia? ¿contaban con el equipamiento necesario para hacer tu trabajo?</p> <p>Yo contaba con mi notebook y tenía internet, ellos lo que hicieron fue conectar un programa que me servía para hacer los llamados, otra cosa no.</p>	<p>aprendizaje en introducirme al mundo laboral en la ciudad de la que no estaba acostumbrada. Aprendí a trabajar en equipo que no es muy habitual en mí porque yo trabajo siempre sola. Y después, particularmente de lo que yo buscaba, era la cuestión del dinero porque estando sola en la ciudad, si bien cumplía las cuatro horas el dinero no me era suficiente. Digamos, estar seis meses ahí te servía y no te servía, no sé si me explico.</p>	
		<p>Yo solamente cumplía esas horas y no tenía otro trabajo. Pero siempre estaba en búsqueda laboral de algo más, estaba a disposición, pero nunca me surgió nada y se complicó un poco con la pandemia. Busca otro trabajo porque como te mencione antes, yo</p>	<p>Pregunta adicional: ¿a qué hacer referencia a que no te servía y a la vez sí?</p> <p>En el sentido de si vos dependes de trabajar para poder pagar un alquiler y comer, por ahí no te servía mucho. (cuestión económica). En ese momento yo lo agradezco</p>	

		<p>necesito pagar un alquiler y comer. Entonces la verdad por ahí estaba bueno pero el sueldo en ese momento servía pero no tanto para pagar un alquiler y tener algo extra. Y bueno, con el tema de la pandemia, fue terrible porque se me terminó el contrato y mi trabajo particular de los masajes y las terapias holísticas tampoco las podía hacer, entonces seguí buscando trabajo.</p> <p>Contaba con un tutor, que cualquier cosa que necesitemos nos respondía las dudas. Le podíamos consultar cosas. Su rol fue bueno.</p>	<p>un montón y me sirvió, pero si en ese momento a mí me llamaron de otra cosa capaz de cambiar de trabajo, era más una cuestión de mi situación particular porque no dependía de alguien. Hoy en día porque tengo una pareja y alquilamos juntas, pero en ese momento yo estaba solo. Eso fue lo único negativo para mí.</p>	
--	--	--	---	--

TRAYECTORIA LABORAL POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO	CAPACITACIÓN	CONCEPCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO	VALORACIÓN DEL PROGRAMA
<p>Hoy en día no sabría que decirte y por eso deje de buscar trabajo porque no sabría dónde ir y tengo el secundario que lo terminé virtual y la carrera no la pude seguir porque tengo que trabajar, no sé hacia donde apuntar en la búsqueda laboral.</p> <p>Pregunta adicional: ¿Y cuándo fuiste a Oficina de Empleo preguntaste a donde podía buscar trabajo?</p> <p>Hace bastante que no voy porque ahora estoy un poco más estable, pero debería buscar con una idea más puntual hacia lo que quiero o donde ir. Creo que es una cuestión de mi edad o estudios porque no me llaman. Ellos me hicieron el currículum ahí. Estimo que un obstáculo puede ser los estudios, estimo.</p>	<p>Voy a comenzar unos cursos de la municipalidad de cocina. Pero me capacito siempre de lo que yo hago en particular en masajes y terapia holística, eso es constante. En otras cosas no me capacito.</p>	<p>Si, quizás aprendiendo un poco más, como te dije el tema de horario, compromisos.</p> <p>Introduciéndome en la ciudad que tiene mucho que ver, que después del entrenamiento me ayudó muchísimo.</p>	<p>No sé, no sabría que decirte. Yo estimo que está todo bien hecho. Mi problema en particular fue eso (dinero) pero no todos están en mi situación.</p>
			<p>Lo recomiendo al programa como para empezar en el mundo laboral. Yo aprendí mucho.</p> <p>¿Te brindo oportunidad el entrenamiento?</p> <p>Por el momento no, porque no tuve otros llamados. Pero bueno para mí fue un buen</p>

			aprendizaje.
			<p>Yo creo, que es un buen incentivo, las capacitaciones son muy lindas que te ayudan aprender y a estar en tema laboral, porque a veces no es fácil porque te dan conocimientos que uno no tiene y vas aprendiendo nuevas cosas.</p> <p>Un tipo de reflexión, a mí me gustó mucho ya sea ese entrenamiento o los cursos demás que no dieron porque te aportan mucha enseñanza y más en esas edades, si bien ahora tengo 28 años, a esa edad te ayuda a pensar muchas cosas más, introducirse al mundo laboral, estudiar, y aprender.</p> <p>También seguir un estudio que no era algo muy habitual en mí porque en el pueblito que yo vivía no tenía ni secundario, la verdad que estos cursos y el entrenamiento me ayudó mucho aprender ya sea un trabajo o un estudio.</p>

<b>ENTREVISTADO</b>	<b>EDAD AL MOMENTO DE INICIAR EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>AÑO DE INICIO DEL ENTRENAMIENTO</b>	<b>RUBRO DE LA EMPRESA EN DONDE HIZO EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>INSERCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DONDE SE ENTRENÓ</b>	<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>
ENTREVISTADA N°9 - 25 años	22 años	2020	Servicio	Si	No, no ahora nada. Solamente ir al gimnasio y clases personalizadas.

<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL ANTERIOR AL PROGRAMA</b>	<b>MOTIVO POR EL CUAL COMENZÓ A BUSCAR TRABAJO</b>	<b>SITUACION SOCIOECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR</b>	<b>BÚSQUEDA DE TRABAJO</b>
Secundario completo. Tecnicatura en entrenamiento deportivo.	Yo estaba estudiando en UNRaf, la TED y solamente por ejemplo tenía las becas universitarias y la municipal. Yo había dejado un cv en lo que es la municipal, en la secretaria de empleo y justo había una vacante y ahí me habían llamado, pero eso fue en pandemia. Y bueno, me decía media jornada nomas, trabajaba y estudiaba a la vez.	Porque yo lo que quería estudiar era muy caro en Ucese es por eso que decidí buscar trabajo. Conocía esto de los programas, de empleo joven, hice un curso de call center, que lo averigüé con la Muni...y eso me llevó a que lo pueda hacer. Mediante el curso fue que conocí a la secretaria de empleo, y ahí me llamaron para hacer la entrevista laboral. Por eso fue que conseguí trabajo.	Mi papá está trabajando actualmente [empresa Industrial], mi hermana vive conmigo y estudia en UNRaf, no trabaja.	A la secretaria de empleo. Fue difícil, el primer año cuando apenas termine el secundario salía a buscar, puedo decir que tuve varias propuestas laborales. Entonces llevaba hoy y a los 3 días me llamaban rápido. Fui a todas las entrevistas, pero no quedé a ninguna. Después conocí lo que era el empleo Joven y ahí conseguí trabajo. Lo mejor por ahí, si yo me ponía a pensar no me

				daban el trabajo por no expresarme. No sé cómo quedé en [empresa de servicio]. Y encima quede en [empresa de servicio] que fue mi primer trabajo, me pasaron a caja y quede como gerente. No sé lo que hice mal en las entrevistas.
--	--	--	--	---

<b>ACCESO AL PROGRAMA</b>	<b>ROL OFICINA DE EMPLEO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL DURANTE EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>APRENDIZAJE</b>	<b>EMPLEABILIDAD POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO</b>
Yo había hecho un curso, y lanzaron un comunicado los de la municipalidad de un curso de call center que duraba 3 meses. Me anoté, y éramos bastantes. Quedé ahí, y ellos mismo cuando finaliza el curso, y los de la secretaria nos recomendaban, con la empresa para poder hacer entrenamiento.	Yo solamente sabía que se trabajaba 4 horas, por ahí en [empresa de servicio] lo que hacía, nos hacía trabajar los fines de semana. 2 meses trabajé los sábados, eso no podíamos hacerlo, teníamos que trabajar de lunes a viernes y sábado no. En 1 mes si, el segundo mes no me pagaron. Y les dije a RRHH que me iba a comunicar con la oficina de empleo, y ahí no me	[empresa de servicio] 2018, media jornada. Call center, hice 6 meses, quedé efectiva y tuve la derivación a la central de cajas que ahí estuve maso menos un año. Quedó efectiva. Lo que yo había agarrado. Durante un año quede efectiva, y en 2019 hubo reducción de personal y a lo que tenían menos años lo echaban. Y ahí estuve casi 1 año hasta que me llamaron del	Si, aprendí lo que es manejo de dinero, depósito en bancos, cajas. Todas esas cosas lo aprendí bastante rápido. Pero sí, sí. Todo en cuanto aprendizaje me ayudó. Sí, me comporte bien.	Y, yo creo que lo bueno, es que los motivan, si o si, no sé, que hay una chance que puedan conseguir trabajo. Ponele que si yo no quedo, puedo llegar a quedar en dos meses ponele, siempre hay una ayuda, como que cada uno tendrá su primer empleo, por lo que yo, el curso que yo hice en [empresa de servicio]. habíamos quedado todas. Entonces todos teníamos ese primer empleo.

	hablaron más para seguir trabajando los sábados.	[empresa de servicio].		
Pasaron, como no me acuerdo, unos meses. Como 3 meses, más o menos.	Ellos siempre me mandan msj porque a veces no podía ir, me contestaban muy rápido.	[empresa de servicio] 6 meses lo hice. Y quede efectiva, ahí al finalizar. Una semana antes de que termine, mi supervisora me avisa.		

<b>TRAYECTORIA LABORAL POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO</b>	<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>CONCEPCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO</b>	<b>VALORACIÓN DEL PROGRAMA</b>
En el [empresa de servicio].	Ahora estoy haciendo un curso que es de flexibilidad. Duración de 6 meses nada más, pero eso nada más estoy haciendo. Hace dos meses atrás hice un curso de gap.	No. Trabajar particular y tener a un superior es totalmente diferente, si vos me preguntas ahora si quiero volver a trabajar a una empresa, te digo que no. Si lo necesito un momento si voy, mientras tanto con esto me quedo. Lo que me gusta es que puedo manejar mis horarios, me gusta la comodidad para que no me estén jodiendo. No me gustaba por ahí el ambiente de trabajo entonces también lo tenía	Solamente por ahí, eh....cuando te armaban los curriculum, después en cuanto a la atención de ellos, si necesitaba ayuda, eso re bien por lo menos conmigo, yo cuando les mandaba siempre me contestaban rápido, por ese lado, ningún problema. Los curriculum porque las empresas no te leen nada de eso, porque cuando fui a la entrevista a [empresa de servicio] ellos me dijeron yo esto no leí, y era muy largo, y le interesan cosas más simples. Eso nomas...

		que aguantar, entonces acá lo hago porque me gusta.	
			Si, incluso se lo recomendé a mi hermana, le dije que se acerque ahí que ellos le ayudan a buscar trabajo, si lo recomiendo, se lo recomendé a mi otra hermana, pero se excedió de la edad.

ENTREVISTADO	EDAD AL MOMENTO DE INICIAR EL ENTRENAMIENTO	AÑO DE INICIO DEL ENTRENAMIENTO	RUBRO DE LA EMPRESA EN DONDE HIZO EL ENTRENAMIENTO	INSERCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DONDE SE ENTRENÓ	SITUACIÓN LABORAL ACTUAL
ENTREVISTADA N°10- 24 años	20 años	2019	Servicio	Si	<p>El año pasado en Julio, el de [empresa de servicio] me llama y me dice que tenía una posibilidad de entrar. Eso porque termine el secundario. En el lugar que entre se llama bipper, es donde cobran todo lo que es [empresas de servicios]. Y bueno, después entre en bipper, entre 6 meses, en julio sería 1 año. Y me mandaron hacer los análisis, entre en blanco, todo. Pasan 3 meses a prueba, pasan esto me pasan a cobranza este es un sector más complicado. En cobranza, cobro deudas de [empresa de servicio], hago</p>

					convenios de pago. Tienes un objetivo, que todos los meses, nos ven como hablamos y nos enseñan.
--	--	--	--	--	--

<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL ANTERIOR AL PROGRAMA</b>	<b>MOTIVO POR EL CUAL COMENZÓ A BUSCAR TRABAJO</b>	<b>SITUACION SOCIOECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR</b>	<b>BÚSQUEDA DE TRABAJO</b>
Secundario terminado	En una verdulería en Aristóbulo del valle, estaba en negro, estuve empecé en negro, y cuando llegó como es que se llama, el Ministerio de trabajo, y vimos que le hicieron una multa, porque no tenía ningún empleado en blanco, bueno me pusieron y después no me pagaban las horas en negro, entonces decidí irme. Me pagaban, dentro de	No, eh, yo va de, había empezado a estudiar, deje de estudiar, y me dediqué a buscar trabajo, y cuando vi que se ponía más complicado dije bueno no, tengo que primero terminar el secundario y después conseguir un trabajo.	Mi papá es albañil, ahora él no trabaja más, es patrón y mi mamá trabaja en el relleno sanitario, de jovencita que trabaja también hace ya 13 años que está. Eh una cooperativa, pero en la que está mi mamá es en blanco, y mi papá monotributista.	En la oficina, ahí te ayudan armar el curriculum, y bueno viste que el curriculum blanco y negro como que no se toma mucho, asique empecé a buscar yo, me lo armaba yo, y empecé, seria donde decía que necesitaba gente yo iba. Y ..... cuando...si, renegaba mucho, ya estaba cansada de donde estaba, y renegaba para buscar, pero cuando me

	todo bien, pero no me pagaban las horas en negros, pero son las horas extras. no me pagaban.			llamaron uno, ya me llamó [empresa de servicio] y [empresa de servicio], tenía un montón de entrevista. Y.... yo dentro de todo lo que había calculado, más que todo, porque una no tenía quinto terminado y bueno después me largue hacer cursos.
				Sí más que todo por correo, porque ahora mucho no te lo toman en mano, siempre si sabía de algo, iba y lo llevaba o le encargaba a gente..

<b>ACCESO AL PROGRAMA</b>	<b>ROL OFICINA DE EMPLEO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL DURANTE EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>APRENDIZAJE</b>	<b>EMPLEABILIDAD POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO</b>
Fui a la oficina de empleo que antes la oficina estaba en la calle de Castillo Foti...donde es el CEOM municipal. Ahí empecé, y bueno empecé eh...iba hacia el curriculum y	Si por lo menos, si.	Bueno en el 2019, entre a trabajar seria a [empresa de servicio], 6 meses entre. Por la oficina de empleo, y mitad la empresa, terminaron esos 6 meses, y bueno a no	Y lo que aprendí mucho.. Gracias a dios nunca llegue tarde, nunca no, siempre trato de salir temprano, viste que la moto algo me pasa siempre, eh, si, a fichar.	Si, lo recomendaría, tuve chicas, amigas que hicieron el entrenamiento. Si lo recomiendo porque si no tienes experiencia laboral, para el cv te sirve para ponerlo, pero sí.

cuando termine quinto lo volvió a retomar. Ahí empecé todo.		tener quinto, ahí me di cuenta, no quede.	Asique bien quede efectiva.	
		Fueron difícil porque es la primera vez que vos vas hablar con la gente por teléfono, cómo vas a tratar al cliente, porque a veces ellos te tratan mal o bien. Aprendí que es bueno que una que era terminar quinto, lo que te había dicho antes, que lo re necesitaba, como hablar con la gente, en la educación cuando uno trabaja con compañeros, porque en el sector que estaba eran 50 chicos y 50 chicas.		

TRAYECTORIA LABORAL POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO	CAPACITACIÓN	CONCEPCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO	VALORACIÓN DEL PROGRAMA
<p>Y si, en la verdulería y de niñera. De niñera me ofrecieron quedar en blanco, pero justo me llaman de [empresa de servicio] para quedar fija, y opté por ese.</p>	<p>No, quiero empezar una carrera algo de otras cosas también. Y, tengo muchas ideas, pero no sé con cual quedarme.</p>	<p>Son distintos puestos más que todo, porque en bipper le tienes que explicar todo al cliente, y acá en cobranza más directo. Nosotros tenemos un objetivo hoy, que si no llego no cobro el incentivo, ven mucho el tema de la cobranza, si no vas para cobranza te pasan a judiciales.</p>	<p>Lo que valore, es como es la empresa. Como nos atienden, porque era la primera vez que yo entraba en una empresa. Yo me comunicaba con una gente. Cuando hablo con un jefe, con patrón, son distintos, asique más que todo la empresa, y la gente de rrhh que muy buena gente, siempre están a disposición de todo.</p>

ENTREVISTADO	EDAD AL MOMENTO DE INICIAR EL ENTRENAMIENTO	AÑO DE INICIO DEL ENTRENAMIENTO	RUBRO DE LA EMPRESA EN DONDE HIZO EL ENTRENAMIENTO	INSERCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DONDE SE ENTRENÓ	SITUACIÓN LABORAL ACTUAL
ENTREVISTADA N° 11 - 22 años	19 años	2020	Servicio	Si	Actualmente trabajo en la[empresa de servicio], estoy contratada en blanco, con recibo de sueldo. Hago un poco de todo lo que hacía antes, porque cuando nos cruzamos a la parte de [empresa de servicio] yo empecé a trabajar un poco en dermocosmética y perfumería y no tanto en farmacia. En esta hago todo al revés, hago más de farmacia y menos de perfumería. Los trabajos son más o menos lo mismo.

NIVEL EDUCATIVO	TRAYECTORIA LABORAL ANTERIOR AL PROGRAMA	MOTIVO POR EL CUAL COMENZÓ A BUSCAR TRABAJO	SITUACION SOCIOECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR	BÚSQUEDA DE TRABAJO
Secundario completo	Yo arranco con 18 años, cuando terminó el secundario comienzo a estudiar el año siguiente, y arranco a trabajar con Gisela en la [empresa de servicio]. Empecé a estudiar una carrera, nutrición en la uces, me iba bien, pero me di cuenta que no era lo mío y cuando comencé a buscar algún curso en ese año había terminado mi primer examen en la alianza francesa porque estudiaba francés, mientras a la par buscaba una posibilidad laboral. Gisela estaba dentro del radio de donde yo vivo, entonces cuando uno sale a repartir curriculum y va por todos lados. La verdad que no era que me iba	En esa misma época que yo dejé la facultad, acá en mi casa había problemas económicos y dejar la facultad era también una ayuda en mi casa y, entonces, decidí que la mejor opción para hacerlo era trabajar y estudiar a la vez.	Mi mamá actualmente sigue trabajando en [empresa industrial], y su pareja trabaja en la industria láctea, en[empresa industrial]. Siempre estuve en ese circuito familiar porque mis hermanos ya eran grandes cuando nací y ellos estaban en santa fe porque estudian.	Empiezo a buscar trabajo primero por contactos conocidos, algún tío si sabía algo o si necesitaban a alguien, no tenía preferencia por trabajos o rubros porque recién estaba arrancado. Mi mamá por ahí tiene más contactos, porque ella trabaja acá en [empresa industrial] pero me decía que el ambiente laboral eran muchos hombres y era mi primer trabajo, entonces para evitar algún problema la opción era no, para evitarlo. Entonces, empecé a repartir en el centro, repartí por varios lugares, balcón, fui a negocios de estilo de ventas, y [empresa de servicio] nunca se me había ocurrido, porque

	<p>desanimaba, pero era una cuestión de buscar trabajo, era un poquito más difícil conseguir algo por primera vez, pero sinceramente la [empresa de servicio] fue la que menos esperaba respuesta a la hora de trabajar.</p>			<p>incluso llevé al supermercado; entonces, mi mamá una vez me preguntó si quería llevarlo total era ir y dejar el curriculum para que lo tuviera, si a lo mejor necesitaba alguien y me llamaban. Mi mamá conocía a Gisela solo de vista únicamente porque es del barrio, conocía la [empresa de servicio] desde que inicio porque siempre fue a comprar, ellos me conocían de vista.</p>
<p>Sí, todo depende de donde vayas a trabajar vas a tener las herramientas necesarias, porque yo sinceramente yo no tenía conocimiento de [empresa de servicio] en mi trabajo. Pero yo creo que decir que terminaste el secundario y que tienes buenas notas, en mi parte me han elogiado en [empresa de servicio] cuando ingresé</p>	<p>Antes de la farmacia, unas semanas antes de arrancar, me habían llamado de Neverland vendría a ser el lugar de juegos del hiper. Cuando yo ingresé, me habían hecho una entrevista antes, pase la prueba y luego hice un tipo de contrato que el día siguiente lo iba a firmar el contrato o ese día lo firme, pero no recuerdo bien</p>			<p>Siempre el obstáculo principal es la experiencia, el no tener experiencia en algo. No sentí algún tipo de discriminación, por así decirlo, por no tener experiencia, pero si te dabas cuenta que era a lo que primero iba. En el medio de esa búsqueda intenté entrar a [empresa industrial] porque estaban buscando temporales, y</p>

<p>era que tenía buenas notas. La mamá de Gisela que es media a la antigua ella ve las notas y para ella es fabuloso, yo tuve un buen secundario y notas, y ella me recalca que era bueno haberse desempeñado correctamente en la escuela y que podía hacerlo también en el trabajo. Yo creo que el trabajo duro y esfuerzo en el secundario funciona para después.</p>	<p>como fue. El primer día fue intenso, la jefa era un poco dura y yo me había enterado que debía trabajar todos los fines de semana completos y que durante la semana no se hacía nada, yo empecé a ver que se me complicaba un poco porque debía estar todo el fin de semana adentro y era muy poco el dinero que ganaba porque necesitaba pagar una carrera, así que decidí dejarlo; pero ni era un trabajo porque fue algunos días y decidí dejar y que se lo den a otra chica que estaba también ahí. Había un tema del pago de las horas medio raro así que decidí con mi mamá dejarlo.</p>			<p>hubo dos cosas claves que a mí me sorprendieron, osea no me chocaron, pero me di cuenta que había cosas que avanzar en ese sentido, eso era que en mujeres solo buscaban técnica láctea para arriba; ahí ya no tenía posibilidades de ingresar, y eso que tenía contacto ahí dentro porque mi papá también trabajaba ahí, y por otro lado, la falta de experiencia laboral. Intente varias veces, como 5 o 6 veces el curriculum, tuve una entrevista pero me dijeron que mi búsqueda estaba bien pero que por el momento no estaban incorporando mujeres a planta, pero yo me sentía competente para ingresar pero era una cuestión que solo ingresaban hombres a planta, una cuestión de la fábrica y yo también lo entiendo, no me iba a</p>
---	---	--	--	--

				poner a protestar por eso.
--	--	--	--	----------------------------

<b>ACCESO AL PROGRAMA</b>	<b>ROL OFICINA DE EMPLEO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL DURANTE EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>APRENDIZAJE</b>	<b>EMPLEABILIDAD POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO</b>
<p>En realidad, yo no sabía que estaba acá en Rafaela, siempre escuche de la oficina de empleo y demás, pero nunca supe que había algún tipo de programa, de hecho creo que había llevado curriculum o lo había enviado por correo a la oficina de empleo acá en Rafaela, pero no sabía un plan para primero trabajos, no tenía bien en claro eso. Entonces cuando yo entro y voy hablar con Gisela, ella me empieza a comentar de qué trataba y cómo funcionaba, de que era una ayuda para aprender un oficio que para mí era todo algo muy nuevo y no</p>	<p>Si, ellos me iban mandado creo que mensajes, mucho no recuerdo, mensajes por WhatsApp, de hecho, la persona con mi seguimiento es [personal de la Oficina de Empleo] que es hermano de una compañera de trabajo. Yo sabía de lo que se trataba porque me había explicado cómo funcionaba junto con las otras chicas y me hacía el seguimiento preguntándome de cómo me estaba yendo, si podía cobrar bien, si estaba entendiendo de cómo se desarrollaba. Pero tampoco lo noté complicado al asunto porque era sencillo y</p>	<p>En cuanto aprender, yo le agradezco a Gisela que, si bien ahora no trabajo con ella, y a todas las chicas que han estado conmigo, es que a mi realmente me han enseñado un oficio ósea [empresa de servicio] abarca muchas cosas, abarca tanto medicamento, como perfumería, el trato con la gente y yo lo aprendí muy bien ahí. Si, fue complicado el ámbito laboral porque no todos iguales y éramos mujeres, pero me ayudó a crecer y entender que en los trabajos estas cosas suceden. Te puso un poco intenso, creo que fue después de que termine el programa, no en el medio</p>	<p>Aprendí primero a manejarme mejor con mi tiempo, que a veces uno no sabe organizarse al principio. También aprendí que, personalmente que mi trabajo es con la gente, que el trato con la gente es difícil y un poco complicado de que hay que saber manejarlo y llevarlo de acuerdo a la situación, pero no sabía que las personas podían llegar a ser tan problemáticas a veces, como que yo no tenía esa capacidad. Yo a veces decía que cada uno tiene su carácter, alguno va a venir feliz o medio triste, pero conocí muchas</p>	<p>Yo cuando busca trabajo manda curriculum por boomeran, LinkedIn, y también a buscar a particulares si es que me enteraba de algo de ir preguntado. Pero fue una época más difícil porque era fin de año, pero salió esta posibilidad grandiosa para mí. Yo en este lugar había comenzado a trabajar en principio por media jornada laboral, pero bueno justamente esa semana donde yo iba a entrar por media jornada, creo que Estefi también había hecho algo de plan con la Muni o algo por estilo, creo que es otro plan diferente pero es algo similar.</p>

<p>sabía de qué se trataba, ella me supo maso menos explicar de cómo venía la mano, el tema de cobro y la organización. Ella me explicó un poco de que se trataba pero no tenía conocimiento sobre eso.</p>	<p>simple, tenía que ir viendo de qué se trataba el oficio e ir aprendiendo de a poco con paciencia pero no tuve dificultad con alguna cosa.</p>	<p>del programa fue, ellas empezaron a tener mucho más flujo de gente porque arranca la pandemia, y en ese momento se puso intenso por la cantidad de cosas que había que hacer y que yo debía aprender en corto tiempo para lograr incorporarme a todo lo que ellas necesitaban. Aprendí de acomodar estanterías hasta cosas relacionadas con la medicina.</p>	<p>personas problemáticas que querían buscar problemas con nosotras, eso fue lo que más me chocó mucho, pero la cuestión humana pero no algo personal del trabajo. Aprendí mucho manejo de computación, yo sabía algo, pero el sistema de [empresa de servicio] (observar) lo aprendí a manejar y a escribir más rápido, a escuchar y leer un poco más las recetas de entender las letras. Yo de afuera no lo veía de esa manera de cómo lo vi dentro de la [empresa de servicio].</p>	<p>Yo cuando ingresó a estar [empresa de servicio] era medio turno pero justo en esa semana se descubre que una de las chicas estaba haciendo algo de no debía, la despiden e ingresó a trabajar yo por jornada completa.</p>
			<p>Yo creo por ahí de decir de mejorar algo, quizá aumentar un poco el seguimiento de ir preguntando de cómo se siente uno o cómo le está yendo porque siempre al ser el primer trabajo, uno piensa que si no consigue ese trabajo no va a</p>	<p>Me gusta la modalidad de trabajo en blanco, de tener un recibo de sueldo y aportes. Me gustaría más la posibilidad de un trabajo de horario corrido así puedo estudiar a la vez.</p>

			<p>conseguir ningún otro más y que tenes que esforzarte del todo para tenerlo pero a veces uno puede tener un ambiente laboral que no le gusta o simplemente un trabajo que no va a servir, o el mismo miedo; quizás tenes el acompañamiento por ese lado sentimental. Pero valoro mucho el que se me haya permitido entrar a un lugar con este oficio, que yo no tenía estudios y no sabía nada, valoro mucho eso. También valoro mucho eso de que se me haya dado voz de lo que estaba pasando de no conseguir un trabajo, de que se me haya dado una oportunidad de iniciarme en el mundo laboral.</p>	
--	--	--	---	--

TRAYECTORIA LABORAL POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO	CAPACITACIÓN	CONCEPCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO	VALORACIÓN DEL PROGRAMA
<p>No tenía mucho interés de buscar otro trabajo, al principio me decepcione mucho por el tema de no poder estudiar porque como te digo, en ese año que yo arranco con todo aparece la pandemia y eran largas jornadas de trabajo, ella mucha gente y mucho cansancio y yo no llegaba hacer nada de mis cosas, pero bueno cuando esto va todo avanzando; creo que fue en julio 2021 que me retiro de la [empresa de servicio] porque había conseguido un trabajo por medio online, no era mucho el dinero que me rentaba pero era lo suficiente más poder cubrir los estudios que yo necesitaba y que me gustaban para estudiar. Pero en marzo del próximo año, ya sentía la necesidad de buscar otro trabajo porque ya había pasado el tema de la pandemia y me había frustrado mucho de no poder sobrellevar las dos cosas porque al principio quería complementar las dos cosas (trabajo y estudio).</p>	<p>Me gustan las lenguas y la música y de a poquito voy aprendiendo cosas. Pero no estoy haciendo una carrera como me gustaría hacerlo.</p>	<p>Si, yo creo que los dos trabajos noto diferencia en las dos [empresas de servicios] pero yo sostengo que sí entendí que hay días buenos y días malos, que trabajamos tanto con gente y a la par con personas, eso siempre va ser complicado y va a tener su pros y contras. Igualmente, yo había entrado con la idea de que eso iba hacer así, lo viví más crudo cuando lo pude experimentar. Pero la verdad sostengo que sigue siendo así y que entiendo a lo que va todo esto de trabajar. Tuve dos experiencia muy muy pesada y esta que es una farmacia más chica pero aun así noto que esta lo mismo.</p>	<p>Yo creo que no modificaría algo, yo creo que hay muchos chicos de Rafaela que quieren tener la posibilidad de tener un primer trabajo y estaría bueno que se le dé la posibilidad a todos independientemente de si tienen o no si tienen un lugar que los apoye o los contraten. He visto en portales que a veces se clasifica que en determinados momentos del año o que en ciertos momentos en donde se empieza a tomar gente. Entonces estaría bueno programar que acá en un año algunos puedan entrar en alguna metalúrgica y estaría bueno que tenga algo de conocimiento sobre la metalúrgica. De ese lado, estaría bueno de brindarle la posibilidad de todo aquel que quiera aprender algo o un oficio, y que luego puedan aprender lo mínimo posible, para poder tener algo mínimo para presentar en el curriculum. A veces tener el currículum más lleno le da una sensación de orgullo y yo que pase por eso que presente una hoja más llena hay una diferencia, que a veces no hace sentí mejor.</p>

Yo empiezo a trabajar así de manera online también cuando me voy de la [empresa de servicio]. Una chica del extranjero me contrata, esto si era en negro, ella necesitaba que le hagan unos artículos algo por estilo periodístico, no era mucho el dinero que me pagaban, pero al ser en otra moneda, pero al cambiarlo acá me servía para pagar mis estudios. Pero al paso del tiempo lo que ella me pagaba a mí no me empieza a rendir, entonces empiezo a buscar por el mismo lado algún trabajo online con la posibilidad de poder seguir estudiando. En ese momento fue todo más o menos estable porque yo ya había comenzado a estudiar, pero bueno, lo que fue el año pasado (2022) mi mamá empieza con un periodo privado de depresión bastante importante, entonces en todo el proceso decido soltar casi todo menos el trabajo este que yo tenía para poder seguir ayudando, pero se hacía falta mucho más dinero de lo que yo podía aportar; entonces decido ver la opción de volver a trabajar 8 horas y entró a trabajar a una farmacia que es donde estoy trabajando actualmente. Entro a trabajar por la compañera que era hermana de [personal de la Oficina de Empleo], que ella dos meses antes de yo irme había empezado a

<p>trabajar en esa [empresa de servicio] y bueno, cuando ella se entera de que yo estaba buscando algo más redituable y le avisa su jefa que ya me conocía antes de relaciones amistosas y me contacta. Pero actualmente la idea sigue de poder seguir trabajando y estudiando, de poder conseguir un trabajo de tiempo corrido para poder lograr esto, de poder cumplir lo que yo había planeado en principio, pero bueno, siempre se van dando estas cosas familiares y propias mismas que fueron resultado, es lo que hay. Me adapto a lo va surgiendo.</p>			
--	--	--	--

<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>EDAD AL MOMENTO DE INICIAR EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>AÑO DE INICIO DEL ENTRENAMIENTO</b>	<b>RUBRO DE LA EMPRESA EN DONDE HIZO EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>INSERCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DONDE SE ENTRENÓ</b>	<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>
ENTREVISTADA N° 12 - 21 años	20 años	2022	Servicio	No	Actualmente estoy trabajando en relación de dependencia. Estoy trabajando para [empresa de servicio], es una empresa de servicios financieros de tarjeta digital, ellos son de Uruguay, pero también tiene sede acá en Argentina y yo trabajo por trabajo remoto desde casa.

<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL ANTERIOR AL PROGRAMA</b>	<b>MOTIVO POR EL CUAL COMENZÓ A BUSCAR TRABAJO</b>	<b>SITUACION SOCIOECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR</b>	<b>BÚSQUEDA DE TRABAJO</b>
Universitario en curso. Marketing	Mi primer trabajo así con una empresa fue con [empresa de servicio], ellos son desarrolladores de Software. En ese momento tenían como un departamento aparte en	Yo antes de [empresa de servicio] no estaba buscando trabajo, recién estábamos por empezar la facultad, el cuatrimestre, así que yo recién venía saliendo de los finales y	Mi mamá es empleada doméstica, ella tiene dos trabajos de empleada doméstica, uno por la mañana y otro por la tarde; yo no vivo con mi papá, vivo con dos de mis	Fue fácil entre comillas porque no estaba buscando bien definido algo, mandaba cv a ver qué pasa, no estaba como buscando trabajo si o si o que debía conseguir una

	<p>donde hacían todo lo que es Marketing y demás, y yo hacía atención y venta online por medio de las redes sociales.</p> <p>Yo estaba trabajando en negro en ese momento, porque el dueño de la empresa es papá de una amiga mía y bueno me conocía, tenía un poco de preferencia por mi perfil porque yo terminé como Técnica Informática, me pregunto si me parecía bien, y fue en época de pandemia que trabaje en mi casa.</p> <p>Súper bien todo, era todo nuevo porque era Pandemia pero súper bien, hacíamos llamar por si surgía algo, teníamos grupos de WhatSapp, te respondía súper enseguida, era poquitos porque se arman como "linitas" que cada una tiene su propia cuenta a dirigir, entonces yo manejaba solo una cuenta</p>	<p>arrancaba la universidad, y yo ya sabía que ese año quería hacer una pasantía, pero no estaba en búsqueda activa de trabajo, mandando cv constantemente como en otras situaciones. Yo no tenía ingresos propios, a mí me mantenían mis papás y mi familia nomas, entonces a partir de ahí empecé a tener mi dinero.</p>	<p>abuelos, mi abuela es jubilada y mi abuelo trabaja en el área de la construcción y, mi hermano trabaja en [empresa industrial] en ese momento y ahora cambió y trabajar en[empresa industrial].</p> <p>Mi abuelo trabaja independiente, por su cuenta. Mi mamá trabaja en relación de dependencia en los dos trabajos, y mi hermano también en relación de dependencia tanto en [empresa industrial] como en el trabajo actual.</p>	<p>pasantía [como insistente] sino que dije bueno mando y veo que pasa, mande a otras consultoras, mande a conecta que es donde quedé, también a consultores de empresas a [empresa de servicio], y otra más de Rafaela, para ver si conseguía. Busqué también por medio de LinkedIn, Quiero Trabajo Ya, ósea todo lo que era online. También mande otras empresas que personalmente me gustan como [empresa de servicio],[empresa industrial] y a lo mejor que por conocidos sabía que eran buenas empresas, y mandaba por sus medios que es donde reciben los cv.</p>
--	--	--	--	---

	<p>de una sola empresa. Entonces, éramos cuatro personas en el equipo, no éramos muchos y entonces la relación siempre fue muy buena y amigable, muy de mano a mano, no había ningún tipo de problema con eso.</p>			
<p>[Piensa por unos minutos] Ehm, no, mi secundaria no. Porque nosotros salimos de la secundaria y también te ofrecían pasantías, pero capaz lo que sucedió que éramos muchos, como 40, y no había pasantías para 40 chicos, entonces me quedé sin pasantía. Pero el 60% del curso tuvo una pasantía en la secundaria y, también entendí mucho lo que es un contrato de trabajo, te enseñan el ambiente en sí, te ayudaban armar un CV, se incitan hacer cursos, te llevan mucho al lado</p>	<p>No, cuando era más chica de manera particular de profesorado de secundaria, pero no más que eso. Yo por mi cuenta que quería tener mi dinero enseñaba a chicos de primaria, cuando estaba en secundaria. Desde primer a séptimo grado, tenía a mis “clientitos”.</p>	<p>Decidí empezar porque cuando inicias la universidad te recomiendan hacer pasantías antes de salir. Normalmente te las recomienda en cuarto pero yo calculaba hacer pasantías o varios trabajos antes de salir con el título porque después cuando salís siempre te piden experiencia laboral y al ser un requisito indispensable la experiencia para las empresas y cualquier empresa que esté buscando hoy, entonces para mí era re importante poder entrar a una</p>		<p>Pregunta: ¿Consideras que se presentaron obstáculos?</p> <p>Sí, eso siempre en cualquier búsqueda de trabajo, no importa si realmente lo necesitas porque hay gente que realmente lo necesita pero yo en ese momento no lo necesitaba tal cual, pero independientemente si lo necesitaba o no, era frustrante enviar cv y que envíen una respuesta de "vamos a estar enviado tu cv y vamos a buscar una vacante disponible" y es un proceso que puede llevar, a mí me duró poco como un mes como</p>

<p>profesional.</p>		<p>empresa y poder ver desde el lado del marketing la práctica. Cuando me dijeron que tenía la posibilidad de hacer la pasantía enseguida dije que sí.          Buscaba conocer el ámbito laboral porque yo nunca había hecho una entrevista de trabajo, no tenía idea de lo que era trabajar en equipo con un equipo de trabajo, no sabía de cómo iba ser la comunicación y los tratos, como era ir y venir a una oficina, toda la experiencia en sí de trabajar. Quería tener el primer acercamiento de eso y me gustaba la idea de pasantía y no el trabajo en sí, porque yo entiendo que al pasante se le tiene un poco más de paciencia. Entonces para mí eso era muy importante porque yo nunca había hecho nada, yo tenía mi segundo año de cursado y estaba por</p>	<p>mucho, pero hay gente que está más de un mes buscando trabajo.</p>
---------------------	--	---	---

		<p>ingresar a tercero, y entonces como que no tenía experiencia, no tenía conocimiento, tenía mitad carrera hecha, entonces era importante para mi poder abarcar todo lo que aprendí y lo que iba seguir aprendiendo mediante la práctica. La verdad muy linda, y no solo me postulé a [empresa de servicio] me postulé algún par más que paso la universidad de uces, a muchas no llegue a entrevista, como mucho me mandaban un mail diciendo que me iba a estar evaluando o me enviaba una encuesta, nunca llegue a una entrevista. Esto es lo que pasó antes de Conecta.</p>		
--	--	--	--	--

ACCESO AL PROGRAMA	ROL OFICINA DE EMPLEO	TRAYECTORIA LABORAL DURANTE EL ENTRENAMIENTO	APRENDIZAJE	EMPLEABILIDAD POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO
<p>Cuando yo me entero lo de [empresa de servicio] que estaban buscando un pasante, fui a la entrevista y Edid y Claudia me explicaron todo de que era por este programa de Rafaela, que tenía oficina de empleo. Me explicaron la modalidad, de cómo surgía todo y a partir de ahí me enteré.</p>	<p>Yo solo sabía lo que habían hecho ellas, pero nunca había escuchado del programa ni nada. Mentira, yo tenía una semana de haber entrado en mayo, se hizo una charla en el museo de la Municipalidad. Perdón me había olvidado. Ahí me explicaron de cómo iba ser, que no iban a dar una tarjeta, pero nunca llegó, pero cobré por caja. Nos explicaron de cómo era la modalidad, de que iba a durar 6 meses y que después había otros entrenamientos. Me explicaron que en calle 9 de julio esta Oficina de Empleo en donde yo podía llevar cv, que si necesitaba buscar trabajo podía ir ahí y que se hacían cursos, me explicaron todo lo que es la parte de empleo con la</p>	<p>Yo lo que realizaba más que nada era lo es Community Manager de la empresa. Ellos tenían un proyecto llevado a cabo que era llevar todo, porque en la pandemia empezaron hacer productos amigables con el medio ambiente porque la hija de Edid es Ingeniera Ambiental. Entonces, como que empezó con eso en la pandemia y la idea era llevar a cabo una tienda web, entonces me comunicaba con los proveedores, analizaba los precios. Y todo lo que conllevaba la tienda, aparte hacia todo lo que es Community Manager que es posteos en redes sociales, diseño de los post, email marketing qué es mandar los mails a las empresas que tengamos, teníamos convenios con</p>	<p>Me volví más organizada porque me costaba mucho poder organizarme, más que nada con los horarios. Yo antes, con los estudios que es lo que más a diario hago, yo antes me levantaba y si quería estudiaba una materia, elegía en ese momento, cosas así. Cómo que tener trabajo me ayudó con eso y poder marcar todo con objetivos, bueno yo este año quiero hacer tantas materias y quiero sacar tantas materias, voy a estudiar de esta manera, éste es mi objetivo, como ir enfocado a esas ideas. También me ayudó mucho a tratar con personas en el ámbito humano ya que si bien no son tus amigas tampoco son desconocidas, son tus compañeras de trabajo. Así que esa relación de</p>	<p>Después de esos meses yo quería buscar un trabajo de más horas, que me remuneren más. Empecé en búsqueda activa, al principio iba a tener un trabajo y al final no se dio, entonces ese momento empecé a buscar trabajo hasta ahora que conseguí.</p>

	municipalidad.	<p>IRAM así que me hacía cargo.</p> <p>Julio fue un mes especial en donde Ivana también empezó ese mes porque Claudia se iba de vacaciones, y ayudó un poco en la parte de selección y filtrado de CVs, y ayudaba mucho en tareas administrativas. Yo soy técnica y tengo buen manejo de Excel y muy buen paquete office, así que ayudaba hacer documentos y Excel con tablas con macros o hacer presentaciones para las empresas, un poco de eso era.</p>	<p>poder llevar una relación profesional, es una experiencia que a lo mejor no pude vivir antes con Eniac porque era atención por medio de trabajo remoto, en vez esto era ir a una oficina y tratar con ellas.</p>	
<p>Todo lo que es papeles lo realizó Edid, tipo todo lo que, en relación a la entrevista, todo el paso lo realizó ella, pero me acuerdo que me había dicho que me tenía que hacer lo del seguro de vida y su seguro médico, me</p>	<p>Si, cuando yo ingresé me habían avisado de que iba a ingresar, después durante el primer o segundo mes me preguntaron si me sentía cómoda, cómo estaba, si realmente sentía que me servía, si quería</p>	<p>Me sentí muy cómoda porque había muchas cosas que a medida que las iba haciendo lo estaba aprendiendo también en la universidad. Entonces esa posibilidad de poder tener la teoría al mismo tiempo que la práctica, me sirvió</p>	<p>Lo que más valoré fue el primer acercamiento que tuve como experiencia en Marketing. Y lo menos valoré, es que me hubiese gustado tener alguien en marketing que me pueda asesorar, pero marketing por suerte es una materia</p>	<p>Yo ahora para lo que estoy trabajando es para lo mismo que yo estaba haciendo en conecta, entonces eso me ayudó a tener conocimientos.</p>

<p>acuerdo de haber ido y de sacar turno y pedir en nombre de Conecta. Después a los dos meses, llegó alguien que supongo que fue de la Municipalidad y fue a controlar lo que estaba pasando en el ambiente de trabajo, de sí me sentía cómoda, de cómo iban las cosas. Pero todo lo que era formulario y demás lo realizaron mis jefas en ese momento. Si, ella me hablaron y era justo a fin de abril, ellos llenaron todos los papeles para que enseguida en mayo yo pueda ingresar.</p>	<p>recomendar algo o mejorar o no.</p>	<p>un montón. Ellas siempre super pacientes y amorosas, con muy buena energía, nunca se quejaron, no son personas difíciles de tratar, entonces siempre fueron muy amigables en el ambiente de trabajo, siempre que yo tenía una idea la respetaban, eso sí para mí fue una experiencia muy linda. Porque poder yo llevar mi idea y que ellas lo evalúen y la tengan en cuenta, está muy bueno. Porque generalmente uno piensa que al ser jefes uno siempre debe hacer lo que le dicen, pero con ella no, mi opinión era muy válida. También muy dispuestas aprender porque si yo le explicaba algo de Marketing específico porque al no ser su rama en específico porque ellas se dedican a Recursos Humanos, también intentaban</p>	<p>que es autodidacta por así decir, entonces uno puede ir aprendiendo a medida que lo va haciendo, y al principio todo lo que ellas veían haciendo me lo fueron explicando. Andy que venía haciendo las tareas me lo explicó, pero fuimos haciendo cosas nuevas como e-commerce, mail marketing, que era todo nuevo para la empresa, yo no conté con nadie que me lo explicará completamente, pero para ellas también era algo nuevo porque ellas están en el rubro de recursos humanos. Era ir aprendiendo juntas en el proceso, me hubiera gustado haber tenido alguien que me pueda ayudar, que me diga esto se hace así y así, de que pueda leer mis números, que pueda evaluar lo que yo hice, y que yo no tenía que explicar lo que es, sino que ellos me digan</p>	
--	--	---	--	--

		<p>entender lo que pasaba o lo que yo hacía o lo que se podía mejorar.</p>	<p>que está bien o mal, para saber si estaba bien lo que hacía. Pero iban pasando los meses y me iba dando más cuenta.</p> <p>Por ahí, al ser un poco personal porque era el papá de una amiga, yo quería quedar bien no quería quedar mal en ese sentido. Era más que nada eso, era poder cumplir con mi trabajo, y nunca había pasado antes por esa situación o presión por así decir. Era, bueno se me está pidiendo este objetivo y debo cumplirlo, entonces era encontrarse con ese desafío y tener esa necesidad de cumplirlo, se podía llegar a volver estresante en esos momentos. Pero era lo único que podía decir en ese momento.</p>	
--	--	--	--	--

TRAYECTORIA LABORAL POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO	CAPACITACIÓN	CONCEPCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO	VALORACIÓN DEL PROGRAMA
<p>Estoy en relación de dependencia, pero en trabajo remoto.</p> <p>Ahora empecé a trabajar hace un mes en donde estoy, es mi primer mes. Pero siempre estoy atenta porque pasé varios meses buscando, me siguen apareciendo búsquedas y las voy leyendo, y si me aparece alguna que a lo mejor. Antes mandaba a cualquier lado, te lo juro, venta en supermercado y mandaba, era juntar hojas y lo mandaba, era la necesidad. Ahora entendí lo que es buscar trabajo realmente y, pero no, busque muchos por LinkedIn, redes sociales, la municipalidad tiene eso que publica los empleos que está buenísimo porque buscan mucho, subía lo trabajos y veía cual me interesaba para mandar.</p>	<p>Sí, me sigo capacitando, sigo estudiando primero y segundo hago cursos gratuitos en google o coursera. Me capacito en Marketing.</p>	<p>No porque ahora me lo tomo mucho más profesional, antes era como muy nuevito todo, ahora ya es más serio, es decir es mi trabajo y es lo que me quiero dedicar y lo que quiero para mi futuro. Poder seguir aportando a mi persona, ese nivel profesional.</p>	<p>[Piensa unos minutos] [...] No, porque después me mandaron un formulario para completar, bastante completo, desde que arrancaron, siempre que tenía una duda me respondían. Mi duda era más que nada el tema de cobro, que creó que fue algo de lo que más costó porque la tarjeta llegó al banco nación, pero iba por caja entonces no me hacía mucho problema. Pero fuera de eso bien, te hacían el seguimiento, no hubo ningún drama por parte del entrenamiento y oficina de empleo.</p> <p>Si, como primer trabajo de empezar ver el ámbito profesional. De que si estas estudiando, de que si recién salís de secundario, porque no ponen límites, está bueno porque lo podes hacer si no tienes completo el secundario o sí, o sí tiene 30 años lo podes hacer también. Es muy abierto.</p>

			<p>Sí, yo cuando tuve la entrevista de trabajo hicieron hincapié en eso, de la pasantía en [empresa de servicio]. Así que sí, re.</p>
<p>En blanco, yo creo que fue por eso que me costó conseguir trabajo porque era un requisito que yo quería que era estar en relación de dependencia, en blanco.</p>			<p>"Les da una herramienta, en la cual las personas que buscan trabajo pueden buscar sin tener una experiencia, y por ahí saber que hay un acompañamiento por parte de la Municipalidad en decir bueno los jóvenes, es frustrante buscar trabajo porque no tiene pasantías o no tiene experiencia, o salen de la secundaria o no terminaron, y saber que van a tener esa primera experiencia. De llenar el curriculum, de tener esa experiencia, de tener algo o lo que sea, que después de salir del programa quedas o no después de los seis meses, pero después sigue si quieres, te sirve un montón porque vos envías tu curriculum y tenes esa experiencia ahí clavada. Que estás tratando conseguir trabajo, que realmente no es limitación no tener experiencia laboral."</p>

<b>ENTREVISTADO</b>	<b>EDAD AL MOMENTO DE INICIAR EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>AÑO DE INICIO DEL ENTRENAMIENTO</b>	<b>RUBRO DE LA EMPRESA EN DONDE HIZO EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>INSERCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DONDE SE ENTRENÓ</b>	<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>
ENTREVISTADO N° 13 - Femenino Julieta Córdoba 24 años	21 años	2020	Servicios	No	Trabajo en oficina de empleo

<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL ANTERIOR AL PROGRAMA</b>	<b>MOTIVO POR EL CUAL COMENZÓ A BUSCAR TRABAJO</b>	<b>SITUACION SOCIOECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR</b>	<b>BÚSQUEDA DE TRABAJO</b>
Licenciada en RRTT	En el 2020 yo estaba por empezar el tercer año de la licenciatura y me parecía que era un momento de empezar a conocer el mercado laboral y empezar a introducirme y tener otras nociones con respecto al trabajo que me pueda servir para la carrera y también en los primeros pasos, aunque no sean vinculadas a RRTT. Había probado a postularme a pasantías que en ese momento recién se	Más que nada la experiencia, de poder decir que tengo algo en el currículum, de mérito propio y de poder complementar con lo de ser estudiante, me parece que eso era una de las primeras trabas al momento de conseguir un trabajo que después sea más bien orientado a mi formación profesional.	Mi mamá siempre fue empleada de [empresa industrial] como operaria, como hace 23 años que trabaja para la empresa. Mi papá es cuentapropista, hace un poco de todo, es mecánico, arregla heladería o aires, el último tiempo es taxista que es su ingreso más estable pero después en lo otro va variando. La pareja de mi mamá, que es con quien vivo, es carnicero y tiene su local, pero también	Más que nada aprovechaba las becas de la UNRAF, y mandaba también en algunas empresas cuando salían búsqueda aplicadas a recursos humanos como auxiliar y demás, pero no había sido exitoso digamos porque no tenía experiencia ni nada, estaba en tercer año apenas de la carrera.

	<p>estaban largando para la carrera, pero no, no había tenido la posibilidad de ingresar alguna. Me acerqué a la Oficina de Empleo porque tenía conocidos que habían hecho los cursos de Introducción al Trabajo y después de eso los entrenamientos laborales en alguna empresa, así que probé suerte de ir y llevar mi currículum. Me lo recibieron en mesa de entrada porque me acuerdo que era pandemia y que no había mucha gente, tres personas más o menos, y la atención bastante escasa; eso quedó ahí en la nada. Después, de manera interna, una chica que ya estaba en [empresa de servicios] , me avisó que en la empresa estaban solicitando curriculum y que enviemos un mail a x dirección, así que ahí mande el CV y me</p>		<p>alquilamos. Mi papá vive en su casa que es donde nos criamos, y con mi mamá y su pareja alquilamos la casa y el local de la carnicería. Entonces, también era poder dar una mano y poder solventar mis gastos en ese momento yo también tenía la Beca Progresar, que maso menos hacían en 2020 unos \$8.000 pesos entre las dos cosas, que con el gasto de la fotocopias y no sé salir un finde, comprarme un jean, me servía.</p>	
--	--	--	---	--

	<p>entrevistaron súper rápido, creo en la semana fue. Fui hasta allá, me entrevistó Leandro que era el encargado del área Back Office que es el área donde hacen los entrenamientos laborales, quedé seleccionada y en ese entrenamiento ingresamos 12 mujeres, que lo particular de ese entrenamiento es que éramos todas mujeres.</p>			
<p>Ehm, las vimos muy por arriba, me acuerdo que en 5to tuvimos una materia que se llama Orientación a contextos laborales y ahí hicimos un curriculum muy por encima, nos hacían hacer voluntariado en distintas organizaciones como jardines maternos, criadero de perros, en un centro geriátrico y demás, como para poner en valor ciertas profesionales, era</p>	<p>No, esa fue mi primera experiencia laboral. Mi primer trabajo fue en [empresa de servicio] , en el área de backoffice.</p>			

muy concepto y teórico, no eran herramientas que podías aplicar para ponerte a trabajar.				
--	--	--	--	--

<b>ACCESO AL PROGRAMA</b>	<b>ROL OFICINA DE EMPLEO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL DURANTE EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>APRENDIZAJE</b>	<b>EMPLEABILIDAD POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO</b>
Del boca en boca de compañeros que ya habían participado y les había gustado, les había servido y que después habían conseguido en continuidad dentro de la empresa en donde habían hecho el entrenamiento o una buena recomendación [...] por ejemplo, hay una chica que es del grupo de mi mejor amiga que había hecho un entrenamiento, no quedó y después la habían recomendado a [empresa de servicio] y quedó efectiva. Otra de mis compañeras también realizó el entrenamiento en [empresa de servicio],	No, en ningún momento nos había contactado, se manejaba directamente la empresa. Cuando recibido la tarjeta nos había avisado la empresa que habían llegado y nos explicaban de cómo utilizarla y demás, activarla era sencillo.	[empresa de servicio] es como un grupo que tiene múltiples rubros, tiene la parte de cobranzas de deudores, la parte de venta del mismo [empresa de servicio] tienen lo de cobro express que cobran cuestiones externas, la parte de desarrollo web que se encargan de su plataforma, un poco de todo.	En cuanto aprendizajes, yo creo que más que nada aprendí hacer responsable, a poder respetar un horario laboral, también adquirir herramientas para poder comunicarme porque era súper introvertida y me ponía nerviosa hablar con otros y, creo que me curtieron [risas] en el call center, de todos los insultos que pude haber recibido, pero nada eso. En cuanto a mis compañeras, la verdad que las chicas, ósea no mi camada con las que entramos todas en marzo sino que estaban anteriormente que me	No. Después del entrenamiento no. Tampoco tenía intenciones de volver a la empresa. Porque me parece que generaba bastante estrés el monitoreo constante y por lo menos, dentro mi experiencia en el call center, no era una actividad que yo disfrutara porque a veces me sentía mal o la ansiedad, si me "curtió" la atención al cliente, el desenvolverse oralmente y defender a mí misma, pero no es una actividad que yo podría estar.

<p>pero no me quedó, pero desde [empresa de servicio] le avisaron que iba haber una búsqueda para guardas municipales, entonces quedó efectiva. Como que todas fueron buenas experiencias en ese sentido.</p>			<p>capacitaban, todas re bien, buena onda, todas éramos jovencitas de 20 a 25 años que era la más grande que ya estaba, era un lindo clima porque a veces cuando te bajoneabas un poco por la mala reacción de alguien enseguida buscaban de darte charlas de que no te lo tomes tan personas que por ahí se da el conflicto de que te afecte de lo que te decían. Después con el tema de la pandemia, del aislamiento, cuando ingresamos del distanciamiento como que un poco se perdió eso; la empresa parecía un lindo lugar en donde se generaban esos grupos de trabajo, pero al tener que estar divididos en box en box y no poder compartir tanto el refrigerio y demás, se fue disolviendo el compañerismo.</p>	
<p>En mi caso fue</p>		<p>Mi puesto era el contacto, ósea era verificar los datos</p>	<p>Lo que más valoro creo que fue, fue la primera vez</p>	<p>Habrá pasado un año. Emh no sabría decirte,</p>

<p>directamente con [empresa de servicio] porque en la oficina cuando yo me acerqué ya había realizado el entrenamiento, ósea fue posterior y no encontraba otra cosa, entonces volví con la intención de volver hacer el programa. Yo primero entro a [empresa de servicio] de manera particular y después cuando termino voy a la oficina de empleo.</p> <p>Pregunta adicional: ¿Vos antes del entrenamiento nunca habías ido a la oficina de empleo?</p> <p>No.</p>		<p>de deudores, ellos compraban carteras de morosos y yo en ese caso representaba el estudio jurídico Total Support, así que nos llegaban las llamadas de manera automática con los datos de la persona en pantalla y, decíamos "nos comunicamos desde Total Support, quisiéramos contacta con Pepito Juarez porque tiene una deuda vencida con tarjeta naranja del año 2015 y no sé que" si era la persona, le preguntábamos si estaban disponible en ese momento para poder charlar con el sector de cobranzas; si estaba de acuerdo lo derivamos y teníamos distintos códigos, que íbamos filtrando si era la persona correcta, si era una persona que tenía ese nombre pero coincidía el DNI, o si la persona había fallecido, y todo esos</p>	<p>que concretaba una entrevista laboral. De conocer los procesos de una selección, de ver cómo eran las jerarquías dentro de una empresa, como se movían, ver que funciones tenía recursos humanos, cuestiones más internas del funcionamiento de una organización. Lo que menos valoro, era el pago seguramente en ese momento, era "milajas". Aproveché mucho la cobertura médica porque tenía Prevención Salud e iba a todos lados con mi tarjetita.</p>	<p>supongo que no tenía las competencias necesarias o no tenía un perfil que se adecuara a las propuestas que yo me estaba postulando, tuve varias entrevistas con las pasantías de UNRaf, eh pero bueno no se concretaban. La pasantía de oficina de empleo que ahí quedé seleccionada.</p>
--	--	--	--	--

		reportes de cuando no era la persona indicada, se mandaba un mail al supervisor para que ir dando de baja esos números.		
En la entrevista Leandro (es de [empresa de servicio]) nos explicaba de cómo era la modalidad y que dependencia de la Muni, que no podíamos hacer más de cuatro horas aunque quisiéramos y demás, que no insistamos de hacer más de cuatro horas, que seamos puntuales, que las faltan no las iban a descontar que igual de todas formas tratemos de utilizar ese momento para tener una buena experiencia para que ellos nos evalúen y vean la posibilidad de contratar. Había muchas chicas que habían hecho el entrenamiento y estaban efectivas, iban cambiando de sectores a ventas o		Fue fácil porque era rutinario, era aprender a usar la base, entender que código iba en cada caso, y luego armar el speck porque no eran muy variadas las personas. No tenía otro trabajo pero si continuaba en búsqueda. Buscaba algo más enfocado a la carrera ya sea auxiliar de recursos humanos, algo de liquidación de sueldo, y demás. Incluso cuando termino el entrenamiento, me acerco a Oficina de Empleo con el objetivo de realizar por lo menos tareas voluntarias, algo que pueda aportar a mi curriculum que sea específico de la carrera. El principal encargado era		

<p>cobranzas. Y nada eso, desde la empresa siempre fueron claros en ese sentido.</p>		<p>el Leo, que era el encargado de todo backoffice, pero más que nada las dudas se resolvían entre compañeros porque eran tan rápido el ingreso de las llamadas que, también te monitoreaban el tiempo en que vos estabas activo en el teléfono, o cuando ibas al baño o los 15 minutos de descanso, todo estaba ya estipulado por un relojito. A veces te llamaban la atención si tenía muchas pausas y demás, que a veces antes de levantarte y perder tiempo, al menos que sea algo que nadie más podía responder lo hacía mi compañera.</p>		
--	--	---	--	--

TRAYECTORIA LABORAL POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO	CAPACITACIÓN	CONCEPCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO	VALORACIÓN DEL PROGRAMA
<p>En el caso de Oficina justamente creo que sí, que fue como un puntito de bueno ya conoce los temas que trabajamos, la metodología. Además del entrenamiento yo también me capacito bastante, me gusta hacer cursos, me gusta investigar y demás. Y justo enlazaba todo del perfil que se buscaba para la atención al público en la Oficina de Empleo.</p> <p>Termine en agosto del 2020 e ingrese a la oficina en septiembre de 2021.</p>	<p>Estoy haciendo el curso de mando medios que tiene la Muni que te da puntos al momento de concursar. Me anoté a un curso de desarrollo territorial y gestión de políticas públicas que todavía no me dieron fecha de inicio, y en el caso de que eso no avance, me gustaría hacer cursos de análisis de datos y programación.</p>	<p>Me parece que siempre tuve la misma concepción de trabajo, ehm más que nada para tener mis propios ingresos, mi independiente, cumplir mis proyectos personales que en este caso es el independizarme. El desarrollo, si bien considero que el trabajo es importante para el desarrollo personal, considero que no es la única manera de realizarlo y conseguirlo.</p>	<p>"En ese momento por ejemplo yo no me sentía acompañada desde la Oficina, ahora internamente creo que realizamos un mejor trabajo, en el hacer las entrevistas de seguimiento. A mí nunca me la realizaron, nunca me preguntaron de cómo me sentía, o de cómo me trataba la empresa, pero por suerte era una empresa que respetaba las reglas del entrenamiento, pero si no hubiera sentido que estaba medio a la deriva digamos. En ese momento sí, si bien sabía que era un programa que dependencia de la Muni, el único contacto que tuve con ellos fue el día que firmamos el convenio que vinieron algunos representantes de la Muni, sacamos una ""fotito"" para las redes y eso fue todo".</p>

<p>Si, busco otro trabajo de medio tiempo, bueno actualmente trabajo de jornada completa en Oficina de Empleo, pero son 6 horas, busco un complemento más por la tarde o estoy ahí investigando en qué área puedo insertarme si en educación y demás, continuar capacitándome, eso es algo que siempre tengo presente.</p>			<p>Si, lo recomiendo sobre todo para chicos que salen de la secundaria o que no la han finalizado, me parece que es una buena experiencia porque podés darte a conocer y dar la posibilidad a que se extienda la relación laboral. Me parece una buena herramienta.</p>
<p>No, me da lo mismo si es temporal, part-time, freelance más que nada para seguir aprendiendo otras áreas. No se en el sector privado lo que es recursos humanos, de ir variando de lo que hago actualmente.</p> <p>El horario porque no dejaría por el momento mi actual trabajo y el pago también tiene mucho que ver porque ya tengo un ingreso que considero que está bien y si tuviera un ingreso menos como que no perdería tiempo. Depende el trabajo y la propuesta también, es algo, que no está bien pago pero si me genera una buena experiencia o que yo pueda explotar en el futuro; como que no me interesaría que me paguen poco, pero si es un trabajo medio pelo, o que no me</p>			<p>Ehm sí porque te queda un primer acercamiento, que alguien sepa valorarte desde una referencia laboral positiva en mi caso creo que tuve una buena recomendación. Y como te digo justamente en el área que yo trabajo más que nada por conocer la política.</p> <p>Herramientas más que nada para desenvolverse siguiendo reglas, siguiendo instrucciones, trabajando en equipo por primera vez, respetando los horarios ingresos, de dar avisos cuando tienes que ausentarte por algo. Más que nada eso, desenvolverse dentro de una organización.</p>

gusta como liquidar sueldo que es algo que no me apasiona y es por poco dinero, no lo aceptaría.			
--	--	--	--

<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>EDAD AL MOMENTO DE INICIAR EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>AÑO DE INICIO DEL ENTRENAMIENTO</b>	<b>RUBRO DE LA EMPRESA EN DONDE HIZO EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>INSERCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DONDE SE ENTRENÓ</b>	<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>
ENTREVISTADO N° 15 -20 años.	20	2022	Industrial	No	[empresa de servicio]

<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL ANTERIOR AL PROGRAMA</b>	<b>MOTIVO POR EL CUAL COMENZÓ A BUSCAR TRABAJO</b>	<b>SITUACION SOCIOECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR</b>	<b>BÚSQUEDA DE TRABAJO</b>
Secundario completo	Descargaba camiones de verdulería y [empresa de servicio]. Después no mucho, muy poco en albañilería. Todo fue así, tipo changuitas haciendo, nunca estuve en blanco, y sí, siempre tuve buenos compañeros, siempre me lleve bien con la gente, soy muy comprador, me llevo bien con la gente.	Yo empecé para ayudar un poco a mi mama, un sueldo en una casa no abarca todo, no llega. Y si, experimentar cosas nuevas. Lo que era trabajar y todo eso. Tenía 17 o 18 años cuando comencé, fueron descargar de camiones. No era un trabajo wuau como ahora que estoy aprueba o en blanco.	Y mi mama es coso, es como se dice esto, limpia casas serias, tiene una casa de una señora que la limpia. En blanco creo que está.	Y. No no me acuerdo mucho, pero había sido rápido, había salido rápido el trabajo en sueño dorado.
		Yo creo que coso, yo estaba en el taller de arreglo de bicicletas cuando me hicieron hacer curriculum y de ahí me		Ninguno, si tiro a empresas que sean las ocho horas de corridas, que no sea cortado. Y no se a empresas, no tengo

		<p>llamaron de la oficina de empleo para entrar a [empresa industrial].          Buscaba, compañerismo, trabajo en equipo, todas esas cosas que son necesarias, porque si no, no se puede hacer un trabajo llevadero.</p>		<p>especificaciones..          Tiro, busco, trato de que sea operario de producción, pero cualquier cosa me adapto. Aprendo rápido.</p>
--	--	---	--	---

<b>ACCESO AL PROGRAMA</b>	<b>ROL OFICINA DE EMPLEO</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL DURANTE EL ENTRENAMIENTO</b>	<b>APRENDIZAJE</b>	<b>EMPLEABILIDAD POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO</b>
<p>Ese proceso, fue porque nos dijeron en una clase que teníamos que ir, todos fuimos, así que ellos nos avisaron que teníamos que ir, que había una reunión y que teníamos que hacer el curriculum.</p>	<p>Si, si no me acuerdo el nombre de la chica que me había ayudado, pero si, tuve muchas charlas. Estuvieron...</p>	<p>Bueno, como todo conocen, [empresa industrial] es una empresa de colchones que se dedica a eso hacer base de somier, estaba en el puesto operario de producción, yo cortaba la goma espuma y hacer las formas de los colchones, y eso nomas, prestar atención en los números, tener responsabilidad y cuidado con la cierra porque era peligroso. Yo hacia 4 horas, no nos permitían</p>	<p>Si, eh, en [empresa industrial] me enseñaron a coso, ah como se dice a prestar más atención lo que es un trabajo eh...como te digo, lo que es un trabajo de casi en blanco viste, prestar atención, poner ganar para ese trabajo.</p>	<p>Me fue bastante, después de [empresa industrial] creo que entre a [empresa de servicio] me había ido un par de meses buscando trabajo, hasta que entre a [empresa de servicio] en el centro.          Sería Polifuncional. Hacía todo desde la venta hasta la entrega. Tuvimos tres meses de prueba, terminaron los tres meses y no pasó nada. Yo estaba en blanco cobraba como uno más, eh...pero estaba</p>

		<p>hacer más de cuatro horas. Me gusto, me gustó mucho es lo que yo, yo tuve que dejar, yo trabaje un mes, tuve que dejar para terminar quinto. Me había encantado ese trabajo, un mes fue, pero lo aprendí rápido, me lleven con los chicos, muy buenos compañeros, muy buenos ayudantes, eso fue la desgracia que tuve que dejar, en otro momento volví a tirar curriculum ya había gente asique. Tenía que arrancar quinto, por eso tuve que dejar. Yo decidí presentar la renuncia yo, lo hablé con los dueños de la empresa de [empresa industrial], porque estaba a punto de quedar en efectivo o que me den más horas, y ellos trabajaban de 7 a 3 de la tarde, estaban 8 horas, y yo una y cuarto entraba a la escuela, le iba a sacar muchas horas y después no se las iba a poder</p>	<p>a prueba. Fueron solamente 3 meses después que nos corrieron. Se sentaron y me dijeron que no iban a seguir con el proyecto o programa. [empresa de servicio], y después vino la oportunidad en el [empresa de servicio], estoy trabajando en estos momentos ahi hace un mes, asique.. Repositor en mayorista. Si, me contrataron, estoy en prueba, pase un mes, ahora el 02 de mayo va a ser un mes, pero ya me avisaron que me renovaron para el año que viene</p>
--	--	---	---

		<p>devolver.</p> <p>Tenía dos compañeros que me enseñaban. Los dos me enseñaron muy bien, eso estuvo muy bueno, que haya gente que se ponga, viste cuando uno es nuevo.</p> <p>Siento que me enseñaron muy bien, fueron muy generosos, porque ellos tenían que hacer su trabajo, era mucho lo que había que hacer y frenaban para enseñarme a mí, una sola máquina.</p> <p>Muy generoso.</p>		
	<p>No, no porque trabajan bien, eh.....hacen ellos primero las charlas, viste las entrevistas para conocer a la gente, está muy bien cómo se manejan, me gusta.</p>	<p>[empresa industrial] Ahí estaba en la parte de depósito, estaba en estampillado, abríamos la bolsa de nylon y le sacábamos todas las cámaras y eso tenía que tener una estampilla, y estampillamos las cámaras, después, eso fue lo único que hice, se cortó el trabajo. No tenían trabajo ahí.</p> <p>Sí, me gustaba, aparte con</p>	<p>No, ya venía trabajando viste, me imaginaba que iban a ser los horarios, asique maso menos fue bien.</p>	

		<p>gente que ya conocía, que me había hecho amigo en la reunión en desayuno, que me habían armado, con uno de los chicos yo ya había trabajado muy lindo me había gustado, mucho compañerismo, lo que si, hubiese cambiado que los tutores estén más.</p> <p>No era difícil el trabajo, pero estábamos solos en un depósito estampillando. Me hubiera gustado que me den otras tareas viste, yo iba a la mañana y hacía el estampillado de siempre, nos dieron a estampillar otra cosa, pero no otras tareas.</p> <p>Los tutores eran muy buenos en la relación. Ellos si, hacían otras cosas, también entiendo que no podían estar tanto con nosotros, pero, eran otras tareas eran muchos los depósitos que estaban a cargo.</p>		
--	--	--	--	--

TRAYECTORIA LABORAL POSTERIOR AL ENTRENAMIENTO	CAPACITACIÓN	CONCEPCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO	VALORACIÓN DEL PROGRAMA
<p>No, me quede ahora en el [empresa de servicio], por ahí me quedo ahí, después veo si estudio, tengo ganas de estudiar, asique acá trabajo a la mañana. A la tarde estoy libre seria. Me gustaría estudiar técnico alimenticio.</p>	<p>No, no, ahora en mayo...yo hace un mes me anote para hacer curso de electricidad domiciliario, se arranca en mayo. En le UOM, creo que de la Muni o algo de eso.</p>	<p>Yo siempre digo que es responsabilidad, trabajo en equipo, y a dar lo mejor de mi...darle para delante, siempre con responsabilidad respeto, mas ahora que trabajo con gente viste..</p>	<p>Oportunidad de aprender, de tener experiencia, de lo que las empresas no te brindan. Porque si no tenes experiencia no entras a ninguna empresa, la oficina de empleo te ayuda demasiado, porque ellos ponele que te toman tres meses y después si quedas espectacular.</p>
<p>No, si...en [empresa de servicio] había que armar bicicletas eso me ayudo también, cada uno tenía su sector y cuando me toco a mi, lo armaba en dos patadas, lo que fue en taller en [empresa industrial] me ayudó mucho.</p>			<p>El compañerismo, estuvo muy bueno, mucho trabajo en equipo, muchas cosas que no me gustaron no había, eso sí, llovía y tenías que ir en depósito en depósito, pero era una cosa...pero no, muy lindo a mi me había gustado mucho. Siempre estaba en búsqueda laboral viste, eh después cuando yo iba a clase no tenía tiempo para hacer nada. No tenía horarios como para buscar un trabajo. Hasta que llegó [empresa industrial] y yo casi estaba terminado el año, entonces dije que sí en [empresa industrial]. Se terminó en el mes, lo que más valore fue lo de María, que nos citó en la Reunión, y nos explicó todo viste. Nos explicó lo que</p>

			<p>pasaba todo todo. Eso fue lo que más valore, estuvieron bien, no nos dejaron ir sin saber lo que paso. No hubiera cambiado nada, fue muy linda. No como sueño dorado, pero estuvo linda también.</p>
--	--	--	---

### 3. Clasificación de Empresas

TIPO DE EMPRESA	CARACTERÍSTICAS
EMPRESA DE SERVICIO	Una empresa de servicios es un negocio que genera ingresos proporcionando servicios en lugar de vender productos físicos. Pueden realizar una variedad de tareas como transporte, limpieza, electricidad, hospitalidad, mantenimiento, entre otros.
EMPRESA INDUSTRIAL	Las empresas industriales son las entidades que se dedican a la adquisición de bienes o materias primas para transformarlas y comercializarlas. Para la transformación de estos bienes, las empresas utilizan herramientas y equipos especializados dependiendo del sector de trabajo.