

La dimensión cotidiana de la empleabilidad. Sentidos e interacciones en el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo en un barrio popular de Gran Córdoba¹.

Gonzalo Assusa

CONICET-IDH-CIFFYH-UNC

gon_assusa@hotmail.com

Resumen

La investigación en la que se enmarca la presente ponencia analiza la configuración de la “cultura del trabajo” en jóvenes de un barrio popular del Gran Córdoba. En el contexto de post-convertibilidad, las denominadas políticas activas de empleo, ocuparon un lugar central en el repertorio de políticas laborales estatales en nuestro país, fundamentalmente en aquellas tendientes a intervenir sobre la problemática de la *empleabilidad* juvenil. Si bien se ha trabajado en detalle el diagnóstico y el diseño institucional de estas políticas, ha habido menos producción académica sobre sus dinámicas “en territorio”. Mi objetivo es analizar los desplazamientos, adaptaciones y apropiaciones que los agentes estatales protagonistas de la vida cotidiana de estas políticas realizan respecto de sus definiciones y diseños teóricos.

La ponencia presentará los primeros resultados y sistematización de un trabajo de campo realizado entre el año 2012 y el 2014, que incluye análisis documental de materiales de formación, entrevistas y registro etnográfico en una oficina de empleo de Gran Córdoba, centrado en interacciones, clasificaciones y apuestas entre distintos participantes del *Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo* del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Introducción

¹ El presente trabajo forma parte de la investigación para mi tesis doctoral en ciencias antropológicas, bajo la dirección de Alicia B. Gutiérrez y co-dirigido por Cecilia I. Jiménez Zunino. Se inserta, además, en el trabajo colectivo del proyecto de investigación “Estrategias de reproducción social en familias cordobesas: dinámicas recientes”, dirigido por Alicia B. Gutiérrez y co-dirigido por Héctor Mansilla, financiado por SECYT-UNC y radicado en el CIFFYH-UNC.

En las interacciones que suceden en espacios laborales, buena parte de los recursos y las energías son invertidos en determinar cuáles son los comportamientos institucional-normativa- y moralmente adecuados allí. Esto es lo que las sociologías interaccionistas y pragmáticas denominan como construcción de *definiciones comunes de la situación*.

Un primer paso en el sentido de reconocer estas definiciones es el reconocimiento de que la producción, en estos contextos, de una especificidad espacio-temporal en tanto que “laboral”, implica una serie de operaciones y dispositivos más o menos logrados, que definen todo el tiempo conjuntos de acciones y justificaciones como adecuadas o inadecuadas. Hablaremos del mundo laboral y del mundo doméstico [su exterior constitutivo en el marco de este texto] como *esferas de valor* (Brubaker, 1984; Weber, 2006), en tanto que implican esfuerzos de los agentes por instaurar en cada uno de ellos, *principios de justicia* adecuados, específicos, situacionalmente definidos y permanentemente reforzados.

En esta ponencia abordaremos específicamente los repertorios morales puestos en juego en el marco de un programa de empleo para jóvenes “vulnerables” en la ciudad de Córdoba, a partir de las justificaciones y críticas de agentes estatales y empresariales vinculados a este programa, que surgen en torno a un conjunto de eventos de disrupción: las faltas a los lugares de trabajo. Tal como intentaremos establecer, dichos eventos permiten recorrer una serie de evaluaciones valorativas y narraciones que dan cuenta de la asociación entre criterios despersonalizados de justificación, separación de las esferas laboral y doméstica, y producción de individuos autónomos, es decir, *dignos*, en el mundo del trabajo.

La entrada al campo para la investigación de mi tesis doctoral se realizó en el marco de un programa de empleo juvenil correspondiente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, denominado *Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo* (PJMYMT). Este ingreso incluyó, entre los años 2012 y 2014, el registro de distintas instancias cotidianas del programa en la oficina de empleo (su lugar institucional y físico) de un barrio popular de la zona sur de la ciudad de Córdoba. También implicó el acompañamiento de algunos de los agentes estatales en sus visitas a empresas en las que el programa sostenía entrenamientos laborales de sus beneficiarios. Por último, incluyó entrevistas a agentes estatales participantes del equipo técnico del programa, referentes de recursos humanos, encargados y jóvenes beneficiarios del programa.

Las políticas activas de empleo, entre las que se encuentra el PJMYMT, se enmarcan en un paradigma centrado en la *regulación y formación de aspectos subjetivos*², tales como las actitudes, el mejoramiento del autoestima, la motivación para el trabajo (Jacinto, 2008), sus habilidades comunicacionales e interaccionales, a partir de intervenciones personalizadas y de procesos de acompañamiento permanente (Pérez, 2013; Jacinto y Millenaar, 2009; Darmon et. al., 2006).

Esta política sienta sus bases en un diagnóstico orientado por la noción de *empleabilidad*: el mismo da a entender que el problema de empleo juvenil debe explicarse, fundamentalmente, por un déficit de *competencias* o, en otras palabras, de *capital humano* y educación (Salvia, 2013), de los jóvenes inempleables, tal como lo plantean las conceptualizaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Interamericano del Desarrollo (BID) y el Banco Mundial.

En este sentido, la perspectiva de intervención habilitada por este diagnóstico es la de la *formación* (subjetiva, de valores, de actitudes). Sin embargo, mientras que en la década de 1990, ésta se focalizaba fundamentalmente en la *capacitación*, el cambio de siglo -y de condiciones- produjo un fuerte viraje hacia la perspectiva de *orientación e inducción al mundo del trabajo* (Pérez, 2013; Jacinto, 2010; Jacinto, 2008). En esta construcción del problema, la política activa ya no identificaría una falta de “competencias técnicas” específicas en los jóvenes *vulnerables* para ocupar puestos de trabajo calificados, sino más bien un déficit de “competencias básicas y transversales”, para la búsqueda, la consecución y el mantenimiento de empleos: aquellas competencias que se adquieren en la vida familiar y escolar “normal”, que son, justamente, más complejas de generar, pues son aprehendidas como “naturales”. Esta intervención, adaptada a un mercado de trabajo *flexibilizado*, promueve –en consecuencia- la formación de competencias “*flexibles*” (ya sin la necesidad de la figura del saber específico en términos de *oficio*) para desempeñarse en un mundo del trabajo signado por la incertidumbre (Jacinto y Millenaar, 2009: 71).

Algunos elementos teóricos: estudios sobre moralidades

Las especificidades de lo moral

² Inés Mancini muestra un proceso análogo en políticas de inclusión social de jóvenes con conflictos de adicciones, en donde la intervención se propone modificar patrones de conducta y la adquisición de nuevos hábitos (Mancini, 2014: 147).

El campo subdisciplinar de la antropología de las moralidades se constituye en parte, durante las últimas décadas, como un saldo de cuentas con el axioma durkhemiano acerca del carácter consustancial de las esferas de lo *social* y lo *moral* (Zigon, 2007: 132; Durkheim, 1993: 96-97). La superación de esta instancia de discusión implicó, más que el hallazgo de una esfera del mundo específicamente moral, antes bien, la constitución de una perspectiva y un conjunto de herramientas específicas en donde lo moral sirve como puerta de acceso para develar, analizar y comprender procesos, conflictos y acciones (Noel, 2013, 2014).

Si podemos definir el ámbito de la moral como la creencia humana en la posibilidad de distinguir entre el “bien” y el “mal”, y en la necesidad de actuar a favor del primero en contra del segundo, la antropología de la moral toma como campo el conjunto de principios de evaluación, prácticas operativas, procesos de implementación de dichos principios y las acciones de justificación mediante las cuales se da cuenta de la *discrepancia* entre “lo que es” y “lo que debería ser” (Fassin, 2008: 334).

En la misma línea, y desde una crítica de la asimilación de la dimensión “moral” a la categoría de “cultura” como basamento irreflexivo de las prácticas sociales, Zigon define como objeto específico de la antropología de las moralidades los momentos éticos, es decir, de *ruptura moral* (Zigon, 2007: 137). Estas instancias de problematización ponen en juego repertorios sociales y personales para la resolución de dilemas éticos específicos para responder a la demanda ética del *keepgoing*: retornar a la familiaridad (vínculo irreflexivo) en la relación con el mundo (una adaptación antropológica de la noción de ser-en-el-mundo heideggeriana). Tal como Zigon plantea, la demanda ética es el producto de una situación particular en la que los individuos se ven envueltos, y la principal motivación para responderla es salir del momento de ruptura moral. Por otra parte, estos momentos permitirían también un acceso privilegiado al modo en que se forman y re-forman las disposiciones morales irreflexivas de los sujetos (Zigon, 2007: 148).

De este modo, construiremos a la serie de interacciones, justificaciones y evaluaciones que se disparan a partir de las *faltas* de los jóvenes a los lugares de trabajo como eventos morales de ruptura con el flujo irreflexivo de la vida social, que son situacional e interaccionalmente *definidos como problemáticos* en el marco de relaciones laborales ubicadas en el contexto de un programa de mejora de la empleabilidad juvenil (que hace particular hincapié en las prácticas de orientación, inducción y formación laboral, o en otras palabras, en la dimensión moral del mundo del trabajo). Como veremos, estos

eventos ponen al descubierto una trama simbólica que sostiene un conjunto de calificaciones morales generales sobre la vida de los jóvenes beneficiarios del programa de empleo, sobre sus merecimientos y su dignidad, y fundamentalmente sobre su capacidad para transitar distintas escenas sociales (Weber, 2001), ya que, como sostiene Zigon, las técnicas y entrenamientos morales no están exclusivamente restringidas a dominios locales, sino que establecen los modos de trasladar disposiciones entre distintos contextos sociales (2007: 133-134). Es a partir de esta trama simbólica que definiremos una problematización desde el estudio de las moralidades como una movilización de recursos teóricos, de herramientas metodológicas y una perspectiva de análisis en torno a la construcción, legitimación e impugnación de jerarquías sociales, como así también de la justificación de posiciones y diferencias entre posiciones (Noel, 2014).

Justificación y esferas de valor

Desde una relectura de los aportes clásicos de Max Weber al diagnóstico sociológico de la modernidad, podemos establecer algunos vínculos entre la constitución histórica del capitalismo y la disposición objetiva de mundos (o esferas) de recurso moral en conflicto. Según el clásico, lo que caracteriza a la modernidad es el basamento del capitalismo en una *separación* fundante entre el mundo doméstico (hogar) y el mundo laboral-industrial (empresa). La caracterización de Weber del capitalismo en tanto organización racional del trabajo formalmente libre, por un lado, y en tanto contabilización racional y separación jurídico-patrimonial, por el otro, se basa en esta primera escisión.

El ámbito «doméstico», así, se constituye en campo de competencia específicamente familiar, lugar por excelencia de la negociación persona-a-persona, y de represión del espíritu de cálculo (Lenoir, 1993, p. 77): espacio privilegiado de la “economía de los cuidados” (Bourdieu, 1988) y del “desinterés”, en donde la *dignidad* de las personas depende de su posición jerárquica en una cadena de *dependencias personales* (Boltanski y Thevenot, 2006: 90), por oposición a la esfera «económica», cuya tipología ideal se asocia a una racionalidad de tipo instrumental y productivista, pero fundamentalmente a un ámbito abierto y regido por la competición y los deseos individuales.

El tiempo moderno, así, es diagnosticado por Weber, y luego por Lukács (1985), como un progresivo proceso de *racionalización*: una imposición de la racionalidad capitalista (como orientación práctica para la vida del individuo), la disciplina laboral y el

crecimiento de la productividad del trabajo (Corrigan y Sayer, 2007) a partir de la construcción de una esfera laboral fuertemente tecnificada, regulada por la noción –de origen protestante- de “profesión” (Weber, 2006: 67-68), y por extensión, un proceso de autocontrol y ascetismo en la totalidad de la vida humana.

Es a partir de este proceso, así diagnosticado, que podemos hablar, siguiendo a Brubaker, de *esferas de valor* en el pensamiento weberiano, como reinos de actividad diferenciados, resultado emergente del proceso de racionalización moderno occidental, es decir, de la conciencia creciente de autonomía normativa, axiológica y causal de estas esferas (Brubaker, 1984). Si bien estos distintos ámbitos poseen una inherente consistencia racional típico-ideal hacia su interior (Brubaker, 1984), entre sí se cruzan e interpenetran en un conflicto *objetivo*, resultado de “procesos de racionalización divergentes” (Brubaker, 1984: 78). Estos conflictos –estructuralmente irreconciliables- se resolverían siempre mediante “orientaciones de valor individuales”; en la medida en que es imposible una prevalencia racional, la elección decide, justamente, entre “criterios de racionalidad” (Brubaker, 1984: 87).

A partir de esto, centraremos nuestro interés en las disputas en torno a conflictos-entremundos y en las justificaciones y críticas cruzadas por agentes estatales y empleados de recursos humanos en el ámbito de un programa de empleo. En este caso, nos interesa la intersección entre dos *ámbitos* en particular: la del mundo *doméstico*, y la del mundo *laboral*. De esta manera, intentaremos sostener que la imposición de fronteras, criterios y competencias de separación de esferas forma parte de la actividad de intervención de esta política de empleo, y a su vez funciona como estrategia de *justificación* de la necesidad y *legitimación* de la forma de dicha intervención.

Situaciones problemáticas, justificaciones y críticas

El PJMYMT ofrece una batería de servicios y prestaciones para la mejora de la empleabilidad, que va desde cursos de orientación y de formación profesional, hasta intermediaciones y entrenamientos laborales en empresas. Durante mi permanencia en el campo, un tema fue recurrente en las charlas acerca del desempeño de los jóvenes en la vida laboral: *las faltas*. Las ausencias del espacio laboral en días hábiles se constituía en un *evento* que desencadenaba todo un *proceso de justificaciones* por parte de los jóvenes, escenificando “capacidades” diferenciales para el desenvolvimiento y los manejos institucionales, pero también toda una analítica y crítica por parte de los agentes estatales y de los empleados del área de recursos humanos de las empresas en

las que tenían lugar los entrenamientos laborales, acerca de las razones esgrimidas, que ponía en juego su conocimiento y su visión sobre la historia y la totalidad de la vida de estos jóvenes.

De esta manera, el discurrir, las negociaciones y los arreglos desencadenados por las faltas al espacio y tiempo laboral, nos permitieron acceder a distintas dimensiones en las que se ponían en juego simultáneamente repertorios morales y formas institucionalizadas de valoración de estos repertorios en relación a sus esferas de origen. En estos eventos se disputaban definiciones comunes de situaciones como problemáticas, se ponían en funcionamiento mecanismos interaccionales de resolución de problemas, y fundamentalmente, formas de justificación moral de las acciones.

Faltas y justificaciones

En una de las empresas, del sector de logística y expreso, registré una de estas situaciones que se tematizaría con cierta regularidad a lo largo de mi tiempo en el campo. Al llegar al lugar, Lorena, del área de Recursos Humanos, me acompañó hacia el interior de la empresa y me presentó a Armando, el encargado del depósito. Él empezó a contarme sobre la empresa como una especie de guía, usando en su discurso la primera persona del plural. Tenía ropa de trabajo, como todos los de esa área, pero me aclaró que se “movía” tanto en administración como en el depósito. Antes de separarnos de Lorena, ella le comentó que iban a dar de baja al “chico del PJMYMT” que había estado faltando, aunque tratarían de localizarlo una última vez. Él, arrugando el ceño, dijo que ni intentarían. Ella se quejó, en actitud cómplice, y le pidió que a partir de ese momento los “chicos” se vinieran con calzado propio desde sus casas y se cambiaran en la empresa, pero que dejaran el calzado de seguridad siempre en el trabajo: “son muy caros esos zapatos para la empresa por sólo 15 días”.

La cuestión de las ausencias en el lugar de trabajo formaba parte de lo que los agentes estatales definían –en cierto acuerdo con el discurso común de los referentes de recursos humanos y encargados de las empresas con los que hice trabajo de campo- como parte de la *situación problemática* de una deficiente empleabilidad de estos jóvenes (según la conceptualización específica que la política de empleo hacía del fenómeno). Incluso en un marco de ayudas para conseguir un puesto laboral (como los entrenamientos y las intermediaciones laborales en el contexto del programa), los beneficiarios mostraban

serios problemas para sostener estas inserciones en el tiempo, en gran parte, o principalmente, por las recurrentes faltas.

Lo que pasa es que nosotros al tener una primera instancia de capacitación, los cursos introductorios al programa, donde los chicos tienen que cumplir horarios, tienen que asistir, todo, es como que vuelven a estar dentro de un margen institucional que tienen que cumplir horarios, cumplir asistencias. Pero cuando uno ya los deriva a la práctica, y faltan... a veces no avisan, sobre todo en las prácticas. Están como reglamentados, que tienen que avisar, que tienen que respetar a la persona que tienen en la empresa, que no tienen que faltar... (Agente del equipo técnico. Mujer. 26 años. 2012).

Parte de la formación que ofrece el programa está vinculada a instaurar *hábitos y criterios institucionalizados* para la justificación de las faltas al lugar de trabajo. Aún cuando las condiciones contractuales de los entrenamientos no impliquen la obligación de justificar las ausencias en días laborales³, los agentes estatales y los referentes en el área de recursos humanos de las empresas acuerdan (de hecho) exigir certificados médicos como única justificación autorizada para las faltas como parte del proceso formativo y de “inducción” a las reglas *universalmente válidas* en el mundo del trabajo. En la misma empresa, Lorena sostenía que el desempeño de los actuales beneficiarios en entrenamiento había sido bueno. Salvo en los casos en que las prácticas que se “cayeron” (es decir, aquellos beneficiarios que fueron dados de baja por ausencias prolongadas), los faltas habían sido siempre con “previo aviso” y justificadas. Sin embargo, al ser “jóvenes” –me explicaba- algunas veces, en vez de avisar ellos mismos, eran sus madres quienes llamaban por teléfono, o quienes los acompañaban al día siguiente y entregaban el certificado médico. Si bien el procedimiento cumplía con el acuerdo establecido, la presencia de las “madres” en el lugar de trabajo aparecía ciertamente como una invasión de un objeto extranjero en el ámbito propiamente laboral: la inválida transposición de la autoridad de la madre en el contexto propiamente laboral para certificar la credibilidad de la justificación esgrimida por el joven, posibilitada justamente por una diversidad de esferas de valor moral (Massengil y Reynolds, 2010: 497). El señalamiento del problema por parte de estos agentes, al mismo tiempo, aparecía como un intento de *purificar* los “principios de justificación”

³ Según la Ley de Trabajo los entrenamientos se desarrollan en el marco de relaciones de “aprendizaje” en lugares de trabajo, que exime de las obligaciones de trabajadores y empleadores sancionadas por ley a las partes, y que instaura relaciones que podríamos denominar como “flexibles” en el marco jurídico.

adecuados (certificaciones institucionales), formando *competencias* necesarias para el *reconocimiento de situaciones* (Boltanski y Thevenot, 2006: 216-217). Por otra parte, esta disrupción colocaba a los beneficiarios en una posición negativamente asociada a su condición de juventud: la de la “inmadurez”.

En esta misma línea crítica, dos encargados del depósito de otra empresa hablaban del *origen* causal de las disfunciones y carencias que se evidenciaban en el desempeño laboral de los practicantes:

Muchos problemas... vos los hablás, pero no hay forma. No los vas a cambiar. Y cada mañana es un dolor de cabeza... te faltó este, este, este”. Planteaban que faltan porque tienen problemas en la casa, porque tienen que cuidar a la hermana... que no saben separar la “casa” del “trabajo”. Sostenían que esa separación era fundamental y necesaria para poder evitar los conflictos tanto en uno como otro espacio (Encargado de depósito. Varón. 33 años. 2014).

Saber separar: lo personal y lo no-personal

Uno de los agentes de la Oficina de Empleo se quejaba de cómo estaban funcionando las prácticas que él coordinaba en una serie de empresas medianas. A un mismo beneficiario habían tenido que mudarlo dos veces consecutivas de empresa porque, ante el primer problema, los encargados pedían la “baja” del joven. Según me explicaba, era como un “teléfono descompuesto”. Él arreglaba los términos del programa con el área de recursos humanos, pero después el referente del beneficiario en la empresa, quien estaba en contacto permanente con el practicante, era un encargado de depósito o de producción, que tenía expectativas del joven equivalente a las que tenía por cualquier trabajador de planta: “El problema es que los encargados no están *sensibilizados*”. Esta era parte de la tarea de los agentes de la oficina de empleo en las empresas: explicar los fines últimos del programa, su utilidad social y moral, y apelar a la denominada “responsabilidad social empresaria” (Massengil y Reynolds, 2010: 494). Esta sensibilización remite a principios de autoridad vinculados a la cercanía del jefe y el empleado, a la asunción de una *responsabilidad personal* por los subordinados (Blair-Loy, 2010: 444), a la comprensión de su desempeño no restringida a lo sucedido en el espacio laboral, sino anclada en el conocimiento del ámbito privado de los jóvenes, de sus privaciones, de su trayectoria vital, sus valores familiares, construyendo condiciones para la formulación de juicios –con pretensión de generalidad- basados en la singularidad situacional de las personas. Aún cuando algunas veces el cometido no se lograra, un principio de valoración centrado en la sensibilidad personal ingresaba como criterio de evaluación relevante para la propia práctica.

Muchos de los agentes del programa usaban recursos valorativos típicos de un ámbito “personal” para definir su propia tarea, y en el mismo acto, diferenciarse de todo un cuerpo de empleados públicos de los cuales pretendían distinguirse⁴. Despegándose de la carga valorativa que pesa negativa y estigmatizantemente sobre los cuadros burocráticos del Estado municipal, los primeros agentes del programa con los que tuve contacto definían su tarea como “artesanal”, “personalizada”, de “acompañamiento” y “orientación”⁵. Esto se veía reforzado por las críticas a los agentes recién ingresados al programa, sospechados de haber conseguido los puestos por arreglos y vínculos políticos antes que por méritos profesionales: “no logran retener ni un nombre”, decía uno de los agentes, con tono de indignación. La cercanía personalizada es considerada una condición necesaria para el tipo de trabajo propuesto por las políticas activas de empleo, que desplazan la línea de intervención de la “capacitación” a la “orientación” (Jacinto, 2008). Una de las trabajadoras de la oficina de empleo me narraba de esta manera su convocatoria al equipo de trabajo.

Lo que pasa es que necesitaban a alguien con *empatía*, con manejo de la gente, porque gran parte de la entrevista [de admisión en el programa] es eso. Lo formal te lleva ocho minutos, no más. Digamos, necesitaban alguien con *trato con la gente* y que también les pudiera *poner límite*. Hay gente [desempleados y beneficiarios] que quiere ser empleada administrativa pero no terminó el primario, entonces le explico, no, primero tiene que terminar la escuela. Les cuento de los CEMPA [escuela para adultos], todo eso (Agente del equipo técnico. Mujer. 50 años. 2014).

Sin embargo, al referirse a las prácticas laborales de los beneficiarios, el criterio de evaluación parecía volverse diametralmente opuesto. Se quejaban de las “mujeres” beneficiarias, que, a diferencia de los “varones” que podían “ir, trabajar, y listo”, solían ser más propensas a “dejarse llevar por dimes y diretes”, a volver a la oficina de empleo con quejas en relación a que “el jefe me dijo esto y no me gusta”, a tomarse todas las cosas “personales”, o más precisamente, a no saber distinguir entre “lo personal” y “lo

4 Cabe señalar que la situación de los agentes del programa era en muchos sentidos “diferencial” respecto a la planta burocrática. Fundamentalmente, sus condiciones de contratación son en muchos sentidos precarias, tanto económica como laboralmente, y su condición legal de no-dependencia laboral generaba una serie de malentendidos, exigencias y disputas al interior del ámbito de empleo público.

5 En consonancia con esta tendencia, Perelmiter (2012) analiza los fundamentos experienciales y empáticos de la intervención de los técnicos del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, y de la autopercepción de su tarea en términos de “sensibilidad” y “compromiso”.

laboral”. La crítica sostenía y reproducía lo que Blair-Loy denomina la “ideología de las esferas separadas” (2010: 442), que vincula la división *sexual* del trabajo a una división del trabajo *moral*.

Acompañando a una de las trabajadoras de la oficina de empleo, la narración que ella me proponía volvía sobre el mismo criterio. Una vez adentro de la oficina, me mostró la nueva plataforma informática del programa, la posibilidad de realizar filtros y generar listas en archivos de planillas de cálculo. También me contó cómo identifica los de la zona sur (su zona de influencia), asignando un asterisco junto al nombre al momento de la carga. "Pero uno tiene que ser de acero –me dice-. Si no te traen los papeles, no los anotas". De esta manera, defendía su proceder *impersonalizado*: no pensar en la particularidad de cada caso, no involucrarse por más que haya un tratamiento cara a cara, conservar los protocolos y los requisitos formales.

La autonomía individual

La agente de la oficina de empleo completaba de esta forma la explicación, acerca de sus propias tareas respecto de los beneficiarios de programas laborales

Y tienen que aprender a ser *independientes*, de los padres también. A la señora de recién le expliqué. El chico no hablaba, se ahogaba, no podía hacer nada, y este es un programa que se trata de que, aunque sea discapacitado, pueda trabajar por sí mismo [refiere al PROMOVER, un programa de inserción de personas con discapacidad]. A ella también le dije. Se le pasaron las cuotas del Seguro de Desempleo sin hacer nada porque nadie le avisó. Perdió la posibilidad de un [financiamiento por] microemprendimiento. Pero ella trabajó en los comedores de la [Universidad] Católica y la Reina Fabiola. Entonces tiene experiencia haciendo comida sana y le recomendé que empiece a hacer. Tanta gente con diabetes que hay... que se haga una red, y después se consigue, ya no por [Ministerio de] Trabajo, pero algo para microemprendimiento en economía social o en el Ministerio de Desarrollo Social puede haber (Agente del equipo técnico. Mujer. 50 años. 2014).

En cierta lógica con el discurso de la empleada de recursos humanos, los agentes de la oficina de empleo critican (a la vez, como forma de diagnóstico, intervención y legitimación de la propia práctica) la *dependencia* de los beneficiarios respecto de sus padres. La ruptura de este carácter forma parte de las prácticas formativas de tinte moral que dan cuerpo valorativo al programa. La repetición obsesiva de una demanda de presencia física del beneficiario titular por parte de uno de los agentes en la oficina aporta una imagen del mismo proceso al que refiero. Uno de los días en que realizaba trabajo de campo en la oficina de empleo, llegó una pareja a la puerta, de

aproximadamente 50 años de edad. Ella tenía algún tipo de discapacidad motriz. Movía su cuerpo compulsivamente. "Mi hija está anotada acá, ¿a quién le tengo que preguntar por los cursos?", planteaba. Uno de los trabajadores de la oficina de empleo procedió a explicarle que la atención le correspondía a un empleado que no se encontraba ese día, pero terminó accediendo a fijarse en el sistema, para lo cual les pidió el número de DNI de su hija. Empezaron a buscar sin éxito en la cartera de la señora. El agente les aclaró que sólo necesitaba el número, y ellos le explicaron que era eso justamente lo que buscaban. Una vez encontrado y dictado el DNI, el agente confirmó que se encontraba registrada solamente en la bolsa de trabajo. Los únicos cursos que habían –les informaba– eran de Soldador y Tornero. El hombre que acompañaba a la mujer parecía no entender y preguntaba una y otra vez por cursos destinados a personas que tuvieran entre 15 y 35 años. El agente le explicaba, con tono algo amargo, que no había nada de 15 a 18, y que los cursos que había para mayores de 18 años eran los que ya les había contado. La repregunta y la explicación se repitieron al menos cuatro veces. La interacción terminó por la insistencia del empleado en que era la *joven* la que tenía que ir a consultar. "Tiene que venir su hija", fue una advertencia que repitió a otros padres que venían a preguntar.

Esta ruptura, que implica una crítica moral al problema de la dependencia, no se reduce al diagnóstico de un estado de inmadurez propio de los jóvenes respecto de sus padres. Forma parte también de un discurso que asocia a las familias de origen de los beneficiarios a una percepción histórica y continuada de “planes sociales”, moralmente sancionada por su constitución de una “cultura del asistencialismo”, vinculada al “clientelismo político” emergente en la década de 1990⁶. Esto me planteaba la trabajadora de la oficina de empleo, completando la descripción de su tarea:

También trabajo mucho con mujeres, porque hay que ver... que muchas de ellas padecen violencia de género, y las hacen pasar por el psicólogo del dispensario, después la denuncia, después otro psicólogo de la OE del centro, entonces al final la terminás victimizando más, varias veces. Por eso para mí lo más importante acá es articular y tender redes. *También porque la idea es que no dependan tanto de la oficina de empleo.* Pero bueno, acá también hacemos lo que podemos. Viste lo que es. Pateamos penales la mayor parte del tiempo [según entiendo, quiere decir que atajan penales] (Agente del equipo técnico. Mujer. 50 años. 2014).

⁶ Para ver un estudio ya clásico acerca de las redes clientelares vinculadas al peronismo en nuestro país ver el trabajo de Auyero (2001). Para una crítica de este enfoque, ver el trabajo de Noel (2006).

Tal como lo sostiene Englund, si los fenómenos de pobreza y desempleo afectan la *sensibilidad moral* occidental, es justamente porque afectan la posibilidad de *independencia individual*. La autonomía personal se constituye, a la vez, en medio y fin de las políticas que pretenden aliviar la pobreza *omejorar la empleabilidad*, mediante intervenciones que generen el “desarrollo de capacidades”, la formación, la orientación, el empoderamiento, etc.(Englund, 2012: 286-287).

Palabras finales: esferas, personas, individuos, trabajadores

A partir del reconocimiento de las *faltas al lugar de trabajo* como un evento que define una situación problemática en el marco de este programa de empleo, identificamos una serie de *dispositivos* (que van desde los cursos de orientación, las entrevistas de acompañamiento, la obligatoriedad de la certificación, etc.), pero a la vez, una serie de actos de justificación y crítica, que, al mismo tiempo, inhiben y desestiman las razones (necesariamente) dadas como justificación a las ausencias, provenientes del mundo *doméstico* (familiar, personal), en una esfera definida (a partir de todos estos dispositivos y acuerdos, muchas veces obsesivamente explicitados) como *laboral* y regida por principios de equivalencia *institucionales*.

En este sentido, el *saber* que implica la *separación de esferas* se constituye en una competencia en sí misma, valorada y necesaria para el desenvolvimiento en el mundo del trabajo: este saber es el grado de competencia necesaria que autores como Boltanski presupone excesivamente como genérica y universal (Boltanski y Thevenot, 2006; Boltanski, 2000), una competencia para identificar las situaciones (generar diagnósticos comunes con cierta pretensión de universalidad) y traer a colación los principios de justicia adecuados para la esfera de valor en cuestión. Sin embargo, a partir de los datos del campo, podemos sostener que esta competencia de distinción y separación de esferas es menos metafísica y consustancial a la humanidad de lo que los pragmatistas estarían dispuestos a reconocer, más desigualmente distribuida entre personas en distintas posiciones de clase, y asociada a ganancias simbólicas diferenciales.

Como hemos intentado mostrar a lo largo del texto, esta práctica de distinción de esferas se aleja mucho de funcionar a modo de imperativo categórico. Antes bien, la separación y el recurso moral a las esferas de lo doméstico y lo laboral se define en arreglos situacionales particulares (Noel, 2013). Las argumentaciones de los agentes estatales, encargados y de recursos humanos de las empresas se orientan a identificar una excesiva personalización en la justificación de las faltas por parte de los jóvenes,

definiéndola como una *falta de competencias institucionales* por parte de los mismos (capacidad para poner en funcionamiento principios de equivalencia o generalidad despersonalizados), que constituye la mentada *carencia de empleabilidad* en el diagnóstico de las políticas activas de empleo.

Por otra parte, la autoadscripción a definiciones de la propia tarea en términos de y “artesanía”, “personalización” y “sensibilidad” –en coincidencia con lo que muestra en su propia investigación Luisina Perelmiter (2012)-, específicamente por parte de los agentes estatales del programa de empleo, funciona como una estrategia de legitimación de la propia posición, construyendo fronteras morales que los distinguen (Noel, 2014) respecto de la planta de empleados burocráticos, quienes concebirían a los beneficiarios de programas y a los ciudadanos en general simplemente como “un número”.

En el contexto de las críticas formuladas por los agentes aquí considerados a las justificaciones esgrimidas bajo principios de la esfera doméstica, la noción de “dependencia” que se pone en juego aparece asociada a un disvalor moral en el ámbito de la política pública: el del asistencialismo. No hemos tenido aquí el espacio para desarrollar esta idea. En otros trabajos, hemos analizado más en detalle las representaciones de los agentes estatales acerca de la distinción entre políticas “pasivas” y “activas”, y la asociación negativa de las primeras al asistencialismo y el clientelismo (Assusa y Brandán Zehnder, 2014).

El conjunto de dispositivos, prácticas y justificaciones que en el marco de este programa intentan formar hábitos y disposiciones imponiendo un principio de equivalencia despersonalizado (la certificación de competencias y formaciones profesionales, de estudios, la certificación médica de faltas, el armado y presentación de currículums como método de búsqueda laboral apropiado, etc.), funciona solidariamente con métodos de selección, promoción y jerarquización laboral que se legitiman en torno a la «meritocracia» como principio de justicia y *generalización*.

Así, la separación de esferas como competencia formada y la disposición a la autonomía individual de los beneficiarios (definidos como) *vulnerables* en el programa son puestas en evidencia por el momento de ruptura que implican las faltas y por la reflexividad moral generada en torno a estos eventos. Estas situaciones terminan articulándose en un proceso de *justificación* y *legitimación* de la particular forma de intervención de una política pública, y de la singular interpretación que de ésta hacen los agentes que le dan vida y cuerpo.

Bibliografía

Assusa, Gonzalo. y Brandán Zehnder, Ma. Gabriela (2014), "Salvar a la «generación perdida». Gubernamentalidad, empleabilidad y cultura del trabajo en un programa de empleo para jóvenes de Argentina", *Revista Sociología e Política*, Universidade Federal do Paraná.

Auyero, Javier (2001), *La política de los pobres: Las prácticas clientelistas del peronismo*, Manantial, Buenos Aires.

Blair-Loy, Mary (2010), "Moral Dimensions of the Work-Family Nexus", en Hitlin, Steven y Vaisey, Stephen (eds.), *Handbook of the Sociology of Morality*, Springer, New York, pp. 439-353.

Boltanski, Luc y Chiapello, Eve (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal, Madrid.

Boltanski, Luc y Thévenot, Laurent (2006), *On Justification. Economies of Worth*, Princeton UP, Princeton.

Boltanski, Luc y Chiapello, Eve (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal, Madrid.

Bourdieu, Pierre (1988), *La distinción: criterios y bases sociales del gusto*, Taurus, Madrid. Brubaker, Rogers (1984), *The limits of rationality. A essay on the social and moral thought to Max Weber*, Routledge, Londres.

Corrigan, Philip y Sayer, Derek (2007), "El gran arco. La formación del Estado inglés como revolución cultural", en Lagos, María L. y Callas, Pamela (comp.), *Cuadernos del futuro* N° 23. Antropología del Estado. Dominación y prácticas contestatarias en América Latina, INUH/PNUD, La Paz. p. 39-118.

Darmon, Isabelle, Frade, Carlos, Demanzière, Didier y Hass, Isabelle (2006), "Formadores y usuarios frente al doble vínculo de la formación para la empleabilidad", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 24, Nro. 2, pp. 37-62.

Englund, Harri (2012), "Poverty", en Fassin, Didier (ed.), *A companion to Moral Anthropology*, John Wiley and sons, Chichester, pp. 283-301.

Fassin, Didier (2008), "Beyond good and evil?: Questioning the anthropological discomfort with morals", *Anthropological Theory*, 8 (4), pp. 333-344.

Jacinto, Claudia y Millenaar, Verónica (2009), "Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo", en *Última década*, No. 30, pp. 67 - 92.

Jacinto, Claudia (2008), "Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral", *Revista del Trabajo - Nueva Época*, Año 4, Nro. 6, Buenos Aires. Pp. 123-142.

Jacinto, Claudia (2010), "Veinte años de formación para el empleo de jóvenes vulnerables en América Latina: persistencias y reformulaciones", en Jacinto, Claudia (comp.), *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*, Teseo - IDES, Buenos Aires.

Lenoir, Remi (1993), "Objeto sociológico y problema social", en Champagne, Patrick et. al., *Iniciación a la práctica sociológica*, Siglo XXI, Madrid.

Lukacs, Georg (1985), "La cosificación y la conciencia del proletariado", en *Historia y conciencia de clase. Buenos Aires*, Orbis, Buenos Aires, pp. 5-140.

Mancini, Inés (2014), "Sufrimiento y responsabilidad. Dilemas morales en la intervención de una política pública", en *Papeles de trabajo*, Nro. 8 (13), pp. 144-163.

Massengil, Rebekah P. y Reynolds, Amy (2010), "Moral Discourse in Economic Contexts", en Hitlin, Steven y Vaisey, Stephen (eds.), *Handbook of the Sociology of Morality*, Springer, New York, pp. 458-501.

Noel, Gabriel (2006), "La mano invisible. Clientelismo y prácticas políticas en sectores populares en la era de las ONG", en Míguez, Daniel y Semán, Pablo (eds.), *Entre santos, cumbias y piquetes. Las culturas populares en la Argentina reciente*, Biblos, Buenos Aires.

Noel, Gabriel (2013), "De los Códigos a los Repertorios: Algunos atavismos persistentes acerca de la cultura y una propuesta de reformulación", *RELMECS*, 3 (2), pp. 1-30.

Noel, Gabriel (2014), "Presentación. Las dimensiones morales de la vida colectiva. Exploraciones desde los estudios sociales de las moralidades", en *Papeles de Trabajo*, 8 (3), pp. 14-32.

Perelmiter, Luisina (2012), "Saber asistir: técnica, política y sentimientos en la asistencia estatal. Argentina (2003-2008)", en Morresi, Sergio y Vommaro, Gabriel (comps.), *Saber lo que se hace. Expertos y política en la Argentina*, Prometeo, Buenos Aires.

Pérez, Pablo E. (2013), "Empleabilidad, motivación por trabajar y políticas de empleo para jóvenes en Argentina", en *Cuestiones de Sociología*, Nro. 9, pp. 287-291.

Salvia, Agustín (2013), "Juventudes, problemas de empleo y riesgos de exclusión social. El actual escenario de crisis mundial en Argentina", en *Friedrich-Ebert-Stiftung*, Berlín. Pp. 1-16

Weber, Florence (2001), "Settings, Interactions and Things: A Plea for Multi-Integrative Ethnography", *Ethnography*, Nro. 2, pp. 475-499.

Weber, Max (2006), *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Terramar, La Plata

Zigon, Jarret (2007), "Moral breakdown and the ethical demand: A theoretical framework for an anthropology of moralities", *Anthropological Theory*, 7 (2), pp. 131-150.