

Universidad de la República

Facultad de Psicología

Trabajo Final de Grado

*Jóvenes y Trabajo en contextos de
vulnerabilidad*

Adriana Sosa Dini C.I. 2.526.976-4

Tutora: Clara Betty Weisz

Resumen

“El desafío está en lograr articular los proyectos políticos transformadores, las utopías y los ensayos fragmentarios. En la construcción de nuevos paradigmas sociales alternativos importa asumir la necesidad de proceder con un método de ensayo y de error. Los cambios sociales deben ser contrastados, analizados críticamente, aprendiendo de los errores. Esto, una mentalidad dogmática no lo puede realizar. Una mentalidad neoliberal tampoco. Sólo una postura crítica es capaz de hacerlo. Una postura consciente de los límites del conocimiento”

Rebellato, J.L. (1995)

El presente artículo intenta sistematizar el impacto que el Programa de Inserción Social de la Junta Nacional de Drogas produjo, en particular, en personas derivadas a realizar pasantías laborales a través de los diferentes convenios, con empresas públicas y privadas comprendidas en el Programa de Responsabilidad Social. El mismo se realizó en el año 2013 y fue parte del Seminario “Jóvenes y Trabajo” del Instituto de Psicología Social de la Facultad de Psicología, el mismo abordó el tema de los jóvenes en proceso de rehabilitación del consumo problemático de sustancias psico-activas y su primera experiencia laboral formal en OSE (Obras Sanitarias del Estado).

La lectura del mismo, promueve la reflexión sobre las principales condicionantes y transformaciones que el mercado laboral actual exige, espacio en el cual no hay cabida para los jóvenes que provienen de contextos vulnerables, con trayectorias educativas incompletas y sin experiencias laborales. Estas dificultades que presentan en el acceso a un empleo, son atenuadas con la intervención estatal a través de

políticas públicas, las cuales mediante la cooperación de empresas públicas y privadas desarrollan programas de Inserción laboral.

En el desarrollo del artículo se analizan cuatro puntos críticos, los cuales fueron el hilo conductor de la narrativa: 1) Las Políticas Públicas focalizadas en el nuevo contexto neoliberal, sus transformaciones, la retracción del Estado y el lugar de los Programas de Responsabilidad Social. 2) Las tensiones institucionales presentes en la pasantía. 3) Las relaciones vinculares entre pasantes y funcionarios de la Empresa y 4) Los límites y alcances del Programa de Responsabilidad Social de la OSE y el Convenio con el Departamento de Inserción Social de la Junta Nacional de Drogas.

Palabras claves: Políticas Públicas focalizadas. Tensiones institucionales. Estigma. Responsabilidad Social.

INTRODUCCIÓN

Dicha pasantía tuvo como finalidad el fortalecimiento del programa de Responsabilidad Social de OSE, con respecto a la inserción laboral de jóvenes, provenientes de contextos vulnerables desde una perspectiva de derechos, promoviendo el desarrollo de competencias y habilidades transversales.

Para lograr estos objetivos la Junta Nacional de Drogas y OSE establecieron el compromiso de planificar acciones conjuntas, que aportasen al desarrollo de políticas de inserción social, cultural, educativa y laboral de personas adictas en proceso de rehabilitación.

La intervención estuvo orientada por el pedido que realiza OSE para ser trabajado, el mismo fue el de fortalecer el Programa de Responsabilidad Social relativo a la inserción laboral de jóvenes en proceso de rehabilitación social.

Al finalizar la pasantía, desde Facultad de Psicología, surge el interés de profundizar el contacto con el Programa de Inserción Social de la Junta Nacional de Drogas y la evaluación de sus resultados. De las fuentes registradas (publicaciones, páginas, entrevistas, documentos), se obtiene la siguiente información: La Junta Nacional de Drogas desde la Presidencia de la República enmarca la Estrategia Nacional para el abordaje del problema Drogas, definiendo como objetivo para las políticas de inserción social, la generación de estrategias y programas orientados al incremento de los activos sociales en educación, cultura y empleo; así como la reducción de las vulnerabilidades asociadas al consumo problemático de drogas con un enfoque de derechos individuales, fortaleciendo la capacidad de autonomía, libertad y construcción de ciudadanía.

Durante el período de julio del 2011 a julio del 2014 más de 700 personas fueron derivadas de los diferentes dispositivos de atención y tratamiento de todo el país, de

los cuales un 50 % se encuentra trabajando, de ellos un 70 % lo hace formalmente habiendo logrado estabilidad laboral.

Teniendo en cuenta lo expresado, el presente artículo se propone sistematizar la experiencia realizada en OSE- Zona Centro con pasantes provenientes de la Junta Nacional de Drogas, los cuales se integraron a las cuadrillas de trabajo con funcionarios de la Empresa durante un año y medio.

Además, pretende dar a conocer, sistematizar y reflexionar acerca del proceso de adaptación de los pasantes, sus aprendizajes, dificultades y expectativas que generó, el trabajar en una organización empresarial pública.

A partir de la intervención se logra identificar que en OSE se da una relación entre la institución y los sujetos, atravesamiento que la determina verticalmente. Con respecto a ello (Schvarstein, 2002) dice que “Las organizaciones son unidades compuestas, es decir, aquellas en las que nos interesa distinguir sus partes componentes. Entre esas partes componentes nos interesan fundamentalmente las interacciones que se establecen entre los sujetos, por lo que la pertinencia de la Psicología Social de las organizaciones se estructura sobre esas interacciones y no sobre las propiedades individuales de sus miembros”.

JUVENTUD Y TRABAJO EN CONTEXTO DE VULNERABILIDAD

Diferentes estudios sobre la situación de los jóvenes a nivel regional, tanto para Ibero América (CEPAL, 2008) como para el MERCOSUR (PNUD, 2009), coinciden que esa población en los últimos años presenta, por un lado una serie de ventajas con respecto a generaciones anteriores, pero al mismo tiempo continúa siendo la más vulnerada y afectada por los problemas económicos, las desigualdades en el acceso al empleo, vivienda y desvinculación educativa muy temprana.

Se destaca que los índices de desempleo juvenil o subempleo mayor, muestran una alta correlación con la pertenencia a un contexto socioeconómico desfavorable y a las

situaciones de mayor vulnerabilidad, como son la de jóvenes que están en proceso de rehabilitación por el consumo de drogas y aquellos que tuvieron conflicto con la ley.

La inserción laboral juvenil se caracteriza por tasas de desempleo más altas que el resto de los activos e importantes niveles de precariedad y subempleo (Filardo, Cabrera, Aguiar: 2010).

La evolución de la tasa de desempleo en los últimos 25 años en el Uruguay muestra valores más altos en los jóvenes de 15 a 17 años; una incidencia menor entre los jóvenes de 18 a 24 y presenta los valores más bajos en el grupo de 25 a 29 años. A partir del 2004 comienza un marcado descenso del desempleo en nuestro país, alcanzando los guarismos más bajos, 6.2% según el Censo del 2011.

Según el Instituto Nacional de Estadística, la tasa de desempleo de abril del 2013 en el Uruguay en jóvenes menores de 25 años se encuentra en el 21 %, mientras para los mayores de 25 años el porcentaje baja al 4 %.

En función de dicho contexto es que la Administración del Gobierno durante el período (2010-14), define la atención de los jóvenes como una de las principales prioridades.

En este marco y a partir de la instalación del Gabinete Social, bajo la conducción del Instituto Nacional de la Juventud (INJU) y en consonancia con el Consejo de Políticas Sociales, se conforma una Comisión de Juventud con representación en los Ministerios integrados en el Gabinete y en la Secretaría de la Junta Nacional de Drogas.

De esta manera se suma el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social junto al INJU para crear y desarrollar desde el 2012 la Unidad de Empleo Juvenil, enmarcada en los compromisos asumidos por las diferentes Secretarías de Estado en el Plan Nacional de Juventudes.

Por su parte la Estrategia Nacional para la Infancia y la Adolescencia 2010-2030

(ENIA) en su documento final expresa: “La crisis de 2002 agudizó la situación de los niños y adolescentes en condiciones de especial vulnerabilidad. El trabajo infantil, la

situación de calle, la explotación sexual comercial y no comercial, la expansión del consumo problemático de sustancias psicoactivas, el maltrato y los conflictos de los adolescentes con la ley, desafían a nuestra sociedad a encontrar respuestas efectivas para los grupos de población afectados por estas problemáticas y soluciones que les brinden protección y garantías de respeto de sus derechos”. Como metas dicho documento pretende lograr la erradicación del trabajo infantil y adolescente, la disminución de las situaciones de especial vulnerabilidad como son el abandono, abuso y maltrato, situación de calle, consumo de sustancias psico-activas y conflicto con la ley.

Teniendo en cuenta que estamos inmersos en tiempos donde la sociedad de consumo manda, por lo tanto se producen nuevas subjetividades cuyas características, según Rodríguez Nebot, J. (2010) “ (...) son el hedonismos y el culto narcisístico; la paranoia y sus sistemas de vigilancia y control; las adicciones al consumo de objetos y signos significantes (...) la estructura actual del sistema de producción marca una tendencia a la conformación de un tipo de subjetividad que lleva como conducta y habitus el acto del consumismo y la consecución de placeres en forma inmediata, creando vínculos tóxico-dependientes, con tendencias a la actuación y a la fuga constante (...)”; parte de ese contexto se visualizó en la juventud con la cual se trabajó en la pasantía.

Al decir de Klein (2006), en tiempos de neoliberalismo todo lo seguro y predecible se vuelve inseguro e inestable, destruyendo la estructura básica de amparo que se necesita para obtener condiciones de seguridad, diálogo y la instauración de la figura del otro u otros se presenta difusa. En cuanto a la problemática de la exclusión y a los no lugares que la sociedad les otorga principalmente a los jóvenes, el lazo social se angosta y excluye: no todos forman parte de él, o mejor dicho, sólo una minoría tiene derecho a él. ¿Cómo es posible que se esté filtrando paulatina, pero implacablemente, un proceso de des-ciudadanización adolescente que es indiferente a salarios de hambre (cuando existe trabajo) o al desempleo estructural o a tasa de

deserción estudiantil preocupantes?, “la cotidianeidad del joven pasa a constituirse en términos de “supervivencia”, enfrentado a escasas o nulas oportunidades de educación y/o trabajo. Esto se acompaña en las figuras familiares de un agotamiento en la capacidad de tolerancia, que denomino “estructura de padres agobiados”.

Es en parte ese contexto socio-histórico y psicológico en el cual los adolescentes y jóvenes uruguayos deambulan, muchos de ellos sobreviven, pero, queda un grupo relegado para los cuales las políticas sociales no llegaron en tiempo y forma para revertir las condiciones de vulnerabilidad que presentaban; y es ahí que se observa la aparición de las problemáticas de deserción educativa, desempleo, consumo, conflicto con la ley, etc.

Las condiciones adversas a las que fueron expuestos los jóvenes en su infancia y adolescencia produjeron daños, algunos podrán ser reparados, otros serán compensados y un grupo de ellos tienen capacidad resiliente, que les permitirá atravesar los obstáculos y transformar su vida y su contexto. Zukerfeld, considera a “la noción de vulnerabilidad, como una categoría que alude a la probabilidad de respuestas disfuncionales somáticas y comportamentales frente a condiciones de adversidad. Por otra parte es importante considerar las vicisitudes subjetivas que se juegan desde las manifestaciones de enfermedad (vulnerabilidad exitosa) hasta aquellas manifestaciones que llamamos de “invulnerabilidad aquileica” (vulnerabilidad compensada) y en especial lo que entendemos como subjetividad resiliente (vulnerabilidad transformada)”, (Zukerfeld, 2006).

La integración de los jóvenes a dicho Programa favorece la incorporación a su comunidad desde un nuevo lugar, desde el lugar de trabajador formal y rehabilitado; potenciando sus recursos personales y partiendo del compromiso y la implicancia de cada uno en el proceso de cambio. Se trata de una cuestión de derechos, deberes y oportunidades equivalente a la del resto de los ciudadanos de nuestro país. Pero,

¿luego de terminada la pasantía qué sucede con el joven y su familia? ¿Se realizó la inserción laboral por un tiempo y qué sucede con la inclusión social?

POLITICAS PÚBLICAS DE EMPLEO Y TRABAJO PARA LOS JÓVENES PROVENIENTES DE CONTEXTOS DE VULNERABILIDAD: POLÍTICAS UNIVERSALES VS POLÍTICAS FOCALIZADAS.

Las políticas públicas son entendidas según (Tamayo Sáez, 1997) como “el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno, para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios”. El autor destaca el rendimiento de combinar el enfoque centrado en los actores y el enfoque centrado en las instituciones, combinándose ambos en una perspectiva integral.

Al constatar que los índices de desempleo juvenil o subempleo tienen una fuerte relación con las situaciones de mayor vulnerabilidad, es que se piensan, desarrollan y diseñan, políticas sociales focalizadas en esta problemática desde el Gobierno y la sociedad civil organizada.

Al decir de (Alegre y Filgueira 2009), una vez recuperada la democracia en el Uruguay se producen reformas a favor del libre mercado, si bien no siguen un camino netamente neoliberal, aparece un régimen laboral liberalizado donde conviven el mercado, el Estado social corporativo y un nuevo Estado social con beneficiarios delimitados.

La Reforma Social (2007) inscripta en el Plan de Equidad, construyó una nueva matriz de protección social donde uno de sus pilares fue el carácter universalista del acceso, estas son políticas diseñadas para el conjunto de los ciudadanos del país. Esto no excluyó, que en ese marco hubiera prioridades en la implementación (focos).

Según el Consejo Nacional de Políticas Sociales (2010) se saldaría así la contradicción entre políticas universales y focalizadas, al diseñar al mismo tiempo, políticas universales con una adecuada adaptación a diferentes particularidades,

donde se priorizan los sectores de mayor vulnerabilidad para lograr su integración social.

La focalización de las políticas sociales tiene un impacto más limitado sobre la ciudadanía; porque opera sobre el objetivo. Señala que se tiene buena comprensión de los aspectos conceptuales de la focalización. La focalización es deseable porque con ella, es posible concentrar los gastos destinados a los programas sociales o de alivio a la pobreza en las personas que más pueden beneficiarse de ellos. Ello economiza dinero y mejora la eficiencia de los programas.

Según (Midaglia, C. 2007) “para alcanzar los fines políticos, en materia social se privilegió el recorte de las políticas sociales, ya sea privatizando o estableciendo criterios restrictivos para la selección de beneficiarios. Simultáneamente, se promovió una amplia gama de programas de combate a la pobreza, como muestra de la preocupación pública por el amparo de los sectores más vulnerables. Estas propuestas están focalizadas en segmentos de población y ofrecen un conjunto básico de prestaciones con contrapartidas; a su vez se les reconocen rasgos particulares que las ubican como alternativas públicas con potencialidad de convertirse en un eslabón específico y permanente de los incompletos sistemas de bienestar regionales”.

Teniendo en cuenta la diferenciación entre políticas universales y focalizadas, se observa que las políticas de inserción socio-laboral para jóvenes de contextos vulnerables en el Uruguay comparten dichas características especiales; estableciendo una nueva modalidad híbrida donde convive lo universal y lo particular; las mismas están focalizadas en una población concreta y pretenden en teoría, efectivizar una intervención social integrada, articulada con la sociedad civil y con una lógica de proyectos.

Según Midaglia, Serna y Rivero (2010) luego de la crisis la matriz de protección resultante es “híbrida”, en tanto conviven políticas públicas universales con focales, sectoriales e integrales, a cargo del Estado y de la sociedad civil.

Dichas políticas tienen un foco específico en los jóvenes entre 18 y 24 años con el objetivo de facilitar las condiciones y efectivizar apoyos que les permitan desarrollar proyectos de vida propios, garantizando su emancipación paulatina a través de la inserción laboral de calidad y el retorno al sistema educativo.

Durante el período de julio del 2011 a julio del 2014 más de 700 personas fueron derivadas de los diferentes dispositivos de atención y tratamiento de la JND, de los cuales un 50 % se encuentra trabajando, de ellos un 70 % lo hace formalmente habiendo logrado estabilidad laboral.

JUVENTUD Y TRABAJO. PERSPECTIVA DE DERECHO Y SU CORRELATO CON LA EXPERIENCIA

El vínculo de los jóvenes con el mundo del trabajo y sus posibilidades de acceso a un trabajo decente, constituye uno de los principales desafíos que enfrentan los gobiernos. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entiende por trabajo decente “contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”.

Teniendo en cuenta este contexto de derecho, se tiene que continuar avanzando en la construcción de políticas públicas de empleo para los jóvenes, porque, aunque hay determinados comportamientos, derechos y obligaciones que se asignan en función de la edad, pero no se puede obviar, que todos los jóvenes son iguales, ni que se enfrentan a pesar de sus aspectos comunes, a las mismas circunstancias en función de su género, raza, religión o clase social. Por lo tanto se requieren políticas universales con componentes focalizados.

En dicho contexto de derecho está enmarcada la Ley Nro. 19.133 de Empleo Juvenil, la cual ha sido ratificada por el Parlamento uruguayo y en su Capítulo I, Artículo 1°, declara: “La presente ley tiene por objeto promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales. A tal efecto, regula instrumentos tendientes a generar oportunidades para el acceso al mundo del trabajo en relación de dependencia, así como la realización de prácticas laborales en el marco de programas educativos y de formación y la promoción de emprendimientos juveniles autónomos”. La población destinataria de dichas políticas públicas no es única ni uniforme, sino diversa y heterogénea y tiene como principio orientador común, el acceso al empleo en igualdad de oportunidades. Desde el punto de vista social, la formación para el trabajo es una herramienta de primer orden, pero no única en la promoción de la integración laboral, social y ciudadana.

El esfuerzo de la adecuación de políticas focalizadas para jóvenes provenientes de contextos de vulnerabilidad, no se hace sólo para satisfacer los requerimientos de la economía, sino para que dispongan de más y mejores oportunidades en su desarrollo personal, laboral y profesional. Las condiciones de existencia de muchos jóvenes han hecho que no detenten las calificaciones que demanda el mercado laboral, por lo tanto se planifican acciones socio-formativas que contemplen su ingreso en igualdad de derechos.

Los Programas de Inserción laboral consideran que el trabajo es un factor fundamental para la inclusión, pero, deben ser opciones dignas que produzcan identidad en los individuos y en las comunidades para que a través del mismo, las personas se vinculen con los circuitos socioeconómicos formales.

Por ello, en la pasantía los jóvenes reclaman la promoción de un espacio de sensibilización del grupo al cual se integrarán para que se los pueda mirar no desde sus limitaciones (personales, familiares, de salud, de formación, etc.), sino desde el

reconocimiento y fortalecimiento de sus capacidades y potencialidades. Lograr que los capataces hagan hincapié en competencias de cara a la empleabilidad para que una vez terminada la misma tengan herramientas que les permitan incorporarse al sistema productivo de una forma eficaz.

POLÍTICAS SOCIOEDUCATIVAS CON IMPRONTA EN INSERCIÓN LABORAL

Entre las políticas socioeducativas juveniles que existen, se encuentra la Primera Experiencia Laboral (PEL), que busca favorecer el ejercicio de los derechos educativos laborales, facilitando el acceso a empleos de calidad. También están, Compromiso Educativo, Aulas Comunitarias, Tránsito, Áreas Pedagógicas, Jóvenes en Red, Cercanías, Yo Estudio y Trabajo; todos ellos tienen el objetivo de aumentar las oportunidades de inserción y/o reinserción laboral de la población juvenil, manteniendo de esta manera el vínculo entre el ámbito educativo y el mundo del trabajo.

Considera (Alonso, 2011) que dichos Programas “tienen una misma impronta, focalizar a la población objetivo con una intervención integral, orientados a fomentar la continuidad de las trayectorias educativas de los jóvenes, con el objetivo de evitar el truncamiento de las mismas, así como el impacto de eventos de riesgo como repetición y abandono que llevan a los jóvenes a ubicarse en situación de vulnerabilidad”.

Al realizar la intervención en el año 2013, se realizó un recorte poblacional centrado en los convenios que tiene OSE con la Junta Nacional de Drogas en la Zona Centro con 4 cuadrillas en el horario de la mañana.

El pedido de OSE fue el de fortalecer, el Programa de Responsabilidad Social relativo a la inserción laboral de jóvenes en proceso de rehabilitación social.

Teniendo en cuenta el pedido de OSE aborda la primera experiencia laboral formal de jóvenes, que provienen de centros de rehabilitación para identificar las relaciones laborales que se producen entre los integrantes de las cuadrillas (capataz, oficial, peón-practicante) en su cotidiano trabajo.

Las primeras evaluaciones de estas iniciativas muestran resultados aceptables, pero la intervención a nuestro juicio no llega a ser integral; porque falta eficacia en las coordinaciones con salud, vivienda y trabajo, además porque la cobertura es aún insuficiente, los cupos no condicen con la necesidad; ni bien se inicia el llamado se generan listas de espera; faltan equipos técnicos sociales y educadores; y se hace es inminente la creación de nuevos grupos para hacer frente a la demanda.

Los Programas son variados y acotados en el tiempo, si bien todos apuntan a la inserción o reinserción educativa-laboral en coordinación con organismos del Estado, empresas privadas y la sociedad civil, falta mayor articulación para que los cupos sean mayores y el seguimiento de la propuesta se efectivice.

Por lo tanto, el marco normativo ya existe en materia de políticas juveniles, se han creado estructuras de coordinaciones y articulaciones intra e interinstitucionales para poder seguir actuando en políticas con una mirada de corto y mediano plazo; se debe potenciar estos espacios para planificar políticas activas universales.

En ese marco la JND ha firmado desde el año 2011, convenios con diferentes Institutos, Empresas Estatales y Privadas, Cooperativas y Organizaciones Sociales que permiten la inserción laboral de jóvenes provenientes de contextos vulnerables.

De esta manera se viene trabajando para consolidar un modelo de inserción social que es parte del tratamiento de los jóvenes con consumo problemático en los departamentos de Montevideo, Artigas y Maldonado, gestionando una diversidad de oportunidades educativas y laborales; potenciando espacios para planificar políticas activas universales y focalizadas en materia de juventud asociados a la exclusión.

Según las características de los jóvenes que llegaron al Programa de Inserción social se puede observar que las dimensiones de la vulnerabilidad se potencian cuando hay desvinculación temprana del sistema educativo y dificultades en acceder al primer empleo formal protegido.

Cuando los Programas comienzan a ejecutarse se observan algunas dificultades, los objetivos se escriben y suenan muy lindo a los oídos, pero luego cuando los programas aterrizan en lo micro-territorial, aparecen algunas complicaciones, como las que se dieron al realizar la pasantía laboral en OSE los jóvenes de la JND y del Patronato de Excarcelados y Liberados. Al ser un Programa específico, viene consigo el estigma, la etiqueta y se agrava la situación porque no se realiza un proceso de adaptación para que la integración de los pasantes a las cuadrillas de OSE sea paulatino y acompañado.

Es aquí que aparecen, algunas preguntas al Programa que permiten problematizar la intervención: ¿Se trabaja sobre los prejuicios que tienen los funcionarios sobre los pasantes? ¿Se los sensibiliza en la problemática de drogas al personal de las cuadrillas? ¿Se capacita previamente a jóvenes sin experiencia laboral y en proceso de rehabilitación en lo que significa una organización empresarial, para que logren un proceso de inserción satisfactorio? ¿Es posible que se sientan integrados a un grupo si se les paga diferente y realizan la misma tarea? ¿Quién se hace cargo de los efectos que produce en los capataces el tener que realizar tareas de enseñanza cada año y no ser remunerados por ella? ¿Se los inserta laboralmente durante un año y al finalizar la pasantía qué sucede? Dichos cuestionamientos fueron explicitados en las sugerencias que se expusieron al finalizar la pasantía.

Muchas de estas preguntas fueron contestadas por los funcionarios de OSE y por los pasantes; si bien ambos consideran importante la experiencia, tiene puntos débiles con los cuales la Empresa y la JND tienen que seguir profundizando para mejorar la herramienta de la pasantía.

Entre la inserción laboral y la inclusión social nos preguntamos: ¿Acaso la inserción laboral de un año protege al usuario en rehabilitación cuando vuelve a su contexto y éste se mantiene invariable? ¿Qué sucede con la política de vivienda para esta población vulnerada? Los trámites para acceder a una vivienda son tediosos y

muchos de ellos desisten en el camino por no tener asesoramiento y acompañamiento. Es cierto que, un porcentaje importante, luego de la pasantía continúa trabajando en el área formal, pero les cuesta mucho integrarse a su núcleo familiar y comunitario desde un lugar saludable. Es importante un seguimiento en el tema de salud, de su continuidad dependerá su recuperación; no es fácil sino tienen apoyo familiar mantenerse limpio y alejado de las redes que lo impulsaron al consumo y a delinquir. Siguen siendo vulnerables sino hay un seguimiento y un trabajo en redes con la comunidad para que la situación no se vuelva a repetir.

Con respecto a ello retomo el concepto de vulnerabilidad de (Busso, 2001) que dice “es un proceso multidimensional que confluye en el riesgo o probabilidad del individuo, hogar o comunidad a ser herido, lesionado o dañado ante cambios o permanencia de situaciones externas y/o internas adversas”. Vulnerabilidad, entendida como un concepto dinámico y extenso, que no es igual a pobreza o marginación pero las incluye. Éstos últimos se refieren a situaciones de carencia efectiva y actual, mientras que la vulnerabilidad trasciende esta condición de presente, proyectando a futuro la posibilidad de padecerla a partir de ciertas debilidades que se constatan en el mismo. Presente y futuro que puede ser muy prometedor para los jóvenes si no se reiteran las condiciones que produjeron las vulnerabilidades.

Dichos programas son muy recientes y no tienen aún la evaluación del impacto en sus usuarios, familia y comunidad.

Para lograr en alguna medida estos objetivos, donde el trabajo es un importante eslabón pero no único, es que se trabaja en la línea de la corresponsabilidad de las con las Empresas Públicas y Privadas a través de sus Programas de Responsabilidad Social y Economía Social.

El Departamento de Inserción Social de la JND (2013) define en su documento a la inserción social “no como una etapa secuencial más del proceso terapéutico, sino que

está imbricada estrechamente con éste desde su inicio y forman un proceso en el que la evolución de cada uno de ellos incide en el otro”.

Entendida la inclusión social como un proceso que supone un cambio por parte del protagonista, de su familia y comunidad. Proceso que no es lineal ni tiene una sola dirección, tiene idas y venidas, avances y retrocesos, recaídas, todas ellas componentes del camino y no vistas como un corte del mismo. La lógica del modelo presenta diferentes posibilidades y caminos de inserción que la persona puede atravesar hasta alcanzar la autonomía.

En la teoría el proceso de inserción lleva consigo la de-construcción de la identidad centrada en el consumo, la habilitación de nuevos aprendizajes y la promoción del encuentro con modelos identitarios alternativos, fortaleciendo de esta manera las redes personales y sociales desde una perspectiva de derechos humanos, ubicando al joven como protagonista de su propio proceso. Por lo tanto la inserción social es un proceso a largo plazo, complejo, que conlleva cambios a nivel personal, familiar y social.

Dicha definición tiene características que hacen pensar en qué el objetivo está puesto en la inserción laboral y no en la inclusión social. ¿Por qué?

Porque según, Javier Sagredo, representante de la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD) de la OEA, la inserción socio laboral y socio económica es un “proceso que facilita la incorporación social, laboral y productiva de las personas y de las comunidades; el cual supone, por un lado, el acompañamiento y el apoyo a la persona que afronta una situación de desventaja social para recorrer el camino hacia su integración, de una manera efectiva y sostenible.

Todo ello a través de actuaciones de formación, orientación, intermediación y acompañamiento, con el objetivo de mejorar su capacidad de generar renta o su empleabilidad”, concluye que “ el trabajo es un factor fundamental para la integración pero deben ser opciones dignas que produzcan identidad en los individuos y en las

comunidades”, y además “el trabajo no es necesariamente igual a empleo y generación de ingresos y que debe contemplarse como un derecho a través del cual las personas se vinculan con los circuitos socioeconómicos formales”.

Por ello se reclama, que al permitir la incorporación al trabajo de los jóvenes con consumo problemático, se tiene que sensibilizar al grupo al cual se integrarán para poder “mirar a las personas no desde sus limitaciones (personales, familiares, de salud, de formación, etc.), sino desde el reconocimiento y fortalecimiento de sus capacidades y potencialidades. Hacer hincapié en procesos de habilitación en competencias de cara a la empleabilidad e instrumentar tareas de seguimiento y acompañamiento para permitir su incorporación al sistema productivo”.

DIFICULTADES VINCULARES ENTRE PASANTES Y FUNCIONARIOS: ESTIGMA

Los jóvenes pasantes tienen por primera vez un trabajo formal en una Empresa Estatal: empresa con características de maquina y diversificada, con permanencia en uno de sus fines fundacionales que es la de abastecer de agua potable a la población; este objetivo remite a lo estable de la organización, uno de los rasgos que hace a su identidad, que la mantiene cohesionada a pesar de los cambios que ha experimentado desde sus inicios.

Los pasantes se encuentran con una cultura organizacional desconocida a la cual tendrán que adaptarse activamente o se encontrarán con obstáculos en su trayectoria. Es en ese entramado de relaciones interpersonales, jerárquicas y grupales es donde se desarrolla la intervención; campo complejo de subjetividades diversas donde conviven durante un año pasantes y funcionarios estables, liberados y privados de libertad, maestros y aprendices.

La organización empresarial es vista como un espacio dinámico y complejo donde se produce la satisfacción de los empleados con sus tareas, la pertenencia al grupo y la realización personal y profesional de cada uno; lugar de relaciones en construcción permanente, campo de producción de subjetividades diferentes.

Es en esta empresa con características identitarias definidas que se insertan jóvenes, que han sufrido procesos de desafiación y de exclusión, donde el estudio y el trabajo han sido derechos vulnerados.

Al decir de (Gualejac 2010) “en una sociedad polarizada se encuentran por un lado los “ganadores” y el polo de la exclusión que reúne a los “perdedores”; en este caso los sujetos beneficiarios de las políticas sociales de inclusión sociolaboral, se los identifica desde el organismo público dentro de éste último grupo, como portadores de una identidad deteriorada (Goffman, 1986), en el entendido que poseen atributos que los colocan en una situación de desventaja social, que poseen alguna “falla” que los inhabilita a integrarse al mundo del trabajo, eje de la integración social.

El estigma estaría dado por la posesión de atributos discordantes, lo cual implica partir del supuesto de la existencia de un estereotipo que establece y delimita lo bueno, lo normal, lo correcto o lo deseable. La identidad está asociada a la internalización de normas y valores socialmente compartidos. De la eficacia de dichos programas y su sostén se darán las posibilidades de inserción social y estabilidad en el área laboral, de jóvenes portadores de marcas, códigos, tatuajes, lenguaje que conforman su identidad.

En las entrevistas la palabra que más resuena es “discriminación”, algunos consideraron que en la práctica laboral la habían vivido y otros que no.

El sentirse discriminado tiene diferentes resonancias para cada persona, dependiendo de su historia, de su verticalidad y de su rol en la organización laboral. Los jóvenes pasantes cargan con diferentes estigmas tanto físicos (tatuajes y marcas), como simbólicos, por ser provenientes de centros de rehabilitación y por estar atravesando procesos de inclusión social y laboral.

Goffman continúa “(...) es probable que al encontrarnos frente a un extraño las primeras apariencias nos permitan prever en qué categoría se halla y cuáles son sus atributos”, “(...) el individuo estigmatizado, ¿supone que su calidad de diferente ya es cono-

cida o resulta evidente en el acto, o que, por el contrario, ésta no es conocida por quienes lo rodean ni inmediatamente perceptible para ellos? (...)” Mientras el extraño está presente ante nosotros puede demostrar ser dueño de un atributo que lo vuelve diferente a los demás (...). Los capataces reclaman a la Empresa o a la JND que los sensibilice e informe sobre el perfil de los jóvenes; dicen desconocer la problemática que portan los pasantes y reconocen que en ocasiones los discriminan.

La persona estigmatizada se asume como tal y al volver a integrarse a la sociedad supone un reposicionamiento, en donde también está en juego el lugar que el otro le dé; hay una vivencia de ser diferentes, de necesitar aprobación y de tener la posibilidad de poder realizar acciones que contribuyan de manera favorable a la sociedad. Por otra parte, esta estigmatización se refuerza en una práctica laboral que busca una inclusión social y a la vez marca diferencias.

“El individuo estigmatizado tiende a sostener las mismas creencias sobre la identidad que nosotros; éste es un hecho fundamental. La sensación de ser una persona normal, un ser humano como cualquier otro, un individuo que, por consiguiente, merece una oportunidad justa para iniciarse en alguna actividad, puede ser uno de sus más profundos sentimientos acerca de su identidad” (Goffman E, 1986).

La experiencia vivida, construye identidad, entendida como trabajo del actor (Dubet, 1989), que es quien integra en modo singular la multiplicidad de roles que lo habitan. La identidad es pues, la capacidad del yo para integrar las identificaciones producto de la experiencia vivida a partir de las aptitudes congénitas desarrolladas, el vínculo temprano madre/hijo y las oportunidades del entorno social.

Por su parte, la especificidad de ser una política de inserción sociolaboral focalizada podría contrarrestar dicho efecto generando mecanismos de protestas conformando un grupo que le diese visibilidad a la categoría de pasante en una Empresa Pública.

Al no existir fuertes modelos identificatorios en relación con el mundo del trabajo, la posibilidad de continuar en la Empresa o ser contratado por una Empresa Tercerizada,

se presenta como una posibilidad cierta para aquellos que han podido insertarse satisfactoriamente al ámbito laboral.

En este marco el Programa tiene algunos puntos de debilidad, ya que los mismos requieren para su consolidación reconocimiento por parte de la Empresa de quienes son los instructores de los pasantes y de quienes son aprendices de la tarea.

TENSIONES INSTITUCIONALES

Uno de los aspectos a destacar de los encuentros con los trabajadores es que se observa un desfasaje entre la organización del trabajo prescripto y la organización del trabajo real, lo cual genera oposición y tensión entre lo conocido y lo no conocido, entre los pasantes y funcionarios.

Los relatos y trayectos socio-laborales transitados por los pasantes, destacan no tener capacitación ni preparación para realizar algunas tareas, ni experiencia en la manipulación de las herramientas; se sienten exigidos en los tiempos para realizar las tareas. Por otra parte los funcionarios destacan la importancia en la capacitación de los pasantes de integrarse al trabajo, favoreciendo el trabajo en equipo.

Toda actividad pasa por un juicio de eficacia, la cual está a cargo de los supervisores, quienes juzgan el desempeño de los pasantes. Si bien es valorada como correcta o incorrecta, en el caso de los pasantes se enmarca en el ensayo y error, valoración que por momentos es sentida como frustración o estímulo. La parte vincular es lo que produce mayor eficiencia, entendida como buen clima laboral.

Si se promueve al trabajo como una actividad subjetivante, en el cual el sujeto asume una descripción integral y transformadora de sí y de su ámbito laboral. Todo trabajo es productor de subjetividad si contempla los aspectos positivos de la inserción, la dimensión humana. En el mismo se despliega un mundo intersubjetivo y social, es el lugar donde se despliegan las capacidades, los aprendizajes y nuevos vínculos; se produce la asunción de diferentes roles en la organización a la cual se inserta el trabajador. Ámbito donde está comprometido el cuerpo, el esfuerzo físico y

mental, la utilización de herramientas y maquinarias. Pero para que el ambiente laboral sea promotor de entrenamiento debe existir una organización que brinde recursos, tiempo, conocimientos, adecuación y tolerancia de todos los integrantes.

CONSIDERACIONES A FUTURO

El reconocimiento de la tarea de acompañamiento y de enseñanza que realizan los funcionarios de OSE, es una de los aspectos a destacar, sería importante que se involucren en la transmisión de valores en torno al trabajo y la enseñanza de las tareas específicas desde el inicio de las prácticas como método de adaptación. Para que los practicantes como los trabajadores logren un sentido de integración, visualizando una ida y vuelta en la circulación de aprendizajes y experiencias permitiendo el fortalecimiento y el producto de la pasantía. En este sentido que se considera pertinente, la necesidad de la creación de un espacio de capacitación, dirigido a los capataces de las Áreas Operativas que tengan a su cargo a pasantes, para que la primera experiencia laboral de los jóvenes, sea vista como una oportunidad de inserción laboral satisfactoria y productiva, para ellos y para la Empresa.

Se destaca la importancia de promover y acompañar el proceso para disminuir el grado de ansiedad que genera la primera experiencia laboral formal. De esa forma se facilita la integración al grupo, los aprendizajes, las responsabilidades y derechos laborales de forma activa y participativa.

El involucramiento de los capataces y directores de la división hace posible que este proceso de adaptación sea más efectivo.

El trabajo en equipo les permitió a los pasantes, según sus expresiones, el crecimiento individual y colectivo, asegurando la continuidad de la tarea. El trabajar en las cuadrillas requiere adoptar colectivamente pautas, distribuir tareas, asumir responsabilidades, favoreciendo así el espíritu de colaboración.

Los pasantes consideran importante la creación de un espacio para poder trabajar los conflictos y resolver las contradicciones que existen en los grupos de trabajo.

La cooperación del grupo estabiliza ciertos modos operatorios y permite una evolución del mismo en relación dialéctica con la organización del trabajo. Entre los pasantes y los funcionarios se encuentra un desfase en los ritmos, en los tiempos de organización, en las destrezas, lo que provoca desestímulo y poca tolerancia por parte de los supervisores, por ello es necesario un acompañamiento durante la inserción laboral.

De los entrevistados, la mayoría tiene respuestas positivas con respecto a los aprendizajes obtenidos; la mitad de ellos consiguió trabajo a partir de la experiencia; un porcentaje menor quedó en la empresa contratado, otros continuaron integrados al Programa y otros dicen que no les gustó ni le aportó nada.

Los jóvenes consideraron que la propuesta de inserción social les sirvió para el trabajo actual; los motivó a seguir adelante, les dio nuevas oportunidades, aprendieron competencias y un oficio para ingresar al mundo laboral.

Se evidencia una clara relación entre el éxito del proceso recuperación/inserción social en la eficacia del acompañamiento del Programa y el apoyo familiar de los protagonistas. Se comprende desde esta escucha, que la contención, la pertenencia a un grupo y la mirada positiva de los vínculos afectivos cumple un papel fundamental en la constancia del tratamiento y la proyección a futuro.

Es así que observamos que, un contexto familiar-socioeconómico colabora en que los resultados sean buenos, regulares o insuficientes.

Desde el punto de vista laboral, se ve una clara y abierta demanda de los jóvenes a que los proyectos de inserción social tengan un componente laboral, percibiendo la gran mayoría a la experiencia como una oportunidad, al decir de uno "el tren pasa una sola vez y si no lo tomás, perdiste".

Esta demanda deja en claro la percepción del trabajo, no sólo como sustento económico sino como estructurante del psiquismo, donde encuentra valoración de sí, de los demás y como resultante, productor de bienes. Es importante el valor social y

personal que la mayoría de los pasantes le otorgan al trabajo; visto como productor de identidad que los posiciona socialmente como trabajadores pertenecientes a un grupo y a su comunidad.

Con respecto a los aprendizajes que se dan en una organización empresarial, destacan el clima laboral, que les permitió mantener buenas relaciones con los colegas y aprender el respecto a la jerarquía; queda claro que quienes tienen la experiencia y el conocimiento de los modos de operar tienen que transmitirlo a las nuevas generaciones. Mencionan la importancia que exista confianza entre el que enseña, coordina y evalúa y los que observan, escuchan, aprenden y se capacitan. La confianza se basa en componentes éticos y tiene que ver con el respeto a la promesa del que contrata y del que es contratado, razón que queda plasmada en el contrato de trabajo pero difícil luego de conseguirla en el ámbito laboral.

El poder pensar además en los beneficios sociales y laborales implícitos de esta experiencia, el valorar la oportunidad en pos de una inserción a la sociedad de manera activa y productiva, de realización y satisfacción personal es lo que relatan los pasantes.

El aprender a trabajar en equipo les permite el crecimiento individual y colectivo, asegurando la continuidad de la tarea, el adoptar colectivamente un programa, distribuir tareas, asumir responsabilidades, favoreciendo el espíritu de colaboración.

En el proceso de inserción social vinculado a los proyectos de la JND se puede observar como algunos de los pasantes retornan a sus hogares parentales o forman el propio, la mayoría continúan insertos en empresas y retoman el ejercicio de sus derechos y deberes como ciudadanos activos de una comunidad.

El espacio abierto de trabajo en los talleres, habilita la exposición del sentir de los trabajadores de OSE y de los pasantes; los talleres fueron calificados por ellos como el lugar que posibilita, un tiempo de escucha y de poder poner en palabras diferentes opiniones, juicios, valores. Los mismos fueron propicios para el conocimiento e

integración de los integrantes del equipo; el fortalecimiento de los vínculos, la expresión de sus temores, deseos y expectativas promoviendo un mejor clima laboral. Se logró reflexionar con los pasantes sobre los beneficios sociales además de laborales implícitos de dicha pasantía y su proyección. Estos son algunos de los conceptos brindados:

“Experiencia, oportunidad de reinserción, acompañamiento, la oportunidad de aprender un oficio”. “Aprendizaje”. “La relación con los compañeros”.

“Mayores posibilidades para acceder a un trabajo definitivo”.

“Aprendemos a utilizar maquinarias y herramientas que no conocíamos”

“Oportunidades únicas”. “Dificultades al principio”. “No sabíamos agarrar una pala y nos metieron a trabajar desde el primer día”. “Si falta algo, siempre somos nosotros”. “

Se evidencia una clara relación entre el éxito del proceso recuperación/inserción social en la eficacia del acompañamiento del Programa y el apoyo familiar de los protagonistas. Se comprende desde esta escucha, que la contención, la pertenencia a un grupo y la mirada positiva de los vínculos afectivos cumple un papel fundamental en la constancia del tratamiento y la proyección a futuro.

Durante la intervención se trabajó con la noción de vulnerabilidad de (Zukerfeld, 2006) que permite dar luz al concepto de resiliencia, definida como *"el proceso o la capacidad para desarrollar una adaptación exitosa en circunstancias asociadas con disfunción psicológica y baja competencia".* Agrega *"es la capacidad humana de enfrentar, sobreponerse y ser fortalecido o transformado por experiencias de adversidad" (...)* Se trata de una noción que fue descrita inicialmente en niños que han tenido desarrollos adaptativos exitosos pese a condiciones de contextos muy adversos que predecían lo contrario”

Creemos que se intentaron promover dispositivos que trabajan los recursos yóicos, las redes vinculares y comunitarias para apuntalar el concepto de grupo y doble apuntalamiento desarrollado por Kaes (1997) quien plantea que *"La integración de los sujetos a una situación grupal, moviliza diferentes aspectos de su propia subjetividad, y todo lo que "resuena y habla", desde los participantes de un grupo, son posiciones en la escena fantasmática. Lo singular se sitúa, entonces, en el modo de posicionarse en dicha escena."*

La elaboración del artículo pretendió ser un humilde aporte para que el diálogo entre Estado y Universidad continúe profundizándose, transformándose en instancias de encuentros permanentes y así seguir construyendo políticas públicas que apuesten a fomentar las oportunidades de trabajo y estudio para la juventud uruguaya.

Referencias bibliográficas

Alegre, P. y Filgueira, F. (2009). Una reforma híbrida. La política social y laboral en Uruguay de 1985 a 2008. *Revista Internacional del Trabajo* Nro. 128 (3), pp 349-367.

Alonso C. (2011). El FPB bajo la lupa: desentrañando la implementación de una política de inclusión educativa en dos centros de Montevideo. Tesis de grado de Ciencias Políticas. Inédita. Montevideo.

Araujo, A. M. (2013). Todos los tiempos, el tiempo. Trabajo, vida cotidiana e Hipermodernidad. Montevideo: Psicolibros.

Bauman, Z. (2005). *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. Buenos Aires: Paidós.

Busso, G. (2001). Vulnerabilidad social: Nociones e implicancias de políticas para Latinoamérica a inicios del siglo XXI. Documento presentado en el Seminario Internacional. Las diferentes expresiones de la Vulnerabilidad Social en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía CELADE – División Población.

CELADE-CEPAL (2000). Juventud, población y desarrollo: problemas, posibilidades, y desafíos. Santiago de Chile.

Cepal (2010). La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras. Santiago de Chile

Cepal (2011). Panorama Social de América Latina 2011. Santiago de Chile

De Gaulejac, V. (2010). *Las fuentes de la vergüenza*. Buenos Aires:Mármol.

Dubet, F. (1989). De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto. En *Estudios Sociológicos*. VII: 21. El Colegio de México. México.

Filardo, Verónica; Cabrera, Mariana, y Aguiar, Sebastián, (2010) Encuesta nacional de Adolescencia y juventud. Segundo informe. Montevideo. INJU-Infamilla-MIDES

Gofman, E. (1986). Estigma. *La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.

Kaes. R (1997). El estatuto teórico-clínico del grupo. De la psicología social al psicoanálisis”Acheronta. Aparicio-Castillo. P. Ch.(2013). Educar y trabajar en contextos de precariedad y desigualdad en América Latina. Jóvenes en debate. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales. Niñez y Juventud. 11 (2). pp. 527-546.

Klein, A. (2006). Adolescentes sin adolescencias. Montevideo. Psicolibros.

Katzman, R. (2001). Seducidos y abandonados: el aislamiento social de los pobres urbanos. Revista de la CEPAL Nro. 75.

Midaglia, Serna y Rivero (2010). Presentación. FLACSO. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Uruguay.

MIDES (2012). *Vulnerabilidad y exclusión. Aporte para las políticas sociales*. Uruguay Social. Volumen 5.

Mintzberg, H. (1991). Mintzberg y la Dirección. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. Pp 494. Título original: “Mintzberg on Management” Incide our strange World of organizations. 1989.

OIT. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2.

Rebellato, J.L. (1995). La encrucijada de la ética. , Montevideo: Nordam.

Red Temática Desarrollo, Pobreza y Protección Social (2012) *Vulnerabilidad y exclusión aportes para las políticas sociales*. Uruguay Social. Vol 5. Uruguay: MIDES

Serna, M. (coord). (2010). *Pobreza y (des) igualdad en el Uruguay. Una relación en debate*. Midaglia, Serna y Rivero. Presentación. FLACSO. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Uruguay.

Rodríguez Nebot, J. (2004). Clínica Móvil: el socioanálisis y la red. Montevideo: Psicolibros/Narciso.

Schvarstein, L. (2002). La Psicología Social de las organizaciones, nuevos aportes, en: Monetti, M. ficha técnica. Montevideo. Facultad de Psicología/Psicolibros.

Tokman, V. (1996). Jóvenes, formación y empleabilidad. VIII Conferencia Iberoamericana de Ministros de Juventud. Buenos Aires, 31 de julio a 3 de agosto de 2002.

Weisz, C. B. (2012). Trabajo autogenerado y políticas públicas. Ponencia II Congreso Nacional de Sociología. Desigualdades sociales y políticas públicas en el Uruguay de hoy. Montevideo.

Zukerfeld R. (2006). Vulnerabilidad y Resiliencia: Perspectivas Psicoanalíticas actuales. IV Congreso de Psicoanálisis. Debates sobre la subjetivación en Psicoanálisis. Montevideo.

