

ASOCIACION CIVIL POR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL AMARTYA

PROYECTO DE INVESTIGACION "Aislamiento social. Consecuencias en el proceso de desinstitucionalización de jóvenes".

Informe final ¿Qué significados atribuyen los jóvenes egresados de instituciones al trabajo?

Análisis cualitativo de entrevistas realizadas a jóvenes participantes del Proyecto Doncel y egresados de institutos y hogares.

**Autoras: Lic. Mariana Incarnato
Lic. Daniela Kahansky**

Ciudad Autónoma de Buenos Aires – Argentina- Octubre de 2010

¿Qué significados atribuyen los jóvenes egresados de instituciones al trabajo?

Introducción

El proyecto buscará explorar, a través del análisis de las representaciones sociales de los jóvenes, cuáles son los factores que facilitan y cuáles obstaculizan la inserción laboral de jóvenes que egresan de instituciones de tipo convivencial de la Ciudad de Buenos Aires

Los jóvenes y su inserción al mercado laboral

Distintos informes de la OIT y el PNUD indican que los jóvenes constituyen de por sí a nivel mundial el grupo poblacional con mayores problemas de inserción en el mercado laboral. En la Argentina las tasas de desempleo juvenil han sido históricamente más elevadas que las del total de la población. Mientras que las estadísticas señalan para el último trimestre de 2009 una tasa de desocupación global de 8.4%, la cifra asciende para jóvenes de hasta 24 años a un 20% durante el mismo período.¹

Por otra parte, el empleo joven ha demostrado ser más vulnerable ante las crisis, mostrando una recuperación más tardía que la del empleo adulto en las fases de crecimiento de la economía.

Al momento de insertarse en el mercado laboral los jóvenes encuentran barreras de distinto tipo, definidas básicamente por la inadecuación entre su formación y las competencias exigidas por el mercado y por la falta de experiencia requerida para acceder a determinados puestos.

En la Ciudad de Buenos Aires la última información disponible arroja una tasa anual de desocupación de 4,7% para la población entre 25 a 49. La misma asciende, para el grupo poblacional de hasta 24 años, a un 16,3%, siendo por otro lado el único grupo cuya tasa de desocupación presenta una trayectoria ascendente con respecto al año anterior (de unos considerables 3,6 puntos porcentuales).² Esto significa que en la Ciudad de Buenos Aires, en términos comparativos, la tasa de desempleo juvenil para 2009 resulta 2.3 veces mayor que la del total de la población y 3.5 veces mayor que la de los adultos de 25 a 59 años.

¹ INDEC. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

² Fuente: Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda GCBA) en base a EPH 2009.

Las estadísticas nos permiten afirmar también que el desempleo juvenil no se distribuye homogéneamente según estratos sociales, sino que se concentra fuertemente en los grupos más vulnerables. Al mismo tiempo, tradicionalmente en nuestro país, el desempleo afecta más seriamente a los jóvenes con menor nivel educativo. Esto representa un problema complejo, ya que en los estratos socio-económicos más bajos, la temprana incorporación al mercado de trabajo afecta la posibilidad de los jóvenes de concluir sus estudios y, en consecuencia, de acceder más tardíamente a empleos calificados, lo que reproduce el circuito de exclusión.

En lo que atañe a las condiciones laborales, los datos muestran que los jóvenes son el grupo etéreo más castigado por el empleo no registrado, presentando tanto en Ciudad de Buenos Aires, como a nivel nacional, tasas superiores al 50%. Las tasas de empleo no registrado se incrementan también a medida que descendemos en el nivel educativo alcanzado.

El nivel de informalidad y precariedad que todavía prevalece en amplios sectores de la economía Argentina, determina que los jóvenes que logran insertarse laboralmente lo hagan en empleos de baja calidad y carentes de estabilidad y protección social.

Dificultades de inserción laboral en jóvenes institucionalizados.

En el caso de los jóvenes que egresan de institutos y hogares, la inserción al mercado laboral es de por sí más compleja. En vistas de que al alcanzar la mayoría de edad los jóvenes se ven obligados a abandonar las instituciones, en general sus primeras experiencias laborales coinciden con un momento muy particular de sus vidas, signado por la proximidad de su egreso. Es así que deben emprender conjuntamente tanto su reinserción laboral como su reinserción social, teniendo además la apremiante necesidad de proveerse de un ingreso estable que les permita autosustentarse.

El egreso y el comienzo de una vida adulta independiente vienen a interrumpir en muchos casos una trayectoria de largos años de vivir en una institución, lo cuál imprime también un sello distintivo al modo en que los chicos realizan su búsqueda e inserción laboral y a las capacidades, habilidades, recursos y competencias con los que arriban a este momento.

Si bien lamentablemente no se cuenta con estadísticas específicas que den testimonio sobre la situación de empleo de jóvenes que habitan en hogares o que han egresado recientemente de los mismos, podemos describir varias de las causas

que dificultan para ellos la consecución de una exitosa inserción laboral. Éstas son, principalmente:

- ▶ La falta de vínculos y referentes familiares o adultos que les provean contención.
- ▶ El bajo nivel educativo de los jóvenes y su escasa capacitación para el trabajo.
- ▶ Un fuerte aislamiento social, consecuencia de los extensos períodos que han transcurrido viviendo en estas Instituciones.
- ▶ Las prácticas discriminatorias ejercidas por los empleadores por el hecho de vivir en una Institución.
- ▶ El circuito de marginación en el que han vivido y sus efectos negativos sobre su autovaloración y autoconfianza en relación al trabajo.
- ▶ La falta de acceso a recursos económicos básicos.
- ▶ La carencia de asistencia y acompañamiento (tanto formal como emocional) disponible para los jóvenes a la hora de buscar un empleo.
- ▶ La ausencia de competencias básicas como la comunicación efectiva, la capacidad de emprender, el manejo de las nuevas tecnologías, etc.
- ▶ La falta de herramientas efectivas para enfrentarse con las exigencias propias del mercado laboral.

Características del análisis de entrevistas

De la misma manera que la inserción al mercado laboral asume, en esta población en particular, ciertas características singulares que se suman a la ya compleja vida laboral de los jóvenes en general, también es de esperar que a nivel subjetivo el trabajo cobre para ellos significados particulares.

A continuación intentaremos sumergirnos en ese mundo de discursos, percepciones y sentidos que giran en torno al trabajo en esa etapa particular de la vida signada por el egreso de las instituciones que los alojaron. La intención es aproximarnos a los sentidos que cobran esas primeras experiencias laborales, desde el punto de vista personal de los actores.

Para ello, se han realizado 18 entrevistas a jóvenes participantes del programa Doncel que han egresado de instituciones y están trabajando. Las mismas se desarrollaron con un plazo mínimo de un año con posterioridad al egreso. El diseño elegido fue de entrevista semi-estructurada, en la que los jóvenes

respondieron a un cuestionario de preguntas programadas (de tipo abierto), contando asimismo con un espacio para narrar experiencias o ideas que tuvieran ganas de compartir.

El propósito del análisis de entrevistas es comprender: ¿Qué significados adquiere para los jóvenes el trabajo en el contexto de su egreso? ¿Qué discursos y representaciones circulan entorno al mismo? ¿Qué diferentes sentidos asignan a sus primeras experiencias laborales? ¿De qué manera estas lecturas tiñen su vida laboral futura?

Se procura asimismo verificar la existencia de demandas, necesidades, preocupaciones y problemáticas comunes, que puedan anunciar factores a tener en cuenta para la replicabilidad futura de éste u otros proyectos.

Palabras dichas

En lo que se vincula a las experiencias personales, el inicio de su actividad laboral es relatado por los jóvenes como un momento de **ansiedad, expectativa y alegría**. En general todos recuerdan a la perfección el instante en que se enteraron que los habían convocado para trabajar. Para narrar estas situaciones, utilizan expresiones tales como "estaba muy feliz", "no podía creerlo", "tenía muchas ganas de empezar". Nos relata Catalina, por ejemplo: "Y fue re contenta [la noticia del nuevo trabajo]... Me acuerdo que era como que, no sé, la ansiedad que tengo, además que soy compulsiva, juntando con la ansiedad ésta, vos no sabés cómo yo estaba. Era que, no sé, no podía creerlo. Era "¿Cómo será?, ¡¿viste?!".

Las entrevistas dan cuenta también de que las experiencias laborales influyeron positivamente en la **auto-confianza y auto-valoración** de los jóvenes, que afirman sentirse "útiles" e "importantes" en sus espacios de trabajo, sentir que "son buenos en lo que hacen", sentirse valorados, etcétera. En muchos casos cuentan con orgullo cómo todo aquello que en principio les parecía complejo, actualmente forma parte de sus rutinas diarias, habiendo fortalecido su seguridad en sí mismos.

Otros destacan la sensación de "haberse ganado un espacio" o haberse hecho merecedores de la confianza de sus jefes o compañeros. Patricio considera, por ejemplo, que luego de su pasantía le ofrecieron un puesto efectivo porque vieron que él "servía para eso, que cumplía", que era bueno. Lo sintió como un premio a su desempeño y por eso le alegró tanto la propuesta. Perla también recibió con sorpresa y alegría su oferta laboral, la que interpretó como un acto de confianza hacia su persona: "Por ahí yo les...les di como para que confíen en mi

para dejarme todo a cargo. A mí lo que me sorprendió un montón también fue cuando la dueña me propuso para trabajar en el hostel porque, dentro de todo es una responsabilidad, estar de encargada en ese lugar”.

Esa es una de las tantas razones por las que el trabajo es identificado con la **satisfacción personal**, ya sea como producto de una meta alcanzada o de un obstáculo superado. Así lo refleja el caso de Karina, quien nos cuenta sobre su primera experiencia laboral: “yo ahí entraba y salía y me sentía una mina completa, porque era mucha responsabilidad. Me sentía, más que la camarera, más que la enfermera. Lo que yo estoy haciendo es realmente importante. Me sentía realizada como mujer (...)”. Así lo testimonia también Mario, quien después de contarnos que al comienzo le costaba muchísimo ser responsable y cumplir con los horarios de trabajo, dice sentirse satisfecho por haber superado esas dificultades y saber que ahora sí está preparado para cumplir con todas las tareas que le asignan con el compromiso necesario.

En los relatos de los jóvenes, el trabajo parece funcionar como **fuerza de estabilidad y sostén emocional**. Valeria lo explica claramente a través de su experiencia: “Me siento contenta que pude mantener el trabajo, por ahí antes a mí me pasaba que me pasaba algo y tiraba todo. Bueno, ya está ino quiero nada! Ahora trato de ser mas fuerte, pasa algo y trato de pensar. Pero por ahí a veces me da bronca, y me largo a llorar, pero es como que afuera aprendí a sostenerme”

Otra de las entrevistadas nos cuenta que su lugar de trabajo es donde ella se siente segura y a gusto: “Para mí el trabajo es como mi familia”, sintetiza Elizabeth. De igual manera María nos cuenta: “Yo iba con mucha alegría, con mucha energía, porque era un lugar donde a mí me gustaba, donde me sentía cómoda, donde me querían.”

Elizabeth subraya también el tema de la contención: “Conocí tantas personas ahí [en el trabajo], pero... Antes tenía unas personas que no me llevaban por un buen camino. Ahora es distinto. Las personas que están conmigo, puedo aprender de ellos. Pueden darme una mano, no económicamente, pero me dan consejos (...) Es más, cuando tuve problemas en casa, cuando mamá no estaba, estuvieron ellos conmigo.”

Una representación común a todos los jóvenes entrevistados es la del trabajo como **espacio de crecimiento y de aprendizaje**. Una de las chicas lo sintetizaba así: “El trabajo parece una escuela para mí. Es una escuela. Me enseñan un montón.”. Estos aprendizajes se vinculan, en principio, con quehaceres concretos que hacen a la función (aprender un oficio, una tarea, un rol). Como

cuenta Pedro: "el cambio de sección a mi me ayudó laboralmente y también intelectualmente".

Al narrar estas situaciones, los chicos recuerdan cómo sus compañeros o jefes les tuvieron paciencia, apostaron a ellos, les transmitieron lo que necesitaban hacer o les dieron lugar a equivocarse para aprender.

En segundo lugar el proceso de aprendizaje aparece referido a **poder asumir una responsabilidad**, que se vincula en general con llegar a horario, cumplir con lo que se espera de uno, hacer la tarea "a conciencia" y cuidar responsablemente el puesto de trabajo. Karina destaca el tema de la responsabilidad: "Cuando a mí me llegaban los francos para mí era un alivio, mirá la responsabilidad que yo sentía adentro de mí, me decía que lo que hoy pase no va a ser mi responsabilidad".

Pablo nos cuenta "Hay un montón de cosas [que aprendí]. El tema de estar seguro, no llegar tarde, ser siempre puntual." También piensa que es importante tener herramientas para enfrentar la realidad en el trabajo y "no marearse": "Hay que estar seguro y saber lo que tiene que hacer, no perder el objetivo, uno va a laburar."

Gran parte de los relatos subrayan el sentido de la responsabilidad como una virtud valorada en el ámbito laboral. Algunos interpretan su continuidad en el trabajo como "premio" a la responsabilidad, ya sea porque derivó de una pasantía que se convirtió en puesto efectivo, o por haber sido contratados para tareas nuevas después de verlos desempeñarse en sus puestos.

Otras biografías dan cuenta asimismo de que la adquisición de esta capacidad no fue automática, sino precisamente parte de un proceso de aprendizaje gradual y exponen cómo fue necesario atravesar ciertas situaciones de conflicto laboral para aprender a "ser responsables". Al respecto, muchos han puesto de manifiesto que les hubiera gustado "saber de antemano" ciertas reglas informales que hacen al enmarque laboral aunque, admiten, son cosas que sólo pueden aprenderse con la práctica. Y es precisamente por eso que el trabajo se presenta para ellos como **lugar privilegiado para la adquisición de habilidades psico-sociales**.

Al respecto, es notorio cómo, en el devenir de la experiencia laboral, se han desarrollado determinadas habilidades psico-sociales que dicen no haber poseído anteriormente. Perla, por ejemplo, cuenta: "...me cuesta adaptarme, pero...ya de a poco es como que cada vez es menos porque...cambiarme de un laburo a otro...es nuevos compañeros, nuevas relaciones y qué sé yo. Pero cada vez, veo que estoy

mejorando y cada vez como que salgo de estar en mí misma, también encerrada o algo así”

Estas experiencias de aprendizaje van dejando huellas en relación a competencias necesarias tanto en espacios de trabajo como en la vida social en general. Algunas de las habilidades mencionadas fueron: trabajar en equipo; aprender vivir con gente diferente; volverse más tolerante; adaptarse a los cambios; asumir responsabilidades; saber qué información es conveniente compartir, con quién y dónde; aprender a gestionar una demanda, saber con quién hablar; construir estrategias con pares para lograr un determinado fin.

Tal vez debido a las carencias previas, la incorporación a un espacio donde hay reglas de juego diferentes que deben ser conocidas y respetadas, implica para algunos un gran desafío. Al respecto Elizabeth confiesa: “Yo cambié cuando empecé a trabajar. Cuando empecé a hacer unos cursos de computación, me empecé a dar cuenta de muchas cosas, que no podía estar gritando, como una loca”. Catalina nos revela: “Yo jamás tuve la necesidad de decir “quiero salir a trabajar”. Yo estaba muy cómoda dónde estaba [en el hogar]. Me costó muchísimo salir. Pero pude”. Y Lorena explica: “Yo aprendí que en el trabajo no es todo como yo quiero. No es lo que vos querés, es lo que el jefe quiere.”

En relación a las reglas sociales formales e informales, resulta significativo mencionar también cómo el medio laboral brindó un lugar para **el desarrollo de roles sociales nuevos y diferentes a los ejercidos con anterioridad**; roles de liderazgo, de cooperación, de participación, de responsabilidad. Roles que para ellos eran novedosos y a los cuáles se los convocaba, ya sea planificada o espontáneamente.

Pedro recuerda los comienzos en su actual trabajo: “Tuve problemas. A mí me retaban por ir a ayudar al de al lado. ¡Y es verdad! Yo no podía moverme de mi sector y...yo terminaba y no podía ver al otro trabajando, iba y lo ayudaba y me retaban...porque no podía salir de mi sector.”

Karina revela que es vista por sus jefes y compañeras como una persona de carácter muy fuerte y se asombra: “Si ellos supieran que yo soy...pero inada!... ¡así de chiquita! Que me creo así de chiquita. Y nada...la verdad es algo impresionante cómo ellos me ven a mí”.

Katia se encuentra en una posición similar: “La gente piensa que a mí las cosas no me llegan. En el trabajo, por lo menos, piensan que yo soy una persona totalmente cerrada, que no quiere a nadie. O sea, no sé por qué tienen esa parte de mí (...) me dicen que soy muy chocante. Yo pienso que con el tiempo lo voy a cambiar.”

Patricio nos cuenta cómo consiguió permanecer efectivo en su puesto ante un despido masivo: "Hablé con mi jefe, no me entendió. Hablé con el gerente, no me entendió. Fui, y le golpeé la puerta al dueño. Entré y hablé. Así como estamos hablando ahora. Le expliqué más o menos cómo venía...la cosa (...) Le conté más o menos por qué me interesa quedar ahí. Por qué...a ver, diferencias entre mí y otra gente, que por más antigüedad que tengan, no cumplían con el trabajo que ellos pedían. Gente que faltaba mucho, que vivía pidiendo médico, que llegaba tarde. Y yo era todo lo contrario."

El encuentro con otros en un ámbito que plantea desafíos nuevos parece ofrecer asimismo la oportunidad de jugar roles inéditos, explorar aspectos desconocidos de su personalidad y desarrollar estrategias que les faciliten la inclusión laboral, la adaptación a su lugar del trabajo y la defensa de sus intereses.

De distintas maneras, los jóvenes también expresaron que el trabajo funcionó para ellos **como tránsito hacia algo diferente**, ya sea porque posibilitó recursos antes inexistentes, porque les brindó herramientas nuevas o porque favoreció el desarrollo de **intereses** anteriormente desconocidos por ellos mismos.

El desarrollo de nuevos intereses repercute directamente sobre el horizonte futuro próximo, tanto en relación a búsquedas laborales como al inicio de estudios relacionados. Karina, por ejemplo, se inscribió para estudiar enfermería profesional y nos explica que su motivación surgió a partir de su primera experiencia laboral en el hospital: "cuando estaba en unidad coronaria, me di cuenta que lo que yo quería hacer era eso, estar ahí, cuidando a los abuelitos". De igual manera Valeria, cuando se le pregunta si quiere seguir estudiando, nos cuenta que no sabe exactamente qué, pero que será algo en relación a su trabajo, porque ahí *descubrió* que lo contable le gusta.

Elizabeth planifica estudiar para despachante y aunque considera que no está en condiciones de hacerlo ahora, ya se asesoró con compañeros del trabajo y conoce los pormenores y requisitos de la carrera. Patricio tuvo que cambiar de sección de trabajo y cuenta sorprendido que aprendió muchísimo en su nuevo puesto "me gusta mucho, no creí que era lo mío, pero ahora me encanta".

Aún cuando todos los jóvenes entrevistados dicen estar contentos y satisfechos con su trabajo actual, la mayoría planifica cambiar de trabajo en un futuro no muy lejano, para crecer.

En lo que respecta al **aspecto económico y salarial**, todos los entrevistados afirmaron que su salario les alcanza para cubrir sus gastos básicos. De todos modos, el dinero aparece discursivamente resignificado esencialmente como facilitador de libertades. Libertad para elegir dónde y con quién vivir, para

definir los propios planes, para tomar decisiones y para protegerse de alguna eventualidad ante situaciones familiares o de pareja.

El valor del dinero se traduce en independencia y autonomía. En base a esto, surgen diferentes estrategias personales en relación su uso. Están los que ocultan a su pareja parte de lo que ganan para prevenirse, como Elizabeth: "Ahora que estoy con él, se comparten los gastos. Tampoco le doy todo. Si yo gano 20, le digo que gano 10. Pienso en lo que pueda venir. Me protejo. Sé que ahora estoy bien con él, mañana no sé." Valeria también vive en pareja y se plantea su capacidad de ahorro como un reaseguro ante una eventualidad: "Ahora trabajo y junto la plata. Digo: en cuanto me pelee de vuelta me voy, si tengo que ir a alquilar a un hotel o algo, lo alquilo sin depender de nadie."

Están también los que eligen renunciar a un gasto presente por si surgiera un imprevisto en el futuro, sobre todo en relación a su situación habitacional. Otros entrevistados asumen que tuvieron la opción de elegir cómo y con quién vivir gracias a que contaban con su salario: "Yo tengo lo mío, gasto lo que quiero, sin tener que preguntarle a nadie"; "ahora puedo elegir si quiero ir con mi familia o no. No dependo de nadie."

Un poco más allá de los salarios, se interpreta en las entrevistas que la inclusión laboral habilita informalmente el **acceso a otros recursos** no monetarios, ampliando el circuito de oportunidades de los jóvenes. Karina cuenta que encontró la oportunidad para alquilar su departamento de la siguiente manera: "trabajando en unidad coronaria con una enfermera le dije: "Che ¿no conocés un lugar donde yo me pueda mudar?" Me dice: "si, yo estoy alquilando dos departamentos, uno no lo uso, lo alquilé para vivir yo sola pero al final vivo con mi mamá en otro departamento, así que si lo querés...bueno...entonces entré...me acuerdo que cuando me mudé ni siquiera le pude pagar porque no había cobrado, estuve como 5 días ahí...re copada la mina y después le pagué todo".

Elizabeth pidió ayuda económica para completar sus estudios y la obtuvo: "en el trabajo ya me dijeron que me van a ayudar a estudiar". Otros chicos conocieron, trabajando, amistades que les ayudaron a conseguir el mobiliario para su casa o los recomendaron para otro trabajo.

En lo que respecta a la **cuestión social**, la mirada de los otros, ya sea pares o superiores, es destacada en casi todos los casos como un elemento muy influyente del ambiente de trabajo. Se distingue en sus discursos la dificultad que resultaba inicialmente para ellos el sociabilizar con gente por fuera del hogar, incluirse en grupos nuevos y confiar en personas que desconocen su realidad o su historia, que no comparten sus códigos. Estas impresiones se reflejan en

expresiones tales como "yo estaba acostumbrado a la gente del hogar", "a mí me cuesta mucho confiar", "no sabía qué hacer o cómo acercarme", "me daba vergüenza, me costó abrirme", etcétera.

Esta especie de ajenidad del nuevo marco social tiene un doble carácter: por un lado parece facilitar, como señalamos anteriormente, el desarrollo de nuevos roles sociales. Por otro lado, es vista por los chicos como una brecha a superar, un obstáculo. Tal es el caso de Catalina, quien decide no contar en una entrevista que vive en un hogar por temor a sufrir discriminación y ser vista "como un bicho raro". O de Martín, quien nos relata: "Si te preguntan dónde vivís, sonaste (...) Nunca dije que estaba en una fundación, dije que era una casa particular (...) así que nunca se enteraron de que estuve internado. No ¿Sabés por qué? Me llamaron una vez (...) cuando fui a la entrevista grupal, dije que estaba internado, me preguntaron un poco, pero después nunca más, no me llamaron más. Entonces aprendí, nunca más dije que estaba internado."

María sintió que algunos no podrían entender lo que significaba para ella la oportunidad de trabajar: "La gente te ve rara a vos porque te pones contenta por ciertas cosas. Yo al principio iba a trabajar con mucha...con mucha alegría. Y la gente me decía "¿ya te vas?, ¿ya terminó tu turno?". "No, yo acabo de entrar." Y me decían "No entiendo por qué estás tan contenta". Pero es que a mí me gustaba mucho lo que hacía. Porque era...es mi primer trabajo. Vienen de otro mundo ¿entendés? No lo pueden ver."

El atravesar este tipo de experiencia es muchas veces duro y complejo pero provechoso, en tanto sirve como medio para conocer otras realidades, como descubre Patricio: "A mi siempre me costó mucho el tema de sociabilizar...en el trabajo. Pero también, bueno, llegaba un momento que compartía la comida con todos los chicos que iban a ese Programa y demás, y no te quedaba otra que...sociabilizarte. Yo aprendí mucho, aprendí a estar con gente diferente, a no discriminar".

Todos los jóvenes entrevistados destacan la importancia de finalizar **los estudios** secundarios para la búsqueda de empleo, así como quienes están aún estudiando reconocen lo difícil que resulta compaginar el trabajo con los estudios.

Finalmente, los chicos entrevistados coinciden en **considerar fundamental el acompañamiento** recibido en su egreso e inserción laboral. Cuando se les pregunta cómo piensan que se podría ayudar a otros jóvenes en ese proceso, casi todos aluden a cuestiones vinculadas a la administración del dinero (los gastos, el ahorro) y a mostrarles o enseñarles las reglas informales de los espacios de

trabajo, aunque admiten que finalmente son cosas que se aprenden en el devenir mismo de la práctica.

CONCLUSIONES

Recorriendo las palabras de los jóvenes entrevistados es simple identificar a primera vista que efectivamente existen percepciones, sentidos y significados comunes entorno al trabajo, así como existen también problemáticas y dificultades compartidas.

- ▶ El trabajo es para los jóvenes un espacio de satisfacción personal y de incremento de su auto-confianza, así como también un proveedor de estabilidad y sostén emocional.
- ▶ Los entrevistados consideran que su actividad laboral les proporciona crecimiento y aprendizaje, tanto en aspectos formales como en lo que respecta a sus habilidades psico-sociales, permitiéndoles también el desarrollo de roles sociales e intereses nuevos.
- ▶ El acceso al dinero a través de un salario es valorado sobre todo como proveedor de independencia y libertad. Pero el empleo funciona, en no menor medida, como medio de circulación social que permite el acceso a recursos no monetarios.
- ▶ Las dificultades para la integración social aparecen como una problemática común, poniéndose de relieve el temor a situaciones de discriminación por su historia u origen.
- ▶ Aun cuando los jóvenes se muestran satisfechos con su trabajo, quieren, imaginan y planifican un cambio laboral en el mediano plazo.
- ▶ El acompañamiento de adultos referentes es considerado como fundamental en esta etapa de sus vidas y en los momentos previos al egreso.

Estas percepciones permiten aventurar algunas otras conclusiones e implicancias a futuro:

- ▶ La inserción laboral reciente les permitió a los jóvenes ganar experiencia concreta en lo que respecta al mundo del trabajo y aumentar su seguridad, incrementando sus condiciones de empleabilidad para futuras búsquedas laborales.
- ▶ De lo expresado por los chicos se deduce que no sólo se desarrollaron sus competencias laborales, sino que también se produjo un

fortalecimiento de su constitución subjetiva y de su capacidad de enfrentar situaciones diversas.

- ▶ El desarrollo de intereses nuevos repercute favorablemente sobre la posibilidad de construcción de un proyecto de vida propio.
- ▶ La concepción del trabajo como medio de acceso a recursos no monetarios permite entrever que se incrementaron en calidad y cantidad las redes de sostén que facilitan el auto-valimiento con posterioridad al egreso.
- ▶ El trabajo significó para ellos un cambio en favor de su independencia y autonomía, elementos muy valiosos para la vida por fuera de las instituciones.
- ▶ El incremento de sus capacidades, el mayor acceso a recursos (monetarios y no monetarios) y la mayor integración social, tenderían a disminuir su condición de vulnerabilidad, mejorando su calidad de vida e interrumpiendo lo que llamamos el "circuito de exclusión".

Por lo antedicho y basándonos en el discurso de los jóvenes podemos concluir que resulta deseable sostener y perfeccionar los dispositivos de acompañamiento a los jóvenes antes durante y después de su egreso.

Bibliografía

1. Bendit, R.; Hahn, Marina; Miranda, Ana (comps.)(2008) Transiciones juveniles: procesos de inclusión social y patrones de vulnerabilidad en un mundo globalizado_ Buenos Aires. Ed.Prometeo.
 2. Canals María Isaura.(1975) Minoridad. Una experiencia argentina. Buenos Aires Ed. Losada
 3. Castel Robert, (2009)El orden psiquiatrico. Edad de oro del alienismo. Ed.Nueva Visión
 4. Duschatzky Silvia,(2000) Asistidos y Tutelados. Ed Paidos. 2000
 5. Ferrari M y otros. (2002) Internación de niños:¿El comienzo del fin? Crisis de los internados y transformación de las políticas de infancia en España, Italia y el Cono Sur . Florencia-Italia,Pág.93 Ed.UNICEF Centro de Investigaciones Innocenti
 6. Incarnato, Mariana (2009) Retos y desafíos en protección de infancia en Argentina. Las medidas excepcionales y el después de la institucionalización” en www.doncel.org.ar
 7. Stein, Mike. (2004) What works for young people leaving care? Segunda edición Londres.Ed. Ilfonrd , Barnardo´s
 8. Stein, Mike.(2008) Young people leaving care. Revista National Children s Bureau Highlight .No.240.
 9. Vidal Sonia (Comp)..(2010) Manual del Programa Doncel .Metodologías y aprendizajes para la integración sociolaboral de jóvenes. Versión preliminar. Inédito.
 10. Vidal Sonia (2009)Evaluación programa doncel 2008, disponible en http://www.amartya-ar.net/informe_final-24-7-09.pdf.
 11. Villalta Carla (comp.)(2010) Infancia, Justicia y derechos humanos. Buenos Aires Ed. Universidad Nacional de Quilmes.
 12. UNICEF.(2005) Privados de Libertad. Situación de Niñas, Niños y Adolescentes en Argentina. Buenos Aires. Ed. Unicef y Secretaria de DDHH de la Nación
 13. Winnicott Donald.(1991) Deprivación y delincuencia. Barcelona. Ed. Paidós
 14. <http://www.fffcali.org/index.html>
 15. el informe del 2005 sobre Desarrollo Humano publicado por el PNUD
 16. www.doncel.org.ar
 17. Ley de Protección Integral 26.061
-