



Convenio INTA-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social **Entrenamientos laborales dinamizan el desarrollo territorial en 6 distritos del sudeste bonaerense**

Juan María Erreguerena¹, Claudia Ischia², Fabiana García³, Jorgelina Porta⁴, Matías Keillis⁵, Soledad González Ferrin⁶, Ulises Loizaga⁷, Silvina Delcastello⁸, Verónica Iriarte⁹, Ignacio Besteiro¹, Beatriz Pascal¹ y Rodolfo Tula²

¹ INTA, Agencia de Extensión Rural Lobería

² INTA, Agencia de Extensión Rural Benito

⁴ INTA, Estación Experimental Agropecuaria Balcarce

⁴ Programa Cambio Rural (MAGyP-INTA).

⁵ INTA, Agencia de Extensión Rural Mar del Plata

⁶ Chacra Experimental Integrada Barrow (INTA-MDA)

⁷ INTA, Agencia de Extensión Rural Balcarce

⁸ Secretaría de Agricultura Familiar, Campesina e Indígena Lobería

⁹ INTA, Agencia de Extensión Rural La Madrid

Entre 2021 y 2022, se desarrollan en 6 distritos de la zona sur de la provincia de Buenos Aires 17 proyectos de entrenamiento laboral en el marco de un convenio entre INTA y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Participan 320 jóvenes, quienes se capacitan en oficios vinculados a la actividad agropecuaria. Esta articulación virtuosa, que integra organizaciones civiles y estados locales, genera una complementariedad sinérgica en el entramado institucional y representa una innovación en el sistema de extensión con un claro impacto en el desarrollo territorial.

Los proyectos se llevan adelante en los partidos de Balcarce, Benito Juárez, Gral. Pueyrredon, La Madrid, Lobería y Tres Arroyos. Los y las participantes durante 8 meses aprenden sobre apicultura, huerta, agroecología, maquinarias agrícolas, ganadería, cocina saludable, conservación de alimentos y asociativismo. En ese período, perciben una beca mensual del MTEySS, mientras que el INTA invierte para seguros y la adquisición de insumos y herramientas por cada entrenamiento.

Esto ha representado un ingreso de \$18.637.500 en las comunidades involucradas. Así, se dinamiza el desarrollo del territorio con la generación de capacidades demandadas en determinadas áreas de trabajo que surgen del diagnóstico compartido entre actores y actrices locales.

Marco institucional de la experiencia

La implementación a través de las agencias de extensión rural de las loca-



Jóvenes del entrenamiento laboral de la huerta del vivero municipal muestran la cosecha fruto de su trabajo.

lidades donde se realizan los entrenamientos, se encuadra en los lineamientos institucionales establecidos en el Plan del Centro Regional Buenos Aires Sur (PCR) 2021-2025 que propone “consolidar un sistema integrado de innovación con un enfoque interdisciplinario centrado en el abordaje de los problemas y oportunidades priorizados con los actores del territorio, considerando una mirada prospectiva y pro-

fundizando la gestión por resultados en un marco de participación interinstitucional”.

En particular, la Estación Experimental Agropecuaria Balcarce, donde se concretaron 16 entrenamientos laborales, organiza de forma articulada el trabajo desde la investigación y la extensión en torno a tres ejes problemáticos estratégicos:

El abordaje de los sistemas productivos con impacto negativo en la salud global desde el enfoque de Una salud.

La dinamización de tramas socioeconómicas ante la observación de trayectorias de degradamiento tecnológico en poblaciones de menos de 100 mil habitantes.

La promoción del desarrollo agro-bioindustrial, ante el diagnóstico del bajo nivel de aprovechamiento local de los recursos disponibles a nivel territorial.

Estas líneas directrices, contienen al desarraigo rural de las juventudes que fue diagnosticado en las pequeñas poblaciones rurales de los distritos donde se despliegan los entrenamientos laborales.

Según la “Encuesta de Hogares y Empleo. Total Provincial 2021”, la tasa de desocupación juvenil en Centro Sur (Benito Juárez, La Madrid) es de un 13,6% en mujeres y 6,27% en varones; en la región Marítima (Gral. Pueyrredon, Alvarado y Mar Chiquita); es del 16,7% en mujeres y 12,7% en varones y en la zona Sureste (Tres Arroyos, Lobería, Balcarce) es del 4,9% en mujeres y 7,4% en varones.

La profundización de la vulnerabilidad de las juventudes rurales, fue mostrada también en un estudio realizado por el Proyecto Estructural “Estrategias y prácticas innovadoras para el arraigo de las familias agropecuarias y la integración de jóvenes rurales” de INTA, que tuvo como objetivo conocer el estado de situación general a partir de la pandemia por COVID-19 y el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) de jóvenes de entre 15 y 29 años que habitan territorios rurales y periurbanos (excluidos los grandes conglomerados urbanos).

La encuesta reflejó la persistencia de “problemáticas estructurales e históricas” tales como “los accesos dificultosos y la deficiente infraestructura comunicacional y de base, la marginalidad de algunos territorios y sectores productivos, los obstáculos para acceder al sistema financiero, educativo y a las TIC y la falta de trabajos y empleos formales, entre otras”.

Por tal motivo, se considera fundamental reconocer la inclusión de jóvenes “como sujetos de política pública, otorgarles espacios de participación y su integración a una mirada prospectiva de sus territorios, fortaleciendo



< *Práctica a campo en el entrenamiento apícola de Lobería.*

Jóvenes aprenden sobre la cría de animales en la Granja educativa/productiva La Solidaridad de General La Madrid.



oportunidades para que su arraigo en el campo pueda ser alternativa, o bien una elección que propicie mejoras en su calidad de vida”.

En este sentido, la implementación de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo, constituyen una valiosa herramienta que une a instituciones del estado como el INTA y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), para promover la inserción laboral de jóvenes a través del desarrollo de prácticas con acompañamiento de una tutoría especializada. Para su diseño, se reconoce la importancia de la articulación de las capacidades locales coordinadas por las agencias de extensión rural de INTA con el objetivo de incrementar las competencias, habilidades y destrezas de personas mayores de 18 años con dificultades en el acceso al trabajo.

La noción de juventud y políticas públicas en Argentina

La noción de juventud es una construcción socio-histórica, cultural y relacional. Según la perspectiva funcionalista, se la define de acuerdo a una categorización etaria. Sin embargo, Bordieu en “Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción”, ha marcado que no se puede establecer un criterio de edad universal válido para todos los sectores y todas las épocas. El sociólogo francés, sostiene que definir la juventud sobre la base de esta única variable presenta dos probables ventajas: la aparente neutralidad que evita criterios sociales potencialmente conflictivos como la precariedad del mercado de trabajo, el paro, la sobrecualificación o el bloque de la emancipación y; descompleja el

tratamiento estadístico gracias a su estabilidad y consecuentemente su elevado grado de comparación.

Para superar esta simplificación, Rossana Reguillo Cruz en su artículo «Cuerpos juveniles, políticas de identidad», sostiene que “la definición de la categoría juventud se puede articular en función de dos conceptos: lo juvenil y lo cotidiano. Lo juvenil nos remite al proceso psicosocial de construcción de la identidad y lo cotidiano al contexto de relaciones y prácticas sociales en las cuales dicho proceso se realiza, con anclaje en factores ecológicos, culturales y socioeconómicos”. De este modo, se evita quedar atrapados en los análisis en juventud, que nos dejan de un lado, con sujetos sin estructura; y del otro, de estructuras sin sujeto. Por ello, no hay sola una juventud sino múltiples juventudes.

Esto es importante, porque el diseño de las políticas públicas para jóvenes, está tamizada por la forma de concebir la juventud y de definir las problemáticas que atraviesan.

En la década del 90 con la crisis de los estados de bienestar y la aplicación de las políticas neoliberales se profundizó el desempleo, la precariedad y la informalidad, afectando particularmente a las juventudes. Desde el Estado, se generalizó la preocupación por la incorporación de los y las jóvenes, especialmente de sectores populares al mercado de trabajo.

Las políticas públicas destinadas a la inclusión laboral surgidas en ese contexto partieron de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 de 1991 y generaron medidas pasivas (centradas en la oferta a través de asistencia dineraria al



Elaborando bioinsumos en el entrenamiento laboral del grupo “Pre cooperativo de productores agroecológicos de Mar del Plata”

desempleo sin contraprestación).

Los programas apuntaron a mejorar la inserción laboral de jóvenes con baja escolaridad. Se basaron en los supuestos de que la disminuida “empleabilidad” juvenil tenía su raíz en los “déficits” de formación de los y las jóvenes. A su vez, se marcaba que la inflexibilidad de las regulaciones protectoras del empleo constituía un freno para la demanda de mano de obra joven. Asimismo, ante los cambios en los requerimientos de calificación, la falta o escasez de capital humano en la juventud, era el motivo de las problemáticas de inserción. Moura Castro en “Formación de jóvenes desempleados en América Latina”, plantea que este argumento, omitía las desigualdades estructurales y la segmentación del mercado de trabajo, tal como. Bajo esta óptica, desde el MTEySS se implementaron dos modalidades de política: contratos de práctica laboral y contratos de trabajo-formación. La capacitación laboral, se orientó al empleo formal o a la inserción en el

autoempleo o emprendimientos productivos.

A partir de 2000, se pasó a trabajar sobre el desempleo bajo el “paradigma de la activación” que interpreta que las personas desocupadas cuentan con capacidades para superar su condición. Por lo tanto, no se explica el desempleo juvenil por la falta de competencias técnicas específicas en las juventudes más desfavorecidas para ocupar empleos calificados. Más bien se advierte un déficit de competencias básicas y transversales para la búsqueda, logro y el sostenimiento del empleo. Así, se da paso a medidas activas que intervienen sobre la oferta y la demanda a la vez. No se limitan a transferir un subsidio, sino que se plantean impulsar a las personas jóvenes a participar activamente en la construcción de la trayectoria laboral para mejorar y/o modificar su situación a partir de una contraprestación. Así lo considera, Pozzer en su trabajo “Prácticas en lugares de trabajo en los programas de empleo juvenil: experiencias, cambios y continuidades en su implementación”.

Con apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Banco Interamericano de Desarrollo, se produce el pasaje de un programa como el Plan joven y el Plan futuro, con gestión centralizada, al Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, que apuntó a la descentralización de su gestión en los contextos locales basado en el desarrollo territorial para superar la fragmentación y superposición de herramientas de política pública.

Pozzer señala que a partir de este cambio de paradigma “la política asumió la función de fortalecer la construcción de estrategias colaborativas y de diseñar herramientas que se adapten a las dinámicas de los espacios locales,

promoviendo canales de coordinación entre los diferentes niveles de la administración pública y articulación con distintos actores (privados, sociales, académicos, etc.).”

Bajo esta configuración, se firma el convenio entre INTA y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Uno de sus objetivos es “promover y ejecutar un esquema de prestaciones de empleo y formación profesional de calidad para las/los participantes de los programas de empleo administrados por la cartera laboral, y para otros/as trabajadores/as afectados/as por problemáticas de empleo”.

La herramienta fue presentada en el ciclo de charlas sobre políticas públicas organizada por el grupo Ad Hoc de Desarrollo Territorial de la Estación Experimental Agropecuaria INTA Balcarce en noviembre de 2020, con el propósito de acercar información a técnicos, técnicas, organizaciones e instituciones identificadas con posibilidades de potenciar el desarrollo de esta propuesta en sus territorios. A partir de allí se gestaron 17 proyectos en marcha en los distritos del sudeste bonaerense.

Reflexiones finales

De Ibarrola en su artículo “Paradojas recientes de la educación frente al trabajo y la inserción social”, señala que “formación para el trabajo” es un concepto construido en relación con un tiempo y lugar, donde el cambio tecnológico, las transformaciones del mundo laboral y las reformas políticas, son dimensiones que inciden sobre la orientación y el contenido de la formación. Así, el programa Acciones de Entrenamiento para el Trabajo, está situado sociohistóricamente en la perspectiva del Trabajo Decente, fundamento de organismos internacionales para financiar estas herramientas de política pública desde el comienzo del nuevo milenio.

Se trata de una propuesta centrada en la regulación y formación de aspectos subjetivos, tales como la formación actitudinal, de mejoramiento de la autoestima, de incentivo a la motivación para el trabajo (Pérez, 2013) y de habilidades comunicacionales e interaccionales para el mundo laboral, a partir de intervenciones personalizadas y de procesos de acompañamiento permanente (Jacinto y Millenaar, 2009). Todas ellas constituyen condiciones de empleabilidad, que aumentan la capacidad de trabajadores y tra-



Jóvenes del entrenamiento ganadero de Lobería en una charla sobre manejo agroecológico en establecimiento “Lo De Niro”.

bajadoras para mantenerse en el mercado laboral o acceder a él.

Asimismo, refiere a todas las instancias formales y no formales que ofrecen esos conocimientos y esas herramientas para desempeñarse en el mundo del trabajo, que no se agota en lo otorgado por el sistema escolar, sino que va más allá de la escuela (Riquelme, 2010), e incluye a variados actores, contextos, modalidades y estrategias, del ámbito público y del privado. Esto se refleja en las 17 experiencias que muestran diferentes diseños de acuerdo a las particularidades de cada territorio. La potencia de esta política pública se visualiza en la capacidad para generar la vinculación inter-institucional entre organismos nacionales como el INTA y el MTEySS con la diversidad multiactoral de las localidades que permite la confluencia de respuesta situada a necesidades sociales y productivas en complementariedad y articulación de esfuerzos mancomunados.

Se puede señalar que desde este modelo basado en el “aprendizaje basado en el trabajo” que implica aprender para trabajar, aprender en el trabajo y aprender a través del trabajo se han logrado los siguientes resultados:

Se ha contribuido a remover prejuicios en las tareas de reclutamiento por parte del ámbito privado, especialmente relacionados con la procedencia social de los trabajadores a la hora de hacer una contratación. Las empresas donde se realizan las prácticas pueden identificar perfiles jóvenes y evaluar desempeños de potenciales personas a contratar.

Los y las participantes avanzaron en la adquisición de hábitos laborales como la disciplina, puntualidad, presentación personal, responsabilidad y

desarrollaron habilidades “sociales”, fundamentalmente la posibilidad de aprender a trabajar en equipo y a relacionarse con los diferentes niveles jerárquicos presentes en las situaciones de trabajo. Aprendieron aspectos que hacen a la “cultura del trabajo de calidad” al formarse en derechos laborales, salud, género y seguridad en el empleo. Valoraron el carácter práctico de la formación y la beca percibida, como así también el fortalecimiento de sus currículums donde el entrenamiento opera como acreditación de conocimientos relevantes. La participación en estos espacios formativos ha sido una motivación para el desarrollo de habilidades útiles para generar otro tipo de proyecto de autoempleo. En definitiva, la experiencia se convirtió en una oportunidad de acceso a un circuito laboral que el joven, por su propio capital social no hubiera logrado.

Asimismo, constituyen desafíos a futuro cómo desarrollar un sistema y cómo crear una cultura que valore esta metodología de formación para el trabajo e involucre cada vez más a las partes interesadas —empresas, sindicatos, estado— en diferentes niveles de implementación.

Por otra parte, es preciso fortalecer la evaluación de los procesos iniciados y continuar la articulación interinstitucional para la construcción de una red que facilite a las personas elegir, acceder, y/o permanecer o generar un trabajo; mejorar su desempeño en los ámbitos laborales y fundamentalmente desarrollarse en la ciudadanía y evitar que una política desplegada desde el paradigma de la activación, se transforme en una política de carácter asistencial y compensatorio.

