

VI Jornadas Universitarias y III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo  
La Crisis como Oportunidad: Abordajes Creativos desde la Psicología del Trabajo

## **LA BUSQUEDA DE EMPLEO EN CONTEXTOS DE POBREZA: APORTES DESDE LA PSICOLOGÍA LABORAL.**

Área temática: La Crisis como Oportunidad: Abordajes Creativos desde la Psicología del Trabajo

AUTOR: Psic. María Julia López García

Dirección electrónica: [marijulg@gmail.com](mailto:marijulg@gmail.com)

Dirección postal: B° Altos de América – Mza. B Casa 15 – (Alt. Av. América 2200)

San Miguel de Tucumán – CP: 4000

## **LA BUSQUEDA DE EMPLEO EN CONTEXTOS DE POBREZA: APORTES DESDE LA PSICOLOGÍA LABORAL.**

### **ABSTRACT**

El objetivo del presente trabajo es conocer las estrategias y prácticas que despliegan los jóvenes en situación de pobreza para insertarse laboralmente, en tanto consideramos que dichas estrategias inciden en el éxito o el fracaso de la inclusión laboral.

Hacemos foco en aquellos factores de tipo subjetivo que obstaculizan la inserción laboral: las dificultades en el momento de la decisión de la búsqueda de empleo.

Articulamos diferentes teorías de la búsqueda de empleo con las categorías construidas a partir del análisis de los datos obtenidos en entrevistas con jóvenes de un barrio suburbano de S.M. de Tucumán.

Concluimos así que para esta población la búsqueda de trabajo se ve obturada ya que:

- el mercado laboral es opaco debido a la elevada desinformación,
- la búsqueda tiene costos que no pueden abordar;
- se prefieren modalidades informales, tales como las redes sociales construidas en el grupo social de referencia.
- Se desestiman modalidades activas y formales, tales como recurrir a intermediarios – agencias de empleo, avisos clasificados, etc.-

Consideramos que conocer estos factores permitirá precisar las intervenciones desde la psicología laboral ante esta realidad.

### **PALABRAS CLAVES:**

Jóvenes – pobreza – búsqueda de empleo - capacitación laboral

## **THE JOB SEARCH IN POVERTY: CONSIDERATIONS FROM WORK PSYCHOLOGY**

### **ABSTRACT**

The purpose of this study is to understand the strategies and practices that young people who live in poverty display in order to get a job. We believe that these strategies influence the success or failure searching a job. We focus on subjective factors which have an effect on labor insertion: the difficulties in the decision of the job search.

We link up a groups of job search theories with categories constructed from analysis of data from interviews with youths from a suburban neighborhood in S.M. de Tucumán.

We conclude that for this population job search is blocked because:

- The labor market is opaque because of the lack of information
- Search costs are unable to afford by this young people;
- Informal arrangements are preferred, such as social networks built in the social group of reference.
- Active and formal arrangements are rejected, such as intermediaries to employment agencies, classified advertisements , etc .-

We believe that knowing these factors will define interventions from work psychology, according to this reality.

### **KEY WORDS:**

Youth – poverty – job search - occupational training

## **Reseña curricular de la autora**

### **María Julia López García.**

Psicóloga (Universidad Nacional de Tucumán), especialista en Dirección de RRHH, docente de la Cátedra de Psicología Laboral y Psicología Organizacional en la Facultad de Psicología de la UNT. ([www.laboralyorganizacional.blogspot.com](http://www.laboralyorganizacional.blogspot.com))

Ex - Becaria del Consejo de Investigaciones de la UNT con el proyecto “Estrategias de inserción laboral en jóvenes en situación de vulnerabilidad social” (2007-2008). Actualmente integrante del proyecto de investigación CIUNT “Transformaciones en el espacio local: Representaciones y Nuevas Sociabilidades” (2008-2010)

Capacitadora y responsable de la Oficina del Trabajo en el Centro de Formación Profesional Obispo Colombes.

## **LA BUSQUEDA DE EMPLEO EN CONTEXTOS DE POBREZA: APORTES DESDE LA PSICOLOGÍA LABORAL.**

Psic. María Julia López García

### **Introducción. Origen de los interrogantes.**

Mediante el presente trabajo se busca reflexionar sobre las estrategias que despliegan los jóvenes en situación de pobreza al momento de intentar una inserción en el mundo del trabajo y el rol que asume el psicólogo laboral ante esta realidad.

Este interrogante surge en mi práctica cotidiana en una institución de capacitación laboral ubicada en el Barrio "Diagonal Sur", una zona marginal, en la periferia del sur de la ciudad de San Miguel de Tucumán. En esta institución se brinda capacitación en oficios para jóvenes y adultos en mecánica, carpintería, informática, producción textil, cocina y repostería. La mayoría de los alumnos viven en situación de pobreza y han sido expulsados del sistema educativo formal.

En el año 2004, fuimos convocados por esta institución para realizar un acompañamiento a la capacitación técnica que recibían los alumnos, conscientes que el mercado laboral exigía mucho más que la mera formación en oficios. Implementamos entonces una "Oficina del Trabajo" dentro de la institución, con el objetivo general de mejorar las posibilidades concretas de empleo de estos jóvenes. Las acciones desde esta oficina fueron variando, pero en general incluían capacitación para la búsqueda de empleo, información sobre el mercado laboral, orientación ocupacional individual, intermediación laboral, experiencias de pasantías en empresas, entre otras.

La práctica de trabajo cotidiana con los jóvenes fue desafiando permanentemente nuestras representaciones y supuestos, ya que el objetivo inicial de "disminuir el desempleo" o "generar inserción laboral" se veía en obstaculizado por múltiples factores.

Uno de los factores que consideramos son aquellos de tipo **macrosocial**: los jóvenes, fundamentalmente aquellos que viven en situación de pobreza, han sido y son uno de los

sectores más perjudicados por la crisis que atraviesa el trabajo en nuestro país y en el mundo entero. Esta población sufre altas tasas de desocupación –generalmente duplican a la del promedio de la PEA-, además de acceder en general a trabajos de baja calidad, estacionales, con bajas remuneraciones, sin coberturas sociales y caracterizados por la inestabilidad y precariedad. Por otra parte, el contexto socio productivo en materia de recursos humanos exige perfiles altamente capacitados, polivalentes y manifiesta sus dificultades para cubrir vacantes aún en puestos operativos. (Cinterfor, OIT, 2005).

Sin embargo, hemos advertido en el trabajo en talleres y en entrevistas individuales, otros factores de tipo **subjetivo y microsocioal** que obstaculizan la inserción laboral: estos se relacionan principalmente con las dificultades en el momento de la decisión de la búsqueda de empleo.

De esta manera surgió esta investigación<sup>i</sup>, cuyos resultados parciales aquí presentamos. Nuestro objetivo fue conocer las estrategias y prácticas que sostienen los jóvenes en situación de pobreza para insertarse laboralmente, en tanto consideramos que dichas estrategias inciden en el éxito o el fracaso de la inclusión laboral. Pensamos en la investigación como la posibilidad de generar conocimiento para transformar la realidad; por lo que consideramos que poder comprender verdaderamente qué es lo que hace y piensa un joven al momento de buscar trabajo nos permitiría ajustar nuestras intervenciones en el momento de la capacitación laboral.

Este trabajo fue realizado desde un enfoque cualitativo, haciendo especial énfasis en la perspectiva de los actores implicados. Buscamos al mismo tiempo, articular esta experiencia con enfoques teóricos que permiten comprender las características del proceso de búsqueda de empleo.

### **Algunas líneas teóricas para interpretar las estrategias de búsqueda de empleo <sup>ii</sup>**

Algunas perspectivas, entre ellas la **Teoría Económica Neoclásica Ortodoxa del Trabajo** (TNO), intentan explicar el desempleo como un fenómeno que depende de la voluntad de los trabajadores, ya que éstos se niegan a aceptar los salarios que pautan los empresarios. En la TNO el trabajo se considera de hecho una mercancía homogénea, es decir que todos los poseedores de fuerza de trabajo tienen las mismas cualidades para satisfacer las necesidades de las unidades de producción. Para la TNO los oferentes y demandantes de fuerza de trabajo son iguales y tienen similares posibilidades y poder para negociar precios y cantidades de trabajo. Considera que ambos (oferentes y demandantes) tienen sin mayores costos, rápido y

fácil acceso a una información completa y perfecta acerca de las necesidades y posibilidades que ofrece el mercado, es decir que el mismo es transparente.

Desde otra perspectiva, la **teoría de la regulación** observa que en el mercado laboral *“no predomina la simetría ni la homogeneidad, pues la relación salarial difiere según los recursos de los que disponga cada empleador, la productividad, el comportamiento y la categoría socio-económica del buscador de empleo, y donde reina la jerarquía y la heterogeneidad en materia de remuneraciones, tiempo de trabajo, relaciones de trabajo, protección social, etc.”* (Neffa y Korinfeld, 2006:15)

Los buscadores de empleo no tienen acceso a toda la información existente sobre los empleos ofrecidos, sus características, los salarios ofertados, las aptitudes y competencias requeridas a los trabajadores. Es por esto que las prácticas de búsqueda de empleo se adoptan generalmente en base a información incompleta, imperfecta y parcial.

La influencia de la educación y formación, de las habilidades sociales adquiridas, experiencia y capital social, generan una fuerte heterogeneidad cualitativa dentro de la mano de obra, por lo que no se puede considerar a la fuerza de trabajo como un colectivo homogéneo y estático, donde cualquier trabajador puede ser igualmente reemplazable o tiene las mismas posibilidades. Este es un modelo ficticio que supone que los agentes pueden hacer de manera permanente e instantánea todos los ajustes necesarios para lograr optimizar los resultados de sus prácticas. Esa heterogeneidad se observa no solo dentro de los puestos de trabajo sino también en cuanto a las prácticas de búsqueda de empleo.

Por otro lado, las **teorías del capital humano** se basan en el reconocimiento de elementos cualitativos y de la heterogeneidad dentro de la fuerza de trabajo. Los trabajadores son diferentes en función de sus capacidades productivas, aptitudes operatorias, conocimientos generales o específicos, la experiencia previa, etc. El capital humano entonces depende de la educación, la alimentación, la salud y de todo lo que hace posible que la persona esté disponible para ingresar al mercado de trabajo y desempeñarse de manera eficaz.

Otra visión dentro de este mismo enfoque afirma que lo relevante de la educación no es que brinda al trabajador un nivel de capacidades técnicas específicas, sino que el sistema educativo lo entrena para ser disciplinado, aceptar y cumplir órdenes, ser diligente, tener capacidad de autonomía, responsabilidad y otras aptitudes que son consideradas importantes

por los empleadores. (Thurrow, L., 1975; citado por Neffa y Korinfeld, 2006). También Stiglitz (1973) afirma que la relación causal educación-trabajo no radica en que la primera provea conocimientos específicos o que enseñe a obedecer, sino que es una señal del potencial del futuro trabajador para aprender rápidamente nuevas tareas. Por lo tanto, quienes tengan niveles más elevados de educación quedarán ubicados más adelante “en la fila de los buscadores de empleo”, ya que son quienes los empresarios consideran más baratos, en cuanto que se serían rápidos y fáciles de formar. Quienes tengan menores niveles de educación serán ubicados sucesivamente hasta el final de la fila y habrá quienes quedarán por esa causa fuera del mercado de trabajo (Stiglitz, J. E., 1973).

Neffa y Korinfeld analizan también las **teorías de la búsqueda de empleo (*job search*)**, que parten de la premisa que el mercado de trabajo no es totalmente transparente y que ni los trabajadores, ni los empleadores disponen de toda la información necesaria para adoptar una decisión racional que les permita optimizar sus recursos. Al ser el mercado laboral “opaco”, los candidatos deben hacer un esfuerzo para buscar la información sobre las posibilidades que se ofrecen.

La búsqueda de la información requiere tiempo y es objetivamente costosa. Dentro de dichos costos encontramos: el costo del tiempo, gastos de transporte, invertir en vestimenta, la compra de periódicos, la confección e impresión de currículum vitae, la obtención de certificados de trabajo y cartas de recomendación, costos de comunicación para indagar en las diferentes ofertas, tales como teléfono e internet, entre otros. Múltiples factores influyen entonces para que se trate de reducir el tiempo de la búsqueda y a veces ésta concluye antes de la situación óptima pues recorrer todas las posibilidades implicaría mucho tiempo y fatiga. Tanto los costos que implica buscar trabajo como los de acceso al empleo contribuyen a encarecer y por lo tanto a desalentar la movilidad laboral, convirtiendo al mercado de trabajo en un espacio estratificado y desconectado. En consecuencia, a diferencia del modelo que planteaba un mercado laboral homogéneo, se postula que aquí que para lograr el mejor empleo posible se requiere entre otros factores, tiempo y dinero.

Dentro de los llamados **métodos informales de búsqueda**, Granovetter analiza a las **redes sociales** en las que se inserta el individuo. Las relaciones informales que un individuo sostiene conformarían lo que él denomina “capital social” o “relacional” de una persona. Esta teoría trata de demostrar las ventajas ocupacionales que proporciona cada relación informal

adicional. Las **redes sociales** dentro del mercado de trabajo inciden de manera considerable sobre el costo de búsqueda, así como abaratan los costos de movilidad y desplazamiento, ya que proporcionan información más precisa y acertada sobre los posibles puestos vacantes.

*“Buscar empleo es una tarea que implica costos, lleva tiempo y que para concretarse requiere con frecuencia la intervención de intermediarios en sentido amplio: ya sea institucionales de carácter mercantil (empresas consultoras de selección de personal, empresas de trabajo temporario) como no mercantil (ONG, instituciones religiosas, servicios universitarios de empleo), e intermediarios no formales como serían por ejemplo las redes de amigos, de colegas, de tipo familiar, vecinal, religiosa, políticas, etc. a los cuales se recurre siempre en primera instancia” (Neffa y Korinfeld, 2006:27).*

El **enfoque de la intensidad de la búsqueda** (Becker, 1964) sostiene que la duración del desempleo se relaciona inversamente con la intensidad de búsqueda, es decir, que un desempleo prolongado podría explicarse porque la búsqueda de trabajo no fue realizada con la *intensidad necesaria*.

Desde la sociología, **la teoría del campo** de Pierre Bourdieu (1980) brinda herramientas de análisis muy interesantes para comprender la búsqueda de empleo como una *práctica social*, y el mundo del trabajo, como un *campo social*. Bourdieu entiende que las prácticas sociales se producen a través de la relación dialéctica entre el campo específico y el sistema de disposiciones incorporado por un agente. Pueden entenderse en términos de estrategias implementadas por los agentes sociales -sin ser necesariamente conscientes de ello- en defensa de sus intereses, ligados a la posición que ocupan en el campo. Ahora bien, estas prácticas son resultado de un sentido práctico del agente, es decir, de su aptitud para moverse, actuar y orientarse según la posición ocupada en el espacio social, según la lógica del campo y la situación en la cual se está implicado. Para “jugar el juego” de cada campo, el actor dispone de capitales (económico, cultural, simbólico, social). Más adelante analizaremos con qué capitales cuentan los jóvenes de esta población para insertarse en el campo laboral.

El sentido práctico permite al agente realizar muchas prácticas sin necesidad de tener que hacer siempre una reflexión consciente o un control lógico. Sin embargo, es posible también hacer frente a situaciones imprevistas o a un nuevo contexto situacional ya que es posible reorganizar, y reformular las disposiciones adquiridas y producir prácticas transformadoras. Al buscar trabajo se despliegan una serie de recursos adquiridos

previamente, que por un lado reproducen creencias aprendidas, en este caso, sobre como conviene buscar trabajo, pero por otro, existe una dimensión activa e inventiva de la práctica, mediante la cual el agente está dotado de la capacidad de improvisar ante situaciones nuevas, como ser, ante los múltiples cambios y crisis en el sistema de trabajo con los que nos toca convivir.

### **Las diferentes modalidades de búsqueda de empleo**

Existen diferentes canales a los que recurren los buscadores a la hora de identificar las posibles vacantes en el mercado con el menor costo posible. Estas modalidades difieren en cuanto a los costos y beneficios que tienen asociadas. Sin embargo, observamos que el acceso a estas diferentes vías no está disponible a todos los desempleados, de hecho, observamos que los jóvenes en situación de pobreza acceden prioritariamente a una o dos formas.

Neffa y Korinfeld (2006) afirman que esta limitación en el acceso a ciertos canales podría ser una causa importante de desigualdad en el mercado de trabajo. La cantidad de modalidades o métodos utilizados estaría influenciada por los recursos con los que cuenta el buscador y sus necesidades. Las posibilidades de éxito en ese proceso, el tiempo requerido para la búsqueda y el tipo de empleo obtenido están condicionados por la situación en el mercado de trabajo precedente así como de los recursos previos que el candidato posee.

Con respecto a la clasificación de las modalidades de búsqueda de empleo la OIT distingue entre las modalidades **activas** y las **pasivas**. Entre las primeras se incluyen: el registro en oficinas de colocación, solicitudes directas a empleadores, presentaciones en los lugares de trabajo, avisos en los diarios o respuestas a las ofertas que aparecen en ellos, solicitud de ayuda a amigos y familiares, elaboración de proyectos para trabajar de forma independiente, etc. Las *pasivas* incluirían aquellas gestiones que no tienen por objetivo la obtención de una oferta de un puesto, como por ejemplo la inscripción en el servicio público de empleo para la participación en algún programa de promoción de trabajo.

En general los estudios realizados sobre modalidades o canales de búsqueda utilizadas por los buscadores de empleo (Granovetter, 1974; Requena Santos; 1991; citado en Neffa y Korinfeld; 2006), los clasifican en formales e informales. Entre las modalidades **formales** se incluyen los servicios oficiales de empleo, las bolsas de trabajo, agencias privadas de

colocación. Los canales **informales** incluirían aquellos a los que puede echar mano el individuo en cualquier momento, tales como las relaciones de amistad, de parentesco, etc.

En general los canales informales parecerían ser los más utilizados a la hora de buscar un empleo, ya que reducen considerablemente los costos de búsqueda y acceso al empleo, proporcionan información de mejor calidad y serán más productivos en términos de generar más ofertas. A esa conclusión arriba la investigación realizada por el equipo de investigación del CEIL-PIETTE dirigida por J. Neffa, quienes analizan los datos del módulo “información adicional para desocupados” de la EPH en el periodo de mayo de 1998 a mayo de 2002.

Se examinaron las estrategias de búsqueda laboral de 1.200.000 personas sin trabajo y se observó que la gran mayoría recurrió principalmente a recursos relacionales, tales como la familia, los amigos, conocidos. *“Cualquiera sea la variable de corte que se utilice para caracterizarlos, en los buscadores de empleo las formas o modalidades no institucionalizadas y no formales de búsqueda de trabajo predominan de manera absoluta y relativa sobre las formalmente institucionalizadas.”* (Neffa y Korinfeld, 2006:84)

En esta misma línea de reflexión, resulta muy relevante el estudio comparativo que realiza Nadya Araujo Guimarães (2006) sobre los mecanismos y las instituciones que operan en los procesos de búsqueda de empleo en contextos tan diversos como Tokio, París y San Pablo. En su investigación advierte que en San Pablo, los mecanismos de búsqueda de empleo que más se destacan son las **redes sociales**, especialmente a través de los fuertes lazos del grupo familiar y de los amigos más allegados. Para los entrevistados en Brasil, la eficacia de su búsqueda estuvo en las redes personales y en la prospección individual del mercado, por medio de contacto con las empresas.

Por su parte, un informe del Centro Nueva Tierra<sup>iii</sup> acerca de sus actividades de capacitación para jóvenes en situación de vulnerabilidad, analiza y concluye a partir de sus experiencias que la forma de búsqueda más utilizada y exitosa para los jóvenes fueron los contactos, ya que la mayoría destacaba trabajos que habían conseguido por referencia de conocidos. Los “contactos” implican que cada uno de los participantes podía estar relacionado y buscando consolidar relaciones que le pudieran ser útiles. Este equipo rescata la importancia que los jóvenes se animen a preguntar y a hablar de las dificultades en la búsqueda de empleo con otros, ya que en muchos casos esta es una primera traba. Advierten que el pedido de

trabajo se vive con vergüenza o con recelo, y que se acompaña de inseguridad sobre si mismo y temores.

Otro aspecto que destaca el CNT es la dificultad de los jóvenes de buscar trabajo en lugares nuevos, en barrios o sectores más alejados. Esto hace que se mantengan sólo en los espacios que ya conocen, y éstos por lo general son de mucha pobreza y falta de oportunidades de empleo.

### **Los que buscan desde la vulnerabilidad**

Si bien la crisis del trabajo afecta en diferente medida a todos los trabajadores, es evidente que ciertos grupos están en fuerte desigualdad frente a otros en cuanto a las posibilidades de acceder a un empleo. Hemos advertido anteriormente que los jóvenes son, dentro de la PEA<sup>iv</sup>, uno de los grupos más afectados. Por otro lado, los jóvenes que además viven en situación de pobreza poseen mayores dificultades para el ingreso o permanencia en el mundo del trabajo. Son aquellos que por sus limitadas posibilidades de acceso a la educación y a calificaciones, escasas experiencias laborales y menor capital social y económico, se constituyen como *vulnerables*.

De acuerdo a los estudios de Freyssinet<sup>v</sup>, la empleabilidad disminuye –y por ende aumenta la vulnerabilidad- a medida que aumenta el tiempo en situación de desocupado, por el desaliento que invade al desocupado, por la pérdida de sus calificaciones y actualizaciones, o porque cambian sus actitudes respecto del trabajo. También aumenta la vulnerabilidad cuando el nivel de calificación del desocupado es bajo, ya que las empresas valoran la capacitación inicial del empleado así como la experiencia previa. En este sentido confirmamos que los jóvenes en situación de pobreza, con bajas calificaciones, limitados estudios y experiencias previas, son vulnerables.

### **Una lectura sobre las modalidades de búsqueda de empleo de los jóvenes del Barrio Diagonal Sur**

#### ***Algunos datos generales obtenidos en el primer ingreso al campo***

Hemos seleccionado a algunos jóvenes alumnos y ex alumnos de Centro de Formación Profesional para conocer sus estrategias frente a la búsqueda de empleo mediante un cuestionario, entrevistas semi-estructuradas y grupos focales. Algunos de los aspectos a indagar mediante dichas técnicas fueron: *significación de la búsqueda del trabajo, prácticas y*

acciones que se consideran valiosas para la búsqueda de empleo, factores propios que perciben como facilitadores u obstaculizadores para lograr una inserción laboral, dificultades con las que se han encontrado en el proceso de búsqueda, recursos que despliegan para insertarse en el mundo del trabajo. Los resultados no pretenden ser generalizables, ya que esta es una etapa exploratoria en la que buscamos describir algunas prácticas de los jóvenes seleccionados.

De 20 jóvenes que respondieron al cuestionario<sup>vi</sup>, solo el 30% (6 casos) trabajan: 2 trabajan como ayudantes de mecánicos, 1 como empleada doméstica, 1 brinda clases de apoyo escolar a domicilio, y los últimos 2 se definen como *ayudantes*, uno de feriantes y otro en Rentas de la Provincia.

Manifiestan explícitamente estar interesados en conseguir trabajo<sup>vii</sup> en los próximos tres meses un 85% (17 casos). Sin embargo, de ese mismo grupo, solo un 29% (5 casos) afirma haber realizado acciones de búsqueda de empleo en los últimos seis meses. Es interesante considerar que muchos de estos jóvenes pasarían a ser población inactiva al reconocer que no han buscado trabajo, pero estaríamos ante un fenómeno de *desempleo escondido* ya que muchos son *trabajadores desalentados*, es decir, que han decidido no abandonar la búsqueda luego de varios intentos sin el resultado esperado. De esos 5 desocupados que han buscado trabajo, 2 manifiestan haber recurrido a sus contactos (hermanos y conocidos) y los 3 restantes han dejado sus datos en comercios de la zona. Como nuestro foco de interés es analizar las estrategias de búsqueda de empleo, consideramos que indagar a través de métodos cualitativos las representaciones e ideas en general de los jóvenes sobre el trabajo nos podría aportar otro material interesante. A continuación presentamos algunas categorías que hemos podido construir.

### ***El miedo al cambio***

Se indagó sobre las sensaciones y percepciones ante el ingreso a un nuevo trabajo o la posibilidad del mismo. La percepción y el sentimiento común frente a esto se generalizaron en una expresión: ***miedo***. También aparecían otras significaciones asociadas como ***nervios***, ***ansiedad***. Profundizando sobre la idea del ***miedo al trabajo***, advertimos que el sentido supone un “*miedo al ingreso a un mundo diferente.*”

*Algunas de las expresiones escritas de los jóvenes son:*

*“Tengo miedo al cambio de vida o rutina”*

*“El sólo estar con personas que no conozco y estén con mal humor”*

*“A hablar, a estar con personas que no conozco”*

*“Miedo a lo desconocido”*

El mundo del trabajo fuera del barrio es vivido como aquel lugar amenazador, donde se razona, habla y actúa de manera diferente y donde se juegan capitales distintos a los que el joven marginal ha adquirido.

### ***El capital social puesto en juego***

Al igual que lo concluido en las investigaciones de Neffa y Korinfeld (2006) y Araujo Guimaraes (2006) anteriormente citadas, en las entrevistas realizadas a los jóvenes del barrio Diagonal Sur se pone en evidencia que los jóvenes recurren a “*los contactos*” como estrategia prioritaria al momento de buscar trabajo.

*E: Y que cosas hacías para conseguir trabajo?*

*R: Preguntaba! Preguntaba, preguntaba a cualquiera. A mi tío, conocidos, si nos querían dar trabajo o si no tenían alguna dirección donde podamos preguntar.(...) Por que preguntaba y algunos me decían, bueno ándate para acá, pero otros me decían “ya has llegado un poquito tarde”. Pero, pero preguntar se me hace que es una buena forma. (Entrevista a R)*

Los “contactos” del barrio a quienes se recurre son frecuentemente familiares que se encuentran trabajando, a quienes se solicita directamente más que información sobre posibilidades laborales, que lo incluyan en el lugar de trabajo en el que se están desempeñando.

*“Mi cuñado me ha llevado a trabajar. Como, bueno, yo l’è dicho que necesitaba el trabajo, porque bueno, me aburría de estar en la casa, que quería trabajar y que me lleve ahí a la carpintería donde estaba él” (entrevista a M.).*

También se observa que se valora a los vínculos provenientes de otro espacio social, diferente a la cotidianidad del barrio. Se prefiere a las relaciones construidas en otros espacios laborales. El capital social se objetiva en la obtención de una referencia, preferentemente escrita o carta de recomendación. De igual manera, se ha observado que quienes no han tenido experiencias laborales previas, lo sienten como un obstáculo para su inserción, principalmente por la falta de una referencia escrita.

*“Conseguir a alguien que pueda dar una buena referencia, alguien que pueda decir algo bien de uno... porque muchos te pueden recibir, pero no todos se animan a dar el paso grande de darte el trabajo. Hay gente, yo veo que hay gente que’s como que tiene ganas de ayudarme, eso está bueno. Pero no es fácil el tema del trabajo, porque siempre uno va y hay gente que sabe mucho más que yo. Entonces ahí es que las referencias pueden ayudar.”(Entrevista a E.)*

*“Buscaría en La Gaceta... Yo veo que salen avisos, pero siempre te piden referencias. Yo ya estoy trabajando, en el mismo lugar desde que empecé, entonces no se cómo pedirles que me den una referencia sin que se ofendan”(Entrevista a J.)*

Los jóvenes son conscientes que viven en un barrio que es significado por muchos como marginal y peligroso, y perciben que esto es un obstáculo para conseguir un trabajo. De manera que en este caso la validez del capital social adquirido en el barrio, es puesta en duda, ya que muchos de ellos lo viven como un estigma que impediría el acceso a un trabajo mejor. También son conscientes de los prejuicios que en determinados sectores se desprenden por vivir en zonas suburbanas. Advierten que en algunas entrevistas laborales, estos prejuicios son puestos en evidencia en sus posibles empleadores a través de gestos de valoración negativa o preguntas capciosas referidas a las dificultades de vivir lejos del lugar de trabajo.

*“(...) yo pienso que tengo cara de gente que vive en este barrio. Yo digo que vivo en el Diagonal sur y muchos no lo conocen, entonces si o si, no me queda otra, tengo que decir 11 de Marzo, y ahí no más cambian la cara, o sino esperan que me vaya y cambiarán la cara después. Es que acá hay gente mala, entonces deben pensar que somos todos iguales... y la única forma es demostrar con hechos. O si no te preguntan bien, y te dicen “mmm... te va a quedar muy lejos”. (Entrevista a D.)*

*“A mi a veces me da vergüenza decir donde vivo, pero siempre lo termino diciendo. Yo se que ellos siempre van a preferir alguien de más cerca, eso es así. Hay muchos prejuicios.” (Entrevista a S.)*

### **El capital cultural: La información en la búsqueda de empleo**

Como hemos dicho páginas atrás, desde los enfoques que cuestionan a la teoría neoclásica del trabajo sabemos que la información sobre el mercado de trabajo no es pura y transparente para los empleadores ni para los buscadores de empleo. Para aquellos que viven en situación de vulnerabilidad esta opacidad del mercado es aún mayor. La falta de acceso a la educación, a servicios sociales en general, a capital social; así como las dificultades

económicas, entre otros factores, hacen que los jóvenes en situación de pobreza -como los entrevistados en esta pesquisa- estén en una clara situación de desinformación y por ende, de desigualdad a la hora de desplegar sus estrategias de inserción laboral.

Al respecto, Araujo Guimaraes (2006) en su investigación anteriormente citada, observa que no todos los individuos tienen igual acceso a las informaciones ocupacionales pertinentes y que además, no todos se benefician de igual modo de sus redes de relaciones. Algunas veces, porque la red a la que tienen acceso es menos eficaz en términos de la información que allí circula, otras porque su propia posición en la red resulta menos favorable que la de otras personas.

En el caso de los jóvenes del B° Diagonal Sur, la falta de información se manifiesta en las dificultades para manejar un suplemento de avisos clasificados en general, y en algunos casos, comprender algunos códigos y abreviaturas de dichos avisos<sup>viii</sup>. También se observan dificultades para elaborar instrumentos de presentación tales como currículum vitae y cartas de presentación. Estos obstáculos son, por un lado de *orden económico* –como describíamos páginas atrás como los “costos de la búsqueda- y por otro, de *orden cognitivo*, es decir saber que información incluir en un CV y cómo organizarla.

Estas dificultades que aquí enumeramos como ‘falta de información’ sabemos que son producto de una realidad más compleja vinculada al pasaje tal vez fallido por el sistema educativo de estos jóvenes y sus padres. La relación educación – trabajo es profunda y merece otro tipo de análisis como lo han hecho ya numerosas investigaciones. Al mismo tiempo, se observó en las entrevistas una sobrevaloración del currículum, que pasa a ser concebido como un fin en si mismo, y no como un medio. Los jóvenes en general manifiestan mucha satisfacción cuando logran elaborar su propio CV, (producto a su vez de diferentes capacitaciones y talleres para la búsqueda de empleo, que hacen hincapié en la importancia del mismo y se dictan en el mismo CFP) y lo consideran como clave para conseguir trabajo, aunque no siempre llegan a presentarlo o enviarlo a ofertas.

También se observa falta de información o desconocimiento de las instituciones de intermediación laboral públicas o privadas. Pocos conocen como trabaja una consultora de selección de personal o las direcciones de las que están trabajando en nuestra provincia.

Desde el año 2007 hasta la fecha se lanzó en Tucumán el Plan de Entrenamiento para el Trabajo y el Plan Joven, ambos programas dependientes de la Secretaria de Planeamiento

de la Provincia. Con todas sus contradicciones y controversias, ambos planes buscan “brindar a los habitantes de entre 18 a 25 años la oportunidad de mostrar toda su capacidad laboral, en un plazo de seis meses”<sup>ix</sup>. A los dos años de haber sido lanzados dichos planes, con una fuerte publicidad en los medios masivos de comunicación, los jóvenes tenían información incompleta sobre la modalidad de los mismos, y los que comprendían el funcionamiento y objetivos, se topaban con la limitación tecnológica y económica, ya que para ingresar como candidato se debía cargar los datos mediante Internet y presentar un formulario impreso en ciertas direcciones.

*“Yo me presenté con eso del plan en muchísimos lugares. Gasté cantidad de plata, cerca de \$80 entre originales, cyber y cospeles”. (Entrevista a S.)*

*“No, no se como es eso [en alusión al plan]. Porque yo no se como es eso de buscar por internet.” (Entrevista a R.)*

### **Las credenciales educativas**

Los jóvenes entrevistados manifiestan que, a fin de obtener mejores posibilidades laborales recurren a la capacitación. Valoran, por un lado, el título secundario, a pesar que la obtención del mismo es costosa en todo sentido; y por otro lado, la realización de cursos de capacitación. Lo llamativo es el énfasis que muchos de ellos hacen en la obtención del “certificado”, es decir, un capital cultural objetivado por medio un papel rubricado que garantizaría ciertos conocimientos. Probablemente se ha interiorizado la posición de desventaja en relación a otros jóvenes y se busca mediante credenciales aumentar las posibilidades de empleo.

*“E: ¿Qué harías vos para conseguir un trabajo?”*

*C: Estudiar! Si, terminar el secundario, tener título y así cumplís los requisitos que piden” (Entrevista a C.)*

*“Cada vez que sepamos algo es mucho mejor es, sea lo que sea, con tal que lo sepamos, (...) Más todavía si tengo un papel, que diga que he’cho, mucho mejor. Por ejemplo tengo un curso de reparador (de PC) que me gusta, pero además lo bueno es que tengo un papel que certifica que lo i’hecho al curso para el currículum” (Entrevista a R.)*

## ***El capital económico: el costo de la búsqueda***

Como hemos ido analizando, la actividad de buscar trabajo es para estos jóvenes un esfuerzo en tanto se deben sortear varias barreras. Las trabas económicas son reales y hacen que muchos jóvenes desocupados sean “*trabajadores desalentados*” al verse limitados o frustrado en este sentido.

En las entrevistas hemos advertido también lo que podríamos llamar como un “**costo de imagen**”. Los jóvenes han incorporado dentro de sus estrategias, la regla de la “buena presencia”, por lo que tratan de generar la mejor imagen posible para tratar de agradar a su futuro empleador. Bourdieu, siguiendo a Max Weber explica que los agentes dentro de cada campo deben obedecer ciertas reglas, aun cuando dichas reglas legitimen la desigualdad. Podríamos pensar en la necesidad de estos desempleados vulnerables de adquirir y sostener símbolos de otro espacio social, al que asocian con mayores posibilidades de inserción. El interés por la inserción laboral los lleva a renunciar a su estilo personal, buscando en algunos casos sentir que se “visten de otro”.

*“Yo voy bien presentable. Salgo bien, con el pelo negro, me saco los piercing, salgo de pantalón de vestir, camisa. Si yo voy así vestido, como estoy ahora, lo tiran a mi papel. No puedo ir mugroso, o con aros, como voy a ir, no se, a un hotel de plata, vestido así.” (Entrevista a S.)*

## **Posibles líneas de trabajo desde la Psicología Laboral**

Coincidimos con la perspectiva de Matraj (2002) al considerar al trabajo como un productor y condicionador de la subjetividad. *“El trabajo tiene, en función de cada individuo y cada situación sociopsicológica, una importante función en la producción de personalidad sana y enferma. En el primer caso, la producción de salud tiene que ver con la identidad, con la realización existencial, con la vivencia de utilidad social, con la integración a un grupo humano, con la sublimación, etc.”* (Matraj, 2002:92). En este sentido, y reconociendo las muchas veces estudiadas consecuencias subjetivas e identitarias del desempleo, consideramos que el enfoque preventivo y desde la psicología positiva es clave en estas poblaciones vulnerables.

¿Qué supone el desafío de trabajar desde este enfoque con jóvenes empobrecidos, limitados en sus recursos y proyectos laborales, en un contexto regional y global en crisis? Habiendo analizado las complejidades que “buscar trabajo” implica para este grupo, debemos

realizar esfuerzos creativos para brindar alternativas de subjetivación, de reflexión sobre sí mismos y sus propias posibilidades.

Como psicólogos trabajando en un medio en crisis consideramos que nuestras intervenciones deben estar orientadas a desarrollar resiliencia, entiendo esta como la “capacidad del ser humano para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas y ser transformado positivamente por ellas” (Munist y otros 1998, citado por Melillo, 2004:85)

Por lo tanto, debemos cuidarnos en nuestras intervenciones de reproducir, tal vez involuntariamente, postulados como los que sostiene la teórica neoclásica del trabajo. Como analizábamos anteriormente, esta teoría considera que el mercado laboral es homogéneo, por lo que termina culpabilizando al desempleado por su situación. Un ejemplo contundente son aquellas políticas, -probablemente bien intencionadas- que promueven la capacitación laboral como una alternativa para el desempleo, basándose exclusivamente en la idea de la “empleabilidad”. (Quien más se capacite, más empleable, o más útil será)

Por otro lado, al analizar las características que asume la búsqueda de trabajo para este grupo, revalorizamos el rol de la *información* en las intervenciones, como una posible forma de atenuar la opacidad del mercado laboral. La falta de información genera mayor desigualdad y aislamiento, por lo que nuestras intervenciones no pueden legitimar esas condiciones al omitir orientaciones claras y la circulación de datos sobre, por ejemplo, posibilidades laborales o estrategias de búsqueda.

Las intervenciones que son claves desde un enfoque preventivo y de resiliencia, son aquellas orientadas a propiciar y sostener redes sociales. Hemos visto como el grupo de pares, la familia, los compañeros de capacitación o de talleres funcionan como referentes al momento de buscar trabajo con estrategias informales, pero que al mismo tiempo, muchos descalifican los aportes de estas redes, al provenir del mismo estrato social marginal.

Siguiendo a Sluzky (2002), sabemos que las redes sociales significativas implica un intercambio interpersonal que permite, entre otras funciones, obtener apoyo emocional, guía cognitiva, regulación social, ayuda material, y acceso a nuevos contactos. Por lo tanto, generar espacios para reforzar la pertenencia a estas redes es una alternativa de intervención del psicólogo laboral, ya que estas pueden motivar, asesorar y contener a sus integrantes; posibilitando así un mejor despliegue de estrategias al momento de buscar trabajo, así como desarrollar la resiliencia necesaria para enfrentar un mercado laboral crítico.

También puede ser válido fomentar el acercamiento a canales formales o de intermediación, (consultoras, agencias, etc), trabajando sobre las propias barreras y elaborando los propios miedos e inseguridades al momento de buscar trabajo en un espacio diferente. Así se pueden generar instancias de reflexión sobre las propias prácticas, elucidando cuales son las maneras de búsqueda de empleo que los actores sociales realizan de forma automática y acrítica; ya que al cuestionar las mismas puede surgir un abordaje creativo que impulse modalidades activas.

Finalmente, advirtiendo el elevado número de jóvenes que no han buscado trabajo -aún cuando manifiestan motivación por obtener empleo- y que pasan por esto a ser considerados “población inactiva” o “trabajadores desalentados”, consideramos necesario realizar orientación y seguimiento personalizados a aquellos jóvenes que manifiesten voluntad que conseguir un trabajo. Esta orientación supone atender su realidad personal, su historia de vida, sus competencias, motivaciones, dificultades desde un rol de facilitador, generando “andamiajes” para la inserción laboral.

## **A modo de cierre**

Hasta aquí hemos analizado diferentes teorías sobre el proceso de búsqueda de empleo, y recorrimos brevemente investigaciones previas sobre las modalidades de búsqueda de empleo de desocupados. En una segunda parte analizamos como se da la inserción laboral de los jóvenes vulnerables y para esto nos basamos en los datos obtenidos en el trabajo de campo en el Barrio Diagonal Sur, para finalmente esbozar algunas líneas de intervención desde la psicología laboral ante esta problemática, que deben seguir siendo ensayadas y reflexionadas, en un ejercicio permanente de investigación – acción.

Si bien esta es una etapa inicial, lo advertido hasta esta instancia en la indagación cualitativa coincide en líneas generales con las investigaciones realizadas en Bs. As. por el equipo de Neffa y Korinfeld, y con las realizadas por Araujo Guimaraes en San Pablo. Recurrir a métodos informales de búsqueda, especialmente al capital social y a los contactos previos son a las claras las estrategias prioritarias a las que también recurren los jóvenes en situación de vulnerabilidad.

Hemos concluido también, que estos “buscadores de empleo” en situación de pobreza, deben sortear numerosos obstáculos ya que el costo de la búsqueda les resulta altamente elevado y el mercado laboral, opaco, reforzándose así aún más la desigualdad social.

Consideramos que contribuir a la mejora de las modalidades de búsqueda, en tanto es un camino hacia la igualdad de oportunidades, puede ser una política que desde lo público y lo privado contribuyan a la movilidad laboral.

NOTAS:

<sup>i</sup> Investigación realizada con la beca de iniciación otorgada por el CIUNT durante el año 2007.

<sup>ii</sup> En este apartado retomamos los análisis de Neffa y Korinfeld (2006) en “Los intermediarios del mercado de trabajo”. Ceil-Piette, CONICET.

<sup>iii</sup> El Centro Nueva Tierra (CNT) es una asociación civil que se dedica a la formación y capacitación para la ciudadanía y participación, y en entre otras actividades brinda talleres de orientación y capacitación para la búsqueda de empleo para jóvenes en situación de pobreza.

<sup>iv</sup> Población Económicamente Activa

<sup>v</sup> Sistematizados en “Las modalidades tradicionales de movilización de la fuerza de trabajo”, “Las normas internacionales”, “Interdependencias y flujos de fuerza de trabajo” y “Las fronteras entre las categorías tradicionales de la población” en Neffa, Julio C. (coord); Panigo, Demian; Pérez, Pablo; Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones. Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad, Ceil-Piette-CONICET.

<sup>vi</sup> Fuente: elaboración propia a partir de los ingresos al campo realizados durante 2007.

<sup>vii</sup> Ya sea un nuevo trabajo o un trabajo diferente para aquellos que si están trabajando.

<sup>viii</sup> Expresiones como PR (poste restante), CV (currículum vitae) o full time, que pueden resultar cotidianas para otros buscadores de empleo hemos observado que resultan ajenas para muchos jóvenes de esta zona.

<sup>ix</sup> Fuente: diario “La Gaceta”, 7 de marzo de 2007, pag. 8.

## **Bibliografía**

Abdala E. y otros. Coord. (2005). *La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva*. Montevideo: CINTERFOR/OIT.

Alderete, A. (2005). Modelo Económico: Trabajo, vulnerabilidad y malestar psicológico. En *Temas de Ciencia y Tecnología. Vol. II, No. 7* (Abril 2005). Secretaria de Ciencia y Tecnología, Universidad Nacional de Córdoba – Argentina. En [www.secyt.unc.edu.ar](http://www.secyt.unc.edu.ar)

Araujo Guimaraes, N (2006). “En busca de trabajo: ¿cuándo las instituciones del mercado significan una diferencia?”, en: *Revista de Trabajo*. N°2. Pp. 29-41. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social.

Bourdieu, P. (1999). *La miseria del mundo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Centro Nueva Tierra (2004). Módulo Juventud y Trabajo. En [www.nuevatierra.org.ar](http://www.nuevatierra.org.ar)

Costaz, S. (2006). *La participación de las mujeres de sectores excluidos en grupos y/o organizaciones comunitarias*” *Una mirada desde el Trabajo Social*. Tesis de Licenciatura Dpto. de Trabajo Social, Facultad de Filosofía y Letras, U.N.T.

Matraj, Miguel (2002) *Subjetividad, trabajo e institución*. México, D.F.

Melillo, Aldo y Suárez Ojeda, E. (comps) (2004) “Resiliencia. Descubriendo las propias fortalezas”, Paidós, Buenos Aires.

Neffa, J. (2006). Contribución al debate sobre las políticas de empleo. *En Neffa, J. y Pérez, P. (coords); Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables. Desafíos para el diseño de políticas públicas*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad, Ceil-Piette-CONICET.

Neffa, J.; Korinfeld, S. (2006). *Los intermediarios del mercado de trabajo*. Ceil-Piette, Centro de Estudios Investigaciones Laborales Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo, CONICET.

www <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/ceil/doc41.pdf>.

Sluzki, C. (2002). *La red social: frontera de la práctica sistémica*. Editorial GEDISA. Barcelona.

Ugarte, A., López García, M. J. (2006). *Representaciones y prácticas sociales referidas al trabajo. Los Chañaritos, provincia de Tucumán*. Trabajo aceptado en las IV Jornadas “Espacio, Memoria, Identidad”, Rosario: Universidad Nacional de Rosario.

Weinberg, P. (2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. Ponencia presentada al Foro Mundial de Educación de Porto Alegre. [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)

## **ANEXO:**

PLANO DE SAN MIGUEL DE TUCUMAN. En el círculo rojo se marca la zona del B° Diagonal Sur, donde está ubicado el Centro de Formación Profesional Obispo Columbres

MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL DE TUCUMAN  
Barrios

