

Universidad Nacional de Río Negro
Escuela de Humanidades y Estudios Sociales
Licenciatura en Ciencias Antropológicas con Orientación Sociocultural
San Carlos de Bariloche, Año 2019

Tesina de Licenciatura

**“La producción del sujeto in-empleable. Una aproximación
antropológica a una política pública de empleo en San Carlos de
Bariloche”**

Navarro Celeste Verónica

Legajo N° 4525

Directora: Dra. Ana Margarita Ramos

Co-directora: Dra. Samanta Guiñazú



“Porque las cosas de este mundo son sus historias, identificadas no por sus atributos fijos sino por las trayectorias de sus movimientos en un campo desplegado de relaciones. El foco está puesto en las ocurrencias. Así, en el mundo historiado, las cosas no existen, sino que ocurren. Donde las cosas se encuentran, sus ocurrencias se anudan, y cada una deviene entrelazada en la historia de la otra. Cada anudamiento es un lugar o tópico. Es en este anudamiento que se genera el conocimiento. Conocer a alguien o algo es conocer su historia y la posibilidad de unir esa historia a la propia”
Tim Ingold (2013)

Como todo “producto” o “cosa de este mundo”, esta tesis es el resultado del anudamiento entre mi historia y la de otrxs tantxs, muchxs sin los cuales, nada de esto hubiera sido posible. Más allá de los motivos que me llevan a particularizar sólo a algunxs de ellxs, agradezco sentidamente a todxs aquellxs familiares, amigxs, docentes y compañerxs de múltiples instancias -laborales, formativas y de vida- que, en su devenir, han anudado su historia a la propia, contribuyendo de uno u otro modo para que esta tesina simplemente ocurra.

En primer lugar, agradezco a mi hijo Guille. Por el amor incondicional, por haber compartido su crianza entre fotocopias, apuntes, y papeles, por la espera hasta entrada la noche en épocas de cursada, por las idas y vueltas a la casa de la abuela, la niñera o lxs amigxs para que yo pudiera asistir a clase, por los fines de semana encerradxs para que pudiera leer, por las charlas de desayuno o cena atravesadas por preguntas sobre temas u autorxs que estudiaba con el único afán de compartir, por su aliento en épocas de cansancio y por su confianza siempre.

Por haberme dado la vida, por mi propia infancia transcurrida en tiempos no muy distintos a los de ahora; entre mate cocidos, marchas y carpas blancas, por un lado, y entre tocatas de piano en las calles porque sí, como si existiera la certeza de que el mundo dejaba de ser tan hostil si uno hacía lo que amaba un rato, por otro, agradezco a mis viejxs. A mi viejo, por ser tempestad. A mi vieja, por ser anclaje, y por el apoyo inconmensurable que me dio en el momento más hermoso y vertiginoso de mi vida, mi joven maternidad, así como por el amoroso y cálido cuidado otorgado a mi hijo para que yo pudiera transitar este, mi camino elegido.

A Choko, mi compañero, con quien anudamos nuestras historias hace algo más de dos años y quien no sólo se transformó en impulso-motor para la recta final de este camino, sino que me enseñó -practicándolo- un modo mucho más ameno, cálido, cuidado y afectuoso de transitarlo. También a él, un agradecimiento especial por bancarme en el cotidiano, por dar lugar a mis mañanas de estudio que no son pocas, por su templanza.

A Flavia y Teresita por enseñarme que el oficio “técnico” está cargado de afectividad y que esa afectividad es política, que el estado somos también nosotras desde las trincheras, haciendo trincheras. A ellas y a Gabi. A. por las discusiones enriquecedoras, por albergar mis planteos, quejas, críticas y aportes de maneras afectuosas y por compartir las suyas y permitirme pensar. También por poner el cuerpo cada día ante una realidad compleja que desborda, que deprime pero que también crea redes que contienen, que aúnan energías, pensamiento y, sobretodo, ganas de inclinar un poco las cosas a favor de los desfavorecidos de siempre.

A “Ana” y “Andrés” y a todxs lxs trabajadorxs que cotidianamente me enriquecen compartiendo sus historias, sentires, pensares y saberes en una oficina de empleo pública. A ellxs les debo no sólo las gracias, sino mi más profundo respeto.

Finalmente, al equipo director de esta tesina, Ana Ramos y Samanta Guiñazú. A Ana por los aportes teóricos y metodológicos brindados a lo largo de mi formación, por sus comentarios siempre enriquecedores para la construcción de argumentos sólidos y por enseñarme a disfrutar de los procesos de escritura. A Samanta, por el gran compromiso y profesionalismo con el que me acompañó en este recorrido, pero también, sobre todo, por el invaluable apoyo afectivo y motivacional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Agradecimientos	1
Índice	2
Introducción	3
A modo de contexto.	3
La construcción del problema.	6
Estructura de la tesina.	8
Marco teórico-metodológico y conceptual	10
I- Algunas reflexiones metodológicas.	10
II- Marco conceptual: Mi ojo de cerradura.	14
1- Estado.	16
2- Sobre la noción de Desarrollo como principio y horizonte.	17
3- Políticas públicas y Burocracias.	19
4- Subjetificación.	21
a) De las relaciones entre el poder, la verdad y los sujetos.	21
b) Tecnologías de gobierno contemporáneas: Regímenes del yo y neoliberalismo.	21
c) De las agencias o prácticas de desujeción.	22
5- Interseccionalidad.	23
III- Estado del Arte.	25
Parte 1- Una aproximación antropológica al mundo de los gestores	29
Capítulo 1- Empleabilidad como paráfrasis del desarrollo	33
1.1- Historizando el concepto empleabilidad. Una comunidad epistémica en torno a su sentido.	33
1.2- Cristalización institucional de las Oficinas de Empleo como parte de la operatoria del discurso de la empleabilidad en Argentina.	37
Capítulo 2- De lo global a lo local: La Oficina de Empleo de Bariloche	40
2.1- La Dirección de Trabajo municipal: De la institucionalización de la OE en el espacio local, sus re-ordenamientos y re-configuraciones.	41
2.2- Mi ingreso al equipo técnico: desentramando lógicas desde una experiencia situada.	45
2.2.1- Desagregar el desarrollo.	45
2.2.2- De tensiones, realineamientos y reconfiguraciones.	49
2.2.3- La refuncionalización.	55
Parte 2- La producción del sujeto in-empleable. De historias, trayectorias y prescripciones	59
Capítulo 1- Ingresar a la DT: Entre urgencias y circuitos	61
1.1- Prescripciones espacio-temporales detrás del circuito de la DT.	64
1.2- La charla de servicios.	66
1.2.1- Entre la estructura y la agencia estatal: "la charla" como horizonte pensable dentro del marco normativo de la empleabilidad.	67
1.2.2- Pre-configuraciones y modelajes del ser empleable: La charla desde adentro.	69
Capítulo 2- Gestionando la empleabilidad y sus bordes	80
2.1- La orientación Laboral	81
2.2- Caso 1: Ana	83
2.3- Caso 2: Andrés	94
Consideraciones finales	105
Bibliografía	109

Introducción

Esta investigación surge y se desarrolla en el marco de un diálogo intenso establecido entre mi formación como estudiante de grado de la Licenciatura en Cs. Antropológicas de la Universidad Nacional de Río Negro y mi trabajo como parte del equipo técnico de la Dirección de Trabajo de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche. Dicho diálogo poco a poco fue permeando mi mirada y mis prácticas académica y laboral, manifestándose en una serie de tensiones que me interpelaron tanto en aspectos pragmáticos, como epistemológicos y fundamentalmente políticos¹. Lejos de buscar resolver dichas tensiones de una vez y para siempre, gran parte de las reflexiones realizadas durante este recorrido apuntaron a explicitarlas y a contextualizarlas para poder así llevar adelante mi práctica cotidiana de una manera que me resultara al menos plausible. Sin embargo, una vez tomada la decisión de hacer antropología “en casa”, gran parte de mis esfuerzos se abocaron a la transformación de esas tensiones en un problema de investigación antropológico. A los fines de introducir al lector en la propuesta de investigación de ese proceso devenida, a continuación, estableceré una serie de precisiones contextuales.

A modo de contexto

En marzo del 2015 ingresé a trabajar a la Dirección de Trabajo (DT) del municipio de San Carlos de Bariloche (MSCB), organismo que contiene a la Oficina de Empleo (OE). Esta última es un dispositivo del extinto Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación² (MTEYSS) cuya función es ejecutar localmente los programas de empleo formulados a nivel nacional. En consonancia con los lineamientos explicitados en estos programas, la misión de la DT se circunscribe a la promoción de la inclusión laboral, fomentada mediante la formulación e implementación de políticas públicas dirigidas a dos grandes conjuntos de actores. Primero, a empresas u organizaciones pertenecientes al sector productivo local que deseen acrecentar su planta y, segundo, a trabajadoras y trabajadores con problemáticas vinculadas al empleo (PPE)³, siendo el desempleo, la principal situación identificada⁴.

¹ Refiero aquí a tensiones surgidas en relación a la posibilidad de llevar adelante una práctica laboral comprometida teóricamente en un ámbito gestivo, así como también llevar adelante una práctica antropológica comprometida políticamente.

² En octubre del 2018 el presidente Mauricio Macri disolvió el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social pasándolo al rango de una Secretaría subsumida al Ministerio de Producción. Sin embargo, como gran parte de este trabajo se sustenta en el período previo, continuaré refiriéndome a ese organismo bajo la sigla MTEYSS.

³ Las problemáticas de empleo son las “cuestiones” (Ozslak, 1976) a resolver mediante la aplicación de las políticas públicas de empleo. Contemplan el desempleo, el subempleo o el empleo informal. La nominación utilizada en la jerga nativa para designar y caracterizar a la población destinataria de las PP.PP, es la de “Personas con problemáticas de empleo (PPE)”.

⁴ Desde mi propio posicionamiento político considero necesario utilizar un lenguaje inclusivo que desnaturalice las lógicas hegemónicas sexistas y hetero-patriarcales. Sin embargo, a lo largo de este escrito utilizaré las categorías: “los trabajadores”, los “usuarios” “los beneficiarios” o “los destinatarios” por ser las utilizadas tanto en los documentos y normativas analizadas, como en la gran mayoría de los discursos proferidos por mis interlocutores e interlocutoras. Asimismo, cuando se trate de reflexiones, argumentos o conclusiones propias, aludiré a la categoría “los trabajadores y trabajadoras”.

Al momento de mi ingreso la dependencia contaba con un total histórico del orden de las 12.000 personas registradas. Por otro lado, en función de los principales destinatarios de las acciones del organismo (trabajadores y empresas), la DT contaba con dos áreas de trabajo diferenciadas: el Departamento de Intermediación Laboral, cuyo objetivo era hacer las vinculaciones con el sector empleador, facilitándoles el proceso de selección de personal; y el Departamento de capacitación, cuyo objetivo era ejecutar los cursos de formación profesional y otras capacitaciones tendientes al fortalecimiento de las competencias laborales para distintos rubros y oficios. Por último, existía una tercera área (no contenida en la estructura formal de la DT) dependiente directamente del Director. Esta última sub-área, denominada por uso y costumbre como "área jóvenes", se había configurado en función del crecimiento sostenido que, durante los últimos años de la década del '00 y principios de la siguiente, había tenido la OE⁵. La misma tenía a su cargo gran parte de las tareas administrativas y técnicas que requería la ejecución de casi la totalidad de los programas de empleo del MTEYSS.

En líneas generales, los programas de empleo formulados dentro del marco de la OE se proponen como políticas activas de empleo⁶. Los mismos, parten de asumir que existe un mercado de trabajo que, sujeto a las variaciones y transformaciones propias del neoliberalismo global, ha acrecentado sus exigencias y disminuido sus garantías, arrojando a gran parte de la población al desempleo. Por lo tanto, dichos programas consideran que el fortalecimiento de las condiciones de empleabilidad de las personas, llevado a cabo a partir de las distintas instancias de formación y capacitación, es una herramienta clave para la reversión del desempleo. Los mismos parten de asumir que dichas acciones permitirían, a largo plazo, tanto el readiestramiento o la reconversión de los ya excluidos, como la preparación de aquellos nuevos aspirantes en consonancia con los requisitos que demanda el mercado, garantizando en ello su permanencia. De este modo el estado, a través de estas políticas, la OE se posiciona como el organismo responsable de promover la inclusión laboral tanto de aquellos expulsados como de los nuevos aspirantes a ingresar al mercado. Lo anterior es llevado a cabo proveyendo los recursos materiales y técnicos que garantizarían el acceso equitativo a las instancias de fortalecimiento de las condiciones de empleabilidad de aquellas personas que se hubieran visto desfavorecidas como consecuencia de las condiciones macroeconómicas.

⁵ Tal denominación se debe a que uno de los programas que más caudal de adhesiones tenía, y por ende absorbía gran parte recursos y de labor técnica, era el Jóvenes con Mas y Mejor Trabajo.

⁶ Las políticas de empleo pueden clasificarse en políticas activas y pasivas. Para la Organización para la cooperación y desarrollo económico (OCDE) las políticas activas son aquellas que «con una perspectiva de largo plazo, actuando sobre la oferta y la demanda de la fuerza de trabajo, se propone reducir el desempleo haciendo frente a las causas estructurales y generar nuevos empleo» (Freyssinet, 2007 cit. en Neffa, J. 2008b:177). Las políticas pasivas son aquellas que «operan en el horizonte de la coyuntura o de ciclos cortos, procurando combatir el desempleo mediante la reducción de la oferta de la fuerza de trabajo y proporcionando subsidios a los empleados» (Freyssinet, 2007 cit. en Neffa, J. 2008b:177). Ambas políticas buscan revertir el desempleo desde estrategias diferentes: las primeras mediante la inserción de trabajadores en el mercado de trabajo y, las segundas, disuadiendo el ingreso o permanencia en el mercado de trabajo de los trabajadores.

Para alcanzar la mentada equidad la OE discrimina positivamente, para su priorización, a ciertas poblaciones que el Ministerio entiende en desigualdad de condiciones en torno a la accesibilidad al empleo, es decir, con condiciones de empleabilidad menos fortalecidas. Para esta clasificación entran en juego distintos criterios de reconocimiento o legibilidad, consolidando así un mapa de características de las y los trabajadores que, asociados a un status en términos de empleabilidad, se constituyen como el objeto de intervención de las políticas públicas de empleo⁷.

En ese panorama se insertó mi contratación, la cual, junto con la de los otros ingresantes, fue meramente concebida para fines técnicos. Particularmente, fui designada a cumplir funciones dentro del área "jóvenes" y específicamente, para el sub-área⁸ encargada de la vinculación con empresas para la promoción y gestión de los entrenamientos laborales⁹ de personas vinculadas a programas¹⁰.

Sin embargo, poco -o casi nada- de lo relatado hasta aquí transcurrió de manera lineal ni mucho menos se me presentó de un modo evidente. Por el contrario, el entendimiento de la lógica general en la que se inscribía mi labor, sólo fue posible luego de un proceso largo y complejo en el que, a medida que estaba sujeta a la dinámica propia del organismo, iba comprendiendo tanto la ubicación de la DT en el organigrama -municipal y nacional- como los supuestos y sentidos que justificaban y legitimaban la cotidianidad del trabajo, propio y de mis compañeros¹¹. Por otra parte, mi rol y mis funciones también fueron mutando en relación a distintos procesos externos, y en relación a las tensiones propias que configuraban la vinculación inter-áreas y por lo tanto, intervenían activamente en la conformación de la DT, tanto como sus programas, formularios, recursos y demás elementos técnicos¹².

La conjugación de todos estos factores, devino en que, para comienzos del 2016, mi rol se redireccionara hacia el que actualmente ocupó, como "orientadora laboral", quedando bajo la dependencia del Departamento de Capacitación y Formación para la Empleabilidad (DCyFPE). Fue

⁷Requisitos de legibilidad tales como edad, discapacidad certificada, ser sujeto -previamente identificado como tal por el mismo estado- de otra situación que se considere aumente sus posibilidades de exclusión/marginación socio laboral. Ejemplo de estos últimos, pueden mencionarse, víctimas de violencia doméstica, de trata y/o prostitución, presos liberados, personas pertenecientes a pueblos originarios, entre otros.

⁸Se trata de una división informal que opera en la práctica, tanto en la conformación de los grupos de trabajo y actividades como en la existencia, también informal, de una referente legitimada por antigüedad y experiencia.

⁹ Los entrenamientos laborales o entrenamientos para el trabajo, son instancias que el MTEYSS define como de formación "en lugar". Se trata de prácticas calificantes en empresas que deseen acrecentar su planta. Son instrumentos similares a las pasantías, que promueven la adquisición de experiencias laborales calificadas en empresas para las personas bajo programa. Por la prestación, las personas reciben una contraprestación de \$3600 mensuales por jornadas de 4hs. diarias de practica de lunes a viernes. Las empresas, según su tamaño -definido en torno al número de empleados de planta-, absorben una parte de ese monto y el resto, es abonado por el Ministerio. Para ellas, la herramienta se promueve como una de formación de personal calificado según su demanda.

¹⁰ En principio me aboqué a cumplir esas funciones exclusivamente con jóvenes, luego mi función fue ampliándose hacia las personas adheridas al resto de los programas de empleo: Seguro de Capacitación y Empleo y PROMOVER igualdad de oportunidades de empleo. Finalmente, la atención se amplió hacia la totalidad de las personas inscriptas en la DT, adheridas o no a los programas.

¹¹ Esa dinámica interna, suponía la demanda permanente y constante de personas en situación de desempleo que se acercaban, la cantidad de trabajo administrativo que requería cada acción y algunas características propias de la configuración de la DT en sus dimensiones burocráticas y sobre todo en términos de las relaciones sociales que constituían parte activa dentro del funcionamiento del organismo.

¹²Por procesos externos, me refiero a los cambios en el panorama político nacional y local acontecidos a finales de 2015, así como al recrudescimiento del modelo económico que dichos cambios trajeron consigo. Desarrollaré sus implicancias más adelante.

esa mutación la que, al implicar un corrimiento de las tareas técnicas que requería la ejecución de sólo uno de los programas, me permitió ampliar la perspectiva, formular nuevas preguntas y comenzar a delinear en ello el problema que aborda esta investigación.

La construcción del problema

Como mencioné anteriormente, la intención de realizar este trabajo nace a partir de la detección de una serie de tensiones surgidas del diálogo entre mi propia práctica como trabajadora y los aportes teóricos promovidos por mi formación. La detección de esas tensiones y su transformación en un problema esencialmente antropológico estuvo sujeta a las variaciones de mi rol dentro de la dependencia, siendo mi propio punto de vista parte constitutiva del campo desde un primer momento. A continuación, repondré el recorrido cognoscitivo que me llevó desde la identificación de nuevas contradicciones en relación a la redefinición de mi puesto como orientadora laboral, a la transformación de las mismas en objeto de indagación antropológica.

Para comenzar diré que uno de los efectos principales que tuvo en este proceso la redefinición de mi rol, fue el de la extensión y pluralización del universo poblacional con el que, hasta el momento, me había relacionado. Como servicio abierto a todo público y transversal, la orientación laboral tiene como objetivo que las personas puedan construir un "plan de acción" para el fortalecimiento de la empleabilidad por lo que sus sujetos destinatarios son todos aquellos que se considere que necesitan fortalecer algún aspecto referido a la misma¹³. Tal proceso de identificación se lleva a cabo de tres maneras: una es a través de la entrevista de registro por la cual, en función de lo relatado por el trabajador en cuanto a su formación, saberes, experiencias y postulaciones, sumado a algunos aspectos cualitativos de la instancia de entrevista, el agente de la OE determina que esa persona debería fortalecer algún aspecto en particular. Otra se realiza en función de conocer si la persona accedió a la OE como producto de una derivación externa¹⁴. Por último, basta con la acreditación del Certificado

¹³ La transversalidad de la orientación laboral remite a su concepción nativa en tanto a proceso que acompaña todo el recorrido de las personas por la DT. Si bien existen instancias específicas que se denominan como "orientación laboral", lo cierto es que cada paso/acción que la persona realiza se computa como una acción de fortalecimiento de la empleabilidad, y por lo tanto de orientación, así se trate, por ejemplo, de una entrevista "no exitosa", etc.

¹⁴ La OE articula con otras instituciones u organismos locales, provinciales o nacionales que ejecutan políticas públicas para el abordaje de distintos tipos de problemáticas. En la dinámica de funcionamiento de la OE, las derivaciones supieron ser criterio suficiente para la adhesión de esas personas al Seguro de Capacitación y Empleo. El mismo, contemplaba las siguientes "poblaciones": víctimas de violencia, de trata o prostitución, personas pertenecientes a pueblos originarios, ex detenidos, consumidores problemáticos de sustancias, veteranos de guerra de Malvinas, personas pertenecientes al colectivo LGTBQ, entre otros. Suponía una contraprestación básica de \$250 pesos mensuales y, en el caso de acceder a alguna otra prestación –curso de formación profesional o entrenamiento laboral– un monto superior según el caso y vigente sólo durante los meses que la misma estuviera activa.

Único de Discapacidad¹⁵ como criterio suficiente para el acceso de las personas a los servicios de orientación laboral, ya que desde allí se gestiona la adhesión al programa PROMOVER¹⁶.

En este panorama, el primer conjunto de incomodidades registradas durante el desarrollo de mi práctica diaria en el nuevo rol, fue el de la percepción de la inaplicabilidad o insuficiencia de los criterios estancos, rígidos y homogéneos con los que la OE contaba para la legibilidad de los trabajadores. Criterios que no permitían dar cuenta ni de la heterogeneidad de experiencias, ni de los cruce o cruces de situaciones (personales y estructurales) que configuraban las diferentes trayectorias de vida de cada uno de ellos y que eran explicitados en cada instancia de intercambio sostenida en pos de la definición de sus perfiles ocupacionales. De allí, claramente se desprendía la arbitrariedad respecto a los criterios de agrupamiento y colectivización que tal borramiento de particularidades suponía¹⁷. Un agrupamiento que incidía notoriamente en las posibilidades de acceso y circulación por los servicios ofrecidos por la OE, relegando la participación de estas personas a las instancias de orientación y capacitación primero y de intermediación después.

En relación a ello, el segundo conjunto de tensiones se desprendía del hecho de que casi la totalidad de las personas que lograban sostener ese itinerario y ser derivadas al área de intermediación, no lograba atravesar exitosamente las instancias de preselección o selección desde allí implementadas. Incluso en más de una oportunidad, las mismas eran re-derivadas a orientación para el fortalecimiento de alguna otra competencia o herramienta solicitada, tanto en virtud de los procedimientos técnicos del área, como de aquellos requeridos por las empresas en la formulación de sus demandas. Sea cual fuera el caso, siendo incuestionados dichos estándares, gran parte de las personas derivadas desde orientación no lograba ser incluida en el mercado laboral formal o al menos no lo hacía desde la propia OE.

Frente a este panorama, poco a poco comencé a salir del plano perceptivo/intuitivo para pensar dichas tensiones e incomodidades desde una perspectiva analítica otra, considerándolas como un elemento sistemático y constitutivo de la gestión de las políticas por la DT implementadas.

Mi aproximación como "nativa" a la dinámica del funcionamiento de la DT ya me había mostrado que, como resultado concreto de las prácticas ejercitadas desde las distintas áreas de la dependencia (y de las relaciones y dinámicas entrelazadas en torno a ellas) se evidenciaban raudas contradicciones entre lo que

¹⁵ El CUD Certificado único de discapacidad, es un documento emitido por entidades de salud pública y corroborado por las autoridades del estado competentes en la temática, que legibiliza a las personas con discapacidad volviéndose así un instrumento clave para el acceso a derechos de las mismas. (Transporte, Programas de asistencia y promoción social, etc.)

¹⁶ El nombre completo de este programa es PROMOVER igualdad de oportunidades de empleo. Al igual que el resto de los programas, segmenta un grupo poblacional - en este caso "personas con discapacidad" - y las prioriza para las instancias de fortalecimiento de la empleabilidad. A diferencia del Seguro, el PROMOVER no cuenta con una contraprestación dineraria básica, pero sí en el caso de iniciar y sostener una prestación de la OE. Este programa y el jóvenes, aún continúan activos, no así el Seguro de Capacitación y Empleo.

¹⁷ Me refiero aquí en primera instancia, al agrupamiento que supone ser sujeto susceptible de recibir los servicios de orientación laboral - condiciones de empleabilidad a fortalecer-, y en segundo lugar, a los agrupamientos que supone la adhesión a un programa de empleo.

la política pública decía y pensaba que hacía y lo que hacía efectivamente. Tal es así que, en términos de efectos, observé que la retórica inclusiva mediante la cual se identificaba poblaciones prioritarias, quedaba desdibujada frente a los requisitos rígidos de empleabilidad que finalmente operaban en los procesos de selección de los trabajadores. En consecuencia, me preguntaba: ¿Qué sentidos de inclusión y empleabilidad estaban en juego detrás de las políticas públicas que las proponían como horizonte? ¿De dónde surgían? ¿Sobre qué racionalidad se sustentaban? ¿Cómo se plasmaban las mismas en los programas, acciones, prácticas, actos, formularios y discursos? ¿Cómo y por quiénes se llevaba a cabo, si es que lo hacía, la disputa en torno a estos sentidos? ¿Qué implicancias tenía la misma en la construcción material y discursiva de sujetos empleables? Y por otra parte, si de efectos, resultados y producciones concretas hablamos: ¿cómo pensar en esos términos, aquellas experiencias de trabajadores que a pesar de haber sido focalizados por la política pública y aun incluso habiendo logrado realizar los pasos sugeridos dentro de su marco, por distintos motivos no alcanzaban aquel estatus promovido y avalado por la OE?

En este marco, la hipótesis de la que esta tesis parte y defiende, sugiere pensar que al mismo tiempo en el que la política pública define y produce al sujeto empleable, produce de manera implícita (en términos de lo no dicho) una nueva categoría de sujetos que he decidido nominar “in-empleables”. En este nuevo universo confluyen trabajadores y trabajadoras a quienes, si bien la política ha receptado inicialmente como “potencialmente empleables”, finalmente los ha expulsado o los ha relegado a un eterno “todavía no”. Es así que partiendo del análisis etnográfico de una política pública que pone el acento en el fortalecimiento de la empleabilidad de las personas, esta investigación se pregunta por los modos mediante los cuales se lleva adelante su funcionamiento, produciendo el efecto inverso de categorización y consolidación de la in-empleabilidad.

Estructura de la tesina

La tesina inicia con la explicitación de una serie de reflexiones metodológicas que han sido necesarias de transitar para lograr el distanciamiento propicio que el desarrollo de esta investigación ha requerido. Así, el apartado “Algunas reflexiones metodológicas” se expande por el proceso de reflexividad profunda que no sólo acompañó, sino que fue parte constitutiva de cada etapa que esta propuesta cognoscitiva supuso. Continuando, explicitaré la metodología y técnicas implementadas en terreno para el desarrollo de la investigación. Para ello recurriré a una distinción analítica entre el mundo de “los gestores” por un lado, y el de “los usuarios”, por otro, distinción de la que me valí a lo largo del trabajo de campo y que se verá reflejada luego en los capítulos de análisis. Luego seguirán el marco conceptual y el estado del arte, presentados ambos como “el ojo de cerradura” que me permitió dirigir la mirada,

realizar el recorte y trazar la pertinencia y relevancia de esta investigación. Ello, no sin antes posicionarme ética y políticamente en relación a lo que asumo es la finalidad y compromiso último de la práctica antropológica.

Por lo demás, la tesina estará escindida en dos partes en función de la división puramente analítica presentada más arriba. De este modo, la primera parte resulta una aproximación al "mundo de los gestores" que contextualiza a la política en cuestión prestando especial atención al entrecruzamiento y materialización institucional, práctica y discursiva de la racionalidad gubernativa global del "desarrollo con inclusión" en el espacio local.

En el primer capítulo analizo la retórica de la empleabilidad sobre la que se sustenta dicha política, realizando un trazado histórico-genealógico del mismo. Valiéndome del análisis etnográfico de documentos de gestión y discursos de mis interlocutores institucionales, analizo bajo qué formas, institucionales, discursivas y programáticas, la misma se ha materializado a nivel nacional y local, visibilizando las redes de relaciones que tal proceso de apropiación supuso. Para concluir, trazo un recorrido por el proceso de creación e institucionalización de la DT/OE en el espacio local, así como de mi propio ingreso y tránsito por el organismo con la intención de desagregar lo expuesto previamente desde una experiencia situada. En consonancia, es intención del último apartado, acotar el recorte –espacio-tempo-relacional- que esta investigación intersecta.

En la segunda parte, analizo etnográficamente cómo opera efectivamente la política puesta en movimiento, es decir, de qué modos se concreta la gestión de las empleabilidades y, en ello, su normalización. Para ello describo qué implica y cómo se desarrolla el itinerario de ser usuario de la DT, atravesando las distintas etapas involucradas en el circuito de la misma. De esta manera, a partir de los aportes metodológicos del análisis crítico y performático del discurso, recorro la etapa de la charla de servicios concebida como uno de los modos mediante el cuál, a partir de las diferenciales cuotas de poder encarnadas por usuarios y gestores, su contenido retórico actúa prescribiendo y ocluyendo modos de ser y pensarse empleable. En línea con lo anterior, analizo el modo en el que opera el llamamiento a la auto-responsabilización de los trabajadores tanto por las diferenciales problemáticas de empleo atravesadas, como respecto a las posibilidades a desplegar a fin de darles una solución definitiva. Así, la gestión de las subjetividades emerge como elemento constitutivo de este tipo de políticas. Finalmente, retomo los casos de dos trabajadores vinculados a programas de empleo acotando el campo a la más íntima particularidad. A partir de la descripción etnográfica de las instancias recorridas por cada uno de ellos dentro de su paso por la OE, problematizo los criterios de legibilidad existentes, dando carnadura empírica a los modos en los que opera la producción de lo abyecto en relación a los saberes, por un lado, y a los cuerpos, por otro.

A modo de conclusión y a partir del cruce entre los principales aportes realizados en cada parte de la tesina, realizo una aproximación a los resultados de la investigación en relación a la hipótesis planteada inicialmente. Por último, esbozo otros aportes que considero ha consolidado el estudio aquí presentado, entre ellos, los desafíos que quedan abiertos para el diseño de las políticas públicas en clave de interseccionalidad y la potencialidad y compromiso que le cabe a la disciplina antropológica en ello.

Marco teórico-metodológico

I - Algunas reflexiones metodológicas

La producción del sujeto in-empleable de la que da cuenta este trabajo de investigación no se presentó ante mí como un dato de la realidad, resultado de un proceso lineal y evidente. Por el contrario, tal producción del sujeto in-empleable fue construyéndose como tema susceptible de ser investigado antropológicamente a partir de la domesticación teórica de la que mi mirada fue objeto durante mi proceso formativo. De este modo, lo que comenzó siendo una intuición¹⁸ (informada teóricamente) comenzó a configurar aquellas preguntas que guiaron el proceso investigativo, obligándome a realizar ciertos desplazamientos metodológicos, epistemológicos y teóricos de los que doy cuenta aquí.

A nivel metodológico, la decisión de hacer etnografía desde mi propia experiencia como "insider" dentro del fenómeno que intentaba comprender implicó realizar un distanciamiento de mi propia práctica que podría caracterizar, en palabras de Da Matta (1972), como un autoexorcismo. Se trataba de poner en tensión, o al menos en evidencia, el sentido cultural, político y epistémico de mi propia práctica -material y discursiva- en tanto personal técnico de la Dirección de Trabajo, pero también en tanto académica¹⁹ en formación. Se trataba, de

quitarme la capa de miembro de una clase y de un grupo social específico para poder –como etnóloga– (...) descubrir lo exótico en lo que está petrificado dentro de nosotros por la reificación y por los mecanismos de la legitimación. (Da Matta, 1972: 4).

En este sentido, si de mecanismos de legitimación se trata, sea donde fuera que me posicionara, es decir como técnica o etnógrafa, no podía dejar de reconocer el status autoritativo (Clifford, 2004) que portaría mi discurso. Tratándose de investigar las tramas relacionales y las lógicas estatales que se hallaban detrás de determinados procesos de alterización, el reconocimiento de mi posicionamiento devino impostergable ya que, independientemente de mi voluntad, mi participación estaba atravesada por una asimetría de poder intrínseca que, ya sea desde la academia o desde mi rol tecnocrático como

¹⁸Entiendo aquí a la percepción a partir de recuperar la dimensión epistemológica que encierra, la cual, siguiendo Cardoso de Oliveira (2004), es siempre producto del acto etnográfico de observar/oir y por ello no ingenua, no acrítica y no meramente accidental sino posibilitada por el disciplinamiento teórico que me fue constituyendo como estudiante-académica

¹⁹Clifford (2004) permite ver que siempre, el etnógrafo o el intérprete gozó de una posición privilegiada para comprender y traducir, es decir, para hablar de y por el otro.

agente del estado, me posicionaba como productora y reproductora de aquellas categorías de pensamiento (Bourdieu, 1993) que era mi intención develar, denunciar y contribuir a modificar.

Por otro lado, la necesidad antropológica de posicionarme como “outsider”, implicó indagar y revisar aquello que, en mi contexto cotidiano de trabajo y, quizás por su rutinización, operaba en términos de lo que Giddens (1995) denomino conciencia práctica. Esta conciencia sintetiza aquellos modos de hacer, actuar y decir que, a fuerza de la reiteración cotidiana, se naturalizan como los únicos modos posibles de acción, sin necesidad de explicitación de las condiciones y elementos contextualmente significativos que posibilitan su ejercicio. Lins Ribeiro (1995) señala que la conciencia práctica opera como fuente básica de la reproducción de la vida social, ya que posibilita la creación de un contexto compartido y no problematizado, un sentido común, que otorga a los agentes la confianza con la que llevan a cabo sus acciones. En ese sentido, la Dirección de Trabajo, reproduce un determinado orden social anclado en el discurso de la empleabilidad que opera no sólo como horizonte utópico al que se dirigen las acciones, sino como justificativo mediante el cual se esgrimen las razones que las legitiman. Frente a lo esbozado, la decisión de hacer etnografía “en casa” me impulsó a realizar un movimiento epistemológico fundamental mediante el cual fuera capaz de realizar una ruptura con el flujo de mi vida cotidiana y de poner en duda las certezas desde donde, de uno u otro lado, pretendía enunciar y producir conocimiento. En este sentido y siguiendo a Bourdieu (1999), lejos de deshacerme de mis bagajes culturales, se trataba de explicitarlos puesto que

el sueño positivista de una perfecta inocencia epistemológica no sólo no existe, sino que enmascara el hecho de que la diferencia, no está entre la ciencia que efectúa una “construcción” y la que no lo hace, sino entre la que lo hace sin saberlo y la que, sabiéndolo, se esfuerza por conocer y dominar lo más completamente posible sus actos, inevitables, de construcción y los efectos que, de manera igualmente inevitable, éstos producen (Bourdieu, 1999: 2).

Ante lo dicho, una vez construida la pregunta y delimitado el problema de investigación, recurrí finalmente a la delimitación de mi referente empírico, del campo, de aquella porción de lo real (Guber, 2004) que me interesaba conocer, comprender y traducir desde una perspectiva etnográfica.

El campo, siguiendo a Rockwell (1987) y a Guber (2004), lejos de ser una abstracción geográfica y temporal, es resultado de un recorte arbitrario que siempre queda circunscrito por el horizonte de las interacciones cotidianas, personales y posibles entre el investigador y sus informantes, como así también en función de su interés. Desde esta perspectiva, e interesada en acceder tanto al dominio de las prácticas estatales como al de las representaciones que de éstas tenían quienes de uno u otro modo se veían vinculadas a ellas, el campo fue configurándose en torno a aquellas dinámicas cotidianas en las que dentro de la DT -pero no sólo en ella- entramaban relaciones entre personas -trabajadoras de la dependencia y usuarias-, actividades, nociones, conductas y discursos.

A fines meramente prácticos y analíticos, dividí el campo en dos grandes conjuntos con el objeto de dirigir la mirada etnográfica a diferentes grupos de datos que me interesaba construir en el diálogo con mis interlocutores. Uno de ellos, fue el mundo de los usuarios. Tras este recorte, me interesaba recuperar la perspectiva de los actores respecto de su paso por la DT, a fin de dar inteligibilidad a los modos mediante los cuales se producían y materializaban los mecanismos de sujeción (Foucault, 1977) en torno al diagnóstico, control y normalización de la empleabilidad a la que se veían expuestos. Las técnicas implementadas a tal fin fueron propias del enfoque etnográfico y focalizaron, en principio, en la observación participante y en la participación observante²⁰, en múltiples espacios, tanto individuales como grupales, en los que se llevaba adelante la Orientación Laboral. A fines de comprender el modo en que los diferentes actores intervinientes producen sentidos sociales construyendo colectivamente esa cotidianidad, el método etnográfico desplegado aquí fue el de “etnografía de la performance” al que Bauman y Briggs (1990) definen central para el abordaje de eventos comunicativos y performances orales. Particularmente, esta estrategia metodológica contribuyó a habilitar la indagación en torno al acceso desigual a la palabra en las diferentes performances propias del espacio social municipal.

Por otro lado, realicé entrevistas en profundidad e historias de vida (Ferrarotti, 2007) a trabajadoras y trabajadores vinculados a programas de empleo²¹. Estas herramientas, me permitieron problematizar las diferentes formas en las que, en su operatoria diaria, la DT efectivizaba su poder productivo, en este caso, colectivizando actores a partir de aplicar categorías de diferenciación/reconocimiento que, bajo la retórica de la inclusión, no hacían más que borrar particularidades. El enfoque del cual me he valido como instrumento metodológico para abordar adecuadamente estas realidades y situaciones de vida, es el de interseccionalidad, considerando que esta perspectiva podía contribuir a analizar con más precisión las diferentes realidades en las que se encontraban –y encuentran- mis interlocutores²². A partir de ello, fue mi intención contextualizar la situación de los trabajadores y las trabajadoras desde su dimensión experiencial, como parte de un proceso de vida inserto, a su vez, en un entramado social que estructura y limita las posibilidades habilitadas de elección y agencia, aunque no por ello las determine. Continuando, fue un objetivo ulterior visibilizar las posibilidades de agencia²³ que se veían habilitadas y que efectivamente eran ejercidas por distintos trabajadores. En este sentido, el desafío más grande con

²⁰Guber (2012) distingue estas dos instancias dentro del proceso unificado de conocimiento de aquel fenómeno cultural que estamos interesados en comprender. En ese sentido, mi participación fue tanto como tallerista como observadora de las instancias y dinámicas sugeridas en los circuitos que se diseñan para las personas.

²¹ Respecto a los datos identitarios de este conjunto, se ha resguardado el anonimato como garantía de confidencialidad para la totalidad de los casos analizados.

²² Esta perspectiva ha significado un cambio paradigmático en la interpretación de las desigualdades. Supone una situación en la cual un tipo o clase concreta de discriminación, interactúa con dos o más grupos de discriminación creando una situación única.

²³Entiéndase la capacidad -siempre condicionada- de desarrollar acciones de respuesta, disputa, negociación o resistencia por parte de sujetos socialmente situados.

el que me encontré, fue la necesidad de crear un "horizonte semántico" (Cardoso de Oliveira, 2004) compartido entre los que pretendí sean mis interlocutores y yo. Esa dificultad vino dada por mi dualidad de roles (en tanto técnica e investigadora) que asumí conllevaba una doble desigualdad inherente a nuestra relación. Esa doble desigualdad radicaba en que justamente con quienes pretendía dialogar eran, en tanto desempleados, objetos de una política pública (a la que yo contribuía rentadamente a ejecutar) que los reconocía como potencialmente empleables. Pero, por otro lado, en tanto esas mismas personas, aún focalizadas por la política, no llegaban a reunir los requisitos de empleabilidad que la misma sugería (es decir en tanto in-empleables) eran a su vez, objetos de mi investigación. Esta tensión me interpeló profundamente respecto a las posibilidades y maneras de construir una relación no-violenta (Bourdieu, 1999:2) o no-tan-violenta, simbólicamente hablando. Siguiendo a este autor y reconociendo la imposibilidad de anular sus efectos, me vi impelida sí, a:

poner en práctica todas las medidas posibles para dominar sus efectos (...), para reducir al mínimo la violencia simbólica que puede ejercerse a través de ella, intentando²⁴, por lo tanto, establecer una relación de escucha activa y metódica, tan alejada del mero *laissez-faire* de la entrevista no directiva como del dirigismo del cuestionario (Bourdieu, 1999:3).

Por último, para el mismo grupo, consideré la propuesta de abordaje de etnografía multisituada propuesta por Marcus (2001) a partir de la estrategia de seguir a las personas usuarias por las instancias de formación y capacitación en las que participaban bajo la premisa de fortalecer su empleabilidad. A partir de ello, era la intención contribuir a la comprensión respecto al modo en el que se consolidan en prácticas concretas las lógicas que la DT, a través de su entramado institucional, promueve. Según Marcus, "éstas [técnicas] pueden entenderse como prácticas de construcción a través del movimiento y rastreo en diferentes escenarios de un complejo fenómeno cultural dado" (Marcus, 2001: 118).

Continuando, el segundo gran recorte de mi campo, incluía a los que denominé "los gestores". Este "mundo" se fue conformando en principio, por los y las agentes de la Dirección que, en sus distintas funciones y jerarquías, trabajaban en la implementación de las políticas de empleo. En este sentido es preciso reconocer que ese mundo me incluía, a mí y al conjunto de relaciones tejidas durante años con mis compañeros. En relación a ello considero necesario explicitar que dichas relaciones merecen mi más profundo respeto. Si bien han estado permeadas por múltiples factores y muchas veces en tensión, también han estado permeadas por el afecto, la afinidad, la solidaridad, las múltiples experiencias compartidas por el hecho de ser parte de un equipo de trabajo que, con sus consensos y disensos - internos y externos²⁵-, no ha dejado literalmente, de "poner el cuerpo" ante una realidad sumamente

²⁴ La Conjugación verbal es mía.

²⁵ Con el término "tensiones internas", me refiero a las disputas y discusiones inter-áreas e interpersonales que permean la operatoria de la DT. Por "tensiones externas", me refiero a las pujas políticas por el presupuesto y estructuración de la Dirección, a las relativas a la contratación y regularización de compañeros, a las relativas a disputas salariales, etc.

compleja. Por ello, cabe mencionar aquí, que la decisión de realizar el recorte del subcampo de los gestores a fin de profundizar en dicho eje de esta investigación, lejos de implicar un juicio moral, e incluso de negar y desconocer esfuerzos, ideas, proyectos y demás, buscó contribuir a la construcción de una mirada otra de evaluación de nuestro trabajo. En este sentido, a la práctica de extrañamiento ya señalada, debe sumársele este último movimiento manifestado en un posicionamiento académico-político que no desconoce ni la complejidad teórico-metodológica, ni la importancia del trabajo en gestión para aquellos que, día a día, tejen sus vidas en y con el estado. En definitiva, la aproximación al mundo de los gestores, pretende ser simplemente un aporte más, en este caso científico-disciplinar a los realizados desde otras perspectivas, posiciones y saberes, por otros miembros de la DT.

Prosiguiendo, con el fin de recuperar los sentidos y significados que estos actores le atribuían a su práctica, recurrí a las mismas técnicas descritas anteriormente²⁶. A su vez, a fin de ampliar el contexto de inteligibilidad -la racionalidad de gobierno- de la política pública en cuestión, incorporé diversas fuentes (documentos e informes de gestión) a ser tenidas en cuenta como marcos conceptuales más amplios (Guber, 2001 y 2004). En esa línea, historicé la creación de la DT y su consolidación a partir de la incorporación de la Oficina de Empleo en función de las normativas, convenios y acuerdos hechos entre el Municipio y el Ministerio de Trabajo de la Nación. Del mismo modo, me sumergí en la reconstrucción genealógica de la retórica de la empleabilidad, a partir de rastrear todos los documentos mediante los cuales ésta se expresara o fuera insumo para su gestión. De esta manera, la estrategia metodológica abría paso al trabajo en y con distintos tipos de archivos (Rockwell, 2009), siendo parte de las técnicas utilizadas, tanto el análisis crítico del discurso como la genealogía, a fin de evidenciar el carácter situado, histórico, contextual y hegemónico que en ellos se expresaba. Por otro lado, esos discursos escritos recopilados fueron abordados desde una triple dimensión propuesta por Fairclough (1992). Es decir, como texto, como práctica discursiva y como práctica social entendiendo que los mismos operan construyendo modos específicos de relacionamiento. De esta manera, en el mismo movimiento, se producía un salto en la dimensión espacial y material de mi campo, trascendiendo el ámbito local a partir de la vinculación de las retóricas globales con la materialización institucional en los espacios nacional y local.

II - Marco conceptual: Mi ojo de cerradura

La inicial percepción antropológica no surgió en el vacío, sino que está relacionada plenamente con la construcción de una perspectiva crítica que fue y sigue consolidándose tras años de puesta en diálogo

²⁶La identidad de los entrevistados de este grupo, también se encuentra resguardada en el anonimato como garantía de confidencialidad, salvo en los casos en los que, explícitamente, manifestaron su voluntad de ser identificados con sus datos identitarios reales.

entre la teoría social de la que fui nutriéndome y una práctica cotidiana particular. Poco a poco, dicho diálogo, comenzó a iluminar aquellos conceptos clave que devendrían como lente, como ojo de cerradura desde donde dar inteligibilidad a aquellas primeras percepciones permitiéndome construir a la "producción del sujeto in-empleable", como problema esencialmente antropológico.

Es intención de este apartado, orientar al lector respecto a aquellos conceptos teóricos que guían esta investigación, no sin antes dejar explicitadas algunas consideraciones respecto al posicionamiento político que la misma conlleva. Entiendo junto a Hall (1992), que el nuevo contexto, signado por el recrudecimiento de políticas de corte neoliberal y la consecuente multiplicación de la pobreza y la desigualdad, reclama una toma de posición y un esfuerzo por llevar adelante una práctica intelectual comprometida políticamente. Es por ello que asumiendo esa doble responsabilidad (académica y política), lejos de presentar estos aportes a modo de corset, los presento como una forma posible de dialogar e intervenir frente a una realidad compleja de la que, como trabajadora y sujeta política, no estoy exenta.

Dialogar significa aquí permitir el ingreso de lo coyuntural a la reflexión intelectual, recuperar a la teoría

no como la voluntad de verdad sino como un conjunto de conocimientos disputados, localizados, coyunturales que tienen que debatirse en una forma dialógica, pero también como práctica que siempre piensa en sus intervenciones en un mundo donde produciría cierta diferencia (Hall, 1992: en L. Grossberg et al ed: pg 277).

Desde esta perspectiva, se entiende que la voluntad política transformadora no sólo no es incompatible con la práctica intelectual sino que es parte constitutiva del sentido del conocimiento. El conocimiento, debe tener fines prácticos y, la teoría, debe ser usada en el marco de un proyecto político particular. La noción de rigurosidad en este sentido, se halla no ligada al apego incuestionado a un cuerpo teórico sino a la medida en que la teoría y el conocimiento producido pueda ser capaz de conectarse con las demandas específicas de un momento concreto y de la manera más acabada posible. Es esta la dirección que asumen las líneas que siguen.

Con el fin de profundizar la comprensión respecto a los modos en los que, mediante la implementación de las políticas públicas de empleo en el espacio local, se producen nuevas formas de alteridad, deviene necesario acotar de forma dirigida el bagaje conceptual relativo a los ejes temáticos que ese recorte intersecta. Dado que el diálogo teórico es un diálogo vivo y nunca acabado, entiendo que tanto desde la antropología social como desde otras disciplinas, diversos autores (diferencialmente situados histórica, geopolítica y geopistémicamente)²⁷ han ensayado distintas conceptualizaciones respecto al desarrollo,

²⁷ Me refiero a la producción de conocimiento en clave hegemónica, visibilizando la dominancia que adquieren ciertos discursos por sobre otros en relación al lugar diferencial de poder que ocupan dentro de la configuración geopolítica global. También permite pensar en la posibilidad de conocimientos en disputa, nunca universales, ni generalizables, y por ello no traspolables ya sea geográfica o temporalmente.

al estado, a las políticas públicas, y a los modos en los que a partir de ellos se ejerce y materializa el poder, habilitando y/o restringiendo posibilidades de subjetivación y agencia. Los apartados siguientes, explicitan aquellos pisos de discusión desde los cuales me propuse abordar la problemática analizada.

1) Estado

El siguiente trabajo de investigación parte de una conceptualización del estado no esencialista, es decir, lejos de considerarlo un aparato y maquinaria de dominación constituido de una vez y para siempre, se esfuerza por pensarlo como un producto cultural, resultado de un proceso social puesto en acto mediante multiplicidad de acciones materiales, discursivas y simbólicas. Para pensar el mismo desde la malla de relaciones que lo constituyen, considero sugerente retomar la conceptualización dada por Abrams (1988) quien en su intento por de-construir el estado, lo aborda desde dos perspectivas diferenciadas. Por un lado, lo analiza desde su dimensión sistémica, como aparato y maquinaria de gobierno, cobrando entidad material en instituciones políticas que se presuponen neutrales, a-históricas y desagregadas del poder económico. Por otro, lo recupera desde su dimensión ilusoria, presentándolo como un mito, como una idea que, a su vez, el mismo estado se esfuerza en hacernos creer que existe. Entonces, lo que tenemos de un lado, son instituciones políticas y del otro, creencias, representaciones que nos hacen creer que aquellas instituciones, son el estado. En esta línea, Guñazú (2016) señala que en las cristalizaciones institucionales se reflejan los paradigmas de sentido (ideas) y las relaciones sociales (estructura de poder) que, en un momento determinado, configuran la orientación política del mismo. Cada modalidad de gobierno, a partir de la administración de sus recursos y el diseño e implementación de sus políticas públicas se inscribe así en una matriz determinada de relaciones entre el estado y la sociedad, contribuyendo a reproducirla. De este modo, la idea de estado, actúa en su dimensión ideológica y política más destacable, que radica en el hecho de ocultar bajo su máscara la voluntad política que representa y el carácter de tecnología de gobierno hegemónica que adquiere.

Continuando, a partir de reconocer el carácter ficcional del estado y su no existencia en tanto ente lequía, Corrigan y Sayer (2007) se preguntan por los modos, los medios y las prácticas ritualizadas mediante las cuales, efectivamente esa reproducción de la idea del estado se concreta en las diversas instituciones. Apuntan así que los rituales y rutinas corporizadas fundamentalmente dentro del campo burocrático se vuelven mecanismos concretos de regulación y normalización social, bajo cuya perspectiva totalizante, se enmascara la heterogeneidad y la desigualdad que posibilita su existencia. Desde este punto, el campo burocrático estatal, se vuelve sitio privilegiado de análisis antropológico en tanto en él se corporiza el ejercicio de poder del estado. Por otra parte, la idea de ritualización sugiere una continuidad, una permanencia que nos impele a pensar en la hegemonía del estado como proceso nunca acabado.

En relación a lo anterior, recupero el concepto de hegemonía a partir de la propuesta de William Rosberry (1994) quien invita a problematizarlo desafiando las visiones reduccionistas que limitaban su interpretación al considerar la dominación como un posicionamiento de fuerzas estanco, una relación acabada y dada entre subalternos y dominantes. Lo hegemónico, para el autor, debe entenderse como un proceso orgánico, dialéctico y continuo, entre elementos de dominación y lucha que se manifiestan en una multiplicidad de espacios y ámbitos tanto políticos como socioculturales, económicos e ideológicos. Además, plantea que el componente discursivo debe ser considerado como un elemento central del proceso hegemónico en tanto el discurso emitido desde el estado, como unidad que exige para sí la dominación, tiene necesariamente un poder performativo²⁸ sobre las formas de conceptualizar tanto entidades, como nociones, como los conflictos y como la manera de proceder en las disputas. Ese discurso público, que además es permanente, "un estado que no para de hablar", termina constituyéndose como marco discursivo común tanto para dominantes como para subalternos ya que es él mismo, el ámbito en el que se dará la disputa. Ahora bien, que sea público e intente constituirse como hegemónico, no implica nuevamente que no pueda ser resistido. El autor considera que es en el plano discursivo y lingüístico en donde se pueden hallar puntos significativos de tensión y de ruptura, manifestados en las reinterpretaciones que distintas audiencias, posicionadas diferencialmente tanto estructural como espacialmente, hacen de ese mismo discurso.

Es desde esta dimensión desde donde Corrigan y Sayer, (1985) presentan el campo burocrático. Los autores consideran que, así como hay prácticas burocráticas concretas que constituyen el campo de lo estatal y que tienen efectos en las prácticas reales de los sujetos, las mismas prácticas, además, dan lugar a determinadas disputas por el poder de lo estatal (Tiscornia, 2004; Muzzopappa y Villalta, 2011) o al ejercicio de la agencia de los mismos. El estado, se vuelve así arena de disputa en torno a ese poder visibilizando que, a pesar de su organicidad, sus mecanismos, prácticas y rutinas no son homogéneos y diferentes actores dentro de su órbita disputan permanentemente la orientación y el sentido de aquellas. Esta consideración, permite romper la idea rigidizada de que el ejercicio de poder siempre se realiza verticalmente e introduce la posibilidad de pensar la resistencia desde el mismo estado.

2) Sobre la noción de desarrollo como principio y horizonte.

Entonces, partiendo de la consideración que las cristalizaciones organizacionales traducen y/o reflejan las estructuras relacionales y simbólicas que le dan sustento y legitimidad y, a fin de develar aquellas que se hayan implícitas en la política pública a la que remite este análisis, resulta pertinente visitar teóricamente las nociones de desarrollo, inclusión y equidad. Esto, puesto que las mismas se definen

²⁸ Desarrollaré esta categoría más adelante. Entiéndase en este apartado como el poder productivo del lenguaje. (Austin, 1962)

tanto como principios organizacionales de la Dirección de Trabajo, como horizontes utópicos (Mastrángelo, 2016) a los que se dirigen sus acciones. Para ello, parto de un posicionamiento teórico que recupera las perspectivas críticas desde las cuales la antropología ha abordado el análisis del desarrollo. Entendido el mismo como proyecto modernizador por excelencia, los análisis críticos del desarrollo han hecho énfasis en caracterizarlo como un discurso globalizante (Casaburi, Riggorozzi y Tuozza, 2000) que, anclado a una serie de relaciones de poder/saber articuladas históricamente, ha construido la realidad de los objetos/sujetos sobre los que gobierna. De esta manera, esta corriente disciplinar se ha preguntado por los modos en los que históricamente se construyó la realidad del "mundo subdesarrollado" -y sus sujetos- como objeto susceptible de ser conocido, intervenido y desarrollado (o mejorado/modernizado), intentando iluminar las formas -retóricas y prácticas- mediante las cuales el mismo se constituyó como realidad/proyecto. Desde estas perspectivas, el desarrollo debe ser analizado en términos de invención, en términos de régimen de representación. Frente a las corrientes que asumen la inevitabilidad del mismo, el objetivo de estos últimos se dirige a des-ontologizar el desarrollo (Escobar, 1999) y des-universalizarlo, evidenciándolo como una construcción histórica particular que articula en su seno una peculiar trama de relaciones de poder. En esa línea, Lins Ribeiro (2007), retoma la noción de campo de Bourdieu para hacer énfasis en la dimensión relacional del desarrollo. El campo del desarrollo incluye así un complejo entramado de relaciones de poder articuladas en redes multiescalares entretejidas alrededor de ciertos valores. Como campo, el mismo debe ser leído en clave hegemónica, es decir, como discurso dominante pero siempre disputado. De esta manera el elemento determinante del sentido y orientación del cambio, así como de los sujetos destinatarios, estaría determinado por la desigual distribución de poder entre los actores que lo conforman. Por otra parte, el autor señala como elemento distintivo el carácter pragmático de las redes consolidadas o, en otras palabras, su carácter ad-hoc en función de los intereses perseguidos. Esta característica es crucial para comprender que independientemente de las configuraciones que estas asuman, el desarrollo en tanto matriz material y discursiva, pueda sortear diferentes contextos que a nivel local puedan resultar adversos.

En relación a lo anterior, y prestando atención a los valores sobre los que se articula el discurso desarrollista, puede sugerirse que la apelación a la matriz equidad-inclusión debe ser entendida como producto de la versatilidad del discurso desarrollista que, ante la reconfiguración de las relaciones capitalistas en tiempos neoliberales -pero sin cuestionar su status ontológico-, pasó de concebir el desarrollo en términos economicistas a concebirlo en términos de desarrollo productivo con inclusión social (Briones *et al*, 2007 y Guñazú, 2016), reinscribiendo y actualizando desigualdades históricas bajo el ideal de pertenencia a una comunidad global hermanada (Siffredi y Spadafora, 2000)

A los fines de visibilizar la dimensión ideológica que se halla implicada en dichas consideraciones, Mastrángelo (2006) sostiene que el desarrollo -como proyecto modernizador por excelencia- y sobretodo el desarrollo con inclusión social -como utopía de integración- no puede comprenderse de modo acabado sin pensarlo desde su politicidad. Desde esta perspectiva, se entiende que uno de los principales efectos ideológicos del discurso del "crecimiento con inclusión", es precisamente el del ocultamiento de las condiciones estructurales que posibilitan la existencia del ideal de plenitud comunitaria al cual evoca. En este sentido, el desarrollo operaría como un "símbolo condensado" (Mastrángelo, 2006), apelando a la idea de una equidad e integración que se presuponen ausentes, sin cuestionar el hecho de que esa misma ausencia sea producto de la desigual distribución de la riqueza en el mundo. Por último, cabe considerar que el hecho de analizar el desarrollo en su dimensión discursiva e ideológica y en términos de contingencia e invención, no implica en absoluto negar su materialidad. Los análisis del desarrollo apuntan a visibilizar los entramados relacionales, prácticos e institucionales mediante los cuales ese discurso se realiza, se materializa en realidades espaciotemporales concretas, dando lugar a lo que Casaburi *et al.* (2000) denominan como *governance global*.

El trabajo de contextualización de la política analizada bajo estas perspectivas, contribuye a su entendimiento desde dos aristas complementarias. Por un lado, en tanto herramienta heurística, el análisis crítico de la retórica sobre la que se yergue, tanto la institucionalidad analizada, como las políticas por ella implementadas, permite situar a ambas dentro de un marco de inteligibilidad más amplio producto de una racionalidad gubernativa global. Por otro, en tanto dicho análisis articula las dimensiones sistémica -institucional- e ideal -ideológica-, resulta una herramienta metodológica necesaria para complejizar los procesos del "hacerse en movimiento" tanto del estado como de las políticas públicas, contribuyendo a su desnaturalización y des-reificación.

3) Políticas públicas y burocracias

Pasando a un plano de análisis más acotado, en este apartado pretendo centrarme en la materialización institucional que las mencionadas lógicas -globales y estatales- asumen en los espacios locales a través de las tecnologías específicas mediante las que se concreta la normalización y regulación de conductas: las políticas públicas o programas de gobierno. Retomando a Foucault (1988) y sus enunciados sobre las tecnologías del yo a través de las que los individuos se gobernarán y administrarán a sí mismos, podemos encuadrar a las políticas públicas como parte del arte de gobierno moderno mediante el cual se inculcan formas posibles de actuación, hábitos de pensamiento y comportamiento que promueven, reproducen y se sustentan en la autogestión y la autorregulación. Entiendo aquí por tecnología, al

ensamblaje híbrido de conocimientos, instrumentos, personas sistemas de juicio, edificios y espacios, apuntalados en el plano programático por ciertos supuestos previos sobre los sujetos,

estructurados sobre una racionalidad práctica y regidos por una meta más o menos consciente” (Rose, 2003).

En otro orden de cosas, desde la mirada ortodoxa, las políticas públicas han sido conceptualizadas como herramientas, programas, instrumentos mediante los cuales el estado busca imponer su voluntad de gobierno (Shore, 2010). Frente a ello, y habiendo considerado que, lejos de existir esa linealidad hablar del estado implica hablar de procesos no lineales de construcción de consensos y disensos, Shore (2010) propone pensar a las políticas públicas y a sus procesos de formulación, implementación y evaluación, desde esta misma perspectiva, es decir esencialmente como una práctica sociocultural inmersa en (y producto de) el entramado material y discursivo, siempre disputado, que es el estado. De esta manera y sin renunciar a reconocer el carácter instrumental de ellas, el autor argumenta que es necesario analizarlas interpretativamente (antropológicamente) a fin de develar los modelos implícitos de sociedad que promueven, la racionalidad de gobierno que está detrás, los modos en los que a través de sus prácticas ejercen su poder performativo, creando nuevas categorías de sujetos y en ello, nuevas relaciones posibles entre grupos y entre estos y el estado²⁹. En síntesis, las políticas públicas pueden pensarse como expresión de las producciones concretas de la maquinaria estatal la cual implica al gobierno, la administración y la burocracia pública.

Al respecto, Bourdieu (1993) señala que uno de los principales poderes -y atributo distintivo de la maquinaria estatal-, es el de la imposición de las categorías de pensamiento mediante las cuales los sujetos nos orientamos y actuamos en el mundo. Para él, el estado adquiere objetividad al producir estructuras por medio de mecanismos específicos que pueden encarnarse en la subjetividad de las personas “bajo la forma de estructuras mentales, categorías de percepción y pensamiento” (Bourdieu, 1993:52), que operarían de este modo, como productoras de significado por excelencia (Rose, 2003). Las burocracias, las oficinas, las agencias, las instituciones, son espacios privilegiados en los que se ejerce con mayor énfasis este poder simbólico que se expresa no sólo en la tipificación de los problemas dignos de ser asuntos de estado sino también en la creación de las categorías que vehicularán las vías para su resolución. El ejercicio de este poder se realiza no sólo a través de textos, formularios, normativas sino a través del carácter ritual que adquieren prácticas concretas llevadas a cabo por agentes específicos.

Desde aquí que, en términos analíticos y a los fines de la investigación en curso, me interesa pensar a las políticas públicas como expresión concreta del estado “en movimiento” (Ruiz del Ferrier, 2010). Entiendo junto con Oszlak y Odonell (1986) que analizar a las políticas estatales es un modo de

²⁹ Briones (2007) retoma Yúdice para considerar que la performatividad alude a encuadres de interpretación que encauzan la significación del discurso y de los actos no sólo desde la perspectiva de los marcos conceptuales y pactos interaccionales, sino también desde los condicionamientos institucionales del comportamiento.

analizar al estado en formación, en su hacerse, en sus prácticas cotidianas puestas en acto en el espacio local, evidenciando el sentido cultural, político y fundamentalmente ideológico que el mismo enmascara. Comprender estos procesos de formación, tanto de las burocracias como de las categorías operatorias del poder estatal, deviene clave para no caer, en palabras de Bourdieu (1993), en ser pensados por un estado que creemos pensar.

4) Subjetificación

a) De las relaciones entre el poder, la verdad y los sujetos

En este apartado, me interesa detenerme en los modos en los que, a partir de sus discursos, ideas y representaciones el estado produce a los sujetos que gobierna (Butler, 2001). Foucault (1977) abordará fuertemente la cuestión de los discursos como articuladores de una relación inextricable entre el poder y el saber, relación históricamente constituida y a su vez constituyente de ciertas maneras de subjetificación³⁰, es decir de maneras de ser/estar en el mundo para los sujetos. El autor entenderá que en los discursos se disputa la fiscalización de ciertos dominios y que esa disputa se lleva a cabo apelando a la legitimidad que, en nuestros tiempos, otorga la razón. Así, el poder y el saber no pueden pensarse disgregadamente. Los discursos según el autor, tienen la capacidad de crear ontologías, entidades, realidades específicas, que se consideran tales (verdaderas), en tanto se reconocen como válidos los marcos epistemológicos en los cuales cobran sentido y dentro de los cuales los sujetos encuentran posibilidades limitadas de orientar sus vidas. Foucault (1977) propone pensar que la incorporación e internalización subjetiva de estos sistemas de verdad (morales, políticos, económicos, etc.) es la condición que garantiza la posibilidad de gobernar. El arte de ser gobernados, dice, apela a la incorporación de la verdad en términos cuasi dogmáticos por los sujetos mediante la cual los mismos orientarán su vida, sus acciones y su conciencia. De esta manera, observa, el poder, la verdad y los procesos de constitución de sujetos gobernables, están inextricablemente anudados y deben ser pensados en simultaneidad. Desde este punto, el autor entiende que la gubernamentalización, es el "movimiento por el cual se trata, en la realidad misma de una práctica social, de sujetar a los individuos a través de unos mecanismos de poder que invocan a una verdad" (Foucault 1977 :10). Al respecto Butler (2001) señala que:

La distinción que Foucault hace entre gobierno y gubernamentalización busca mostrar que el aparato que denota el primero penetra en las prácticas de quienes están siendo gobernados, en sus mismas formas de conocimiento y en sus mismos modos de ser. Ser gobernado, entonces, no es sólo que a uno se le imponga una forma sobre su existencia, sino que le sean dados los términos en los cuales la existencia será y no será posible. Un sujeto surgirá en relación con un orden de verdad establecido (Butler 2001: 10).

³⁰Nikolas Rose designa con este término a los procesos mediante los cuales uno se constituye como un sujeto determinado.

b) **Tecnologías de gobierno contemporáneas: Regímenes del yo y neoliberalismo**

A partir de la relación entre poder, saber, subjetificación y gubernamentalidad, se entiende que las conductas son susceptibles de ser programadas en tanto los sujetos no solamente obedecen sometidos por coerción explícita a la autoridad, sino que incorporan aquellos preceptos como regímenes de verdad absoluta y guían sus conductas en torno a ellos. Grossberg (1992) despliega la categoría foucaultiana de aparatos o maquinarias como un conjunto/ensamblaje de prácticas heterogéneas, discursivas o no, que se articulan en distintos regímenes, entendiendo los mismos como tecnologías particulares que operan en la programación de las conductas. Ahora bien, no se trata aquí de sugerir que los sujetos reproduzcan automáticamente prácticas y ejecuten actos despojados de sentido. Por el contrario, estos se hayan plagados de significaciones que las mismas maquinarias se esfuerzan en producir. En este sentido, los dispositivos de producción de significados, son constructores activos de experiencia (Rose, 2003).

Ahora bien, volviendo a la dimensión histórica y siempre contingente que adquieren estas relaciones, Rose (1990) se esfuerza en trazar una genealogía de la subjetificación lo que lo lleva a develar las particularidades que adquieren estas dinámicas en el mundo contemporáneo. Particularmente, asocia la dirección de las tecnologías de gobierno al contexto de reconfiguración de las relaciones capitalistas ahora neoliberalizadas. A partir de este enfoque, el autor se interroga respecto al por qué, cada vez más, "el yo" (*self*) funciona como ideal regulatorio en la ubicuidad de nuestras vidas. En línea con Foucault (1977) en tanto al carácter epistémico de los discursos hegemónicos –es decir, su estatuto de verdad-, observa que la nueva racionalidad de gobierno global se caracteriza por el énfasis prestado al gobierno de la subjetividad en donde la gestión de uno mismo adquiere cada vez más un carácter de ethos hegemónico (Rose, 1990). De este modo, observa que frente a un creciente proceso de vulnerabilización política y social, propio de la concentración de las riquezas y multiplicación de las pobreza (Briones *et al.*, 2007) que alimenta el neoliberalismo, las retóricas promovidas expresamente por las nuevas maquinarias, apelan a la redefinición de los sujetos en términos de sujetos de derecho, autónomos, libres e iguales que tienen abiertas las vías para la toma de decisiones respecto a la conducción de sus vidas, siendo individualmente responsables sobre ello.

c) **De las agencias o prácticas de desujeción**

Asumiendo con Williams (1994) que la hegemonía no es una instancia de dominación acabada y dada sino un proyecto que puede ser resistido y disputado; y con Foucault (1977) que en el arte de gobierno se anudan inexorablemente relaciones entre discursos asumidos como verdad, poder y procesos de subjetificación, cabe ahora la pregunta respecto a cómo, desde qué lugar, puede pensarse la agencia de

los sujetos. Y cómo en esa posibilidad se haya implícito lo que el autor entenderá como el ejercicio de la autonomía, o la práctica de la desujeción.

Si partimos de considerar que el sujeto -y el sujeto gobernable- surge en relación con un orden de verdad establecido, su desujeción estará unida a la crítica misma del marco epistemológico en el cual ese orden adquiere sentido. Entonces, frente al movimiento de la gubernamentalización previamente comentado, la crítica aparece como el movimiento inverso, es decir: "el movimiento por el cual el sujeto se atribuye el derecho de interrogar a la verdad acerca de sus efectos de poder y al poder acerca de sus discursos de verdad"(Butler, 2001: 9)

Por otra parte, asumiendo con Grossberg (1992) que la articulación entre discursos, verdad y procesos de subjetificación se da en el terreno de la vida cotidiana, deviene necesario incorporar dicha categoría desde su potencial analítico. La vida cotidiana, señala, es el espacio en el que se articulan e internalizan las relaciones de poder a través de diversas prácticas culturales concretas (discursivas y no) y es por ello que participa activamente en la construcción de los contextos. Comprender cómo se produce y reproduce esta organización de poder, resulta necesario para no sólo visibilizar la manera en la cual este se infiltra, limita y condiciona las posibilidades de las personas de experimentar una realidad y no otra, sino y fundamentalmente, para contribuir a la ampliación de las posibilidades de transformación. Podría pensarse, retomando a Foucault, que la vida cotidiana es el lugar donde indefectiblemente se produce la subjetificación. Donde se produce la síntesis e incorporación experiencial de los términos epistémicamente válidos de orientar nuestras acciones. Pero es allí también, donde pueden producirse los movimientos contrarios de desujeción. Movimientos mediante los cuales, a través de la generación de prácticas y discursos alternativos, se ponga en duda (o al menos en suspenso) la aceptabilidad acrítica de la legitimidad epistémica de aquella relación entre saber y poder sobre la que se sustentan nuestras acciones. En este sentido, y alejándonos de la dicotomía dominación/resistencia (Ortner, 1995), resulta preciso considerar que existen diversas y heterogéneas formas en las que la agencia se expresa y que no necesariamente la misma implica un acto consciente, deliberado, creativo e individual que siempre -y sólo- se manifiesta como rechazo explícito a las constricciones que supone la estructura social. Por el contrario, desde una perspectiva etnográfica que se esfuerza por el entendimiento de los contextos social e históricamente situados en los que tienen lugar los procesos a analizar, la misma debe ser considerada como el comportamiento siempre emergente -y contingente- de las condiciones sociales en las que se produce (Balbi, 2015).

5) Interseccionalidad

Viveros Vigoya (2015) traza un recorrido por la genealogía y debates en torno al significado y uso del término interseccionalidad, del cual me interesa recuperar su dimensión epistemológica, es decir, los

aportes que estos debates ofrecen en tanto perspectivas desde donde producir y enunciar conocimiento sobre una realidad específica. La autora parte de considerar la potencialidad política que el doble origen genealógico del concepto habilita, pero también nos llama a considerar los riesgos que –en términos políticos y epistemológicos- supone su reificación³¹.

Precisa así que surgido de los movimientos feministas negros y latinoamericanos en pos de disputar los universalismos que suponía el feminismo blanco, el concepto interseccionalidad es, antes que nada, un concepto político, una herramienta epistémica que, en clave decolonial, vino a develar la imposibilidad de separar las opresiones únicamente en términos de sexo y que, por el contrario, era necesario conocer, incorporar y enfrentar el conjunto variado de opresiones determinadas también por la clase y la raza. Desde este punto de inicio, señala que los debates en torno al concepto y enfoque interseccional, han oscilado entre posiciones fenomenológicas y macrosociológicas³² y que a partir del diálogo crítico establecido entre ambas corrientes, se ha logrado visibilizar que el problema de la exclusión no puede ser determinado uncausalmente sino que, por el contrario, existe una imbricación de relaciones de poder que, desde hace tiempo y en contextos históricos y geopolíticos diversos, configura distintas estructuras y experiencias de dominación.

Ahora bien, siguiendo el recorrido al que nos invita Viveros Vigoya (2015), considero sugerente destacar el llamamiento a la reflexividad autocrítica que la consideración histórica y disputada del término sugiere. Es decir que el reconocimiento de la existencia de múltiples condiciones de opresión, no implica que el concepto pueda ser utilizado para explicar cualquier situación de dominación independientemente de los contextos en la que esta se lleva a cabo y reproduce. Por el contrario, a fin de no caer en un uso acrítico del concepto y “evitar el riesgo de convertir esta perspectiva en la repetición despolitizada de un mantra multiculturalista” (Viveros Vigoya, 2015: 3), deviene necesario desarmar permanentemente los apriorismos y jerarquizaciones de opresiones que, en las últimas décadas, parecieron consolidarse como clave de lectura de toda situación de desigualdad.

Es desde este enfoque, que la propuesta aquí presentada recupera a la interseccionalidad. Es decir, como perspectiva siempre situada y sujeta a las condiciones de sus contextos de origen, por un lado y como expresión única e irrepetible de entramados de relaciones históricamente situados, por otro. De este modo, a la vez que se apunta a desafiar las clasificaciones rígidas y estancas de vulnerabilidad a las que remiten las categorías aportadas por el repertorio discursivo de la OE, buscando dar cuenta de la imbricación de las relaciones de poder que configuran las experiencias de desigualdad vivenciadas por

³¹ La autora identifica este doble origen en el feminismo negro, por un lado, y las teorías postmodernas y postestructuralistas, por otro.

³² Las primeras buscan dar cuenta de la experiencia de la opresión materializada en los cuerpos y vivencias que implica ser mujer negra, y los segundos explican las estructuras de dominación que esos múltiples cruces configuran, estableciendo criterios generales de análisis.

mis interlocutores, se esfuerza en determinar los contextos significativos en los que, para ellos, estos cruces cobran sentido y efectivamente operan en las posibilidades limitadas que encuentran de orientar sus vidas, experiencias y agencias, en este caso en relación al mercado de trabajo y, también, al estado. Todo lo expuesto, entonces, sintetiza los ejes teóricos sobre los que se sustenta la propuesta de investigación. A partir de entender al estado como proyecto cultural político e ideológico totalizante, pretendo abordar contextualizadamente los procesos no lineales y disputados a través de los cuales el mismo se expresa en la localidad, específicamente a partir de la implementación de las políticas públicas de empleo en la Dirección de Trabajo Local³³. La retórica de la empleabilidad, oficia aquí de horizonte semántico y epistémicamente válido al cual se dirigen las políticas de empleo y frente a la cual, se despliega la maquinaria clasificatoria, normalizadora y reguladora produciendo alteridades deseadas -los sujetos empleables- y no-deseadas, no dichas, silenciadas y marginadas: los in-empleables.

III - Estado del arte

El análisis antropológico de las políticas públicas de empleo intersecta dos campos disciplinares incipientes dentro de la antropología contemporánea latinoamericana y argentina. Uno de ellos es el de la Antropología del Estado y las Políticas Públicas y otro es el de la Antropología del Trabajo.

Si bien en las últimas dos décadas varias fueron las disciplinas que se han abocado al estudio de las políticas públicas en general, pocas han incorporado a la antropología al análisis de las políticas de empleo. En consonancia, existe una yuxtaposición entre las disciplinas que estudian las políticas públicas y aquellas encargadas de formularlas, quedando el campo analítico mayormente reservado tanto a la sociología como a las ciencias políticas y económicas. Aun cuando los estudios se propongan interdisciplinarios, gran parte de los mismos continúan estando enmarcados en perspectivas racionalistas que presuponen una linealidad entre los procesos de formulación e implementación de las políticas, por lo que tienden a evaluar las mismas en términos "expectativas-costos-beneficios"

Las características mencionadas, se expresan así, tanto en la composición disciplinar de los centros institucionalizados a tal fin (donde los antropólogos, si es que los hay, son diferencialmente inferiores en número³⁴), como en los contenidos del material publicado. Un somero análisis del mismo permite concluir que la mayor parte de los estudios se dirigen a la caracterización y evaluación de los "impactos"

³³ Apelo a la noción de contextualización desde la propuesta de contextualismo radical realizada por Grossberg (2009) y Hall (1992) como compromiso político desde donde ejercer la práctica académica. Esta consideración, empuja a la práctica intelectual a la búsqueda permanente y contingente de nuevos equilibrios entre los contextos políticos y los recursos teóricos disponibles ya que asume que no necesariamente las articulaciones realizadas en el pasado permitirían dar respuesta a la coyuntura del presente.

³⁴Por ejemplo, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) cuenta con una sola docente antropóloga en el área de Estado y Políticas Públicas. Por otra parte el CIEPP (Centro interdisciplinario de estudios de Políticas Públicas) cuenta con una sola antropóloga de un total de 16 miembros siendo 8 economistas, 3 politólogos, 3 sociólogos y 1 trabajador social.

a nivel estructural de las transformaciones en la gobernanza neo-neoliberal. De este modo, tales impactos son medidos, ya sea en términos de costo/beneficio para el estado, ya sea en términos de recomposición de fuerzas al interior del mismo, y/o entre este y la sociedad civil. Además, esta correlación es calculada mayoritariamente en términos de transferencia de ingresos como garantía de acceso a la ciudadanía. Así, el estado es pensado como una maquinaria y las políticas como herramientas instrumentales para el cambio dirigido.

Por otra parte, cabe destacar que, en el ámbito académico, temas como el trabajo y el empleo han sido principalmente desarrollados por economistas. En la década del 2000, se vio un crecimiento exponencial respecto a producciones académicas abocadas a analizar los impactos de la crisis post-convertibilidad en el mundo del empleo (Neffa, 2006), la reconfiguración de las relaciones y tipos de trabajo (Neffa, 2005) y en los regímenes de protección social en torno al empleo en tiempos de transición (Neffa *et al.*, 2010). Frente a este panorama, existen experiencias que en los últimos años han buscado consolidar la interdisciplinariedad en el estudio de la relación entre empleo y políticas públicas. Por un lado, en Argentina en el año 2011 se re-consolidó el Centro de Estudios de Investigación Laboral (CEIL-CONICET) el cual, si bien se propone multidisciplinar, (no inter, ni trans) de impronta marcadamente economicista. Su objetivo inicial, apuntó a la realización de estudios teóricos e investigaciones empíricas sobre temas tales como la definición de actores y el sistema de relaciones laborales en Argentina, la estructura y el funcionamiento de los mercados de trabajo en Argentina y en América Latina, el empleo y desarrollo económico y social en América Latina, etc. Tal como se desprende de lo dicho, la perspectiva sistémica primó por sobre la interpretativa.

Por otra parte, como lo señala Soul (2015) los estudios que sí abordaron antropológicamente el mundo del trabajo han estado condicionados por tres factores de entrecruzamiento: los procesos socioeconómicos y políticos generales, los procesos de institucionalización y construcción conceptual y teórica al interior de la Antropología y los campos disciplinares de abordaje de las actividades categorizadas como trabajo. En consecuencia, la autora observa que "la delimitación del campo de la Antropología del Trabajo se realizó a partir de una noción de trabajo asalariado centrada en lo industrial, identificando grupos de actores homogeneizados y definidos como el sujeto de la clase trabajadora por excelencia" (Soul, 2015). Frente a esto, la autora señala que desde los '00 en adelante, asistimos a un proceso de consolidación disciplinar cuya delimitación del campo asume la diversidad de formas de realización del trabajo social en las sociedades contemporáneas, reactualizando problemáticas tradicionales, sumando nuevas y aportando nuevos enfoques desprendidos de pretensiones generalizantes y focalizados en la particularidad inherente a las experiencias y trayectorias de colectivos diversos que tejen su cotidianeidad en torno diferentes modos de producir y concebir el

trabajo. En esa línea, las nociones de empleabilidad, in-empleabilidad y trabajo, han sido recuperadas previamente en diversos estudios que analizan sus impactos en la conformación y delimitación de las posibilidades de participación de los sujetos en las diferentes políticas públicas que se habilitan – y desdibujan – frente a la clasificación de los beneficiarios bajo esos parámetros. (Cross, 2003 y 2015; Hopp, 2010; Grassi, 2012). Cross (2013, 2015) por ejemplo, recupera y tensiona la distinción entre empleabilidad e in-empleabilidad, a partir de la descripción de diversas experiencias -en términos de trabajo- que se silencian e invisibilizan en relación a las trayectorias de aquellos quienes se han visto relegados al “mercado secundario” (planes y programas de economía social ejecutados por el Ministerio de Desarrollo de Nación) a partir de la consideración de su “baja empleabilidad”.

En sintonía, con el fin de introducir y consolidar una perspectiva analítica otra de los mismos -y más-interrogantes, en el año 2017, el CEIL-CONICET de Argentina junto con el Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS-CONACYT) de México, lanzaron la primera Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo (LAT). A partir de este proyecto ambas instituciones se propusieron contribuir al avance, difusión y consolidación de la antropología del trabajo en Latinoamérica. Es importante mencionar que, como fundamento, el equipo de editores reconoce que durante años, antropólogos y antropólogas de Latinoamérica que estudiaban temas de trabajo, trabajadores y trabajadoras, no tuvieron en los congresos nacionales ni internacionales un espacio de referencia para presentar los resultados de sus investigaciones y que, para hacerlo, debieron dirigirse a mesas de economía o de antropología política. Los debates que promueven parten del reconocimiento de que el cambio en el régimen de acumulación capitalista, tuvo implicancias directas respecto a las relaciones capital/trabajo en claro detrimento de este último. Proponen así, recuperar las particularidades locales latinoamericanas para identificar no sólo denominadores comunes de violencia, explotación y subordinación, sino también de resistencia y lucha. Por lo tanto, la creación de la revista comenzó a subsanar la vacancia en el área, al menos desde la metodología de investigación que promueve. Del mismo modo, comienzan a gestarse espacios académicos concretos para el abordaje de estas temáticas, por lo que puede verse un florecimiento creciente de este campo de investigación³⁵.

Sin embargo, no se han desarrollado investigaciones que pongan el foco en los efectos locales, no visibles -ni buscados, ni medibles- de alterización, subjetivación y autopercepción de los y las

³⁵ En febrero y marzo de este año se dictó en Bs AS un seminario denominado “Antropología del Trabajo y lxs trabajadores. Perspectivas Amplias”, que se propone como fin un abordaje reflexivo del concepto de trabajo y un reconocimiento de los cambios y continuidades en la relación capital-trabajo en la sociedad capitalista latinoamericana desde una perspectiva antropológica. Otra experiencia a destacar, es la apertura en 2020 de la primera maestría en antropología del trabajo en UBA. Por otro lado, crece el número de Congresos latinoamericanos que abordan diferentes aspectos del mundo del trabajo desde una perspectiva antropológica, registrándose experiencias prontas a realizarse en Brasil, Colombia y Perú.

trabajadoras del Sur, devenidos -implícita o explícitamente- inempleables tras su vinculación y paso por las políticas públicas de empleo promovidas a nivel global.

Cabe destacar que el tema de la gobernanza de la precariedad, se trata en la mencionada revista mediante una reseña del libro "Estado de Inseguridad. Gobernar la precariedad" de Isabelle Lorey (Bertolotti, 2016) proponiéndose como objetivo último, contribuir a la consolidación de herramientas analíticas para pensar las realidades latinoamericanas. El énfasis está puesto en considerar a la precarización como concepto político y los modos de ser en el mundo que suponen (inseguridad, temor, inestabilidad) como expresiones del arte de gobierno neoliberal.

Considero entonces, que la distinción del análisis que propongo permitirá dar carnadura empírica a esas consideraciones permitiendo identificar los mecanismos concretos mediante los cuales esa gobernanza se ejecuta y evidenciando los modos retóricos y prácticos en los que finalmente los estados –a través de sus políticas públicas- efectivamente gestionan la precariedad, en este caso, epitomizada en la escala de valuación de los grados de empleabilidad de las personas. Al respecto, cabe destacar que sí existen experiencias de investigación internacionales que abordan la temática de la gobernanza de la subjetividad mediante la implementación de las políticas de empleo o cuestiones como la psicologización del trabajo en tiempos neoliberales. Lo que resulta distintivo en este tipo de estudios es el desdibujamiento del rol de los estados en estos procesos, en contraste a la participación y centralidad que las ONG y otras Instituciones Sin Fines de Lucro adquieren en los mismos³⁶

Los estudios del trabajo y de las políticas públicas se han nutrido, históricamente, de una mirada interdisciplinaria. Una interdisciplinaria que no siempre ha implicado a la antropología. En este marco, y por lo expuesto anteriormente, resulta necesaria la institucionalización de la incorporación de la antropología al debate a fin de contribuir, teórica y metodológicamente, a la consolidación de ambos campos profundizando la comprensión en torno al trabajo, los trabajadores, y los procesos de formación (y transformación) del estado desde diferentes perspectivas.

³⁶ http://ih-vm-cisreis.c.mad.interhost.com/REIS/PDF/REIS_138_031333354210349.pdf

Primera Parte

Una aproximación antropológica al mundo de los gestores

Esta primera parte de la tesina se constituye como una aproximación antropológica al "mundo de los gestores". Como mencioné en la Introducción, la conformación y delimitación de este subcampo responde a un constructo configurado en función de mis intereses de investigación con la finalidad de distinguirlo y abordarlo analíticamente de manera diferenciada respecto al "mundo de los usuarios". Lo cierto es que, en la complejidad del proceso de implementación de la política pública en análisis, ambos mundos se hallan imbricados en una serie de relaciones entretejidas alrededor de numerosas prácticas, discursos, representaciones e imaginarios que son co-constitutivos de aquella política, conformando una totalidad dinámica y heterogénea puesta en acto en cada una de esas interrelaciones. Ahora bien, partiendo de considerar que los sentidos otorgados a las prácticas se hallan condicionados por las posiciones diferenciales que los distintos actores ocupan en el espacio social (Bourdieu, 1990), tal distinción resultó inevitable a fin de controlar metodológicamente el riesgo de homologación apriorística de tales sentidos como si fueran válidos y enteramente compartidos por todos, negando desigualdades intrínsecas a la existencia de dichas posiciones y, en ello, a la de la política misma.

Entonces, el mundo de los gestores fue conformándose por los distintos agentes del estado que de alguna manera se veían involucrados en los procesos que requería la implementación de las políticas de empleo ejecutadas por la DT. Si bien estos correspondían en su mayoría a los propios trabajadores del organismo municipal, el recorte también involucraba a los trabajadores del MTEYSS nucleados en la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL). Este organismo nacional, con sede en Bariloche, era el encargado de la supervisión administrativa y técnica de las Oficinas de Empleo de toda la región patagónica, así como de las instancias relativas a la formación y capacitación de los trabajadores de las OE³⁷. Paralelamente, el campo fue configurándose alrededor del conjunto de normativas (manuales de gestión estratégica de las OE, manuales de orientación laboral, documentos de apoyo para la gestión de programas) archivos (ordenanzas, resoluciones, organigramas, informes de gestión, extractos de comunicación institucional), documentos de gestión (registros de atención, planillas de carga de datos, material para el dictado de talleres) y discursos utilizados o proferidos por estos en la cotidianeidad de sus rutinas laborales (en parte recopilado en instancias de formación interna o interinstitucional, en parte recuperados en el marco de entrevistas, por lo general, semidirigidas).

³⁷ Existían en ese momento OE situadas en El Bolsón, Cipolletti, Fernandez Oro, Roca, entre otras.

De este modo, interesada en acceder al dominio de las prácticas, pero también al de las representaciones que de estas tenían quiénes las ejecutaban, me sumergí, por un lado, en la reconstrucción histórica del organismo considerando que detrás de aquella cristalización institucional (Guiñazú, 2016) se ocultaba el paradigma de sentido que sustentaba dicha praxis política. Como resultado de una primera aproximación a los archivos de comunicación institucional de la MSCB, pude situar el origen de la DT en el año 2009 así como su ubicación en el organigrama municipal. Para ese momento, esta se hallaba bajo dependencia de la que fuera la Secretaría de Desarrollo Económico cuya misión era la promoción de la diversificación económica productiva de la ciudad

basado en un enfoque de desarrollo sustentable (...) que tienda a la generación de empleo (...)” y a su vez, la promoción de la (...) inclusión de los diversos actores de la economía local con miras en la prosperidad y el desarrollo equitativo y una creciente participación en los beneficios de los sectores menos favorecidos de la comunidad, facilitando el acceso a la disponibilidad de los recursos, oportunidades sociales y económicas, reglas de operación y condiciones de intercambio³⁸.

La primacía otorgada en este extracto a nociones tales como desarrollo, equidad, inclusión, prosperidad, beneficios y participación, me llevó a profundizar en la reconstrucción genealógica de este tipo de retóricas en lo referido a la formulación de políticas públicas. ¿A qué temporalidad remitían? ¿A qué paradigmas de sentido respondían? ¿Qué supuestos y racionalidades de gobierno se hallaban detrás de estos postulados?

Buscando comprender y dar sentido interpretativo a estos interrogantes, a nivel teórico, me vi impulsada a ampliar el marco de inteligibilidad recuperando las perspectivas críticas desde las cuales la antropología abordó el estudio del desarrollo. Principalmente, al advertir la explícita nominación del concepto desarrollo en términos de enfoque sobre el que no solo se sustentaba la materialidad institucional que contenía a la DT sino sobre el que se orientaban y definían sus prácticas, me remití a aquellas conceptualizaciones que se han esforzado en pensar el desarrollo como idea/fuerza (Quinteros, 2013). Es decir, como una concepción específica del mundo que conjuga una episteme particular sobre la que se estructuran ciertas disposiciones de sentido y praxis y que, a su vez, tienden a reproducir las relaciones de poder más amplias en las que estas se inscriben. Esa episteme, en tanto conjuga una serie de preconceptos tanto respecto al modo de concebir el tiempo, el espacio y el cambio como respecto a los sujetos a los que el mismo pretende alcanzar, habilita formas pensables de actuación operando, en definitiva, como marco normativo. En ese sentido, recuperé la idea de desarrollo como “proyecto modernizador” (Escobar, 1999), como proceso destinado y dirigido a guiar

³⁸<http://bariloche.gov.ar/sector2014.php?sector=125&pagina=61&criterio=&grupopagina=13>. Los énfasis son míos.

la transformación, en este caso, y como lo indica el extracto citado, en torno a la matriz económico/productiva local, siendo el empleo mercantilizado -y sus sujetos ideales- el destino último. Ahora bien, continuando con el análisis del contenido retórico del extracto citado, encontré que la promoción de la inclusión y la perspectiva de equidad eran presentados como horizontes utópicos (Mastrángelo, 2016) a los que se dirigían las acciones de la dependencia. Esa equidad se hallaría implícita en el acceso a la participación de los beneficios de los sectores que se definían como destinatarios, es decir los “desfavorecidos”. Por último, el extracto dejaba ver que esa inclusión estaría garantizada por la facilitación del acceso a recursos, oportunidades sociales y económicas, reglas y condiciones de intercambio “disponibles” y que sería en este caso rol del estado, no subvertir ni cuestionar, sino ampliar la participación y facilitar dicho acceso. Este mismo contenido retórico se veía reflejado en los archivos de comunicación institucional de la MSCB y de la misma DT. En diversos documentos, esta se presentaba como el organismo destinado a “promover la inclusión” socio laboral de las personas a partir de la oferta de servicios destinados y dirigidos a “fortalecer las competencias de empleabilidad de los trabajadores en relación de dependencia [...] creando y fortaleciendo el vínculo entre empleadores y personas en búsqueda de empleo” (Comunicación institucional, Dirección de Trabajo Bariloche). También, apuntaba a poner en el centro de la escena a las políticas públicas de empleo como promotoras de la inclusión social³⁹

Siguiendo el esfuerzo de contextualización histórica de este tipo de retóricas en lo referido a la formulación de políticas públicas desde el prisma desarrollista, recuperé los aportes de Briones *et al* (2007) quienes argumentan que la ampliación de las arenas políticas y la diversificación de los agentes involucrados (manifestados, en este caso, en la supuesta ampliación de la participación política de nuevos actores como los desfavorecidos y los excluidos) se inscribiría en lo que denominan la racionalidad gubernativa propia de los gobiernos neoliberales. Esta racionalidad gubernativa, debe ser considerada a la luz de la redefinición del capitalismo mundial y de la consecuente flexibilización, liberalización y mundialización de la economía. En tanto tal, argumentan, estaría signada por una doble paradoja en la que, a la vez que se asiste a un proceso de reducción y/o corrimiento de los estados en lo que respecta a su rol de garante de derechos económicos y sociales mínimos, se asiste también a una expansión de las políticas de reconocimiento y a la consecuente ampliación de los canales formales de participación ciudadana de sectores hasta entonces excluidos de los campos formales de interlocución/intercambio. Para el caso de las políticas de empleo, los autores señalan la paradoja

³⁹<http://bariloche.gov.ar/sector2014.php?sector=125&pagina=61&criterio=&gru-popagina=13>

caracterizada por un estado que, a la vez que apela en la formulación de sus políticas a una retórica inclusiva, equitativa y participativa,

ha mostrado una eficiencia singular en lo que hace a llevar las tasas del desempleo y el subempleo a niveles inauditos, fortalecer mercados de trabajo informales y acentuar así la brecha entre ricos y pobres en base a una distribución de la riqueza cada vez más regresiva e injusta (Briones *et al*, 2007:3).

Estas primeras aproximaciones impulsaron un redireccionamiento de mis preguntas iniciales en función y en diálogo con el paralelo desplazamiento del campo al que me invitaban los aportes mencionados. En efecto, el mundo de los gestores fue ampliándose en sus dimensiones material y espacial para dar lugar a la incorporación de actores institucionales y retóricas discursivas provenientes del orden internacional y global, tales como desarrollo, promoción de la participación, inclusión, equidad y empleabilidad. Por otro lado, en cuanto a la dimensión temporal, el marco analítico se desplazó para contextualizar la política analizada a partir de considerarla como un producto político y socio-cultural propio de la reconfiguración del capitalismo global en tiempos neoliberales, inscribiendo (e inscribiéndose en) el nuevo paradigma de gobernanza mundial, el del desarrollo con inclusión social. Entonces, siguiendo la línea de análisis del desarrollo como idea/fuerza, por un lado, así como retomando la paradoja constitutiva de un tipo de políticas públicas cuyo contenido retórico no halla correlato en términos materiales (Mastrángelo, 2016), el objetivo de esta primera parte es exponer los resultados del proceso de contextualización realizado. A tal fin, la estrategia argumentativa propuesta consiste en realizar un recorrido dialógico entre las dimensiones global y local, partiendo de la articulación del enfoque etnográfico con el análisis de normativas, documentos de gestión y discursos. En paralelo, se indagará -desde una perspectiva histórica- sobre el proceso de materialización y cristalización -institucional y discursiva- que la misma supone en el espacio local.

De este modo, en las siguientes líneas analizo antropológicamente cuáles son las racionalidades de gobierno que se hallan detrás de estas políticas, qué supuestos le subyacen, qué voluntades de poder se imponen, cómo se manifiestan las tensiones y/o disputas hacia aquellas, qué actores nuclea, qué niveles de integración se funden y cuáles son los mecanismos mediante los cuales el discurso desarrollista se materializa en prácticas concretas, instaurando relaciones particulares entre actores y con el estado, y orientando las acciones de las personas⁴⁰.

⁴⁰Por último, atendiendo a los objetivos contextualizadores trazados para esta parte, aclaro que recurriré mayoritariamente a una narrativa expositiva utilizando la tercera persona tácita a fin de lograr un distanciamiento que facilite el encuadre propuesto.

Capítulo 1: La Empleabilidad como paráfrasis del desarrollo

En atención a los lineamientos teóricos sugeridos previamente, encuentro sugerente pensar el concepto de empleabilidad entendiendo el mismo como paráfrasis del desarrollo, es decir, como el proceso dirigido a preparar a las y los trabajadores para enfrentar las condiciones de un mercado laboral cada vez más liberalizado, tecnologizado y en permanente mutación en adecuación a los estándares y necesidades del capitalismo global. Entendiendo la empleabilidad como idea/fuerza, como campo de poder y como utopía de expansión, el siguiente capítulo remite a trazar una genealogía de esa retórica a partir de la recuperación de distintas fuentes de archivo documental. Por otro lado, apelando a la perspectiva histórica, traza el correlato que dicha retórica supuso en materia institucional y programática a nivel nacional. Finalmente, el capítulo devela los modos en los que dicho concepto se adhiere a las prácticas –discursivas y no- de los agentes del estado nacional, manifestándose en términos de lo que Giddens denominó como conciencia práctica (2004), es decir, operando como noción legitimada, legitimante y no problematizada del accionar cotidiano de los agentes de los organismos involucrados en su gestión⁴¹.

1.1- Historizando el concepto empleabilidad: Una comunidad epistémica en torno a su sentido

En nuestro país, el término empleabilidad comienza a utilizarse a mediados de la década del '90 la cual se constituyó como el momento de auge de la implementación del modelo de desarrollo neoliberal impulsada por organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) en alianza con sectores consolidados de poder locales. El proyecto neoliberal planteaba la necesidad de reestructurar los estados con el fin de estimular el crecimiento sostenido de los países “en desarrollo” para incrementar así la competitividad de los mismos en el marco de una economía cada vez más globalizada. A tal fin, se implementaron medidas que fueron concebidas en términos de ajuste estructural. Las mismas implicaron el corrimiento de las políticas de estado de tipo intervencionista, hacia un conjunto de medidas tecnicistas --definidas y plasmadas en el Consenso de Washington por referentes de las grandes organizaciones financieras mundiales-- orientadas al mercado, tales como la desregulación y apertura financiera, reducción del gasto público y privatización de empresas estatales⁴².

⁴¹Esta distinción responde a fines meramente analíticos. Lo cierto es que, siguiendo la línea de la idea/fuerza propuesta, estos procesos deben considerarse en simultaneidad puesto que se imbrican mutuamente.

⁴² <https://www.cepal.org/Mujer/proyectos/gobernabilidad/manual/mod01/13.pdf>.

En Argentina, sin embargo, dicho "crecimiento" no tuvo un correlato en la redistribución de la riqueza nacional, ni mucho menos estuvo acompañado por un incremento paralelo en la ocupación⁴³. Por el contrario, el mercado laboral se vio incrementado en la cantidad de ofertantes de mano de obra en tanto que cada vez más miembros del hogar se vieron presionados a salir al mercado. A su vez, las transformaciones y tecnologización de los procesos de trabajo, incrementaron el número de los desocupados sumando a las filas tanto nuevos despedidos como trabajadores precarizados, ahora sin regímenes de protección estatal⁴⁴. En ese contexto, la noción de empleabilidad surge para explicar y dar respuesta a las nuevas características del desempleo y de los desempleados. Para el caso argentino, se observa que temprana e informalmente en diversos medios de comunicación nacionales de mediados de los '90, el concepto hace su aparición mediante su opuesto, el concepto de in-empleabilidad (Scarfo, Hopp y Highton, 2009), aplicado para describir la realidad de aquellos jóvenes que no estudiaban, ni trabajaban, ni buscaban empleo y que, además de no poder ser sostenidos por sus familias, carecían de los requisitos de empleabilidad necesarios para insertarse efectiva y duraderamente en el mercado laboral.

A nivel internacional, se encuentra que hasta 1998 no sólo no se menciona el concepto sino que las recomendaciones hechas por la OIT a los estados miembros, apuntan a la "formulación de políticas activas destinadas al fomento del pleno empleo productivo y libremente elegido" (Convenio n°122, OIT, 1964). Para 1984, sin embargo, aun sin mencionarlo explícitamente, se sugiere en la Recomendación N° 169 de dicho organismo, la

necesidad de la adopción de políticas que (...) faciliten la adaptación al cambio estructural a nivel global, sectorial y de empresa, y el reemplazo de los trabajadores que hayan perdido sus empleos como consecuencia del cambio estructural y tecnológico (OIT, 1984).

Así, se observa que dicho cambio estructural y tecnológico ya se asumía como una realidad y tendencia inevitable producto de las reconfiguraciones del capitalismo global, como de la misma manera, se consideraba la pérdida de empleos consecuencia de esas mismas reconfiguraciones.

Continuando con el recorrido anterior, no es sino hasta 1998 cuando la OIT publica un boletín del Centro Interamericano para la Formación (CINTERFOR), donde se explicita por primera vez el concepto de empleabilidad definido como "las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente" (OIT, CINTERFOR, 1998)

⁴³Si bien puede constatar el incremento del PBI para los años 1992-1995, el mismo no implicó en absoluto la redistribución de la riqueza sino que, por el contrario, favoreció su concentración.

⁴⁴A este respecto, un estudio realizado por el Centro de Estudios de la Situación y Perspectivas de la Argentina (CESPA) afirma que desde 1993 la desocupación aceleró su ritmo alcanzando en 1995 al 20% de los trabajadores económicamente activos. Véase <http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/03/cespaper6.pdf>

De allí, el documento plantea la necesidad de orientar la formación a su servicio, entendiendo esta adecuación como necesaria para “armonizar el progreso económico y el progreso social” en un contexto signado por la transformación, mundialización y liberalización económica. De esta manera, el organismo considera que el reforzamiento de la empleabilidad de los trabajadores les permitiría a estos últimos tanto conseguir empleo, como progresar en la empresa o cambiar de empleo, “adaptándose a la evolución de la tecnología y a los cambios en el mercado de trabajo”. (Recomendación n° 195, 2004)⁴⁵

A nivel regional, resulta sugerente destacar la suscripción a estos lineamientos por parte de los países del MERCOSUR. En efecto, en la Declaración Sociolaboral (DSL) sancionada en la misma época, los estados partes ratifican su apoyo a los principales convenios y declaraciones internacionales en materia de trabajo, empleo y seguridad social expresados por la OIT, señalando su membresía a la organización. En dicha declaración, los estados partes manifiestan su disposición a “promover la modernización de sus economías” (DSL, 1998), considerando que la ampliación de los mercados nacionales mediante la integración regional, constituye una condición fundamental para “acelerar los procesos de desarrollo económico con justicia social” (DSL, 1998). El documento enfatiza así en la necesidad de instituir políticas y mecanismos de planificación, seguimiento y evaluación de los “componentes sociales de la mundialización de la economía, con el fin de asegurar la armonía entre progreso económico y bienestar social” (DSL, 1998). En relación a la noción de empleabilidad, si bien la misma no se halla explícitamente mencionada en tal documento, sí se expresa su sentido al sugerirle a los estados partes la instauración de

servicios y programas de formación y orientación profesional continua y permanente, de manera de permitir a los trabajadores obtener las calificaciones exigidas para el desempeño de una actividad productiva, perfeccionar y reciclar los conocimientos y habilidades, considerando fundamentalmente las modificaciones resultantes del progreso técnico (DSL, 1998)

En el caso argentino, en sintonía con estas sugerencias -y en respuesta a los impactos en el mercado de trabajo que conllevó la aplicación del modelo neoliberal durante las décadas previas- el Estado Nacional sanciona en el año 2004 por Decreto la emergencia Ocupacional Nacional⁴⁶. Mediante la misma, el ejecutivo insta al MTEYSS y al Ministerio de Desarrollo Social (MDS) a realizar, en un plazo de 180 días, una clasificación de los beneficiarios del hasta entonces principal programa de transferencia de ingresos⁴⁷ de acuerdo a las condiciones de empleabilidad que reunieran los mismos. En base a aquella directriz, se

⁴⁵Una aclaración respecto a las categorías, “recomendaciones” y “convenios”. Si bien ambos pertenecen a la categoría de “normas internacionales del trabajo”, los convenios son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los estados miembros, y las recomendaciones, actúan como directrices no vinculantes.

⁴⁶ Decreto n° 1506/04.<http://observatoriomercosul.paginas.ufsc.br/files/2010/08/Programa-Jefes-de-Hogar.pdf>

⁴⁷Plan Jefas y Jefes de Hogar (PJJDH), cuyo origen se remonta al decreto 165 del 22 de enero de 2002. http://www.cels.org.ar/common/documentos/analisis_jefes_jefas_oct2003.pdf

definirán los perfiles y requisitos que deban acreditar los interesados. Los beneficiarios con posibilidades de empleo, continuarán percibiendo sus beneficios en la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y los que no cumplan con los requisitos establecidos, quedarán incluidos dentro de los programas creados o por crearse en el Ministerio de Desarrollo Social (Decreto 1506/04).

De esta manera, entonces, en base a los criterios más o menos rigidizados de empleabilidad dictados por el mercado, quedan diferenciados claramente los destinatarios de las denominadas políticas sociales -los a partir de ahora, explícitamente in-empleables-, respecto de aquellos que serían destinatarios de las políticas de empleo -al menos reconocidos como potencialmente empleables-, a través de su pasaje por los programas y políticas de empleo a implementarse.

Como síntesis de lo hasta aquí expuesto, considero necesario recapitular algunas cuestiones en relación al contenido (geo) epistémico del discurso desarrollista (Escobar, 1999, Quinteros, 2013) y a sus efectos en términos clasificatorios y programáticos. Por un lado, en relación a las retóricas del desarrollo con justicia e inclusión social promovidas por las agencias internacionales y regionales, resulta sugerente considerar el modo en el que, a la vez que se construye y localiza el subdesarrollo y sus sujetos, se ofrece un marco de interpretación que se supone válido para la comprensión de la realidad actual de los mismos⁴⁸. Por otro lado, se observa cómo dicha interpretación habilita determinadas formas de intervención, en este caso, en relación a las economías y mercados laborales de los países del sur. De este modo, presentado el subdesarrollo en términos sincrónicos --como fotografía de la no-modernización de los mercados, el atraso en los conocimientos técnicos de los trabajadores y la consecuente pérdida de empleos--, el desarrollo y la modernización se vuelven no sólo deseables sino realizables mediante la aplicación progresiva de las recetas (programas y políticas de formación y orientación) que conducirían a la integración económica, al progreso y a la armonía entre este y la dimensión social de la vida de los pueblos de los estados que forman parte del MERCOSUR, en un contexto creciente de mundialización económica. Por último, también se visibiliza que, en esa configuración geopolítica y epistémica, serán los países desarrollados, a través de sus elites financieristas y técnicas, los encargados de guiar esa transformación, instando, sugiriendo y recomendando a los países subdesarrollados la aplicación de un tipo de políticas de empleo cuyo énfasis se centra en el readiestramiento, la reconversión y la recalificación de los trabajadores.

Volviendo al entorno nacional, postulo que las políticas públicas de empleo que comienzan a gestarse a inicios de la década del 2000 deben ser comprendidas dentro de este marco. Es en relación a él que la noción de empleabilidad emerge tanto como concepto explicativo del desempleo, como concepto articulador de los objetivos -modernizadores y progresistas- trazados para la evolución de un mercado

⁴⁸Véase al respecto: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533

de trabajo que se presupone desintegrado y, fundamentalmente, desactualizado en lo que hace a las competencias de sus trabajadores.

En esta línea, me resulta sugerente recuperar a Shore (2010) y considerar que los formuladores de la política pública a nivel nacional comparten --además de la retórica discursiva-- la pertenencia a una comunidad epistémica particular. Como comunidad epistémica, me refiero al marco de sentido compartido que otorga inteligibilidad no sólo a determinados conceptos sino, también, a ciertos modos de concebir el mundo, habilitando y orientando de maneras concretas ciertos modos de actuar en detrimento de otros. En este sentido, la comunidad epistémica puede ser leída en clave hegemónica (Mastrángelo, 2016), visibilizando que aquellas claves de interpretación de la realidad impuestas -y los horizontes pensables que habilitan- no son universales, sino el resultado de una disputa por el sentido interpretativo de las experiencias locales en un mundo globalizado.

1.2- Cristalización institucional de las Oficinas de Empleo como parte de la operatoria del discurso de la empleabilidad en Argentina

Uno de los principios generales que destaca la OIT para las políticas de empleo a nivel global insta a los estados miembro a tomar medidas y políticas que:

faciliten la adaptación al cambio estructural a nivel global, sectorial y de empresa, el readiestramiento y el reemplazo de los trabajadores que hayan perdido sus empleos como consecuencia del cambio estructural y tecnológico; y: "salvaguarden el empleo o faciliten el reemplazo de los trabajadores afectados en caso de venta, cierre o traslado de una sociedad, establecimiento (OIT, 1984)

En consonancia con esa línea, el organismo señala que las principales funciones de las Oficinas de Empleo se circunscribirán a

la intermediación laboral a nivel local, la capacitación para el empleo, reemplazo y el autoempleo de los trabajadores -desocupados y ocupados-, y el otorgamiento de servicios de asesoramiento y selección a los empleadores para la contratación de los trabajadores (OIT, 2009).

Como mencioné anteriormente, en Argentina, la implementación en el año 2005 de las Oficinas de Empleo como parte de la política pública nacional de empleo, surge con el propósito de promover el pasaje de los beneficiarios del Plan Jefes y Jefas de Hogar (PJJHD) hacia políticas de empleo activas que estuvieran orientadas a la capacitación laboral y la inserción en el mercado de trabajo. Para ello se aprovechó la experiencia previa acumulada por los municipios en la implementación de políticas de empleo a nivel local y se constituyó la Red Federal de Oficinas de Empleo Municipales que, desde entonces, se consolidaron como el instrumento territorialmente situado con que cuenta el MTEySS para implementar las políticas de empleo y mejorar la prestación de los servicios de empleo que los gobiernos locales realizan.

Al respecto, uno de los actores entrevistados perteneciente a la Dirección de Atención al Ciudadano y Servicios de Empleo de la Secretaría de Atención Ciudadana y Servicios Federales del MTEySS⁴⁹ señala que

La implementación de políticas tendientes a mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas sin una descentralización en la atención (...) es probable que no tenga una efectividad real (...) en ese sentido, es fundamental que, en un país con una territorialidad tan heterogénea, cualquier acción tendiente a resolver algo tan complejo deba incorporar a los actores locales (Entrevista a Tomás Badaró, 2018).

En consecuencia, recordando el proceso que implicó el pasaje de políticas pasivas a activas de empleo, señala que “pensando en la cantidad de población que significaba dicho traspaso, sólo fue posible dada la Red de Servicios de Empleo donde se encuentran incorporadas la Oficinas de Empleo municipales” (Entrevista a Tomás Badaró, 2018)

En líneas generales, los programas de empleo formulados dentro del marco de las OE, se proponen como políticas activas de empleo, es decir, dicen promover el fortalecimiento de las condiciones de empleabilidad de las personas y proyectar así a largo plazo, las posibilidades de inclusión y permanencia dentro del mercado de trabajo de las y los trabajadores fortalecidos. El primer programa de empleo surgido bajo la lente de este paradigma fue el Seguro de Capacitación y Empleo “que incorpora a los beneficiarios del PJJHD, a fin de brindar apoyo a los trabajadores desocupados en la búsqueda activa de empleo, en la actualización de sus competencias laborales y en su inserción en empleos de calidad” (Entrevista a Tomás Badaró, 2018). Sin embargo, con el correr de la implementación de los lineamientos políticos señalados, fueron incorporándose nuevos grupos prioritarios a través de la creación de nuevos programas⁵⁰. Entonces, dentro del conjunto de trabajadores con algún tipo de problemática de empleo, las OE, en función de sus programas, discriminan -positivamente- para su priorización, a ciertos grupos que el Ministerio entiende en desigualdad de condiciones a la hora de pensar en la accesibilidad al mundo del trabajo, es decir, con competencias de empleabilidad menos fortalecidas. De esta manera, se salvaguarda el principio de inclusión y equidad contenido en los preceptos que dan origen a las nuevas políticas, ampliando la legibilidad de ciertos grupos poblacionales que, hasta entonces, no eran reconocidos en términos de ciudadanía. En efecto, el entrevistado considera que “todas estas ampliaciones se fueron sumando en un contexto de crecimiento e inserción de la población en general, además de acompañar procesos de visibilización que se fueron dando en la sociedad frente a diversas problemáticas” (Entrevista a Tomás Badaró, 2018).

⁴⁹Esta denominación, corresponde a la redefinición del nuevo organigrama del MTEYSS realizada por decreto en agosto del 2018. Meses más tarde, un nuevo decreto disolvería el propio Ministerio, pasándolo al rango de Secretaría y a la Secretaría, al rango de Sub. Sin embargo, la Dirección de Atención al Ciudadano continuaría vigente.

⁵⁰ Los nuevos programas señalados remiten al ya nombrado “Jóvenes con más y mejor trabajo” creado en 2008 y al Promover Igualdad de Oportunidades de Empleo, en 2011.

Estas ampliaciones en términos de legibilidad, pueden ser leídas recuperando la paradoja ya planteada por Briones *et al* (2007) respecto a la participación ciudadana como una nueva modalidad de gobierno que, en paralelo a su apertura hacia nuevos conjuntos de la sociedad civil, normaliza el disenso, reconfigura desigualdades históricas y las inscribe bajo una nueva óptica. De esta manera, pensando entonces en el desarrollo como campo de poder y en la empleabilidad como concepto articulador de la utopía desarrollista en torno al empleo, las Oficinas de Empleo se vuelven una herramienta clave para la materialización de los mismos en los espacios locales, nucleando actores e instituciones diversos (organismos internacionales, ministerios nacionales, municipalidades, empresas, entidades financieras y técnicas de todos los niveles y trabajadores) y fundiendo múltiples niveles de integración (internacional, regional, nacional y local). Por otro lado, la empleabilidad opera como un sistema clasificatorio estereotipando y homogeneizando actores que se construyen como principales beneficiarios o, en otros términos, en poblaciones proyecto, susceptibles de transformarse en empleables a través de su pasaje por los programas.

Capítulo 2. De lo global a lo local: La Oficina de Empleo de Bariloche

El siguiente capítulo profundiza en el recorrido iniciado para dar lugar a una contextualización de la política en análisis en el espacio local. El primer apartado, recorre el proceso de institucionalización de la OE local, entendiéndolo como materialización institucional de la lógica de gobernanza global del desarrollo y su correlato en términos de empleo, la empleabilidad. Por otra parte, se analiza la particularidad de la constitución operativa de la DT en términos estructurales, y fundamentalmente la reconfiguración que tuvo lugar tras los cambios de gestión a nivel local y nacional en 2015. De esta manera, a la par que se delimita el campo a aquella dimensión aprehensible desde el punto de vista etnográfico, se introducen nuevos haces de discusiones en lo que respecta al estado y a las políticas públicas y a los sentidos y modos de hacerse de los mismos en su operatoria cotidiana.

Continuando, el segundo apartado incorpora al análisis etnográfico mi propia experiencia en tanto trabajadora de la DT. En esta línea, el registro cambia hacia uno encarnado en primera persona singular, analizando aquella reconfiguración -estructural y semántica- desde una perspectiva situada. En esa línea, se analizan los impactos de dicho proceso en la resignificación de las políticas, por un lado, y en la reasignación de lugares, puestos y funciones de los trabajadores a la luz del nuevo contexto. A partir de este pasaje, pretendo dar cuenta de la dimensión normativa, prescriptiva y versátil del discurso de la empleabilidad que operó, en este caso, habilitando ciertas prácticas y discursos al interior de los agentes del estado municipal sorteando contextos políticos distintos. Por otra parte, el apartado también pretende dar cuenta del carácter no lineal y disputado que, alrededor de esta matriz practico-discursiva, tuvo lugar en el proceso mismo del hacerse, tanto de la política como del estado mismo, visibilizando tensiones, disputas y agenciamientos de los propios actores que componen el mundo de los gestores.

En resumen, a lo largo del capítulo se busca dar carnadura empírica a la discusión del desarrollo en tanto campo de poder, visibilizando las redes multiescalares entre los actores nucleados que, en clara asimetría de poder, permean y condicionan –pero no determinan- las posibilidades de configuración de las OE, tanto en términos de recursos -humanos y materiales- como respecto a los modos de hacerse de las políticas públicas en el espacio local. En ese movimiento, mientras se acota el universo temporal que el recorte analítico intersecta, se analiza desde una experiencia concreta cómo específicamente dicha lógica ha entramado en la re-configuración de prácticas y sentidos al interior de la DT.

2.1- La Dirección de Trabajo municipal: De la institucionalización de la OE en el espacio local, sus re-ordenamientos y re-configuraciones

La Oficina de Empleo Municipal local se instala como dispositivo “satélite”⁵¹ en Bariloche en el año 2007 tras un acuerdo entre el MTEYSS y el municipio quien proveyó, desde sus inicios, a los recursos humanos para su gestión. A través del mismo, los equipos técnicos que lo conforman han tenido la función de ejecución o “bajada a territorio” de los distintos programas constitutivos de la política nacional en relación al empleo.

Tras dos años de funcionamiento y tras la puja de los trabajadores municipales por la institucionalización de su trabajo dentro de la estructura municipal, en el año 2009 se crea por resolución la Dirección de Trabajo Municipal que pasa a contener a la OE dándole así un lugar dentro del organigrama municipal tanto a los trabajadores, como a las problemáticas de empleo en tanto objeto de política pública. Dicho proceso de estructuración no fue lineal ni estuvo librado de tensiones y disputas entre los distintos actores que confluyeron en la conformación del organismo, desde agentes municipales –en sus distintas categorías y modalidades de contratación-, nacionales, y funcionarios políticos de ambos niveles. Para corporizar esta serie de afirmaciones, recupero una serie de fragmentos de la entrevista realizada a la actual referente del Departamento de Intermediación Laboral, Sabrina Salva. Preguntada por su trayectoria, la misma menciona que su ingreso al municipio en el año 2009 no fue a través de un concurso sino a través de una locación de servicio destinada a cumplir tareas de data entry para la ejecución del programa Jóvenes. También señala que, para ese momento,

la Oficina de Empleo todavía no estaba creada como estructura...en realidad si ya había un director y cuando yo ingreso ya al poquito tiempo lo reconocen en el puesto. Ya él lo venía manejando, pero no lo tenía reconocido (...). En ese momento [la municipalidad] absorbe la OE y se termina de construir ese rol de director, o se termina de reconocer, el rol de un Director de Trabajo en ese momento y se termina de organizar la estructura de la oficina de empleo. Sin embargo, no es hasta el año 2013, que el gobierno de Maru Martini ingresa al municipio y reconoce a todas esas locaciones de servicio y las contrata (Sabrina Salva, 2019).

Dicho cambio estructural, epitomizado en la creación de un organismo estrictamente municipal, no supuso necesariamente la independencia de los estamentos estatales en lo referido a la formulación e implementación de políticas públicas. En efecto, y tal como se desprende del análisis de los archivos de comunicación institucional de la DT, resulta significativo considerar que la función que esta se arroga se homologa a los de la Red Federal de Oficinas de Empleo mencionados previamente, presentándose como un organismo

ejecutor de las políticas activas del MTEYSS destinadas a brindar servicios gratuitos a las personas que buscan mejorar sus condiciones de empleabilidad [...], brindando servicios que se

⁵¹Se designa así a la instalación del dispositivo de línea nacional “OE” en territorio local, sin estar contenido en la estructura orgánica municipal.

orientan a mejorar las relaciones entre las personas en búsqueda de empleo y las oportunidades de empleo ofrecidas por el mercado local con sus características y particularidades⁵².

A los fines de esta investigación, me interesa destacar que la superposición de funciones entre las estructuras local y nacional fue determinante para que -conforme las políticas de empleo nacionales fueron creciendo e incrementándose sus destinatarios-, la DT municipal fuera configurándose cada vez más en relación de dependencia a esas políticas, relegando la formulación de políticas locales y dependiendo fuertemente de los fortalecimientos en términos de financiamiento y capacitación provenientes de la cartera nacional y de los convenios que la misma establecía con organismos multilaterales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Mundial (BM).

Además, dicho "crecimiento" -en términos de recursos, servicios ofrecidos, y cantidad de usuarios de la OE- no se vio acompañado por un cambio en el organigrama municipal que delimitara los roles, misiones y funciones que, a los ojos del MTEYSS, garantizaría un funcionamiento "orgánico"⁵³. En palabras de la entrevistada, por el contrario

la delimitación de áreas se dio propiamente por el ritmo de trabajo. Para la época de Martini, estaba el área de capacitación y formación, intermediación (...) y un área...jóvenes. Un área dependiente del director, que tenía 4 tutores, 5 en algún momento (...) y después estaba el área de relacionistas de empresas (...) Cuando yo estoy en el área empecé a tener mucho trabajo, entonces ingresa más personal (...) y ahí en ese momento empezamos a ser tres personas dentro de un área visitando y entrevistando (...) empieza a crecer mucho el área, pero, habían cuestiones que aún no estaban definidas y había una decisión política en ese momento, de esa gestión, de poder reacomodar el área (Sabrina Salva, 2019).

En relación a este crecimiento "desordenado" y a los procesos del hacerse de la DT -y de la política en cuestión- la entrevistada considera que tal situación, conllevó al establecimiento de una serie de "ruidos" o tensiones entre las distintas áreas que conformaban la DT. Estas tensiones, relata, se manifestaron ante la directriz del funcionario político de aumentar el número de empresas a la cartera de la DT para aumentar también el número de "inserciones laborales" promovidas por el organismo.

Yo no recuerdo si en algún momento se dio alguna charla puntual con el Secretario específicamente...pero bueno, el ya venía con una idea de poder sumar más gente al equipo que vaya a visitar empresas (...) un lineamiento político que ya empezó a notar de que ya teníamos muchas personas en búsqueda de empleo y no teníamos el vínculo con el actor **más importante**⁵⁴(...) y ahí dentro de la estructura, no estaba bien en claro de quien era el rol, en un momento habían ruidos y tensiones en si era de un área o era de otra, creo...si hoy te tengo que decir, me parece...pienso en los perfiles de las personas y en los objetivos y misiones de cada área y creo que claramente no estaban bien definidos ni concursados, por eso la persona que tenía que hacerlo decía que no le correspondía (Sabrina Salva, 2019)

⁵²<http://bariloche.gov.ar/servicios.php?sector=225>

⁵³ El manual de gestión estratégica de las OE, el MTEYSS propone un organigrama y delimita una serie de roles y funciones para el manejo operativo de las Oficinas en todo el país.

⁵⁴ El resaltado es mío, y cumple en este caso una función enfática, puesto que a los fines de esta investigación resulta un dato no menor, la referencia y valoración del sector privado como el actor más importante.

En esta línea, también destaca que, ante la propuesta del funcionario político de realizar “participativamente” un nuevo organigrama que “reflejara la realidad”, no fue posible llegar a un consenso. “Después de varias entrevistas y reuniones nunca nos pudimos poner de acuerdo, pero ya empezábamos a ver de que había cuestiones a modificar (...) La estructura no reflejaba la realidad” (Sabrina Salva, 2019). A lo que agrega, refiriéndose al área “jóvenes”, dependiente del entonces Director,

había todavía toda esta área grande que estaba por definirse, que le decíamos una “bolsa” donde había distintas tareas y funciones, había un orientador también y no estaba definido, no estaba definido...Entonces, con la última gestión, los últimos meses de Fernando del Campo⁵⁵ ya había como un ruido (Sabrina Salva, 2019)

Ese “ruido”, relata, tenía que ver con que no estaba claro el objetivo de la DT: “¿Para qué capacitábamos si no podíamos dar respuestas de inserción?” (Entrevista a S. Salva, 2019) Entonces, para fines del 2015, si bien el número de personas registradas ascendía a las 12.000, con un total de 1.200 jóvenes “activos”⁵⁶ en el mencionado programa⁵⁷, ya había un lineamiento político local que había considerado un re-direccionamiento de los procesos de evaluación de las mismas en relación a los resultados obtenidos en términos de inserciones laborales. Lo que se discutía, en última instancia, remitía al sentido de la DT:

No nos olvidemos que estamos acá para fortalecer las condiciones de empleabilidad de los vecinos bariloichenses, de los pibes que se acercan al estado para pedir laburo (...) estamos empujando esta máquina oxidada que es el estado (...) eso es lo que nos mueve” (Nota de campo, técnica del área de capacitación, reunión DT, 2015).

Pero también, esas disputas se reflejaban en el debate respecto a la cristalización institucional que había tomado forma y se había consolidado durante los años en los que la OE estuvo plenamente activa. En definitiva, el “redireccionamiento estructural” del que hablaba la referente del actual Dpto. de Intermediación Laboral implicaba un cambio en la asignación de personal y presupuesto para las acciones desarrolladas desde allí y una distribución del valor asignado a la operatoria de las diferentes áreas que configuraban la DT.

En suma, en este “hacerse en movimiento” de la DT (Manzano, 2011) -con sus tensiones, interrelaciones y recursos-, lo cierto es que, para fines de 2015, la misma funcionaba prácticamente como una Oficina de Empleo y casi la totalidad de sus trabajadores estaban abocados a la ejecución de las tareas técnicas que requería la territorialización de los programas. En ese contexto -y en línea con las

⁵⁵ Nombre de pila del ex secretario de desarrollo económico.

⁵⁶ El término “activo”, en la jerga nativa, remite a aquellos jóvenes que, además de estar adheridos o vinculados formalmente al programa, han realizado o realizan alguna de las prestaciones de capacitación o formación ofrecidas por la OE.

⁵⁷ Datos extraídos de archivos internos de la DT. Específicamente de los relevamientos realizados a partir del 2016 con el establecimiento de la división de gestión de la información. Hasta entonces, no hubo información sistematizada.

recomendaciones de la OIT y el MTEYSS-, la prioridad dada a los jóvenes como "población objetivo" redundó en que el programa destinado a este colectivo fuera el que más caudal de personas adheridas reuniera⁵⁸. En consecuencia, el área abocada a su ejecución era la que mayor cantidad de recursos concentraba. Sin embargo, como lo señala la entrevistada, paradójicamente sus trabajadores no estaban contenidos en la estructura orgánica municipal, por lo que sus tareas dependían directamente del entonces Director de Trabajo.

Frente a este paisaje, el cambio de autoridades a nivel nacional y local sucedido a comienzos del 2015 y el llamado a revisión de todas las políticas públicas promovidas por el MTEYSS (implicando el cese inmediato de todos los programas de empleo nacionales) culminó impactando directamente en los equipos técnicos que conformaban las distintas áreas de la OE. De esta manera, mientras a nivel nacional se re-pensaban los programas de empleo, a nivel local, el nuevo equipo político deshacía la Secretaría de Desarrollo Económico y pasaba a conformar la Subsecretaría de Desarrollo Local, ahora dependiente de la Secretaría de Turismo y Producción. Bajo esa órbita, quedaba subsumida la Dirección de Trabajo.

Las memorias de la entrevistada narran una intensificación de los "ruidos" ya detectados por el Secretario anterior.

Entonces, con la última gestión, los últimos meses de Fernando del Campo ya había como un ruido...Él se va y al ingreso de esta gestión, entra una nueva Subsecretaría que también, el primer pretexto fue este ruido, esta "bolsa de gatos " que no pudo...no para mí no tenía las competencias para llevar adelante la "gestión del cambio", hizo algo brusco, algo violento y claramente lo que provoco fue un choque (Sabrina Salva, 2019).

Fue así que los trabajadores que desarrollaban sus tareas en el área "jóvenes" no sólo se vieron vaciados de funciones, sino que, a su vez, se enfrentaron a un nuevo equipo de funcionarios locales que apuntaban a la obtención de resultados y que, por la situación descrita, juzgaron apropiada la prescindencia de gran parte de ellos. Inició así un proceso de tensiones y disputas al interior de la DT que involucró tanto a funcionarios políticos como de planta permanente (ya sea a aquellos que ejercían cargos jerárquicos como a aquellos que se desempeñaban en cargos sin poder decisorio), culminando con el pase de área "forzado" de 12 de los 17 trabajadores que conformaban la Dirección, incluyendo al por entonces Director. Al respecto, una de las trabajadoras recuerda que "fue muy violento todo (...) pedimos el pase masivo, argumentando maltrato laboral, creyendo que de esa manera [la funcionaria]

⁵⁸La OIT señala que la carencia en los jóvenes de "competencias clave" -entendidas como factor explicativo del desempleo- es un asunto que preocupa a los países de "todo el mundo". En esa línea, el organismo crea los documentos que se conocen como "informes de orientación política" con el fin de guiar/orientar a los países miembro en la formulación de políticas destinadas a fortalecer dichas competencias en esa población. En ese marco se inscriben los programas de empleo formulados por el MTEYSS destinados a ese colectivo. Véase https://www.skillsforemployment.org/KSP/es/Details/?dn=WCMSTEST4_110248

sería desplazada de su cargo pero en Recursos Humanos aceptaron los pases enseguida y nos pasaron a disponibilidad” (Registro de campo, 2016). En consonancia, la entrevistada relata que

estas dos ideas distintas, del Secretario anterior de hacer un organigrama participativo y esta nueva Subsecretaria que viene a imponer algo que traía de afuera que ni sabía si se podía aplicar acá o no, sin tener conocimiento y experiencia en trabajo (...) porque ella tampoco tenía bien definido el organigrama, ni la estructura, no pudo escuchar a las personas, no pudo valorar lo que se venía haciendo, solamente venía con una idea en la cabeza y no podía leer la trayectoria de lo que venía haciendo la oficina y como lo veníamos trabajando (Sabrina Salva, 2019).

De esta manera, en paralelo al vaciamiento de la OE, las trabajadoras que continuaron en actividad se vieron obligadas a repensar y reformular los servicios de la misma. “Y cuando pasa este problema, toda la DT se ve afectada por este conflicto y, cuando digo conflicto, ahora que lo pienso, nos volvimos a reorganizar” (Entrevista a Sabrina Salva, 2019). La coyuntura nacional-local, entonces, impactó en lo que, desde el equipo técnico de la DT, se denominó como proceso de “refuncionalización”. Así, frente a una demanda de personas en situación de desempleo o empleo precario cada vez mayor⁵⁹ y con el desafío -asumido de la experiencia reciente- de la estructuración de la misma de manera que, con o sin programas, se pudiera garantizar la continuidad de los servicios y el trabajo de los compañeros en futuros cambios de gestión, para comienzos del 2016, el servicio de orientación para el empleo comenzó a consolidarse como eje de acción de la DT constituyéndose como una política autónoma, no dependiente -al menos materialmente- de los financiamientos nacionales. Esto, paradójica o casualmente, iba en sintonía con las recomendaciones de la cartera nacional que sugerían “dejar de pensar a las OE como boca de acceso a los programas y comenzar a pensarlas como una boca de atención al ciudadano con foco en la información y la orientación laboral” (Aparicio, L, Encuentro regional de OE, noviembre 2017).

2.2- Mi ingreso al equipo técnico: desentramando lógicas desde una experiencia situada

2.2.1- Desagregar el desarrollo

Mi ingreso al organismo ocurre a principio del 2015. En ese entonces, la DT estaba contenida en la que fuera la Secretaría de Desarrollo Económico Municipal y contaba formalmente sólo con los dos Departamentos mencionados -el de Intermediación Laboral y el de Capacitación y Formación para la Empleabilidad- y con la gran área denominada “jóvenes”, dependiente directamente del entonces Director.

⁵⁹ Datos extraídos del informe de gestión 2017, revelan que entre 2016 y 2017, el aumento de registros de atención paso de 2.549 a 7.233, casi un 200% más. Aun así, es necesario considerar que, durante 2016, debido al cese de financiamiento nacional, prácticamente no hubo prestaciones activas. A su vez, es necesario destacar que el número de nuevos ingresantes para ese período es de 1466 personas. Esto también indica, que las personas registradas han regresado hasta tres veces en un año para distintas instancias de orientación, formación, capacitación o inserción.

Inicialmente, mi contrato laboral fue dentro de una modalidad que se conoce como PIL OE (Programa de Inserción Laboral de las Oficinas de Empleo). Mediante esta herramienta, el MTEYSS favorece la contratación de trabajadores para el fortalecimiento de las OE asistiendo a los municipios con medio salario de los contratados durante el plazo de un año. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad deben exclusivamente realizar funciones en la OE siendo parte de la planta municipal, pero no exclusivamente de ella⁶⁰. Mi ingreso al municipio, entonces, se realizó junto con el de otros compañeros que ingresaron bajo la misma modalidad siendo parte de uno de los planes estratégicos de fortalecimiento de las OE a los que suscribió la DT. Dicho plan estratégico, formaba parte de un acuerdo establecido entre el municipio, el MTEYSS y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). A través del mismo, y como contraparte del financiamiento económico proveído por el BID hacia la OE local, esta suscribió a ciertas metas. El todavía Director de los Servicios de Empleo del MTEYSS explicaba en una de las capacitaciones realizadas para el conjunto de las OE regionales que

las metas que determinan el cumplimiento del fortalecimiento, ofician como parámetro a la hora de medir una gestión de una Oficina (...) [Las mismas comprendían tanto] una cantidad de cobertura poblacional, manifestada en la posibilidad de comprender o atender a todas las poblaciones que pasan por la Oficina; [como] la calificación y la inserción de estas (Registro de campo capacitación OES regionales, 2015).

En definitiva, dichas metas incluían una determinada cantidad de personas a adherir a programas, una cantidad determinada de prestaciones a brindar -por ejemplo cursos de formación profesional- y un número de personas efectivamente participando de ellas, así como una cantidad específica de prácticas calificantes (entrenamientos laborales) en empresas efectivizadas. Todo en el mismo plazo de un año. Mi contratación, como la de los demás, fue meramente concebida para fines técnicos/tecnocráticos. Personalmente, fui designada a cumplir funciones dentro del área de "jóvenes" específicamente en el sector encargado de la vinculación con empresas para la promoción y gestión de los entrenamientos para personas vinculadas al programa.

Cabe mencionar que dicho plan estratégico no era el primero al que había suscripto el organismo. En efecto, en el año 2014 se había firmado otro acuerdo por medio del cual habían ingresado a trabajar, bajo la misma modalidad, dos de los compañeros que conformaban el sector de atención y tutorías del área joven y que, al momento de mi ingreso, acababan de renovar su contrato por otros doce meses. Continuando, ingresé a trabajar en el sector que la entrevistada Salva denominó como "área de relacionistas de empresas". Al respecto, es necesario aclarar que, en términos formales, tal división no existía, sino que dentro de la "bolsa" que expresara la entrevistada, cabíamos todos quienes

⁶⁰ Cabe mencionar que la situación contractual de estos agentes es por demás precaria, hallándose sujeta a término, a "resultados" y con derechos diferenciales puesto que, por ejemplo, la liquidación de los aportes se realiza en atención al "medio sueldo" abonado por las arcas municipales. El porcentaje del salario abonado por el MTEYSS es en negro.

trabajábamos en la ejecución de las tareas técnicas que requería la implementación del Jóvenes, incluida ella. Sin embargo, retomando los postulados propuestos por Corrigan y Sayer (1985) se entiende que tal diferenciación se hacía efectiva en la práctica mediante una serie de actos, rituales y rutinas propios de la burocracia administrativa que requería la gestión de las herramientas de intermediación⁶¹. Esa diferenciación de tareas específicas de la vinculación con el sector privado se veía reforzada además por la disposición física de la DT que dificultaba la posibilidad de generar espacios conjuntos de trabajo, intercambio y articulación⁶². Esto comenzó a generar un distanciamiento entre las dinámicas de trabajo que culminó en una operatoria dividida en compartimentos, tanto físicos, como más tarde se vería, paradigmáticos.

Ahora bien, para ampliar el contexto de comprensión respecto al hacerse “desordenado” y “arbitrario” de la OE que señalaba la entrevistada Salva, es necesario aclarar que, en general, los procesos de selección que llevaron a la designación de los agentes, incluida la mía, no se limitaron a un concurso de ingreso ni a una evaluación de perfiles en relación a los puestos solicitados sino que se vieron posibilitados por “contactos” y recomendaciones propias de los agentes que ya se encontraban trabajando allí. Personalmente, mi contratación se vio facilitada por la cercanía con el entonces Director con el que teníamos un lazo familiar de tipo “político”. Fue esa relación la que permitió que supiera de la posibilidad de incorporación, que, además, no fue publicada por ningún medio oficial de comunicación. Por otra parte, la entrevista de ingreso sostenida con el entonces Secretario, lejos de abocarse a una evaluación de mi currículum o competencias, fue destinada a una conversación bastante informal permeada por la afectividad que dicho actor tenía para con mi padre recientemente fallecido, quien se había desempeñado como técnico para el municipio durante más de treinta años y con el que la persona que me entrevistaba había tenido una relación positivamente valorada.

Traigo esto a colación para contribuir a la reflexión respecto del hacerse del estado en movimiento (Ruiz del Ferrier, 2010), ya no sólo en relación a las prácticas burocráticas y rutinarias establecidas por sus agentes para la implementación y ejecución de sus funciones públicas, sino mucho antes, y en

⁶¹ El proceso de gestión de los Entrenamientos Laborales implica un conjunto amplio de acciones técnicas y burocráticas que incluyen desde las tareas de promoción y difusión de la herramienta para las empresas locales, la formulación de proyectos en formatos preestablecidos por el MTEYSS, la aprobación del mismo por la GECAL, la preselección de la terna que irá a entrevista con el empleador, las entrevistas de selección, la vinculación de los jóvenes seleccionados en la plataforma del MTEYSS, la formulación y firma de los convenios de entrenamiento y las acciones de seguimiento.

⁶² El edificio que contiene a la DT es uno antiguo que por la década del '70 funcionó como hostería. Conserva su forma interna atravesada por largos y angostos pasillos que conectan oficinas de tamaño pequeño y mediano (la más grande no supera los 4 x 3 mt). En aquel momento, la dinámica de crecimiento del área jóvenes, había conllevado a una concentración de recursos –humanos y técnicos– en el sector de atención. Esto conllevó a que los agentes abocados a la gestión de los Entrenamientos Laborales, se emplazaran en un espacio físico diferenciado, muchas veces “móvil” ya que gran parte de las tareas se desarrollaban fuera de a OE. A esto contribuía además la carencia de mobiliario, insumos y computadoras por lo que los agentes que cumplíamos funciones de vinculación lo hacíamos de manera más bien itinerante, rotando por los espacios y/o horarios en los que se habilitaran las condiciones para formular proyectos y demás tareas.

relación a las disímiles modalidades de conformación del aparato burocrático estatal. En efecto, estas formas de ingreso "a discrecionalidad" --y por lo demás recurrentes en el proceso de conformación de la DT-- implicaron distintas consecuencias tanto en lo referido a la configuración de los equipos técnicos de las diferentes áreas --caracterizadas por la heterogeneidad de trayectorias formativas y laborales de sus agentes y por los disímiles posicionamientos políticos y conceptuales desde donde cada uno de ellos concebía su propia práctica-, como respecto a la configuración de relaciones intra e inter-áreas, habilitando en ello modos posibles de implementación de la política pública que todos estábamos contribuyendo, rentadamente, a ejecutar. Es decir, a la dinámica ya signada por la compartimentación edilicia y burocrática que hacía que trabajáramos diferenciada y disgregadamente, se sumaban las distintas relaciones establecidas entre agentes a partir de las representaciones que cada cual tenía tanto de su práctica, como del estado, como de sus pares en función de su modalidad de ingreso, trayectoria, experiencia en el municipio y sectores de trabajo. Si bien dicho análisis excede los objetivos de esta investigación, me parece pertinente subrayarlo puesto que no deja de ser una característica de peso a la hora de pensar en el estado desde la malla de relaciones que lo constituyen. En otras palabras, esto contribuye a forjar un modo de entendimiento del estado a partir de su heterogeneidad, sus múltiples nucleamientos y sus propias contradicciones (Hall, 1998), es decir, un estado des-reificado y desnaturalizado incluso en sus niveles más reducidos como lo es el caso de una oficina municipal. En efecto, las representaciones mencionadas suponen y se traducen en jerarquías legitimadas ya no sólo por la ocupación de cargos superiores sino por experiencia, antigüedad y trayectoria, habilitándose prácticas concretas que permean y condicionan las modalidades de llevar adelante la práctica cotidiana⁶³. Recuperando la noción de lealtad desarrollada por Fernando Balbi (2007), quien la entiende como valor moral cuyo carácter recíproco constituye la base de las relaciones entre "compañeros", considero sugerente destacar que es en aquella dinámica en la que fueron configurándose lealtades, solidaridades y tensiones que reforzaron el carácter estanco y atomizado de las diferentes áreas y que, finalmente, mostrarían sus alcances y efectos durante -y luego- del "conflicto" desatado tras el último de cambio de gestión. A fin de sustentar esta afirmación y complementar la descripción ya otorgada por los relatos de los actores de los que repuse su mirada en el apartado anterior, diré cómo, desde mi posicionamiento dentro de la estructura en ese momento⁶⁴ -y desde el de otros de mis compañeros-,

⁶³ Estos conjuntos de características confluyen en lo que en otro trabajo analizo como la conformación del sentido del "ser municipal", una identificación compartida con fuerza, generalmente, por quienes llevan varios años trabajando en el municipio y de la que quienes ingresamos bajo la modalidad PIL, quizás por nuestra edad, formación, trayectoria incipiente, no formamos parte. En mi caso, en más de una oportunidad fui explícitamente acusada de "acomodada" por quien fuera mi superior, e incluso, en instancias de reunión, me han otorgado la palabra refiriéndose a mi persona como la sobrina del Director.

⁶⁴ Dicho posicionamiento contempla mi ingreso incipiente al organismo, el hecho de que se trataba de una primera experiencia en el ámbito estatal, el hecho de ser subordinada jerárquicamente "de hecho" bajo el mando de Sabrina así como respecto a compañeros con mayor antigüedad, el hecho de ser leída en términos de "acomodada" por gran parte de mis compañeros --incluida mi jefa-- por la

fue vivenciado el “conflicto” y cuáles fueron sus implicancias afectivas, políticas y éticas. Para esta reconstrucción, como ya fue mencionado, alternaré entre mi propio relato y el de mis pares, recuperados a partir de los registros de campo y el expediente resultante del juicio en el que se dirimió dicho enfrentamiento.

2.2.2- De tensiones, realineamientos y reconfiguraciones

Lo primero que considero pertinente mencionar es que la nueva gestión trajo consigo un cambio de paradigma respecto al estado, a su modalidad de funcionamiento, gestión, y administración. Esto se desprende del hecho de que las primeras decisiones implementadas fueron la disolución de la Secretaría de Desarrollo Económico, la creación de la Subsecretaría de Desarrollo Local y la subsunción de esta a la órbita de la Secretaría de Turismo y Producción. A su vez, la SDL se dividiría en dos: La Subsecretaría de Empleo y Pymes –de la que dependería la DT- y la Subsecretaría de Innovación Productiva. En sintonía con lo que pasaba en el ámbito estatal nacional, se trataba lisa y llanamente de un “recorte” fundamentado, según los nuevos funcionarios, en la magnitud exacerbada que había adquirido la estructura estatal en la década previa y en una “sobredimensionada e ineficiente burocratización del estado” (Subsecretaría de Empleo y Pymes, registro de campo 2015).

La decisión de reestructuración fue transmitida en una reunión de la que participamos todos los integrantes de la ex-Secretaría junto con los funcionarios de turno. En dicha instancia, se produjo una reñida discusión entre el Director y la nueva funcionaria respecto a los sentidos políticos que se hallaban detrás de las cristalizaciones institucionales propuestas. Así, además de la disputa por la consecuente disminución de recursos, se discutía por la forma de concebir el desarrollo económico y productivo de Bariloche:

deshacer la Secretaría y ponerla debajo de Turismo, barre por tierra el trabajo que venimos haciendo durante años (...) se trata de diversificar la matriz económica y productiva de Bariloche (...) de frenar con la dependencia que genera la actividad turística que te llena de guita a unos pocos y lanza a la calle a miles de barilochenses (De Haro D, ex Director de empleo, registro de campo, 2015).

En consonancia, otra de las técnicas entrevistadas, quien en ese momento se desempeñaba para la Secretaría, destaca que si bien el planteamiento del ejecutivo fue presentado como producto de “la necesidad de achicar la planta política (...) en realidad no se achicaba nada porque en vez de un Secretario, iba a haber dos Subsecretarios de una misma área, asique para mí fue claramente una decisión de subsumir el desarrollo local al turismo” (Técnica orientación laboral, 2019). Por otro lado,

modalidad de ingreso mencionada y, además, el hecho de trabajar en un sector que, ya antes del conflicto, estaba sumido en aquella disputa por el sentido de la DT manifestada en los “ruidos” respecto a roles, misiones y funciones de cada área también ya detallados.

se advertía una contradicción entre los argumentos de eficiencia sobre los que se sustentaba la decisión del ejecutivo y la ralentización de la operatoria cotidiana que se desprendía de la nueva estructura:

se hizo un planteo de qué implicaba estar debajo de otra Secretaría en cuanto a presupuestos, firmas (...) ellos ahí habían dicho que iban a pedir una independencia administrativa que nunca ocurrió y (...) el proceso burocrático terminó siendo mucho más largo (...) además de que el Secretario de Turismo ni conocía el área y uno tenía que justificar todo con alguien que no sabe ni lo que estás haciendo (Técnica orientación laboral, 2019).

Para algunos de los agentes, incluyéndome, las contradicciones mencionadas evidenciaban un desconocimiento por parte de los nuevos funcionarios respecto no solo a la operatoria administrativa estatal, sino a la misión y función de la DT:

había mucho desconocimiento, mucho desconocimiento, de lo que se hacía, de cómo se lo hacía, de cuáles eran los impactos esperados y no sólo eso sino que tampoco tenían un plan...eran personas sin formación en el tema, sin experiencia en el estado, sin conocimiento del municipio, sin conocimiento de la realidad local, que los llevó a cometer una serie de errores por inoperancia, por omisión (Técnica orientación laboral, 2019).

Independientemente de ello, lo cierto es que tal contradicción repercutía directamente en la operatoria de los equipos técnicos quienes nos hallábamos, por un lado, frente al llamado –y al ejercicio- de una modalidad de gestión laxa e inorgánica propuesta por la Subsecretaria (la cual se expresaba en el lanzamiento de directivas muchas veces contrarias a las del Director y realizadas por canales no habilitados formalmente) y, por otro, frente a las directivas de este último quien instaba a los equipos a mantener el apego a “la orgánica”. La distancia paradigmática que existía entre ambos jefes y el aferramiento que ambos tenían para con sus posturas⁶⁵ fueron delineando un clima de trabajo calificado por los trabajadores como “insostenible”:

violento era lo de las directivas, uno no sabía a quién hacerle caso y a quién no, si empezábamos a hacer algo, venía [la funcionaria] y decía que no (...) era una constante lucha entre ellos (...) uno no sabía cómo actuar, parecía que nos usaban para dirimir sus diferencias (Expediente, Tribunal de Contralor, 2016).

En este punto, y en atención a los enfoques teóricos propuestos para la reflexión sobre el estado, considero necesario detenerme en la descripción de las implicancias que dichas diferencias significaron tanto respecto a la manera de concebir el sentido de la política ejecutada por la DT, como respecto a sus sujetos destinatarios y, en ello, a los mecanismos de diagnóstico y evaluación de quienes desempeñábamos funciones allí⁶⁶. En relación al primero de los puntos, recupero la apreciación sostenida por el nuevo Secretario de Turismo quien afirmaba:

⁶⁵ Hacia dentro de los equipos se utilizaba el término “fundamentalistas” para referirse a esta característica.

⁶⁶ Dichas diferencias se explican en parte por las procedencias formativas, laborales y político-ideológicas opuestas entre ambos actores. Al respecto, considero importante mencionar que gran parte de los funcionarios designados procedía no sólo de otras localidades sino de trayectorias formativas en carreras sobre todo contables y administrativas y con experiencias gerenciales en organismos privados como empresas y ONG. A su vez, la pertenencia político-partidaria de estos se presentaba como una fórmula que, en sintonía con el gobierno

en la anterior gestión la oficina de empleo no trabajaba tanto en la detección y colocación de puestos de trabajo, dedicando su mayor y mejor esfuerzo (...) al acompañamiento, capacitación y mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de las poblaciones sin trabajo y en situación de vulnerabilidad que se acercaban a la oficina (Expediente, Tribunal de contralor, 2016).

Frente a ello, el nuevo gobierno municipal pretendía “ (...) modificar esa concepción, promoviendo una OE que haga más hincapié en insertar que en capacitar” (Marcos Barberis, Secretario de Turismo y Producción, 2016).

En segundo término, y en relación a la concepción sobre los usuarios de la OE, resulta pertinente explicitar los modos de categorización utilizados por la Subsecretaria para referirse a los mismos en función de sus condiciones de empleabilidad. Para ello, recupero una situación en la que, estando reunidos los compañeros del área jóvenes, la funcionaria tomó al azar una historia laboral (HL)⁶⁷ y solicitó a uno de ellos que la leyera en voz alta. Dicha HL pertenecía a un joven de 27 años con un secundario técnico incompleto y algunos cursos iniciados pero abandonados después. También consignaba que había realizado algunas tareas de mecánica pero de modo informal, como ayudantías y “changas”. La funcionaria, en modo evaluativo, increpó al equipo a decidir qué hacer con esa persona, si le correspondía estar inscripto en la DT o ser derivado a algún otro servicio social y/o educativo. Los agentes intentaron explicar que no era excluyente que el joven buscara trabajo y a su vez se le impulsara a retomar y finalizar sus estudios en adecuación a lo que se evaluó como un interés técnico-mecánico desprendido de su HL. Sin embargo, la funcionaria se mostró ofuscada ante las respuestas más o menos coincidentes de quienes estábamos allí y lanzó: “¡vamos! ¡es más fácil! ¡A este muchacho hay que mandarlo a la escuela! Es simple muchachos, o sos “chorizo” o sos “morcilla”, y aquí tenemos una morcilla” (Registro de campo, 2016). El mensaje implícito –y no tanto- detrás de aquella categorización era que las “morcillas” -entiéndase las personas más alejadas de los requisitos de empleabilidad sugeridos- eran in-empleables, por lo que pasaban a ser un asunto de la Secretaría de Desarrollo Social, Cultural y Deportivo⁶⁸ o de organismos de caridad, como lo evidencia la sentencia “de los pobres que se ocupe la iglesia” proferida por la funcionaria a una compañera en la misma oportunidad. En

nacional, proponía trabajar “juntos”, invitando a los sectores empresariales, privados y onegeístas, a la participación en la gestión estatal. Por el contrario, la vasta experiencia en el campo de las políticas sociales, tanto del Director como del ex-secretario, se correspondía con sus formaciones en la rama de las Cs Sociales. Estos últimos, militaban en organizaciones y partidos que respondían al Proyecto Nacional y Popular representado en ese momento por los sectores kirchneristas, lo que también permeó las representaciones de las prácticas, conformación y modos de gestión de la DT. De hecho, en más de una oportunidad, la funcionaria hizo referencia a erradicar el pasado “camporista” de la OE, calificándola como un “feudo inaccesible” que era necesario desarmar. (véase: http://www.bariloche.gov.ar/upload/TRIBUNAL%20DE%20CONTRALOR/8547_SENTENCIA%2001-TC-2016.pdf)

⁶⁷ Con ese nombre se designa a los formularios de la plataforma digital del MTEYSS en los que se consignan las experiencias formativas y laborales de las personas.

⁶⁸ Este organismo fue creado en 2015 como producto de la reestructuración del organigrama municipal ya mencionado, en este caso, subsumiendo a tres ex Secretarías –Deportes, Desarrollo Social y Cultura- a una sola cuya misión consiste en la generación e implementación de políticas públicas que promuevan el desarrollo social, cultural y deportivo de las poblaciones que se encuentran en mayor grado de vulnerabilidad. <http://www.bariloche.gov.ar/sector2014.php?sector=261>

consecuencia, los "chorizos" pasaban a ser aquellas personas empleables y, por lo tanto, derivables a entrevistas de selección. Esta forma de concebir a las personas usuarias de la DT iba delineando a su vez un reforzamiento respecto a la prioridad y valoración que el equipo político otorgaba al segundo gran conjunto de actores a quienes las políticas iban dirigidas, es decir, las empresas. En adecuación al objetivo ya esgrimido por el Secretario de Turismo de incrementar el número de inserciones y no tanto el fortalecimiento de la empleabilidad, la nueva gestión política consideraba que los servicios de la DT debían dar un giro para atender a las necesidades del sector privado, quien señalaban, era el que permitiría dar las respuestas de inserción buscadas.

Esta característica, y aquí el tercer punto, repercutía claramente en las formas de concebir y evaluar el trabajo de quienes desempeñábamos funciones en la DT. A las nociones de productividad y eficiencia ya mencionadas, se sumaba la evaluación respecto a los criterios y sentidos desde los cuales se ejecutaba la práctica cotidiana. De ello da cuenta el hecho de que, ante la manifestada ofuscación ante el resultado de aquel ejercicio de categorización mencionado, la funcionaria sugirió la realización periódica de procesos de selección ficticios para lo cual les solicitó a los mismos compañeros que identificaran perfiles para cubrir ciertos puestos en función de los parámetros rígidos promovidos. Expresamente, se les pidió clasificar una pila de HL en función de su pertenencia al grupo de los "chorizos" o las "morcillas". Esto a su vez, se enmarcaba en un contexto de vaciamiento de funciones que para gran parte de los compañeros había implicado el cese de los programas de empleo. Esta característica, repercutió diferencialmente en las representaciones del ejecutivo respecto a la productividad de los agentes, siendo estos últimos los que se vieron más expuestos a situaciones como la presentada⁶⁹.

En este clima general, a la par que se acrecentaban las tensiones entre jefes, comenzó a delinarse la conformación de grupos al interior de la DT en relación a la adhesión y/o rechazo más o menos explícito a las posturas y directivas contrapuestas. Para comprender cabalmente este proceso, es necesario poner en consideración aquella conformación precaria, desordenada, heterogénea y desestructurada de la DT así como las dinámicas de trabajo atomizadas que se habían consolidado durante el período en el que esta estuvo plenamente activa. En esos términos se entiende que la conformación de grupidades no se sustentara sobre los mismos principios, creencias, posicionamientos, ni valores para la totalidad de los agentes. De esta manera, mientras, por ejemplo, la referente del sector para el que yo me desempeñaba comulgaba con el giro hacia las inserciones propuesto por la nueva

⁶⁹ El vaciamiento no afectó a todas las áreas por igual. Mientras el Dpto. de Capacitación y Formación aún ejecutaba partidas presupuestarias de 2014, el área de Intermediación, seguía inscribiendo HL cotidianamente, apegados a la rutinización burocrática que no se vio interrumpida en ningún momento. Por otra parte, las líneas de Entrenamientos y PIL, fueron las únicas que siguieron vigentes por lo que quienes nos desempeñábamos en el sector de "vinculación laboral" tampoco habíamos experimentado el brusco cese de actividad que sí nuestros compañeros.

gestión y consideraba que la deficiencia en su número "era responsabilidad de [el Director] y de la Jefa del Depto. de Intermediación Laboral"(Entrevista Salva, 2019), otros compañeros, aun estando en desacuerdo con la Subsecretaría y sus lineamientos políticos, asumían un posicionamiento crítico más general sobre la disputa que se estaba desarrollando y sobre las modalidades de llevarla a cabo. Por un lado, este conjunto reconocía las necesidades de revisión de la DT y cuestionaba el modo de conducción "fundamentalista" del Director, postura que, argumentaban, había expuesto innecesariamente a los compañeros que se encontraban bajo su dependencia: "tenía una postura ideológica que lo cegó (...) no pudo construir y en su resistencia al cambio arrastró al equipo de pibes que estaban bajo su ala" (Técnica de capacitación, registro de campo, 2016). Pero además de estas cuestiones de forma, lo que estos agentes advertían era que en ellas se barría por tierra el trabajo de los casi diez años de historia de la OE, y en ello, el sostenimiento de una política pública que trascendía a los trabajadores que la implementaban. Estas tensiones se fueron evidenciando más a medida que aumentaba el clima de tensión entre funcionarios. En una de las reuniones de equipo, por ejemplo, una técnica se enfrentó con el Director abiertamente pidiéndole que "dejemos el ego atrás y salvemos la estructura" (Registro de campo, 2015) e invitó a los compañeros –sobre todo a los más resistentes- a "no quemar las naves de esta Dirección de Trabajo que quienes venimos desde 2007 sabemos que tanto nos costó" (Registro de campo, 2015). En definitiva, se trataba de un llamado a la defensa de una política pública y a la reflexión respecto lo que implicaba ser trabajador del estado aun no estando de acuerdo con el gobierno de turno: "hoy nos toca remarla y poner el cuerpo, aunque no nos guste (...) laburamos para los desocupados, no para [la funcionaria]" (Registro de campo, 2015).

Sin embargo, pese a estos intentos, la fragmentación por agrupamientos al interior de la DT se acrecentaba, por un lado, frente a la apelación explícita de los funcionarios de adscribir a uno u otro "bando". Así, mientras la Subsecretaría esgrimía un "o están conmigo o están del otro lado" (Expediente, Tribunal de contralor, 2016), el Director llamaba a "no hacer nada sin mi autorización" (Registro de campo, 2015). Pero, por otro, tal fragmentación se hacía carne en el llamamiento de los mismos compañeros, tanto del "área jóvenes", como de intermediación, a tomar posición. De esta manera, mientras algunos se resistían a ejecutar cualquier directiva que viniera de la Subsecretaría, quienes decidían intentar cumplir sus funciones comenzaban a ser catalogadas de "traidoras":

las que decidimos trabajar con [la Subsecretaría] porque teníamos otra forma y creíamos que ya se estaba perdiendo mucho tiempo (...) fuimos tildadas de traidoras por [el Director] y los que seguíamos alguna indicación de [la Subsecretaría] estábamos "traicionando" a los otros (quienes)se sumaron a la lucha de [el Director] (Expediente, Tribunal de contralor, 2016).

Es aquí donde señalo que la lealtad operó como valor moral en la conformación de grupos (Balbi, 2007), excediendo incluso el ámbito interno y personalista de la DT para incorporar otros actores y

áreas municipales que, en función de una idea de lealtad que asociaba la noción de “compañeros” a una acción de permanente oposición a la planta política, sopesaron nuestras pertenencias tanto respecto al “ser municipal” como a filiaciones político-partidarias. En este punto, una compañera recuerda que

me quedé porque entendí que lo mejor que podíamos hacer era conservar nuestros lugares de trabajo como trincheras (...) (sin embargo) de repente me encontré con compañeros, incluso de militancia –porque en ese momento yo militaba en el frente para la victoria- negándome espacios para dar cursos, por ejemplo, porque decían que éramos funcionales al gobierno de Mauricio Macri (Técnica de Orientación Laboral, 2019).

En este contexto, el panorama de abierto enfrentamiento fue intensificándose, y en ello, fue incrementándose el tipo y los modos en los que el mismo se manifestaba⁷⁰. El desenlace de esta situación, este “ruido mayor” que señalaba la entrevistada Salva, fue una acción colectiva de denuncia por maltrato laboral hacia la Subsecretaria, tras una serie de maltratos verbales explícitos hacia uno de los compañeros y su trabajo, el que, como consta en el expediente mencionado, fue calificado como “una mierda” por la funcionaria. Nuevamente aquí se expresaron las diferencias internas ya que, si bien todos apoyamos la nota de denuncia, no todos apoyamos la acción judicial. A su vez, en paralelo a la radicación de la denuncia ante el Tribunal de Contralor municipal, los mismos compañeros intentaron presionar al equipo político solicitando un pase de área masivo ante Recursos Humanos, creyendo que, de esta manera, la denunciada sería desplazada de su cargo. Sin embargo, por decisión del ejecutivo, para junio de 2016, las solicitudes de pases fueron aceptadas y los trabajadores pasaron a disponibilidad para su futura recolocación en otros sectores municipales donde hubiera vacancia y, en términos del Intendente, donde estos “según su perfil puedan ser más productivos (...) [agregando] que “[la decisión] obedece al plan de reestructuración que teníamos prevista para el área y si bien es el Tribunal de Contralor quien tiene que decidir si hubo violencia o maltrato laboral nosotros vamos a defender el trabajo de la funcionaria” (Entrevista a Gustavo Genusso, Bariloche Opina 2016)".

A fines del 2016, se realizó el juicio por el Tribunal de Contralor Municipal y por más que todos los declarantes ratificamos la existencia de violencia hacia el equipo técnico, la funcionaria fue absuelta⁷¹. Los más desfavorecidos de este proceso de “transparentamiento” y reestructuración en el estado -como lo llamaron funcionarios locales y nacionales- fueron los compañeros que no estaban contenidos en ninguna estructura orgánica municipal y que dependían -en términos estructurales- directamente del Director de empleo quien también fue desplazado de su cargo. En mi caso, fui una de las dos personas contratadas bajo modalidad PIL OE que continuó trabajando, un poco por la “suerte” de haber sido

⁷⁰ Desde los tonos cada vez más álgidos de las discusiones entre ambos funcionarios, hasta sus contenidos, a veces portando insultos y acompañándose de portazos y otras acciones que expresaban resistencia tales como el ocultamiento de información, o el tironero (físico) por ciertos documentos

⁷¹Véase: http://www.bariloche.gov.ar/upload/TRIBUNAL%20DE%20CONTRALOR/8547_SENTENCIA%2001-TC-2016.pdf
<https://www.barilocheopina.com/noticias/2016/06/03/24821-tension-en-empleo-municipal-por-traslado-de-trabajadores>

designada a cumplir funciones dentro de la incipiente estructura que generaba "resultados medibles", es decir, inserciones; y otro poco por la subalternidad de mi rol que me había relegado durante todo ese tiempo tanto a seguir atendiendo a las personas que continuaban acercándose, como a un lugar de expectación más que de participación en las discusiones que se estaban llevando adelante y que, en función de mi experiencia reciente, estaba tratando de comprender.

2.2.3- La refuncionalización

Luego de la drástica reducción de la OE, continuamos en actividad solo 6 trabajadoras. Tres compañeras del Dpto. de formación y Capacitación y las tres que componíamos el "sub-área" de Vinculación Laboral. Frente a un paisaje de vaciamiento e independientemente de los distintos motivos y posicionamientos que habían confluído para que cada una de las presentes estuviéramos allí, lo cierto es que, en ese momento, todas coincidimos en que el abrupto desenlace acontecido había evidenciado las falencias estructurales de una DT altamente dependiente de los financiamientos nacionales y resquebrajada al interior, tanto en lo que hacía a su operatoria cotidiana como respecto a su sentido y objetivos, muchas veces agotados en la práctica burocrática interna a cada área per-se. Por otro lado, el conflicto también había evidenciado la necesidad de revisar específicamente las "políticas de inserción". El desafío inminente, entonces, era el de reestructuración del organismo de manera que este fuera capaz de lograr un equilibrio entre lo meramente cuantitativo que pedía la gestión y lo esencialmente cualitativo que se proponía, mayoritariamente, desde el reducido equipo técnico. Pero a su vez, se trataba de generar una estructura que, con o sin programas de empleo activos, pudiera garantizar su funcionamiento y que, a la vez de dar respuestas concretas a las necesidades de los usuarios, resguardara a los y las trabajadoras ante futuros cambios de gestión.

(...) era obvio que era necesario reorganizar, rearmar pensando en función no solo de proteger nuestro trabajo en futuras ocasiones sino que era eso... defender "para la gente" (y si bien) no creo que a todas nos motorizaba lo mismo (...) sí creo que a la mayoría nos motorizaba generar una estructura para poder dar respuestas y servicios a las personas independientemente de los vaivenes políticos (Técnica Orientación Laboral, 2019).

Comenzó así a desarrollarse lo que desde el equipo técnico se nominó como proceso de refuncionalización de la DT. Esta nominación correspondió al hecho de que la propuesta formulada y luego presentada al equipo político se concentró principalmente en un repensar de la OE en función de los servicios que se querían ofrecer y garantizar, y que, a su vez, fueran factibles de llevarse a cabo pese al desfinanciamiento reinante:

estuvimos trabajando un montón en eso, hablábamos todo el tiempo en términos de servicios, de cuáles eran los servicios que queríamos defender (...) siempre nos parábamos desde eso, desde defender los servicios que brindábamos (...) quizás ahora pienso que metodológicamente no es lo

mejor porque no pensamos objetivos (...) pero creo que es lo que nos salió, porque era eso lo que nos pasaba (Técnica Orientación Laboral, 2019).

Fue en ese contexto en el que la noción de empleabilidad se consolidó simultáneamente como lineamiento de acción y como horizonte hacia el que se dirigirían las acciones de la dependencia. En efecto, los nuevos servicios apuntarían cada vez más al trabajo sobre la mejora de las empleabilidades de las personas definidas como destinatarias, las cuales, sin ser identificadas ya por la adhesión a uno u otro programa, pasaban a clasificarse directamente en relación a la cercanía u alejamiento, posesión y/o carencia, de los atributos de empleabilidad exigidos por el sector empleador.

Continuando, este proceso de refuncionalización fue posibilitado y llevado a cabo desde la ocupación de los lugares estratégicos habilitados por la vieja estructura, atendiendo a la importancia, plenamente consciente, de lo que significaba dicha ocupación como lugares de "trinchera": "Desde ese lugar se podían defender muchas cosas, recién ahí entendí lo que implicaba ser trabajadora del estado, también y sobre todo cuando las cosas no nos gustaban" (Técnica Orientación Laboral, 2019). Tales puestos estratégicos fueron ocupados por las compañeras que, por sus trayectorias formativas y experienciales así como por sus características personales evidenciadas durante el conflicto, fueron legitimadas como interlocutoras válidas por el ejecutivo y también por quienes ocupábamos espacios otros hacia el interior de lo que quedaba de la DT. De esta manera, la primera que fue reconocida en el rol de Directora fue quien hasta en ese momento se había desempeñado como referente del equipo de Capacitación. Luego, siguió el reconocimiento de Salva quien quedó al mando del Dpto. de Intermediación para el cual yo seguía desempeñándome. Por último, las referencias de los departamentos de Capacitación y Empleo Independiente⁷² fueron cubiertas por otras compañeras que contaban también con vasta antigüedad, experiencia y conocimientos técnicos específicos para las tareas implicadas en sus nuevos roles⁷³.

Ahora bien, más allá de la pasividad que podría asociarse a mi lugar en el proceso, lo acontecido no me fue gratuito y significó una profunda transformación de la que pude extraer varias conclusiones. En principio, como resultado no esperado, entiendo que el proceso me permitió salir de la atomización a la que me confinó, sin quererlo, la compartimentación del funcionamiento de las áreas en el momento de

⁷² Este último, si bien no se ejecutaba de hecho en la anterior gestión, existía en el organigrama oficial por lo que fue estratégica su ocupación tanto para hacer crecer el área, como para legitimar los pedidos de abastecimiento material y humano.

⁷³ Cabe aclarar que todas estas referencias fueron asumidas de hecho hasta que, en febrero del 2017, finalmente fue aprobada la nueva estructura en la que además se contemplaron dos áreas transversales: Comunicación y gestión de la información (encargada de sistematizar todas las acciones de la DT de allí en mas), y administración (encargada de las tareas administrativas que requiriera la gestión integral de la DT). En simultáneo, fue recomponiéndose también la planta de trabajadores, proceso que nuevamente estuvo signado por distintos mecanismos y modalidades de ingreso, muchas veces precarizadas y otras en atención a criterios que poco tenían que ver con la redefinición de los perfiles, misiones y funciones de los puestos. Por ejemplo, dos nuevas compañeras entraron a trabajar con contrato político, otras dos compañeras formaban parte de un acuerdo entre el municipio y el ente ejecutor del Programa Argentina Trabaja, otros dos eran pasantes de la UNRN, y otros fueron recolocados en la DT tras estar en cesantía en sus lugares de trabajo.

mi ingreso. Fue así que pude no sólo conocer a muchos de mis compañeros con los que hasta el momento prácticamente no había interactuado, sino también comprender desde una mirada integral, en qué contexto –político, histórico e institucional- estaba situada. Del mismo modo, la experiencia vivenciada me permitió problematizar unas cuantas de las discusiones a las que, hasta ahora, sólo me había acercado teóricamente durante mi formación como antropóloga. Esto significó una profunda revisión nacida de la puesta en diálogo entre la teoría y los contextos específicos en los que se sucede la historia que luego esta piensa. Es decir, más allá de comprender teóricamente el estado y sus modos de conformación, la complejidad de los procesos de política pública o las discusiones teórico-metodológicas entre la academia y la gestión como lugares de ejercicio de la práctica antropológica, el desafío se me planteaba ahora sobre la necesidad de des-intelectualizar dichas discusiones, sintetizarlas y volverlas útiles para un actuar coherente y comprometido. Eso incluía el difícil ejercicio de la despartidización y des-demonización a la que tantas veces me vi tentada, e invitada también. Y esto porque, en tercer orden, el denominado conflicto y la intensa disputa alrededor de los fines y sentidos de la DT, había dejado en evidencia los posicionamientos personales y políticos de aquellos que la constituíamos, habilitando la conformación de nuevos realineamientos, agrupamientos y diferenciaciones que se fueron demarcando en la cotidianeidad de las nuevas prácticas.

Personalmente, si bien continuaba desempeñando funciones para el ahora Dpto. de Intermediación Laboral, lo cierto es que a las tensiones personales ya existentes previamente a la refuncionalización, se le sumaban otras que tenían que ver con las posiciones y argumentos opuestos y evidenciados durante el conflicto que, a su vez, se inscribían en una disputa más amplia por la orientación política de la DT⁷⁴. Finalmente, para fines del 2016, mi jefa solicitaría mi pase de área ante la nueva Directora, dando inicio a mi nuevo rol de Orientadora, ahora bajo la dependencia del DCyFPE.

Como mencioné previamente, dicho movimiento fue crucial para terminar de consolidar el interés de investigación que presenta esta tesina. La producción de in-empleabilidades como efecto implícito de las políticas de estado implementadas por la DT, no hubiera sido siquiera perceptible para mí de no ser en relación al contexto aquí presentado –discursivo, político, institucional y personal-. Sobre todo, considerando la reciente redefinición del organismo en función de los servicios para el fortalecimiento

⁷⁴En la nueva conformación, mi rol se delimitó a la selección de personas para su posterior derivación a entrevistas, mientras que el vínculo con estas, correspondía ahora a mi jefa y a otra compañera del sector. En este marco, poco a poco, aquellas diferencias paradigmáticas desde donde cada una concebía ya no solo su práctica, sino el objeto de la DT, imposibilitaron el trabajo en conjunto lo cual se evidenció en la permanente revisión, desconocimiento o cuestionamiento de los criterios de preselección por mí realizados. Lo que estaba en tensión también era el modo de pensar el rol que la cabía a las empresas en el proceso de inclusión de las personas que el organismo establecía como prioritarias. En más de una oportunidad, critique las excesivas consideraciones que se tenían para con algunos empleadores, aunque estos no se adecuaban al cumplimiento de ciertas de sus obligaciones a las que suscribían al adherirse a los programas.

de su opuesto: la empleabilidad. Ha sido intención reponer ese contexto para dar lugar al análisis que sigue, incorporando, a partir de ahora, la perspectiva vivencial de los usuarios de la DT.

Segunda Parte

La producción del sujeto in-empleable: De historias, trayectorias y prescripciones

Recapitulando lo hasta aquí expuesto y en líneas generales, el contexto presentado deja ver cómo el entrecruzamiento entre las lógicas gubernamentales propias de la racionalidad gubernativa neoliberal en relación a las políticas de empleo, por un lado, y las particularidades propias del contexto político nacional y local, por otro, devino en la refuncionalización de la DT. En concomitancia, se observó someramente en qué condiciones, materiales y discursivas, se sucedió el reforzamiento de los servicios orientados al fortalecimiento de la empleabilidad de las personas y cómo en ese marco se produjo el redireccionamiento de mi rol hacia el equipo técnico encargado de su ejecución.

Las líneas que siguen profundizan el análisis respecto a los modos mediante los cuales, en dicho contexto -y como resultado de la redefinición de los procesos de implementación de las políticas ejecutadas por el organismo-, se lleva a cabo ya no sólo la gestión y normalización de las empleabilidades sino la producción de una nueva alteridad, epitomizada en lo que denominé "la producción de los sujetos in-empleables". Para avanzar en esta línea resulta necesario incorporar al análisis a quienes mencioné como el segundo gran conjunto de actores que se constituyeron en referentes empíricos en el curso de esta investigación, es decir, a "los usuarios". Tal como mencioné en la introducción de este trabajo, dicho universo comprende sólo un recorte que fue delimitándose en función de las interacciones y relaciones que me vi habilitada a entablar desde mi nuevo rol en la estructura con algunos de los trabajadores que, desde la lente estatal y tras su paso por la Dirección, asumieron el estatus de "beneficiarios" y/o "destinatarios" de las políticas de empleo. Particularmente, dicho universo intersecta a aquellos quienes, en función del entrecruzamiento entre sus trayectorias y el conjunto de prácticas, rituales y rutinas propias del organismo, se vieron sujetos a transitar por los procesos de orientación laboral.

En términos estructurales, el argumento sostenido durante esta parte se ordena en dos capítulos cuyo objetivo transversal es reconstruir etnográficamente cómo se desarrolla el itinerario de ser usuario de la DT y cómo, en la interacción entre estos y las prácticas burocráticas propias del organismo, va produciéndose la fijación de la categoría empleabilidad como categoría de pensamiento (Bourdieu, 1993) que orienta, suprime, margina y condiciona las posibilidades de pensar y pensarse como sujeto empleable.

En esa línea, el capítulo uno invita al lector a recorrer las distintas etapas involucradas en lo que, luego de la refuncionalización, se constituyó como "el circuito de la DT". Para ello, el primer apartado recurre a realizar una descripción densa de cómo es un día cualquiera en el organismo analizando particularmente las prescripciones espacio-temporales que devienen de la puesta en relación de los mundos de usuarios y gestores. Tiempos urgentes se encuentran con prácticas estatales que prescriben un tiempo procesual -lineal y necesario- para el fortalecimiento de la empleabilidad. Es allí que el apartado se detiene y reflexiona sobre ello, profundizando en las relaciones de poder que, en esta dimensión, operan habilitando y/o negando modos posibles de transitar el ingreso a la DT.

Continuando, el apartado dos, profundiza en una de las prácticas ritualizadas mediante la cual se operacionaliza la empleabilidad entendida desde el enfoque propuesto. Se trata de "la charla de servicios generales de empleo", instancia estatuida como obligatoria para los usuarios a fin de registrarse y dar inicio al circuito de la DT. El abordaje etnográfico de dicha instancia y su análisis en tanto evento discursivo performático permiten visibilizar uno de los modos en los que, a partir de las diferenciales cuotas de poder encarnadas por usuarios y gestores, el relato transmitido por los segundos actúa prescribiendo y ocluyendo modos de ser y pensarse empleable de los primeros. De esta manera y en relación a la fijación de la noción hegemónica de empleabilidad como categoría de pensamiento, se analiza el modo en el que opera el llamamiento a la auto-responsabilización de los trabajadores tanto respecto a las problemáticas de empleo atravesadas por ellos como respecto a las posibilidades a desplegar a fin de darles una solución definitiva.

Finalmente, el capítulo dos retoma los casos de dos trabajadores vinculados a programas de empleo y participantes de los procesos de orientación laboral. A partir del abordaje etnográfico de los mismos -abordaje que se vio posibilitado por mi rol técnico como orientadora de ambos- se acota el campo a la más íntima particularidad, permitiendo en este caso comprender cómo finalmente se realiza la producción de lo abyecto en relación a los saberes, por un lado, y a los cuerpos, por otro.

Capítulo 1 - Ingresar a la DT: Entre urgencias y circuitos

Es un miércoles de junio de 2017⁷⁵. Son las 7 am. Hace frío, es de noche y el edificio en donde funciona la Dirección de Trabajo, junto a otras dependencias municipales aún está cerrado⁷⁶.

Llego a trabajar como cada día y me veo obligada a esperar debajo del techo que antecede el garaje que oficia de ingreso. A la puerta compuesta por pedazos de chapón verde y blanco que divide la vereda del hall-garaje donde se sitúa la auténtica entrada al edificio, la rodea una pared de piedra vista que cubre la totalidad de la altura de la misma. Esta se extiende hasta dar la vuelta a la esquina y, desde allí, unos cincuenta metros más. En todo ese recorrido, los grafitis con diversas inscripciones se imponen atravesando la cartelera que designa que en ese lugar también funciona la Oficina de Empleo⁷⁷. De cara a la calle sobre la planta baja, asoman las ventanas arcadas y enrejadas, cuyos vidrios se hallan cubiertos con contact "efecto espejo", ya en algunas partes ajado. Frente a la fachada frontal, al margen izquierdo del sitio donde me encuentro, el ventanal es otro, ya no espejado, rectangular y algo más amplio en proporción. Detrás del mismo, hacia adentro, se dispone una cartelera montada sobre una placa de telgopor forrado en papel afiche celeste en donde se hallan anuncios de empleo locales así como de servicios ofrecidos por distintos trabajadores, publicidades y ofertas de capacitación locales.

No estoy sola. A mi llegada una persona espera en el mismo lugar buscando resguardarse del frío. Es una mujer de unos 40 años, vestida con jean, zapatillas y un rompevientos rojo. Con sus manos en los bolsillos, su cuerpo encorvado y su boca tapada hasta la nariz con un pañuelo de algodón que envuelve su cuello, me pregunta en un tono casi imperceptible por el horario de apertura de la OE. Respondo que el mismo es a las 8 am e intentando dar un mínimo alivio a lo que percibo como insoportabilidad de ese frío seco que pareciera latigarnos la piel, agrego que apenas el edificio abra puede pasar y esperar adentro. Entablamos un diálogo corto mientras

⁷⁵El trabajo de campo que da origen a este capítulo fue realizado entre fines de 2016 y mediados de 2018, por lo que los eventos narrados aquí deben considerarse como parte de una dinámica institucional recurrente. La selección de la secuencia narrada en este apartado, se sustenta en una consideración de pertinencia en relación a las problematizaciones que pretendo desarrollar. En lo que sigue, las observaciones tuvieron lugar tanto a partir de mi rol como espectadora como, en algunos casos, de participante activa para el organismo. Téngase en cuenta entonces, que la decisión de alternar entre la voz narrativa en tercera y primera persona, responde a las estrategias argumentales desplegadas en cada caso, sin pretender desentender mi participación como técnica del análisis.

⁷⁶ En el Edificio sito en Moreno y Ruiz Moreno, confluyen varias dependencias municipales. Esto implica que el flujo de personas circulantes por el edificio es amplio, variado y contrastivo, puesto que se compone tanto de trabajadores municipales que acuden a realizar gestiones propias de su vida laboral, como así también, de trabajadores y trabajadoras -en su mayoría desocupados- que asisten en busca de los servicios que ofrece la D.T.

⁷⁷ Como parte de la Red Federal de Servicios de Empleo, las OE cuentan con marketing y cartelera propia que las identifica a lo largo del territorio nacional. Para ese entonces, en la entrada del edificio existía un gran cartel color rojo y turquesa con la inscripción en blanco de una "e" de tamaño considerable que daba paso a la palabra "empleo" en una escala menor y más pequeño, a ambos márgenes, las referencias al MTEYSS y a la Red Federal de Servicios de Empleo. Tal cartelera contrastaba con la propia de las dependencias municipales, muchas veces consistentes en meras fotocopias e incluso carteles hechos a mano indicando ubicación, horarios y servicios de las mismas.

ambas nos movemos un poco en el lugar como para que el jean helado no se nos pegue a las piernas. Durante el mismo, me explica que esta allí desde las 6:30 am, puesto que vino la semana pasada y no logró inscribirse por ausencia de cupos -"Se ve que esta difícil acá también", sentencia, por lo que asumo que no es residente o al menos no desde hace mucho tiempo.

Durante el lapso en el que sostenemos la conversación, observo la continua llegada tanto de compañeros y compañeras municipales como de otros usuarios y usuarias de la DT. Son las 7 y 20 y somos alrededor de 15 personas en la vereda. Convocados por distintos motivos y expectativas tras la apertura de esa puerta, es notable la intensificación generalizada de la impaciencia, quizás tanto como la del frío, lo cual se manifiesta en los movimientos corporales de vaivén, en las caminatas circulares, los pequeños saltos o flexiones de rodillas en el lugar, la cantidad de humo de cigarrillos consumidos y, por supuesto, algunas expresiones verbales explícitas. Entre los compañeros municipales -principalmente entre quienes comparten áreas de trabajo- se saludan y conversan. Algunos de los restantes pegan sus narices al vidrio en lo que interpreto un intento de alcanzar con la mirada los anuncios de la cartelera. Otros, incluyéndome, simplemente miramos hacia adentro una y otra vez, como si pudiéramos acortar el tiempo y como si de esa manera, pudiéramos evadir la realidad que -en ese espacio-tiempo compartido- se expresa con profunda crudeza. Y es que, en efecto, en el tiempo que llevo trabajando en el organismo, si bien no es la primera vez en la que se demora la apertura, sí es la primera vez en la que comparto la espera para el ingreso con usuarios, representando ello un evento nuevo -y crítico- en la dinámica de mi rutina diaria.

Pasadas las 7.30, personal de Mayordomía se acerca a abrir el portón principal. Cruzamos en fila el paso obligado a través del garaje, cuyo interior húmedo se percibe al visualizar el moho lindando una de las grietas que desciende verticalmente desde el techo al suelo sobre una de las paredes de yeso y adobe corroída por la humedad que se filtra hace tantísimos años. Al ingresar, nuestros cuerpos se distribuyen en el espacio confirmando claramente quiénes son los trabajadores municipales y quiénes los usuarios de la DT. Así, los primeros haremos fila para fichar el tardío ingreso a través de un reloj de huella digital, luego de lo cual cada uno irá tomando el pasillo principal y seguirá las bifurcaciones que correspondan para llegar a sus respectivos lugares de trabajo. Los segundos se acomodarán en la sala principal donde, a la derecha y sobre el mostrador, un cartel fotocopiado señala que se trata de la "mesa de entradas"

de la Dirección de Trabajo⁷⁸. Sin embargo, no será hasta las 8 am que la persona encargada de ocupar el rol que corresponde a esa ubicación, tome posición en el mostrador ante la expectativa de aquellos que allí se encuentran en calidad de “esperas”. Para esa hora, serán alrededor de unas veinte personas.

Luego de un “buenos días” generalizado, la interacción entre ambos comienza con la formulación de una indicación que reorganizará nuevamente los cuerpos en la sala. En tono de voz alto e imperativo y señalando hacia la izquierda del mostrador, la trabajadora lanza la siguiente fórmula: “-Quienes estén para la charla, formen fila por acá”. Ante la misma, gran cantidad de los presentes desplazan sin dudar sus cuerpos hacia el lugar señalado, excepto algunos -unos tres- que se miran desconcertados y se agolpan en el mostrador a formular preguntas varias vinculadas a la intención de “dejar un currículum”, actualizar sus datos o registrarse por primera vez en el organismo⁷⁹. Ante ello la empleada toma unos folletos de su cajón y con un resaltador en sus manos destaca en cada uno lo que en ellos figura como “paso 1”:

“Círculo de la Dirección de Trabajo. Subsecretaría de Desarrollo Local.
-Paso 1: Charla de Servicios Generales de Empleo. Días miércoles 9.30 hs y 12 hs.
25 cupos.
-Paso 2: Entrevista de registro. Martes y jueves de 8.30 a 13 hs. 30 cupos”

*Información contenida en el folleto.

En simultáneo, en acto re-confirmatorio comenta a los presentes que, para ingresar a la DT, es necesario realizar un “círculo” y que el mismo comienza los días miércoles con la “charla de servicios”. Considerando que hoy es el día y que quedan pocos cupos para la charla de las 9.30 hs, les ofrece pasar a la fila. Dos de los tres aceptan y un tercero, luego de insistir en la posibilidad de evitar dicha instancia, se retira sorteando toscamente los cuerpos amuchados que hacen la fila en paralelo a la puerta. La negativa de la administrativa ha sido rotunda: - “el círculo es el mismo para todos”. De esta manera, inicia el registro de las 25 personas que ese día podrán efectivamente comenzar su recorrido por la DT. Así, en el que será el primer

⁷⁸ En el lugar de aproximadamente tres metros por cuatro, se emplazan solo dos sillones individuales de cuerina blanca y un banco de madera en el que caben unas tres personas más. El mismo se ubica a la izquierda del ingreso y en paralelo al ventanal. A la derecha, se ubica un mostrador largo, de casi un metro y medio de porcelanato blanco y madera. A su lado, comienza un pasillo a cuyo ingreso se ubica el reloj fichador y debajo, enfrente, el único radiador que calefacciona el ambiente.

⁷⁹ Desarrollaré lo que implica la “charla” en detalle en el próximo apartado. Para los objetivos del presente, considérese su carácter de requisito obligatorio de ingreso a la dependencia. En este caso, me interesa destacar que los movimientos ante la indicación de la trabajadora, implican un conocimiento previo del círculo por parte de aquellos usuarios que asisten específicamente a la “charla de servicios”, la cual se promociona por distintos medios de comunicación institucionales, principalmente redes sociales. En otros casos, las personas se anotan de la existencia del círculo tras distintos intentos frustrados de registro en ocasiones anteriores.

encuentro de los presentes con los formularios y registros propios de la dependencia, uno a uno irán consignando datos identitarios, de contacto, de formación educativa máxima alcanzada y de residencia o procedencia⁸⁰. Tras cumplimentar ese paso, las personas se reacomodarán en la sala para aguardar hasta el horario estipulado para la charla. A pesar de ello, la fila seguirá engrosándose con la llegada de nuevos usuarios que, sin necesidad de indicación previa, se ubicarán al final de ella. Para las 8.40 hs am, estos últimos -y los que lleguen de allí en más- se enterarán de que esta vez han quedado "afuera", puesto que no quedan cupos disponibles para la charla de las 9:30 hs. Si lo desean, se les dice, deberán regresar a las 12 hs o de lo contrario, el miércoles siguiente.

1.1- Prescripciones espacio-temporales detrás del circuito de la DT

La situación relatada permite introducir una serie de discusiones respecto a las múltiples modalidades y dimensiones mediante y a través de las cuales, el poder discurre, se capilariza y cuele, regulando y normalizando prácticas y conductas de las personas. Particularmente, me interesa profundizar respecto a aquellos mecanismos de regulación que se despliegan en la dimensión espacio-temporal, habilitando posibilidades concretas de desarrollar distintos itinerarios/trayectorias en función de la posición ocupada en la dinámica institucional, es decir, en función de la pertenencia al mundo de los usuarios o al de los gestores. Grossberg (1992) señala que las trayectorias deben ser leídas en el marco de determinados procesos de control social. Según el autor, las posibilidades de desarrollar distintos itinerarios individuales, sociales e institucionales, están constreñidas por el entrecruzamiento de tres procesos hegemónicos. En estos procesos el poder opera a través de distintas maquinarias que actúan - en tanto regímenes de poder- diferenciando (categorizando), estratificando (internalización afectiva) y emplazando lugares, espacios, estabildades y movilidades en las que -y a través de las cuales- se desenvuelve nuestra vida cotidiana. Desde estas perspectivas, las trayectorias de "los usuarios" no se limitan sólo a los recorridos previos sino a aquellos que se verán habilitados a transitar al interior del organismo dando cuenta del interjuego permanente entre estructura y agencia.

En esta línea, me parece sugerente retomar la tesis de Elías respecto a la dimensión social -relacional- del "tiempo". El autor permite advertir que

⁸⁰ Tales datos se consignan en el denominado internamente como "registro de atención". Una planilla excell que contiene una serie de pestañas en las que se registrarán datos de las personas en función de los servicios que reciban y, en ello, las áreas del organismo por las que circulen (orientación, capacitación, intermediación o empleo independiente). Las charlas, hasta entonces un servicio propio de orientación laboral, cuentan con una pestaña aparte cuyo contenido, de aquí en más, servirá como "mecanismo de control". Esto, porque será a partir del cruce de datos entre 'pestañas que se confirme cada vez que una persona asista, si efectivamente cumplió con aquel requisito.

con la palabra “tiempo” nos remitimos a la puesta en relación de posiciones y periodos de dos o más procesos factuales, que se mueven continuamente. Los acontecimientos en curso son perceptibles, pero la relación entre ellos constituye una elaboración de percepciones que hacen hombres con ciertos conocimientos (Elías, 2000:20).

En ese marco, Elías entiende que la percepción que tenemos del tiempo -como elemento objetivable y medible- no es más que un constructo social, un producto del pensamiento humano que opera como síntesis de experiencias múltiples mediante las cuales los sujetos nos orientamos y damos sentido al mundo. Ahora bien, recuperando los aportes de Foucault respecto a las tecnologías de gobierno que operan a partir de la relación entre saber/poder, el autor considera que las posibilidades que tenemos como sujetos de realizar determinadas síntesis, van unidas a las epistemes dominantes que configuran los procesos de socialización en los que estamos insertos. Es así que los procesos de socialización e individuación no pueden pensarse disgregadamente. El autor considera que heredamos síntesis (Elías, 2000) que son reproducidas por las instituciones sociales en las que transitamos nuestro proceso civilizatorio y que, simultáneamente, operan constriñendo y modelando la experiencia individual. De esta manera, puede pensarse que, en el encuentro entre usuarios y gestores, se produce una sincronización de procesos disímiles, una síntesis particular en la que -en atención a las desiguales relaciones de poder imperantes- el tiempo institucional se impone por sobre el individual, habilitando modos posibles de transitar la experiencia del desempleo y de la búsqueda de empleo.

En consonancia con lo anterior, e introduciendo la variable espacial, remarco entonces que “ingresar a la DT” implica mucho más que la traslación física de los cuerpos de un “afuera” hacia un “adentro” prefigurado e inmutable sino que se trata del ingreso a una dinámica espacio-temporal contingente, creada y recreada en la relación establecida entre actores diferencialmente situados⁸¹. Recuperando los aportes de DeCerteau (1990) entiendo que la DT, debe considerarse como un espacio, es decir, como un lugar practicado, co-construido en la transitoriedad de la vida diaria y en las relaciones entabladas entre seres y elementos a lo largo de ese discurrir⁸². Para el autor, los diferentes actores se apropian y construyen el espacio en la medida en que lo usan, siendo las múltiples relaciones y prácticas en él establecidas las que lo delimitan, orientan y temporalizan. Así, “espacio-tiempo” deviene una coproducción ambigua, polivalente y relacional, en tanto es mediante los itinerarios realizados por las personas -en función de sus trayectorias- que el espacio se temporaliza y el tiempo se espacializa.

⁸¹ García, Recorder y Margulies (2007) abordan la distinción entre el adentro y el afuera institucional en un trabajo etnográfico realizado en un centro obstétrico del conurbano bonaerense.

⁸² De Certeau (1990) problematiza la noción de espacio a partir de la distinción analítica con la categoría de “lugar”. Así, mientras el lugar es entendido como una configuración estática, el espacio, es entendido como una invención en tanto los actores se apropian del mismo y lo construyen a partir de cuatro operaciones de espacialización de los lugares. Estas son las operaciones de nominación, de ordenamiento, de creación de un lenguaje y de narrativización.

Volviendo al ejemplo etnográfico, sostengo que no es sino hasta el ingreso al edificio cuando, mediante la puesta en relación entre las lógicas y las prácticas institucionales, por un lado, y las trayectorias personales, por otro, se configura una totalidad espacio-temporal única. Totalidad que será apropiada, experienciada, significada y vivida en términos diferenciales según la posición ocupada por los actores que converjan en él, ya sea en calidad de usuarios o de gestores. En efecto, en ese marco, el establecimiento de un circuito que se supone secuencial y obligatorio para unos, marca una separación entre el tiempo individual y el tiempo institucional haciendo que “ingresar a la DT” devenga como el resultado de una doble dinámica de poder que, a la vez que distribuye y espacializa los cuerpos en el lugar, temporaliza diferencialmente sus agendas. De esta manera, la posibilidad de legibilidad que, desde la lente estatal, se tendrá de las personas en tanto usuarias, dependerá estrechamente de las posibilidades/voluntades de subsunción de las temporalidades de estas a las que, a través de su circuito, signe la institución.

1.2- La charla de servicios

Lo dicho hasta aquí permite comprender uno de los modos mediante los cuales se produce una primera instancia de clasificación que delimitará -implícitamente- a la población que podrá ser reconocida como usuaria y, por ende, susceptible de iniciar el recorrido por la DT propuesto para el fortalecimiento de su empleabilidad. No obstante, como he mostrado, el efectivo ingreso al organismo no estará completo hasta tanto aquella población efectivamente cumplimente los pasos establecidos en el circuito, de los cuales la “charla de servicios” se constituye como el inicial y obligatorio.

En función de ello y a los fines de este apartado, la elección de “la charla” como campo analítico responde a una serie de objetivos complementarios. Por un lado, su carácter de paso inicial entrama con la propuesta lógico-argumental de reconstrucción del itinerario realizado por los usuarios en su tránsito por la DT. En segundo lugar, ese mismo doble carácter permite profundizar respecto a los modos en los que, en ese primer encuentro, comienza a operacionalizarse el concepto de empleabilidad entendido desde los enfoques teóricos propuestos y desarrollados previamente. Por último, considero que, en tanto dicha instancia -y el lugar a ella asignado en el circuito-, surge y se consolida luego de la mencionada refuncionalización, su análisis puede contribuir a la reflexión tanto respecto a la versatilidad del discurso desarrollista –epitomizado en este caso en el de la empleabilidad-, como respecto al carácter no-lineal y disputado que asumen las políticas públicas en su devenir.

1.2.1- Entre la estructura y la agencia estatal: "la charla" como horizonte pensable dentro del marco normativo de la empleabilidad.

Para comenzar a delinear las discusiones que aborda este apartado, es necesario volver a considerar el contexto político e institucional presentado previamente. Sintéticamente, remarcaré que la coyuntura nacional-local supuso no sólo el desfinanciamiento de la OE sino -y fundamentalmente- el vaciamiento de gran parte de los recursos humanos y técnicos con los que esta contaba para cumplir sus funciones. Esta coyuntura, redundó en que quienes continuaron trabajando en el organismo asumieran una serie de desafíos heredados de la experiencia reciente. Por un lado, se trataba de re-estructurar la dependencia en términos orgánicos para resguardar el trabajo de compañeros y compañeras ante futuros cambios de gestión, pero a su vez, se trataba de garantizar la permanencia de los servicios o, en palabras de una de las entrevistadas:

garantizar la continuidad de la política pública (...) porque, independientemente de que esto fue un bajón para las personas que trabajábamos (...) no se puede cortar el servicio ¿no?, o sea no se puede cortar la política pública (...) al menos yo lo viví así (...)¿cómo garantizar la continuidad de la política pública independientemente de los gobiernos, no? y desde ese lugar lo pensamos, desde los servicios (...) pero sobre todo los servicios no ligados a los programas del ministerio exclusivamente, porque ahí entendimos todas que eso había sido un error (...) entonces era: cómo pensar servicios de empleabilidad, desde el municipio (Técnica Orientación Laboral, 2019).

Como respuesta a estas inquietudes y fruto del repensar al que se vieron impulsadas quienes continuaron en actividad en la DT, la refuncionalización del organismo se realizó en función de los servicios que se querían y podían tanto ofrecer como garantizar en el marco del contexto presentado, es decir, con escasos recursos técnicos, humanos y económicos. Fue así que comenzó a delinearse y configurarse el conocido "circuito", del cual la "charla de servicios" fue pensada como instancia introductoria con el claro propósito de

explicarle a la gente claramente qué era lo que hacíamos (...) porque había un gran desconocimiento de lo que la DT hacía y ofrecía (...) había mucho descontento (...) Muchas de las críticas que recibimos en ese momento, evaluamos que era porque no estaba claro que era lo que se podía encontrar acá (...) [a su vez] el desconocimiento redundaba en entrevistas muy largas porque antes de cargar cualquier dato había que contarle a las personas todo lo que hacíamos y lo que no hacíamos y recién después hacer la entrevista (...) y además pasaba que la persona ya había estado esperando para ser atendida y cuando vos le contabas todo, quizás no le interesaba hacer ni el registro siquiera o lo hacía de mala manera (...) era una situación muy incómoda (...) El desafío, estaba en (...) cómo dar una información que sea útil para las personas y que no se vuelva un requisito burocrático sino algo de utilidad, un servicio específico (Técnica Orientación Laboral, 2019).

En consonancia, otra trabajadora manifestaba que, frente a las expectativas de las personas respecto al tipo e inmediatez de las respuestas demandadas, la charla fue una manera no sólo de transmitir qué hacía la DT sino un servicio de empleabilidad en sí, orientado a brindar información que permitiera a los usuarios fomentar la autonomía en la búsqueda de empleo:

El "nunca me llamaron" era moneda corriente, acá, en los medios, en las redes. El descontento era grande. La gente venía pidiendo trabajo ya, diciéndote "me anote en dos mil trece y nunca me llamaron" (...) Entonces la charla fue una manera de decir, "-pará macho...hacemos esto. Si te sirve bienvenido, sino, tenés todas estas otras formas de buscar laburo de manera autónoma. Y eso también es la empleabilidad, es herramientas de autonomía (Técnica Capacitación y Formación para la empleabilidad, 2018)

En síntesis, encontramos que, desde la perspectiva de los gestores, "la charla" fue resultado de una coyuntura específica y como tal, su surgimiento y diseño fue llevado a cabo en atención a las problemáticas que la misma develó o presentó como desafíos para la operatoria del organismo. Por consiguiente, dicha instancia perseguía múltiples finalidades. Por un lado, en tanto la misma colectivizaba un gran número de personas, permitía operativizar tiempos y recursos del escaso personal que para ese entonces constituía el organismo. En segundo lugar, la charla permitía diluir, disminuir y gestionar las incomodidades que, ante el panorama esbozado, se presentaban durante las entrevistas individuales. Por otro lado, y fundamentalmente, se intentaba dar a conocer los reales alcances de la DT, es decir, la no generación de empleo y la orientación de sus acciones al fortalecimiento de la empleabilidad de las personas. Pero también, y por último, la misma fue concebida como un servicio de orientación e información que -amparado en el discurso de la autonomía como atributo de la empleabilidad- buscaba limitar -sutilmente- la inscripción de aquellos potenciales usuarios cuyas distintas urgencias demandaran respuestas que la DT no pudiera satisfacer. En atención a esto último y considerando la tensión entre urgencias y circuitos como elemento constitutivo de las políticas por la DT implementadas, una de las entrevistadas relataba, por ejemplo, que tras la implementación del circuito los principales obstáculos tenían y

tienen que ver con las personas que tienen una urgencia (...) es una política pública que no está pensada para trabajar con las urgencias (...) entiendo que a las personas les cueste lidiar con eso, pero...a mí no me genera tensión. Es difícil, si, obviamente, decirle a alguien que tiene una urgencia "este no es el lugar" (...), entiendo que estas personas sientan este disgusto cuando vos le presentas el circuito, pero a mí no me genera tensión, de hecho, son otras cosas las que me generan tensión, como que no haya presupuesto...pero la política no está pensada para las urgencias y creo que las personas que están en una urgencia, un trabajo no les resuelve (Técnica de Orientación Laboral, 2019).

De esta manera y aún antes de analizar en detalle el contenido y particularidades de dicha performance estatal, se observa cómo -independientemente de las intenciones de sus gestoras- "la charla" devino como uno de los horizontes de acción posibles y pensables que se vieron habilitados dentro del marco normativo de la empleabilidad. En efecto, más allá del que podría considerarse bienintencionado interés de ajustar las acciones de la dependencia a su fortalecimiento (en pos de garantizar la continuidad de la política pública), dicho viraje no solo entró con el llamamiento de la cartera nacional a readecuar los servicios de la OE en función del recorte presupuestario sino que no puso en duda -y por el contrario reforzó- sus fundamentos. De esta manera, la empleabilidad entendida como campo de poder (Lins Ribeiro, 2007) sorteó cómodamente un nuevo contexto político, económico e

institucional, instaurándose en prácticas que no cuestionaron los supuestos respecto a los modos de concebir a los sujetos, al tiempo y a las posibilidades de transformación.

1.2.2- Pre-configuraciones y modelajes del ser empleable: La charla desde adentro

Hasta aquí, he transitado el recorrido mediante el cual se ha llevado a cabo la gestación del circuito para las personas considerando algunas de las particularidades contextuales y epistémicas que condicionaron dicho proceso. A nivel muy abstracto, casi imperceptible desde nuestro sentido común, analicé cómo ciertas configuraciones espacio-temporales asumidas tácitamente desde la institución, constriñen las posibilidades de las personas de “ingresar” a la OE produciendo en ello un primer “filtro” que delimita diferencialmente quiénes podrán participar y qué itinerario deberán recorrer para ser considerados como usuarios. Así, he asumido que dichas prefiguraciones de usuario “tipo”, pueden ser leídas como producto del correlato desarrollista de la empleabilidad, el cual modela temporalidades y modos secuencial-lineales de tránsito por el organismo y de posibilidades de transformación.

Sin embargo, también he argumentado que la empleabilidad -si bien se sustenta en esos supuestos y creencias- se evidencia en un plano mucho más concreto y palpable que es el del conjunto de competencias de las que requiere un trabajador como condición de “ser empleable” en el contexto actual. En esa línea, en tanto marco normativo y rector de las políticas de empleo por la DT implementadas, la empleabilidad se despliega en el plano programático mediante un conjunto de prácticas materiales y discursivas que tienden a modelar a los sujetos en pos de alcanzar ese trabajador prototípico. En simultáneo, esta investigación sostiene que en el mismo proceso en el que se prefiguran y producen a aquellos seres susceptibles de convertirse en empleables tras el paso por la política pública, se prefiguran y producen también sus oclusiones constitutivas (Foucault, 2003), sus desbordes no legibles como tales: los in-empleables, los que no, o los que todavía no. En atención a estas consideraciones y por el lugar central que asume la charla de servicios en el circuito establecido para las personas en la DT, entiendo que la misma es un campo analítico fecundo para comprender dichos procesos. A ello se abocarán las líneas que siguen.

I-

Volviendo a aquel miércoles y siendo las 9 y 25 en punto, una de las técnicas de la DT se acerca a mesa de entradas, saluda a los presentes y va tomando lista en función del orden de inscripción que figura en el registro de atención. Una vez corroborada la presencia de todos, los invita a seguirla por un angosto pasillo en forma de caracol por el que se emplaza una escalera que conduce a “sala de capacitación”, lugar donde se realizara la charla. La sala es una construcción de durlock pintada de un blanco -ya

agrisado- y se encuentra ubicada en el primer piso del edificio. Su superficie total es de aproximadamente 3 x 6 metros⁸³. A medida que las personas llegan a la puerta de ingreso de la misma, son invitados por la técnica o una auxiliar a acomodarse en los asientos distribuidos en filas y columnas de 4 x 5 dispuestos rodeando una mesa de reuniones que se encuentra apostada contra la pared. En el fondo se ubica un banco de madera en el que entran, se calcula, cinco personas más. La técnica y la auxiliar permanecen de pie, de espaldas a la pizarra y de frente al público que aguarda expectante y en silencio, un poco apretados y sofocados por el calor doblemente concentrado por la altura y el tamaño de la sala.

Quizás por la congregación que supone el encuentro en dicho espacio, la heterogeneidad se manifiesta aún más visible de lo que lo hacía abajo emergiendo como rasgo distintivo luego de una primera observación detallada de los cuerpos. A las diferencias etarias, sexuales y rasgos fenotípicos se superponen vestimentas, olores, posturas corporales, miradas, expresiones que dan cuenta de diversas y desiguales experiencias y posiciones sociales que constituyen la audiencia⁸⁴.

La charla comienza así con la presentación de la oradora -la empleada que asistió a buscar a los presentes- y con una pregunta lanzada a la audiencia respecto a las expectativas de su paso por la DT. La respuesta ante esa pregunta, no se hace esperar. Casi al unísono, suena un contundente: "Por trabajo" (Registro de campo, 2017). Como forma de responder y gestionar esa demanda, la oradora toma rápidamente la palabra y pasa a exponer un resumen del objetivo de la charla y del esquema que seguirá la misma, tal como se desprende del siguiente fragmento:

La charla surge para transmitir claramente cuáles son los servicios que la DT ofrece porque nos dimos cuenta que había desconocimiento y eso generaba expectativas que no podíamos cumplir (...) Lo primero que decimos en este espacio, es que la DT *no da trabajo*, simplemente porque no lo genera. El principal generador de empleo es el sector privado y lo que nosotros hacemos es *intermediar* (...) queremos que ustedes conozcan cuáles son esos servicios y que puedan decidir si registrarse o no, si les sirven estos servicios que ofrecemos o no (...) (Oradora de la Charla de Servicios, 05/2017)

A continuación, la oradora indaga brevemente respecto a las situaciones que hubieran conducido a los trabajadores al organismo. Dicha participación se realiza presentando situaciones diversas en las que se solicita a los presentes levantar la mano en la medida en que se sientan identificados:

⁸³ El edificio no cuenta con ascensor ni rampa para garantizar la accesibilidad universal.

⁸⁴ Según datos recabados en el registro de atención, encontramos que la audiencia está compuesta por personas que han transitado distintas experiencias formativas previas -primario completo, incompleto, secundario completo e incompleto, terciario completo o incompleto- y a su vez cuentan con distintas experiencias ligadas a sus procedencias (Si bien mayormente son locales, varios casos remiten a experiencias de migración interna -principalmente de la línea sur aunque también algunos de Bs As-, y externa, - en esta ocasión de Bolivia y Chile-). Por otra parte, en atención a las disposiciones corporales, así como demás aspectos tales como la higiene, vestimenta y estética de los presentes, retomo a Bourdieu para pensar los mismos como resultado de un conjunto de disposiciones o estructuras estructurantes de socialización que demarcan habitus disímiles. Todo ello, da cuenta de la confluencia en ese espacio de disímiles clivajes étnicos, etarios, religiosos, de género, socioeconómicos, etc.

Levante la mano quién está desocupado hace menos de seis meses (...) quién está desocupado desde hace más de seis meses (...) levante la mano quién es joven buscando su primera oportunidad de ingreso al mercado de trabajo (...) ¿quién de los presentes es emprendedor o tiene ganas de emprender? (...) ¿alguno vino por cursos de capacitación? (...) (Oradora de la Charla de Servicios, 05/2017)

Una vez recabada esta información y tomando una fibra de pizarra en sus manos, la oradora re-justifica la charla presentándola como un servicio orientado a que los presentes puedan conocer el contexto en el que se insertan sus situaciones individuales, argumentando:

conocer el contexto en el que busco trabajo me ayuda a tomar mejores decisiones, a desarrollar nuevas y mejores herramientas y ese es el objetivo de la charla (...) brindamos información respecto al mercado laboral de Bariloche, cómo funciona, qué puestos si, qué puestos no, qué nos piden y de qué modos se busca trabajo (...) Conocer el mercado nos permite tomar mejores decisiones de formación y capacitación y todo esto forma parte de la empleabilidad y todo esto forma parte de la búsqueda activa de empleo (...)

Hasta aquí y considerando la charla en tanto práctica social, una de las primeras características que emerge y que creo sugestiva de destacar es la de la desigual distribución de la palabra durante este evento comunicativo. Lejos de ser este un espacio interactivo o conversacional -como lo podría sugerir el término "charla" utilizado para su nominación-, en la práctica, el espacio asume la forma de una exposición, a veces monológica, en el que la audiencia ocupa más bien un lugar pasivo. En efecto, si bien a lo largo de la misma se lanzan preguntas semi-dirigidas hacia ella, esto se hace como mecanismo retórico para introducir los temas que la expositora tiene en agenda y no para problematizar, enriquecer o repensar el contenido a exponer, como lo demuestra la siguiente situación:

Para introducir la temática respecto a la composición del mercado laboral local, la oradora profiere un - "¿Saben ustedes de qué vive Bariloche?" En ese momento, mientras nuevamente al unísono se escuchan claramente las palabras "del turismo", la oradora arremete negando dicha situación y pasa a reponer una serie de datos estadísticos elaborados por la DT⁸⁵ entre los que se destacan distribuciones porcentuales del empleo en la localidad por rubros de actividad y en los que la palabra "turismo" aparece más bien como variable y no como sector en sí mismo. Esta información es revalidada por la oradora mediante la réplica sobre la pizarra de un gráfico de torta en el que se plasma tal distribución⁸⁶. Sin embargo, las expresiones en la audiencia son de disgusto o descrédito ante los datos presentados e incluso dos trabajadores exponen experiencias de trabajo ampliamente ligadas a la actividad turística:

⁸⁵Puntualmente aquella proveniente de relevamientos realizados por la "División de gestión de la información", creada en 2016. Dichos informes se crean a partir del análisis de la demanda de empleo vigente y publicada en distintos medios. No corresponde con datos "oficiales"

⁸⁶ Composición del mercado laboral por rubros: 38% comercio y servicios, 22% sector público, 20% hotelería y gastronomía, 13% construcción, 7% industria. Alta dependencia de la actividad turística con una variación de 4000 puestos entre temporadas. Esta información fue elaborada por la DT y puede encontrarse plasmada en el informe de gestión del organismo para el año 2017.

Mirá, yo soy cocinero de toda la vida y a mí la gastronomía me abrió puertas. Crié dos hijos varones que hoy estudian hotelería y acá si no es por el turismo y los hoteles, no hay trabajo (...) es una realidad (Hombre, aproximadamente 50 años. Charla de servicios, 2017)
(...) soy mucama desde hace 12 años, temporaria y... no es lo que me gusta pero es lo que se encuentra (Mujer aproximadamente 35 años, Charla de servicios 2017).

Ante estas declaraciones, la oradora aclara que

no negamos que existe una alta dependencia del turismo pero gran parte de esta charla tiene que ver con *derribar mitos* que desde la DT detectamos que priman en los trabajadores respecto a dónde y cómo buscar trabajo. Bariloche ya no vive del turismo, sino que el turismo atraviesa nuestro mercado. Es una variable. Si hay más turismo, hay más trabajo, pero si yo quiero buscar trabajo de algo que no esté tan atravesado por esa variable, que no sea temporario, por ejemplo, tengo que saber qué sectores de actividad ofrecen estabilidad y esos sectores hoy son el comercio y el sector público (...) entonces si me quiero capacitar, tengo que ver para qué mercado me voy a capacitar (Oradora, charla de servicios, 2017)

De esta manera, las interpretaciones y valores que los sujetos adjudican a sus profesiones para el desarrollo económico-productivo -propio y de la ciudad- son, en principio, recuperadas como "mitos". Luego, resulta significativo considerar la omisión del contenido de las declaraciones de los presentes cuyas posibilidades y expectativas de trabajo -incluso en sus entornos familiares inmediatos- (tanto actualmente como en el pasado) se vinculan directa o indirectamente al sector turístico. Por lo tanto, se devela una contradicción entre lo que narran quienes han desarrollado sus vidas en relación a oficios en actividades vinculadas al turismo y lo que el organismo promueve como verdad. De este modo, la categorización del turismo como "variable" resulta más una rígida imposición que el resultado de la interpretación de las experiencias de los presentes. En suma, vemos como el conjunto de estos elementos da cuenta de los múltiples y yuxtapuestos modos mediante los cuales el discurso emitido por la oradora adquiere un status autoritativo (Clifford, 2004) reforzado doblemente tanto por la disposición física de los cuerpos y la palabra en la sala, como por el carácter de verdad con el que son transmitidas aquellas características del mercado. Cabe mencionar que estos modos y reglas de interacción se repetirán a lo largo de todo el encuentro e, independientemente de las temáticas que se vayan abordando, formarán parte de la dinámica propia de ese espacio comunicativo.

II-

Continuando, la expositora prosigue en su relato utilizando la pizarra como medio de apoyo visual. Para esa altura, se encuentra graficado en el mismo un esquema del mercado que representa, de un lado, a los trabajadores en búsqueda de empleo y, del otro, a los empleadores. Ambos actores se encuentran vinculados por una flecha lineal de doble entrada que representaría la relación directa y personalizada que, en el "pasado reciente", podía entablarse entre unos y otros. Sin embargo, esa flecha se encuentra dividida por una línea de corte que indicaría que, actualmente, esa relación no sería tan

lineal, sino que se vería atravesada por distintos elementos que devendrían en un nuevo de tipo de relación triangular en la que, nuevos actores y medios, ocuparán el rol de "intermediadores".

Las empresas no seleccionan más, el vínculo que antes era directo, en este contexto, la empresa llama a un tercer actor y le dice -"buscámelo vos". Incluso pagan por eso, hoy muchas empresas y sitios web se dedican a ofrecer servicios de selección de personal (Oradora charla de servicios, 2017).

Tal afirmación es construida durante el relato de la oradora como resultado natural y no problematizado de una serie de cambios que acuciaron al mercado local, entre los que se destacan el gran crecimiento poblacional que tuvo la ciudad -y su correlato en el número de personas que componen la población económicamente activa-, el número creciente de despedidos que pasan a formar parte de la oferta de mano de obra y el número también creciente de "recién llegados" - aludiendo a los migrantes-. A su vez, se hace alusión a la creciente tecnologización que, a nivel mundial, se dice " (...) atraviesa todos los vínculos sociales y el mercado laboral no deja de ser una relación social, a lo que agrega, (...) entonces lo que tenemos es un mercado, pocas demandas, mucha gente buscando y qué pasa: los requisitos empiezan a subir, empieza a hacerse más difícil llegar, ¿no? ". (Oradora, charla de servicios, 2016). De esta manera, llega a crearse un paisaje signado por una alta competitividad, a cuyo carácter se le atribuirá el incremento de los requisitos respecto a las formas de búsqueda de empleo, como así también respecto a aquellos solicitados para la cobertura de los puestos. Para dar cuenta del modo en el que se lleva a cabo esta operación en el primero de los aspectos, recupero una situación de campo en la que, a fin de introducir la temática de la tecnologización creciente del mercado laboral respecto a los requisitos de búsqueda, la oradora invita a los presentes a contar de qué modos buscan o han buscado trabajo. En la mayoría de los casos, los participantes manifiestan haber repartido curriculum vitae "por todos lados" y en más de una oportunidad, sin obtener buenos resultados. En ese marco, una señora de unos 45 años sentada en la primera fila de la audiencia, levanta la mano y dice que ella no sabe leer ni escribir y que por eso busca trabajo caminando:

Yo busco caminando. Soy de Bolivia pero vivo acá hace muchos años ya. Me he sabido ir hasta los Coihues y de ahí caminando para arriba, puerta a puerta preguntando si no le sobra nada o me da trabajo (Registro de campo, 2017).

Entonces la oradora, fijando la mirada en la mujer, repregunta por los resultados de esa acción interrogando si tuvo "suerte". Ante la respuesta negativa, redirige la mirada y la voz hacia la totalidad de la audiencia afirmando que:

Como le sucede a "x" y a muchos de ustedes, el curriculum ya no funciona, eso era así antes (...) Bariloche era chico y uno podía preguntar, de boca en boca y eso funcionaba, imprimíamos un par de curriculum y salíamos y alguien nos llamaba pero ¿Se preguntaron alguna vez cómo el

empleador busca trabajadores hoy, cómo nos está buscando hoy? (Oradora de la Charla de Servicios, 05/2017)

De esta manera, luego de introducir una serie de datos nuevamente validados por ser producto de la rigurosidad técnica otorgada por la estadística, sentencia:

Tirar CV no va más, (...) el 85% de las búsquedas se realiza por medios digitales y/o consultoras (...) las cosas fueron cambiando (...) La tecnología, que atravesó todos los espacios de nuestra vida, también lo hizo con el mercado laboral (Oradora de la Charla de Servicios, 05/2017).

El resultado inmediato ejemplificado en este caso es, nuevamente, un desdibujamiento de la vivencia la mujer que ha expuesto públicamente tanto su condición de analfabeta y migrante, como la forma que ha encontrado, hasta el momento, de sobrevivir y de vincularse socialmente con los posibles empleadores. Además, nuevamente aparece la concepción lineal de tiempo en este caso implícita detrás de las interpretaciones respecto a la temporalidad de las prácticas desarrolladas por los presentes, exponiéndolas ya no sólo como míticas sino como prácticas dislocadas, fuera de época, antiguas o no modernas.

Pero, además, la apelación al “nosotros” en el que se involucra la oradora en este relato, refuerza el efecto de presentar a la tecnologización del mercado como una realidad universal, extensiva a todos y todas por igual, aun desconociendo las múltiples trayectorias de los presentes que podrían determinar alcances diferenciales a su acceso. En definitiva, considero que ese acto discursivo, invisibiliza y silencia las desiguales -y estructurales- relaciones de poder que configuran las disímiles posibilidades de acceder a ciertas experiencias laborales, formativas y de vida que, en ese momento, coexisten en la sala.

III-

Ha pasado casi una hora desde que comenzó la charla y, para esta altura, la pizarra se encuentra intervenida casi en su totalidad con una serie de datos, flechas y recuadros que cumplen distintas funciones. Del lado derecho a la vista de los presentes y sobre el “mundo de los empleadores”, se listan una serie de consultoras locales a las que se les atribuye ser las más usadas por los mismos para la búsqueda de trabajadores⁸⁷. Tres de las cuatro empresas listadas, llevan una tilde a su lado que indicaría que las mismas no cuentan con sede física para la inscripción de trabajadores sino con plataformas virtuales en las que estos deberían registrarse para poder ser convocados. Por el lado donde se emplaza el “mundo de los trabajadores”, a la izquierda de la pizarra desde la visual de la audiencia, una flecha hacia arriba conduce a la palabra “web” indicando una serie de medios de búsqueda digitales que se sugiere deberían considerar para estar plenamente activos en lo que respecta a la búsqueda de trabajo. Así, en orden creciente respecto a los alcances y facilidades/dificultades de uso, se listan desde

⁸⁷ Manpower, Bayton, Zaffonte y Attina.

nombres de páginas de redes sociales para la consulta de demandas disponibles, sitios web de empresas locales y portales de empleo⁸⁸. A su vez, se despliega una llave que junta todos estos elementos en torno a la palabra "e-mail". La oradora repone allí que es fundamental contar con una casilla de mail actualizada desde donde enviar cv, el que a su vez deberá estar digitalizado para una efectiva postulación.

Prima el silencio en la sala y las posturas corporales de los presentes han cambiado ya. Observo fundamentalmente aquellos cuerpos que se han entumecido deslizándose en las sillas hasta quedar con las espaldas apoyadas curvamente sobre los respaldos. La auxiliar reparte lapiceras y recortes de papel en blanco para quien quiera tomar nota de los nombres de los sitios expuestos. Algunos escriben incómodos, golpeando sus codos con quien tienen al lado y apoyando los retazos de papel en sus piernas. Otros prefieren sacar una fotografía y otros, incluyendo a la señora que hace no más de quince minutos expresó su situación, ignoran el llamado permaneciendo inmóviles en sus lugares.

Habiendo dado el lapso para que los presentes tomen nota, la oradora borra una parte de la pizarra, escribe la palabra "requisitos" e introduce la siguiente temática preguntando "¿qué ven cuando miran un anuncio de empleo hoy?, ¿qué nos están pidiendo?" (Oradora, charla de servicios, 2017). En simultáneo, marca debajo de la palabra tres asteriscos en línea vertical que oficiaran de entrada a las respuestas brindadas, no a todas, sino a las que se correspondan a los ítems previamente estipulados a desarrollar y que denomina como "competencias más solicitadas". Cabe destacar aquí, que esos otros criterios reconocidos y ampliamente repetidos por los presentes, son anotados en el margen inferior de la pizarra y fuera de la lista. Dicha subordinación gráfica, a su vez, es reforzada por la reinterpretación de los mismos a la luz del discurso institucional, catalogándolos como meras "percepciones" y no como características estructurales que condicionen o restrinjan el acceso al mercado. Lo anterior puede ejemplificarse a partir de recuperar una situación en la cual, ante el relato de un trabajador de unos 50 años que mencionaba *vivenciar* la edad como factor excluyente, la oradora repuso lo siguiente:

(...) Nosotros no decimos que los requisitos etarios no aparezcan, porque sabemos que están y los vemos todos, pero lo que sí decimos es que en definitiva lo que buscan los empleadores son competencias (...) ahí aparece otra vez el mito y entonces el joven piensa que no lo llaman porque es joven y el que es grande porque es grande cuando en realidad lo que buscan y nos piden a nosotros son competencias para el trabajo (Oradora, charla de servicios, 2018).

De esta manera, si bien observamos nuevamente el ya conocido recurso de categorizar las experiencias de los presentes bajo el estatus de "mito", esta vez, tal categorización adquiere una connotación marcadamente diferente. En efecto, en este caso la misma ya no hace referencia necesariamente a una

⁸⁸ Facebook: Yo también busco trabajo en Bariloche. Páginas web de empresas locales a modo de ejemplo "La anónima", "Invap" y "Mamuschka chocolatería". Portales de empleo: Computrabajo.

práctica fuera de época, sino que es recuperada en su sentido más común y usual de fábula e invención (Elíade, 1962). Esto me permite señalar otro de los efectos invisibles, pero no menos concretos, de dicha instancia que ya no es la subvaloración de las experiencias diversas sino prácticamente su negación.

Continuando, la charla prosigue con el desagregamiento de las competencias "duras" y "blandas" que sí fueron recuperadas y puestas en la lista anterior:

(...) la "plataforma", el "piso" del mercado laboral en Bariloche es tener el secundario completo, saber usar la compu..., miren todo lo que se puede hacer con la computadora, las posibilidades de participar del mercado están relacionadas con el uso de la compu. (...) el conjunto de características personales también son competencias y es lo que a cada uno de ustedes los va a diferenciar en los modos de hacer el trabajo (...) no basta con ser un excelente "mozo" (...) Puedo tener cinco cursos y formación técnica muy importante, pero no adaptarme a los cambios, no entablar buenos vínculos con mis compañeros, entonces no soy un buen mozo. (Oradora, charla de servicios, 2018).

Frente a este paisaje y considerando las heterogeneidades reinantes en la audiencia, resulta significativo considerar el sucesivo desdibujamiento y pérdida de significatividad de las mismas frente a un mercado laboral que es presentado como una totalidad dinámica, cambiante y voraz en el que, si no se está preparado, se vuelve uno prácticamente ilegible. En efecto, se ha explicitado que se trata de un espacio en el que confluyen trabajadores y trabajadoras con diversos clivajes y trayectorias, expresadas, por ejemplo, en las disimiles posibilidades de acceso, tanto a la educación primaria y/o secundaria, como en lo referido al uso y formación en tecnología y, por supuesto, en relación a las posibilidades en la elección, acceso y permanencia en el empleo registrado, entre otros. Sin embargo, el discurso reproducido -y legitimado por el rol del enunciador- termina consolidando la idea de una empleabilidad igual para todos y todas, aun a pesar de aquellas particularidades. De ello dan cuenta las sentencias citadas, en las que se observa cómo, a la vez que se normaliza y sedimenta la idea de lo que la empleabilidad es, se relegan, desconocen y omiten las formas que, hasta el momento, los trabajadores allí presentes han desplegado para ganarse la vida.

En este sentido, me interesa destacar el reforzamiento del sentido pedagógico y/o disciplinador que a esta altura asume la charla puesto que, en definitiva, lo que está determinando la misma son los atributos de lo que un ser empleable es, puede y debe ser. Estas prescripciones, además de colocar a los trabajadores en puntos de partida fijos y diferenciales frente a un horizonte que simplemente "está allí", culmina persuadiéndolos de iniciar un proceso de formación y capacitación orientado a alcanzar los estándares que componen ese trabajador prototípico:

Insistimos que es importante saber estas cosas para diseñar lo que se llama un proyecto formativo y ocupacional acorde (...) tengo que conocer en qué mercado estoy jugando para tomar mejores

decisiones de formación y de capacitación que me permitan participar en mejores condiciones (Oradora, charla de servicios, 2017).

De esta manera, se consolida la idea que existe un camino a seguir para alcanzar aquella empleabilidad ideal, y este supuesto se materializa en prácticas estatales concretas orientadas a que los sujetos imaginen y practiquen su capacitación atendiendo a las mencionadas particularidades del mercado laboral, en vez de promover una operatoria que tensione sus criterios y requisitos en pos de la atención y revalorización de las diversas trayectorias de los mismos.

IV-

Esbozado ese panorama, el cierre de "la charla" estará abocado a explicitar claramente cómo interviene la DT en ese contexto, qué servicios ofrece y cómo deben hacer los interesados de allí en más, si desearan efectivamente pasar a constituirse como usuarios. De este modo, frente al abrumador paisaje reflejado para ese entonces en la pizarra, la oradora traza un círculo en el que encierra el conjunto de requisitos plasmados en el pizarrón y señala:

Acá trabaja la OE (...) con el objetivo de promover la inclusión laboral de las personas (...) trabajamos para que cada vez más personas puedan adquirir las competencias que les permitan participar en este mercado en igualdad de condiciones (...) nosotros no tenemos la vara del mercado (...) trabajamos sobre los aspectos "controlables"(...) por eso ofrecemos cursos (...) nuestra función es esa, y por eso también decimos acá que el trabajo es el resultado de este proceso (...) tienen que saber que no trabajamos en la inmediatez (Oradora, charla de servicios, 2018).

En este movimiento, la institución es presentada como el organismo existente para, a partir de sus herramientas de capacitación y formación, equiparar las condiciones de empleabilidad individuales de aquellas personas que, por algún motivo, no reúnan los requisitos y condiciones estándares de un mercado laboral del cual se esgrime una imagen a-histórica e inocua. A su vez, resulta sugerente considerar cómo la mención de dicho rol da cuenta de la desigual distribución de poder implícita en esa consideración. En efecto, una vez fijado el horizonte y definidos los trabajadores como población proyecto, carente -total o parcialmente- de los requisitos normativizados de empleabilidad, el estado se posiciona como organismo técnico y moralmente responsable de dirigir y garantizar los procesos que posibiliten la adaptación y adecuación a tal estado de cosas. Dicho posicionamiento, lejos de trastocar, cuestionar o subvertir las condiciones de desempleo y las matrices de desigualdad que operan en las trayectorias de los presentes, entrama con la acepción hegemónica de empleabilidad esgrimida por la OIT según la cual, el desempleado o el trabajador con dificultades para permanecer en su empleo, es aquel que no tuvo o no supo aprovechar las oportunidades de formación para adecuarse a los requerimientos de un mercado en permanente evolución. Por lo tanto, se continúa apuntando a la auto-responsabilización de los sujetos de sus propias faltas, fallas o carencias, tal como lo demuestra la

permanente reiteración a la importancia de la información y capacitación como herramienta de autonomía y toma de decisiones por parte de los trabajadores, manifestadas en expresiones como las siguientes: "Una buena búsqueda de empleo es una búsqueda informada" ó " lo importante es saber qué tengo, qué piden y cómo tengo que hacer para llegar a donde quiero"(Charla de Servicios, 2017). En definitiva, la responsabilidad última, tanto por la problemática atravesada como respecto a las posibilidades de revertirla, queda en manos de los trabajadores. Es decir, que estamos frente a una retórica que lejos de apuntar a trastocar las bases de las desigualdades, fomenta la atomización de los sujetos apuntando a que cada persona se capacite en miras de armonizar el progreso personal, con el progreso, redefinición y reconfiguraciones propias del capitalismo global, del cual el mercado laboral, individualizado e individualizante, es reflejo y acto. De esta manera, al no problematizar la noción de empleabilidad y por ende no contemplar formas otras de trabajo, búsqueda, saberes y trayectorias, sugiero que dicho efecto tensiona la noción de inclusión que el organismo se autoatribuye como misión y función. Lejos de perseguir la igualdad de oportunidades, se circunscriben y prescriben formas concretas y delimitadas de lo que ser empleable es.

Para finalizar, considero sugerente reflexionar respecto a los efectos productivos del poder de lo estatal, en este caso, en relación a la producción de la nueva alteridad que implícitamente deviene de la implementación política de estas perspectivas y que resultan, en definitiva, en el objeto de análisis de esta tesina: los in-empleables. Si bien dicho proceso de alterización no puede reducirse a efecto único de la "charla de servicios", entiendo que al ser esta una instancia inicial del circuito burocrático-administrativo que se propone para los usuarios, su análisis permite delinear las características que definirán tanto a los potencialmente empleables como a aquellos que no, o los que transitarán de modo constante un todavía no.

Al respecto y a partir de las postulaciones mencionadas en dicha instancia, considero que uno de los primeros efectos de estado producidos es aquel que actúa en la subjetividad de los trabajadores y que consiste en la percepción y autoevaluación del sí mismo de cada uno de ellos en relación a la vara de la empleabilidad normalizada que, en ese espacio, el organismo promueve. De esta manera, si bien podría inferirse que al llegar a la DT la inicial autopercepción de las personas es en tanto trabajadoras y empleables, frente al panorama del mercado de trabajo ofrecido, las mismas son convocadas a repensarse y autoevaluarse desde las múltiples dimensiones mencionadas. Frente a ello, como producto de dicha performance estatal, las personas se redefinen a sí mismas en diálogo con un horizonte que para muchas de ellas puede resultar inalcanzable o alcanzable después de un largo proceso que no siempre pueden o quieren atravesar en función de sus urgencias, necesidades y posicionamientos.

Asimismo, es necesario agregar que, en el último tramo de la charla, además de reconsiderar las definiciones sobre la empleabilidad y las recetas para alcanzarla, se comenta cómo es el circuito que las personas que decidan continuar deberán seguir. De este modo, quienes se apropien de las nociones esbozadas en este espacio y, por tanto, decidan comenzar con el proceso propuesto por la DT para el fortalecimiento de sus empleabilidades, deberán volver mínimo entre dos y tres veces. Una, a registrar sus historias laborales, otra, a reforzar mediante distintas propuestas y servicios aquellos aspectos que se evalúen necesarios de fortalecer y, una tercera, habilitada en función de la evaluación realizada por el técnico que los reciba, para acceder al área que efectivamente intermedia con el sector empleador⁸⁹. Lo anterior puede interpretarse como uno de los modos de disciplinamiento burocrático de los sujetos, de sus cuerpos y conductas cuyo resultado, es un primer conjunto de personas inempleables -o al menos ilegibles como tales desde la lente estatal, que son aquellas que, por diversos motivos, no regresarán o no completarán el circuito estipulado para el efectivo ingreso a la DT.

⁸⁹ Esta situación, se vuelve un impedimento para muchos trabajadores en tanto, y para dar un ejemplo concreto, la ubicación céntrica de la OE representa un factor de exclusión para quienes viven en zonas periféricas, además del alto costo y poca frecuencia del transporte público (hasta 30 pesos el boleto), condiciones climáticas adversas, y las urgencias que signan trayectorias laborales informales, llevando a las personas a no disponer del tiempo que desde el estado se les exige dedicar para una búsqueda “activa” de empleo. Nuevamente, la retórica de la autoresponsabilización opera como forma de leer la no asistencia de las personas, y no así, las condiciones desiguales que operan en la constitución de posibilidades.

Capítulo 2- Gestionando la empleabilidad y sus bordes

Hasta aquí, he transitado “la charla de servicios” presentándola como una instancia colectiva de operacionalización -discursiva y práctica- de la retórica de la empleabilidad cuyo primer resultado, es la demarcación de potenciales usuarios en función de los tiempos y voluntades de subsunción a los procesos establecidos por el organismo para la circulación de las personas.

Siguiendo con la propuesta argumental de desandar el itinerario recorrido, en este caso, por aquellos que efectivamente regresen a inscribirse, el presente capítulo retoma los derroteros de dos trabajadores que han circulado por los distintos procesos de “orientación laboral”. A partir de la reconstrucción de estos recorridos, además de completarse la descripción de lo que implica ser usuario de la DT, se profundiza en los diversos modos mediante los cuales la política pública se despliega como tecnología de gobierno en pos de que los sujetos adecúen sus prácticas a los fines de alcanzar el ideal de “sujeto empleable” promovido por la agencia. Atendiendo a lo anterior, finalmente se indaga en cómo, en tanto efecto/resultado de aquellos procesos, deviene la producción implícita de una nueva alteridad, los “in-empleables” de los que esta tesina pretende dar cuenta.

Ahora bien, antes de comenzar con la descripción analítica de ambos casos, considero necesario reforzar la explicitación realizada en torno al lugar por mi ocupado en la construcción de los mismos como “casos paradigmáticos o ejemplificadores” de los procesos y efectos que abordo. Tal como mencioné en la sección metodológica, dichos recortes fueron posibilitados por mi rol como insider dentro de la estructura de la DT, particularmente, como gestora a cargo de los procesos de orientación laboral a la que se vieron expuestos quienes pasaron a consolidarse ya no sólo como sujetos de intervención de la política pública, sino también como sujetos de mi investigación. Es decir, que fue mi experiencia intrínsecamente laboral la que me permitió no sólo conocer parte de las trayectorias previas de ambos, sino seguir, a lo Marcus (2004), los recorridos y derroteros institucionales por ellos transitados. De esta manera, los casos seleccionados han sido aquellos que me han permitido dotar de carnadura empírica a aquello que comenzó siendo apenas una hipótesis y que fue cobrando materialidad e inteligibilidad a partir del contacto sostenido en cada encuentro desde mi experiencia como “una agente de la DT en formación antropológica”.

2.1– La orientación laboral

Retomando las consideraciones realizadas en la primera parte de esta investigación, emerge que la consolidación del servicio de orientación para el empleo en tanto eje estructurador de las acciones de la dependencia, puede entenderse como resultado de la coyuntura entre los procesos de política nacional-locales. En efecto, fue en ese marco que la orientación laboral comenzó a enunciarse y constituirse como política autónoma, no dependiente -al menos materialmente- de los financiamientos nacionales. En este punto, considero que la distinción a la que hago lugar entre la materialidad de las políticas, por un lado, y sus sentidos, por otro, fue un rasgo distintivo que caracterizó todo el proceso de refuncionalización. Tal afirmación, puede observarse en el hecho de que quienes diseñaron el nuevo circuito del organismo, concibieron a la orientación laboral como un proceso disgregable en un abanico de prestaciones diversas que, en líneas generales, tomó como fundamento los sentidos retóricos promovidos por los distintos programas de empleo existentes. Es decir, los mismos se propusieron como políticas activas cuyo fin sería promover el fortalecimiento de las condiciones de empleabilidad de las personas, proyectando en ello, las posibilidades de inclusión y permanencia de las mismas dentro del mercado de trabajo.

De esta manera, sin cuestionar aquel propósito fundante de las políticas, pero con la incertidumbre respecto a la posibilidad material de garantizar las propuestas de formación pertinentes a tal fin, se destacaron como funciones propias de la orientación:

la recepción [charla de servicios] y registro de las Historias Laborales de los asistentes a la OE, el acompañamiento en el armado de un plan de acción específico para el fortalecimiento de las condiciones de empleabilidad de cada trabajador, la formulación y dictado de instancias de capacitación para el fortalecimiento de las competencias para la empleabilidad requeridas, la información y derivación respecto a instancias de formación profesional -propias o externas- y educativa primaria y secundaria para adultos locales, derivaciones a otros organismos y/o servicios sociales, derivación a las instancias de intermediación laboral y empleo independiente, seguimiento de las acciones y reformulaciones necesarias frente a la detección de la necesidad de repensar o fortalecer competencias o herramientas para la búsqueda de empleo (Informe de gestión, 2017)⁹⁰.

En atención al contexto presentado, la diferencia fundamental respecto al anterior modo de gestionar las políticas de empleo radicó en la redefinición de la praxis o, en otras palabras, en el establecimiento de nuevas acciones tendientes a operacionalizar el contenido discursivo plasmado en sus formulaciones. A falta o insuficiencia de oferta formativa y recursos propios, la operatoria de este conjunto se realizaría mayoritariamente a través de entrevistas individuales o, en algunos casos, de

⁹⁰ El informe de Gestión en el cual consta esta información fue presentado a funcionarios políticos en abril del 2018 y la misma presentación fue realizada en noviembre del mismo año en una sesión abierta del concejo deliberante para dar respuesta a la demanda de movimientos sociales que proponían la declaración de la emergencia laboral y exigían a la intendencia dar cuenta de qué se estaba haciendo en relación al desempleo.

talleres grupales⁹¹ con un fuerte foco en los procesos de derivación y articulación interinstitucionales. Cada una de estas instancias sería pre-diseñada en atención a la cumplimentación de los objetivos que demandara el “plan de acción” construido para cada persona, cuya meta última, tendía a alcanzar la mentada empleabilidad, garantizada o no por la OE. A lo largo del proceso, se apelaría al compromiso y autonomía de cada persona en el desarrollo y praxis de las acciones pautadas de las que se esperaba dieran cuenta en la siguiente cita⁹².

En paralelo a lo anterior, es necesario advertir que la gestión de los programas de empleo se insertó dentro de esta nueva lógica, acompasando sus modalidades de implementación con el discrecional desmantelamiento que de los mismos se instrumentaba a nivel nacional. Así, al inicial cese experimentado durante los primeros meses del cambio de gestión presidencial, siguió su paulatina reanudación aunque notándose cambios abruptos de sus sentidos a través de una serie de prácticas concretas que ralentizaban o imposibilitaban su cabal operatoria⁹³. De esta manera, sin renunciar a lo que se explicitaba como función última de los programas -es decir, la discriminación positiva para la priorización de sus beneficiarios en tanto población objetivo de la OE- la DT se veía obligada a adecuar las implicancias de aquellas priorizaciones a la circulación de las personas por los servicios vinculados a la orientación laboral recientemente definidos. De esta forma, como resultado de las conciencias prácticas que oficiaron de horizonte en el marco de la redefinición de servicios, la población de los programas pasaba a ser automáticamente sujeto predilecto de la orientación laboral. Por último, es preciso reconsiderar que esta transformación o reorientación de la política fue llevada a cabo en una DT desahuciada en lo que respecta a su personal técnico y sumida en una puja intensa -a nivel interno y político- por la re-consolidación de la estructura institucional. Sin embargo, mientras ese proceso tenía lugar, los nuevos servicios se cristalizaron en atención a los espacios y posibilidades habilitados por la estructura y la cantidad de agentes existentes. Fue así que, a pesar de su proposición como servicio transversal, la orientación laboral recayó bajo el ala del entonces DCyFPE. En ese marco y tras la reconfiguración de mi rol en la dependencia, gran parte de las tareas que requería su gestión

⁹¹ Los talleres de orientación laboral, consisten en instancias de frecuencia mensual a desarrollarse en tres encuentros, dirigidas a aquellos a quienes la ausencia prolongada en el mercado de trabajo formal les impide o dificulta la elaboración del diagnóstico inicial sobre el que se sustenta el recorrido de la persona por el organismo. En los mismos, además de promover el denominado “autoconocimiento” de cada trabajador, se realiza un acercamiento a las principales características del mercado laboral local identificando sus requisitos principales a fin de considerarlos a la hora de pensar estrategias de fortalecimiento para su alcance.

⁹² De esta manera, se esperaba que el trabajador volviera a la siguiente cita habiéndose inscripto en la escuela, o en un curso, habiendo realizado un cv, o simplemente pensado en qué puesto le gustaría desenvolverse en función de la auto-evaluación de sus competencias.

⁹³ Estas acciones pueden resumirse en: escasa o nula comunicación oficial del estado de vigencia, alcances y/o continuidad de los mismos, extrema ralentización de las aprobaciones de adhesión de nuevas solicitudes y, fundamentalmente, la no-aprobación de las adendas presupuestarias para la ejecución de las ofertas de formación y capacitación promovidas para el cumplimiento de sus objetivos retóricos de fortalecimiento de la empleabilidad. Salvo la ejecución del presupuesto 2014 que se hizo efectivo durante el 2017, ya para esa altura, a pesar de que los programas continuaban vigentes, en la práctica, no había prestaciones efectivas para llevar adelante su implementación.

pasaron a formar parte de mi nueva agenda habilitando en ello las posibilidades de llevar adelante el análisis que sigue.

2.2- Caso 1: Ana

I-

Mi primer encuentro con Ana fue poco antes de mediados del año 2017. Ella llegó a la Dirección de Trabajo junto con uno de sus hijos de 12 años exhibiendo una nota de derivación proveniente del juzgado (específicamente de la Asesoría de Defensa de Menores e Incapaces) mediante la cual se solicitaba: “ (...) se la considerase para ser priorizada para las acciones de la Dirección teniendo en cuenta su “extrema situación de vulnerabilidad”. No era la primera vez que Ana estaba en el edificio. Días atrás se había acercado y había sido recibida por quien entonces era la referente del área para la que yo me desempeñaba. Tras escuchar brevemente su historia, esta le entregó una “cita de orientación”, evadiendo el paso de la charla recientemente estatuida como servicio inicial y obligatorio⁹⁴.

Si bien las notas de derivación nunca, o rara vez, explicitaban la situación puntual por la que las personas estaban siendo “intervenidas” por la dependencia derivante, según el organismo del que se tratara podía intuirse por *habitus* de qué podía tratarse. Sin embargo este no fue el caso, pues era la primera vez que recibía a alguien bajo amparo judicial.

Salí a su encuentro por el largo pasillo de la planta baja que conecta la oficina en la que me encontraba y la mesa de entradas. Habiendo atravesado dos oficinas más, la cocina y los baños, llegué al lugar y mencioné en voz alta su nombre y apellido. En ese momento, un niño se levantó de uno de los sillones dispuestos en el salón y detrás, tímidamente, lo hizo Ana. Adelantando y extendiendo su mano por sobre la espalda del niño, su primer acto fue exhibir la nota que tenía en sus manos. Sin leerla en lo inmediato, la convoqué a pasar a la “sala de entrevistas”, un pequeño cubículo ubicado al inicio del pasillo colindante con la mesa de entradas en el que se emplazaban sólo un escritorio y dos sillas enfrentadas⁹⁵. Antes de avanzar preguntó si su hijo podía venir con ella frente a lo cual, apegada a los protocolos individuales e individualizantes de mi propia práctica, le conteste que no, que era

⁹⁴ En el nuevo contexto la cuestión de la priorización para derivados se discutía a nivel interno. Estaban quienes abogaban por el paso por la charla como requisito sine qua non, o quienes sugerían sostener el régimen anterior mediante el cual, las personas derivadas eran atendidas en el momento a fin de evitar “perderlas” o exponerlas al ir y venir institucional. La resolución de esa disputa no fue lineal y mientras se sucedía, para gran parte de los casos continuó mediando la costumbre institucional que impulsaba a gran parte de los compañeros –incluyéndome– a reproducir las “viejas” prácticas.

⁹⁵ En la jerga nativa, los trabajadores que utilizamos ese sitio para entrevistas solemos decirle “el bunker”, o “la pecera” para dar cuenta de las dimensiones de la misma (las cuales no superan los dos metros cuadrados) como también su ubicación rodeada de pasillos y sin ventanas, en el centro- izquierdo de la Dirección.

conveniente realizar la entrevista a solas. No conforme con mi respuesta, Ana insistió con firmeza y enfatizó en que necesitaba que él esté presente. Argüí a mi resguardo que el lugar era pequeño y que no había asientos suficientes pero que, si se acomodaban, estaba bien.

Mientras nos dirigimos hacia el lugar, noté que Ana caminaba con dificultad, cojeando con una de sus piernas. A su vez, al ingresar a la sala, observé que el niño desprendía su campera y la ayudaba a sacársela y colgarla en la silla. Su mano derecha estaba contraída y rígida por lo que no podía realizar movimientos de precisión con ella. Inmediatamente, asocié en mi cabeza que probablemente fuera aquella discapacidad motriz el motivo de derivación por el que se solicitaba prioridad, así como también, el motivo por el cual Ana solicitaba que su hijo la acompañase. En relación a ello, mientras procedí a recorrer el edificio buscando una silla acorde al espacio del que disponíamos, fui diseñando en mi cabeza el circuito posible para su atención. Anticipadamente, otra vez atada a mi conciencia práctica, entendí que la adhesión al programa que contempla a las personas con algún tipo de discapacidad para su priorización en las acciones de formación y capacitación de la OE, sería la mejor opción.

Una vez acomodados en la sala y sin que yo introdujera palabra, Ana comenzó a contarme cómo fue que la persona del juzgado había llegado a sugerirle que se acercara a la dependencia y, en consecuencia, a formular la respectiva nota de derivación. Narró que su llegada al juzgado aconteció tras quedarse sin vacante en el colegio secundario en el que había inscripto a su hijo allí presente, el cual comenzaría primer año de nivel secundario en el próximo período. Habitualmente para estos casos, cuando los niños quedan sin vacante, las madres, padres o tutores, deben dirigirse a Supervisión de Educación Media para solicitar vacante en algún otro establecimiento. Para el caso, la intervención del juzgado seguía siendo un interrogante para mí por lo que, insistentemente, repregunté la razón de ese vínculo. Me anoticié de que Ana no sabía leer ni escribir y que, por esa razón, su acercamiento al juzgado se había realizado en virtud de solicitar asesoramiento luego de que en Supervisión le sugirieran que, por su condición de analfabetismo, podía solicitar la defensoría legal y pública para sus tres hijos menores.

Continuando con mi labor, me dispuse entonces a proseguir los pasos pautados para las entrevistas de registro. Sin embargo, antes de comenzar y apegada a la función de "encuadre" de la charla de servicios a la que Ana no había asistido, comencé por preguntarle si sabía quiénes éramos, qué hacíamos y cómo; mientras buscaba indagar respecto a las expectativas con las que ella se acercaba hasta allí. Independientemente de aquellas certezas que orientaban mi práctica diaria, también me interpelaban distintas contradicciones. Las que en ese momento pude distinguir, pueden interpretarse a la luz de la disyunción entre el interés y voluntad de dar respuestas a Ana como sujeta prioritaria de los servicios de orientación y la certeza de que el analfabetismo configuraba una dificultad extra tanto a la hora de

pensar en servicios acordes a su situación, como respecto a los requisitos racional-burocráticos y técnicos que atravesaban las relaciones entre usuarios, gestores y, llegado el caso, potenciales empleadores⁹⁶.

En respuesta a mis preguntas Ana comentó que su situación económica estaba profundamente complicada por lo que su interés, como el de la mayoría de los usuarios, consistía en conseguir un empleo. Su familia se componía de 3 hijos de 12, 10 y 4 años -todos escolarizados- y su esposo, quien se encontraba trabajando. Sin que yo indagara al respecto, Ana pasó a justificar la insuficiencia del ingreso obtenido por el trabajo de su marido exponiendo que se encontraban atravesando una situación habitacional precaria, habitando una casa en proceso de construcción en el sector de tomas de tierra cercana al Barrio San Francisco. En esa vivienda, por el momento no contaban con servicios básicos tales como luz, agua y gas. A lo largo de aquella narrativa, Ana fue reconstruyendo cómo en ese contexto se repartían los roles de cuidado y acompañamiento entre ella, su esposo y el hijo mayor, quien se encontraba allí presente. Fue durante la construcción de ese relato que pude comprender que la presencia de Pedro⁹⁷ esa mañana, no sólo se vinculaba a la asistencia respecto a cuestiones que tenían que ver con la movilidad de Ana, sino al rol que el mismo ocupaba y ocupa para la organización y subsistencia de su entorno familiar. En efecto, además de ser estudiante, sus principales actividades se vinculaban tanto con las tareas de cuidado de sus hermanos menores como con su papel de acompañante y asistente en todo lo que tenía que ver con trámites administrativos que requirieran de Ana la carga de formularios, la lectura de documentos, y la firma.

La advertencia de aquella situación me obligó a que, mientras de manera un poco forzada, trataba de volver a los objetivos institucionales pautados para ese encuentro, mi mirada se dirigiera a ambos a la vez. Así, tratando de fijar mi mirada en Ana, no podía desconocer a Pedro, quien además de mostrarse muy atento a cada parte de mi relato iba registrando cosas en una agenda. Esa relación "triangular" se sostuvo durante toda la entrevista, haciendo que, ante cada frase por mí formulada, Ana lo mirara a Pedro y, si él consentía, ella también, habilitándome para continuar.

II-

Los formularios en los que se consignan las HL de los beneficiarios de los servicios de la OE, constan de cuatro partes o secciones: datos personales, educación y formación, experiencia laboral y postulaciones. Si bien el sistema permite alternar en el orden para la carga, lo habitual es que las

⁹⁶En este punto, es necesario recordar que el proceso de refuncionalización también había implicado una revisión profunda respecto al para qué último de la DT. En ese proceso, como resultado de disputas internas, pero también del creciente énfasis de la gestión política en la obtención de resultados medibles en términos de inserciones, la cuestión de la "formación para el mercado" se instituyó más o menos explícitamente como rectora de la readecuación de los sentidos que asumirían los servicios, incluida la charla.

⁹⁷ Resguardaré su anonimato refiriéndome a él bajo este seudónimo.

entrevistas reproduzcan linealmente esa secuencia. Sin embargo, en el caso de Ana, el relato mismo confrontaba aquella forma rigidizada y compartimentada sugerida para el registro, haciendo que algunas de estas variables no aparecieran, o lo hicieran entremezcladas y estrechamente vinculadas a otras actividades y experiencias de vida. Es por ello que, en su caso, fui registrando cosas en mi cuaderno mientras conversábamos y después las transcribí a los casilleros estancos. Salvo algunas formalidades y datos "duros" que luego repregunté, todo se desarrolló en el marco de lo que podría ser casi una conversación. Digo "casi", porque por más abierto que fuera el diálogo, no podía desconocer los motivos desiguales que nos encontraron en ese lugar. Quizás por ello, mis mayores esfuerzos se abocaron a tratar de disminuir el dirigismo del cuestionario tratando de distanciarme -en el marco de mis posibilidades y constricciones laborales- del ejercicio de la violencia simbólica que el mismo evidenciaba en cada una de sus secciones.

Continuando, supe que ambos padres de Ana trabajaban de manera autónoma llevando adelante un emprendimiento propio que ofrecía el servicio de alquiler y traslado de contenedores. Ana no había tenido una infancia con carencias materiales ni alimentarias. Por el contrario, manifestó con orgullo, que, en su casa filial, propiedad de sus padres, siempre se respetaron las cuatro comidas diarias para ella y sus hermanos. Lejos de tratarse de una situación estructural o de largo arrastre en su familia, la situación habitacional precaria atravesada hoy por Ana, fue narrada como resultado y consecuencia de la compra de un terreno tomado previamente en el que, junto a su esposo e hijos, se vio obligada a asentarse tras los reiterados robos y pérdidas sufridos una vez tomada la decisión de comenzar allí la construcción de su propia vivienda. Y es que, manifestó, fue la única forma de acceder a un terreno propio que encontraron.

Cuando llegamos a la instancia denominada "educación y formación", Ana comentó que, a diferencia de sus hermanos varones y sin discapacidad, ella nunca había sido escolarizada. Desconocía los motivos, pero permanentemente justificaba la situación en relación a su rol de cuidado de los hermanos y tareas domésticas, tareas que incluían la limpieza y la alimentación de todos los miembros de su hogar, y por lo demás, tareas que le fueron asignadas desde niña. Esas mismas experiencias, fueron tímidamente recuperadas como "trabajo" por mi interlocutora cuando abarcamos el ítem de "experiencia laboral": "Trabajo, trabajé siempre, siempre en mi casa, pero, así, un "trabajo", lo que se dice, no" (Registro de campo, 2017). En efecto, había en Ana una vida destinada y organizada en torno al trabajo doméstico que inició desde niña y que continuaba reproduciendo como líder en las tareas de reproducción doméstica en el seno de su propia familia. Sin embargo, no pude dejar de advertir la operación semántica mediante la cual, y como resultado del entrecruzamiento entre su vida cotidiana y los formularios institucionales, el trabajo por ella realizado y reconocido inicialmente no significaba lo

mismo que la representación que del "Trabajo" manifestaba en ese contexto. Así, el espacio-tiempo institucional actuaba negativamente sobre la significación de las actividades mediante las cuales Ana había garantizado la subsistencia de ella y los suyos.

III-

Si bien el relato de Ana había sido largo y denso en lo que respecta a los saberes, vínculos y vivencias que le habían permitido desenvolverse a lo largo de su historia, una vez completa, su HL la presentaba como mujer con discapacidad, sin estudios formales, analfabeta, sin cursos de formación, sin manejo de PC y sin experiencia laboral. En atención a ello, gran parte de lo relatado durante ese espacio comunicativo fue consignado en el sector "observaciones" el cual, era el único espacio disponible en la plataforma para ampliar el contenido de las HL⁹⁸. También allí, como era habitual, consigné lo que en el apartado anterior expuse en términos de "competencias blandas", es decir, actitudes sostenidas por Ana en el desenvolvimiento de la entrevista, habilidades comunicativas, modos y demás cuestiones semejantes. En esta oportunidad, recuerdo haber destacado la actitud "positiva" y la apertura hacia cada una de las sugerencias transmitidas, así como el interés y entusiasmo manifestado en lo que, agradecida, Ana denominó como una "oportunidad de dar un ejemplo a mis hijos y ser alguien en la vida" (Registro de campo, 2017).

Pronta a finalizar, proseguí mi labor y recapitulé lo narrado por Ana nombrándolo ante ella como "punto de partida" desde donde la DT podía acompañarla en el camino a la obtención de un empleo. En ese marco, saqué del cajón del escritorio una hoja fotocopiada que contenía la oferta formativa local y se la entregué a Pedro para que se la leyera a Ana⁹⁹. En paralelo, sugerí su inscripción en el Programa Promover Igualdad de Oportunidades de Empleo comentándole de la posibilidad de, bajo su marco, percibir mensualmente una ayuda económica en el caso de que se inscribiera en la escuela o comenzara un curso de formación a través de la DT. Finalizando, consulté por sus intereses de capacitación a fin de diseñar el posible "plan de acción" de allí en más. Ana no dudó en su respuesta manifestando claramente su deseo de iniciar la primaria y el interés que siempre le había generado el aprender algo relacionado a la cocina.

⁹⁸ Lo consignado en ese sector, no formaba parte de las variables "duras" que permitían realizar los "filtros" para las búsquedas o convocatorias vigentes lo que llevaba a una disputa interna por el procedimiento mediante el cual llevar adelante esos procesos. Desde 2016, a fines de mejorar la operatoria de la DT evitando trabajar sobre el listado histórico que arrojaba la plataforma, así como unificar y actualizar la información de las personas en lo relativo a sus trayectorias previas y recorridos institucionales, se incorporó una nueva base de datos interna denominada "base general". La misma, se esperaba fuera utilizada para las convocatorias de las acciones de todas las áreas. Así una vez obtenidos los listados, se ingresaría a la plataforma uno por uno a leer los informes técnicos y tutoriales que allí se registraban. Sin embargo, en la práctica, esto nunca se logró llevar a cabo.

⁹⁹ En términos nativos la fotocopia es nombrada como "la oferta" y su función es asesorar e invitar a las personas a imaginar e iniciar su capacitación en miras a la obtención de un empleo. La fotocopia cuenta, de un lado, con la oferta educativa primaria y secundaria para adultos y, del otro, las instituciones que brindan, de manera gratuita, instancias de formación y capacitación en oficios.

IV-

En 2017, y luego de haber transcurrido más de un año sin recibir financiamiento alguno de la cartera nacional, ingresó al organismo una remesa remanente del protocolo 2014 mediante la cual se ejecutaron 20 cursos de formación profesional (CFP) a través de la DT. Esto no implicaba en absoluto un reanudamiento en la asignación de fondos públicos a las políticas de empleo, sino que, en palabras de la referente del área

(...) en realidad era plata vieja que por cuestiones de rendición en dos tandas llegó una parte para ejecutar en 2015 y otra en 2017 (...) el proyecto se escribe y se aprueba en 2014 con 40 cursos. La primera remesa de gaita llega en el 2015 y se ejecutan veinte o veintidós cursos y con esa rendición parcial, que se hace durante el 2016, se habilita la llegada de fondos que nos permite a hacer el restante de cursos pero todo a plata 2014 (Referente Capacitación y Formación para la empleabilidad. 2019).

En ese marco y durante el plazo que duraran los cursos, la dinámica del organismo volvería a intensificarse, fundamentalmente, en lo que respecta al área de Capacitaciones¹⁰⁰. La misma, además de registrar diariamente a los nuevos inscriptos de la DT, se encargaría de realizar las convocatorias, completar los cupos para los FP – los cuales contaban con listas de espera de cientos de personas acumuladas desde inicios de 2016- y realizar, coordinadamente con la orientadora y la referente del área, los seguimientos de los participantes¹⁰¹.

Ana fue adherida al Programa Promover y, en el mismo momento, fue inscripta en el curso de manipulación de alimentos iniciado una semana atrás. En ello confluyó tanto el interés manifestado por ella en formaciones similares al rubro, como el momento “favorable” que transitaba la DT en relación a sus ofertas de formación, la existencia de una vacante recientemente liberada en aquel curso y, también, debo decir, el apego programático a las funciones y sentidos de “inclusión” promovidos por el área y plasmados en los programas de empleo. Sin embargo, más allá de la “buena voluntad” sobre la que se fundó aquella derivación, la realidad es que en el corto plazo la misma manifestaría sus contradicciones y límites, interpelándome(nos) respecto a aquellas reificaciones y certezas desde donde estaba(mos) llevando adelante la práctica tecnocrática/política.

¹⁰⁰ Siguiendo la modalidad desordenada y arbitraria que caracteriza el ingreso al municipio ya descripta, es necesario considerar que durante el 2016, dicha área había re-armado su composición. Para ese entonces, contaba con tres entrevistadores más que alternarían sus funciones de registro con las tutorías y seguimiento de los FP.

¹⁰¹ Las tareas de seguimiento, contempladas en el marco de las funciones de la OE, constan no sólo del control de asistencia de los participantes, sino que se espera la detección e intervención ante determinados casos en los que, por algún motivo, las personas se vean impedidas o con dificultades ya sea para continuar, sostener o comprender los contenidos del curso. Se trata de un rol pedagógico, con fuerte foco en el acompañamiento.

Y ello, porque transcurridas apenas las primeras clases, tanto el docente a cargo como la entonces tutora manifestaron ante mí y la referente del área que Ana no lograba seguir ni incorporar los contenidos de la formación

empezamos a detectar con el profesor que había algo que a ella le incomodaba (...) ella no sabía leer ni escribir, solamente escribía su nombre (...) si bien entendía las clases no podía llevar, digamos, como un escrito. Por ahí grababa a veces, algunas de las clases las grabo en su teléfono. (Tutora capacitación y formación, 2019).

De esta manera, lejos de acercarnos al ideal deseado, el tránsito de Ana -en toda su particularidad- por aquella capacitación, devino en una re-vulneración de sus derechos al no poder garantizar su real y plena participación en la actividad propuesta, cuya metodología implicaba la lectura de un cuadernillo con la normativa de seguridad e higiene y su ejemplificación clase a clase a través de actividades prácticas. Como lo señala la tutora de aquella instancia, "Esto nos puso en una situación incómoda, al docente y a toda el área de capacitación, por un lado, por la derivación que habíamos hecho, y porque en un punto era contradictorio" (Tutora capacitación y formación, 2019). Esa contradicción se manifestaba en el hecho de que, una vez recuperadas las particularidades de Ana a través de aquella primera entrevista, las mismas no se hubieran contemplado al momento de la inscripción acrílica en aquel curso. En efecto, ello terminó siendo más el resultado de una coyuntura entre procesos, recursos y discursos institucionales, que el de la interpretación de las necesidades e intereses de Ana que supe(imos) hacer.

Frente a esta situación, la propuesta formulada por el docente y la tutora consistió en invitar a Ana a que cambiara de capacitación. Contándole claramente los motivos de la misma y sin dejar de considerar la discapacidad motriz que portaba, se le ofreció comenzar la formación en panadería

decidimos con Julián, que también era el profe de panadería, de trasladar de capacitación a Ana. En conjunto con la referente le planteamos si ella se sentía más cómoda y quería participar del curso de panadería (...) que eran diferentes días pero manteniendo el mismo horario (...) y bueno, ahí fuimos como más atentos y con la dificultad que tenía en su mano derecha, le consultamos si ella se iba a sentir cómoda, porque se iba a utilizar mucho el tema de la parte práctica (...) Tratamos de que fuera lo más sincera posible en si iba a poder sostenerlo, si se iba a sentir cómoda o no. Y ella nos manifestó que para ella iba a ser mejor y que no, que en su casa se manejaba super bien, que, así y todo, tenía que cocinar y hacer un montón de cosas. Lo único que nos pidió es que, de vez en cuando, alguno de sus hijos la iba a acompañar porque no tenía con quien dejarlos (...) (Tutora capacitación y formación, 2019).

Así, a la semana siguiente Ana inició la nueva formación. Durante los tres meses restantes asistió con regularidad, en ocasiones, acompañada por sus hijos de entre los cuales, Pedro ocupó el rol de registrar y tomar nota de cada una de las recetas trabajadas. La tutora, remarcó permanentemente el destacado desempeño de Ana durante aquel proceso " (...) nunca se limitó a nada, siempre tuvo ganas de

aprender, súper predispuesta, cumplió con la asistencia, era la primera que cuando se necesitaba hacer alguna práctica estaba siempre disponible, súper pendiente de la limpieza en general del lugar, súper organizada” (Tutora capacitación y formación, 2019). Tal es así que, al finalizar el curso, el mismo docente terminó invitándola a participar como ayudante en la siguiente capacitación. De este modo, desde agosto y hasta diciembre de ese mismo año, Ana continuó su formación esta vez en cocina y participó de esa instancia con la misma tenacidad, entusiasmo y responsabilidad con la que encaró la formación anterior. En paralelo, ya para el mes de junio había comenzado su formación primaria en la escuela Ramón Giménez de nuestra localidad y, en cada entrevista de seguimiento, solía presentarse con su cuaderno y a veces con su boletín de calificaciones.

Personalmente, debo decir que el recorrido hasta aquí transitado de -y con- Ana, me interpeló profundamente presentándoseme como desafío para pensar tanto en la insuficiencia de las categorías de legibilidad habilitadas por los programas -y su internalización subjetiva por quienes componíamos el área- , como en los desafíos que planteaba la coexistencia de los múltiples sentidos de “inclusión” manifestados en función de la pertenencia al mundo de los usuarios o al de los gestores, tal como lo expresa la siguiente cita:

(...) para mí fueron todas las cosas muy lindas porque me hicieron sentir que estoy en un grupo, que no estoy sola y aparte podés aprender un montón de cosas lindas. (...) Para mí fue algo genial, fue muy lindo porque aparte de empezar el curso tengo tres hijos y ellos mismos ven el esfuerzo que yo hago más allá de todo (...) mis hijos están para todo, ellos me dicen -“mama si vos necesitas yo te voy a ayudar” (...) fue hermoso, es hermoso empezar algo y terminarlo (...)
(Entrevista a Ana, 2018)

V-

Teniendo en cuenta este recorrido ininterrumpido que comenzó desde el día uno en que Ana se acercó a la Dirección, al finalizar la capacitación en cocina, creí apropiado derivar a Ana a la instancia de intermediación laboral. Lo conversé con ella, en una ocasión en la que se acercó a preguntar qué otra capacitación podía hacer. Claramente, Ana había encontrado allí mucho más que la incorporación de los contenidos técnicos específicos que requiere el mercado. Había encontrado un lugar de pertenencia y había construido grupidad fuera del entorno de su hogar. Como lo manifestó en varias oportunidades, la vida familiar de Ana había cambiado. Su entorno la apoyaba y acompañaba. Su hijo mayor cuidaba a los más pequeños para que ella pudiera asistir a los cursos o a la escuela, lo mismo su esposo y su madre. Así, cuando le comenté de la imposibilidad de realizar nuevos cursos -en principio por falta de oferta y en segundo lugar por razones propias a la gestión de recursos dentro de la DT¹⁰²- y

¹⁰² Si bien no existe reglamentación que lo estipule, a nivel interno se establece un criterio de “democratización de las demandas” intentando que, en lo posible, las personas realicen una sola capacitación liberando así las escasas vacantes para aquellos que no hubieran realizado ninguna.

de la posibilidad de comenzar a trabajar otros aspectos de su empleabilidad como los que implicaban su derivación a intermediación, entre sorprendida y asustada manifestó, como con cada propuesta que le fue realizada, su aprobación.

Recuérdese que, dentro de las funciones del área de IL, está la de ejecutar aquella línea existente dentro del marco de los programas denominada entrenamientos laborales. Los mismos, vendrían a constituirse como el escalón último del mentado camino hacia la empleabilidad. Se supone que las personas que ya han trabajado su perfil y lo han fortalecido con algún CFP -demostrando además la capacidad de sostenimiento del mismo- están en condiciones de realizar una "práctica calificante" en una empresa que se dedique al rubro en el cual se hayan formado¹⁰³. Las empresas que acceden a la herramienta, explicitan a los representantes del área en qué puestos necesitarían fortalecer la planta y, de acuerdo a ello, se escribe un proyecto en el que se explicitan las tareas a cumplirse/aprenderse, distribuyéndose luego en la cantidad de meses que el MTEYSS considera que una persona tarda en aprender ese oficio. Una vez formulado el proyecto, este se manda a la Gerencia de Empleo Local y tras su aprobación, comienza el proceso de selección. Si bien los entrenamientos son herramienta para todos los programas, incluido el PROMOVER, el circuito de presentación de proyectos es distinto ya que, a nivel nacional, es otra la Secretaría que se encarga de su recepción y evaluación y son otros los tiempos de ejecución. Esto significa en la práctica, que las personas con discapacidad son nuevamente segmentadas en lo que concierne a los procesos de intermediación. No participan de los mismos proyectos con otras personas contenidas en programas sin discapacidad. También significa que los canales de comunicación y los procesos de "sensibilización" y ofrecimiento de la herramienta al sector empleador deben ser distintos.

Esta situación, previa a la derivación de Ana, ya había generado tensiones en el equipo técnico. Desde el área de capacitación y formación, se le pedía a los compañeros del área de intermediación que incrementaran la formulación de proyectos para personas con discapacidad ya que, de lo contrario, muchas de las ya formadas a través de los CFP quedaban imposibilitadas de llegar a otras instancias clave para su inclusión laboral, viéndose relegadas a la permanencia en la formación continua para una empleabilidad que jamás se ponía ni siquiera a prueba.

Los compañeros del área de intermediación argumentaban la carencia debido a la dificultad burocrática-administrativa que conlleva la formulación de este tipo de proyectos (deben ser presentados en la gerencia con 2 meses de anticipación). Además, aducían cuestiones estructurales que dificultaban esta acción, como la falta de recursos humanos propios y el desborde de tareas que esta

¹⁰³ Para explicar este proceso a las personas, era frecuente utilizar el gráfico de una escalera en donde en el escalón más bajo se situaba "el punto de partida", en el siguiente los CFP, luego el Entrenamiento y, por último, la inserción.

nueva acción implicaría. Con resistencia implícita, luego de una serie de reuniones, se logró establecer que el circuito sería el siguiente: Las personas derivadas desde orientación, serían entrevistadas por la nueva seleccionadora de la DT y, una vez tenidos en la base los perfiles, se buscarían empresas de manera dirigida. Si bien esto no resolvía la cuestión de fondo que se estaba discutiendo, fue la decisión que se acordó en primera instancia para poder continuar trabajando otras instancias de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Ana fue una de las primeras derivadas a intermediación luego de este acuerdo. Previamente a ello, se reforzaron cuestiones propias del programa y características del entrenamiento laboral de manera de que ella pudiera ir preparando la organización familiar en el caso de quedar seleccionada por alguna empresa¹⁰⁴.

La primera entrevista que le fue realizada desde IL, fue previamente pautada por mí con la seleccionadora a través de un mail en donde se detallaba el perfil trabajado y previamente fortalecido a través de la capacitación y las instancias de orientación. También se consignaba su reciente escolarización primaria. La postulación laboral de Ana, respetó aquella que había manifestado a su ingreso a la Dirección, aunque esta vez fue más específica considerando su reciente paso por el curso: Ayudante de panadería. El turno estaba pautado para las 8:30am de un día miércoles. Ana, con la sobre-puntualidad que la caracterizó siempre, llegó a las 8. Si bien no accedí al espacio de entrevista, no dejó de llamarme la atención lo breve de esta. Diez minutos más tarde, alrededor de las 9 menos veinte, Ana se presentó en mi oficina para contarme que desde IL, le habían dicho que necesitaban un curriculum y que podía hacerlo conmigo si tenía dudas. En ese momento, yo estaba pronta a ir a "dar la charla" por lo que no tuvimos otra opción que pautar un nuevo encuentro para realizarlo. Noté a Ana un tanto confundida, y un poco enojada también. Estaba allí desde temprano para una entrevista que no había sido –o al menos, no como lo esperaba(mos)- y, además, se enteraba que debería volver una vez más a realizar aquel necesario paso previo. Personalmente, ofuscada también, manifesté mi malestar con mi jefa directa tanto por lo breve de la entrevista sostenida, como por la no contemplación por parte de mis compañeras de la situación particular de Ana, sobretodo, en lo referido a su reciente escolarización primaria. Además, insistí en que lo acontecido develaba, una vez más, una disociación entre las prácticas y procedimientos realizados por las distintas áreas, resultando en un desdibujamiento de lo trabajado con las personas desde orientación y consignado en los diversos registros institucionales, incluido el mail recientemente enviado. Frente a aquel reclamo, la respuesta de

¹⁰⁴ El área de intermediación realiza solamente la preselección de los futuros entrevistados sobre aquellos que fueron llegando derivados por las otras áreas de la DT. Luego son las empresas, quienes seleccionan los perfiles de los entrenados, tras realizar entrevistas de selección similares a las que realizan para la selección de trabajadores.

IL no se hizo tardar argumentando que la solicitud del CV era requisito obligatorio para todos los trabajadores, puesto que era la herramienta de derivación solicitada por los empleadores.

De esta manera, considerando que era la primera vez que Ana se encontraba ante aquella situación, en nuestro siguiente encuentro procedí a explicarle porqué el CV resultaba importante para la búsqueda y, en un formato preestablecido, fui consignando la información requerida en cada uno de los ítems. Similarmente a lo que ocurría con la plataforma, una vez finalizado, aquel documento volvía a desconocer las particularidades respecto a las experiencias que habían condicionado el inicial tránsito de Ana por las instancias formales de educación o la adquisición de experiencias laborales acreditadas. Sin embargo, en esta ocasión sí acreditamos los distintos CFP realizados, sus "habilidades blandas" recuperadas de los informes tutoriales y técnicos y su "objetivo laboral". Este último respondía a lo que en la jerga nativa se trabajaba bajo la rúbrica de "motivaciones" y que, desde orientación, solía trabajarse a partir de una actividad denominada ¿Qué le pido al trabajo? en la que se listaban una serie de sentencias y las personas escogían, en orden de prioridad, qué los impulsaba en su búsqueda. Sosteniendo la valoración hecha a partir de las vivencias previas en las instancias de formación y luego de leerle las opciones a Ana, esta sostuvo, con firmeza: "Ser parte de un grupo, y seguir aprendiendo" (Registro de campo, 2018). Finalizada esta instancia se le entregaron 5 copias impresas de su CV, y se le otorgó una nueva cita con IL para el día siguiente, cita a la que, se le indicó, debía asistir con una de esas copias.

Ana fue recibida nuevamente y, esta vez, el encuentro con la seleccionadora no duró diez, sino cinco minutos. Pasado ese lapso, esta última se presentaría en la oficina a manifestar en calidad de justificativo, pero también de lo que podría interpretarse como una queja, que el protocolo de digitalización de los CV no era una norma nueva en la DT y que, sin ese requisito, ellos nada podrían hacer puesto que era parte de las condiciones de facilitación de la intermediación hacia el sector empleador. De esta manera, bajo el amparo en las reglas burocráticas establecidas como requisito para la recepción y circulación de las personas por IL, Ana se retiraba de la oficina portando el folio con sus CV entre sus manos, sin que siquiera una de aquellas copias fuera recepcionada. No sin mediar una intensa discusión interna, la respuesta fue implacable: "No trabajamos más con papel, hace meses que está establecido así, hasta una mucama hoy por hoy necesita, saber manejo de TICS para conseguir un empleo " (Registro de campo, 2018).

VI-

Según los fundamentos sobre los que la DT redefinió su sentido luego de la refuncionalización, el caso de Ana podría caracterizarse como prototípico o "ideal", en tanto desde su llegada al organismo, ha incorporado cada uno de los preceptos esgrimidos por sus agentes para el fortalecimiento de su

empleabilidad. En efecto, durante gran parte de su derrotero institucional, Ana definió un Proyecto Formativo y Ocupacional (PFO) acorde a sus intereses y practicó su capacitación a fin de fortalecerlo. Sin embargo, el proceso reconstruido ha develado que, más allá de la univocidad respecto al status ontológico de la empleabilidad como fundamento de las políticas, en la práctica, en tanto "horizonte utópico", el concepto adquiere más bien un carácter polisémico. El mismo, puede rastrearse a través de los protocolos burocráticos y las prácticas concretas que los distintos agentes han ejecutado en función de la internalización subjetiva que tenían respecto a lo que los sujetos empleables son o deben ser. De esta manera, a la vez que se reproducía aquella compartimentación estanca que se pretendía revertir tras la refuncionalización, se reforzaba la hegemonía de los saberes estipulados desde Intermediación Laboral que relegaban a ciertos sujetos, como Ana, a transitar de un modo constante un "todavía no".

2.3 - Caso 2: Andrés.

I -

Andrés se presentó en mesa de entradas, al igual que Ana, con una nota de derivación, esta vez proveniente del área de Salud Mental del Hospital Zonal. Cuando me avisaron que tenía un "derivado", yo me encontraba finalizando otra entrevista y aún me quedaba una cita pendiente por lo que, al finalizar aquella, y antes de recibir a la nueva persona, salí a decirle a Andrés que iba a tener que esperarme o que, de lo contrario, podía darle otra cita. Me acerqué a mesa de entradas y, como es habitual, dije fuerte su nombre y su apellido. En respuesta, un joven que en ese momento me pareció de no más de 25 años que se encontraba apoyado sobre un ventanal, comenzó a incorporarse lentamente y con esa misma lentitud, como arrastrando los pies, entre con pesadez y cansancio, se acercó hasta el mostrador donde yo estaba.

No medía más que yo, quizás unos centímetros más, un metro setenta aproximadamente. De contextura menuda y tez trigueña, llevaba su pelo largo atado con una cola baja y sobre su cabeza, por encima, una gorra con visera con el escudo de Boca Juniors. Tenía una barba incipiente y desprolija que le rodeaba su boca y las comisuras. Usaba un pantalón deportivo con líneas blancas a sus costados y una campera de buzo con capucha color negro. Con las dos manos cruzadas sobre su vientre, sujetaba una bolsa de polipropileno transparente. No pude ver de primeras qué llevaba adentro hasta que lo tuve cerca y la abrió para sacar de su interior la nota y mostrármela. Junto con ella asomaba su DNI, el CUD, algunos papeles, tickets de carga de la sube y muchas, muchas tabletas de pastillas. De diversos colores y tamaños, visualicé mínimamente entre diez y quince tabletas. Parecía nervioso, y su mirada se perdía con frecuencia fijándose en algún punto lejano. Con un tono de voz bajo y casi imperceptible,

pudo explicar que acababa de salir del hospital y que por eso cargaba los medicamentos. Argumentó también que, por esa misma razón, no estaba preparado para una "entrevista" ya que desconocía que terminaría allí esa mañana. Traté de tranquilizarlo y disminuir lo que entendí era ansiedad por la entrevista, así como cierta preocupación por "la presencia", diciéndole que no se preocupara, que no se trataba esta de una instancia "formal" sino de una simple charla. Le dije que la idea de hoy era nada más que conocernos y le expliqué la demora que habría para ello, dándole a elegir si esperarme o regresar otro día. Andrés prefirió esperar, argumentando que quería aprovechar que estaba por el centro y que no sabía cuándo volvería a "bajar" porque desde donde él vivía, la DT quedaba muy lejos.

Acordamos que me esperaría y le pedí que conservara la nota que me había entregado previamente. La doblé en cuatro, respetando los dobleces que ya tenía la hoja para entrar en la bolsa, y se la entregué. Mientras la guardaba, y antes de retirarme, vi que en ambas manos Andrés llevaba varios tatuajes, casi uno por falange. Traté de no fijar la mirada en ello y me volví rápidamente a sus ojos, despidiéndolo hasta unos minutos más tarde. Se dirigió entonces al mismo ventanal en el cual se encontraba apoyado antes de ser llamado y retomó exactamente la misma posición anterior. En ese ínterin, me acerqué a la computadora a observar la grilla de turnos y grité el nombre y apellido "del siguiente" -mi siguiente cita-, quien esperaba en mesa de entradas desde hacía rato y había presenciado, junto con otras 20 personas aproximadamente, la interacción con Andrés.

II – Primer encuentro

Salí a buscar a Andrés y le propuse avanzara hasta la sala de entrevistas que se encuentra al inicio del pasillo muy cerquita de la mesa de entradas. -"Primera puerta a la izquierda", le dije, pero Andrés siguió de largo sin reparar en ello, avanzando hasta mitad de pasillo. Lo nombré fuerte nuevamente indicándole dónde era. Dio media vuelta y regresó, riendo. Nos acomodamos en la sala, en los lados opuestos del escritorio de manera de quedar mirándonos de frente. Sin embargo, Andrés esquivaba permanentemente mi mirada fijando su vista en el piso. Percibí un cambio drástico desde el momento en el que lo vi en mesa de entradas, aproximadamente una hora atrás, y el momento de la entrevista. Su actitud corporal había cambiado visiblemente siendo predominantes la dispersión de su mirada y una especie de sonrisa continua que por momentos parecía desquiciada. Sus manos no salían de sus bolsillos, y sujetaba la bolsa entre su antebrazo y su cintura.

Comencé preguntando cómo había llegado, quién lo había derivado y qué creía el que nosotros hacíamos. Dijo que necesitaba trabajar y que le habían dicho en el hospital que nosotros dábamos trabajo y que, por su situación, él tenía prioridad. En ese momento aflojó el antebrazo con el que sujetaba la bolsa y con dificultad, sacó de su interior el CUD extendiéndolo hacia mí. Lo leí rápidamente y observé que en el mismo se indicaba que Andrés padecía "esquizofrenia grado 1" y que

se encontraba en tratamiento. De allí comprendí rápidamente el porqué de las pastillas y de allí también, comprendí aquella risa que desde mi vaga percepción lo situaba "en otro mundo". Todo eso me indicó que no sería fácil de llevar aquel primer encuentro, cuya función, para las personas derivadas que no pasan por la charla de servicios, es más bien de "encuadre". Traté así de, con lo que percibí como mis nulas herramientas, dirigir aquella conversación de la manera más clara posible sin saber bien qué de lo que estaba diciendo se estaba entendiendo y qué no. Desde mi rol de orientadora, tuve que explicarle a Andrés que no era "tan así", que nosotros no generábamos empleo y no disponíamos de trabajo para darle a la gente. Aseveré en cambio, que este era un proceso largo y que para cada trabajador era distinto según sus experiencias laborales y de vida y que lo que existía efectivamente para las personas con algún tipo de discapacidad acreditada a través del CUD, como era su caso, era un programa de empleo que las priorizaba y acompañaba económicamente en el caso que aceptara participar activamente de las distintas acciones para fortalecer un perfil laboral específico.

Durante todo ese lapso, aproximadamente unos diez minutos que me parecieron eternos, Andrés no sólo no me miraba, sino que su sonrisa por momentos estallaba en risa. Yo no sabía ya si aquella situación era parte de su condición o, si, además, como me parecía percibir, me estaba diciendo otras cosas con todo ello. Sentí acrecentar mis propios nervios ante la sensación de imposibilidad de llegar a Andrés, de interpelarlo, de convocarlo. Sentía que mis palabras se iban convirtiendo en una especie de monólogo aunque, a pesar de ello y quizás por los mismos (mis) nervios, seguí avanzando sin parar, contándole además cómo desde la DT trabajábamos la empleabilidad y qué sentido tenía en ello la definición de un proyecto formativo y ocupacional. Para ejemplificar aquello y romper la monotonía, le pregunté a Andrés en qué había trabajado hasta ahora y en qué le gustaría trabajar, tratando de indicar que la idea del paso de las personas por los servicios de la OE era orientar las acciones al fortalecimiento de aquel perfil deseado. Me interrumpió tosca y ofuscadamente y me dijo: "De albañilería señora. ¿De qué voy a trabajar?" Acompañó sus palabras con una mirada irónica, esta vez sí fijada a la mía, como si debiera ser una obviedad su perfil profesional para mí. Se hizo un silencio que hablo por sí mismo. Me sentí ridícula y percibí que lo que estaba diciendo no tenía ningún sentido para él. Volvió a decir que lo que necesitaba era trabajar y que no quería realizar cursos. Me vi de repente intentando re-justificar no sólo el sentido del programa sino también tratando de justificar (a él y a mí) nuestro (mi) propio trabajo, que Andrés seguía interpellando con su misma corporalidad, al desconocerme, evadirme y reír, reiteradamente reír.

Frente a esa dificultad y la incomodidad que me generaba, cambié de discurso y renuncié a hablar del marco del programa. Renuncié también a intentar lograr algún tipo de comunicación efectiva y traté de recuperar una autoridad que nunca tuve en el marco de esa conversación. Sentenció que estaba fuera de

nuestras posibilidades responder a la inmediatez de su demanda y también le dije que no era obligatorio su paso por allí y que si sentía que no era útil podía retirarse cuando gustara. Su actitud cambió y me miró seriamente. Me pidió disculpas y respondí disculpándome yo también por si se había sentido violentado con el que en ese momento percibí y reconfirmé, como un cuasi monólogo introductorio. Asintió sin decir palabra con un movimiento de cabeza confirmatorio y sentí que, en ese acto, ambos re-pautábamos los términos del diálogo.

Habían pasado unos cuarenta minutos desde que habíamos iniciado esa conversación cuando golpearon la puerta de la sala para avisarme que había llegado una nueva persona previamente citada. Concluimos ambos que era suficiente por ahora y definimos que Andrés repensaría si estaba dispuesto o no a registrarse en la Oficina. Le otorgué una nueva cita, a la cual podría asistir o no según su decisión. En el caso de regresar, completaríamos su HL para lo que le pedí que, si venía, trajera su CUD nuevamente y la fotocopia de su DNI. Le devolví la documentación, la dobló y nuevamente la guardo en la bolsa que llevaba y que, por cierto, no había soltado en todo ese lapso. Tardó unos minutos en realizar esa acción y en ese período ambos permanecemos callados. En silencio se levantó y extendió su mano para saludarme. La apreté, nos miramos y se retiró.

Respiré profundamente dudando que regresara. Tomé impulso y salí por alguien más.

III – Segundo encuentro

Para mi sorpresa, Andrés asistió puntualmente a la cita una semana después de aquel primer encuentro. Trajo toda la documentación solicitada que sacó de la misma bolsa que la vez anterior y, antes de mediar palabras, la dispuso sobre la mesa sin desdoblarla de sus cuatro pliegues exactos. Luego de conversar unos minutos y confirmar su disposición a inscribirse en la DT, comenzamos el registro. A diferencia del anterior encuentro y buscando salvaguardarme de cualquier incomodidad, intenté ser bastante práctica y escueta por lo que me remití sólo a formular las preguntas indicadas por la plataforma y consignar allí los datos solicitados.

Supe así que Andrés tenía 30 años y que vivía desde niño en un Barrio de los denominados "altos" de San Carlos de Bariloche junto con su madre quien había trabajado toda la vida de empleada doméstica y continuaba haciéndolo hoy, aún afectada por una discapacidad motriz que se acentuaba crónicamente con el paso del tiempo. Supe también que su padre no vivía con ellos y que tenía un hermano al que no veía desde hace tiempo. También supe que Andrés se reconocía perteneciente al pueblo mapuche, que sus abuelos vivían en Rio Chico y que su padre había migrado a la ciudad por falta de empleo cuando decidió formar su familia.

Sus experiencias laborales habían sido todas precarias e informales, bajo modalidad de changas esporádicas y en el rubro de la construcción. Dejó ver claramente que esas experiencias no habían sido elegidas sino heredadas a partir de tener que acompañar a su padre como colaborador desde los 13 años, por lo que había abandonado sus estudios formales que hoy se encontraba retomando en uno de los colegios nocturnos de la localidad. Atada al formulario a completar, mis preguntas se dirigieron en principio a listar las experiencias y en segundo lugar a desagregar las tareas realizadas en cada una de ellas, así como la duración, permanencia, frecuencia y hábitos que envolvían esas prácticas. Percibí que la corporalidad de Andrés iba cambiando a medida que respondía y recordaba cada experiencia. Su mirada fue perdiéndose lentamente, como en el primer encuentro, aunque no así la fluidez de su relato. Así, mientras describía las tareas que implicaban "ser" un ayudante de albañil, comenzó a mirar sus manos y a moverlas haciéndolas rotar de manera de alcanzar a verlas en todas sus dimensiones. Abría y cerraba los puños, miraba sus dedos largos, y se acariciaba una mano con su otra de manera continua. Se perdió acariciándose sin dejar de describir en detalle las tareas que requería, por ejemplo, el hecho de hacer una platea. Narró entre otras cosas, las tareas y dificultades que le suponían preparar la mezcla de cemento de manera manual, levantando la bolsa de 30 kg de arena y agregando agua sin dejar de mezclar, - (...) una y otra vez mezclar, -decía- rápido y continuo de manera que no se seque ni se empaste la mezcla, y, con la misma rapidez, esparcir y emparejar (...). Dijo tres veces la misma frase: - "Mezclar, tirar y emparejar, mezclar tirar y emparejar, mezclar tirar y emparejar" (Registro de campo, 2017). Acompañó esas palabras con movimientos afines. Movié circularmente su mano derecha, la sacudí imitando el acto de tirar la mezcla y luego la movió como imitando el acto de emparejamiento. Repetitividad discursiva y repetitividad de sus movimientos mediante, también habló del frío, de la insoportabilidad del frío y finalizó haciendo alusión a la menudez de su cuerpo como para soportar tales tareas aduciéndole a ello la causa de un desgarro torsal que desde niño lo acompaña y le produce dolor. La forma en que narró todo esto, me dejó una sensación extraña o la percepción, creo que compartida por ambos, de una cierta incompatibilidad entre su experiencia laboral y un (su) cuerpo específico.

Debo reconocer que me sentía atónita. Si bien no era Andrés la única persona con discapacidad mental que había entrevistado, no recordaba una situación tan difícil de llevar. Sentía que carecía de herramientas, que no podía dirigir el rumbo de la entrevista, que no podía, ni sabía cómo, ni quería en el fondo interrumpirlo, mientras a la vez, no entendía qué de todo ello estaba siendo útil ni mucho menos significativo para los objetivos de nuestros encuentros. Y esto, porque en el fondo, yo misma estaba convencida de las dificultades que existían para su empleabilidad. Sin embargo, ante ello insistí nuevamente a Andrés respecto a la posibilidad de su adhesión al programa PROMOVER,

comentándole que dentro de ese marco iba a recibir una ayuda económica por el hecho de estar asistiendo a la escuela. No sé si fue por entender el objetivo del programa y/o por necesidad económica, pero finalmente aceptó. Firmamos el habitual “convenio de adhesión”¹⁰⁵ y pautamos una próxima cita a la cual debería traer el certificado de alumno regular que se les exige a los beneficiarios para acreditar la escolarización¹⁰⁶. También quedó pendiente trabajar su currículum por lo que se llevó además la responsabilidad de preparar uno para el próximo encuentro. Manifestó nunca haber hecho algo así y que carecía de posibilidades de hacerlo en computadora por lo que le dije que lo hiciera en una hoja y de forma manuscrita. Nos despedimos hasta la próxima semana, esta vez con un beso en la mejilla.

IV – Tercer encuentro

La cita de ese día estaba pautada para las 8 am¹⁰⁷. Andrés llegó nuevamente puntual. El cabello húmedo y peinado esta vez suelto, asomaba debajo de su visera. Advertí que se había afeitado dejándosele ver el rostro cuya piel lucía tersa y suave. Por lo demás, su vestimenta era la habitual -deportiva y oscura- y traía en sus manos la misma bolsa de siempre solo que esta vez, tal como estaba pautado, además de sus papeles y pastillas traía en ella el certificado que indicaba su regularidad como alumno de primer año del Centro de Educación Nivel Secundario (CENS) N° 9, y un papel más, doblado –nuevamente- en cuatro pliegues perfectos. Se trataba de su currículum vitae, escrito de puño y letra sobre una hoja no renglonada y que me dispuse a leer rápidamente una vez acomodados en la sala de entrevistas.

Debo decir que, al desplegar la hoja, lo primero que me llamó la atención fue la prolijidad de la caligrafía. El trazo era redondeado y perfecto, como perfecto también el espacio entre palabras, márgenes y renglones, a pesar de que, insisto, se trataba de una hoja lisa. Llame mi atención a Andrés por ello, preguntándole si dibujaba o le gustaba realizar alguna otra actividad manual mediante la cual hubiera desarrollado esa motricidad fina, finísima, que no hubiera imaginado -mis prejuicios mediante- a partir del relato de sus experiencias laborales y escolares previas. Me dijo que sí, que dibujaba y que también escribía. Comentó también que era músico, específicamente, baterista. Conteniendo mis ganas

¹⁰⁵ El convenio de adhesión es un documento vinculante de la relación entre las personas adherentes a los programas, el MTEYSS, y la OE correspondiente. En el se consignan los datos identitarios del beneficiario, y se establecen una serie de pautas, normas y compromisos entre las partes. La persona adherida entonces, al firmar el convenio tiene el compromiso de asistir a la OE cada vez que sea convocada en pos de acceder a alguno de los servicios para el fortalecimiento de su empleabilidad, participando de citas individuales, cursos de formación profesional y/o entrenamientos laborales; y el MTEYSS se compromete a brindar esas prestaciones y a abonar una ayuda económica para los casos en los que la persona participe “activamente” de las mismas.

¹⁰⁶ La terminalidad educativa era reconocida como una prestación, es decir, una acción específica de fortalecimiento de empleabilidad por lo que conllevaba una contraprestación dineraria contra la presentación periódica de los certificados de alumno regular correspondientes. La línea dejó de estar activa a mediados de 2017 aproximadamente.

¹⁰⁷ Dentro de la Dirección se suelen ir cambiando los horarios de las citas de manera de constatar “compromiso en la búsqueda activa de empleo”, así como posibilidades reales de organización horaria, personal y/o familiar, etc. Las citas mismas son, entonces, una manera de trabajar implícitamente, además de sobre los proyectos formativos y herramientas, sobre la normalización de los hábitos que supone el mundo laboral.

de seguir indagando y advirtiéndole que Andrés miraba ya hacia el piso y sacudía una de sus piernas a un ritmo exorbitante, avancé sobre lo que nos convocaba y continué con el texto. En esa segunda aproximación, noté extraño el hecho de que Andrés comenzara a describirse a partir de la experiencia laboral sin hacer referencia alguna a sus datos personales. En efecto, el documento listaba algunas referencias y teléfonos de antiguos empleadores -todos ellos, contratistas particulares- y luego, consignaba a modo de sentencia la incompletud de su formación secundaria. Por último, sólo se mencionaba un teléfono de contacto, sin referencia alguna a su nombre de pila.

Frente a ese panorama, me dispuse a asesorar a Andrés en aquello que, desde mi sentido común -social, disciplinar y técnico- consideré aspectos generales del CV en tanto herramienta de presentación para la búsqueda de trabajo. En simultáneo, giré la pantalla de la computadora hacia su frente, de manera de que pudiera visualizar uno de los "modelos" que desde la DT solemos utilizar para realizar ese asesoramiento, trasladando la información consignada manual y oralmente a un formato digital estandarizado. De esta manera, luego de una breve introducción más bien teórica durante la que percibí que Andrés no me prestaba ningún tipo de atención, indiqué que comenzaríamos consignando "quién era él". En el mismo momento, comencé a escribir arbitrariamente su nombre y apellido en el primer campo de datos a completar de la proforma titulado "Datos personales". Hasta entonces, una obviedad para mí. Y digo hasta entonces, porque inmediatamente Andrés me interrumpió increpándome sobre los motivos de esa determinación. Anclada en mis propias certezas, atribuí ese desconocimiento a su inexperiencia en la búsqueda formal de empleo y, por ende, en la elaboración de ese tipo de herramienta. Argumenté entonces intentando utilizar un absurdo lenguaje comprensible -diría infantilizado- que, dado que el cv era la forma habitual de presentarse uno como trabajador, era lógico comenzar contando quién uno era y que eso se sintetizaba en nuestro nombre.

En menos de lo que pude percibir como un instante, Andrés se incorporó súbitamente sobre la silla apoyando sus codos sobre el escritorio y sosteniendo su cabeza con ambas manos. Me miró como nunca antes hasta ahora, fijamente, y me preguntó irritado cómo podía yo saber eso, como podía yo saber que ese nombre era capaz de decirle a alguien quién era él. Sin dejar de mirarlo, con el corazón acelerado y sorprendida de una situación que no terminaba de comprender, cerré la computadora, la deslicé a un costado, me incorporé hacia atrás en la silla y me quedé callada, dispuesta a escuchar.

Dijo, desplegando un discurso con una coherencia y fluidez que no había desplegado hasta entonces, que ese nombre no decía nada de quien él era, porque ese nombre no decía nada de su "ser mujer". Supe así, que se había dado a sí mismo un nombre, un nombre otro con el que sí se identificaba pero

que sin embargo, no quiso compartir¹⁰⁸. Durante más de una hora narró distintas experiencias de vida ligadas a su identidad transgénero, desde su infancia hasta su adultez, haciendo énfasis en cómo había adiestrado su corporalidad en distintas ocasiones a lo que se esperaba de él en sus entornos inmediatos. Lloró y rió mientras recordaba cómo había aprendido a jugar al fútbol, por ejemplo, luego de que a los 8 años y tras fracasar en un intento de ingreso a un equipo local promovido por su padre, este lo enfrentó desnudo contra el espejo, obligándolo a mirarse mientras le decía que “se mirara bien”, porque eso -por su sexo- lo iba a acompañar toda su vida.

Mientras las miraba con nostalgia -y sin detenimiento-, comenzó a hablar de la hermosura “original” de sus manos, ahora ajadas tras años de trabajar en un oficio que dijo detestar, intervenidas por tatuajes que él mismo se realizó en su adolescencia persiguiendo consolidar la imagen que se esperaba de él en los distintos ámbitos que hacían -y hacen- a su espacio social. A medida que avanzaba, iba desplegando un discurso no sólo fluido, sino analítico impresionante, en tanto me resultaba sumamente contrastivo con la expresividad desplegada en los encuentros previos. Andrés era plenamente consciente de los clivajes que lo atravesaban. Su identidad trans, pero también su barrialidad. Había aprendido, no sin dolor, a manejar los códigos corporales que se utilizan en el barrio. Habló de las peleas de puño en las que participaba asiduamente e incluso habló de su primer amor y de cómo había logrado acercarse a él a partir de aprender a jugar ciertos roles “masculinos”.

El relato de Andrés fue ininterrumpido hasta que golpearon la puerta para avisarme que había dos personas más esperando su turno. Fue en ese momento, que tras un breve silencio, ambos volvimos a incorporarnos en aquellos roles prefijados que durante ese lapso se habían desdibujado, al punto que tanto la palabra como las pautas de interacción pasaron a ser su dominio. Frente a ello, ante mi atonicidad y la incapacidad de reencauzar la entrevista, fue él quien realizó una hipérbole discursiva ejemplar volviendo a referirse a su currículum vitae, retrotrayéndome/nos en ello al motivo de nuestro encuentro. Tomando su manuscrito entre sus manos y deslizándolo sobre el escritorio hasta mí, culminó diciendo en tono irónico y provocador, que esa “maldita hoja” no decía nada de él y que, a fin de cuentas, era irrelevante ya que lo único que quería era trabajar y aprovechar los tres años de extensión de su CUD para finalizar el colegio, ser “alguien” y ayudar a su mamá. Tomé el currículum y lo plegué nuevamente, agradecí a Andrés por compartir su historia y simplemente le pregunté cómo quería seguir. Dijo que dudaba volver y si bien no lo contradije, lo invité a hacerlo cuando deseara, comprometiéndome a formular su CV digitalmente de modo que pudiera retirarlo cuando eso sucediera. Nos despedimos y se marchó.

¹⁰⁸ En atención a ese pedido por el que prefirió no compartir su nombre y seguir siendo nombrado por mí por su nombre de pila y en masculino, es que continuaré refiriéndome a él de ese modo a lo largo del texto.

V - Cuerpos in-empleables

Los distintos itinerarios corporales transitados y narrados por Andrés a lo largo de esos encuentros, me llevaron a abrir una serie de preguntas vinculadas a cómo pensar la empleabilidad normada encarnada en cuerpos específicos y en cómo, en relación a esa norma, puede ser producido un cuerpo abyecto en relación al empleo, un cuerpo in-empleable. Partiendo de considerar la incompatibilidad desprendida del modo en el que Andrés narró su experiencia laboral en relación a su cuerpo, pude pensar el mismo como una "encarnación conflictual, interactiva y resistente entre los ideales sociales y culturales manifestada en la experiencia de un cuerpo vivido" (Esteban 2004). Desde una mirada más bien fenomenológica¹⁰⁹, entiendo que fue la praxis corporal aprehendida y encarnada por Andrés, el modo mediante el cual su experiencia humana fue posible. Según Jackson (1989), existe una relación de interacción entre los patrones habituales del uso del cuerpo y las ideas convencionales del mundo. Desde esta perspectiva, los movimientos corporales encarnados por Andrés como trabajador de la construcción, deben ser entendidos en relación con un entorno material y social específico en el que el entrecruzamiento entre la sexualización y racialización del mercado de trabajo, constriñeron las posibilidades de Andrés de utilizar su cuerpo socialmente.

De esta manera, considerando que la construcción de la personalidad social está unida a una serie de actos corporizados que a su vez operan en el marco del habitus propio de una sociedad¹¹⁰, entiendo que Andrés encarna distintos roles sociales. Estos a su vez son enactuados o reproducidos por él en una serie de prácticas corporales diarias que incluyen desde su forma de vestir, hasta las intervenciones hechas en su cuerpo, como así también los modos en los que, por ejemplo, su discapacidad opera en el establecimiento de relaciones sociales, incluidas las entabladas con el estado.

Así, Andrés, es tanto un trabajador en un cuerpo masculino, como una persona perteneciente a una clase social determinada, autoreconocido como perteneciente a un pueblo indígena y persona con discapacidad. Su cuerpo, -además de ser medicalizado- ha sido etiquetado por esta última condición mediante el CUD, lo que le permite ser legible como tal por el mismo estado que así lo nombra. Ahora bien, tal como se desprende de la última frase por él desplegada en nuestro tercer encuentro, Andrés reconoce perfectamente lo que está en juego adscribiendo a esa etiqueta. Así como supo entender las "reglas de juego" (Bourdieu, 1990)¹¹¹ para vincularse en su entorno barrial, supo y sabe utilizar

¹⁰⁹ Siguiendo a Jackson (1989), recupero la consideración del cuerpo en términos experienciales, es decir no sólo como un trasfondo material e inocuo en el que se manifiestan las improntas culturales

¹¹⁰ Lambeck (2010) se refiere a esta cuestión a través del concepto de "embodiment" mediante el cual las personas y los roles sociales por ellas enactuados, son activamente construidas mediante una serie de prácticas ritualizadas que se ven habilitadas en el marco ciertas estructuras estructurantes que operarían como marcos posibles de actuación.

¹¹¹ Según el autor, "ser una persona" requiere el entendimiento de las reglas de juego de los contextos o campos simbólicos en los que circulamos.

socialmente las categorías de legibilidad que imprime el estado y agenciarlas para escapar a una realidad que manifestó resultarle invivible.

Siguiendo nuevamente a Lambeck (2010), encontramos que el cuerpo no es sólo reproducción, sino también agencia. El autor señala que la relación entre objetivación y prácticas corporizadas es dialéctica y dinámica y que "siempre hay algo que escapa o excede lo que es dado de uno y otro lado. El cuerpo, provee límites objetivos a lo que puede ser corporizado y las prácticas corporizadas proveen más de lo que el pensamiento puede hacer de forma aislada" (Lambek, 2010). Volviendo al ejemplo etnográfico, encuentro sugerente pensar desde estas consideraciones la tensa relación establecida por Andrés con sus propias manos y evidenciada durante aquel encuentro en el que las acarició mientras hablaba de ellas oscilando entre la admiración y el desprecio. Pienso que esa acción representa una evidencia crítica del colapso (Lambeck, 2010) que devela que Andrés es más que la objetivación corporal de sí mismo, pero menos que otro ser que no quepa en su cuerpo. En efecto, en la tensión entre su identidad de género y su cuerpo "masculino", las manos representan para él un ícono de su femineidad. Entonces, si bien su cuerpo le impone limitaciones materiales concretas a las maneras de ser y estar en el mundo, en sus corporizaciones y prácticas en torno a ellas, Andrés impulsa a ampliar nuestro entendimiento sobre lo que el cuerpo "masculino" es.

Para culminar, me resulta interesante pensar el ejemplo etnográfico citado desde las nociones de performatividad del sexo como productora de cuerpos/sujetos específicos, y la producción simultánea y constitutiva de cuerpos/sujetos "abyectos" desarrollada por Judith Butler (2002). Retomando a Foucault y su teoría sobre el poder, la autora señala que la materialidad de los cuerpos sexuados no constituye una realidad en sí misma, sino que deviene como el producto de un ideal regulatorio resultado de un conjunto de normas mediante las cuales el poder construye los cuerpos sobre los que gobierna. En otras palabras, el cuerpo pasa a ser entendido como efecto de una dinámica de poder:

las normas reguladoras del "sexo" obran de una manera performativa para constituir la materialidad de los cuerpos y más específicamente para materializar el sexo del cuerpo, para materializar la diferencia sexual en aras de consolidar el imperativo heterosexual (Butler, 2002).

Además, señala que

la performatividad debe entenderse no como un acto singular y deliberado, sino, antes bien, como la práctica reiterativa y referencial mediante la cual el discurso produce los efectos (de lo) que nombra (Butler, 2002).

Desde estas perspectivas, el género no se impone sobre cuerpos sexuados sino que pasa a constituirse como norma cultural mediante la cual los cuerpos, una vez sexuados, pueden ser legibles. Así, la identificación o asunción subjetiva del ideal regulatorio dominante, nos volvería sujetos inteligibles culturalmente, haciendo nuestras vidas vivibles y a su vez, gobernables.

Entonces, entendiendo que el mercado de trabajo se encuentra atravesado por la matriz heteronormativa dominante y a su vez, que, en nuestra sociedad, la participación activa en el mercado de trabajo se halla fuertemente ligada a nociones de ciudadanía y sociabilidad, me pregunto cómo pensar desde estas consideraciones el cuerpo de Andrés en tanto trabajador. Por un lado, me resulta inevitable no pensarlo como efecto de poder. Previamente a la declaración de su identidad transgénero, el cuerpo de Andrés fue designado y constituido como "de varón", devenido luego en masculino por una serie de dispositivos que a lo largo de su vida performativizaron aquella condición asignada al nacer, dándole materialidad. Una vez devenido en masculino, su cuerpo encontró -dentro de un mercado de trabajo heteronormativizado-, ciertas posibilidades limitadas de acción, materializando y reinscribiendo su masculinidad mediante la reiteración de una serie de prácticas y hábitos corporales específicos. Desde los 13 años, su condición de varón lo impulsó al rubro de la construcción y es dentro de la asunción de esa lógica que el cuerpo de Andrés encontró posibilidades reales de existir (en el doble sentido de existir y subsistir).

Ahora bien, una vez autoidentificado como mujer (o desidentificado de la matriz regulatoria) me resulta sugerente pensar el cuerpo de Andrés recurriendo a la figura del abyecto. Como lo señala Butler (2002) los procesos de identificación en torno a una matriz hegemónica de inteligibilidad, suponen también una delimitación constitutiva respecto de aquellos otros que no encajan dentro de aquella. La figura del abyecto se refiere precisamente a ese conjunto de seres que habitan aquellas zonas invivibles e inhabitables de la vida social pero que son co-constitutivos de aquella en tanto operan como sus exterioridades. El relato de Andrés que se desarrolló luego de su identificación como mujer, además de dar cuenta de la insoportabilidad de su vida en su cuerpo, me lleva a reflexionar lo siguiente: Si la empleabilidad como "condición de ser empleable" necesariamente se encarna en la materialidad de los cuerpos; ¿cuáles serían los cuerpos empleables -y en qué- y cuáles no lo serían y por qué?

Pensar en Andrés-mujer, es recordar su cuerpo, su pelo largo, su barba, sus tatuajes, sus rasgos indígenas, su vestimenta, su desgarrado tórax, su risa desquiciada, su mirada perdida, su discapacidad. También es pensarlo en el contexto en el que lo conocí, una oficina de empleo pública. Andrés-mujer está buscando trabajo. Pensar en Andrés-mujer-trabajador en un mercado insisto, marcado no solo ya por el ideal regulatorio de la heteronormatividad sino también por el de la salud mental normalizada, por el del capital cultural -y simbólico- normalizado, es pensar en un cuerpo doble o triplemente abyecto, ilegible dentro de la norma o legible sólo como figura-de-lo-que-no.

Consideraciones finales: Aportes, desafíos y potencialidades

El análisis presentado ha tenido como objeto contribuir a la comprensión e interpretación de una política de empleo implementada en el municipio de San Carlos de Bariloche a partir de la pregunta sobre sus efectos -no deseados- de producción de alteridad. Con este objetivo, la primera parte de la tesina ha tendido a contextualizar histórica y políticamente a la política pública en cuestión tanto en lo referido a la retórica sobre la que se sustenta, como a la materialidad institucional y programática que, en el espacio local, pretende objetivizarla.

En complemento, la segunda parte ha profundizado el análisis a partir de una aproximación etnográfica a las prácticas concretas llevadas a cabo durante el proceso de implementación por los distintos actores involucrados, ya sea en calidad de usuarios o gestores. A su vez, a lo largo de todo el proceso, ha cobrado centralidad la explicitación de mi propio posicionamiento en el campo, tanto en lo que respecta a la dualidad de roles por mí ocupados, como en lo que respecta a la politicidad que permeó -y permea- mis propias prácticas. Es en atención a estos dos ejes complementarios –análisis y posicionamiento- que las líneas que siguen, además de sistematizar aquellos aportes que se desprenden como resultados -siempre parciales- del proceso transitado, buscan reflexionar respecto a los desafíos y potencialidades del ejercicio de la disciplina en múltiples contextos.

En relación al primero de los ejes, considero que uno de los aportes concretos que se desprende del análisis, ha sido el de visibilizar los distintos modos en que los diferentes actores intervinientes producen sentidos respecto a lo que la empleabilidad y los sujetos empleables son, pueden o deben ser, permitiendo problematizar y tensionar aquellas categorías universalistas y universalizantes de “empleabilidad” e “inclusión” que, hasta el momento, en tanto retóricas utópicas, hegemónicas y legitimantes, aparecían absolutamente desmarcadas y despolitizadas. De esta manera, una vez considerada la empleabilidad como un campo de fuerzas en disputa (Lins Ribeiro, 2007), el análisis ha permitido profundizar en los múltiples modos en los que se lleva a cabo, por un lado, la consolidación, solidificación y reproducción de su sentido hegemónico, particularmente, prestando atención a las prácticas burocrático-administrativas que tienen lugar durante los procesos de implementación de la política pública. Por otra parte, he presentado que además de los efectos de cristalización que suponen dichas prácticas, también tiene lugar un proceso particular de producción de alteridad que, aunque implícito, no deja de ser concreto y efectivo. Así, los sujetos in-empleables, aquellos que se ubican más allá de los bordes del ideal del ser empleable, comienzan a delinearse y producirse en la charla de servicios, pero se consolidan a lo largo de cada una de las prácticas que constituyen el circuito diseñado para el tránsito de las personas.

Este resultado implícito, que pasaría inadvertido ante un análisis evaluativo ortodoxo que considere las políticas públicas como un mero artefacto de gobierno unilineal susceptible de ser medido en una relación medios-fines, evidencia, por el contrario, las contradicciones entre lo que la política pública -a través de sus herramientas, organismos, instituciones y funcionarios- dice que hace, piensa que hace y lo que efectivamente hace. Lo anterior, además de develar las múltiples complejidades que se expresan en el devenir mismo de la política, invita a reflexionar sobre los desafíos que, en clave de interseccionalidad, revisten sus procesos de formulación, implementación y evaluación visibilizando los aportes que la disciplina puede hacer en ello.

En principio, es preciso señalar que, aun considerando que en la práctica cotidiana los tiempos, los recursos y la necesidad de presentación de resultados medibles y cuantificables apremian, es necesario contemplar otras instancias de monitoreo y/o evaluación que problematicen tanto los modos de aplicación como fundamentalmente sus efectos y resultados. A la luz de los aportes esbozados, considero que tal revisión, reflexión y problematización es no sólo deseable sino posible porque, tal como se analizó, las políticas públicas lejos de ser meras respuestas técnicas a una problemática, son más bien procesos complejos, inmersos en -y producto de- un entramado sociocultural más amplio. Como tales, se hallan permeadas no solo por los marcos ideológicos, políticos y económicos propios de sus contextos de construcción, sino por los sentidos que, en función de sus posicionamientos, practican y enactúan los actores que cotidianamente contribuyen a ejecutarla.

En relación a lo anterior, el análisis realizado ha evidenciado las particulares relaciones que moldean la práctica cotidiana de la OE y en ello, los matices y las modalidades no lineales y disputadas que asume la implementación misma de las políticas para el fortalecimiento de la empleabilidad. Esos matices, precisamente, nos impulsan, primero, a considerar que la forma que ha adoptado esta política pública no es la única respuesta posible para la solución de la problemática del desempleo, y como tal, la misma puede ser tensionada, modificada y redefinida a fin de discontinuar la reproducción de las tramas de desigualdades que operan constriñendo las trayectorias particulares y sociales de los sujetos a quienes la misma nuclea y/o margina.

Ahora bien, a fin de introducir el segundo de los ejes mencionado, considero fundamental remarcar que las reflexiones realizadas, lejos de buscar contribuir a la demonización de los agentes estatales, gestores o desarrollistas, o su reverso -idealizar a los sujetos a los que la política pública analizada busca alcanzar- ha intentado ampliar la comprensión científica de un proceso social específico, evidenciando contradicciones y tensiones propias de la complejidad que el mismo supone y del que ya sea como agentes estatales, científicos sociales o gestores, formamos parte.

Lo anterior se vincula estrechamente con una de las tensiones que me interpeló a lo largo de todo el proceso de elaboración de esta tesina, ocupando simultáneamente los roles que, desde la perspectiva antropológica, se establecen como "de nativa" y "de foránea" o, en otras palabras, insider/outsider. Dicha tensión, se expresó en la convivencia entre, por un lado, la percepción de una cierta complicidad entre mi labor técnica y las lógicas hegemónicas que quería contribuir a denunciar y, por otro, la comprensión situada de la importancia del compromiso activo con la realidad de las personas que día a día se acercaban a la DT en busca de una solución a sus múltiples y diversas problemáticas. Frente a ello, si bien el hecho de hacer antropología "en casa" implicó auto-exorcizar gran parte de los sentidos comunes y prácticos que, desde mi rol como técnica estaba reproduciendo, el mismo recorrido, me impulsó a relativizar y reflexionar sobre ciertos vicios disciplinares que, más que posibilitar una cabal comprensión de los procesos que me interesaban, parecían clausurar dichas posibilidades a la vez que reforzar la supuesta irreconciliabilidad entre una y otra práctica. De esta manera, ocupar en simultaneidad ambos roles, me permitió -o al menos me impulsó a intentarlo- derribar algunos mitos referidos a la idea de pureza disciplinaria que también me subjetivaban haciéndome enaltecer más la supuesta santidad teórica y vocación altruista de la disciplina, por sobre sus aspectos metodológicos y epistemológicos distintivos.

Volviendo a la pregunta respecto a cuál es el alcance y por dónde pasa el compromiso y el posicionamiento político de los antropólogos en la gestión, considero junto con Guiñazú (2016) que tanto uno como el otro radican más en la posibilidad de ampliación de las posibilidades desplegadas para ampliar, tensionar y transformar los espacios y términos habilitados de disputa, que en la posibilidad de transformación radical de dichas estructuras. Lejos ello de implicar el alineamiento o la comulgación con los intereses hegemónicos, entiendo, por el contrario, que tales aspiraciones deben ser entendidas como un ejercicio de humildad profesional ya que, en definitiva, la fidelidad etnográfica se encuentra ligada tanto a los principios epistemológicos y metodológicos de la disciplina (Roca Girona, 2011; Guiñazú, 2016) como a las personas reales que tejen sus vidas en contextos específicos y a las que nos vinculamos en el terreno de la experiencia etnográfica (Ramos, 1992).

En esa línea, frente a una retórica que se dice inclusiva pero que parte de caracterizar el problema del desempleo en relación a la carencia de ciertos atributos en la individualidad de los trabajadores - desconociendo y negando desigualdades inherentes que operaron antes como mecanismos de exclusión-, el trabajo realizado permitió dar lugar a la apertura de una brecha intersticial por la que nuevas formas de ser, sentirse y pensarse empleable, pudieron emerger disputando en ello sus sentidos hegemónicos. Esta misma emergencia, es la que considero puede impulsarnos a revisar de qué otros

modos puede ser posible pensar la propia categoría de inclusión de manera de incorporar los sentidos, alcances y significaciones propias de los actores a los que discursivamente interpela.

Bibliografía

- Abrams, P. (2008). Notes on the Difficulty of Studying the State (1977). *Twenty Years of the Journal of Historical Sociology*, 1, 11-42.
- Alonso, G., & Di Costa, V. (2012). Cambios y continuidades en la política social argentina (2003-2010). *GIGAPP Estudios Working Papers*, 2(11), 1-23.
- Archenti, N. (2007). Focus group y otras formas de entrevista grupal. Marradi, A.; N. Archenti y JI Piovani, *Metodología de las ciencias sociales*, Buenos Aires, Emecé editores.
- Arcidiácono, P., Barrenechea, V. C., & Straschnoy, M. (2011). Transformaciones en la Política Social Argentina, el caso de la Asignación Universal por Hijo. *Leviathan (São Paulo)*, (3), 281-315.
- Austin, J. L. (1962). *How to do Things with Words* Harvard University Press. Cambridge, MA.
- Balbi, F. (2007). De leales, desleales y traidores. Valor moral y concepción de política en el peronismo. Buenos Aires: Antropofagia.
- Balbi, F. A. (2015). 'Creatividad social' y procesos de producción social: hacia una perspectiva etnográfica. *publicar-En Antropología y Ciencias Sociales*, (18).
- Bauman, R., & Briggs, C. L. (1990). Poetics and performances as critical perspectives on language and social life. *Annual review of Anthropology*, 19(1), 59-88.
- Bartolomé, L. J. (2014). El extranjero profesional y la tentación fáustica: la antropología frente a los programas de desarrollo. *Avá. Revista de Antropología*, (25), 201-211.
- Bertolotti, M. F. (2018). Isabell Lorey 2016 Estado de Inseguridad. Gobernar la precariedad. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 2(3).
- Bourdieu, P. (1974). Avenir de classe et causalité du probable. *Revue française de sociologie*, 3-42.
- Bourdieu, P. (1990) "Espacio social y génesis de las clases". *Sociología y Cultura*. México. Editorial Grijalbo, 1990: 281-310.
- Bourdieu, P. (2002[1999]): "Comprender" En *La miseria del mundo*. FCE. Argentina. 527-543
- Bourdieu, P. (1993). Génesis y estructura del campo burocrático. *Actes de la reserch en Sciences Sociales*, 96, 97.
- Briones, C., Cañuqueo, L., Kropff, L., & Leuman, M. (2007). Escenas del multiculturalismo neoliberal. A. Grimson, *Cultura y Neoliberalismo*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO.
- Butler, J. (2001). 'What is Critique? An Essay on Foucault's Virtue, En David Ingram (ed.) *The Political: Readings in Continental Philosophy*, London: Basil Blacwell.
- Butler, J. (2004). *Cuerpos que importan: sobre los límites materiales y discursivos del sexo*. Buenos Aires: Paidós, 2002.
- Clifford, James. 2001 (1988). "Sobre la autoridad etnográfica". En *Dilemas de la cultura. Antropología, literatura y arte en la perspectiva posmoderna*. Barcelona: Gedisa. pp. 39-77.
- Cardoso de Oliveira, R. (2004). El trabajo del antropólogo: mirar, escuchar, escribir. *Revista de Antropología Avá*, 5, 55-68.
- Corrigan, P., & Sayer, D. (2007). *El gran arco. La formación del Estado inglés como revolución cultural*. Lagos, María L. y Calla, Pamela.(comps.). *Antropología del Estado: Dominación y prácticas contestatarias en América Latina*, 37-115.
- Casaburi, G., Riggirozzi, M. P., & Tuozzo, M. F. (2000). BMDs-sociedad civil: Luces y sombras de una nueva relación. Tussie, D. *Luces y sombras de una nueva relación. El Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco Mundial y la sociedad civil*, Buenos Aires, FLACSO/Temas Grupo Editorial.
- Cross, C. (2013). Vulnerabilidad social e inempleabilidad: Reflexiones a partir del estudio de un programa de reciclado de residuos sólidos urbanos. *Trabajo y sociedad*, (21), 475-494.
- Cross, C. (2015). Desmercantilizando el concepto de trabajo: experiencias laborales en una planta social de clasificación de residuos. *Runa*, 36(2), 93-109.
- Da Matta, R. (1999). "El oficio del etnólogo o como tener 'Anthropological Blues". En *Constructores de Otridad. Antropofagia*, Buenos Aires. pp.172-178
- De Certeau, M. [2000 (1990)] "Relatos de espacio". En *La invención de lo cotidiano I. Artes de hacer*. Universidad Iberoamericana-Instituto tecnológico y de estudios superiores de occidente. México.
- De Piero, S. (2005). Protesta y Política: la nueva inestabilidad en la región. In *VII Congreso de la Sociedad Argentina de Análisis Político*.

- De Piero, S., Gradín, A., y Ruiz del Ferrier M. C. (2013). El Estado y la Sociedad civil ante el desarrollo: Condiciones y posibilidades de una discusión. Material interno de la Diplomatura en Organizaciones de la Sociedad Civil, FLACSO Argentina.
- Eliade, M [1979 (1963)]. Mito y realidad. Madrid: Guadarrama.
- Elias, N. (2000) Sobre el tiempo. Fondo de Cultura Económica. México. p.20
- Escobar, A. (1999). El final del salvaje: naturaleza, cultura y política en la antropología contemporánea (Vol. 3). Cerec.
- Galarza, M. L. E. (2004). Antropología encarnada. Antropología desde una misma. Papeles del CEIC, International Journal on Collective Identity Research, (12), 1.
- Fairclough, N. (1992). Discourse and social change (Vol. 10). Cambridge: Polity press.
- Fairclough, N. (2008). El análisis crítico del discurso y la mercantilización del discurso público: las universidades. *Discurso & Sociedad*, 2(1), 170-185.
- Ferrarotti, F. (2007). Las historias de vida como método. *Convergencia*, 14(44), 15-40.
- Foucault, M. (2003). ¿Qué es la crítica?. Sobre la Ilustración, 3-52.
- Foucault, M. (1976) La volonté de savoir. Paris: Gallimard.
- Foucault, M. (1980). Microfísica del poder. Curso de enero de 1976 impartido en el Collège De France. Madrid: La Piqueta.
- Foucault, M. (1992). Curso de enero de 1976 impartido en el Collège De France, Tercera lección, en *Genealogía del racismo*. Madrid: La Piqueta.
- Foucault, M. (2000). Defender la sociedad: curso en el Collège de France (1975-1976)/ Il faut défendre la société. Cours au Collège de France, 1976 (No. 1 Foucault). Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (1991). Espacios de poder.
- Foucault, M. (2004). S'écrit'e, Territoire, Population Cours au Collège de France, 1977-1978.
- García, M. G., Recoder, M. L., & Margulies, S. (2017). Espacio, tiempo y poder en la atención hospitalaria de la salud y la enfermedad: Aportes de una etnografía de un centro obstétrico. *Salud colectiva*, 13, 391-409.
- García, D., & Nosseto, L. (2004). La ciudadanía en una etapa de reconstrucción: imaginarios y desafíos.
- Giddens, A. (1995). La constitución de la sociedad. Barcelona, Paidós.
- Gramsci, A., Hoare, Q., & Nowell-Smith, G. (1971). Selections from the prison notebooks of Antonio Gramsci.
- Guber, R., Guarini, C., Kaufman, E., & Casabona, V. (1991). El salvaje metropolitano: a la vuelta de la antropología postmoderna: reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo. Buenos Aires: Legasa.
- Guber, R. (2001). La etnografía: método, campo y reflexividad (Vol. 11). Editorial Norma.
- Grassi, E. (2012). La política social y el trabajo en la Argentina contemporánea. Entre la novedad y la tradición. *e@ latina*, 5-35.
- Grossberg, L. (1992). We gotta get out of this place: Popular conservatism and postmodern culture. Routledge.
- Grossberg, L. (2006). Stuart Hall sobre raza y racismo: estudios culturales y la práctica del contextualismo. *Tabula Rasa*, (5), 45-65.
- Grossberg, L. (2010). Estudios culturales: Teoría, política y práctica. Letra capital.
- Grossberg, L. (2009). El corazón de los estudios culturales: contextualidad, construccionismo y complejidad. *Tabula rasa*, (10), 13-48.
- Guiñazú, S. (2016) La práctica antropológica en ámbitos de gestión de procesos y problemáticas sociales: supuestos, reflexiones y desafíos. *EAS Estudios en antropología. Nueva Serie 1 (1)*: 105-119.
- Guiñazú, S., Trentini, F., & Ameghino, N. (2019). Agencia (s) indígena (s) en políticas públicas participativas en Norpatagonia: políticas de comanejo y relevamiento territorial. *Polis. Revista Latinoamericana*, (52).
- Hall, S. (2003). Introducción: "¿quién necesita identidad?" En *Cuestiones de identidad cultural*. S. Hall y P. Du Gay (comps.) Buenos Aires: Amorrortu.
- Hopp, M. V. (2010). Trabajo e integración social en las políticas de desarrollo socio-productivo en la Argentina (2003-2008). Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- i Girona, J. R. (2001). ¿Antropólogos en la empresa?: a propósito de la (mal) llamada cultura de empresa. *Etnográfica*, 1, 69-citation_lastpage.
- Jackson, M (1989). "Conocimiento del cuerpo". En: Citro, Silvia (Coord.) (2010) *Cuerpos plurales: antropología de y desde los cuerpos*. Buenos Aires. Ed. Biblos. pp. 59-82.

- Kirchner, A. (2007). Políticas sociales en acción. Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.
- Lambeck, M. (1998). "Cuerpo y mente en la mente, cuerpo y mente en el cuerpo. Algunas intervenciones antropológicas en una larga conversación". En: Citro, Silvia (Coord.) (2010) *Cuerpos plurales: antropología de y desde los cuerpos*. Buenos Aires. Ed. Biblos, pp. 105-125.
- Ribeiro, G. L. (1989). *Descotidianizar. Extrañamiento y conciencia práctica. Un ensayo sobre la perspectiva antropológica*. Cuadernos de antropología social, (3).
- Ribeiro, G. L. (2007). Poder, redes e ideología en el campo del desarrollo. *Tabula rasa*, (6), 173-193.
- Mastrangelo, A. (2006). " Nuestro sueño es un mundo sin pobreza" Un estudio etnográfico sobre el banco mundial. *Avá. Revista de Antropología*, (8), 1-22.
- Malinowski, B. (1922). Introducción: objeto, método y finalidad de esta investigación (89-112). En H. VELASCO (Comp.). *Lecturas de Antropología Social y Cultural. La cultura y las culturas*.
- Marcus, G. E. (2001). Etnografía en/del sistema mundo. El surgimiento de la etnografía multilocal. *Alteridades*, (22), 111-127.
- Muzzopappa, E., & Villalta, C. (2011). Los documentos como campo. Reflexiones teórico-metodológicas sobre un enfoque etnográfico de archivos y documentos estatales. *Revista Colombiana de Antropología*, 47(1), 13-42.
- Neffa, J. C. (1998). Modos de regulación, regímenes de acumulación y sus crisis en Argentina (1880-1996): una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación. Eudeba.
- Neffa, J. C. (2001). Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo. De la Garza Toledo, E. y J. Neffa, *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro*. Buenos Aires: CLACSO, 51-98.
- Neffa, J. C. (2006). El trabajo y el empleo vistos en prospectiva durante la transición. JC Neffa y H. Cordone (comps.). *Escenarios de salida de crisis y estrategias alternativas de desarrollo para Argentina*, 137-154.
- Neffa, J. C. y De la Garza Toledo, E. (2010). Trabajo y modelos productivos en América Latina Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal. Buenos Aires: CLACSO.
- Ortner, S. B. (1995). Resistance and the problem of ethnographic refusal. *Comparative studies in society and history*, 37(1), 173-193.
- Oszlak, O. (2006). Burocracia estatal: política y políticas públicas. *Revista POST Data: Revista de Reflexión y Análisis Político*, (11), 11-56.
- Oszlak, O. (2000). Estado y sociedad: las nuevas reglas del juego (No. 323/O86e/v. 2). Centro de Estudios Avanzados, Oficina de Publicaciones del CBC, Universidad de Buenos Aires.
- Oszlak, O., & O'Donnell, G. A. (1976). Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación (pp. 555-583). Buenos Aires: Cedes.
- Quintero, P. (2014). Las estructuras elementales del desarrollo: Apuntes teórico-metodológico para una antropología del desarrollo Latinoamericana.
- Ramos, A. (1992). *The Hyperreal Indian*. Série Antropologica, 135. Brasília, Brazil: Universidade de Brasília.
- Rockwell, E. (1987). Reflexiones sobre el proceso etnográfico (1982-1985). Departamento de Investigaciones Educativas, Centro de Investigación y de Estudios Avanzados.
- Rockwell, E. (2009). La experiencia etnográfica. *Historia y cultura en los procesos educativos*, 171-184.
- Rose, N. (2003). Identidad, genealogía, historia. En: *Cuestiones de identidad cultural*. S. Hall y P. Du Gay (comps.) Buenos Aires, Amorrortu. Pp.: 214-250.
- Rose, N., & Miller, P. (1992). Political power beyond the state: Problematics of government. *British journal of sociology*, 173-205.
- Roseberry, W. (2000). Hegemonía y el lenguaje de la contienda. Taller Interactivo: Prácticas y representaciones de la Nación, el Estado y la Ciudadanía en Perú.
- Ruiz del Ferrier, C. (2010). Desarrollo económico, políticas públicas y planificación en el mediano plazo. García Delgado (Comp.). *Rol del Estado y Desarrollo inclusivo. Ideas para el Bicentenario*.
- Scarfó, G., Hopp, M., & Highton, C. (2009). Reflexiones en torno al concepto de inempleabilidad: consideraciones para pensar la política social. *Revista Plaza Pública*, 2(2), 8-20.
- Siffredi, A., & Spadafora, A. M. (2001). Nativos y naturaleza. Los infortunios de la traducción en las políticas de la sustentabilidad. *Ilha Revista de Antropologia*, 3(1), 101-119.
- Soul, M. J. (2015). La Antropología del Trabajo contemporánea: Una revisión histórica de la constitución de su campo disciplinar.

Tiscornia, S. (2004). Burocracias y violencia: estudios de antropología jurídica. Buenos Aires: Antropofagia. Facultad de Filosofía y Letras, 2004 (Colección de Antropología Social).

Trouillot, M. R. (2001). La antropología del Estado en la era de la globalización. Encuentros cercanos de tipo engañoso. *Current Anthropology*, 42(1), 137-139.

Vigoya, M. V. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, 52, 1-17.

Wallace, S. (1999). Trabajo y subjetividad: las transformaciones en la significación del trabajo. In *Antropología social y política: hegemonía y poder: el mundo en movimiento* (pp. 251-260). Eudeba.

Wallace, S. (1994). El proceso de trabajo cervecero. Una mirada desde los riesgos. Berrotarán, Patricia y Pablo Pozzi (comps.) *Estudios inconformistas sobre la clase obrera argentina (1955-1989)* Buenos Aires: Ediciones Letra Buena.

Bibliografía digital:

<http://www.ceilconicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/259>

<http://www.ceilconicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/228>

<http://www.ceilconicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/240>,<http://www.ceilconicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/237>

<http://www.ceilconicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/303>

<http://www.ceilconicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/308>.

http://ih-vm-cisreis.c.mad.interhost.com/REIS/PDF/REIS_138_031333354210349.pdf

<http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/03/cespapaper6.pdf>

http://www.bariloche.gov.ar/upload/TRIBUNAL%20DE%20CONTRALOR/8547_SENTENCIA%2001-TC-2016.pdf