



12° CONGRESO ARGENTINO DE ANTROPOLOGÍA SOCIAL

La Plata, junio y septiembre de 2021

GT 15: Antropologías latinoamericanas del trabajo: problemas, enfoques y perspectivas

Prescripciones y modelajes del "ser empleable": Las políticas públicas de empleo desde sus efectos performativos.

Celeste Verónica Navarro, IIDYPCA-UNRN-CONICET. navarrocelestev@gmail.com

Resumen

La siguiente ponencia analiza interpretativamente una política pública de empleo implementada en el municipio de San Carlos de Bariloche enfatizando primariamente en la dimensión prescriptiva y normativa respecto a lo que la empleabilidad y los sujetos empleables, son, pueden o deben ser. Partiendo de la articulación del enfoque etnográfico con el análisis de normativas, documentos de gestión y discursos, se analiza el modo en el que la política pública actúa en su dimensión performativa delimitando -y re-creando- sujetos empleables "tipo" y, por lo tanto, ocluyendo, negando e invisibilizando las complejas y heterogéneas formas y relaciones mediante las cuales las personas usuarias aprenden, producen y reproducen su vida. Finalmente, se indaga respecto a los modos en los cuáles, mediante los procesos -no lineales- de implementación de dichas políticas, se producen nuevas formas de alteridad focalizando particularmente en la producción de un nuevo tipo de sujetos implícitamente "in-empleables". Lo anterior, nos invita a una revisión profunda de las lógicas y prácticas que sustentan -y recrean- las políticas públicas de empleo que, aunque basándose en una retórica inclusiva, culminan reactualizando y/o reproduciendo viejas desigualdades.

Palabras clave: *Empleabilidad; políticas públicas; performatividad; in-empleabilidad.*

Introducción

Durante los años 2016 y 2019 llevé adelante una investigación interpretativa¹(Shore, 2010) de una política de empleo implementada en la Dirección de Trabajo² (DT en líneas siguientes) de San Carlos de Bariloche, organismo en el que, además, me desempeñé como trabajadora hasta unos meses atrás.

En líneas generales mencionaré que, en concordancia con los lineamientos de políticas de empleo a nivel nacional e internacional³, el organismo se define como promotor de la inclusión socio-laboral a partir del desarrollo e implementación de políticas activas⁴ de empleo que apunten al fortalecimiento de la empleabilidad de las personas mediante un conjunto de herramientas de orientación, formación y capacitación. Una aproximación rápida al concepto de empleabilidad nos informa que ésta puede ser entendida desde una triple acepción: verbal, adjetival y sustantiva (Navarro, 2021). En primer término y siguiendo las recomendaciones brindadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la empleabilidad puede ser entendida en tanto disposición a "... aprovechar las oportunidades de formación vigentes en miras de obtener un empleo decente (...)" (OIT, 1998). En tanto adjetivo, la empleabilidad remite a una condición, la de "ser empleable" o, en otras palabras, de ser susceptible a ser convocado para cubrir un puesto de trabajo -rentado y contractual- en un momento determinado. Tercero, como sustantivo, la

¹ Dicha investigación dio origen a mi tesina de licenciatura en Cs antropológicas por la Universidad Nacional de Río Negro titulada "La producción del sujeto in-empleable..." (Navarro, 2019)

² La Dirección de Trabajo es el área del estado municipal encargada de la formulación e implementación de políticas públicas que atiendan las distintas problemáticas de empleo (Subempleo, desempleo, informalidad laboral). Este organismo se amalgama con la Oficina de Empleo (OE) local dependiente del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) mediante el cual se territorializan los distintos programas de empleo de línea nacional.

³ http://www.trabajo.gov.ar/downloads/conaeti/declaracion_sociolaboral.pdf
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R169:NO
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf

⁴ En oposición a las políticas de transferencia directa de ingresos que buscan incidir en el desempleo a partir de desalentar la búsqueda, las políticas activas promueven una estrategia de largo plazo con objetivos de inserción mediante el ofrecimiento de herramientas de formación y capacitación que permitan el reemplazo o la recualificación de los trabajadores. Apelan así al compromiso activo de cada trabajador en cada una de estas instancias que permitirían la mejora de su posición en relación a un mercado laboral que se asume altamente competitivo.

empleabilidad se manifiesta en un conjunto objetivable de saberes y competencias demandadas por el mercado laboral en adecuación a sus requerimientos⁵.

Continuando, encontramos que el implícito que está de fondo en este tipo de políticas asume 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, estas políticas 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 de aquella problemática. Se entiende 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. En ese marco, la DT ofrece un conjunto de servicios que contribuirían al fortalecimiento de las condiciones de empleabilidad de aquellas personas que se hubieran visto desfavorecidas como consecuencia de las condiciones macroeconómicas. Como contraparte, el organismo apela al compromiso activo de cada trabajador en su participación en las instancias diseñadas a tal fin en pos de mejorar su posición en relación a un mercado laboral que se asume como dado, inocuo y “naturalmente” competitivo.

Ahora bien, con el fin de ahondar en los efectos performativos⁶ que, en relación a las formas de ser y pensarse empleable resultan de la implementación política de estas perspectivas y lineamientos, esta ponencia analiza etnográficamente dos instancias concretas que forman parte del itinerario transitado por los usuarios⁷ de la DT

⁵ Las competencias de empleabilidad se clasifican en “duras” y “blandas” o “clave”. Las primeras refieren a saberes técnicos específicos vinculados a la adquisición de un conocimiento formal y observable. Las segundas, refieren a las habilidades personales que favorecen el desempeño y/o búsqueda laboral y se manifiestan en la “disposición a” vinculada a la acepción verbal.

⁶ Siguiendo A Butler (2004) en su reflexión respecto a la relación entre discursos, verdad y poder, la performatividad debe entenderse como la práctica reiterativa y referencial mediante la cual el discurso produce los efectos de lo que nombra (Butler, 2004).

⁷ La elección de la categoría de “usuarios” refiere a un triple posicionamiento de quien escribe que es necesario aclarar. Primero, la elección reviste un aspecto metodológico y ético al distanciarse de la categoría de “gestores” reconociendo las desiguales posiciones de poder ocupadas por los distintos actores reunidos en -y a través- de la política, incluyéndome. Segundo, en oposición a la pasividad que encierra la categoría “beneficiario” con la que usualmente se nombra a las personas que acceden a las políticas de empleo. Tercero, y en atención a la diversidad de experiencias y trayectorias condensadas de quienes fueron mis interlocutores, la elección

buscando dar solución a sus disímiles problemáticas de empleo: El “ingreso”, y la “orientación laboral”.

Cabe aclarar que las situaciones que presento han sido seleccionadas en relación a lo que entiendo su densidad etnográfica, es decir, su capacidad para condensar las relaciones, sentidos y representaciones disímiles (y desiguales) entrelazadas en -y a través- de la política.

Ingresar a la DT: temporalidades en pugna.

Escena 1:

Es un miércoles de junio de 2017. Son las 7 am. Hace frío, es de noche y el edificio en donde funciona la DT -junto a otras dependencias municipales- aún está cerrado⁸. Llego a trabajar como cada día y me veo obligada a esperar debajo del techo que antecede el garaje que oficia de ingreso. No estoy sola. A mi llegada una mujer espera en el mismo lugar buscando resguardarse del frío: “Estoy desde las 6:30 am -me dice sin dejar de moverse- porque la semana pasada me quedé sin lugar”.

Son las 7 y 20 y somos alrededor de 15 personas en la vereda entre trabajadores municipales y usuarios. Entre los primeros se saludan y conversan. Otros, simplemente miran hacia adentro una y otra vez, como si se pudiera acortar el tiempo y (percibo) así también evadir una realidad que en ese espacio-tiempo compartido se expresa con profunda crudeza. Personalmente, 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.

Escena 2:

busca distanciarse de la categoría “trabajador” o “trabajador desocupado” como sinónimo de pertenencia a una clase.

⁸ En el edificio donde funciona la DT confluyen varias dependencias de gestión de personal municipal tales como Recursos Humanos, Personal y Sueldos. 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 personas con disímiles problemáticas de empleo (PPEM) que acuden en busca de los servicios ofrecidos por la DT.

Al ingresar al edificio, alrededor de las 7.30 am, los cuerpos se distribuyen en el espacio confirmando claramente quiénes son los trabajadores municipales y quiénes los usuarios de la DT. Así, los primeros harán 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 se emplaza la mesa de entradas de la DT⁹. 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, en un 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. 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 acto re-confirmatorio comenta a los presentes que, para ingresar a la DT, es necesario realizar un "círculo" que comienza los días miércoles con la

⁹ La sala es un lugar de aproximadamente tres metros por cuatro, de paredes añejadas mitad machimbradas y mitad de material, en el que se emplazan solo dos sillones individuales y un banco de madera en el que caben unas tres personas, no más. A la derecha, se ubica un mostrador largo a cuya finalización se ubica el pasillo mencionado.

participación obligatoria en una “charla de servicios”¹⁰. Considerando que hoy es el día y que quedan pocos cupos para el turno 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 bloqueando la puerta. La negativa de la administrativa ha sido rotunda: - “*el circuito 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 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 procedencia¹¹. 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 nuevas personas que intentarán conseguir su lugar. Quienes lleguen después de las 8.40 am, se enterarán de que esta vez han quedado afuera. Si lo desean, se les dice, deberán regresar a las 12 hs o, en su defecto, el miércoles siguiente.

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 las cuales el poder discurre regulando y normalizando prácticas y conductas de las personas. Particularmente, me interesa profundizar respecto a aquellos mecanismos de regulación que se

¹⁰ En otros trabajos desarrollo en profundidad las implicancias de “la charla” (Navarro y Guiñazú, 2019, Navarro, 2020). En este caso, me interesa destacar el carácter obligatorio y disciplinador que supone la participación en la misma en las múltiples temporalidades y dimensiones que intersecta. Tal es así que, por ej., los movimientos corporales de los usuarios presentes ante la indicación de la trabajadora denotan un conocimiento previo del circuito por gran parte de aquellos. Este conocimiento pudo haber sido adquirido –tal como lo retrata la situación presentada- tanto en otros intentos de inscripción espontánea “frustrados” como por los distintos medios de comunicación institucionales que cotidianamente refuerzan este mensaje (cartelería in-situ-redes sociales).

¹¹ Tales datos se consignan en el denominado internamente como “registro de atención”. Una planilla excell 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.

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 movildades 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

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 construyendo 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 situados¹². Recuperando los aportes de De Certeau (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 discurrir¹³. Para el autor, los diferentes actores se apropian y construyen el espacio en la medida en que lo usan, lo practican, 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.

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

¹² 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.

¹³ 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.

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 éstas a las que, a través de su circuito, signe la institución.

Pedagogía de la empleabilidad: La orientación laboral.

Sorteado aquel momento, el efectivo ingreso al organismo para la mayoría de las personas que así lo deseen se completará en cuanto participen de la charla de servicios¹⁴ y asistan luego a una nueva cita a registrar su Historia Laboral (HL). Las únicas personas exceptuadas de asistir a aquella instancia serán las que se acerquen derivadas de alguna institución pública y con nota de priorización. Las mismas, accederán a la primera entrevista de manera excepcional a fin de efectivizar el principio de “inclusión” contenido en la retórica de los programas de empleo ejecutados¹⁵. Al no pasar por la charla, en esa primera entrevista se busca emular el efecto pedagógico de la misma fijando no sólo la categoría de empleabilidad como categoría de diagnóstico/reconocimiento de la situación de la

¹⁴ Para ampliar sobre esta instancia véase Navarro y Guiñazu, 2019 o Navarro, 2019 y 2020. Sin embargo, para una cabal comprensión de los alcances de lo que sigue, me parece pertinente destacar su carácter como espacio obligatorio y colectivo en el que comienza a operacionalizarse el concepto de empleabilidad. Esto se logra a partir de una performance que, si bien se esfuerza en poner en escena la diversidad de trayectorias socio-laborales presentes luego las reduce al “acomodarlas” en gradaciones específicas según su acercamiento o alejamiento de las características “duras” del mercado laboral reiteradamente presentadas. Realizado ese movimiento, el organismo posiciona los servicios para el fortalecimiento de empleabilidad ofrecidos como parte de “la solución” a las problemáticas de empleo configuradas en ese espacio.

¹⁵ Los programas de empleo son instrumentos de política pública nacional de empleo que discriminan positivamente -para su priorización para los servicios de empleo- a personas que pertenecen a grupos considerados en mayor situación de vulnerabilidad. Entre ellos: Personas con discapacidad, presos y liberados, víctimas de violencia de género, personas de pueblos originarios, personas sexo-genéricamente diversas, entre otras. Los programas se limitan a garantizar el cupo en las distintas instancias de formación, capacitación o práctica laboral vigentes y a acompañar económicamente a las personas que participen activamente en dichas instancias con montos que varían en función de la actividad.

persona en relación al mercado de trabajo sino también como horizonte al que se dirigen los servicios de la dependencia. Una vez establecidos ambos puntos -el de "partida" (diagnóstico) y el de "llegada" (requisitos de empleabilidad más solicitados)- se diseñará un "camino a recorrer" -a través de diversas capacitaciones, entrevistas u otras acciones de fortalecimiento específicas- en pos de que la persona alcance el ideal prototípico de sujeto empleable promovido por la agencia. A fin de dar carnadura empírica a estas afirmaciones y profundizar el entendimiento en relación a los modos en los que la política pública, en su devenir, produce los sujetos sobre los que gobierna (Butler, 2004) a la vez que delimita sus oclusiones constitutivas (Foucault, 2003), abordaré etnográficamente el itinerario transitado por Ana¹⁶, una usuaria "prioritaria" de los servicios de públicos de empleo.

Ana

- I- Mi primer encuentro con Ana fue poco antes de mediados del año 2017. Ella llegó a la DT junto con uno de sus hijos 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 vulnerabilidad¹⁷. Aprovechando la disponibilidad existente, inmediatamente la convoqué a pasar a la sala de entrevistas frente a lo que preguntó si podía hacerlo con su hijo. Ante mi negativa, Ana insistió con firmeza enfatizando 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

¹⁶ En pos de preservar el anonimato, Ana es un nombre ficticio. El desarrollo completo de su caso puede encontrarse en Navarro, 2019. Por una cuestión de espacio y pertinencia solo repondré aquí los extractos que me sirvan para anclar empíricamente las propuestas analíticas que contienen estas líneas.

¹⁷ Si bien las notas de derivación nunca, o rara vez, explicitaban la situación puntual por la que las personas estaban siendo acompañadas por la dependencia derivante, según el organismo del que se tratara una podía intuir 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.

estaba contraída y rígida por lo que no podía realizar movimientos de precisión con ella. Inmediatamente, asocié que probablemente fuera aquella discapacidad motriz el motivo de derivación por el que se solicitaba prioridad y por el que Ana solicitaba que su hijo la acompañase. Una vez acomodados en la sala, sin embargo, Ana narró que su llegada a la dependencia se había dado en el marco de una derivación hecha por el juzgado que por su condición de analfabeta la asesoraba en una demanda ante el Ministerio de Educación por la asignación de una vacante escolar para uno de sus hijos. Intentando continuar con mi labor me dispuse a proseguir los pasos pautados para las entrevistas de orientación laboral, apuntando a la función de "encuadre" y de "registro", esperadas para casos ingresados como el de Ana (con derivación). 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 allí¹⁸. 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

¹⁸ 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 empleadores.

comprender que la presencia de Pedro¹⁹ 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.

- 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 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 conversación²⁰. Continuando, supe que Ana no había tenido una infancia con carencias materiales ni alimentarias. Por el contrario, manifestó con orgullo que, en su casa filial de la cual sus padres eran propietarios, siempre se respetaron las cuatro comidas diarias para ella y sus hermanos. Lejos de tratarse de una situación 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. Avanzando en el formulario y ya en el bloque denominado "educación y formación", Ana

¹⁹ Resguardaré su anonimato refiriéndome a él bajo este seudónimo.

²⁰ 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.

mencionó 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 que le fueron asignadas desde niña. Esas mismas experiencias, fueron tímidamente recuperadas como *trabajo* por ella 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.

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 laboral²¹. En términos duros, ese fue el diagnóstico que la colocó en un status de baja empleabilidad. Diagnóstico a partir del cual iniciaría un derrotero por diferentes instancias educativas formales y de formación en oficios buscando fortalecer sus condiciones de empleabilidad y mejorar así las posibilidades de acceder y sostener un empleo, tal como se le indicó desde la DT.

²¹ 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 HL. 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. Tal disputa se analiza en Navarro 2019.

III- Ana fue adherida al Programa Promover que prioriza a las personas con discapacidad para los distintos servicios de empleo y les otorga una contraprestación económica mensual durante los meses en que estén participando activamente en alguno de aquellos. En ese marco, inició su formación primaria en la Escuela Juan Ramón Giménez de esta localidad y empezó y finalizó con éxito un curso de oficios en panadería y repostería y otro en elaboración de conservas²². Teniendo en cuenta este recorrido ininterrumpido que comenzó desde el día uno en que Ana se acercó a la DT, finalizada la capacitación creí apropiado derivar a Ana al área de intermediación laboral, área que gestiona los entrenamientos laborales para personas bajo programa²³. Comenzó allí un nuevo derrotero para ella, esta vez, determinado por los distintos criterios que de la empleabilidad y sus sujetos teníamos quienes trabajábamos en las distintas áreas. Tal es así que Ana transitó durante todo el 2018 y parte del 2019 por distintas entrevistas con los seleccionadores de la DT que, desconociendo arbitrariamente las particularidades de la trayectoria socio-laboral de Ana y en apego incuestionado a los parámetros exigidos por las empresas que solicitaban sus servicios, la exponían una y otra vez a sortear instancias "clásicas" de preselección tales como la presentación de un CV escrito, primero, y digitalizado, después, entre otras²⁴.

²² Es dable mencionar que el perfil deseado de fortalecer manifestado por Ana se vinculaba a la actividad culinaria y gastronómica en general. Por ello las ofertas que se le hicieron priorizaron el fortalecimiento de este perfil, aunque no siempre prestaron atención a la integralidad del perfil ocupacional de Ana. Tal es así que, en un inicio, Ana fue derivada a un curso de manipulación de alimentos en el que el alto contenido teórico y el extenso material a trabajar, requerían de la lecto-escritura como competencia básica. Lo anterior culminó expulsándola (implícitamente), significando un evento crítico y disruptivo hacia el interior del área evidenciando raudas contradicciones entre lo que se decía que se hacía y los efectos de lo que se hacía efectivamente. Para ampliar véase Navarro, 2019.

²³ Los entrenamientos laborales pueden entenderse como el escalón último del mentado camino hacia la empleabilidad promovido, en tanto se supone que las personas que ya han trabajado su perfil y lo han fortalecido con algún curso -demostrando además la capacidad de sostenimiento del mismo- están en condiciones de realizar y sostener una "práctica calificante" en una empresa que se dedique al rubro en el cual se hayan formado.

²⁴ En Navarro, 2019 se desarrolla etnográficamente el derrotero inter-áreas atravesado por Ana en atención a la exigencia de elaboración de un CV (y su digitalización), exponiendo no solo las disputas internas al interior del organismo en relación a cuál era -y cómo llevar adelante- la función del organismo sino el ejercicio final de violencia simbólica que se culmina desplegado torno a los saberes hegemónicos demandados para una participación activa en el mercado de trabajo. Lo anterior, contradice con creces el contenido retórico de inclusión mediante el cual el organismo se presenta y la re-exclusión que deviene como uno de sus efectos visibles aunque silenciados.

Según los fundamentos sobre los que la DT define su sentido, misión y función, entiendo que el caso de Ana podría caracterizarse como prototípico o “ideal” en tanto que, 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 no solo definió un Proyecto Formativo y Ocupacional (PFO) acorde a sus intereses, sino que practicó su capacitación a fin de fortalecerlo. Sin embargo, el proceso reconstruido ha develado que, más allá de la uniformidad respecto al status ontológico de la empleabilidad como fundamento de las políticas, en la práctica, en tanto “horizonte utópico” (Mastrángelo, 2006), 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 y ejecutan en función de la internalización subjetiva que tienen respecto a lo que los sujetos empleables son, pueden o deben ser. De esta manera, con el caso de Ana, encontramos que a la vez que se reproduce la compartimentación estanca entre áreas en función de aquellas representaciones -fracturando la posibilidad de atender las particularidades de los sujetos-, se refuerza la hegemonía de los saberes estipulados por el mercado como criterios rígidos de legibilidad en torno a la empleabilidad de las personas, relegando a ciertos sujetos, como Ana, a transitar de un modo constante un “todavía no”.

Referencias Bibliográficas

- Butler, J. (2004). *Cuerpos que importan: sobre los límites materiales y discursivos del sexo*. Buenos Aires: Paidós, 2002.
- 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. Mexico.
- Elias, N. (2000) *Sobre el tiempo*. Fondo de Cultura Económica. México. p.20
- Foucault, M. 1980. *Microfísica del poder*, España, La Piqueta.
- Foucault, M. 2003. “Qué es la crítica? (crítica y aufklärung)”. En *Sobre la Ilustración*, Madrid:Tecnos

- García, M.G, Recorder M.L y Margulies S. 2007. "Espacio, tiempo y poder en la atención hospitalaria de la salud y la enfermedad: Aportes de una etnografía de un centro obstétrico". Revista Salud colectiva. Universidad Nacional de Lanús | ISSN 1669-2381 | EISSN 1851-8265.
- Grossberg, L. 1992 "Power and Daily Life". En We Gotta Get Out of This Place. Popular Conservatism and Postmodern Culture. New York: Routledge.
- Mastrangelo, A. (2006). Nuestro sueño es un mundo sin pobreza. Un estudio etnográfico sobre el banco mundial. Avá. Revista de Antropología, (8), 1-22.
- Navarro, C y Samanta, G (2019). La producción de alteridades en políticas públicas para la (in)empleabilidad. Revista LAT N° 6. Año 2019.
- Navarro, C (2019) La producción del sujeto in-empleable. Una aproximación antropológica a políticas públicas de empleo en San Carlos de Bariloche. Tesis de licenciatura en Cs Antropológicas, UNRN. RID-UNRN: <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/3924>
- Navarro, C (2020) ¿Qué políticas para qué empleabilidad(es)? Una aproximación etnográfica a una política pública de empleo en San Carlos de Bariloche, Argentina. (En)clave Comahue. Revista Patagónica de estudios sociales, n° 26. <http://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/6313>
- Navarro Celeste (2021). Políticas públicas de empleo, cuerpos e interseccionalidad. Reflexiones a partir de una aproximación etnográfica. Publicar en Antropología y Cs sociales n° 21. (en prensa)
- Shore, Cris. (2010). La antropología y el estudio de la política pública: reflexiones sobre la "formulación" de las políticas. *Antípoda no 10.*, 21- 49.