

DOSSIER / ARTÍCULO

Assusa, Gonzalo (2015). "Falta de justificaciones. Disputas morales en torno a la ausencia en el espacio laboral en el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo", *Papeles de Trabajo*, 9 (15), pp. 102-122.

RESUMEN

La investigación en la que se enmarca el presente texto analiza la configuración de la "cultura del trabajo" en jóvenes de un barrio popular del Gran Córdoba. En el contexto de un trabajo de indagación sobre la dinámica cotidiana de una política activa de empleo para jóvenes "vulnerables", el objetivo en este artículo es analizar los repertorios morales puestos en juego en el marco de esta política, a partir de las justificaciones y críticas surgidas en torno a un conjunto de eventos de disrupción: las inasistencias a los lugares de trabajo. Para ello, se presentará la sistematización de un trabajo de campo realizado entre los años 2012 y 2014, que incluye análisis documental de materiales de formación, entrevistas y registro etnográfico en una oficina de empleo de Gran Córdoba.

Palabras clave: *Justificación, moralidad, Boltanski, Thévenot, políticas de empleo.*

ABSTRACT

This text is part of a research that analyzes the configuration of the "work culture" among youth in a poor neighborhood of Gran Córdoba. In the context of a work of inquiry into the daily dynamics of an employment active policy for "vulnerable" youth, the goal in this article is to analyze the moral repertoires at stake in the context of this policy, based on the justifications and critics emerged around a set of breakdown events: the absences at the workplace. To this end, we will present the systematization of fieldwork conducted between 2012 and 2014, including documentary analysis of training materials, interviews and ethnographic record in an employment office of Gran Córdoba.

Key words: *Justification, morality, Boltanski, Thévenot, employment policies.*

Recibido: 16 / 1 / 2015

Aceptado: 20 / 3 / 2015

Falta de justificaciones

Disputas morales en torno a la ausencia en el espacio laboral en el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo¹

por **Gonzalo Assusa²**

Introducción

De las interacciones que suceden en espacios laborales, buena parte de sus recursos y energías son invertidos en determinar cuáles son aquellos comportamientos institucional, normativa y moralmente adecuados allí. Esto es lo que las sociologías interaccionistas y pragmatistas denominan genéricamente como la construcción de *definiciones*

1 La primera versión de este texto se desarrolló en el marco de un seminario sobre antropología de las moralidades dictado por el Dr. Gabriel Noel. Agradezco sus críticas y comentarios al escrito, como así también la introducción a un ámbito de discusión teórica y conceptual con muchas potencialidades. Agradezco también a Laura Ominetti, quien amablemente leyó y corrigió un borrador del trabajo. Por último, agradezco los aportes de Cecilia Inés Jiménez Zunino, quien ayudó a resolver las trabas conceptuales en los momentos de lectura más árida de la sociología pragmatista.

2 Becario doctoral de CONICET con sede en el Instituto de Humanidades (IDH) del Centro de Investigaciones de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad Nacional de Córdoba (CIFYH-UNC).

comunes de la situación. Una apuesta a la antropología de las moralidades como recurso teórico y metodológico para proponer una analítica de estas disputas (Noel, 2014) implica un esfuerzo por reconocer los estatutos epistemológicos diferenciales de las *justificaciones* y las *orientaciones motivacionales* en dichas definiciones situacionales (Noel, 2013), para acceder en toda su profundidad a la relevancia de los juicios, las denuncias y las legitimaciones como parte de la constitución de identidades, diferencias y distinciones en la vida colectiva.

Un primer paso en este sentido es el reconocimiento de que la producción, en estos contextos, de una especificidad espacio-temporal en tanto que “laboral”, implica una serie de operaciones y dispositivos más o menos logrados, que definen todo el tiempo conjuntos de acciones y justificaciones como adecuadas o inadecuadas. Hablaremos del mundo laboral y del mundo doméstico –su exterior constitutivo en el marco de este texto– como *esferas de valor* (Brubaker, 1984; Weber, 2006), en la medida en que implican esfuerzos de los agentes por instaurar, en cada uno de ellos, *principios de justicia* adecuados, específicos, situacionalmente definidos y permanentemente reforzados.

En este texto, abordaremos específicamente los repertorios morales puestos en juego en el marco de un programa de empleo para jóvenes “vulnerables” en la ciudad de Córdoba, a partir de las justificaciones y críticas de agentes estatales y empresariales vinculados a este programa, que surgen en torno a un conjunto de eventos de disrupción: las inasistencias a los lugares de trabajo. Tal como intentaremos establecer, dichos eventos permiten recorrer una serie de evaluaciones valorativas y narraciones que dan cuenta de la asociación entre criterios despersonalizados de justificación, separación de las esferas laboral y doméstica, y producción de individuos autónomos, es decir, *dignos*, en el mundo del trabajo.

La entrada al campo para la investigación de mi tesis doctoral se realizó en el marco de un programa de empleo juvenil correspondiente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, denominado *Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo* (PJMYMT). Este ingreso incluyó, entre los años 2012 y 2014, el registro de interacciones en distintas instancias cotidianas del programa en la oficina de empleo (su lugar institucional y físico) de un barrio popular de la zona sur de la ciudad de Córdoba. También implicó el acompañamiento de algunos de los agentes estatales en sus visitas a empresas en las que el programa sostenía entrenamientos laborales de sus beneficiarios. Por último, incluyó entrevistas a agentes estatales participantes del equipo técnico del programa, referentes de recursos humanos, encargados y jóvenes beneficiarios del programa.

El paradigma de las políticas activas de empleo

Las políticas activas de empleo, entre las que se encuentra el PJMYMT, se enmarcan en un paradigma centrado en la *regulación y formación de aspectos subjetivos*,³ tales como las actitudes, el mejoramiento del autoestima, la motivación para el trabajo (Jacinto, 2008), sus habilidades comunicacionales e interaccionales, a partir de intervenciones personalizadas y de procesos de acompañamiento permanente (Pérez, 2013; Jacinto y Millenaar, 2009; Darmon *et al.*, 2006).

Esta política sienta sus bases en un diagnóstico orientado por la noción de *empleabilidad*: el mismo da a entender que el problema de empleo juvenil debe explicarse, fundamentalmente, por un déficit de *competencias* o, en otras palabras, de *capital humano* y educación (Salvia, 2013), de los jóvenes inempleables, tal como lo plantean las conceptualizaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Interamericano del Desarrollo (BID) y el Banco Mundial.

En este sentido, la perspectiva de intervención habilitada por este diagnóstico es la de la *formación* (subjetiva, de valores, de actitudes). Sin embargo, mientras que en la década de 1990, esta se focalizaba fundamentalmente en la *capacitación*, el cambio de siglo –y de condiciones– produjo un fuerte viraje hacia la perspectiva de *orientación e inducción al mundo del trabajo* (Pérez, 2013; Jacinto, 2010; Jacinto, 2008). En esta construcción del problema, la política activa ya no identificaría una falta de “competencias técnicas” específicas en los jóvenes *vulnerables* para ocupar puestos de trabajo calificados, sino más bien un déficit de “competencias básicas y transversales”, para la búsqueda, la consecución y el mantenimiento de empleos: aquellas competencias que se adquieren en la vida familiar y escolar “normal”, que son, justamente, más complejas de generar, pues son aprehendidas como “naturales”. Esta intervención, adaptada a un mercado de trabajo *flexibilizado*, promueve –en consecuencia– la formación de competencias *flexibles* (ya sin la necesidad de la figura del saber específico en términos de *oficio*) para desempeñarse en un mundo del trabajo signado por la incertidumbre (Jacinto y Millenaar, 2009: 71).

Algunos elementos teóricos: estudios sobre moralidades

Las especificidades de lo moral

El campo subdisciplinar de la antropología de las moralidades se constituye en parte, durante las últimas décadas, como un saldo de cuentas con

3 Inés Mancini muestra un proceso análogo en políticas de inclusión social de jóvenes con conflictos de adicciones, en donde la intervención se propone modificar patrones de conducta y la adquisición de nuevos hábitos (Mancini, 2014: 147).

el axioma durkhemiano acerca del carácter consustancial de las esferas de lo *social* y lo *moral* (Zigon, 2007: 132; Durkheim, 1993: 96-97). La superación de esta instancia de discusión implicó, más que el hallazgo de una esfera del mundo específicamente moral, la constitución de una perspectiva y un conjunto de herramientas específicas en donde lo moral sirve como puerta de acceso para develar, analizar y comprender procesos, conflictos y acciones (Noel, 2013; 2014).

Zigon define como objeto específico de la antropología de las moralidades a los momentos éticos, es decir, de *ruptura moral* (Zigon, 2007: 137). Estas instancias de problematización ponen en juego repertorios sociales y personales para la resolución de dilemas éticos específicos con el objeto de responder a la demanda ética del *keepgoing*: retornar a la familiaridad (vínculo irreflexivo) en la relación con el mundo (una adaptación antropológica de la noción de ser-en-el-mundo heiddeggeriana). Tal como plantea Zigon, la demanda ética es el producto de una situación particular en la que los individuos se ven envueltos, y la principal motivación para responderla es salir del momento de ruptura moral. Estos momentos permiten un acceso privilegiado al modo en que se forman y re-forman las disposiciones morales irreflexivas de los sujetos (Zigon, 2007: 148).

De este modo, construiremos a la serie de interacciones, justificaciones y evaluaciones que se disparan a partir de las *ausencias* de los jóvenes en los lugares de trabajo como eventos morales de ruptura con el flujo irreflexivo de la vida social. Estos eventos son situacional e interaccionalmente *definidos como problemáticos* en el marco de relaciones laborales ubicadas en el contexto de un programa de mejora de la empleabilidad juvenil (que hace particular hincapié en las prácticas de orientación, inducción y formación laboral, o en otras palabras, en la dimensión moral del mundo del trabajo). Como veremos, estos eventos ponen al descubierto una trama simbólica que sostiene un conjunto de calificaciones morales generales sobre la vida de los jóvenes beneficiarios del programa de empleo, sobre sus merecimientos y su dignidad, y fundamentalmente sobre su capacidad para transitar distintas escenas sociales (Weber, 2001), ya que, como sostiene Zigon, las técnicas y entrenamientos morales no están exclusivamente restringidas a dominios locales, sino que establecen los modos de trasladar disposiciones entre distintos contextos sociales (2007: 133-134). Es a partir de esta trama simbólica que definiremos una problematización desde el estudio de las moralidades como una movilización de recursos teóricos, de herramientas metodológicas y una perspectiva de análisis en torno a la construcción, legitimación e impugnación de jerarquías sociales, como así también de la justificación de posiciones y diferencias entre posiciones (Noel, 2014).

Sobre la justificación

Entre los aportes de herramientas conceptuales para la construcción de una antropología de las moralidades, recuperaremos críticamente algunos desarrollos teóricos de la sociología pragmatista de Boltanski, Thévenot y Chiapello. Esta perspectiva pone en el centro de la escena la relevancia de las *clasificaciones* para los procesos de coordinación social y para la regulación de las interacciones sociales (Boltanski y Thévenot, 2006: 1). La forma en la que estos autores desarrollan su análisis pragmatista supone el reconocimiento de unas competencias para el juicio en la agencia que implican los procesos de clasificación, y por lo tanto, desplazando el foco hacia las prácticas de *justificación*, bajo el supuesto de que la *crítica* es una herramienta siempre disponible para las personas. Desde un paradigma que objeta los enfoques sociológicos que basan sus explicaciones en juegos de *fuerzas* (Boltanski y Chiapello, 2002: 1), esta perspectiva piensa las competencias de juicio como *competencias genéricas* o *capacidades metafísicas* (Boltanski, 2000: 72), y no como recursos desigualmente distribuidos, asociados a agrupamientos o colectivos de referencia (Dodier, 2005: 149; Boltanski, 2000: 20).

Así, recuperando la apuesta de la antropología de las moralidades por el estudio de las interrupciones y los momentos de ruptura (Zigon, 2007), la sociología pragmatista intenta abordar la manera en que las personas confrontan *contingencias*. En este marco, esta perspectiva identifica un conjunto de “Economías de Grandeza”⁴, que regulan distintos *arreglos situacionales* (observables en diversas formas de trabajo de campo cualitativo). Es decir, la puesta en funcionamiento de diferentes formas de *generalización* en las prácticas de justificación de acciones: poniendo en juego diferentes *principios de equivalencia* (Boltanski y Thévenot, 2006: 10; Boltanski, 2000: 72), movilizándolo distintos conceptos de grandeza (Boltanski y Thévenot, 2006: 12), que regulan el establecimiento de relaciones equivalenciales entre las personas que participan de una situación de interacción (Freire, 2010: 130).

Boltanski y Thévenot desarrollan, así, un modelo de análisis basado en la existencia de seis *ciudades*,⁵ resultado del proceso de diferenciación

4 Siempre que pudimos, utilizamos la traducción más literal de la noción de *Grandeur*. Sin embargo, y más allá de que pierde la tonalidad que implica el vocablo de Grandeza, empleamos como equivalente la noción de “dignidad”, en tanto que resulta más adecuada para los usos que le daremos en el marco de nuestro trabajo. De acuerdo a la definición de la RAE, la palabra implica tanto “majestad y poder”, como “dignidad de grande”.

5 Los autores utilizan la noción de *cit *, aunque en la traducción de sus propios textos al castellano el vocablo ciudad pierde la referencia al espacio de ciudadanía que conserva en lengua francesa (Boltanski y Chiapello, 2002: 30). Las seis ciudades que Boltanski y Thévenot identifican son la ciudad inspirada, la ciudad doméstica, la ciudad del renombre, la ciudad cívica, la ciudad comercial y la ciudad industrial. Utilizaremos, para los fines de nuestro texto, de manera algo indistinta, ciudad, mundo y esfera. Para una descripción en detalle de los principios de equivalencia válidos en cada uno de estos mundos, sus relaciones conflictivas y

social contemporáneo, que constituyen *lógicas de justificación* diferenciales (Boltanski y Chiapello, 2002: 31). Esto implica un análisis de la justicia que modeliza el tipo de operaciones de los actores en disputa, bajo el imperativo de la justificación, cuyo objeto es la “escala de grandeza” vigente en cada situación.

Justificación y esferas de valor

Según Max Weber, lo que caracteriza a la modernidad es el basamento del capitalismo en una *separación* fundante entre el mundo doméstico (hogar) y el mundo laboral-industrial (empresa). El ámbito “doméstico”, así, se constituye en espacio privilegiado de las relaciones familiares, lugar por excelencia de la negociación persona-a-persona, y de represión del espíritu de cálculo (Lenoir, 1993: 77). El espacio doméstico aparece como el locus propio de las prácticas “desinteresadas” de “cuidado” (Bourdieu, 1988) en el que la *dignidad* de las personas depende de su posición jerárquica en una cadena de *dependencias personales* (Boltanski y Thévenot, 2006: 90). La esfera “económica”, en cambio, se define idealmente por la racionalidad de tipo instrumental y productivista, como ámbito regido por la competición y los deseos individuales.

Siguiendo a Brubaker, podemos hablar de *esferas de valor* en el pensamiento weberiano, como reinos de actividad diferenciados, resultado emergente del proceso de racionalización moderno occidental, es decir, de la conciencia creciente de autonomía normativa, axiológica y causal de estas esferas (Brubaker, 1984). Si bien estos distintos ámbitos poseen una inherente consistencia racional típico-ideal hacia su interior (Brubaker, 1984), entre sí se cruzan e interpenetran en un conflicto *objetivo*, resultado de “procesos de racionalización divergentes” (Brubaker, 1984: 78). Estos conflictos –estructuralmente irreconciliables– se resolverían siempre mediante “orientaciones de valor individuales”: en la medida en que es imposible una prevalencia racional, la elección decide, justamente, entre “criterios de racionalidad” (Brubaker, 1984: 87).

A partir de esto, centraremos nuestro interés en las disputas en torno a conflictos-entre-mundos, y en las justificaciones y críticas cruzadas por agentes estatales y empleados de recursos humanos en el ámbito de un programa de empleo. En este caso, nos interesa la intersección entre dos *ciudades* en particular: la del mundo *doméstico*,⁶ y la del mundo

sus repertorios de crítica, ver Boltanski y Thévenot (2006).

6 En donde “... la grandeza de la gente depende de su posición jerárquica en una cadena de dependencias personales. En una fórmula de subordinación establecida a partir de un modelo doméstico, el lazo político entre los seres es concebido como una generalización del lazo generacional que conjuga tradición y proximidad: el ‘grande’ (...) a quien se debe respeto y fidelidad a cambio de protección y apoyo” (Boltanski y Chiapello, 2002: 32).

comercial,⁷ aunque este último tomado en un sentido un tanto laxo respecto de la definición que del mismo propone la sociología pragmatista. De esta manera, intentaremos sostener que la imposición de fronteras, criterios y competencias de separación de esferas forma parte de la actividad de intervención de esta política de empleo, y a su vez funciona como estrategia de *justificación* de la necesidad y *legitimación* de la forma de dicha intervención.

Situaciones problemáticas, justificaciones y críticas

El PJMYMT ofrece una batería de servicios y prestaciones para la mejora de la empleabilidad, que va desde cursos de orientación y de formación profesional, hasta intermediaciones y entrenamientos laborales en empresas. Durante mi permanencia en el campo, un tema fue recurrente en las charlas acerca del desempeño de los jóvenes en la vida laboral: *las faltas*. Las ausencias del espacio laboral en días hábiles se constituía en un *evento* que desencadenaba todo un *proceso de justificaciones* por parte de los jóvenes, escenificando “capacidades” diferenciales para el desenvolvimiento y los manejos institucionales, pero también todo un escudriñamiento, analítica y crítica por parte de los agentes estatales y de los empleados del área de recursos humanos de las empresas en las que tenían lugar los entrenamientos laborales, acerca de las razones esgrimidas, que ponía en juego su conocimiento y su visión sobre la historia y la totalidad de la vida de estos jóvenes.

El discurrir las negociaciones y los arreglos desencadenados por las inasistencias al espacio y tiempo laboral, nos permitieron acceder a distintas dimensiones en las que se ponían en juego simultáneamente repertorios morales y formas institucionalizadas de valorización de estos repertorios en relación a sus esferas de origen. En estos eventos se disputaban definiciones comunes de situaciones como problemáticas, se ponían en funcionamiento mecanismos interaccionales de resolución de problemas, y fundamentalmente, formas de justificación moral de las acciones.

Faltas y justificaciones

En una de las empresas, del sector de logística y expreso, registré una de estas situaciones que se tematizaría con cierta regularidad a lo largo de mi tiempo en el campo. Al llegar al lugar, Lorena, del área de Recursos Humanos, me acompañó hacia el interior de la empresa y me presentó a Armando, el encargado del depósito. Él empezó a contarme sobre la

7 En donde, "... el 'grande' es quien se enriquece proponiendo sobre un mercado competitivo de mercancías muy codiciadas, superando con éxito la prueba comercial" (Boltanski y Chiapello, 2002: 32).

empresa como una especie de guía, usando en su discurso la primera persona del plural. Tenía ropa de trabajo, como todos los de esa área, pero me aclaró que se “movía” tanto en administración como en el depósito. Antes de separarnos de Lorena, ella le comentó que iban a dar de baja al “chico del PJMYMT” que había estado faltando, aunque tratarían de localizarlo una última vez. Él, arrugando el ceño, le respondió que ni intentaran. Ella se quejó, en actitud cómplice, y le pidió que a partir de ese momento los “chicos” fueran con calzado propio desde sus casas y se cambiaran en la empresa, pero que dejaran los zapatos de seguridad siempre en el trabajo: “son muy caros esos zapatos para la empresa por solo quince días”.

La cuestión de las ausencias en el lugar de trabajo formaba parte de lo que los agentes estatales definían —en cierto acuerdo con el discurso común de los referentes de recursos humanos y encargados de las empresas con los que hice trabajo de campo— como parte de la *situación problemática* de una deficiente empleabilidad de estos jóvenes (según la conceptualización específica que la política de empleo hacía del fenómeno). Incluso en un marco de favorable de “ayuda” y “contención” para conseguir un puesto laboral (como los entrenamientos y las intermediaciones laborales en el contexto del programa), los beneficiarios mostraban serios problemas para sostener estas inserciones en el tiempo, en gran parte, o principalmente, por las recurrentes ausencias.

Lo que pasa es que nosotros al tener una primera instancia de capacitación, los cursos introductorios al programa, donde los chicos tienen que cumplir horarios, tienen que asistir, todo, es como que vuelven a estar dentro de un margen institucional que tienen que cumplir horarios, cumplir asistencias. Pero cuando uno ya los deriva a la práctica, y faltan... a veces no avisan, sobre todo en las prácticas. Están como reglamentados, que tienen que avisar, que tienen que respetar a la persona que tienen en la empresa, que no tienen que faltar... (Agente del equipo técnico. Mujer. 26 años. 2012).

Parte de la formación que ofrece el programa está vinculada a instaurar *hábitos y criterios institucionalizados* para la justificación de las ausencias al lugar de trabajo. Aun cuando las condiciones contractuales de los entrenamientos no impliquen la obligación de justificar las ausencias en días laborales,⁸ los agentes estatales y los referentes en el área de recursos humanos de las empresas acuerdan (de hecho) exigir certificados médicos como única justificación autorizada para las inasistencias como parte del proceso formativo y de “inducción” a las reglas *universalmente válidas* en el mundo del trabajo.

8 Según la Ley de Trabajo los entrenamientos se desarrollan en el marco de relaciones de “aprendizaje” en lugares de trabajo, que exime de las obligaciones de trabajadores y empleadores sancionadas por ley a las partes, y que instaura relaciones que podríamos denominar como “flexibles” en el marco jurídico.

En el marco de los agentes del programa, esta preocupación por la ausencia de hábitos institucionales incorporados es mucho más amplia y se traslada a varios ámbitos de la vida de los jóvenes. Es muy común escuchar en sus relatos explicaciones sobre los problemas que tienen los beneficiarios en los entrenamientos laborales a partir de su temprana salida del sistema educativo.

La escuela aparece en estos discursos como la institución que, por antonomasia, forma en disciplina, reconocimiento de la autoridad y cumplimiento de una rutina con horarios, asistencia, normativa institucional, etc. A raíz de ello, el PJMYMT incluye entre sus prestaciones el apoyo a la terminalidad educativa en todos los niveles obligatorios. Sin embargo, tal como hemos podido observar en otros tramos de nuestro trabajo de campo, la dinámica cotidiana de las instituciones “especiales” (modalidad de “jóvenes y adultos”, según su denominación oficial) a las que acceden los beneficiarios del programa, dista mucho de la expectativa ordenadora y disciplinante de los agentes del equipo técnico. Antes bien, funcionan bajo la lógica de lo que Noel (2009) llama “agentes pragmáticos” en estas instituciones educativas: preocupados por la inclusión, la contención y las funciones sociales de la escuela, lo cual da lugar a una serie de consideraciones fuera de reglamento, arreglos personalizados y acuerdos de promoción para sus estudiantes, fundados en el reconocimiento de una situación social desventajosa y de una condiciones familiares problemáticas y “vulnerables”.

En la misma empresa, Lorena sostenía que el desempeño de los actuales beneficiarios en entrenamiento había sido bueno. Salvo en los casos en que las prácticas que se “cayeron” (es decir, aquellos beneficiarios que fueron dados de baja por ausencias prolongadas), las “faltas” habían sido siempre con “previo aviso” y justificadas. Sin embargo, al ser “jóvenes” –me explicaba– algunas veces, en vez de avisar ellos mismos, eran sus madres quienes llamaban por teléfono, o quienes los acompañaban al día siguiente y entregaban el certificado médico. Si bien el procedimiento cumplía con el acuerdo establecido, la presencia de las madres en el lugar de trabajo aparecía ciertamente como una invasión de un objeto extranjero en el ámbito propiamente laboral: la inválida transposición de la autoridad –lo que Boltanski (2000: 22) denomina “transposición de grandeza”– de la madre hacia el contexto propiamente laboral, para certificar la credibilidad de la justificación esgrimida por el joven, posibilitada justamente por una diversidad de esferas de valor moral (Massengil y Reynolds, 2010: 497). El señalamiento del problema por parte de los agentes empresariales, al mismo tiempo, aparecía como un intento de *purificar* los “principios de justificación” adecuados (certificaciones institucionales), formando *competencias* necesarias para el *reconocimiento de situaciones* (Boltanski y Thévenot, 2006: 216-217). Esta disrupción

colocaba a los beneficiarios en una posición negativamente asociada a su condición de juventud: la de la “inmadurez”, encadenada, a su vez, a una situación de dependencia.

En esta misma línea crítica, dos encargados del depósito de otra empresa hablaban del *origen* causal de las disfunciones y carencias que se evidenciaban en el desempeño laboral de los practicantes:

Muchos problemas... vos los hablás, pero no hay forma. No los vas a cambiar. Y cada mañana es un dolor de cabeza... te faltó este, este, este”. Faltan porque tienen problemas en la casa, porque tienen que cuidar a la hermana... no saben separar la casa del trabajo. Esa separación es fundamental y necesaria para poder evitar los conflictos, tanto en la casa como en el trabajo (Encargado de depósito. Varón. 33 años. 2014).

Saber separar: lo personal y lo no-personal

Uno de los agentes de la Oficina de Empleo se quejaba de cómo estaban funcionando las prácticas que él coordinaba en una serie de empresas medianas. A un mismo beneficiario habían tenido que mudarlos dos veces consecutivas de empresa porque, ante el primer problema, los encargados pedían la “baja” del joven. Según me explicaba, era como un “teléfono descompuesto”. Él arreglaba los términos del programa con el área de recursos humanos, pero después el referente del beneficiario en la empresa, quien estaba en contacto permanente con el practicante, era un encargado de depósito o de producción, que tenía expectativas del joven equivalentes a las que tenía por cualquier trabajador de planta: “El problema es que los encargados no están *sensibilizados*”.

Esta era parte de la tarea de los agentes de la oficina de empleo en las empresas: explicar los fines últimos del programa, su utilidad social y moral, y apelar a la denominada “responsabilidad social empresaria” (Massengil y Reynolds, 2010: 494). Esta sensibilización remite a principios de autoridad vinculados a la cercanía del jefe y el empleado, a la asunción de una *responsabilidad personal* por los subordinados (Blair-Loy, 2010: 444), a la comprensión de su desempeño no restringida a lo sucedido en el espacio laboral, sino anclada en el conocimiento del ámbito privado de los jóvenes, de sus privaciones, de su trayectoria vital, sus valores familiares, construyendo condiciones para la formulación de juicios –con pretensión de generalidad– basados en la singularidad situacional de las personas. Aun cuando algunas veces el cometido no se lograra, un principio de valoración centrado en la sensibilidad personal ingresaba como criterio de evaluación relevante para la propia práctica.

Muchos de los agentes del programa usaban recursos valorativos típicos de un ámbito “personal” para definir su propia tarea, y en el mismo acto, diferenciarse de todo un cuerpo de empleados públicos de los

cuales pretendían distinguirse.⁹ Despegándose de la carga valorativa que pesa negativa y estigmatizantemente sobre los cuadros burocráticos del Estado municipal, los primeros agentes del programa con los que tuve contacto definían su tarea como “artesanal”, “personalizada”, de “acompañamiento” y “orientación”.¹⁰

Estas definiciones forman parte del horizonte de posibilidades en el marco de las políticas activas de empleo. Su foco en torno a cuestiones como las “competencias subjetivas” para el trabajo y la intervención en términos de “orientación” individualizada¹¹ toman cuerpo en una serie de prácticas paralelas a la que aquí prestamos particular atención (los entrenamientos laborales), completando una red articulada de dispositivos. En este sentido, las instancias como las “entrevistas de seguimiento” que los agentes del equipo técnico destacan en su actividad cotidiana resultan tan relevantes en orden a formar un conocimiento acabado de los intereses, actitudes y habilidades de los jóvenes, cuya meta final es la construcción de un “perfil” individual¹² de cada beneficiario. De acuerdo con esta lógica, tal como sostiene Didier Fassin, “... la administración se humaniza en esta individualización de los tratamientos” (2003: 60).

Tal como lo subraya Perelmiter (citada por Cortés y Kerssler), algunos de estos sentidos se enmarcan en un proceso político más estructural:

El dilema central era la asistencia: si era posible prescindir de ella, había que dotarla de un cariz diferenciador para lo cual, muestra L. Perelmiter se practicó una estrategia ideológica e institucional. Se identificó a los noventa con una visión tecnocrática a la que la Ministra [de Desarrollo Social de la Nación], hermana de Néstor Kirchner, opuso la óptica de su profesión, el trabajo social, colocando a la “distancia” como problema político entañando frialdad, centralismo y un saber

9 Cabe señalar que la situación de los agentes del programa era en muchos sentidos “diferencial” respecto a la planta burocrática. Fundamentalmente, sus condiciones de contratación son en muchos sentidos precarias, tanto económica como laboralmente, y su condición legal de no-dependencia laboral generaba una serie de malentendidos, exigencias y disputas al interior del ámbito de empleo público.

10 En consonancia con esta tendencia, Perelmiter (2012) analiza los fundamentos experienciales y empáticos de la intervención de los técnicos del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, y de la autopercepción de su tarea en términos de “sensibilidad” y “compromiso”.

11 Tal como lo plantea Antonio Martínez López, “... intentando cumplir y dar sentido a un trabajo que consiste en un mandato hasta cierto punto imposible de realizar (mejorar el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo), los orientadores laborales contribuyen, junto con otras instancias y operaciones, al proceso de individualización de la oferta de trabajo que rige en el mundo de las relaciones laborales en el escenario de la flexibilidad y el modo de producción postfordista donde estaríamos hoy instalados” (Martínez Lopez, 2009: 161).

12 El denominado “perfil” es una suerte de registro de información (no siempre sistematizada) que se construye a partir de las entrevistas (de incorporación, de seguimiento, etc.) realizadas a los beneficiarios, como así también a partir de los informes de los docentes luego de transcurridos distintos cursos en el marco del programa. Incluye datos generales referidos a lo laboral (experiencias, gustos, pretensiones), como así también datos informales que aportan información valiosa para la dinámica cotidiana de las actividades del programa (si posee algún tipo de rodado, cómo es su carácter, si tiene hijos o adultos a su cargo, etcétera).

teórico contra lo cual se planteaba “bajar al territorio”, revalorizando los rasgos menos apreciados académicamente de dicha disciplina, como lo son la cercanía y el compromiso afectivo (Cortés y Kessler, 2013: 253-254).

Este seguimiento minucioso se complementa con la necesidad de *control* permanente para hacer efectiva la tarea de formación de nuevos hábitos y valores para el trabajo (controlar la asistencia, llamar y convocar en caso de ausencia en el espacio de trabajo, acompañar el proceso de inserción, etc.), pero también nuevas “aspiraciones” (a un empleo digno, “en blanco”, etc.). En este sentido, control, personalización y disciplina van de la mano.

Estos relatos se reforzaban con las críticas esgrimidas contra los agentes recién ingresados al programa, sospechados de haber conseguido sus puestos por arreglos y vínculos políticos antes que por méritos profesionales: “no logran retener ni un nombre”, decía uno de los agentes más antiguos, con tono de indignación. La cercanía personalizada es considerada una condición necesaria para el tipo de trabajo propuesto por las políticas activas de empleo, que desplazan la línea de intervención de la “capacitación” a la “orientación” (Jacinto, 2008). Una de las trabajadoras de la oficina de empleo me narra de esta manera su convocatoria al equipo de trabajo.

Lo que pasa es que necesitaban a alguien con *empatía*, con manejo de la gente, porque gran parte de la entrevista [de admisión en el programa] es eso. Lo formal te lleva ocho minutos, no más. Digamos, necesitaban alguien con *trato con la gente* y que también les pudiera *poner límite*. Hay gente [desempleados y beneficiarios] que quiere ser empleada administrativa pero no terminó el primario, entonces le explico, no, primero tiene que terminar la escuela. Les cuento de los CEMPA [escuela para adultos], todo eso (Agente del equipo técnico. Mujer. 50 años. 2014).

Sin embargo, al referirse a las prácticas laborales de los beneficiarios, el criterio de evaluación parecía volverse diametralmente opuesto. Se quejaban de las “mujeres” beneficiarias, que, a diferencia de los “varones” que podían “ir, trabajar, y listo”, solían ser más propensas a “dejarse llevar por dimes y diretes”, a volver a la oficina de empleo con quejas en relación a que “el jefe me dijo esto y no me gusta”, a tomarse todas las cosas “personales”, o más precisamente, a no saber distinguir entre “lo personal” y “lo laboral”. La crítica sostenía y reproducía lo que Blair-Loy denomina la “ideología de las esferas separadas” (2010: 442), que vincula la división *sexual* del trabajo a una división del trabajo *moral*. Las mujeres beneficiarias del programa, vinculadas, en los discursos de estos agentes, a la esfera doméstica, contaban con una desventaja en las competencias de distinción de los espacios “apropiados” y, por lo tanto, con una incapacidad para el tramado de interacciones regidas por criterios

des-personalizados. Sobre una desigual carga y responsabilidad respecto de las tareas de reproducción doméstica se erige el peso de un estigma simbólico: el de la racionalidad limitada, el de la motivación “emocional” y la supuesta predilección para las prácticas propias de lo que Bourdieu llama las “economías del cuidado” (Bourdieu, 1988).

Acompañando a una de las trabajadoras de la oficina de empleo, la narración que ella me proponía volvía sobre el mismo criterio. Una vez adentro de la oficina, me mostró la nueva plataforma informática del programa, la posibilidad de realizar filtros y generar listas en archivos de planillas de cálculo. También me contó cómo identifica los de la zona sur (su zona de influencia), asignando un asterisco junto al nombre al momento de la carga. “Pero uno tiene que ser de acero –me dice–. Si no te traen los papeles, no los anotas”. De esta manera, defendía su proceder *impersonal*: no pensar en la particularidad de cada caso, no involucrarse por más que haya un tratamiento cara a cara, conservar los protocolos y los requisitos formales.

Si bien pone de relieve la efectiva relevancia de las prácticas clasificatorias y de las definiciones comunes de la situación en determinadas interacciones sociales (como las de este programa), la propuesta de Boltanski y Thévenot parte del supuesto *genérico* de las competencias de juicio, ocultando la emergencia de fenómenos de *ruptura* que responden a diferencias posicionales y de trayectorias: no se trataría simplemente de criterios de racionalidad divergentes, sino fundamentalmente, de criterios *desiguales* de legitimidad y de definición de esferas separadas. Las interacciones tienen lugar, justamente, en ámbitos en los que se produce el valor simbólico (su dignidad como personas) de los beneficiarios de una política de empleo (jóvenes “vulnerables”), en interacciones cuya definición situacional toma como legítimos, deseables y correctos, los criterios de distinción, separación y clasificación de los agentes del equipo técnico del programa y de los agentes empresariales. Según entendemos, el supuesto de las capacidades de identificación de situaciones y criterios de justificación válidos como “capacidades metafísicas” (Dodier, 2005: 149; Boltanski, 2000: 20) encuentra serios límites en la posibilidad de comprender la complejidad de estas interacciones.

La autonomía individual

La agente de la oficina de empleo completaba de esta forma la explicación, acerca de sus propias tareas respecto de los beneficiarios de programas laborales

Y tienen que aprender a ser *independientes*, de los padres también. A la señora de recién le expliqué. El chico no hablaba, se ahogaba, no podía hacer nada, y este es un programa que se trata de que, aunque sea discapacitado, pueda trabajar por sí mismo [refiere al PROMOVER, un programa de inserción de personas

con discapacidad]. A ella también le dije. Se le pasaron las cuotas del Seguro de Desempleo sin hacer nada porque nadie le avisó. Perdió la posibilidad de un [financiamiento por] micro-emprendimiento. Pero ella trabajó en los comedores de la [Universidad] Católica y la Reina Fabiola. Entonces tiene experiencia haciendo comida sana y le recomendé que empiece a hacer. Tanta gente con diabetes que hay... que se haga una red, y después se consigue, ya no por [Ministerio de] Trabajo, pero algo para micro-emprendimiento en economía social o en el Ministerio de Desarrollo Social puede haber (Agente del equipo técnico. Mujer. 50 años. 2014).

En cierta lógica con el discurso de la empleada de recursos humanos, los agentes de la oficina de empleo critican (a la vez, como forma de diagnóstico, intervención y legitimación de la propia práctica) la *dependencia* de los beneficiarios respecto de sus padres. La ruptura de este carácter forma parte de las prácticas formativas de tinte moral que dan cuerpo valorativo al programa.

La repetición obsesiva de una demanda de presencia física del beneficiario titular por parte de uno de los agentes en la oficina aporta una imagen del mismo proceso al que refiero. Uno de los días en que realizaba trabajo de campo en la oficina de empleo, llegó una pareja hasta la puerta del lugar, de aproximadamente cincuenta años de edad. Ella tenía algún tipo de discapacidad motriz. Movía su cuerpo compulsivamente. “Mi hija está anotada acá, ¿a quién le tengo que preguntar por los cursos?”, planteaba. Uno de los trabajadores de la oficina de empleo procedió a explicarle que la atención le correspondía a un empleado que no se encontraba ese día, pero terminó accediendo a fijarse en el sistema, para lo cual les solicitó el número de documento de su hija. La pareja empezó a buscar sin éxito en la cartera de la señora. El agente, entonces, les aclaró que solo necesitaba el número, y ellos le explicaron que era eso justamente lo que buscaban. Una vez encontrado y dictado el DNI, el agente confirmó que se encontraba registrada solamente en la bolsa de trabajo. Los únicos cursos que había –les informaba– eran de Soldador y Tornero. El hombre que acompañaba a la mujer parecía no entender y preguntaba una y otra vez por cursos destinados a personas que tuvieran entre 15 y 35 años. El agente le explicaba, con tono poco cordial, que no había nada para personas entre 15 y 18 años, y que los cursos que había para mayores de 18 años eran los que ya les había detallado. La pregunta y la explicación se repitieron al menos cuatro veces. La interacción terminó por la insistencia del empleado en que era la *juven* la que tenía que ir a consultar. “Tiene que venir su hija” fue una advertencia que repitió a otros padres que venían a preguntar.

En vínculo con la crítica antes descrita, de parte de la agente de recursos humanos hacia la práctica de los beneficiarios pasantes en la empresa, encontramos cierta recurrencia en la expresión de malestar de

parte de los agentes del equipo técnico, pero también de los de recursos humanos de las empresas, ante la presencia de elementos que consideran “externos” a la esfera laboral, con principios de autoridad inválidos, sin conocimiento y manejo de las reglas de interacción exigidas (principios normativos con pretensión de universalidad), fiel manifestación de un trunco proceso de individuación de parte de los jóvenes beneficiarios, definidos, también por esto, como “vulnerables”.

Esta ruptura –la de la advertencia y la crítica– ante el problema de la dependencia, no se reduce al diagnóstico de un estado de inmadurez propio de los jóvenes respecto de sus padres. Forma parte también de un discurso que asocia a las familias de origen de los beneficiarios a una percepción histórica y continuada de “planes sociales”, moralmente sancionada por su constitución en tanto “cultura del asistencialismo”, vinculada al “clientelismo político” emergente en la década de 1990.¹³ Esto me planteaba la trabajadora de la oficina de empleo, completando la descripción de su tarea:

También trabajo mucho con mujeres, porque hay que ver... que muchas de ellas padecen violencia de género, y las hacen pasar por el psicólogo del dispensario, después la denuncia, después otro psicólogo de la OE del centro, entonces al final la terminás victimizando más, varias veces. Por eso para mí lo más importante acá es articular y tender redes. *También porque la idea es que no dependan tanto de la oficina de empleo.* Pero bueno, acá también hacemos lo que podemos. Viste lo que es. Pateamos penales la mayor parte del tiempo [según entiendo, quiere decir que atajan penales] (Agente del equipo técnico. Mujer. 50 años. 2014).

Tal como lo sostiene Englund, si los fenómenos de pobreza y desempleo afectan la *sensibilidad moral* occidental, es justamente porque afectan la posibilidad de *independencia individual*. La autonomía personal se constituye, a la vez, en medio y fin de las políticas que pretenden aliviar la pobreza o *mejorar la empleabilidad*, mediante intervenciones que generen el “desarrollo de capacidades”, la formación, la orientación, el empoderamiento, etc. (Englund, 2012: 286-287).

Palabras finales: esferas, personas, individuos, trabajadores

A partir del reconocimiento de las “*faltas*” al lugar de trabajo como un evento que define una situación problemática en el marco de este programa de empleo, identificamos una serie de *dispositivos* (que van

13 Para ver un estudio ya clásico acerca de las redes clientelares vinculadas al peronismo en nuestro país ver el trabajo de Auyero (2001). Para una crítica de este enfoque, ver el trabajo de Noel (2006).

desde los cursos de orientación, las entrevistas de acompañamiento, la obligatoriedad de la certificación, etc.), pero a la vez, una serie de actos de justificación y crítica, que, al mismo tiempo, inhiben y desestiman las razones (necesariamente) dadas como justificación a las ausencias, provenientes del mundo *doméstico* (familiar, personal), en una esfera definida (a partir de todos estos dispositivos y acuerdos, muchas veces obsesivamente explicitados) como *laboral* y regida por principios de equivalencia *institucionales*.

En este sentido, el *saber* que implica la *separación de esferas* se constituye en una competencia en sí misma, valorada y necesaria para el desenvolvimiento en el mundo del trabajo: este saber es el grado de competencia necesaria que autores como Thévenot presuponen, en un sentido excesivamente genérico y universal (Boltanski y Thévenot, 2006; Boltanski, 2000), una competencia para identificar las situaciones (generar diagnósticos comunes con cierta pretensión de universalidad) y traer a colación los principios de justicia adecuados para la esfera de valor en cuestión (en nuestro caso, la del mundo –producido como– laboral, un ámbito regido por una progresiva des-personalización), propia de la adopción de la visión etnometodológica de los agentes como “agentes competentes” (Freire, 2010). Sin embargo, a partir de los datos del campo, podemos sostener que esta competencia de distinción y separación de esferas es menos metafísica y consustancial a la humanidad de lo que los pragmatistas estarían dispuestos a reconocer, más desigualmente distribuida entre personas en distintas posiciones de clase, y asociada a ganancias simbólicas diferenciales. La tan mentada “vulnerabilidad” de los beneficiarios y la “baja empleabilidad” sancionada por el diagnóstico de las políticas de empleo, versa en parte sobre una “carencia” para hacer uso, de modo legítimo, de las clasificaciones autorizadas en el mundo del trabajo, y de distinguir presencias apropiadas (la madre en la empresa como momento de irrupción), razones relevantes (“las mujeres se toman todo personal”), relaciones moralmente positivas (“la idea es que dejen de depender”) y justificaciones institucionalmente válidas.

Como hemos intentado mostrar a lo largo del texto, esta práctica de distinción de esferas se aleja mucho de funcionar a modo de imperativo categórico. Antes bien, la separación y el recurso moral a las esferas de lo doméstico y lo laboral se define en arreglos situacionales particulares (Noel, 2013).¹⁴ Las argumentaciones de los agentes estatales, encargados

14 En su investigación sobre conflictividad escolar, Gabriel Noel (2009) distingue entre agentes escolares “normativos” y “pragmáticos”, criterio que separa analíticamente formas de definir la situación y la función escolar, pero también tendencias en cuanto a las justificaciones de las acciones en términos “institucionales” o “personalizados”. Como aquí pudimos ver, más que distinguir grupos de agentes, estos formatos se adoptan y ponen en juego respectiva y alternativamente en referencia a objetos y situaciones de interacción singulares.

y de recursos humanos de las empresas se orientan a identificar una excesiva personalización en la justificación de las inasistencias por parte de los jóvenes, definiéndola como una *falta de competencias institucionales* por parte de los mismos (capacidad para poner en funcionamiento principios de equivalencia o generalidad des-personalizados), que constituye la mentada *carencia de empleabilidad* en el diagnóstico de las políticas activas de empleo.

Por otra parte, la autoadscripción a definiciones de la propia tarea en términos de y “artesanía”, “personalización” y “sensibilidad” –en coincidencia con lo que muestra en su propia investigación Luisina Perelmiter (2012)– por parte de los agentes estatales del programa de empleo, funciona como una estrategia de legitimación de la propia posición, construyendo fronteras morales que los distinguen (Noel, 2014) respecto de la planta de empleados burocráticos, quienes concebirían a beneficiarios de programas y a ciudadanos en general como simples “números”.

En el contexto de las críticas formuladas por los agentes aquí considerados a las justificaciones esgrimidas bajo principios de la esfera doméstica, la noción de “dependencia” que se pone en juego aparece asociada a un disvalor moral en el ámbito de la política pública: el del asistencialismo. No hemos tenido aquí el espacio para desarrollar esta idea. En otros trabajos, hemos analizado más en detalle las representaciones de los agentes estatales acerca de la distinción entre políticas “pasivas” y “activas”, y la asociación negativa de las primeras al asistencialismo y el clientelismo (Assusa y Brandán Zehnder, 2014).

El conjunto de dispositivos, prácticas y justificaciones que en el marco de este programa intentan formar hábitos y disposiciones imponiendo un principio de equivalencia des-personalizado (la certificación de competencias y formaciones profesionales, de estudios, la certificación médica de inasistencias justificadas, el armado y presentación de currículums como método de búsqueda laboral apropiado, etc.), funciona solidariamente con métodos de selección, promoción y jerarquización laboral que se legitiman en torno a la “meritocracia” como principio de justicia y *generalización*.

Así, la separación de esferas como competencia formada y la disposición a la autonomía individual de los beneficiarios (definidos como) *vulnerables* en el programa son puestas en evidencia por el momento de ruptura que implican las “faltas” y por la reflexividad moral generada en torno a estos eventos. Estas situaciones terminan articulándose en un proceso de *justificación* y *legitimación* de la particular forma de intervención de una política pública, y de la singular interpretación que de ésta hacen los agentes que le dan vida y cuerpo.

Bibliografía

Assusa, Gonzalo y Brandan Zehnder, María Gabriela (2014). “Salvar a la ‘generación perdida’. Gubernamentalidad, empleabilidad y cultura del trabajo en un programa de empleo para jóvenes de Argentina”, *Revista de Sociología e Política*, Vol. 22, N°49, pp. 157-174.

Auyero, Javier (2001). *La política de los pobres: Las prácticas clientelistas del peronismo*. Buenos Aires, Manantial.

Blair-Loy, Mary (2010). “Moral Dimensions of the Work-Family-Nexus”, en Hitlin, Steven y Vaisey, Stephen (eds.): *Handbook of the Sociology of Morality*. New York, Springer, pp. 439-353.

Boltanski, Luc (2000). *El amor y la justicia como competencias. Tres ensayos de sociología de la acción*. Buenos Aires, Amorrortu.

Boltanski, Luc y Chiapello, Eve (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, Akal.

Boltanski, Luc y Thévenot, Laurent (2006). *On Justification. Economies of Worth*, Princeton, Princeton UP.

Bourdieu, Pierre (1988). *La distinción: criterios y bases sociales del gusto*. Madrid, Taurus.

Brubaker, Rogers (1984). *The limits of rationality. An essay on the social and moral thought to Max Weber*. London, Routledge.

Corrigan, Philip y Sayer, Derek (2007). “El gran arco. La formación del Estado inglés como revolución cultural”, en Lagos, María L. y Callas, Pamela (comp.): *Cuadernos del futuro* N° 23. Antropología del Estado. Dominación y prácticas contestatarias en América Latina, La Paz, INUH/PNUD, pp. 39-118.

Cortés, Rosalía y Kessler, Gabriel (2013). “Políticas, ideas y expertos en la cuestión social de la Argentina democrática (1983-2012)”, *Revista de Indias* N° 257 (LXXIII), pp. 239-264.

Darmon, Isabelle; Frade, Carlos; Demanzière, Didier y Hass, Isabelle (2006). “Formadores y usuarios frente al doble vínculo de la formación para la empleabilidad”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 24, N° 2, pp. 37-62.

Englund, Harri (2012). "Poverty", en Fassin, Didier (ed.): *A companion to Moral Anthropology*. Chichester, John Wiley and sons, pp. 283-301.

Fassin, Didier (2003). "Gobernar por los cuerpos, políticas de reconocimiento hacia los pobres y los inmigrantes en Francia", *Cuadernos de Antropología Social* N° 17. pp. 49-78.

—(2008). "Beyond good and evil?: Questioning the anthropological discomfort with morals", *Anthropological Theory*, Vol. 8, N° 4, pp. 333-344.

Freire, Jussara (2010). "Agir no regime de desumanização: Esboço de um modelo para análise da sociabilidade urbana na cidade do Rio de Janeiro", *DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, Vol. 3, N° 10, pp. 119-142.

Jacinto, Claudia (2008). "Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral", *Revista del Trabajo - Nueva Época*, Año 4, N° 6, Buenos Aires, pp. 123-142.

—(2010). "Veinte años de formación para el empleo de jóvenes vulnerables en América Latina: persistencias y reformulaciones", en Jacinto, Claudia (comp.): *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Buenos Aires, Teseo - IDES.

Jacinto, Claudia y Millenaar, Verónica (2009). "Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo", *Última década* N° 30, pp. 67-92.

Lenoir, Remi (1993). "Objeto sociológico y problema social", en Champagne, Patrick *et al.*: *Iniciación a la práctica sociológica*. Madrid, Siglo XXI.

Lukacs, Georg (1985). "La cosificación y la conciencia del proletariado", en: *Historia y conciencia de clase*. Buenos Aires, Orbis, pp. 5-140.

Mancini, Inés (2014). "Sufrimiento y responsabilidad. Dilemas morales en la intervención de una política pública", *Papeles de trabajo*, Vol. 8, N° 13, pp. 144-163.

Martínez López, Antonio (2009). "Los orientadores laborales. Trabajo cotidiano y efectos sobre sus públicos", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 27, N° 2, pp. 145-169.

Massengil, Rebekah P. y Reynolds, Amy (2010). "Moral Discourse in

Economic Contexts”, en Hitlin, Steven y Vaisey, Stephen (eds.): *Handbook of the Sociology of Morality*. New York, Springer, pp. 458-501.

Noel, Gabriel (2006). “La mano invisible. Clientelismo y prácticas políticas en sectores populares en la era de las ONG”, en Míguez, Daniel y Semán, Pablo (eds.): *Entre santos, cumbias y piquetes. Las culturas populares en la Argentina reciente*. Buenos Aires, Biblos.

—(2009). *La conflictividad cotidiana en el escenario escolar. Una perspectiva etnográfica*. San Martín, UNSAM Edita.

—(2013). “De los Códigos a los Repertorios: Algunos atavismos persistentes acerca de la cultura y una propuesta de reformulación”, *RELMACS*, Vol. 3, N° 2, pp. 1-30.

—(2014). “Presentación. Las dimensiones morales de la vida colectiva. Exploraciones desde los estudios sociales de las moralidades”, *Papeles de Trabajo*, Vol. 8, N° 13, pp. 14-32.

Perelmiter, Luisina (2012). “Saber asistir: técnica, política y sentimientos en la asistencia estatal. Argentina (2003-2008)”, en Morresi, Sergio y Vommaro, Gabriel (comps.): *Saber lo que se hace. Expertos y política en la Argentina*. Buenos Aires, Prometeo.

Pérez, Pablo E. (2013). “Empleabilidad, motivación por trabajar y políticas de empleo para jóvenes en Argentina”, *Cuestiones de Sociología* N° 9, pp. 287-291.

Salvia, Agustín (2013). “Juventudes, problemas de empleo y riesgos de exclusión social. El actual escenario de crisis mundial en Argentina”, *Friedrich-Ebert-Stiftung*, Berlín, pp. 1-16.

Weber, Florence (2001). “Settings, Interactions and Things: A Plea for Multi-Integrative Ethnography”, *Ethnography* N° 2, pp. 475-499.

Weber, Max (2006). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. La Plata, Terramar.

Zigon, Jarret (2007). “Moral breakdown and the ethical demand: A theoretical framework for an anthropology of moralities”, *Anthropological Theory*, Vol. 7, N° 2, pp. 131-150.