

# **TRABAJO Y CIUDADANÍA**

**6° año Escuela Secundaria**

**Natalia Lardiés**

**Ana María Zajac**

**Mónica Noemí Chaves**



**Editorial  
MAIPUE**

## CAPACITACIÓN LABORAL

El acceso de todos a una educación de calidad es un aspecto fundamental en la promoción de la igualdad de oportunidades para el conjunto de la sociedad. Vivimos en la llamada “sociedad de la información” que se caracteriza por la enorme y diversa cantidad de datos de la que disponen gran parte de la población. Los medios de comunicación (televisión, radio, periódico, teléfono, correo electrónico, chat, entre otros) se han convertido en herramientas cotidianas de intercambio entre las personas. Basta con enviar un correo electrónico para comunicarse instantáneamente con individuos de países muy lejanos. Mediante Internet podemos acceder a conocimientos provenientes de distintas fuentes y en un volumen sin precedentes. Sin embargo, ésta no garantiza la llegada a todos de ese cúmulo de saberes. La entrega de *netbooks* en las escuelas secundarias públicas del país ha apuntado a que decrezcan las desigualdades existentes entre las posibilidades de acercamiento a la información de los distintos sectores sociales. Es un gran desafío para las instituciones educativas, en todos los niveles, desarrollar programas de enseñanza significativos que articulen sus propuestas con este contexto descripto, a la vez que brinden instrumentos necesarios para desenvolverse en la sociedad. Nos interesan particularmente los que debe brindar a los ciudadanos para que logren insertarse en el mercado de trabajo y desarrollar una trayectoria laboral.

La legislación argentina ha extendido la educación obligatoria al nivel secundario. Por un lado, se pretende que los alumnos finalicen dicho nivel habiendo cumplido la edad mínima de admisión al empleo (16 años de edad). Por otra parte, el objetivo es que la escuela aporte a los jóvenes una amplia formación que facilite su futura incorporación a un trabajo.



Por Sendra.

La capacitación es un aspecto fundamental para obtener un trabajo digno, pero también el ámbito laboral es un lugar de actualización en nuevos saberes y competencias. El trabajo, en sí mismo, posibilita que los trabajadores aprendan nuevas técnicas, conocimientos y actitudes. Esto se acentúa en la actualidad, dado que las organizaciones se encuentran inmersas en un proceso de continuo cambio. Los productos van innovándose y los procedimientos de trabajo se diversifican.

### La capacitación laboral incluye dos tipos de acciones

- ¶ Capacitación “antes del trabajo” o “para el trabajo”: se relaciona con espacios en los cuales los individuos adquieren conocimientos y habilidades que les posibilitan una salida laboral. Por ejemplo, la escuela secundaria técnica, los cursos de formación en oficios, los talleres protegidos” para personas discapacitadas, etcétera.
- ¶ Capacitación “en el trabajo”: son los cursos de formación para los trabajadores de una organización, sea ésta una empresa, una cooperativa, un organismo del Estado o una entidad de beneficencia. Esta capacitación fortalece la empleabilidad del trabajador y favorece su situación en el mercado de empleo. Empleabilidad significa que el trabajador mantiene sus habilidades técnicas y ha actualizado sus conocimientos para obtener un nuevo empleo si perdiera el trabajo con el que cuenta o decidiera renunciar. A su vez, la capacitación le puede permitir incrementar sus ingresos, ascender posiciones dentro de una empresa, mejorar su situación laboral y personal.

Además, formarse en el trabajo significa, para los sectores en desventaja social, la posibilidad de crear, obtener y conservar el trabajo, con el fin de evitar ser excluidos del mercado laboral.

### Capacitación en el trabajo

Los trabajadores deben contar con las habilidades que requiere el mercado laboral. Por ejemplo, es necesario cada vez más capacitarse en temas que les posibilitan a las personas trabajar con individuos de otros países o, incluso, trabajar en otros lugares del mundo. Las ofertas de empleo incluyen, en estos tiempos, propuestas de vivir y trabajar en el exterior del país.

La capacitación en el trabajo es parte de la educación de adultos que se vincula con su vida laboral. Es una actividad planificada que se efectúa en una organización o en algún ámbito externo a ésta, respondiendo a necesidades de formación. La capacitación tiene por objetivo provocar un cambio relacionado con el mejoramiento, la ampliación o la modificación en las actitudes, los conocimientos y/o las habilidades del personal. Muchos programas de capacitación tienen por objetivo instalar temas de preocupación, de debate y de observación en la organización, sin pretender lograr transformaciones significativas en el corto plazo.

Para toda actividad de capacitación debe estar definido el *porqué* (sus razones) y el *para qué* (el beneficio que se espera obtener).

Es una tendencia marcada en temas de capacitación el aprender a trabajar en equipo, armar redes de vinculación y construir espacios de consenso.

## El aprendizaje y sus efectos

Según el psicólogo Gustavo Rymberg, el aprendizaje de algo nuevo produce inseguridad porque:

- ¶ se trata de algo extraño;
- ¶ las personas no se consideran preparadas para ello y se sienten sin capacidades;
- ¶ no saben qué ha de venir;
- ¶ siempre hay rumores sobre las dificultades.

Se puede contrarrestar esta inseguridad:

- ¶ convirtiendo lo desconocido en conocido. Esto se logra relacionando los nuevos conceptos con los conocimientos que ya tienen los que se capacitan, brindando ejemplos sobre la vida cotidiana, haciendo participar a los que reciben los cursos;
- ¶ incentivando a las personas a concentrarse en sus fortalezas;
- ¶ desarrollando una motivación positiva.

El Licenciado en Ciencias de la Educación Ernesto Gore plantea que una actividad de capacitación se inserta en el equilibrio entre tres factores:

1. La convicción de que lo aprendido es posible y que el empleado puede aplicarlo.
2. La convicción de que lo aprendido sirve para algo.
3. El sentimiento de que ese “algo” que se puede lograr es valioso.

### Actividades



Reúnanse en grupos. Cada grupo elegirá una empresa en que simularán estar trabajando. Cada integrante del grupo ocupará un rol dentro de la ésta (por ejemplo: director, responsable de publicidad, jefe de personal, empleado de mantenimiento, etc.). Dramaticen una reunión en la empresa donde deban llegar a un consenso sobre los cinco temas principales en que los empleados deberían capacitarse. Piensen propuestas que no solamente se relacionen con conocimientos, sino también con cambios de actitudes o adquisición de destrezas.



Por Sean Kane.

### Actividades



- 1) Piensen y compartan entre todos situaciones de aprendizaje en las que hayan sentido aprender?
- 2) Escuchen lo planteado por los compañeros y elaboren algunas recomendaciones para facilitar el aprendizaje.



Por Rob Colvin.

## ¿Cómo se manifiesta la necesidad de capacitación en la organización?

El especialista en capacitación Oscar Juan Blake distingue tres tipos de necesidades:

- 1) **Por discrepancia:** cuando una tarea o función está efectuándose insatisfactoriamente, esto es, cuando lo que se está obteniendo discrepa de lo que se quiere obtener.
- 2) **Por cambio:** cuando surge la necesidad de que una tarea sea modificada, y los conocimientos y habilidades existentes no habilitan para esta nueva forma de ejecución.
- 3) **Por incorporación:** cuando la organización requiere incorporar una tarea o función desconocida por las personas que deberán desempeñarla.

La capacitación debería realizarse de un modo participativo, comprometiendo a las partes (empleadores y empleados) en el plan que se vaya a llevar adelante. En organizaciones muy grandes, se pueden armar equipos de trabajo que representen a cada uno de los sectores y que sean portadores de las necesidades de capacitación que existen. Esto garantiza la aceptación por parte de los trabajadores de los planes de capacitación (Enrique Palladino y Leandro Palladino, 1998).

Ahora bien, difícilmente pueda obligarse a alguien a hacer un curso, cada empleado es responsable también por su capacitación.

## Desarrollo de personal

En la capacitación se trabaja para mejorar las aptitudes para el puesto actual y en el desarrollo de nuevas capacidades a fin de preparar al empleado para puestos futuros. Las acciones de desarrollo tienen por finalidad contribuir a que los puestos a cubrir en la organización se ocupen a través de promociones o ascensos y que la gente pueda crecer hacia puestos de mayor complejidad y responsabilidad.

## Pasantías: contratos no laborales

Las pasantías educativas se constituyen en una forma de lograr la articulación entre estudio y trabajo.

Pero ¿qué son las pasantías? Son una práctica formativa implementada en la escuela secundaria, generalmente en



*Pereira, estudiante de ingeniería hidráulica, descubre que su pasantía puede estar llena de sorpresas.*

Por Daniel Paz para *Página/12*.

los últimos años, para que los estudiantes puedan poner en práctica los conocimientos adquiridos en la escuela. De esta manera, van adquiriendo experiencia para su futuro profesional y laboral.

El 7 de septiembre de 2011 se aprobó por decreto presidencial N° 1.374 el Régimen General de Pasantías para los estudiantes del nivel secundario de todo el país.

La reglamentación está destinada a que no se cometan abusos contra los pasantes, a quienes se les otorgan todas las garantías necesarias en cuanto a la pertinencia, calidad y seguridad en los ámbitos de trabajo.

En el decreto 1374/11, la pasantía es definida como “la extensión orgánica de la Educación Secundaria en cualesquiera de sus orientaciones y modalidades, a empresas e instituciones, de carácter público o privado, para la realización por parte de los alumnos, de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo con la especialización que reciben, bajo organización, control y supervisión de la unidad educativa a la que pertenecen y formando parte indivisible de la propuesta curricular, durante un lapso determinado”.

El Régimen de Pasantías busca generar instancias de encuentro que permitan fortalecer los procesos formativos de los alumnos y faciliten la transición al mundo del trabajo y a los estudios superiores a través de la inclusión directa en el ámbito laboral determinado. Asimismo, pretende fomentar y afianzar valores relacionados con la capacidad de trabajo en equipo, la responsabilidad y el cumplimiento de normas.

Algunos otros objetivos son:

- ¶ ofrecen, como complemento de la teoría, prácticas profesionales en el marco del campo ocupacional elegido;
- ¶ permiten establecer contacto con las empresas u organismos vinculados con los estudios que llevan adelante los alumnos;
- ¶ capacitan en el conocimiento de los valores, características, derechos y obligaciones existentes en todo vínculo laboral;
- ¶ forman al adolescente en actitudes que le serán de utilidad para la futura inserción laboral;
- ¶ contribuyen en la orientación vocacional para la correcta elección profesional.

Pero, ¿cómo se materializan las pasantías? Con la asistencia y participación de los alumnos en las actividades de las instituciones o empresas bajo una estricta regulación de los objetivos, condiciones generales, derechos y obligaciones de cada una de las partes así como los roles que deberán llevar adelante cada uno de ellos para lograr una adecuada implementación.

Todo estudiante que forme parte de este tipo de práctica debe tener en claro que:

- ¶ no se crea ningún otro vínculo para el pasante más que el existente entre él y la unidad educativa correspondiente, es decir que no se genera ninguna relación laboral con la institución o la empresa donde se realiza la práctica. Se trata de un contrato no laboral;
- ¶ la edad mínima para ingresar en cualquiera de las modalidades del sistema será de 16 años cumplidos al momento de iniciar la pasantía. Los menores de 18 años deberán contar con una autorización escrita de sus padres o representantes legales;
- ¶ las pasantías durarán un máximo de seis meses con un tope de veinte horas reloj por semana, y como mínimo durarán cien horas reloj. Podrán realizarse durante los últimos dos años de la formación y requerirán que el pasante mantenga su condición de alumno regular;
- ¶ la determinación de los conocimientos, habilidades y destrezas que deberá alcanzar el alumno al término de su pasantía, como así también el instrumento de evaluación de la misma, las condiciones de ingreso y el régimen de asistencia y normas de comportamiento, corresponde a la jurisdicción educativa pudiendo ésta delegarla en las unidades educativas, debiendo en todos los casos corresponderse con los respectivos planes de estudios;
- ¶ la protección de que gozan los alumnos y tutores a través de los distintos seguros que los resguardan en las unidades educativas se extiende a las actividades que desempeñen los mismos en calidad de pasantes en los lugares de trabajo. Esto implica que tendrán los mismos beneficios que el resto del personal en cuanto a transporte, comedor y descanso, entre otros.



### Actividades

#### “Reglas para que nadie aprenda nada”

- 1) Lean en grupos atentamente las siguientes “recetas” que presenta el capacitador Ernesto Gore en su libro *La educación en la empresa*, para lo que él denomina “dejar el mundo quieto”, es decir, para no aprender nada. Tengan en cuenta que van dirigidas a individuos que ocupan puestos jerárquicos.
  - 2) Busquen las palabras que no comprendan en el diccionario.
  - 3) Anoten las opiniones de los distintos integrantes sobre lo leído.
  - 4) Discutan en grupos y propongan reglas diferentes que faciliten el proceso de aprendizaje de las personas.
- Indicando la importancia de cada una.



**Reglas para que nadie aprenda nada:**

1. Convéznase de que usted sabe de antemano lo que le van a decir.
2. Cuando le hablen piense en otra cosa.
3. Diga cosas distintas a las que cree y piensa.
4. No cambie de idea, no dé el brazo a torcer.
5. Mantenga los errores ocultos.
6. Dígale a su jefe que todo anda bien y a su gente que todo anda mal.
7. Busque a un culpable.
8. Cuando una cosa sea grave, no la ponga en discusión.
9. Trate de que la gente tenga la información lo más segmentada posible. Así evitará que pululen opiniones o puntos de vista.
10. Cuando haya que dar una noticia desagradable, lance primero el rumor para facilitar las cosas.
11. Divida para reinar.
12. Asegúrese que la responsabilidad sea siempre de otros.
13. Elija ser conducido, la responsabilidad es del que manda.
14. Cuando algo ande mal, trate de que cambien los otros.
15. Castigue los errores más vigorosamente de lo que premia los logros.
16. Sea complaciente con sus jefes y desconsiderado con sus empleados.
17. Tenga siempre consideración por la gente incompetente, nunca por la obstinada.
18. Espere instrucciones, sobre todo en emergencias.
19. Asegúrese de que las recompensas sean externas a la tarea.
20. Busque todo el tiempo la aprobación de los demás.
21. Relativice los logros de su gente para que no pidan aumento.
22. Recuerde: algo es problema suyo solamente si puede ser culpado por él.
23. Dé los objetivos y las conclusiones de las reuniones por sobreentendido.
24. Busque el camino seguro.
25. Nada es grave mientras usted pueda controlarlo.
26. No se sorprenda nunca por nada.
27. No convenza, abruma.
28. Comunique las malas noticias de tal forma que parezcan buenas.
29. No tome posición en asuntos controvertidos.
30. Defienda su posición sin indagar el punto de vista de los otros.
31. Nunca trate de explicitar lo que le parece sobreentendido.

**Actividades**

Lee el texto de la página siguiente y responde:

- 1) ¿Qué características debe tener un líder en la actualidad según los empleados?
  - 2) ¿Qué características debe tener un líder en la actualidad según las empresas?
  - 3) ¿Cómo debería ser hoy la vinculación entre el líder y los empleados a su cargo según lo planteado en el texto?
  - 4) ¿Qué diferencias establece Maxwell entre un jefe y un líder?
- Lee el texto de la página siguiente y responde:
- El texto describe el rol del líder en la actualidad, mencionando conceptos como el liderazgo, el mentoring, el coaching, la Generación Y, el líder democrático y el actor. El texto también menciona la frase de Bourdieu: "La palabra crea mundos".
- 7) Elabore un texto que resuma el tema utilizando como título inspirador la frase de Bourdieu: "La palabra crea mundos".





### “Los jefes del siglo XXI. Lo que ellos quieren de un líder” (adaptación)

Por Francisco Jueguen, *La Nación* (Sección empleos) Domingo 18 de septiembre de 2011

“¿Cuál es su filosofía sobre el liderazgo?”, preguntó el presidente mientras servía una taza de té a su joven y sorprendido interlocutor. “¿Cómo inspira a su equipo para que ofrezca el máximo?”, completó mientras el sol inundaba su despacho.

“Dando el ejemplo. Siempre intento liderar con el ejemplo”, respondió ese día de 1995 François Pienaar, capitán de los *Springboks* (un equipo de rugbiers sudafricanos). “Es exactamente así”, aprobó Nelson Mandela, líder del Congreso Nacional Africano (ANC, por las siglas en inglés) transformado ya en primer mandatario de Sudáfrica. Y mirando al rubio rugbier pensó en voz alta: “Pero, ¿cómo hacer para que sean mejores de lo que creen que son? La inspiración, tal vez. Necesitamos inspiración para superar nuestras expectativas”.

La escena real relatada en el famoso libro de John Carlin *El factor humano* y trasladada al cine a través de la mirada cinematográfica de Clint Eastwood en la película *Invictus* invita a reflexionar sobre qué cualidades exigen trabajadores y empresas a sus líderes.

Un sondeo informal en *Twitter* (@LNempleos y @LNeconomía) y *Facebook* en el que se preguntó por tres características esenciales para los jefes de hoy arrojó como resultado dos exigencias casi mayoritarias: ejemplo e inspiración.

Aprender, enseñar, ser ejemplo, generosidad y *mentoring* (ser mentor) son condiciones que aparecieron con asiduidad en las respuestas de unas veinticinco personas. Entusiasmo, espíritu, motivación e inspiración completaron el cuadro. También surgieron otras competencias que los empleados valoran ligadas, sobre todo, a la comunicación (“que sepa escuchar”), el trabajo en equipo (“que genere un buen clima”) y algunas cualidades personales como la integridad, honestidad o humildad.

“El liderazgo cambió con las nuevas generaciones”, afirma Nicolás Fernández Löbbe, socio de la consultora Biset + Fernández Löbbe y entrenador del seleccionado argentino de rugby. “Antes el líder entraba a un lugar y no volaba una mosca. Hoy hay mucha más comprensión, flexibilidad y se exige un ida y vuelta permanente a la hora de escuchar los reclamos”, agrega.

“Actualmente hay que conocer más a la persona y, en ese sentido, la función del líder es pensar cómo llegar a cada uno para saber qué quiere, valora e inspira. Con ese conocimiento, se empieza a buscar diferentes maneras de incentivarlos”, explica Fernández Löbbe.

Es difícil encontrar líderes. En cambio, sí se multiplican los jefes. ¿Qué explica la diferencia? En su libro *Elementos esenciales del liderazgo*, John C. Maxwell, experto en el tema y fundador de Equip, describe: “El jefe da órdenes a sus trabajadores; el líder los adiestra. El jefe depende de su autoridad; el líder, de su buena voluntad; el jefe inspira miedo; el líder, entusiasmo; el jefe dice ‘yo’; el líder, ‘nosotros’; el jefe se ocupa de la culpa de la falla; el líder se ocupa de la falla”.

Ese contraste ya conoce de arrepentidos. “Durante muchos años fui un líder de estilo autoritario”, admite Juan Carlos Rabbat, rector de la Universidad Empresarial Siglo 21 y vicejefe de Gabinete en el gobierno de la Alianza. “Esto hizo que no pudiera formar equipos ni aprender a delegar, ya que ese estilo se basa en el control y la desconfianza”, dice.

Inspirado en el *coaching* (entrenamiento ejecutivo), Rabbat afirma que cambió su forma de liderar y gracias a eso aprendió a delegar tareas y a confiar en sus empleados. Esto derivó en la creación de un equipo de trabajo que juzga mucho más formado que él mismo. “Nadie obtiene buenos resultados jugando solo”, concluye.

“La palabra crea mundos”, cita Rabbat al estructuralista francés Pierre Bourdieu, y agrega: “El líder es el encargado de llevar la visión, el sueño y de crear la motivación para hacer realidad lo que todavía no existe”.

Un jefe debe ser hoy, además de un psicoanalista en potencia, un árbitro justo y un buen gerente de Recursos Humanos. “El empleado quiere un líder que lo escuche”, estima Andrea Grobocopatel, vicepresidente de Los Grobo y directora del Centro de Liderazgo y Organizaciones en Crecimiento de la Universidad Católica Argentina (UCA). “Buscan coherencia en el mensaje, equidad en el trato, comunicación clara y retribución, no sólo monetaria, por sus tareas”, añade. La especialista dice también que, sobre todo en las PYMES, se exige precisión en los roles y en los objetivos.

Según Laura Genoni, coordinadora de desarrollo y capacitación de Alejandra Salinas & Asociados, hace dos décadas los especialistas sólo ponían el foco en las competencias técnicas o la experiencia que una persona pudiera demostrar. “Hoy por hoy, el cambio más significativo acerca de lo que se espera de un líder en una organización es que se busca que sepa armonizar equipos, que tenga inteligencia emocional, que pueda dirimir conflictos y solucionarlos, y que sea flexible e innovador para manejar personas y equipos.”

El arribo de la *Generación Y* es otra de las causas del cambio de paradigma en el liderazgo. “El mundo laboral cambió. Las nuevas generaciones desafían a las estructuras verticales y rígidas”, estima Diego Kirschenbaum, director de la consultora Capital Humano. “Adquieren más poder y autonomía los grupos de trabajo, mediante el reemplazo de equipos de competencia por otros de colaboración”, sostiene. “El *líder democrático* toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo”, agrega. En ese sentido, según el experto, se trata de un líder cada vez más humano y menos omnipotente.

### Lo que piden las firmas

Las empresas también cambiaron el perfil de líderes que buscan. Laura Gaidulewicz, del Centro de Liderazgo y Organizaciones en Crecimiento de la UCA, explica que la globalización delegó nuevas responsabilidades, por lo que se exige mirar a todos los actores de la sociedad –empresarios, proveedores, accionistas, entre otros–, teniendo en cuenta no sólo el plano económico, sino el social y el medioambiental.

“Quienes tomaron las decisiones durante la crisis de 2008 tenían una mirada sesgada y orientada al beneficio financiero”, explica Gaidulewicz. “Por eso surgieron nuevas formas de liderazgo, no sólo en lo técnico sino en lo ético. Ganó lugar la transparencia y la rendición de cuentas, ya que el líder no es sólo responsable de lo que pasa con los accionistas, sino en relación con todos los niveles.”

Rabbat cree que un verdadero líder tiene que cumplir, por lo menos, con tres características esenciales en la empresa. Primero, ser un líder. “Se trata de una posición que no te da el cargo, sino tu equipo”, estima el académico.

En segundo lugar, dice que debe pensar en paralelo y no en serie, lo que se traduce como “la capacidad de resolver muchos problemas en forma simultánea.” Por último, es preciso que tenga capacidad estratégica para aprender a priorizar y adaptar la estrategia según el contexto”.





### “Demanda laboral en Argentina: Profesiones más demandadas y descalces entre oferta y demanda laboral”

Por Luciano Crisafulli, María Luz Vera, Gabriela Galassi

(Fragmento del informe elaborado por el Instituto de Estudios sobre la Realidad Argentina y Latinoamericana (IERAL) que depende de la Fundación Mediterránea, Julio de 2011)

#### ¿Qué opinan los empresarios sobre la situación del empleo? Resultados de un relevamiento en pequeñas y medianas empresas (PyMEs) industriales

Los datos duros sobre empleo sugieren una pregunta clave: ¿cuál es la causa detrás de la existencia de demanda laboral insatisfecha? La coexistencia de una demanda laboral insatisfecha con un número no despreciable de desocupados en el país resulta paradójica. Para arrojar luz sobre esta cuestión, se realizó una serie de entrevistas a empresarios de PyMEs industriales radicados en el interior de las provincias de Buenos Aires y Córdoba. A continuación se resumen las opiniones manifestadas por los mismos. Uno de los principales tópicos aludidos por los empresarios es la falta de cultura del trabajo y del esfuerzo entre los jóvenes, particularmente, los operarios de planta. Este punto fue aludido por la mayoría de las PyMEs entrevistadas (83%). Los empresarios puntualizaron que es usual que los nuevos empleados de entre 18 y 26 años no cumplan con sus respectivos horarios de trabajo ni con las tareas pre-estipuladas. Los empresarios también mencionan el hecho de que los jóvenes no se identifican con su trabajo ni con la empresa, que no tienen sentido de la pertenencia y que en algunos casos ni siquiera demuestran verdadero interés en mantener la fuente laboral.

La falta de cultura del trabajo hace que, para la parte operativa, las empresas busquen trabajo por referencias (recomendaciones), quedando en un plano secundario el nivel de formación en la decisión sobre contratación. En consecuencia, las unidades productivas deben involucrarse en políticas internas de capacitación, asumiendo los costos de la formación de la mano de obra.

La existencia de un millón de jóvenes entre 14 y 24 años en el país que no estudian ni buscan trabajo es una clara evidencia de esta pérdida del valor del trabajo y el esfuerzo. Sin embargo, cabe mencionar que, según algunos empresarios, “la falta de responsabilidad y los incumplimientos (ausencias) no es exclusivo de los jóvenes”.

Al momento de explicar las causas de este problema en cuanto a la poca voluntad para el trabajo, la mayoría de los empresarios mencionan a los subsidios y planes sociales y la última crisis.

Otro tópico relacionado con la insatisfacción de la demanda de trabajo consiste en las debilidades del sistema educativo formal (que serán tratadas en la siguiente sección). Si bien los empresarios señalan la importancia del resurgir de las escuelas técnicas medias, acusan asimismo que la formación en las mismas no se condice con los requerimientos actuales del sector productivo. Así, se menciona que los contenidos en dichas escuelas no se actualizan y que hay una baja calificación de la gente para el uso de nuevas máquinas, es decir, con orientación hacia la automatización. Los entrevistados reconocieron que la educación terciaria y universitaria presenta resultados más satisfactorios en términos de las capacidades impartidas.

En cuanto al perfil ocupacional más difícil de encontrar, los empresarios mencionan que cuesta conseguir operarios básicos de planta y con permanencia. Tampoco se consigue mano de obra con calificación técnica disponible: “Escasean ingenieros, técnicos y trabajadores de oficio, pocos operarios básicos responsables con ganas de trabajar”. “No hay disponibilidad de perfiles con capacitación técnica o con orientación a la automatización”. Otros opinan que “hay jóvenes con secundario completo con intenciones de insertarse en el mercado laboral pero con experiencia en comercio” y que “hay abogados y contadores pero no ingenieros”.

Por otra parte, las PyMEs del interior enfrentan un obstáculo adicional al momento de conseguir mano de obra capacitada, relativo a la emigración de los jóvenes hacia las grandes urbes en busca de la mejor calidad de vida que otorga una mayor infraestructura en servicios de todo tipo (educación, entretenimiento, etc.). Esto deriva en que, a menudo, las empresas del interior deben relajar los requisitos solicitados en cuanto a nivel educativo.

A fin de dar respuesta al déficit laboral que enfrentan las empresas, una estrategia difundida es la capacitación interna. Aquéllas unidades productivas de mayor tamaño (medias y grandes), pueden acceder a la implementación de algún mecanismo de pasantías laborales para jóvenes recientemente

egresados de escuelas medias técnicas obteniendo, en palabras de los entrevistados, “resultados muy positivos”. Incluso, algunas empresas también se embarcan en acuerdos con las escuelas técnicas de modo tal de entrar en conocimiento acerca de los mejores alumnos.

### ¿Qué se puede hacer?: el rol del sistema educativo formal y la oferta de capacitación

El hecho de que, a pesar de que la demanda laboral se ha mantenido elevada durante varios años, no se haya podido perforar el piso de 7% de desempleo (alrededor de 1 millón y medio de desempleados al primer trimestre de 2011), da cuenta de la existencia de desequilibrios en el mercado laboral. ¿A qué podrían deberse estos desequilibrios?

Un factor clave detrás de los desfases es el sistema educativo, que debe ser el nexo entre las necesidades de recursos humanos por parte de los distintos sectores productivos, y la formación de la oferta laboral. Varios factores dan cuenta de las fallas en este rol de la educación:

La oferta de capacitación para el mercado laboral, estando enfocada en los jóvenes que ingresan a la Universidad.

La oferta de capacitación más específica para insertarse en el mercado laboral, luego de su debilitamiento a finales del siglo XX. La proporción de egresados en escuelas técnicas es inferior al 20% del total de egresados de nivel medio, según datos del Censo Nacional de Alumnos del Último Año de Educación Técnico Profesional de Nivel Secundario (CENUAETP) de 2009 y el Anuario de DINIECE del mismo año.

La oferta de capacitación en la educación secundaria en general. Los resultados de pruebas estandarizadas internacionales del operativo PISA de la OCDE permiten identificar un importante deterioro en la calidad educativa. En la comparación internacional, el país ocupa uno de los últimos puestos del ranking en todas las áreas, por debajo de Chile e incluso de Brasil en lo que respecta a capacidades de lectura.

La oferta de capacitación (cerca del 60%). Los estudiantes de ciencias aplicadas, dentro de las cuales están las ingenierías, tienen en cambio una participación próxima a un cuarto del total. El peso de las ingenierías en la matrícula universitaria es ínfimo (5,7%). Esto contrasta con los perfiles profesionales más buscados que, como ya fuera indicado, son los de producción e ingeniería. Entre las principales causas, cabe mencionarse la insuficiente calidad de la enseñanza media en matemática y la falta de previsibilidad en el horizonte macroeconómico del país que no da señales claras para la elección de la carrera.

Por fuera del sistema educativo formal, las estrategias de capacitación laboral suelen emplearse para adaptar la oferta de mano de obra a los requerimientos por parte de la demanda. En el mundo en general y en América Latina en particular han proliferado sistemas de capacitación que corren en paralelo al sistema educativo. Sostenidos en conjunto por el Estado y el sector privado, dichos sistemas ofrecen la opción de preparar para el trabajo a aquéllos jóvenes que no desean continuar con sus estudios. Esto es importante cuando existen grandes grupos poblacionales que abandonan el sistema educativo tempranamente y son de difícil escolarización. Argentina no es la excepción, ya que existe cerca de un millón de jóvenes entre 14 y 24 años que no estudian ni buscan trabajar.

De hecho, existe en el país una oferta de formación laboral por fuera del sistema educativo formal, en manos tanto del Sector Público, como de organizaciones no gubernamentales y agrupaciones empresarias. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la Nación ofrece una batería de planes de capacitación de diverso alcance. Además, otros organismos como la Secretaría de Pequeñas y Medianas Empresas (SEPyME) facilitan herramientas de capacitación a las PyME. Muchas ONG tienen ofertas propias focalizadas en grupos de alta vulnerabilidad social. A esto se suman el Ministerio de Desarrollo de la Nación y los diversos gobiernos locales.

Sin embargo, la falta de organización y la atomización de la oferta de capacitación ha derivado en que su empleo, a fin de vincular la oferta y la demanda laboral, no haya sido completamente eficiente. La organización de los esfuerzos existentes podría derivar en una mejora sustancial de su eficacia tanto en términos de eficiencia productiva (adaptar la oferta de trabajo a la demanda laboral) como de equidad e inclusión social (disminuir el número de excluidos, principalmente entre los jóvenes, debido a la falta de una inserción en los mecanismos tradicionales de inclusión social, que son el sistema educativo y el mercado laboral).



## Actividades

Después de leer el informe sobre la “Demanda laboral en la Argentina” les proponemos debatir a partir de estas preguntas:

FDÁ Ÿ Ô5 { [ Áâ^, } â!ðæ}Á~ •c^â^•Á|æÁ%&~ |c~ !æÁâ^|Ác!æàæb [+Ñ

- 2) ¿Qué piensan sobre la mirada que tienen los empresarios sobre los jóvenes y el trabajo? ¿Cómo se podría revertir dicha opinión?
- 3) Teniendo en cuenta que la Ley establece que la edad mínima para comenzar a trabajar es la de los 16 años. ¿Por qué piensan que hay jóvenes entre 16 y 24 años que no estudian ni buscan trabajo en la Argentina?
- 4) ¿De qué manera se podría favorecer que los jóvenes se sientan pertenecientes a las organizaciones donde trabajan?
- ÍDÁ Ÿ Ô[â] &ââ^}Á^}Á|æ!æ, ! { æ&â5}Á~ ~^Á•^Á@æ&^Á^}Á^|Áæ!cò&~|[Á•[â!^Á|æ!æ•â\* }æ&â5}Áâ^Á}! [\*!æ { æ•Á sociales y subsidios como parte de las causas por las cuales los jóvenes no se interesan por el trabajo?
- 6) ¿Qué opinan sobre las falencias del sistema educativo secundario que menciona el artículo? Si coinciden con algunos de los planteos, elaboren propuestas de solución para dichos problemas.
- 7) ¿Cuáles son los motivos de la migración de jóvenes a las grandes urbes en nuestro país? ¿Qué sucede en las industrias en el interior debido a dicha migración?
- 8) ¿Qué ocurre con la inscripción a las distintas carreras universitarias en la Argentina y con |æÁ}^&^•ââæâÁ^Á^Á^c^! { â}æâ [•Á]^!,|^Á}![-^•â[ }æ|^Á^}Á^|Á•â•c^ { æÁ}! [â~ &cîç [ÑÁ Ÿ Ÿ ...Á}! [-puestas de solución se les ocurren?

Investiguen sobre los resultados exactos obtenidos por Argentina en las pruebas del operativo PISA de la OCDE que menciona el artículo. ¿Qué opinión se brindó desde el Ministerio de Educación de la Nación frente a dichos resultados?

Ÿ Ÿ ...Á~ }&â[ }^Á&~ { ]|^Á|æÁ&æ]æ&âcæ&â5}Á]æ!æÁ^|Ác!æàæb [Á^Á^}Á^|Ác!æàæb [Áæ}c^Á|æ•Áââ, &~ |cæâ^•Á esbozadas en el artículo?