



EL MERCADO LABORAL ACTUAL Y LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Lic. Cristina Cogliati
Buenos Aires, noviembre de 1998

INTRODUCCIÓN

El objetivo de estas notas es compartir algunas reflexiones sobre las características del actual mercado de trabajo, los cambios producidos y cómo deben ser tenidos en cuenta en el diseño y estrategias de las propuestas de formación laboral. Estas conceptualizaciones fueron realizadas en el marco de una experiencia de capacitación para el trabajo realizada por Crisol en las localidades de Arrecifes y Salto, Provincia de Buenos Aires.

Acerca de las Características del Mercado Laboral

Las profundas reformas en la política económica argentina a partir de comienzos de la década han permitido al país salir de la situación de hiperinflación y han facilitado su integración a la economía internacional pero al mismo tiempo,^{1/} han traído aparejadas relevantes consecuencias sociales que pueden sintetizarse en el incremento de la desocupación y subocupación.

Varios son los factores que han producido modificaciones estructurales en el mercado de trabajo. Sintetizaremos algunas de ellas:

La política de **apertura económica** tuvo un fuerte impacto en el sector productivo local. La doble necesidad de competir con las importaciones a bajo costo de productos terminados y la necesidad de orientarse a la exportación, buscando nuevos mercados para la colocación de los productos, obligó a las empresas locales que habían crecido a partir de un modelo de sustitución de importaciones, a una importante **reconversión productiva**.

Algunas de las firmas o sectores de baja eficiencia nacionales no pudieron realizar estos cambios y han desaparecido o tienden a desaparecer.

^{1/} / Existe un debate respecto de si estas eran las consecuencias inevitables de las reformas que necesariamente había que hacer ó si las consecuencias derivan en su mayor parte del carácter incompleto de las reformas que tuvieron un enfoque economicista, exclusivamente macroeconómico que no tuvo en cuenta la necesidad de enfocar en forma sistémica al aparato productivo y no integró políticas sociales que hubieran permitido un crecimiento con mayor equidad.



Las otras, para sobrevivir, debieron lograr fuertes incrementos en su productividad y competitividad. Para ello debieron implementar políticas de reorganización de los procesos de trabajo y de incorporación de nuevas tecnologías, lo que redundó en una disminución de puestos de trabajo y en una mayor exigencia respecto de las destrezas y calificaciones requeridas para ocupar nuevos puestos.

Uno de los temas asociados a esta reconversión es el de la flexibilización laboral que está relacionado con la necesidad de disminuir costos laborales fundamentalmente a partir de las cargas sociales y modificación de las condiciones de trabajo y de despido. También se apunta a introducir la subcontratación, tercerizando algunas actividades productivas y de servicios y a incluir contratos de capacitación y aprendizaje que están promocionados por las políticas sociales a nivel gubernamental .

Pero hay un factor esencial, vinculado a nuestra tarea de capacitación para el trabajo que sintetiza Tokman cuando señala *“se hace necesario introducir una cultura de la productividad, no sólo entre los empresarios, sino también compartida con los trabajadores”*.

Esta cultura de la productividad se traduce en modificar la organización interna del trabajo en la empresa a partir de la introducción de *“estrategias de trabajo en equipo, polivalencia de funciones y la transferencia entre tareas”*.

La **política de privatizaciones** también generó pérdida de puestos de trabajo, ya que las grandes empresas estatales funcionaban con una relación empleo/producto elevada, que fue reemplazada por criterios similares a los que explicábamos antes, al ser traspasadas a grupos empresariales privados.

La reestructuración del Estado influye asimismo en la pérdida de empleos, en especial en las provincias, en las que tradicionalmente el empleo público constituía la posibilidad de inserción laboral para un importante porcentaje de la población.^{2/}

Finalmente, debe mencionarse el crecimiento permanente de nuevos aspirantes a ingresar al mercado laboral. En este sentido, la desocupación en el caso de jefes de hogares, deterioro del nivel de ingresos, modificaciones culturales, etc. generó una tendencia de mayor incorporación femenina y de jóvenes de clase media a la búsqueda de empleo.

^{2/} Tanto en el caso de las grandes empresas estatales como en el sector público en general, la elevada relación empleo/producto, puede interpretarse como desocupación disfrazada si el enfoque que se prioriza es el de la productividad.



En este escenario de pérdida de puestos de trabajo y aumento de las exigencias en las calificaciones, los más vulnerables son los jóvenes, especialmente cuando no han terminado sus estudios secundarios. A título de ejemplo se pueden tomar los datos de la Encuesta Permanente de Hogares realizada por el INDEC en octubre de 1997. En Capital Federal y los partidos del conurbano bonaerense, la tasa de desocupación era de 14,3%. Del total de desocupados: a) la tercera parte son jóvenes menores de 24 años y b) las dos terceras partes del total tienen nivel educativo de secundaria incompleta o inferior.

El incremento de oferta de mano de obra disponible contribuye a que las condiciones requeridas para obtener empleo se modifiquen, las exigencias aumenten y en forma creciente se requiera mayor grado de formación para cubrir puestos de menor jerarquía. A título de ejemplo podemos decir que los hipermercados como Disco, empresas como Mac Donalds, incluso agencias laborales vinculadas a las industrias del Parque Industrial de Pilar están pidiendo secundario completo para trabajos de reposición de estanterías, mozos y operarios sin especialización.

Además, como se dijo anteriormente, las nuevas características de la gestión empresarial y la dinámica de transformación tecnológica en las empresas traen aparejados nuevos requerimientos para la selección de recursos humanos a incorporar. En efecto, la comprensión global de lo que ocurre en la empresa y la capacidad para aprender con facilidad y rapidez son en este momento cualidades no menores a la hora de elegir un nuevo empleado.

Acerca de las Características Generales del Perfil Laboral Demandado

Las características demandadas por el mercado son: un sujeto polivalente, participativo, conciente, responsable, de rápido razonamiento, con facilidad para relacionarse, que pueda aprender a aprender y adaptarse rápidamente a los cambios, lo que las agencias de empleo definen como “despiertos”. Como puede verse, esto exige una formación que trasciende en mucho la de brindar los conocimientos técnicos específicos requeridos para el desempeño de un oficio.

Cuando las empresas piden egresados del nivel secundario para cualquier puesto de trabajo semi-calificado, están apuntando al **proceso de socialización** transitado en la organización escolar, es decir, a jóvenes que

* Es un Parque Industrial situado en la localidad de Pilar, provincia de Buenos Aires, a aproximadamente 50 Km. Al norte de la Capital Federal.



están acostumbrados a encarar un aprendizaje, a incorporar y sistematizar nuevos conocimientos; que tienen experiencia de comprensión, aceptación y cumplimiento de normas establecidas por la organización; que conocen las relaciones jerárquicas y han aprendido normas de interacción para manejarse adecuadamente con ellas; que tienen práctica de trabajo en equipo, etc.

Los jóvenes a los que destinamos nuestra tarea de capacitación tienen, en general, poca experiencia de socialización en organizaciones, desconocen los procedimientos y normas y, debido a características de la etapa vital agravadas por la expulsión del sistema educativo y las dificultades de inserción laboral, generalmente muestran inseguridad y baja autoestima.

Una parte de la capacitación laboral consiste entonces en brindar conocimientos generales relacionados con las organizaciones, sus normas y reflexionar a partir del trabajo de distintos ejemplos sobre comportamientos adecuados e inadecuados en diferente tipo de instituciones.

El trabajo sobre la autoestima y el desarrollo de actitudes creativas, participativas y, al mismo tiempo, adaptadas a las principales normas de una organización, son temas de suma importancia para las agencias laborales cuando contratan personal y estos aspectos, tan importantes como los conocimientos técnicos, generalmente se juegan desde la primera entrevista de búsqueda de empleo.

Todos estos aspectos que son muy generales y abarcativos, deben ser tenidos en cuenta en los diseños de capacitación laboral. En este marco se incluye el conocimiento de la empresa en su conjunto, de las distintas áreas o secciones que la componen y las normas de seguridad e higiene vigentes en el sector.

El conocimiento de la legislación laboral es otro aspecto a incluir en los diseños, ya que permite a los jóvenes conocer sus derechos y obligaciones y, según nuestra experiencia, a partir de la reflexión sobre estos temas, se posibilita la creación de espacios que permiten al capacitador trabajar en el desarrollo de actitudes que se orientan a objetivos esenciales de la formación para el empleo tales como: promover la participación; trabajar la claridad de expresión; fomentar la responsabilidad frente a la tarea; incorporar normas de asistencia y puntualidad; analizar aspectos vinculados a la propia presentación, presencia, etc.



Acerca de los Contenidos Técnicos de la Capacitación

Durante años la capacitación no formal entrenaba a los jóvenes en determinados oficios semi-calificados -con curriculas más o menos pre-establecidas- orientadas a generar alguna habilidad que incrementara las posibilidades de empleo de los alumnos que por diversas razones debían abandonar la educación formal.

Los oficios que tradicionalmente se enseñaban eran: corte y confección; peluquería y manicuría para mujeres; y carpintería; mecánica; electricidad; plomería y afines para los varones.

Los jóvenes que se formaban de esta manera, o bien ingresaban a los pequeños establecimientos locales (peluquerías, talleres mecánicos, carpinterías, etc.) o bien intentaban salidas cuentapropistas con elevado grado de informalidad.

Este tipo de formación no da cuenta de las necesidades actuales y, por ende, no contribuye actualmente a la inserción laboral de los jóvenes que capacitan, por lo menos por dos razones:

- En este momento, esos pequeños establecimientos de alcance barrial o local están siendo reemplazados por grandes cadenas de establecimientos, cuyos requisitos tienen más que ver con los planteados anteriormente. Se podría decir que para este tipo de firma, el oficio es casi menor en relación a muchas otras cualidades que requieren de sus nuevos empleados, ya que inclusive, suelen destinar esfuerzos a capacitación y disponen en la actualidad de programas del Ministerio de Trabajo que les facilitan esta tarea, a partir de exenciones impositivas.
- La capacitación, brindada por docentes que no disponían los medios para mantenerse actualizados en las nuevas tendencias, procesos y tecnologías, tampoco respondía a las necesidades de las empresas del rubro, por lo que este tipo de aprendizaje sufrió una devaluación y dejó de aportar credenciales para la obtención de trabajo.

En función de esta situación, uno de los aspectos que recientemente se ha incorporado a la temática de la capacitación laboral, es la necesidad de diseñar los contenidos de la formación teniendo en cuenta los requerimientos concretos del mercado de trabajo.



Se trata de delinear perfiles de trabajadores que se encuentren en consonancia **con la demanda laboral**, entendiendo que este abordaje aumenta la posibilidad de que los jóvenes así capacitados consigan empleo.

Esto obliga a una articulación importante entre los capacitadores y los sectores empresariales locales y genera, asimismo, la necesidad de poder planificar actividades de capacitación flexibles y diversificadas.

La necesidad de articulación se fundamenta no sólo en que para elaborar los diseños pedagógicos se requiere conocer con detalle las actividades de la empresa y del puesto requerido, sino porque permite disponer de espacios y tecnología adecuados para las prácticas.

Ahora bien, sabiendo que nuestro primer paso es diseñar los contenidos de la capacitación tratando de generar una oferta lo mas encuadrada posible en la demanda real de la zona de influencia del lugar de capacitación, la pregunta es ¿Como es posible definir esta demanda?

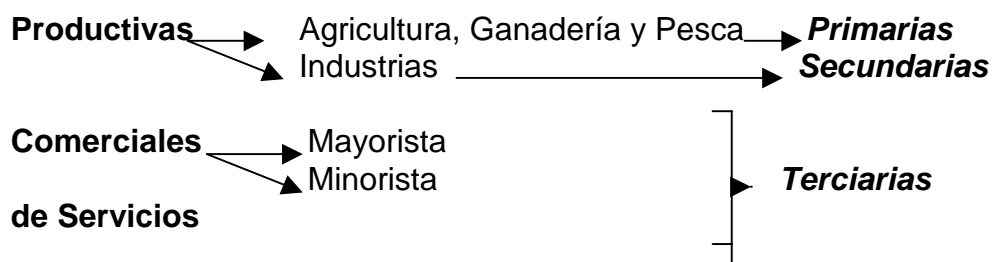


Algunas Estrategias para la Articulación

Es imprescindible contar con un diagnóstico de las necesidades y características de los puestos de trabajo que las empresas locales deben o deberán cubrir en el corto plazo.

Para esto es necesario:

1. **Definir el área de influencia de la capacitación:** el área conviene definirla por proximidad geográfica y tomando en cuenta los focos de mayor demanda de la región: existencia de parques industriales, zonas de densidad comercial, grandes establecimientos (shopping, supermercados, fábricas, etc.) que son, en general, demandantes de mano de obra.
2. **Detectar las actividades más dinámicas en el área:** aquellas actividades que muestran crecimiento y, en esa medida son generadoras de empleo. Las actividades económicas se pueden clasificar en:



La información respecto de cuales son las actividades dinámicas en la zona puede ser indagadas a partir de ciertos referentes claves del proceso productivo local, por ejemplo: las Cámaras de Comercio, Industria y Servicios de la localidad, las áreas del Municipio orientadas a la producción, las agencias de empleo que operan en la zona.

3. **Identificar las empresas** dedicadas a aquellas actividades seleccionadas como dinámicas y establecer contacto con estas empresas para detectar su interés y posibilidades para abordar en forma conjunta una tarea de capacitación.

En este establecimiento relacional con las empresas, existe también una tarea docente no menor, que es responsabilidad del capacitador y es lograr que tanto en las etapas de formación como de pasantías, los empresarios y



empleados de las empresas distingan y acepten la diferencia entre un estudiante y/o un pasante y un trabajador.

Este es un contenido a trabajar en los cursos de formación laboral tanto con los jóvenes como con los representantes del sector productivo.

Es importante que las firmas comprendan que en la formación de los jóvenes la utilidad no radica en el abaratamiento de costos sino en la inversión en recursos humanos que a futuro contribuyan a la creación en la empresa de una cultura productiva necesaria para incrementar su competitividad, condición de subsistencia del emprendimiento.

La Capacitación Laboral como Proceso de Acompañamiento

Finalmente, es importante señalar que la capacitación laboral en este escenario, resulta más una condición necesaria que suficiente para la obtención de empleo. La capacitación contribuye a mejorar las condiciones de empleabilidad. Este tema, que parece obvio no lo es tanto, no solo para los jóvenes que atraviesan experiencias de formación profesional con expectativas que, de no cumplirse le generan elevados grados de frustración, sino para los evaluadores y capacitadores. En efecto, muchas veces se toma como indicador de evaluación del éxito de un programa de capacitación, el grado de inserción laboral posterior, lo cual implica una confusión grave, ya que **la desocupación se soluciona con la creación de nuevos puestos de trabajo genuinos y esto tiene que ver con políticas económico-productivas para las que la capacitación del futuro trabajador puede ser un apoyo añadido pero de ninguna manera un determinante.**

En este sentido me gustaría rescatar algunos conceptos expresados por Jaime Ramirez Guerrero que plantea que *“la capacitación laboral debe dejar de entenderse como una intervención puntual y concentrada y convertirse en un proceso de acompañamiento durante el espacio de transición”*.

El concepto de **“espacio de transición”** hace referencia al espacio que existe entre el momento que el joven termina o abandona la etapa de educación básica para salir al mercado de trabajo y el momento en que se consolida laboralmente.

“Es un proceso abierto, complejo y relativamente largo, durante el cual los jóvenes pasan por distintas experiencias de búsqueda de empleo, desempleo voluntario, empleo temporal, iniciativa empresarial, etc., impulsados por su búsqueda de identidad vital y ante el mundo del trabajo, además de presionados por la necesidad de ingresos”.

Crisol Proyectos Sociales.

8

Av. Rivadavia 2207 4° "D" (1034), Buenos Aires, Argentina. Tel/Fax: (54-11)4953-0841.

e-mail: crisol@interprov.com

Lic. Cristina Cogliati

Lic. Silvia Kremenchutzky

Directora



“El espacio de transición se caracteriza por la diversidad, la inestabilidad y la precariedad de las experiencias laborales y es determinado así no sólo por la naturaleza exploratoria de la mentalidad juvenil sino por la inestabilidad estructural del empleo en el mercado laboral”

*“En la medida que el espacio de transición se alarga, antes de que los jóvenes logren una adecuada afirmación ocupacional, las posibilidades de inserción se disminuyen, pues a los déficits de competencias laborales se adiciona la pérdida de autoestima. Puesto que son los jóvenes socialmente desaventajados los que encuentran menos oportunidades de inserción, para ellos este se convierte en un verdadero **“filtro de transición”** que les retiene en la exclusión, y profundiza la segmentación social.”*

Desde la concepción de formación integral que nos proponemos transmitir, coincidimos con estos conceptos expresados por Ramirez Guerrero. La tarea que podemos y queremos realizar en apoyo a los jóvenes, es acompañarlos, transformando este período de transición en un espacio formativo, continente, que al mismo tiempo que contribuya a mejorar sus condiciones de empleabilidad, le permita afianzar su inserción social, a partir de la participación organizacional, comunitaria, la creación de redes, la formulación de proyectos y todas aquellas actividades que favorezcan la adquisición de su ciudadanía plena.

En este sentido es de fundamental importancia, la transmisión de estos conceptos a los jóvenes. El conocimiento del mercado laboral local y el diseño de estrategias para abordarlo también forma parte de los contenidos de la capacitación laboral. El diseño compartido de guía de pautas para entrevistas a referentes locales del sector productivo, el análisis de contenido de noticias y de los clasificados de los diarios, la sistematización del sistema de relaciones que cada joven tiene para la búsqueda de trabajo, son actividades que apuntan a mejorar las condiciones de empleabilidad y fortalecen el conocimiento que los jóvenes tienen del contexto y por ende contribuyen a sus posibilidades de ubicación e inserción social.

Crisol Proyectos Sociales.

Av. Rivadavia 2207 4° "D" (1034), Buenos Aires, Argentina. Tel/Fax: (54-11)4953-0841.

e-mail: crisol@interprov.com

Lic. Cristina Cogliati

Lic. Silvia Kremenchutzky

Directora



BIBLIOGRAFÍA

Beccaria, Luis y López, Nestor – “Notas sobre el comportamiento del mercado de trabajo urbano.” “Sin Trabajo-Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina” – UNICEF/LOSADA. 1996

Crisol, Proyectos Sociales - Marco de Referencia y Evaluación de las actividades realizadas en Capacitación Laboral para Jóvenes en la localidad de Arrecifes y Salto. (Krementchutzky y Cogliati con la colaboración de Solla, Cusumano, Riguetti y otros)

Tokman, Victor – “La especificidad y generalidad del problema del empleo en el contexto de América Latina.” “Sin Trabajo-Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina” – UNICEF/LOSADA. 1996

Ramírez Guerrero, Jaime – “Impacto de la transformación productiva sobre la Juventud Latinoamericana”. Documento preparado para el Seminario de la Fundación Kellogg “Juventud y Formación para el Trabajo”. San Pablo. Brasil – Mayo de 1998.