10

mayo 2011 | Año 4 | República Argentina
PUBLICACIÓN ELABORADA POR LA FUNDACIÓN UOCRA
DISTRIBUCIÓN GRATUITA | ISSN 1852-2157

[aulas y andamios]

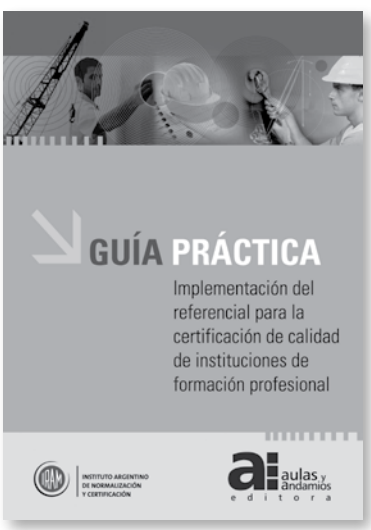
Aportes para la educación,
el trabajo y el desarrollo productivo

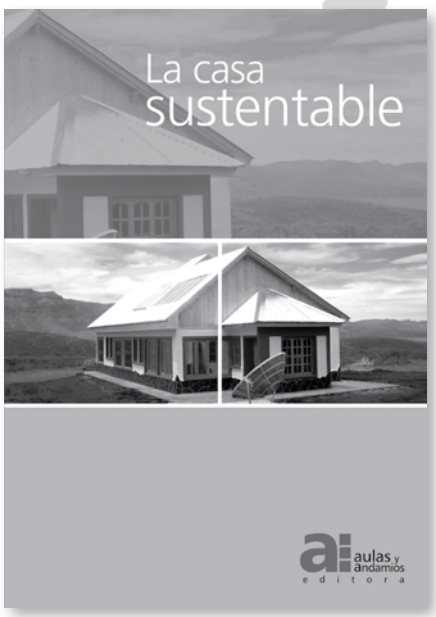
El mundo empresarial en el campo educativo: balance y agenda

aulas y andamios editora

integración desarrollo productivo aprendizaje pluralidad reflexión gestión del conocimiento debate

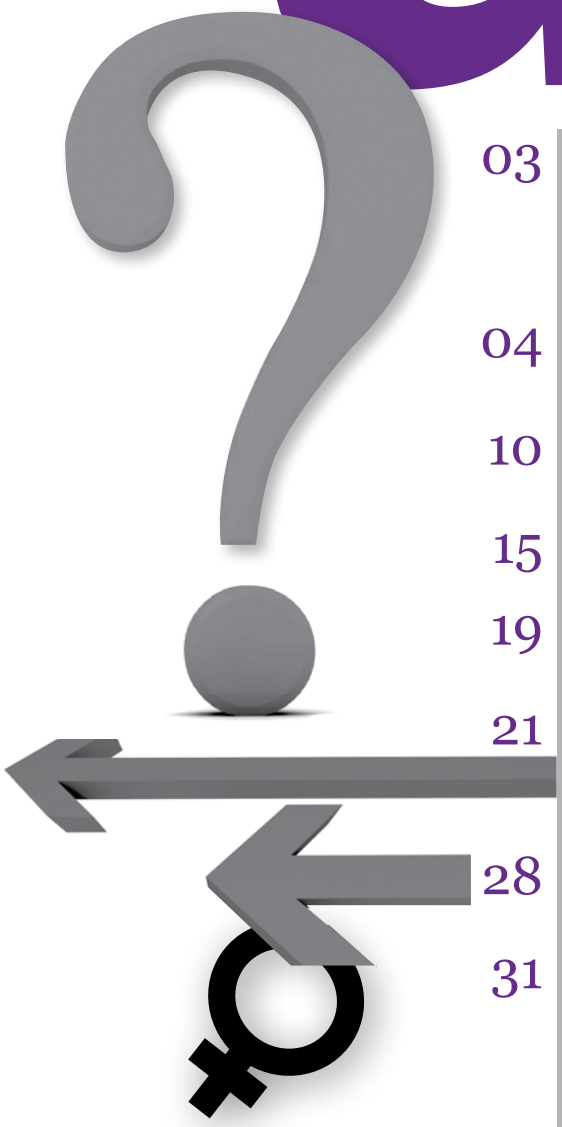
Aulas y Andamios acerca a distintos públicos materiales inéditos y conocimientos sobre la educación y el trabajo generados por la Fundación UOCRA a partir de su experiencia en el desarrollo de políticas educativas.





Aulas y Andamios
editora
[54-11] 4343-5629/6803 | editorialandamios@uocra.org
[para adquirir los materiales comunicarse previamente]
www.aulasyandamios.uocra.org

[aulas y andamios] Nº 10 MAYO 2011



03 **EDITORIAL**

TEMA DE TAPA
EL MUNDO EMPRESARIAL EN EL CAMPO EDUCATIVO: BALANCE Y AGENDA

04 ◣ Acercar la escuela y la empresa: ¿Es este el verdadero dilema?
por Mariana Clucellas y Paula Scaliter

10 ◣ Tres tesis para fundamentar la capacitación laboral
por Gustavo Aquino

15 ◣ Educación y Empresa
por Miguel Ángel Punte

19 **NOTICIAS**

VOCES: EN PRIMERA PERSONA

21 ◣ Entrevista con Jaime Ramírez Guerrero, consultor internacional en temas de Formación Profesional

FACTOR C

28 ◣ La mujer trabajadora

LECTURAS EN DIAGONAL

31 ◣ Libro: La Caverna
José Saramago

◣ Publicaciones | Novedades bibliográficas
Cartas de Lectores

POR LAS INSTITUCIONES

33 ◣ Cámara Argentina de la Construcción

FIGURAS CONTRA FONDO

36 ◣ Otto Krause

RECUENTO
[INFORMACIÓN ESTADÍSTICA ACTUALIZADA]

37 ◣ Demanda Laboral Insatisfecha en la Argentina

40 **EN GRILLA**

STaff

[aulas y andamios]
MAYO 2011 | AÑO 4 | Nº 10
REPÚBLICA ARGENTINA

Fundación UOCRA
para la Educación de los Trabajadores Constructores

Azopardo 954 [C1107ADP] Ciudad de Buenos Aires | Argentina
Teléfonos: [54-11] 4343-5629/6803 | informesfundacion@uocra.org
www.fundacion.uocra.org

EDITOR RESPONSABLE
Arq. Gustavo Gándara

DIRECTOR DE CONTENIDOS
Dr. Juan Cruz Esquivel

EQUIPO EDITORIAL
Lic. Alejandro Waisglas
Lic. Marcelo Casartelli
Lic. Hernán Ruggirello
Lic. Verónica Urbanitsch
Lic. María Ester Altube
Lic. Laura Montanaro
Prof. Teresita Orsenigo
Lic. Natalia Carpegna
Lic. Pedro Weinberg

DISEÑO GRÁFICO
Julia Irulegui

CORRECCIÓN DE ESTILO
Lic. Elbia Aured

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:
Mariana Clucellas
Paula Scaliter
Gustavo Aquino
Miguel Ángel Punte
Hugo Molina

PRESIDENTE
Gerardo Martínez

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
Alejandro Pettenazza
Marta Pujadas
Jorge Pellegrini

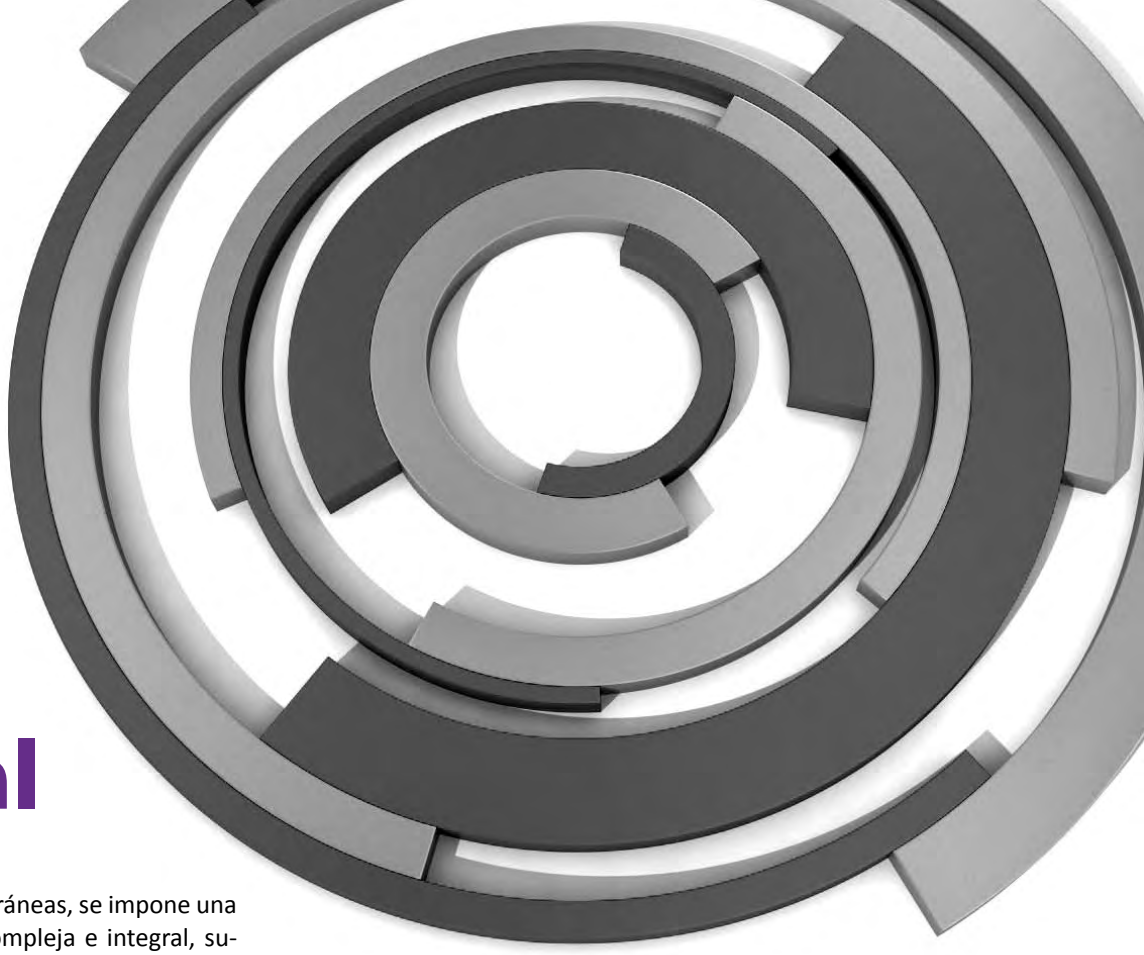
DIRECTOR EJECUTIVO
Gustavo Gándara

*Aulas y Andamios es una revista de distribución gratuita, editada por la **Fundación UOCRA para la educación de los trabajadores constructores**. Las notas firmadas y los artículos individualizados no reflejan necesariamente la opinión de la editorial, siendo responsabilidad de los autores. Permitida la reproducción total o parcial del contenido e imágenes, previa autorización por escrito del editor.*

Hecho el depósito que marca la ley. ISSN 1852-2157.

Tirada: 1.500 ejemplares

Impresión:
Lama Gráfica



Editorial

En las sociedades contemporáneas, se impone una concepción de empresa compleja e integral, superadora de aquella perspectiva que la confinaba a la mera producción de bienes y servicios. Las fronteras entre el interior y el contexto que circunda a una institución empresaria se han tornado más difusas y, en ese sentido, el diseño de una política hacia la comunidad constituye una dimensión estratégica.

Situados en esta cosmovisión, el imperativo de "crear valor" supone algo más que el cálculo de las utilidades al cierre de un período financiero. Da cuenta del comportamiento empresarial con respecto al cuidado del ambiente, las condiciones y medio ambiente de trabajo, las garantías en el cumplimiento del trabajo decente y la vinculación con el sistema educativo para la formación continua de sus trabajadores.

Estudios del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo sostienen que la complementariedad entre el capital natural, el capital humano, el capital cultural y el capital social resulta imprescindible para un desarrollo sustentable. Y establecen una correlación positiva entre la mejora del capital humano y el desarrollo económico.

Es en este marco conceptual que la articulación empresa-sistema educativo se ha instituido como una parte fundamental de la misión estratégica de la organización empresaria. El cumplimiento de las metas económicas no está escindido de la observancia en el desempeño de las actividades socio-educativas. Unas y otras contribuyen a la imagen y al posicionamiento de la empresa como un todo.

Ahora bien, el derrotero histórico-político de la educación en Argentina destaca la responsabilidad exclusiva del Estado de garantizar ese derecho al conjunto de la población. Se relaciona la educación con la formación de ciudadanos. Desde el abordaje de direccionar el proceso de enseñanza en la socialización de una ética ciudadana, sólo la estructura estatal está en condiciones de garantizar ese ejercicio educativo.

Pero al protagonismo y deber irrenunciable del Estado, otras instituciones de la sociedad pueden adicionar sus aportes, desde sus miradas e, incluso, desde sus intereses. En ese contexto, le cabría a la empresa un rol complementario al del Estado. Desde la formación de sus trabajadores hasta la orientación de estrategias de desarrollo a través de prácticas de investigación, las empresas encuentran un extenso campo de actuación.

La inversión en la educación por parte de las empresas no sólo debe ser pensada desde una mera contribución financiera. Requiere de una nueva cultura empresarial, que incorpore la dimensión educativa en sus todas sus áreas de gestión y en las políticas institucionales que despliegue en su entorno social y productivo.■

Acercar la escuela y la empresa: ¿Es este el verdadero dilema?

Las autoras descentran la discusión del eje escuela-empresa para focalizar la mirada analítica en el binomio educación-realización profesional. Desde allí, problematizan la situación de los jóvenes, su inserción en el campo educativo y la adecuación de las instituciones escolares con la vida profesional.

*Mariana Clucellas y Paula Scaliter**

Cómo acercar el sistema educativo al mundo del trabajo ha sido desde siempre una preocupación para los Estados nacionales de América Latina. En el caso puntual de la Argentina, la educación técnica sirvió durante muchos años a este propósito de formar jóvenes en distintas áreas productivas, acercando de este modo las escuelas al mundo del trabajo.

Un estudio reciente elaborado por el IIPE UNESCO Buenos Aires destaca que la mayoría de las grandes empresas de América Latina realiza algún tipo de acción destinada a la comunidad y estas acciones no están necesariamente vinculadas con el proceso productivo ni con la promoción de mano de obra. “En todos los países, con algunas diferencias, existe una clara impronta por priorizar a la

* Paula Scaliter es Coordinadora de Programas de la Unidad de Formación del IIPE UNESCO Buenos Aires. Mariana Clucellas es consultora de la Unidad de Formación de la misma institución.

[›]

En todos los países, con algunas diferencias, existe una clara impronta por priorizar a la educación como área de inversión de las empresas y fundaciones empresariales.

educación como área de inversión de las empresas y fundaciones empresariales. Este involucramiento social del sector privado ocurre independientemente del Estado. En educación, la intervención de las empresas también sucede sin mayor intermediación de los gobiernos y con una notoria independencia de las orientaciones que tomen las políticas educativas. La mayoría de las iniciativas analizadas da cuenta de esfuerzos dispersos y poco articulados y que lentamente intentan acoplarse al gobierno educativo y establecer de esta manera agendas conjuntas de prioridades educativas".

Sin embargo, en la actualidad, el desafío ya no consiste sólo en acercar la escuela a la empresa, sino hacerlo incluyendo a todos y todas las jóvenes. En los últimos años casi la totalidad de los países de la región ha promulgado leyes de obligatoriedad para todo el nivel medio. Sólo por citar algunos ejemplos, en la Argentina la Ley de Educación 26.206, de 2006, establece la educación universal, gratuita y obligatoria desde la sala de preescolar (5 años de edad) hasta el ciclo superior de la escuela secundaria (17 años); en Bolivia la ley "Avelino Siñani y Elizardo Pérez", del mismo año, también establece 14 años de obligatoriedad de la educación formal, incluyendo la finalización del nivel medio; en Chile la ley presentada por Michele Bachelet en 2007 afirma que "la educación básica y la educación media son obligatorias"; y así podríamos seguir enumerando casos como Perú o Nicaragua. Más aun, en países como Uruguay y Brasil donde el ciclo superior de la educación media todavía no es obligatorio, los gobiernos se encuentran realizando grandes esfuerzos para lograr una inclusión mayor de adolescentes en este sentido.

Dicho de otro modo, la extensión de la obligatoriedad del nivel secundario en casi todos los países de Améri-

[›]

En la Argentina la Ley de Educación 26.206, de 2006, establece la educación universal, gratuita y obligatoria.

ca Latina redobla la apuesta y plantea el desafío de absorber (incluir) a todos los jóvenes que egresarán de la escuela media en los próximos años. Este gran cambio en los sistemas educativos de la región, que sin dudas representa un avance significativo en lo que respecta a la igualdad de oportunidades, corre el riesgo de generar dos efectos colaterales importantes que es necesario anticipar desde el Estado, a partir de políticas públicas de mediano y largo plazo.

Por un lado, la cuestión de la masificación de la educación, ya analizada por diversos autores para el caso del nivel primario (Braslavsky, Tenti Fanfani, Van Zanten), se trasladaría al nivel medio (y también al nivel inicial) con todo lo que ello implica: la necesidad de generar respuestas diferenciadas para los distintos públicos (la escuela media tradicional homogénea ya no constituye una respuesta viable para atender las nuevas necesidades); de pensar dispositivos de formación docente para un público diverso; de desarrollar formas organizativas más flexibles, etc. En los países de Europa la universalización de la secundaria ya es un hecho (un proceso que data de más de 50 años y que estuvo acompañado por transformaciones sociales, económicas y culturales) y en América Latina esto está en caminos de serlo: si bien en Bolivia o en Paraguay las tasas netas de matriculación para el nivel secundario son algo superiores al 50%, en países como Argentina o Chile estas tasas ya superan el 75%. Y es de esperar que éstas aumenten todavía más en el próximo quinquenio, lo cual nos lleva al siguiente interrogante: ¿Puede la extensión de la obligatoriedad de la escuela secundaria efectivamente lograr romper con los circuitos de inequidad existentes?

Nuestra opinión es que, *ceteris paribus* (es decir, manteniéndose inalterados los demás factores), la extensión de la obligatoriedad del nivel medio corre el serio riesgo de retrasar e incluso agudizar los circuitos inequitativos, más que de resolverlos o superarlos. Es decir, la universalización del nivel genera de algún modo una presión extra al sistema económico que es necesario anticipar desde el Estado. Los países ahora van a contar con una gran masa de jóvenes con grandes expectativas de realizarse profesionalmente, sin la correspondiente garantía de poder incorporarse al mundo laboral.

En otras palabras, aun cuando todos los Estados de la región pudieran lograr el acceso universal al nivel, e incluso garantizar altas tasas de graduación del mismo, resulta poco creíble pensar que todos esos egresados podrán efectivamente incorporarse al mundo laboral, al menos al mundo laboral formal que es el que protege al trabajador y el que otorga cierta estabilidad para proyectar, para realizarse como persona. Más bien tendríamos que decir que en América Latina, donde los índices de inequidad son de los más altos en el mundo, de mantenerse las actuales estructuras de distribución del ingreso, la tendencia parecería ser la contraria, la de encontrar cada vez más dificultades para que los jóvenes puedan realizarse en su vida adulta.

En palabras de Agnes Van Zanten: “la explosión y el crecimiento continuo (…) del número de estudiantes escolarizados en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria general (…) hacen que, si los estudios siguen jugando un papel central en la inserción profesional, es de manera más negativa que positiva: el bajo nivel de estudios orienta casi automáticamente hacia empleos de bajo nivel y muchos de ellos precarios, mientras que ciertos tipos de diploma de nivel elevado no garantizan el mismo nivel económico y social que aquél obtenido

por las generaciones de los treinta años gloriosos". Si bien la autora hace la reflexión en alusión al caso francés, la observación es válida para todos los países en que se ha extendido la educación obligatoria a la secundaria completa.

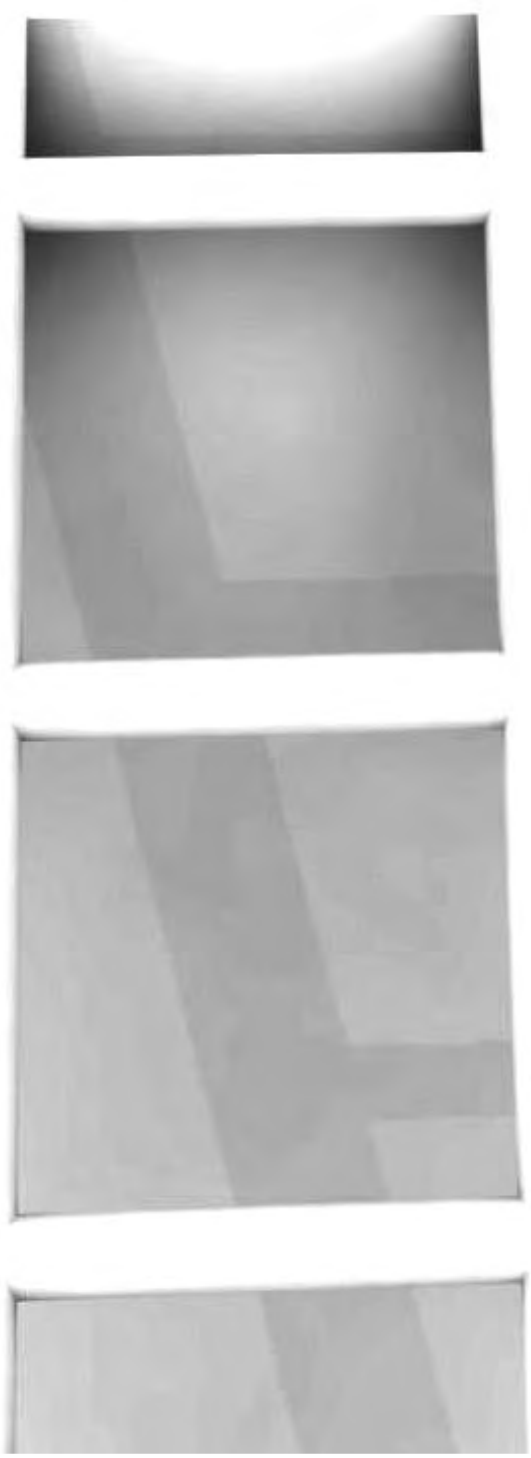
De hecho, algunos datos publicados por la CEPAL, por ejemplo, dan cuenta de que en América Latina el porcentaje del sector informal urbano creció del 43% al 47% entre 1990 y 2003. Si bien el incremento no parece importante, indudablemente las cifras son elocuentes en el sentido de que casi la mitad del trabajo en zonas urbanas es informal, es decir sin protección previsional.

La cuestión del desempleo y del empleo formal se intensifica entre los jóvenes. Las tasas de desempleo en este grupo etáreo duplican, por lo menos, las del conjunto de la población económicamente activa: hacia fines de los noventa, mientras que el desempleo urbano general fue del 10,2%, el de los jóvenes de 15 a 24 años fue en promedio del 19,5%, a lo cual deben sumarse las deterioradas condiciones de contratación y los bajos salarios.

[›]

Pensar la relación escuela-empresa supone reducir la realización personal y profesional a un puesto laboral en un emprendimiento ya formalizado.

Por supuesto todo esto no implica en absoluto que la universalización del nivel medio sea algo negativo, sino todo lo contrario. Creemos que es deseable y que efectivamente constituye un paso muy significativo en la construcción de sociedades más equitativas y capaces de garantizar igualdad de oportunidades para todos sus ciudadanos. Sin embargo, lo que también creemos es que para lograr con éxito este ideal de equidad resulta imprescindible anticipar desde los Estados nacionales estos dos grandes temas (la masificación y la creciente



[›]

¿Es la escuela y la empresa lo que es necesario acercar? O Tal vez tengamos que pensar en otros términos el binomio.

tendencia a la exclusión de los sistemas económicos de la región) a fin de pensar y generar políticas alternativas que nos ayuden a acercar en lo concreto el mundo de las escuelas con el mundo de la empresa.

Ahora bien, ¿es la escuela y la empresa lo que es necesario acercar? O Tal vez tengamos que pensar en otros términos el binomio…

Pensar la relación escuela-empresa supone reducir la realización personal y profesional a un puesto laboral en un emprendimiento ya formalizado. Pero la realización profesional es mucho más que eso. Más allá de la distinción planteada por Gallart entre "formar para el empleo" y "formar para el trabajo", o incluso la idea de formar para la ciudadanía, lo cierto es que tal vez la forma de abordar este tema sea no pensarlo en términos de escuela-empresa, sino más bien de escuela-realización profesional. En este último término de la ecuación se englobarían alternativas, además de la empresa, tales como formar a los jóvenes para que éstos puedan generar emprendimientos propios, o promover en este grupo etáreo la capacidad de adaptarse a diferentes situaciones profesionales, no sólo en términos de contenidos sino también en términos de lógicas de organización del trabajo, etc.

¿Qué implica esto? Implica pensar formas de acercar lo que los jóvenes vivencian en la escuela con lo que son las "competencias" necesarias para realizarse en lo personal durante su vida adulta. Realizarse en lo personal en el mundo en que vivimos no se reduce a la realización profesional pero resulta innegable que esta última condiciona en gran medida a la primera: la realización profesional constituye en gran parte la realización personal.

[›]

Pensar formas organizativas diferentes para acercar la realidad de los jóvenes en la escuela a la que deberán afrontar en su vida profesional.

Esto va en línea con el discurso acerca de las destrezas o habilidades que son necesarias en el mundo actual: ya no se trata de aprender sobre un área determinada del mundo productivo (un oficio específico, por ejemplo). Paradójicamente, en la actualidad, la tendencia a la híper especialización va de la mano con una tendencia a "saber de todo un poco" para poder estar preparado y cambiar de empleo cuantas veces sea necesario. Esta flexibilidad, en apariencia positiva y hasta deseable, genera simultáneamente cierta incertidumbre que "inquieta" a los jóvenes y que desafía aún más al sistema educativo, sobre todo en los niveles secundario y superior.

Dice un reconocido sociólogo a propósito de la flexibilidad: "En la actualidad, el término flexibilidad se usa para suavizar la opresión que ejerce el capitalismo. Al atacar la burocracia rígida y hacer hincapié en el riesgo, se afirma que la flexibilidad da a la gente más libertad para moldear su vida. De hecho, más que abolir las reglas del pasado, el nuevo orden implanta nuevos controles pero éstos tampoco son fáciles de comprender. El nuevo capitalismo es, con frecuencia, un régimen de poder ilegible".

En este punto surge un interrogante clave: ¿Es realista pensar que se puede acercar la escuela al mundo del trabajo en estas condiciones? Suena, cuanto menos, contradictorio, pensar que la escuela –tal como está organizada actualmente– puede hacer un trabajo efectivo en este sentido. ¿Cómo pensar que una estructura intrínsecamente rígida (todos los alumnos a la misma hora, agrupados por edades, en una secuencia lineal que va, dependiendo del hemisferio, de marzo a diciembre) es capaz de formar individuos autónomos y flexibles?

Creemos en ese sentido que la clave está en pensar formas organizativas diferentes para acercar la realidad que los jóvenes viven en la escuela a la realidad que deberán afrontar en su vida profesional, para vivenciar en ella algo de lo que vivirán en su vida laboral; todo esto con el fin de que los Estados puedan formar ciudadanos capaces de realizarse profesionalmente en el futuro. De cómo resolvamos esta encrucijada (como educadores pero también como sociedad) dependerá el éxito que tenga América Latina en resolver, no sólo esta brecha entre la escuela y el mundo laboral, sino también y fundamentalmente, la cuestión de la equidad en las sociedades de nuestra región.■

■. BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA, F. (2010). *La educación secundaria: deudas, desafíos y aportes para pensar su resignificación. Módulo 1 de contenidos. Curso de Formación de Formadores para la gestión directiva y la supervisión escolar.* Buenos Aires, IIPE UNESCO Sede Regional Buenos Aires.

CEPAL (2000). *La brecha de la equidad. Una segunda evaluación.* Santiago de Chile, CEPAL.

GALLART, M. A. (2000). *El desafío de la formación para el trabajo de los jóvenes en situación de pobreza: el caso argentino.* En: GALLART, M. A., *Formación, pobreza y exclusión.* Montevideo, Uruguay.

LÓPEZ, N. (2007). *Las nuevas leyes de educación en América Latina.* Buenos Aires, IIPE UNESCO Sede Regional Buenos Aires.

SENNETT, R. (1998). *La corrosión del carácter.* Buenos Aires, Anagrama.

TENTI FANFANI, E. (Comp) (2003). *Educación media para todos. Los desafíos de la democratización del acceso.* Fundación OSDE, Buenos Aires.

TERIGI, F. (2007). *La Educación: un área estratégica de la Organización Techint para el Desarrollo Social - Informe Final.* Documento de trabajo del IIPE

VAN ZANTEN, A. (2008). *¿El fin de la meritocracia? Cambios recientes en las relaciones de la escuela con el sistema económico, político y social.* En: TENTI FANFANI, E. (comp.), *Nuevos temas en la agenda de política educativa.* Buenos Aires, Siglo XXI Editores.

Tres tesis para fundamentar la capacitación laboral

Eficacia, innovación y responsabilidad social. Tres dimensiones correlacionadas positivamente con la capacitación laboral. En el marco de la sociedad del conocimiento, el autor desarrolla los imperativos que tienen las organizaciones en la formación de sus trabajadoras y trabajadores.

*Gustavo Aquino**

Primera tesis: La capacitación contribuye a la eficacia

Las organizaciones (empresas, ONG's, sindicatos, iglesias, clubes, etc) se justifican y sustentan en el contexto social a través del logro de sus fines. La sustentabilidad de los seres vivos depende de su salud, la de las organizaciones, de su eficacia. Una organización que no es eficaz deja de exisitir. Todos los días consumimos productos de organizaciones que agonizan. Varios, algún día, compraron los últimos pasajes de Pan Am y otros deshicieron y encendieron las últimas cajas de cartón de Scholnik para hacer un asado.

En gran medida la eficacia reside en el ajuste entre la dotación y el sistema tecnológico, del grado en el que el personal domina las máquinas y herramientas a su disposición.

En el siglo XXI, predominan las tecnologías intangibles operadas a través de sistemas complejos de computadoras en red. En el tránsito del siglo XX al actual, la capacitación vira de los programas para manejar máquinas y herramientas hacia el manejo de modelos, sistemas y programas. El trabajador de la sociedad del conocimiento, como lo definió el premio Nobel Gary Becker, depende mucho más de la capacitación que el trabajador manual. Por ejemplo, Renault logró, a mediados del siglo XX, formar a un operario en sólo 11 horas; las habilidades psicomotrices requeri-

* Sociólogo, UBA. Doctorado en Sociología, UCA. Miembro de la Comisión Directiva de ADRHA. Presidente de Schein Transition Advisors. Profesor de UDESA y ESADE.

das en una planta automotriz de 60 años atrás dependían más de la práctica que de la instrucción. Por el contrario, quienes no trabajan con sus manos requieren mucha capacitación, desde la pieza de conversación de venta que requiere un *telemarketer*, hasta la formulación de planes plurianuales de investigación y desarrollo para un laboratorio de especialidades medicinales, pasando por las técnicas de presentación de estados contables para las empresas que cotizan en la bolsa de Nueva York. Los trabajadores del conocimiento de nuestro mundo globalizado son "capacitación dependientes".

Segunda Tesis: La capacitación favorece la innovación

Las organizaciones que compiten, además de ser eficaces, deben ser innovadoras. Se generan nuevas tecnologías cada día y éstas fluyen por internet. Innovar es apropiar para la organización los nuevos desarrollos, transformarlos en rutinas de producción o en productos. Los lectores que hayan pasado el medio siglo de edad recordarán los autos sin aire acondicionado, con una radio de presintonizado mecánico, con pocas posibilidades de pasar los 110 km por hora y consumiendo varios tanques en un viaje a la costa. Cambian los autos por innovación y también evoluciona la manera en la que éstos se fabrican. En la industria de la construcción, sobre todo en las grandes obras, es notorio cómo la innovación se ha vuelto la clave de la competitividad y sustentabilidad empresaria.

Las investigaciones que le valieron a Theodore Schultz el Premio Nobel de Economía demuestran que la innovación está en correlación directa con la formación. A medida que sube el nivel de instrucción, crece la apropiación de las tecnologías disponibles. Schultz lo descubrió en la India, cuando como consultor de la FAO le plantearon el siguiente dilema: ¿Por qué campesinos al borde de la inanición no hacen uso de las tecnologías puestas a su disposición para aumentar la producción de alimentos? Como prolijo agrónomo con vicios de economista, armó sus estadísticas y notó que el rechazo a las nuevas tecnologías era endémico entre los campesinos menos formados y, a la inversa, que la adopción de las nuevas tecnologías, la innovación, se daba en familias en las que alguno de sus miembros había alcanzado un nivel de instrucción por encima de la media.

La innovación es una variable dependiente de la formación y la productividad es una variable dependiente de la innovación.

[›]

El trabajador de la sociedad del conocimiento depende mucho más de la capacitación que el trabajador manual.

Tercera Tesis: Capacitar es una responsabilidad social

La capacitación es una responsabilidad social que debe garantizar el mantenimiento y crecimiento del nivel de formación del mercado laboral y, por ende, la sustentabilidad de los ciclos de crecimiento económico.

Las empresas toman personas del mercado de trabajo formadas por el sistema educativo y por otras empresas y deben mantenerlo o devolverlo con esta formación, al menos, actualizada. Que una empresa quiera contratar a determinado trabajador es la muestra de la empleabilidad de éste. Este grado de atractividad en el mercado debe mantenerse y aumentarse para evitar dejarlo en situación de desempleo o de subempleo. Si no actúan de este modo, las empresas depredan y agotan el mercado laboral. El conocimiento y la energía que portan los trabajadores forman el capital intelectual del que vive la sociedad que integramos.

El dispositivo de los seres humanos para el aprendizaje se comporta como un músculo: se potencia con el uso. Este músculo activo, como lo demostró Schultz, genera la innovación. Si la productividad implica el crecimiento de los resultados sin aumentar los recursos, operando cambios en el proceso o en las características de los insumos, la innovación es causa de la productividad. Por propiedad transitiva, el aprendizaje es la base de la productividad.

El no crecimiento de la productividad es la espada de Damócles que amenaza históricamente los ciclos de crecimiento de nuestro país. El mercado laboral argentino es de lento crecimiento como resultado de una baja tasa de crecimiento vegetativo y de la escasa migración. Ante las reactivaciones, el mercado de trabajo de baja elasticidad llega a la plena ocupación, se elevan los salarios y crece el consumo. Éstos son los ciclos de alza, los "go" de la dupla "stop & go". La doble presión de salarios y de ventas lleva al empresario a subir los precios (generando inflación) que terminan con el círculo virtuoso y provoca la recesión, los "stop" de la dupla fatídica. El aumento de la productividad permitiría mantener el nivel de precios satisfaciendo la demanda y manteniendo la rentabilidad del capital.

GRÁFICO 1

Círculo Vicioso (stop & go)

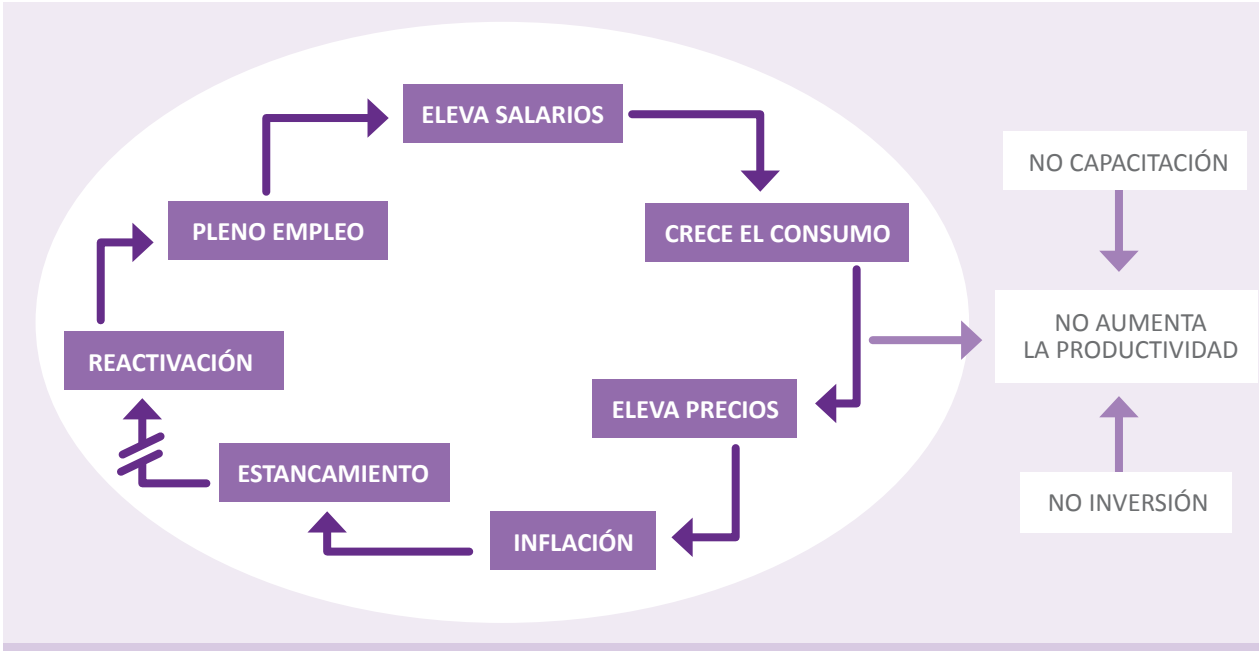
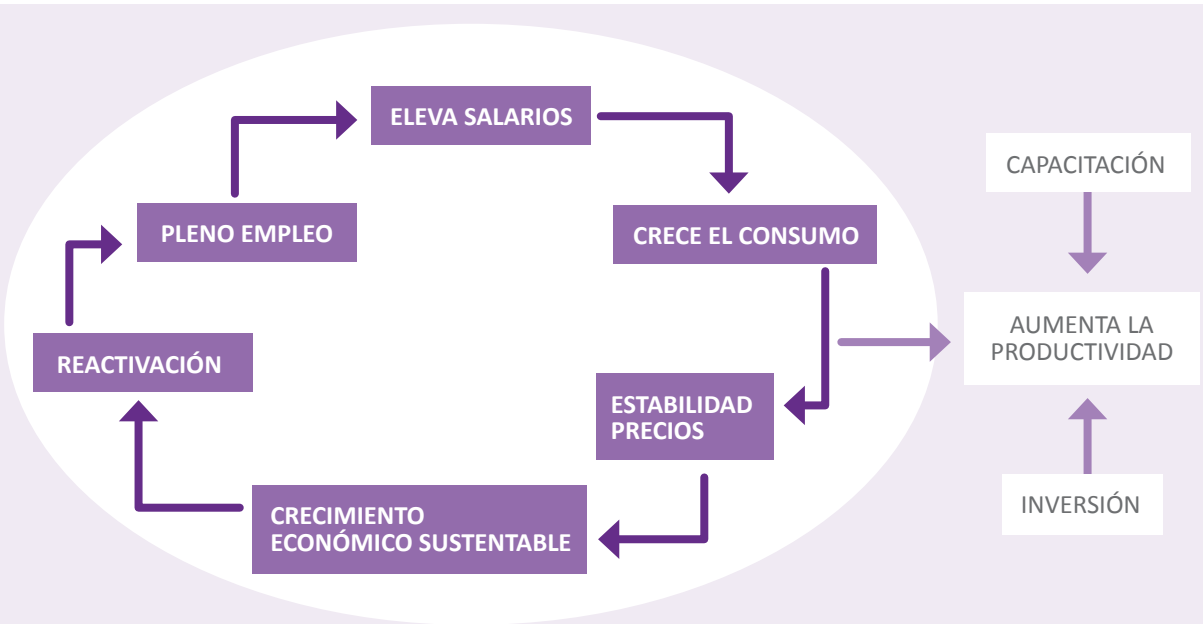


GRÁFICO 2

Círculo Virtuoso



El citado Theodore Schultz destaca en su discurso de aceptación del Premio Nobel de Economía que la población de la India entre 1950 y 1970 había crecido un 50% mientras que la escolarización primaria lo hizo en un 200% y que el aumento fue aún mayor en escuelas secundarias y universidades. La inversión en formación transformó a la India en una potencia emergente que pasó de una tasa de crecimiento promedio del PBI del 3,5% en las primeras décadas de vida independiente a un sostenido 8,5% en la actualidad.

Ahora bien, la inversión en formación debe ser innovadora y adecuarse a las demandas de contextos cambiantes. Hoy, precisamente por no innovar y por bajar la inversión en educación y capacitación, hay quienes pronostican turbulencias para la India.

Aunque resulte paradójico para un observador externo de la economía de la India, la mayor limitación y los mayores *downside risks* del crecimiento sostenido están en la educación.

[›]

La innovación está en correlación directa con la formación.

Todo indica que grandes segmentos de la fuerza de trabajo india reciben una formación pobre y obsoleta, y de todos los niveles del sistema educativo salen alumnos "sin posibilidad de inserción laboral". El estado prácticamente de colapso del sistema público de enseñanza revela la necesidad de introducir reformas radicales y de transformar la estructura de incentivos y la calidad de los programas vigentes en el sector público educativo. Los altos índices de absentismo en primaria y en secundaria implican que sólo un 10% de quienes ingresan en el sistema llegan a la educación superior. Además, casi el 70% de los estudiantes universitarios y terciarios todavía opta

[›]

El dispositivo de los seres humanos para el aprendizaje se comporta como un músculo, se potencia con el uso.

por las humanidades y los cursos de ciencias sociales en vez de elegir campos con mayor inserción laboral como la capacitación técnica y profesional o las lenguas[1].

La Argentina de comienzos del siglo XX tuvo el beneficio de la furia educadora del Sarmiento. La Reforma Universitaria de 1918 le dio un segundo envión y cinco Premios Nobel, tres en ciencias, todos de universidades públicas. El desarrollo de la escuela técnica durante el peronismo, que pasó de 34.000 alumnos en 1945 a 86.000 en 1955, y la creación de la Universidad Obrera en 1949, que fuera luego amplificado por el desarrollismo con el CO.N.E.T. (Consejo Nacional de Educación Técnica), el relanzamiento de la U.O.N. como Universidad Tecnológica Nacional (U.T.N.) y la autorización de las universidades privadas da un tercer impulso que llega hasta el fin del siglo con una crisis casi terminal por falta de inversión e innovación.

Hoy volvió la inversión en educación, pero adolece de innovación y sentido estratégico, como señala el informe citado sobre la India, programas desactualizados y bajo porcentaje de estudiantes de ingeniería y ciencias básicas.■

■. BIBLIOGRAFÍA

BECKER, G. S. (1964). *Human capital.* New York, Columbia University Press.

CHAPMAN, P. G. (1993). *The economics of training.* New York, Harvester Wheatsheaf. Literature 13 (3), 827-846.

MIDDLETON, J., ZIDERMAN, A., ADAMS, A. V. (1993). *Skills for productivity: Vocational education and training in developing countries.* New York, Oxford University Press.

SCHULTZ, T. (1975). *The value of the ability to deal with disequilibria.* Journal of Economic.

SCHULTZ, T. (1981). *The economics of population quality*. Berkeley and Los Angeles, University of California Press.

1 KUMAR, Rajiv (2006). *La India como potencia económica mundial*. Barcelona, Anuario Asia Pacífico.

Educación y Empresa

*Miguel Ángel Punte**

El análisis de los cambios en las competencias laborales, técnicas y de gestión de una organización empresaria es el punto de partida del autor para plantear sus argumentos críticos en torno al sistema educativo y sus deficiencias para afrontar los requerimientos del mundo del trabajo.

Decir que la educación debe preparar a los alumnos para la vida es algo que en principio no requiere mayor explicación y fundamentación. Decir que dentro de esta responsabilidad debemos incluir la preparación para la vida de trabajo, creo que tampoco, aunque el tema trae hoy interrogantes nuevos y preocupantes en un escenario laboral con huecos de desocupación y baches de exclusión. Pero, cuando unimos el proceso de la educación con el trabajo en las empresas, la relación se hace menos directa pues no podemos asumir que todos los alumnos concretarán su horizonte laboral en una empresa. Pese a esto, la idea en este artículo es reflexionar acerca de cuáles son las competencias que entendemos se requieren para trabajar hoy en las empresas, y ver cómo pueden integrarse estas necesidades dentro de las responsabilidades generales del proceso educativo.

Con una finalidad de simplificación, la propuesta es que veamos estas competencias agrupadas en tres ejes: laborales, técnicas y gestionales.

Aunque parezca algo muy mediato y teórico, las primeras competencias que requiere el trabajo en una empresa no son las directamente técnicas o gestionales, sino las laborales, centradas en la responsabilidad de cada persona de contribuir con su trabajo a la generación de riqueza necesaria para el mantenimiento y desarrollo de la sociedad en que vive, con una clara comprensión del fundamento de sus derechos en el cumplimiento de sus deberes. En este horizonte "ético-laboral", se plantea también como competencia básica la comprensión de la productividad en el uso de los recursos como responsabilidad social al liberarlos para la generación de otros bienes. Estas competencias dan la base para los aportes

*Filósofo. Director de Recursos Humanos de Ternium.

básicos de la persona a la empresa que son su presencia y puntualidad, su compromiso y el cumplimiento de las normativas requeridas para que las tareas no afecten a los otros trabajadores (seguridad) y a la comunidad (prácticas ecológicas).

Las competencias técnicas son las más claramente comprensibles, pero sobre las que menos se puede hablar a nivel general pues dependen de las necesidades particulares de cada tipo de empresa, de puesto y de nivel. Con todo, hay una cosa clara a nivel casi universal: la dinámica del mundo actual lleva a que sea cada vez más difícil prever las competencias específicas que necesitará tener un trabajador, tanto por los cambios tecnológicos como por la evolución del mercado laboral. Esto implica un cambio de enfoque apuntando, casi en contra de lo que diría el sentido común, a una preparación menos customizada y más centrada a nivel general en la lectura comprensiva y la escritura de reportes, en el razonamiento matemático-físico, en un piso de lectura de idiomas y en la capacidad de actuar con herramientas informáticas. Sobre esta base, la preparación debería enfocarse al conjunto de las competencias básicas de cada rama y nivel laboral, sobre lo cual haremos luego algún comentario aplicado a la rama industrial, que es de nuestro mayor conocimiento.

Posiblemente hasta la década del '80, en un contexto relativamente estático y cerrado, la persona podía llevar adelante sus tareas sobre la base de las competencias laborales y el desarrollo razonable de sus competencias técnicas. La complejidad progresiva del contexto hizo que progresivamente se debiera ir superando el concepto de "tarea" por el concepto más amplio de "gestión", implicando en el mismo todo lo que debe hacer cada persona y grupo para garantizar que sus tareas contribuyan realmente a lo esperado por la empresa. Y, si queremos hacer una simplificación de este proceso, podemos encontrar entre los fines del '80 y los inicios de 2010 tres etapas que marcaron cambios importantes en la necesidad de que la persona por sobre las tareas se hiciera cargo de la gestión:

1. Una primera etapa, con el avance de la competitividad, hizo necesario a todo nivel el control de los parámetros operativos de la gestión: cantidad, plazos, especificaciones de producto, servicio y proceso, productividad y eficiencia. Y esto implicó un enorme cambio en la mentalidad laboral pasando de la preocupación de "hacer mucho" a "hacer mucho pero bien", y la necesidad de nuevas competencias "de gestión" para poder en forma individual y grupal programar y reprogramar sus tareas, diseñar o leer el tablero de control de sus indicadores de gestión, monitorear los desvíos y hacer un proceso de ajuste de los mismos en un proceso de mejora permanente. Las jefaturas, los supervisores e incluso los operadores de una línea debieron comenzar a hacer y a leer tableros de control, a realizar análisis grupal de gestión para monitorear los desvíos, y a encarar planes de resolución de los problemas que los generaban, además de sus tareas.
2. La aceleración progresiva que trajo la globalización a la vida de las empresas provocó, desde fines del siglo XX, un cambio mucho más profundo que el anterior, pasan-

do de la preocupación de "si estábamos haciendo bien las cosas" a si estábamos haciendo "las cosas buenas o adecuadas", con un replanteo permanente de objetivos, de procesos y de estándares, para garantizar que son realmente los adecuados y necesarios para la empresa según la evolución de los mercados. Las jefaturas debieron iniciar un replanteo sistemático y a veces imprevisto de sus planes, con una participación de sus supervisores y operadores en un proceso de Visión Compartida, que les permitiera entender y asimilar el impacto de los cambios como un emergente del contexto, y no como un efecto de una conducción errática.

3 En los últimos años, la informatización provocó un impacto en la forma de trabajo, con un manejo directo y virtual de la información de gestión en casi todos los niveles, un cambio en la forma de recibir las pautas de gestión y el control de sus tareas y un cambio en los vínculos con los demás compañeros, en grupos progresivamente virtuales y con jefaturas más lejanas y amplias.

Es cierto que no puede pedirse al sistema educativo que pueda desarrollar en sus alumnos todas estas competencias, pero también es cierto que limita mucho el punto de despegue de las empresas si todo esto queda bajo su responsabilidad. El tema es cómo acercar estas dos realidades, empresa y educación, en un contexto e historia donde por diversas razones, a veces ideológicas y

[›]

Cómo acercar estas dos realidades, empresa y educación, en un contexto e historia donde por diversas razones no han encontrado aún una forma de comunicación adecuada.

muchas veces prácticas, no han encontrado aún una forma de comunicación adecuada, ni a nivel macro de sus instituciones ni a nivel micro de cada escuela con las empresas de su comunidad.

A nivel institucional, soy bastante escéptico. Hubo y hay intentos de aproximación como fueron en su momento el Plan Dual donde las empresas fogonearon durante años el proyecto; el Consejo Consultivo del INET donde hubo un trabajo fortísimo en el diseño de los TTP (Trayectos Técnico Profesionales); y diversos foros mixtos en los Ministerios de Educación y de Trabajo. Pero todos estos procesos tuvieron poca efectividad hasta ahora y mucha discontinuidad, finalizando casi siempre por cambios unilaterales definidos por el sistema educativo.

Creo que donde podemos poner alguna ficha es en el nivel micro apostando al nexo de cada escuela con las empresas de la comunidad, por un lado, y con el desarrollo en las instituciones empresarias de un mensaje de estímulo de las empresas a ponerse en contacto con los institutos educativos de su zona, fundamentalmente a nivel medio. Sería importante que los docentes tengan conocimiento de los problemas de competencias de las empresas en el ámbito laboral al cual pueden dirigirse en el futuro sus alumnos. Y sobretodo que las empresas se acerquen a ayudar a las escuelas a mejorar su perfil formativo. Sobre esto, puedo contar dos experiencias concretas, una en Argentina y una en México.

En Argentina, dado el bajo nivel del egresado técnico especialmente a partir del polimodal y el cierre de las escuelas técnicas concretado en uno de los inventos más originales de la pedagogía argentina, tuvimos que cubrir el bache entre ese perfil y nuestras necesidades, con una

> Comúnmente se dice que hay que achicar la brecha entre la educación y las empresas; el problema no es el tamaño de la brecha sino su contenido.

formación teórico-práctica dada por la empresa de 6 meses de duración post secundario técnico que nos permitiera llegar a un mínimo razonable de competencias. A partir de esto, nos preguntamos por qué no podíamos ayudar a las escuelas a que ellas mismas alcanzaran ese nivel compartiendo con ellas lo que necesitábamos. Así empezamos en 2005 un programa de integración con cuatro escuelas técnicas, en Ramallo, en San Nicolás, en Ensenada y en Berisso, para que tuvieran en 4º año un reajuste de sus materias técnicas básicas con nuestro apoyo didáctico, en 5º año talleres complementarios de temáticas hoy no abarcadas por la escuela (oleodinámica, regulación); y en 6º año prácticas supletorias en nuestros talleres. El 100% de los alumnos recibe el refuerzo del 4º año y el 80%, el del 5º y del 6º con un cambio notorio del perfil de egreso.

En México, comenzamos con un programa de preparación post escolar de cuatro meses y hemos logrado que, desde 2011, las escuelas técnicas de Nueva León incorporen estos aportes en la currícula. En Monterrey, también hicimos un programa por el cual, desde 2007, prácticamente todos los alumnos del último año de escuela media conocen el mundo de la industria siderúrgica en una visita al Museo del Acero. Seguramente esto no cambiará el mundo, pero es algo concreto y a nuestro alcance.

Tal cual lo hizo Motorola en EE.UU. en los ’80, las empresas –en especial las grandes– pueden suplir con sus propios programas las falencias que vengan de la educación, armando inclusive “universidades” internas, pero esto es muy difícil de sobrellevar para las pequeñas y medianas empresas, donde la carencia de una base formativa es crítica y casi definitoria para su gestión. El desafío no es imposible. En el campo de las empresas industriales, un piso mínimo sería garantizar una formación técnica básica como la que damos a nuestros nuevos operarios. Si lo podemos hacer en seis meses, no sería imposible que lo realizara el sistema educativo con sólo encararlo en forma sistemática y más allá de los cambios administrativos.

Comúnmente se dice que hay que achicar la brecha entre la educación y las empresas; en mi opinión, el problema no es el tamaño de la brecha sino su contenido, y lo grave es que sea la empresa con su propia formación y el aporte de la formación sindical quienes tengan que cubrir las competencias básicas que debieran venir resueltas del sistema educativo. El desafío no es achicar la brecha, sino enriquecerla, y que la empresa, parándose como “enano en hombre de gigante” sobre la educación formal, pueda dar un salto mucho más alto hacia las competencias superiores necesarias en el mundo que nos toca vivir.■

Noticias

■. PLAN 2011: AÑO DEL TRABAJO DECENTE, LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

El Poder Ejecutivo Nacional dispuso que este año sea el del trabajo decente, la salud y seguridad de los trabajadores. De esta forma, según el Decreto Nº 75/11, toda la documentación oficial llevará esa leyenda como membrete en cada una de sus páginas.

■. FORUM MUNDIAL DE EDUCACIÓN PROFESIONAL Y TECNOLÓGICA

El Consejo Internacional del Forum Mundial de Educación (FME) reunido en Santiago de Compostela, España, aprobó llevar a cabo el Segundo Forum Mundial de Educación Profesional y Tecnológica en la ciudad de Florianópolis, Brasil, en noviembre de 2011.

■. NACE CONSTRUIR TV

La Fundación UOCRA lanzó en abril Construir TV, un canal temático de contenido social dirigido a los trabajadores, a las trabajadoras y a sus familias. El canal posee una programación propia e innovadora que brinda información plural sobre las problemáticas de los principales destinatarios, creando un espacio de integración para el trabajador.

Los contenidos se presentan también en el formato de microprogramas que giran en cuatro grandes ejes temáticos: la industria, su gente, la dimensión social y la educación.

En este sentido, Construir TV ofrece una radiografía de los actores y de los principales proyectos del sector público y privado de la industria de la construcción.

La señal se transmite actualmente por el canal 23.03 de la Televisión Digital Abierta (TDA) y por el canal 4 de la ciudad de Buenos Aires, y se incorporará próximamente en la grilla de programación de los distintos cableoperadores del país.

■. POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En el marco del Proyecto de Fortalecimiento de la Administración Pública Argentina en Políticas de Igualdad de Género en el Trabajo, se llevaron a cabo, entre el 30 de noviembre y el 1º de diciembre de 2010, las jornadas "La Implementación en la Administración Pública de Políticas de Género: Intercambio de experiencias Argentina - España". Las jornadas fueron organizadas entre la Secretaría de la Gestión Pública y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

■. SEMINARIO SOBRE DESIGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIO-LABORALES

Entre el 30 de marzo y 1º de abril, se realizó el "Seminario latinoamericano sobre desigualdad y políticas socio-laborales en perspectiva comparada". El encuentro estuvo organizado por el grupo de estudios sobre políticas sociales y condiciones de trabajo del Instituto Gino Germani de la UBA. Participaron como expositores del encuentro Javier Lindenboim, José Luis Coraggio, Agustín Salvia y Waldo Ansaldi, entre otros. Para más información consultar en www.iigg.fsoc.uba.ar/grassi.

■. ACUERDO DE COOPERACIÓN CON BATIMAT EXPOVIVIENDA 2011

En el marco de un convenio firmado entre la Fundación UOCRA y Batimat Expovivienda, se llevará a cabo en las instalaciones de la exposición la 2º Olimpíada de Formación Profesional y el Foro de la Construcción 2011.

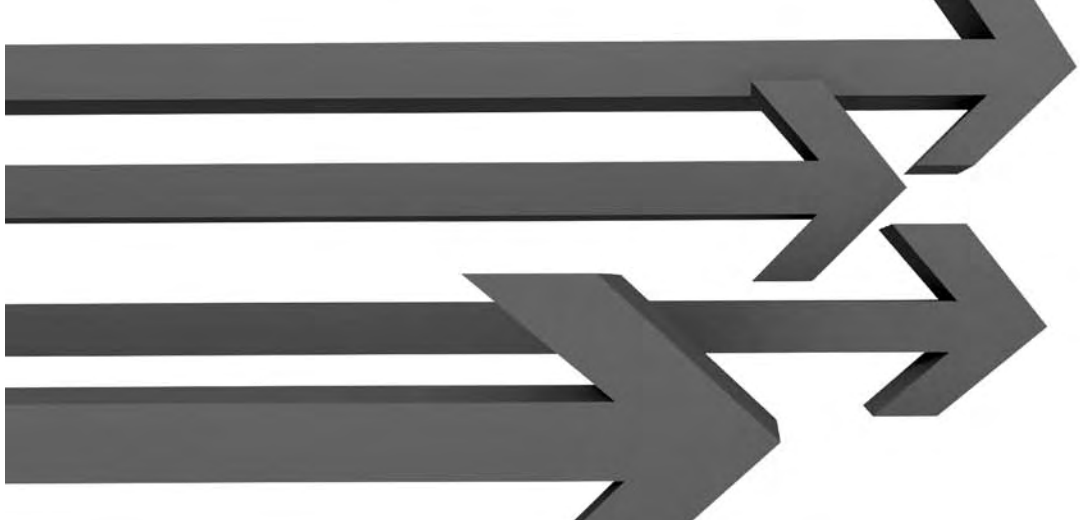
El acuerdo tiene como objetivo intercambiar información, ideas y compromisos para enriquecer la tarea educativa y cultural que llevan a cabo la Fundación UOCRA y Batimat. En el mismo también se propone una mayor difusión de las actividades educativas, artísticas, culturales, sociales y de investigación.

La competencia de formación profesional se desarrollará en una única etapa y estará destinada a estudiantes o egresados menores de 21 años de los Centros de Formación Profesional que integran la Red de Instituciones de Educación-Trabajo. Los participantes competirán en cuatro disciplinas: Construcciones de Albañilería, Construcciones en Seco, Colocación de Cerámicos e Instalaciones Domiciliarias de Electricidad. El Foro de la Construcción 2011 durará tres días y se abordarán distintas temáticas: Sustentabilidad, Energías Renovables, nuevas tendencias en la construcción de materiales y Seguridad en el Trabajo. El foro, cuyo objetivo es fomentar las capacitaciones de quienes asisten, convocará a técnicos y especialistas de la construcción.

■. SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE VALIDACIÓN DE CONOCIMIENTOS OBTENIDOS FUERA DEL SISTEMA EDUCATIVO

Con el impulso de una decena de organizaciones, se realizó el 4 y el 5 de mayo último, en el Centro de Formación Profesional Nº 17 de la Fundación UOCRA, el seminario internacional "Políticas de validación, acreditación, reconocimiento de aprendizajes obtenidos fuera del sistema educativo". Académicos, funcionarios públicos y dirigentes sindicales, de la Argentina y de otros seis países, analizaron los avances y los obstáculos en la aplicación de políticas de certificación de las competencias de las trabajadoras y de los trabajadores.

La obtención de cualificaciones no puede considerarse únicamente desde una perspectiva de desarrollo de actividades formativas en el seno del sistema educativo, dado que las personas adquieren –a través de la práctica y del aprendizaje no formal– múltiples conocimientos y aptitudes. La ausencia de reconocimiento de estas competencias perjudica sensiblemente a las trabajadoras y a los trabajadores en su inserción laboral.



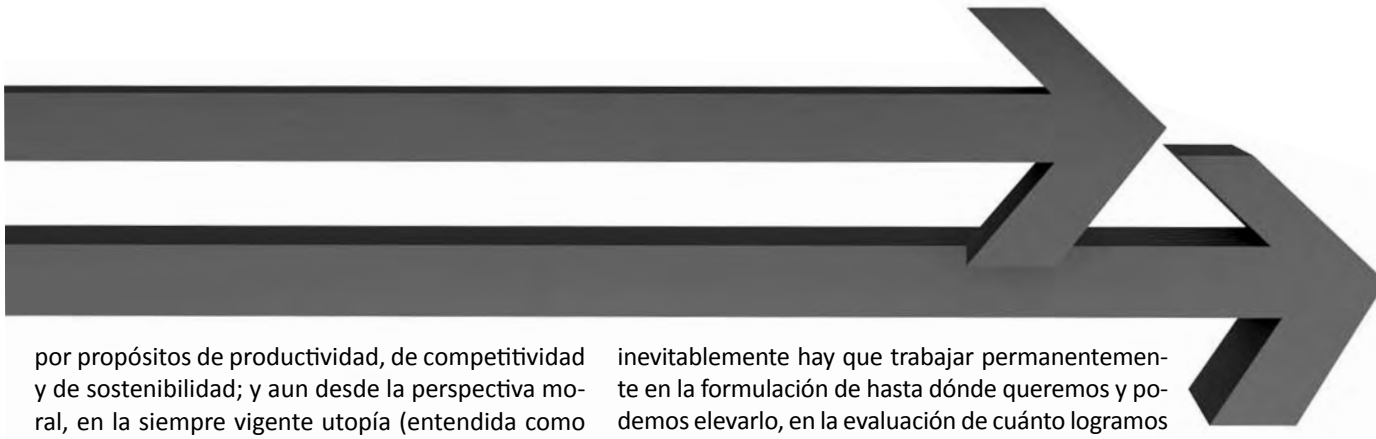
Entrevista con Jaime Ramírez Guerrero, consultor internacional en temas de Formación Profesional

“La Formación Profesional ha sido un factor significativo del desarrollo social y el mejoramiento productivo”

El entrevistado expone el lugar, el sentido y los alcances que debería asignarse a la Formación Profesional en la formulación de las políticas públicas nacionales. Además, analiza la relevancia de contar con marcos regulatorios en la construcción de un nuevo ordenamiento de las institucionalidades en la materia.

¿Qué lugar le adjudica a la FP en la definición de las políticas públicas nacionales?

Como no podría ser de otra manera, dado que he dedicado gran parte de mi vida profesional a ella, creo que la FP es un asunto importante. Lo es desde varios puntos de vista: desde el del bienestar de los trabajadores, asociada a objetivos de ingreso, seguridad social y realización profesional; desde el del desarrollo de los sistemas productivos, orientada



por propósitos de productividad, de competitividad y de sostenibilidad; y aun desde la perspectiva moral, en la siempre vigente utopía (entendida como aspiración, no como espejismo) de una humanidad más feliz, más educada, más justa, mejor integrada con la naturaleza.

Ahora bien, esa misma multidimensionalidad del tema hace que la cuestión sea compleja, pues su abordaje práctico requiere, consecuentemente, de una visión integral e integrada, que tome en consideración las facetas mencionadas y su articulación con otros campos: los educativos, económicos, tecnológicos, sociales y políticos. Pero, paradójicamente, en esta articulación necesaria se incuba el riesgo de que el tema de la FP se vea opacado por uno o varios de tales campos, más atractivos políticamente. Entonces, no debe extrañar que el anterior discurso, que parecería autoevidente para quienes trabajamos en el tema, muy raramente se encuentra reflejado en la realidad y que las políticas sobre la FP casi siempre se reduzcan a menciones al margen de otros temas del desarrollo.

Lo veo escéptico sobre la viabilidad de contar con buenas políticas públicas en la materia ¿Me equivoco?

Cuando joven, la palabra escepticismo tenía para mí cierta connotación negativa (abandonar la utopía). Con los años, he llegado a asumir el escepticismo como una conciencia de la complejidad, la dificultad y la consecuente incertidumbre de la planificación social, que no necesariamente conduce al cinismo sino que lleva a la necesidad y la disposición para dialogar, afinar las expectativas, transar y mantener la perspectiva de largo plazo. Viéndolo bien, no es la transacción entre actores, recursos y prioridades el *quid* de la definición de políticas públicas. Entonces, para responder concretamente su pregunta, le diría que sí, soy razonablemente escéptico, pero, cuando veo medio llena la botella de la FP, pienso que sería posible subir aunque sea un poco su nivel. Para eso inevitablemente hay que trabajar permanentemente en la formulación de hasta dónde queremos y podemos elevarlo, en la evaluación de cuánto logramos y con qué resultados, y en el mejoramiento de las políticas públicas relevantes.

¿Cuáles son esos actores y qué negocian en el campo de la FP? ¿Qué papel juegan el Estado, los trabajadores y los empleadores?

Usted acaba de enunciar los tres estamentos clásicos de la "teoría" de la participación en la gestión de la FP. En esencia, siguen siendo actores protagónicos, pero ni son inmutables, ni son los únicos.

No es necesario, para un lector iniciado, abundar demasiado en los enormes cambios que el avance del conocimiento y del desarrollo tecnológico, la acumulación capitalista y el incremento de la capacidad de consumo, así como las modificaciones sucedidas en roles y expectativas de la mujer, de la juventud y de la familia con relación al trabajo, han inducido en la idea del trabajo, en los conceptos de empleador y de trabajador. Redes de mercado, cadenas productivas, *clusters*, emprendedores, intra-emprendedores, incentivos y salario variable, morosidad juvenil ante el trabajo, informalidad, contratos precarios, etc., son fenómenos y prácticas que han obligado a repensar el oficio de la FP y que han inducido interesantes innovaciones en su práctica.

Pero además –y más relevante para nuestro asunto– conllevan cambios fundamentales en la organización y en los niveles de participación social de estos heterogéneos y cambiantes conjuntos de empleadores y de trabajadores. Quiénes son –y, más importante, porqué son ellos– los que negocian políticas públicas en su nombre. Cuál es su legitimidad, cuándo sabemos que a las asociaciones empresariales y sindicales sólo pertenecen fracciones cuantitativamente menores de los universos respectivos y qué importantes subconjuntos (los microempresarios, los trabajadores independientes,

[›]

El enfoque de competencias es uno de los aportes más importantes que ha recibido la FP en las últimas décadas.

los autónomos, los trabajadores informales) son sólo objeto pasivo de las políticas públicas que los afectan, sea por acción o por omisión.

Esta última observación es casi una declaración política.

Debo insistir en la aclaración implícita que he hecho al hablar en términos cuantitativos y en que queda pendiente la pregunta de porqué otros no se organizan ni participan; pero, sí, es una declaración política, ¿acaso no estamos hablando de políticas públicas?

Sin embargo, dejo la cuestión sobre la mesa, porque me parece importante dedicar unos minutos a otro asunto, los nuevos actores de la FP, y sólo señalaré dos en concreto: el mercado privado de capacitación laboral y las organizaciones de la sociedad civil cuya acción se ubica en los ámbitos de la FP, de la educación técnica, de la investigación y del desarrollo tecnológico, de los servicios empresariales, etc. La eclosión de ambos actores es un fenómeno cada vez más significativo –cualitativa y cuantitativamente– en el mundo de la FP, y es inevitable –además de conveniente, en mi opinión– que las políticas públicas los incluyan tanto en su condición de sujeto como de objeto.

Efectivamente, este fenómeno es evidente pero también muy controvertido. Apelando al par cualitativo/cuantitativo, existen reservas sobre la calidad de estos nuevos actores, especialmente en cuanto oferentes de FP ¿Qué me dice al respecto?

Estoy al tanto de esas reservas y muchas de ellas me parecen razonables, pero creo que hay que tener en cuenta que –al igual que como sucede con los empleadores y con los trabajadores– se trata de conjuntos heterogéneos, desde varios puntos de vista (y que a veces se intersecan, para aportar a la complejidad de su estudio). Por supuesto, son grupos heterogéneos en tamaño, en campo de acción, en naturaleza legal y en calidad. Pero lo mismo sucede en el caso de los empleadores y de los trabajadores, e incluso entre oferentes públicos, y ello no conduce a cuestionar genéricamente su papel de actores.

Cabe recordar que la atribución de calidad de los programas de FP es un terreno delicado, no sólo desde el punto de vista técnico, para cuyo abordaje hay buenos manuales, sino por la diversidad de miradas que juzgan esa calidad según quien sea el usuario del producto (la empresa, el trabajador, el sistema educativo en trance propedéutico, el Estado). Por ello mismo, por la diversidad de intereses, siempre conviene preguntarse de quién es la mirada que juzga una determinada calidad.

Desde hace varios años se ha venido generalizando el enfoque de las competencias laborales como factor indicativo de la calidad de la FP. ¿Se han producido resultados consolidados de esta experiencia, o ella se ha reducido a una moda más o menos fugaz?

Pienso que el enfoque de competencias es uno de los aportes más importantes que ha recibido la FP en las últimas décadas y se me ocurren a primera vista tres grandes razones, difíciles de jerarquizar entre sí, para sustentar esta afirmación. En primer lugar, por su propia multidimensionalidad, que le permite aportar coherencia conceptual a varias facetas clave de los programas de FP, entre otras su planificación, su diseño pedagógico y su evaluación (tanto de aprendizaje como de calidad y de resultados en el mercado laboral). En segundo lugar, porque también es plural en las miradas y por lo tanto en los actores involucrados: empleadores, trabajadores, Estado, lo que puso sobre la mesa la ne-

cesidad de que la normalización y la evaluación de competencias sea realizada por actores independientes, al igual que las evaluaciones de impacto. Finalmente, porque tiene un importante potencial para contribuir a la articulación de políticas de FP y de mercado de trabajo.

Claro que la expresión "enfoque de competencias" que estamos usando es cómoda porque su amplitud permite incluir acercamientos teóricos y metodológicos de cuya diversidad no siempre hay suficiente conciencia; pero también reconocemos que la aplicación práctica del enfoque en nuestra región abunda en discursos más o menos huecos, en intentos más o menos serios y en experiencias discontinuas e inconexas. De esa masa de prácticas y de iniciativas es posible decantar algunas conclusiones, afinadas por los resultados de algunas experiencias sistemáticas, aunque pocas y casi siempre confinadas en proyectos piloto, temporal y territorial o sectorialmente muy acotados, porque su financiamiento y su ejecución se producen generalmente en la periferia de la institucionalidad predominante.

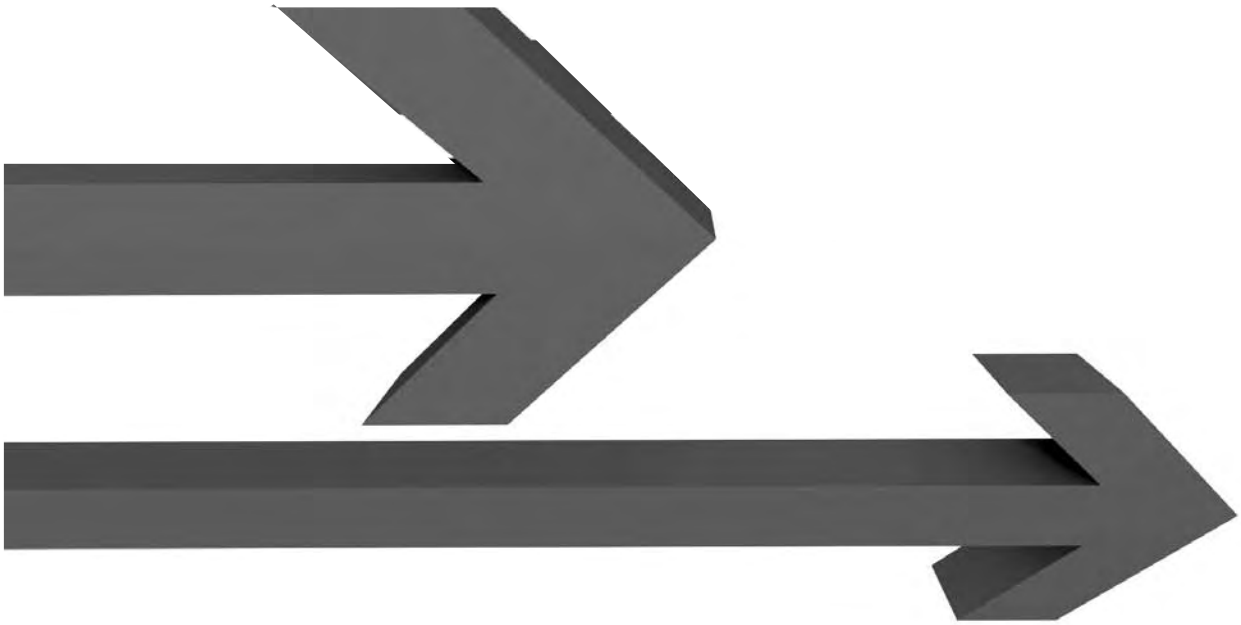
De una parte, el concepto de competencias –entendidas como unidad de desempeño y como objetivo de aprendizaje– ha resultado muy útil para reemplazar el concepto de "habilidades" (*skills*), que por muchas décadas sirvió como elemento estructurador de la FP, pero que no fue suficiente para responder a los cambios sucedidos en el concepto y en la práctica del trabajo contemporáneo. En esta perspectiva, que es la del diseño y ejecución de los programas formativos en cuanto proceso de enseñanza aprendizaje, la formación por competencias ya se ha instalado como enfoque predominante, e incluso ha permeado otras modalidades educativas.

Pero, más relevante desde la perspectiva de las políticas públicas, el enfoque de competencias, por su potencial como regulador de la calidad de la FP y como contribuyente a la articulación de los mercados laboral y de capacitación, ha llamado la atención sobre el volumen de recursos públicos y privados directa o indirectamente afectados, sobre la consecuente necesidad de atender la eficacia, la eficiencia, la coherencia y la continuidad de la FP, y ha hecho imperativo que se contemplen la variedad y diversidad de los actores involucrados. Todo esto abre una oportunidad para que se incluya –o se eleve– la jerarquía del asunto en la panoplia de las políticas públicas a la vez que aporta elementos para la formulación y para el seguimiento de políticas específicas de la FP.

Con frecuencia los llamados a incorporar la FP como asunto de políticas públicas surgen de inquietudes sobre el desempeño de la institucionalidad vigente y se asocian a propuestas de creación de nuevos "sistemas" ¿A qué atribuye usted este fenómeno? ¿Qué se ha logrado en el terreno de los "sistemas de FP"?

Comparto esa comprobación, pero creo que ella no debe sorprendernos puesto que el ciclo de las políticas públicas requiere de instancias y de reglas de juego para su formulación, de recursos para su financiamiento, de dispositivos para su ejecución y de mecanismos para su seguimiento y regulación. En su conjunto, ello es lo que suele llamarse el "Marco Institucional", y, puesto que éste excede con mucho al ámbito de las instituciones tradicionalmente oferentes de FP, es comprensible que aparezca la necesidad de generar diseños organizativos que articulen coherentemente actores, recursos, instancias y procesos, así como que a tales diseños se les llame "sistemas".

Ahora bien, así como señalé con respecto al tema de las competencias, la cuestión de los marcos institucionales sistémicos puede ser materia de políticas públicas serias y efectivas, o reducirse al nominalismo banal. Pero este dilema no es un asunto de voluntarismo tecnocrático ni depende de una mayor o menor capacidad técnica; fundamentalmente está determinado por la decisión política de los actores más relevantes para comprometerse en las negociaciones y gestiones respectivas, de la claridad con que se definan los objetivos de tales sistemas, y –entonces sí– de la calidad de sus diseños financieros, organizativos y técnicos. Igualmente, de la adecuación del conjunto a las condiciones políticas, culturales y socio-económicas del país respectivo, factor sin el cual el más sofisticado diseño de sistema puede perder viabilidad o fallar en su sostenibilidad.



[·]

En perspectiva histórica, la región de América Latina y el Caribe ha producido importantes innovaciones metodológicas, pedagógicas e institucionales.

Viabilidad y sostenibilidad son condiciones que desafortunadamente han faltado en muchos de los ajustes burocráticos que –disfrazados de modificaciones en políticas públicas– se realizan recurrentemente en nuestros países, así como en muchos de los diseños generados por proyectos piloto que subsisten en cuanto dure su financiamiento contingente y que por ello no logran impactar de manera sensible el statu quo.

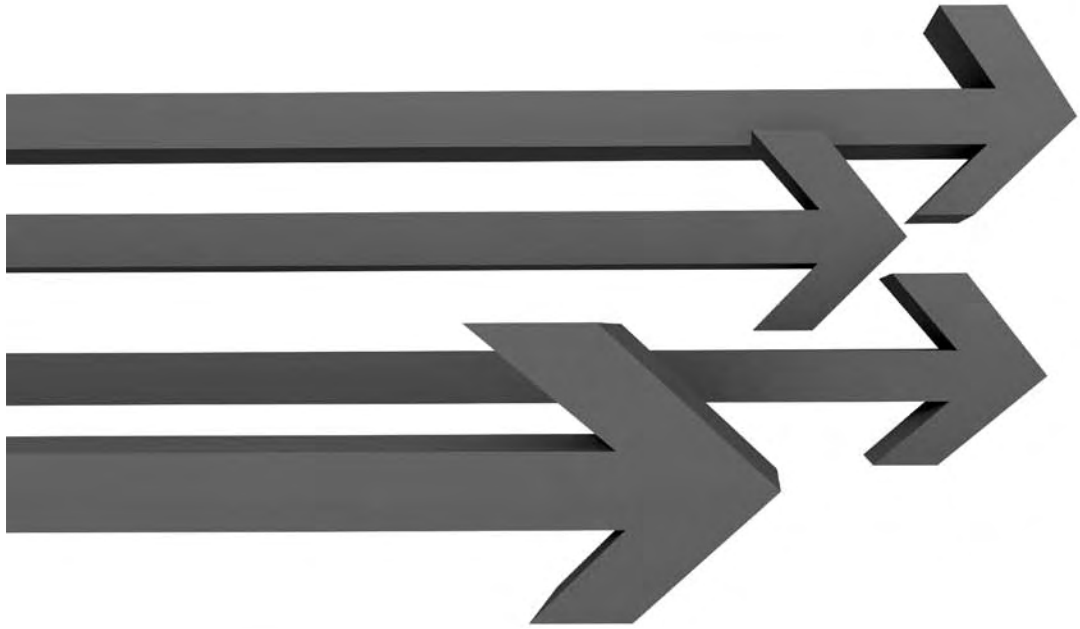
Otra vez, lo veo pesimista.

Inevitablemente, la comprobación de los muchos errores, fracasos y despilfarros en que nuestra región ha incurrido en su búsqueda de mejores políticas y sistemas de FP produce cierta depresión, pero ello no significa que el panorama sea catastrófico. El sólo hecho de que se esté buscando es positivo, significa que el tema tiene vigencia. Por otra parte, no se puede olvidar que también ha habido logros y resultados valiosos en ese proceso: visto en perspectiva histórica, la región de América Latina y el Caribe ha producido importantes innovaciones metodológicas, pedagógicas e institucionales, muchas de las cuales se han proyectado internacionalmente. Con matices y excepciones, la FP ha sido un factor significativo del desarrollo social y del mejoramiento productivo de nuestros países, lo que le ha conferido un generalizado reconocimiento social.

Lo que no podemos permitirnos, como naciones, lo que no pueden permitirse los actores de la FP, es perder el realismo necesario para reconocer que estamos viviendo una coyuntura difícil por la complejidad y magnitud de los cambios y de los retos que la confrontan, para aceptar que aún hay grandes falencias en nuestras políticas públicas y en nuestros sistemas institucionales, para entender que se desdibujan los límites tradicionales entre campos, modalidades e instituciones educativas, así como entre lo público y lo privado, que hay nuevos actores con visiones, necesidades y propuestas que nos pueden sorprender pero que son tan legítimas como las de cualquier actor tradicional, para abrirnos al diálogo y la negociación, para comprender que los procesos de mejoramiento político e institucional son largos y exigen visión, continuidad y aprendizaje sistemático, y para asumir que no podemos seguir echando la culpa de nuestros problemas al otro y de que –por el contrario– el otro puede ser nuestro aliado en su solución.

Hablando de lo público y lo privado, ¿qué papel juega el Estado en este nuevo escenario?

No creo que diga nada novedoso al afirmar que, en el nuevo escenario de la FP, el papel del Estado tiene modificaciones sustanciales. Deja de ser



[']

Se requiere un Estado con mucha capacidad técnica, de gran transparencia en la asignación de recursos entre distintos actores, de sólida legitimidad política.

el proveedor único y directo de servicios y asume nuevas responsabilidades como orientador de políticas, como promotor del diálogo entre actores, en el estímulo y el fortalecimiento de la oferta, en la regulación de la calidad, en el seguimiento de resultados e impacto, en la vigilancia de la equidad de financiamiento y de acceso para los distintos tipos de usuarios.

No es un reto fácil y tiene mucho que ver con el tema de los marcos institucionales, pues plantea dilemas tales como el que se presenta entre la necesidad de proveer cierta oferta formativa que no puede ser entregada por el mercado y el imperativo de desempeñar su rol de regulador de calidad, sin que se le pueda acusar de conflicto de intereses. Probablemente la respuesta a este, y a otros dilemas análogos, se encuentre en la vinculación de organizaciones de la sociedad civil como ejecutores delegados, pero para ello es necesario diseñar finos mecanismos legales y financieros que permitan aportar los recursos públicos necesarios sin que se comprometa la autonomía de los ejecutores.

Para el desempeño de estos nuevos roles se requiere un Estado con mucha capacidad técnica, de gran transparencia en la asignación de recursos entre distintos actores, de sólida legitimidad política, dotado de la información y de los mecanismos que le permitan intervenir de forma oportuna y contundente cuando sea necesario. Ciertamente no se trata de un Estado más débil.

También al interior del Estado, en su marco institucional, se imponen cambios importantes con respecto a la institucionalidad de la FP, tendientes a facilitar la integración conceptual y operativa de la misma con otras modalidades educativas y con ser-

■. EN PRIMERA PERSONA

Jaime Ramírez Guerrero egresó de la licenciatura en Historia de la Universidad del Valle, en su Colombia natal. Es una de las personalidades de mayor trayectoria, a nivel regional, en materia de Formación Profesional.

Como consultor de organismos internacionales se desempeñó en el diseño, en la ejecución y en la evaluación de proyectos. Trabajó en tal carácter para: CINTERFOR/OIT, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco Mundial, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y diversos organismos dependientes de la cooperación bilateral europea. También lo hizo en una quincena de países de la región americana.

En Colombia, cumplió una extensa trayectoria en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), donde alcanzó cargos relevantes en la dirección de los programas sociales.

Es autor de más de cincuenta libros, informes y documentos relacionados con la temática que lo ocupa.

vicios complementarios como el desarrollo empresarial, el desarrollo tecnológico, etc. En particular, creo que está en proceso avanzado de superación la tensión institucional que, de diferente manera en distintos países, se presentaba tradicionalmente entre los ministerios de Educación y de Trabajo alrededor de los límites y de las interacciones entre educación formal y FP, así como en las competencias políticas y presupuestarias respectivas.

Esta superación no es resultado de una victoria burocrática de cualquiera de los competidores, sino que la realidad se impuso: la nueva idea del trabajo, las demandas del mercado respectivo y el enfoque de competencias obligan a integrar complementariamente –no sólo a articular propedéuticamente– las ofertas de educación básica, técnica y tecnológica, a intercambiar procesos y contenidos entre la educación media y la FP inicial, a administrar cuidadosamente la concurrencia conjunta a interacciones con terceros –empresas y centros de investigación y desarrollo tecnológico–, a asegurar que la FP y todo otro esfuerzo de formación para el trabajo en la educación formal respondan coherentemente a las políticas activas de empleo y a los instrumentos de regulación del mercado de trabajo a cargo de los ministerios respectivos, etc.

Sus respuestas constituyen un repaso completo de aquellos asuntos más relevantes que deben incluirse en la discusión de una Agenda de la Formación Profesional en nuestro país y en las naciones hermanas de la región americana; esto es, los relativos a las políticas públicas y a los marcos institucionales de la FP. Ojalá, los lectores de *Aulas y Andamios* alimenten y enriquezcan esta reflexión, y que haya nuevas oportunidades para discutir temas que quedaron fuera en esta ocasión, tales como la capacitación e inserción laboral de jóvenes, o como la FP ante el trabajo informal.

Muchas gracias a *Aulas y Andamios* por darme la oportunidad de ponerme en contacto con este público tan interesado y comprometido. Me complacería mucho que estas reflexiones puedan resultar útiles a sus lectores. Cuenten con mi entera disposición si se presenta la posibilidad de conversar nuevamente sobre otros temas como los que ha mencionado.■

FactorC

La mujer trabajadora

Si bien la globalización cambió la vida laboral de la mujer (mayor inserción laboral y autonomía) y su rol a lo largo de la historia, persisten desigualdades significativas con los hombres.

> ***"... en Argentina la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha ido aumentando en las últimas décadas. Esa mayor presencia de las mujeres en el ámbito laboral tiende a ser un fenómeno permanente."***
>
> ***Dirección Nacional de la Mujer Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y CACID "Mujer Joven y Trabajo.***

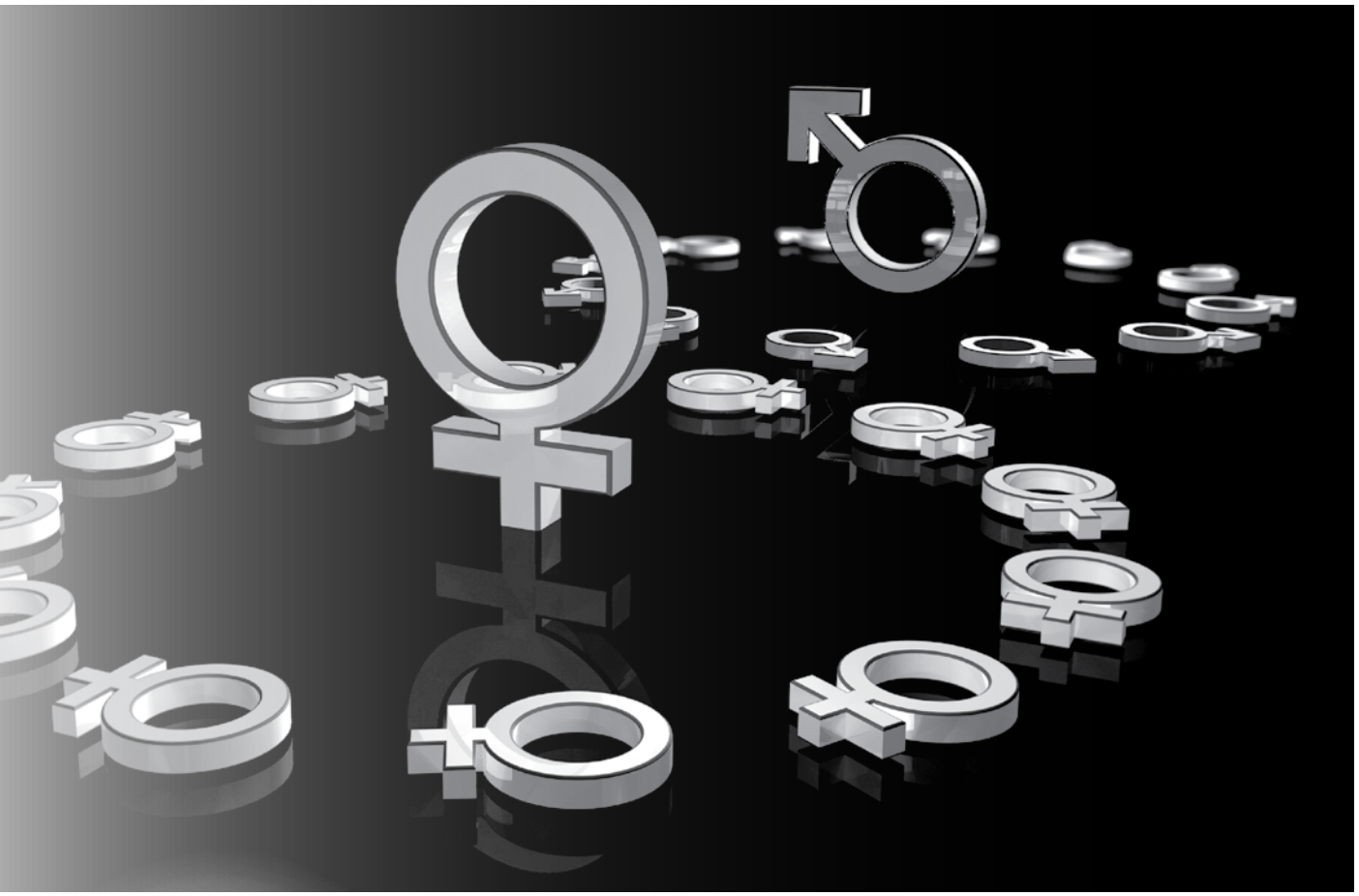
A pesar de las diferencias generacionales, culturales, sociales, familiares y étnicas que existen entre ellas, las mujeres tienen menos oportunidades laborales, de educación y de formación, visualizándose además la autoexclusión de muchas en ámbitos "masculinizados".

Quienes sufren primero el desempleo en épocas de crisis son las jefas de hogar y los jóvenes.

En relación al tipo de trabajo que muchas de ellas desempeñan y su repercusión en la salud, corresponde destacar:

- La mayoría de las mujeres trabajadoras, además del trabajo productivo, desarrolla el trabajo doméstico, ocupando el rol que se le asigna como responsable de las necesidades de su familia.
- Muchas realizan un trabajo productivo secundario, relacionado con habilidades típicamente femeninas.
- Se aprecia mayor trabajo femenino que masculino en actividades que requieren escasa calificación profesional, cuyo contenido es monótono y repetitivo (control de calidad), o en trabajos que reproducen el rol femenino (actividades de limpieza, cuidado de otros, etc).
- En trabajos que requieren calificación y conducción, el número de hombres supera ampliamente al de las mujeres (en una proporción de 6 a 1).

A pesar de los esfuerzos de organizaciones de mujeres, de gobiernos y de organismos internacionales, por cambiar esta situación, la sociedad aún concibe trabajos netamente femeninos y masculinos. Ejemplo de ello es que no son las "albañilas" sino las "secretarias", no son



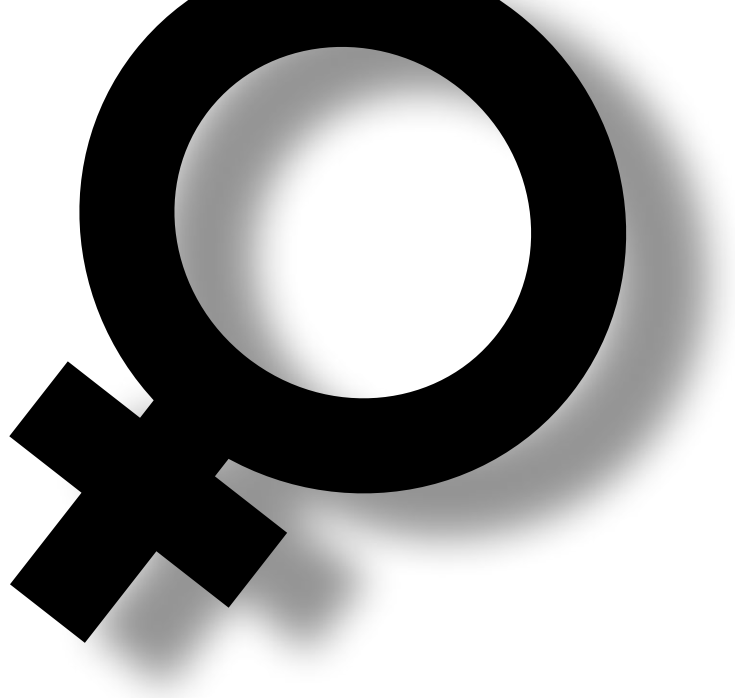
las “plomeras” sino las “enfermeras” o las “maestras”. A pesar de ello, desde hace varios años, el número de mujeres en empleos “masculinizados” va en aumento: algunas conducen vehículos pesados o de transporte de pasajeros, son “finalistas” en la industria de la construcción, camareras, guardias de seguridad, policías, etc.

En cuanto a sus condiciones laborales, el trabajo productivo y reproductivo aumenta la carga de trabajo (física y psíquica). Las responsabilidades en el hogar, en la educación y en la salud de sus hijos, además de generar esta sobrecarga, le coarta las posibilidades de desarrollo laboral y de formación. A la vez que contribuyen al ingreso en trabajos precarios con mayor frecuencia que los varones, estando expuestas a: riesgos físicos (ruido, vibraciones, temperaturas altas y bajas), químicos (radiaciones, sustancias peligrosas), biológicos (virus, hongos, bacterias), psicosociales derivados de la organización y del contenido del trabajo (largas jornadas laborales, doble jornada, monotonía, aislamiento, bajos salarios menores que los hombres) y ergonómicos (posturas de pie, sentada o forzadas, manipulación de cargas, movimientos repetitivos). Además del riesgo a sufrir enfermedades o dolencias físicas, están expuestas a padecer trastornos derivados de los factores psicosociales como consecuencia del estrés: trastornos emocionales (angustia, depresión, irritabilidad), trastornos conductuales (abuso de alcohol y de drogas como los psicofármacos), trastornos fisiológicos (hipertensión arterial, jaquecas, trastornos del sueño y de la sexualidad) y enfermedades psicosomáticas como úlceras gastroduodenales.

[·]

Quienes sufren primero el desempleo en épocas de crisis, son las jefas de hogar.

También padecen con mayor frecuencia el acoso sexual y el mobbing (o psicoterror) en el trabajo, situaciones que pueden afectar gravemente su salud y su desarrollo laboral.



El acoso sexual se presenta, en general, en ambientes masculinos en los que se visualiza a la mujer como objeto sexual, constatándose en comentarios o en bromas sobre su físico o su vida privada, pudiendo llegar a situaciones más agresivas bajo la indiferencia, complicidad o silencio de los superiores. Este tipo de acoso es prueba de la discriminación de que es objeto la mujer y del castigo por acceder a trabajos masculinos. También se la visualiza como objeto sexual cuando se la contrata porque su labor genera mayores ganancias, como ocurre en algunas empresas del sector servicios.

Estos empleos, además de ser de baja calidad y de impactar en la salud, pueden provocar baja productividad y ausentismo.

Los factores de riesgo expuestos han de prevenirse para todas las personas, sean hombres o mujeres. Pero en el caso de las mujeres, se suman los riesgos derivados de sus condiciones de vida, del contenido del trabajo, de la sobrecarga laboral y en especial de la discriminación (acoso o maltrato) que con frecuencia padecen por su condición femenina.

Una de las caras más perversas se aprecia en la discriminación por su condicion de madre real o potencial, por lo que muchas empresas son reacias a contratarlas, aún cuando a nivel semántico expresen lo contrario.

Las mujeres capacitadas no escapan a la discriminación. Desde una mirada general, existen límites no visibles (techo de cristal) que dificultan su desarrollo. Si bien hay mayor presencia femenina en empleos de calidad, se trata de una minoría la que ingresa en ellos. Datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dan cuenta que ellas ocupan el 35,5% del empleo registrado total. El 28,6% está presente en jefaturas medias administrativas-contables (áreas de apoyo a la producción), y no llega al 7% el porcentaje de mujeres ocupadas en la producción de bienes y servicios. De doce cargos gerenciales, dos son ocupados por mujeres. Esto corrobora el hecho de que existen determinados ámbitos que aún están vedados para las mujeres. Asimismo, las brechas salariales con los varones llegan a alcanzar más del 50%.

[ ]

Además de garantizar un empleo digno y decente, se brinde a la mujer la posibilidad de desarrollarse en igualdad de condiciones, sin riesgos para su salud psicofísica.

Por lo expuesto, es necesario que, además de garantizar un empleo digno y decente, se brinde a la mujer la posibilidad de desarrollarse en igualdad de condiciones, sin riesgos para su salud psicofísica.■

■. BIBLIOGRAFÍA

UNICEF, (2000). *Situación de la Mujer en Argentina.*

TUMINI, L., BRIZUELA, S. *El techo de cristal y las brechas salariales.* Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/estadisticas.asp

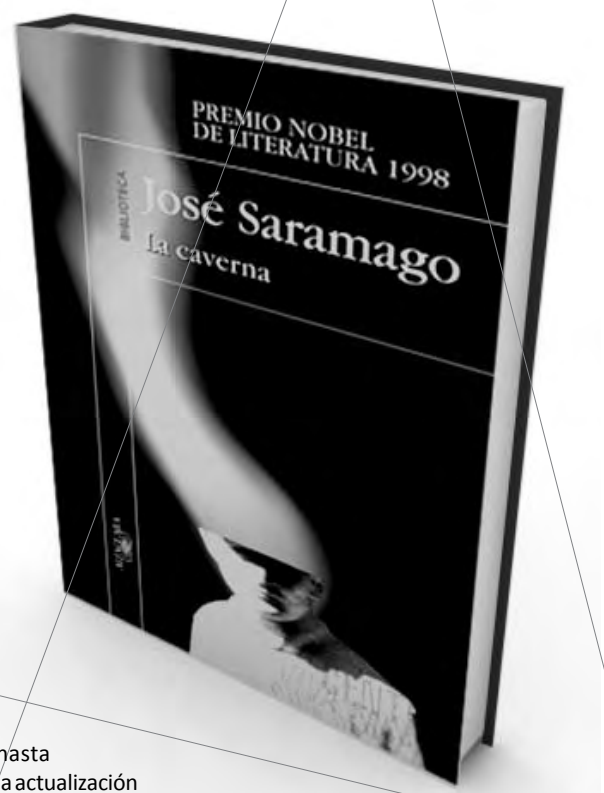
Lecturas en Diagonal

Libro

.: LA CAVERNA

José Saramago

Editorial Alfaguara, Buenos Aires, 2000. *[454 páginas]*.



"De repente descubrimos que ya no somos necesarios en el mundo", manifiesta el alfarero Cipriano Algor tras haber recibido las malas nuevas de su único cliente, el centro comercial, que dejará de comprarle sus piezas de barro. La producción en serie de novedosas vasijas de plástico que imitan al barro, con las ventajas de que son más livianas y menos costosas y de que parecen auténticas, se convierte en una seria amenaza para la familia Algor, como para el resto de los alfareros. "Miren en qué situación estoy, un hombre trae aquí el producto de su trabajo, sacó la tierra, la mezcló con agua, la batió, amasó la pasta, torneó las piezas que le habían encargado, las coció en el horno, y ahora le dicen que le van a devolver lo que tienen en el almacén", se lamenta Algor, que siente, a los 64 años, que el mundo, regido por el centro comercial, lo ha descartado.

Las leyes del invisible y poderoso mercado determinan, entre otras cosas, que ciertos oficios se tornen inútiles, al igual que los intérpretes de los mismos. Sucumben milenarias actividades laborales; irrumpen, a borbotones, múltiples especializaciones. "Como todo en la vida, lo que ha dejado de tener uso se tira, incluyendo a las personas". Esta cruda realidad atraviesa la novela *"La Caverna"*, del ya extinto escritor portugués José Saramago, que, con agudeza, advirtió sobre los conflictos –sociales e individuales– que acarrean la innovación tecnológica y las distintas transformaciones comerciales y laborales. En la novela, lo tradicional está encarnado por la familia Algor y su entorno rural; y lo moderno, por el centro comercial.

Estos nuevos *Tiempos Modernos* imponen, como ya lo expusiera con maestría Charles Chaplin, un perfeccionamiento de las destrezas de nuestro cuerpo. Ante la irrupción constante de procesos productivos y de tecnologías que ponen en jaque antiguos conocimientos y quehaceres, las trabajadoras y los trabajadores han reaccionado de distintas formas. Desde la revolución industrial inglesa hasta nuestros días, la relación entre el hombre y la máquina ha sido compleja, forjando distintas actitudes, desde la resistencia ludista hasta la fascinación posmoderna, desde el abatimiento hasta la actualización profesional. En la mayoría de los campos laborales, se ha tornado imprescindible una formación continua. Algunos la viven como una obligada necesidad impuesta por las lógicas del mercado; otros, como una atractiva apertura hacia nuevos saberes. Más allá de las distintas percepciones y reacciones, la incorporación de nuevas herramientas intelectuales y prácticas aparece como la mejor respuesta frente a una eventual parálisis inicial y también como un elemento clave dentro de un proceso de liberación. ■

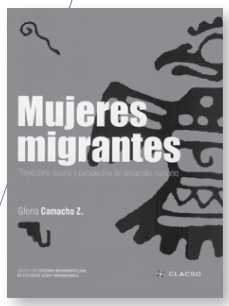
Publicaciones y novedades bibliográficas

.:

Mujeres migrantes
Trayectoria laboral y perspectiva de desarrollo humano

GLORIA CAMACHO.

CLACSO - Instituto de Estudios Ecuatorianos, Buenos Aires, 2010.

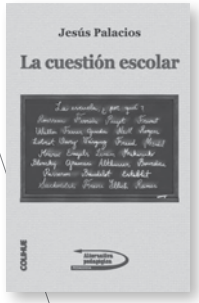


.:

El sector de la Construcción en perspectiva
Internacionalización e impacto en el mercado de trabajo

HERNÁN RUGGIERELLO.

Aulas y Andamios, Buenos Aires, 2011.



:.

La cuestión escolar

JESÚS PALACIOS.

Ediciones Colihue, Buenos Aires, 2010.

Hacia un concepto ampliado de trabajo

ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO.

Anthropos-UAM, México, 2010.

.: **Revista**

Trabajo y Sociedad Nº 16, Vol. XV
Trabajo y Sociedad Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas

Universidad Nacional de Santiago del Estero, Verano 2011.

Cartas de lectores

Camilo | 27 años
Artista plástico

Me sentí muy identificado con el subtítulo "Educación como un acto político" de la nota de la señora Estela de Carlotto en la Revista número 9. Soy docente y siento que mi profesión no puede ser despojada de ideología y sumergirse en la fría objetividad. En mis clases, por lo que me toca enseñar, no se impone un clima de debate político, pero trato siempre de instalar las discusiones y la reflexión para que nuestro producto final tenga un significado para todos.

Paula | 45 años
Médica

La conferencia desgravada de Peter Mc Laren en la Revista Aulas y Andamios 9 me hizo acordar a mis años de trabajo como médico en Brasil. Las escuelas de las periferias de Brasil, actúan también como hospitales, donde los chicos al mismo tiempo que van al colegio reciben atención médica. Las ideas de Paul Freire plasmadas en la conferencia fueron mi guía aquellos años, donde en cada día notaba la enorme desigualdad y por lo tanto una notable ausencia del Estado.

CARTAS DE LECTORES

Para contactarse con los autores de las notas del Tema de Tapa, escribir a editorialandamios@uocra.org. También se reciben gacetillas, comentarios e información para agenda y novedades, por mail o vía postal a Revista AULAS y ANDAMIOS: Azopardo 954 (C1107ADP) Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Cámara Argentina de la Construcción

Desde hace 75 años, la Cámara Argentina de la Construcción representa a empresas constructoras de todo el país a través de sus 24 delegaciones, apostando al desarrollo armónico de la industria mediante el impulso de acciones de capacitación y formación.

En la sociedad del conocimiento y la información, las competencias laborales y el buen saber hacer constituyen el acervo profesional por el cual las organizaciones empresariales logran desarrollarse competitivamente.

Asimismo, comienza a resultar insuficiente la formación recibida durante los estudios terciarios o universitarios frente a la magnitud de los cambios que acontecen en lo relativo a tecnología, a herramientas de gestión y a otros temas de menor o mayor envergadura que impactan directamente en los procesos de obra.

Se hace necesario, entonces, pensar y realizar la idea de formación continua, formación en el trabajo y para el trabajo. En otras palabras, uno nunca se encuentra "formado" completa y finalmente sino que la realidad nos hace aprendices permanentes, tendiendo a mejorar hoy lo que hicimos ayer.

En la cotidianeidad de la tarea, muchas empresas no encuentran el modo ni el tiempo para detener su marcha y pensar la gestión de su capital humano. Nadie duda, en estos días, de que el principal capital que tienen las organizaciones son sus personas. Sin embargo, la captación, el desarrollo y la retención del talento es una acción que no siempre resulta sencilla.

Entre sus objetivos estatutarios y fundacionales, la Cámara Argentina de la Construcción, como gremial empresarial, apuesta al desarrollo armónico de la industria. El mismo supone el desafío de recursos humanos cada día

más calificados. En ese sentido, existe una fuerte conciencia sectorial de la importancia de la formación profesional. Ya en 1958 se dictaron los primeros cursos, destinados entonces a capataces. En 1978 se creó el Centro de Capacitación Ing. César Polledo. Sin embargo, las acciones toman mayor dimensión desde 1993, cuando se firmaron los primeros convenios de colaboración entre la Cámara Argentina de la Construcción y la UOCRA, en materia de capacitación y formación. Los primeros fueron con el INET (Ministerio de Educación) para realizar los perfiles profesionales de los oficios de la construcción. Luego, a partir de 2004, se firmaron acuerdos con la UOCRA, con el IERIC y con el Ministerio de Trabajo que dan forma al Plan Nacional de Calificación de Trabajadores con el objetivo de formar desocupados y ocupados, de fortalecer los Centros de Formación Profesional y de avanzar en la certificación de las competencias laborales. En lo que se refiere estrictamente a trabajadores fuera del Convenio 76/75, en 1999 comenzaron los primeros cursos para directores y, en 2007, los de capataces y supervisores.

La tarea formativa de la CAC ha ido avanzando, paso a paso, hasta lograr ser referente en esta materia para las empresas del sector. Con una importante inversión de recursos, materiales y humanos, se ha ido conformado un estilo propio de capacitación que alcanza, cada año, a más técnicos, administrativos, arquitectos e ingenieros que se desarrollan profesionalmente en la industria.

Los destinatarios de la formación

A partir del acuerdo estratégico con la UOCRA, los destinatarios específicos son los capataces y supervisores de obra, los jefes de obra, el personal administrativo, los técnicos y gerentes de diversas áreas, y los directores. Particularmente, se realiza una acción prioritaria para el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, promoviendo no sólo a su personal, sino también a sus directivos y fortaleciendo de esta manera a toda la cadena de valor.

De este modo, en un trabajo conjunto entre trabajadores y empresarios, se abarca a la totalidad de los roles laborales de la industria. Es un gran logro sectorial poder mostrar un sistema de formación integral y armónica, conjugada con la realidad y pertinente, tanto para la industria como para las personas que la conforman.

Cómo nace la propuesta

Un programa de formación en la CAC se gesta auscultando las necesidades. Trabajando en un enfoque basado en competencias laborales, que permite una orientación modular y se orientan respuestas a las necesidades concretas de la industria. Es un diálogo permanente con los profesionales, con las empresas y con la realidad laboral en general.

El contenido de la formación

Se han definido cuatro ejes que atraviesan transversalmente a los segmentos que se dirige la formación: la gestión, el desarrollo, el ambiente y seguridad laboral y el aspecto técnico.

Actualmente, muchas deficiencias o dificultades se resumen en la noción de una gestión incompleta. Si gestionar es hacer que las cosas se hagan bien, en un círculo virtuoso entre eficacia y eficiencia, se necesita que los directores, los gerentes, los jefes de obra, los técnicos y los capataces estén orientados a resultados, sean líderes de sus unidades productivas, motivadores de sus equipos de trabajo, alcancen acuerdos satisfactorios a través de la mediación y la negociación, piensen y trabajen con visión estratégica.

En una época donde priman las necesidades y las inquietudes individuales, en la que se hace difícil la identifica-

ción personal con la misión y la visión de las instituciones, es imprescindible que la gestión de los recursos humanos esté focalizada en el desarrollo a través de la adquisición de competencias laborales, profesionales, de conducción, sociales y comunicacionales, entre otras. Se apuesta a que un óptimo desarrollo personal favorezca la inserción de los profesionales en organizaciones competitivas.

Teniendo en cuenta los riesgos propios de la industria, se impone la urgencia que desde los más altos mandos se instale una cultura de la prevención que promueva el trabajo seguro. Es así que el tercer eje de la formación que brinda la CAC incorpora con vehemencia la temática de la Seguridad e Higiene Laboral para crear las condiciones necesarias para defender el valor de la vida. Asimismo, es necesario fomentar una conciencia ambiental para controlar el impacto de las obras en su entorno.

Además, el avance tecnológico de los últimos años requiere la actualización de las habilidades técnicas de los profesionales de la construcción. Cada día más se visualiza una fuerte especialización de los roles profesionales, que implica una constante revisión de las propias competencias.

Federalismo de las acciones

La CAC, como institución, tiene una importante presencia territorial a través de sus delegaciones en 24 localidades. Se planteaba, entonces, la problemática de llegar a todos los rincones del país, permitiendo la igualdad de oportunidades para todas las empresas y sus profesionales a la hora de acceder a la capacitación.

Se encontró una solución a través de la incorporación de la tecnología de la videoconferencia, o telepresencia, equipando todas las sedes con equipamiento de última tecnología que permite participar de las clases y seminarios en tiempo real, "a una cámara de distancia", siendo dictados en cualquier lugar y aprovechados sin importar la locación de los participantes.

La modalidad de la videoconferencia supuso un importante proceso de formación docente y adecuación de estrategias metodológicas, que poco a poco fue resultando exitoso, sin fractura didáctica y con una increíble multiplicación de beneficiarios.

Los resultados

De los primeros 50 capataces y jefes de obra que finalizaron sus respectivos cursos en 2007 se pasó a capacitóar, progresivamente, a casi 1500 personas en 2010. Este crecimiento fue posible por la ampliación de la matriz de cursos y conferencias y por la incorporación de la videoconferencia. Hoy por hoy, la relación entre participantes del interior del país y de la Ciudad de Buenos Aires es de 65% contra 35%. Se aspira a que cada año muchos más técnicos y profesionales pasen por las aulas para que el desarrollo armónico de la industria sea una realidad.

CÁMARA ARGENTINA DE LA CONSTRUCCIÓN

■. CÁMARA ARGENTINA DE LA CONSTRUCCIÓN

Av. Paseo Colón 823 (1063) | Bs. As., Argentina.
Tel.: (54-11) 4361-8778 (líneas rotativas)

■.

Escribe: Hugo Molina
Presidente de la Comisión de Capacitación y Desarrollo PyME

75 años por el Bienestar Humano

El 6 de febrero de 2011, la Cámara Argentina de la Construcción celebró sus primeros 75 años de vida.

Tantos años han pasado de cuando un pequeño grupo de empresarios, liderados por el ánimo del Ing. César Polledo, fundaron, en el seno del Centro Argentino de Ingenieros, la "Cámara de la Construcción del Centro Argentino de Ingenieros", que luego mutó su nombre por el actual.

Los aportes de la Cámara a la industria y al país son incontables: desde la asesoría jurídica para mejores leyes que regulen al sector hasta estudios técnicos de planes de infraestructura nacional, así como ideas, propuestas y acciones en materia de inversión pública y privada, en la consecución del desarrollo de la industria.

Inaugurando el jubileo de su aniversario, en la 58º Convención Anual de la Cámara, se presentó la publicación "Construyendo nuestro país: 200 años en imágenes", que recopila la muchas veces invisible –por el simple hecho de darla por natural– contribución de la construcción al crecimiento del país. Puentes, represas, caminos, obras de arquitectura y urbanismo, viviendas y oficinas, tendidos eléctricos y fábricas han permitido el progreso y la conformación de la Nación.

La Cámara, en esta celebración, continúa apostando por el crecimiento. ■

FigurasContraFondo

El sistema educacional del país es, si no defectuoso, por lo menos incompleto, (...) es necesario resolver aun ese problema muy importante para establecer sobre bases sólidas la sociabilidad argentina.

Otto Krause

1856-1920

[CHIVILCOY, PROVINCIA DE BUENOS AIRES, 1856 - CIUDAD DE BUENOS AIRES, 1920

Durante las últimas décadas del siglo XIX y las primeras del siglo XX se establecieron en la Argentina los límites geográficos definitivos y, en la economía, el país comenzó a jugar en los mercados internacionales como productor de materias primas. También llegaron inmigrantes de Europa, generando una nueva fuerza laboral. Los ferrocarriles y las líneas telegráficas unían al país, los puertos se convertían en el nexo entre el campo, los silos, los frigoríficos y los mercados europeos. Para llevar a cabo esta empresa, surgieron profesionales técnicos y trabajadores sobre los que descansó la construcción de una nueva Nación.

- Ingeniero Civil
- Profesor universitario
- Director de la primera Escuela Industrial de la Nación
- Decano de la Facultad de Ciencias (UBA)
- Director General de la Enseñanza Industrial de la Nación

defondo:

dicho...

El país debe al Ing. Otto Krause la creación y el desarrollo institucional de la educación técnica industrial. Las primeras escuelas de este tipo que se establecieron en el país a comienzo del siglo XX llevan su impronta. Tuvo una destacada participación en la organización y gestión de esta nueva modalidad educativa en la perspectiva de un proyecto nacional que preconizaba la modernización productiva, la industrialización del país, la creación de una sólida infraestructura de comunicaciones y de transporte y la incorporación de las "masas populares" a los servicios educativos de los que estaban marginados.

Para Krause, las escuelas industriales debían otorgar "a los varones y a las mujeres que han gozado sólo de una instrucción primaria en las escuelas populares una preparación complementaria que les sirva más directamente para la vida práctica".

Otto Krause fue un hacedor nato, un trabajador tenaz y un funcionario público ejemplar; concibió y diseñó iniciativas; pero también supo concretarlas y ponerlas en marcha.

Fue llamado a elaborar numerosos dictámenes técnicos sobre accidentes de trabajo generados por máquinas y tuvo a su cargo la preparación de un reglamento para los establecimientos industriales de la Municipalidad de Buenos Aires.

... y hecho

- Colaboró en el trazado de vías y ramales de los Ferrocarriles Central del Norte y del Oeste.
- Construyó y puso en marcha las instalaciones y el equipamiento de los talleres ferroviarios de Tolosa (Ferrocarril del Sur).
- Creó y dirigió la primer Escuela Técnica de la Nación, que desde 1920 lleva su nombre (1899), además de las Escuelas Industriales de Santa Fe, de Rosario, de La Plata, de Chivilcoy y de 25 de Mayo.
- Asumió la Dirección de la Escuela Complementaria Industrial para aprendices y obreros, anexa a la Escuela Industrial de la Nación (1908).
- Participó en el estudio de las obras de irrigación del Río Negro, en el establecimiento de las aguas corrientes en San Fernando y en la construcción del puerto de Rosario.

Demanda laboral insatisfecha en la Argentina

Datos de la Investigación

En el presente artículo de investigación se analizan diferentes datos referidos a la demanda laboral insatisfecha en el período 2005–2010. Por razones metodológicas, se consideró el primer trimestre de cada año.

Se define la demanda laboral insatisfecha como la ausencia de oferta idónea de trabajadores para responder a un requerimiento específico por parte de empresas, de organismos públicos, o de cualquier otra organización que actúe como demandante de sus servicios; expresado mediante avisos en los diarios, en Internet, en carteles en la vía pública, en búsquedas de boca en boca, etc.

Cuadro 1. Porcentaje de empresas que realizaron búsqueda de trabajadores y que no cubrieron alguno de los puestos requeridos
Totales generales de los primeros trimestres 2005-2010

1º Trimestre/Año	Realizaron búsqueda de personal	Realizaron búsqueda de personal y no cubrieron puestos requeridos
2005	51.3%	15.7%
2006	40.8%	11.8%
2007	41.8%	10.3%
2008	37.3%	13.2%
2009	26.1%	8.5%
2010	39.4%	6.9%

Fuente: INDEC

[›]

Se define la demanda laboral insatisfecha como la ausencia de oferta idónea de trabajadores para responder a un requerimiento específico por parte de empresas, de organismos públicos, o de cualquier otra organización.

De la información relevada en el *Cuadro 1* surge que la demanda de personal por parte de las empresas ha descendido en el período analizado, obteniendo su punto más bajo en el primer trimestre de 2009 (26.1%). Sin embargo, en el primer trimestre de 2010, el porcentaje se eleva, alcanzando el nivel del primer trimestre de 2006.

Con respecto a la imposibilidad de cubrir la demanda de personal, se registra un descenso sostenido, con excepción del primer trimestre de 2008, cuando se produce un incremento de tres puntos porcentuales.

Cuadro 2. Demanda laboral insatisfecha según calificación ocupacional requerida
Totales generales de los primeros trimestres 2005-2010

1º Trimestre/Año	Calificación Ocupacional Requerida		
	Operativa (1)	Técnica (2)	Profesional (3)
2005	30.6%	42.4%	27.0%
2006	28.0%	39.3%	32.7%
2007	51.8%	39.9%	8.3%
2008	37.8%	39.2%	23.1%
2009	19.0%	15.6%	65.4%
2010	33.8%	27.8%	38.4%

Fuente: INDEC

(1) Operativa: sin requisitos de educación formal
(2) Técnica: título secundario o terciario
(3) Profesional: título universitario o superior

[ ]

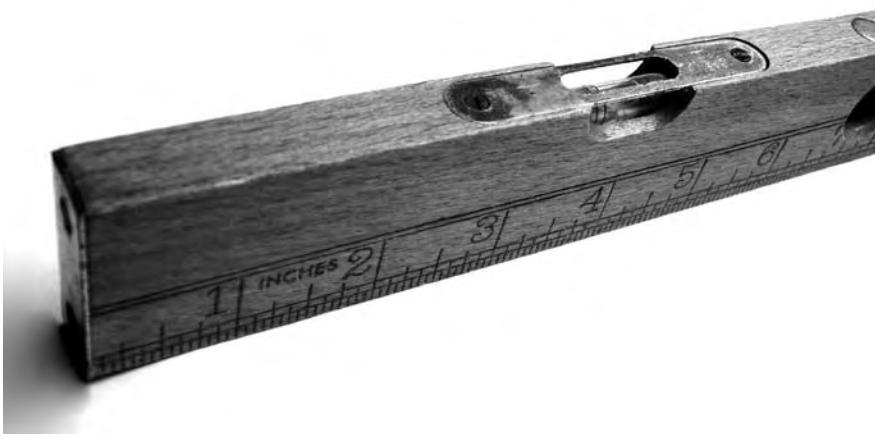
A MEDIDA QUE HA DESCENDIDO EL PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE BUSCAN PERSONAL, TAMBIÉN HA DISMINUIDO EL PORCENTAJE DE DEMANDA LABORAL INSATISFECHA.

En el *Cuadro 2* se registra la proporción entre personal buscado y no cubierto según la calificación profesional.

Con respecto a la demanda insatisfecha de personal con calificación operativa, los porcentajes se mantienen constantes en 2005 y en 2006 (alrededor del 30%) y alcanzan el índice más alto del período analizado en 2007, con el 51.8%. En 2008 se presenta un descenso marcado, tendencia que continúa en 2009, alcanzando el 19%. En 2010, el porcentaje recupera el nivel de los años 2005-2006.

En lo referente a la demanda insatisfecha de personal con calificación técnica, los porcentajes se mantienen constantes hasta el 2008 (alrededor del 40%), en tanto que en el 2009 desciende considerablemente, alcanzando al 15.6%. Durante 2010, se produce un incremento, llegando el 27.8%.

Por último, la demanda insatisfecha de personal con capacitación profesional se registra que los porcentajes se mantienen constantes en 2005 y en 2006 (alrededor del 30%) y desciende abruptamente en 2007 al 8.3%. En 2008 se produce una recuperación, para alcanzar en 2009 el porcentaje más elevado del período: el 65.4%. En 2010 se presenta un porcentaje del 38.4%.



Por su parte, el análisis de los datos arroja que los *grupos con mayor demanda laboral insatisfecha* del período analizado son:

- Fabricación de productos de caucho y plástico
- Servicios de hotelería y restaurantes
- Fabricación de maquinarias y equipos y otras industrias manufactureras
- Fabricación de papel y productos de papel
- Servicios de transporte por vía acuática y aérea, y otros servicios anexos
- Fabricación de productos minerales no metálicos
- Curtido y fabricación de artículos de cuero
- Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo
- Elaboración de productos de molienda, alimentos preparados para animales y productos alimenticios

CONCLUSIONES

A modo de síntesis, puede afirmarse que, a medida que ha descendido el porcentaje de empresas que buscan personal, también ha disminuido el porcentaje de demanda laboral insatisfecha.

Por su parte, el análisis de la demanda laboral insatisfecha según la calificación ocupacional, no permite establecer una tendencia ya que se registran profundas oscilaciones en el período analizado.

EnGrilla

Jornadas y seminarios

.:: Jornadas sobre Encrucijadas de la educación: saberes, diversidad y desigualdad

29 y 30 de junio y 1 de julio de 2011

El Área de Educación del Centro de Investigaciones "María Saleme de Burnichon" y la Escuela de Ciencias de la Educación de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad Nacional de Córdoba invitan a participar en las VII Jornadas de Investigación en Educación "Encrucijadas de la educación: saberes, diversidad y desigualdad".

Informes:
(0351) 4334061 int. 102 ó 106
invescor@gmail.com

.:: Seminarios de Formación Virtual

El Consejo Latinoamericano en Ciencias Sociales (CLACSO) convoca a la inscripción de sus Espacios de Formación Virtual de la Red de Posgrados. Esta iniciativa propone a los profesores, profesoras y estudiantes de las maestrías y los doctorados hacer un aporte solidario y constructivo con la actividad académica.

Políticas educativas, ciudadanía y derecho a la educación
Cierre de inscripción: 12 de junio del 2011
Coordinador: Pablo Gentili

Informes:
www.clacso.org

Convocatorias

.:: Trabajo, Salud y Movimientos Sociales en América Latina: un abordaje comparativo

Del 10 al 13 de julio de 2011
Universidad Federal de Paraná, Curitiba, Brasil

En el marco de la IX Reunión de Antropología del Mercosur, una mesa de discusión reflexionará sobre "Trabajo, Salud y Movimientos Sociales en América Latina". La IX RAM será organizada por el Programa de Posgrado en Antropología y por el Departamento de Antropología de la Universidad Federal de Paraná (UFPR).

Informes:
www.ram2011.org

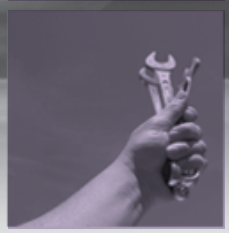
.:: Concurso de tesis, tesinas, trabajos de investigación: Relación Educación - Trabajo

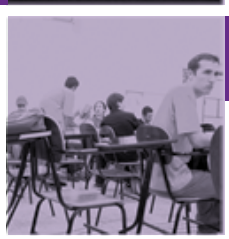
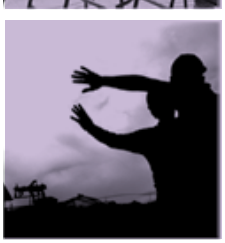
Dirigida a alumnos graduados o no graduados (quedando excluidos los investigadores vinculados con miembros del jurado)

La Fundación UOCRA, la Universidad Pedagógica (UniPe) y la Universidad de San Martín (UNSAM) auspician el "Concurso de tesis, tesinas, trabajos de investigación: Relación Educación - Trabajo" con el objetivo de promover y difundir los conocimientos en Educación-Trabajo.

Recepción hasta el 15 de julio de 2011

Informes:
concursotesis2011@uocra.org



Fundación UOCRA

PARA LA EDUCACIÓN DE LOS TRABAJADORES CONSTRUCTORES

Educación integral para la industria de la construcción

RED DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN - TRABAJO

30 establecimientos educativos distribuidos en todo el país ofrecen capacitación en oficios.

- Formación Docente
- Educación del Adulto
- Educación Terciaria
- Diseño y Planeamiento Educativo

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Gestión y desarrollo de acciones formativas para la industria de la construcción.

INVESTIGACIONES SOCIALES

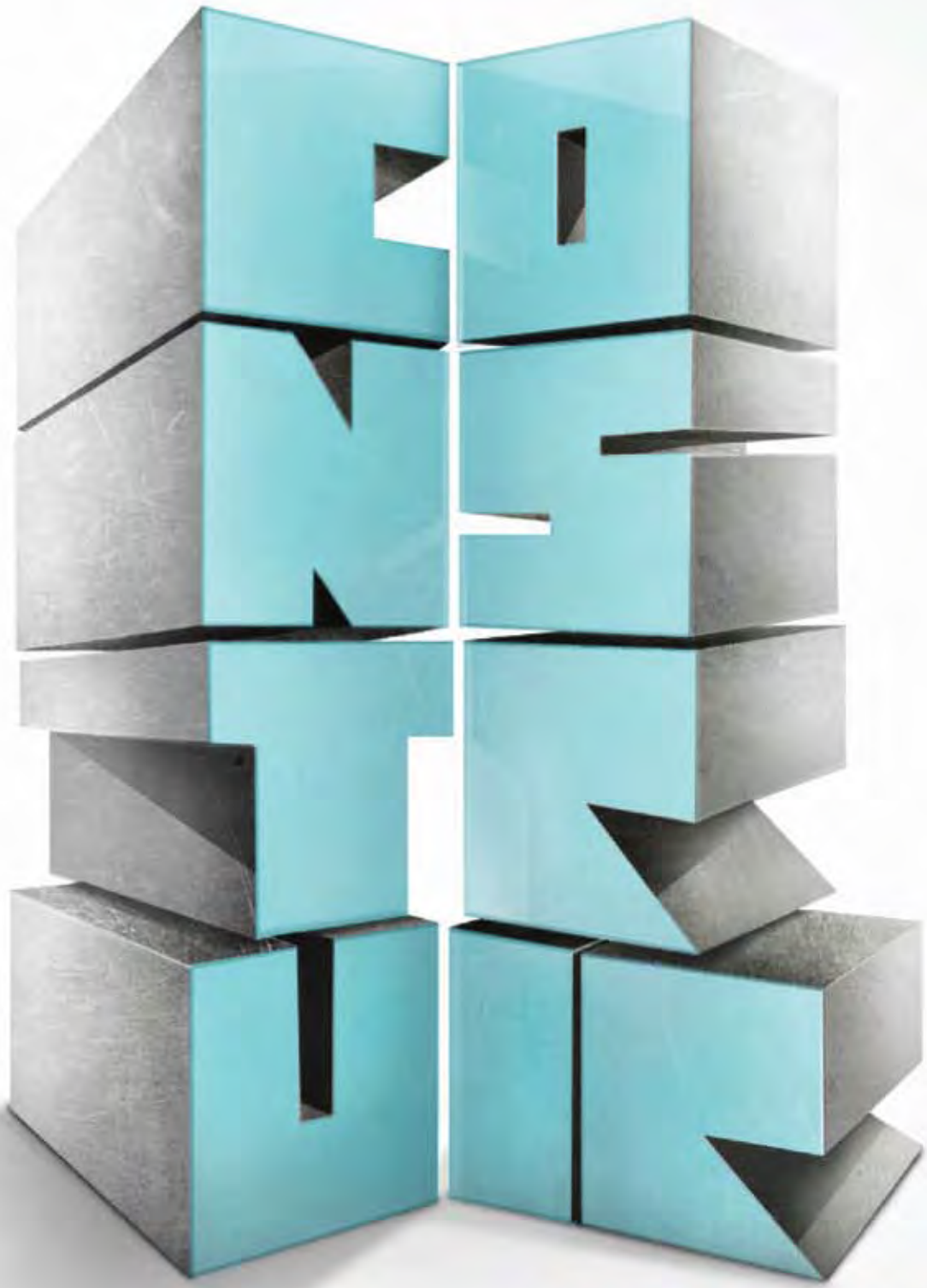
Desarrollo de investigaciones, estadísticas y análisis de procesos sociales relacionados con el sector de la construcción.

SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Formación y asesoramiento en Salud y Seguridad en el Trabajo destinado a trabajadores, profesionales y empresarios.

Unidades móviles de capacitación para el dictado de cursos.

Azopardo 954 | Ciudad Autónoma de Buenos Aires [C1107ADP] |
Tels: 4343-5629/6803 | Fax: 4343-5383 | informesfundacion@uocra.org



CONSTRUIR TV

UN CANAL TEMÁTICO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES Y A SUS FAMILIAS QUE, CON SU CONTENIDO SOCIAL E INNOVADOR, PROPONE UN VÍNCULO CON EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL EN SU CONJUNTO.

www.construirtv.com