

Grupo 9: Educación y formación para el trabajo.

De la Universidad a la Escuela. Una experiencia de capacitación a jóvenes del conurbano bonaerense

Cecilia Chosco Diaz¹

Universidad Nacional de General Sarmiento
cdiaz@ungs.edu.ar

Jorge Camblong²

Universidad Nacional de General Sarmiento
jcamblon@ungs.edu.ar

Antecedentes

El siguiente artículo, presentará los resultados de una experiencia en el ámbito educativo universitario, cuyo propósito fue acercar a los jóvenes a su primer empleo, mediante la capacitación en temas de administración, organización industrial y comercialización.

Como docentes de la Universidad Nacional de General Sarmiento, observamos la problemática social de los jóvenes que forman parte de la Región Educativa N° 9, conocida como segundo cordón del Gran Buenos Aires. Resaltamos que anualmente egresan jóvenes del sistema educativo de nivel medio -que recién ahora con la nueva ley de educación está colocándose en condiciones de competitividad educativa-, carentes de conocimientos y habilidades. Existe una brecha entre las enseñanzas del nivel secundario y del nivel universitario, y desde el servicio pretendimos disminuir las distancias mediante acciones concretas para que los jóvenes logren ser incluidos en el mercado laboral.

Nuestra universidad, a 18 años de su nacimiento, se encuentra afianzada en su ámbito local y el mercado laboral comienza a exigirle profesionales aptos para desenvolverse en pymes y grandes empresas. Frente a este escenario, consideramos asumir el

¹ Lic. En administración Pública, investigadora docente de la universidad nacional de general sarmiento.

² Lic. En organización industrial, investigador docente de la universidad nacional de general sarmiento.

compromiso de promover en los jóvenes el derecho al trabajo, mediante distintas estrategias de acercamiento a sus empleadores. Ahora bien, nos preguntamos desde nuestro proyecto ¿de qué modo es posible acercar a los jóvenes al mercado laboral, mediante la acción de un grupo de profesores universitarios?, ¿cómo hacemos para que el joven la región aledaña a la universidad acceda a la capacitación universitaria?.

Desarrollaremos el artículo en tres apartados, el primero describe los antecedentes del proyecto, con la caracterización breve de los receptores de nuestro proyecto. El segundo, presenta la estrategia de intervención concreta, tal cual fue realizada. La fundamentación de las áreas elegidas para la capacitación, el formato elegido. Las charlas de sensibilización, la visita a la planta industrial y la recreación de una entrevista laboral. El tercero destaca la importancia del certificado universitario como una llave de acceso al mercado laboral. El cuarto apartado tratará sobre los derechos ciudadanos que hemos transmitido a los jóvenes. Finalmente las reflexiones finales y la bibliografía.

1. Diagramación del proyecto

Mediante un fondo estímulo al fortalecimiento de los servicios no rentados y acciones a la comunidad en su cuarta convocatoria 2009/2010 –política de la UNGS-, obtuvimos el financiamiento para el desarrollo del proyecto “Promoviendo Capacidades y Estrategias en los Jóvenes de la Comunidad para Acercarlos al Mercado Laboral”. Inicialmente, durante el mes de septiembre de 2010, realizamos un relevamiento de información, del cual construimos una breve reseña. Basándonos en estadísticas del Observatorio Pyme, Informe Regional Pilar anual 2009, detectamos que las pequeñas empresas tuvieron un 50,8% de dificultad -media y alta- para conseguir trabajadores, y las medianas 57,7%, lo cual implica que la desocupación en la zona, es un problema de capacidades y habilidades que de puestos de trabajos. Del mismo informe, obtuvimos que las Pymes de la zona contratan en un 43,5% personal con secundario completo y en un 32,8% con primario completo, lo cual cubre las tres cuartas parte de la capacitación requerida por los empresarios. Ya por último, nos preguntamos, qué trabajos desarrollan los recursos humanos en las diversas Pymes, del mismo observatorio obtenemos que en el sector productivo de operarios, maquinistas, mecánicos, Jefaturas de planta y producción,

calidad trabajan el 73,1%, mientras que en tareas administrativas y comerciales trabajan el 9,6%, lo cual totaliza un 82,7% de las tareas.

En resumen, detectamos en la zona que mas del 50% de los empresarios pymes tienen dificultades a la hora de la búsqueda de empleados, que la educación formal requerida se encuentra en un 75% en el nivel primario y secundario mientras que las tareas que desarrollan son principalmente productivas, administración y comercialización.

Posteriormente, establecimos los objetivos del proyecto que había que cumplir en el corto período de seis meses:

a.- Objetivo General:

- ✓ Capacitar al Joven de la comunidad en las necesidades del empresario local, creando y fortaleciendo la vinculación entre la EMPRESA y EL JOVEN DE LA COMUNIDAD

b.- Objetivos específicos:

- ✓ Detectar en la demanda de la PYME local en tema de recursos laborales.
- ✓ Capacitar a los jóvenes de la comunidad que sean seleccionados.
- ✓ Contribuir a la vinculación entre los actores intervinientes.

Respecto del universo beneficiario, fueron 100 jóvenes de los partidos de:

- ✓ Malvinas Argentinas
- ✓ San Miguel
- ✓ José C. Paz
- ✓ Moreno

La Región Educativa N° 9 se encuentra formada por 4 partidos¹ de la provincia localizados en el noreste de la misma que forman parte de los 24 partidos que el INDEC define como “partidos del Gran Buenos Aires” en sentido administrativo. Cabe señalar que José C. Paz, Malvinas Argentinas y San Miguel forman parte de los partidos cuya

superficie y población integran totalmente el aglomerado en tanto que la superficie y población del partido de Moreno lo integra parcialmente.

Esta región queda comunicada con otras regiones y parcialmente articulada por las rutas nacionales N° 8, 9 y 7 con trazado radial concéntrico hacia la ciudad de Buenos Aires, al igual que los servicios de ferrocarril. En forma anular estas rutas están unidas por la ruta provincial N° 23 que comunica San Miguel con Moreno y la ruta provincial N° 24 comunicando José C. Paz con el límite entre Moreno y General Rodríguez. Cabe indicar que al formar estos partidos parte del aglomerado la conectividad interna de la región estaría garantizada por la red de calles.

Como nodo principal de comunicación se destacaría Moreno hacia donde convergen varios arcos de las vías de comunicación de mayor jerarquía y donde se está construyendo una terminal de colectivos y micros.

En cuanto a la distribución de la población en el territorio, puede observarse que solamente el partido de Moreno presenta población rural dispersa y no cuenta con ningún centro o localidad de población rural agrupada con población menor a los 2000 habitantes. Para los tres partidos restantes que integran totalmente el aglomerado tanto en superficie como en población, la totalidad de población es netamente urbana.

En cuanto a las actividades económicas y el empleo, cabe indicar que prevalece el uso residencial del suelo con otros usos y actividades asociadas como comerciales, servicios e industrias en relación a establecimientos que tienden a ubicarse en las localidades principales, extendiéndose a lo largo de las principales vías de comunicación.

Los totales de población presentan valores muy parejos para los partidos de la región educativa del orden de 250.000 habitantes, destacándose Moreno como el más poblado con 380.503 habitantes. Las densidades de población como es de esperarse por la ubicación de los partidos en el contexto provincial en relación con la aglomeración de la ciudad de Buenos Aires, son muy altas. Dentro de estos altos valores hay diferencias internas en la región entre los partidos con mayores densidades como José C. Paz y Malvinas Argentinas del orden de 4.604 habitantes por km² y Moreno con 2.114 habitantes por km².

Finalmente, se inscribieron 150 jóvenes que incluyeron a las localidades mencionadas sumándose Hurlingham, Merlo, y Escobar. Aquellos jóvenes que buscaban en este proyecto una salida laboral en Artes y Oficios el proyecto se vinculó con Fundación Oficios, organización sin fin de lucro que ofrece cursos cortos de capacitación en Electricidad, Albañilería, Soldadura, Auxiliar de Mesa, Tejido, entre otras con instalaciones en la localidad de Benavides.

A continuación, presentamos el afiche de convocatoria utilizado para captar la atención de los jóvenes.



La siguiente tabla plasma la planificación de las actividades que se llevaron a cabo a lo largo de seis meses (sep 2010/abril 2011).

Cronograma						
Actividades	1	2	3	4	5	6
-Vinculación con empresas de la zona, detección de las necesidades en las demandas de RRHH.	X					

-Vinculación con las autoridades municipales, con cámaras del ámbito de acción de la UNGS. Además con colegios de la zona.	X					
-Análisis de la situación real de la población de jóvenes inscriptos (mediante entrevistas y encuestas).		X				
-Presentación oficial del proyecto a los jóvenes beneficiarios.		X				
-Realización de una primera subdivisión en grupos (Administración, Comercialización, Industria) -Realización de un breve psico - diagnóstico laboral.		X				
-Realización de encuentros grupales con debates y foros sobre problemáticas motivacionales con técnicas de video y casos.			X	X		
-Capacitaciones a los distintos grupos.			X	X		
-Visitas a plantas industriales					X	X
-Realización de desayunos de trabajo y mesas debate con empresarios y la fundación OFICIOS.					X	X
-Realización de mantenimiento vía mail en				X	X	X

<p>aquellos de bajo potencial y personal en aquellos de alto potencial de toma de personal. Colaborar con la realización de un sistema de bolsa de trabajo desde la web de la Ungs. Comunicar.</p>						
--	--	--	--	--	--	--

2. Puesta en marcha

Con el fin de alcanzar el objetivo planteado en el proyecto, es decir, el de capacitar al joven de la comunidad en las necesidades del empresario local, creando y fortaleciendo la vinculación entre ellos, se dividió el proyecto en tres etapas.

Una primera etapa, en la que se realizó una charla de sensibilización, se proyectaron extractos visuales, titulados: “Capacidades especiales de una persona con discapacidad”³ y “En busca de la felicidad”⁴, buscamos motivar a los jóvenes, captar su atención a fin de que eleven su autoestima. En aquella primera etapa, deseamos que comiencen los cursos y que comprendan que las capacidades se van adquiriendo, con esfuerzo y estudio. Por otro lado, pretendimos lograr la integración del grupo a fin de alcanzar un aprendizaje colectivo con una dinámica de trabajo diferente a la que se acostumbra a ver en ámbitos académicos. Asimismo, buscamos generar en los jóvenes, ciertas inquietudes e intereses en comenzar posteriores estudios universitarios, fomentando además, las carreras que brinda la universidad.

Para la segunda etapa, intentamos lograr que el estudiante adquiriera los conocimientos y desarrolle las competencias y habilidades demandadas por el mercado laboral. Para ello, realizamos una subdivisión de lo que inicialmente era el curso pre-laboral, de manera de que los jóvenes pudieran elegir –un curso según sus intereses- el área de incumbencia en el que querían desarrollarse, teniendo en cuenta la demanda existente de recursos humanos dentro del Conurbano Bonaerense y sus alrededores.

³ Es posible apreciar el video desde este link: http://www.youtube.com/watch?v=F_YsVad9QZI

⁴ El nombre original de la película es "The Pursuit of Happyness", es una película estadounidense del año 2006 basada en una historia real.

La capacitación, fue subdividida en las siguientes áreas: comercialización, administración y organización industrial; cuyo propósito fue lograr que el estudiante adquiriera conocimientos básicos de una empresa inmersa en un ambiente globalizado donde no solo se debe tener en cuenta la existencia de la empresa en sí, sino también de los agentes que interactúan de manera continua con ella. Esto fue logrado a partir de distintos abordajes consecuencia de la separación en diferentes áreas temáticas, que hacía que cada subdivisión del curso pre-laboral tuviera sus propias características; motivo por el cual se presentó un programa diferente para cada una de ellos, generando además cierta especialización en un área específica de la empresa, elegida según los intereses de cada uno de los alumnos que realizó el curso.

El curso de administración tenía como propósito que el estudiante adquiriera los conocimientos básicos de administración, reconociendo la importancia del sistema y gestión de administración en cualquier estructura empresarial. Esta asignatura, fue abordada a partir de las necesidades a satisfacer en forma interna y externa de la organización observando en la misma cada uno de los circuitos administrativos típicos. Para ello, se trabajó sobre los siguientes contenidos estructurales: la administración, organizaciones, la empresa, ventas, compras, departamento de RRHH, nociones de costos, finanzas en la empresa, nociones de indicadores empresariales y régimen impositivo actual.

El curso de Comercialización tuvo como propósito que el estudiante adquiriera los conocimientos básicos en el área comercial, dentro de la problemática de una empresa. Dicho curso fue abordado a partir de las necesidades a satisfacer, el producto, los distintos tipos de mercado y distintas técnicas de comercialización. Allí se trataron temas, entre los que se encontraban: el marketing, el producto y las estrategias.

El curso de Organización Industrial tuvo como objetivo que el estudiante adquiriera los conocimientos básicos del funcionamiento de una empresa industrial y de la organización de su sistema de producción. Cuyo abordaje fue realizado desde la perspectiva del sistema productivo, transitando por distintos aspectos de su concepción

y organización, así como sus aspectos humanos, tecnológicos y económico – social, atendiendo al marco de las necesidades de la sociedad, el inversor y el trabajador, comprendiendo cada uno de los actores y fortaleciendo la actuación del futuro trabajador dentro de la organización. Los contenidos tratados a lo largo del curso fueron: la industria, la empresa y la productividad, sistemas de producción, estudio del trabajo, planeamiento y programación de la producción, gestión de la calidad industrial y mantenimiento.

Cabe señalar que para finalizar esta etapa, se realizó una charla y una representación teatral en conjunto con las tres subdivisiones del curso pre-laboral. Dicha actividad consistió en la recreación de una entrevista laboral con el objeto de que los estudiantes aprendan algunas cuestiones básicas acerca de como desenvolverse en ellas, mediante una actividad didáctica a fin de que puedan incorporar e internalizar fácilmente y de una manera diferente a la que se está acostumbrado, aquellos contenidos que se intentaban transmitir. Además, se les enseñó a confeccionar su propio curriculum vitae teniendo en cuenta sus habilidades, actitudes y preferencias personales.



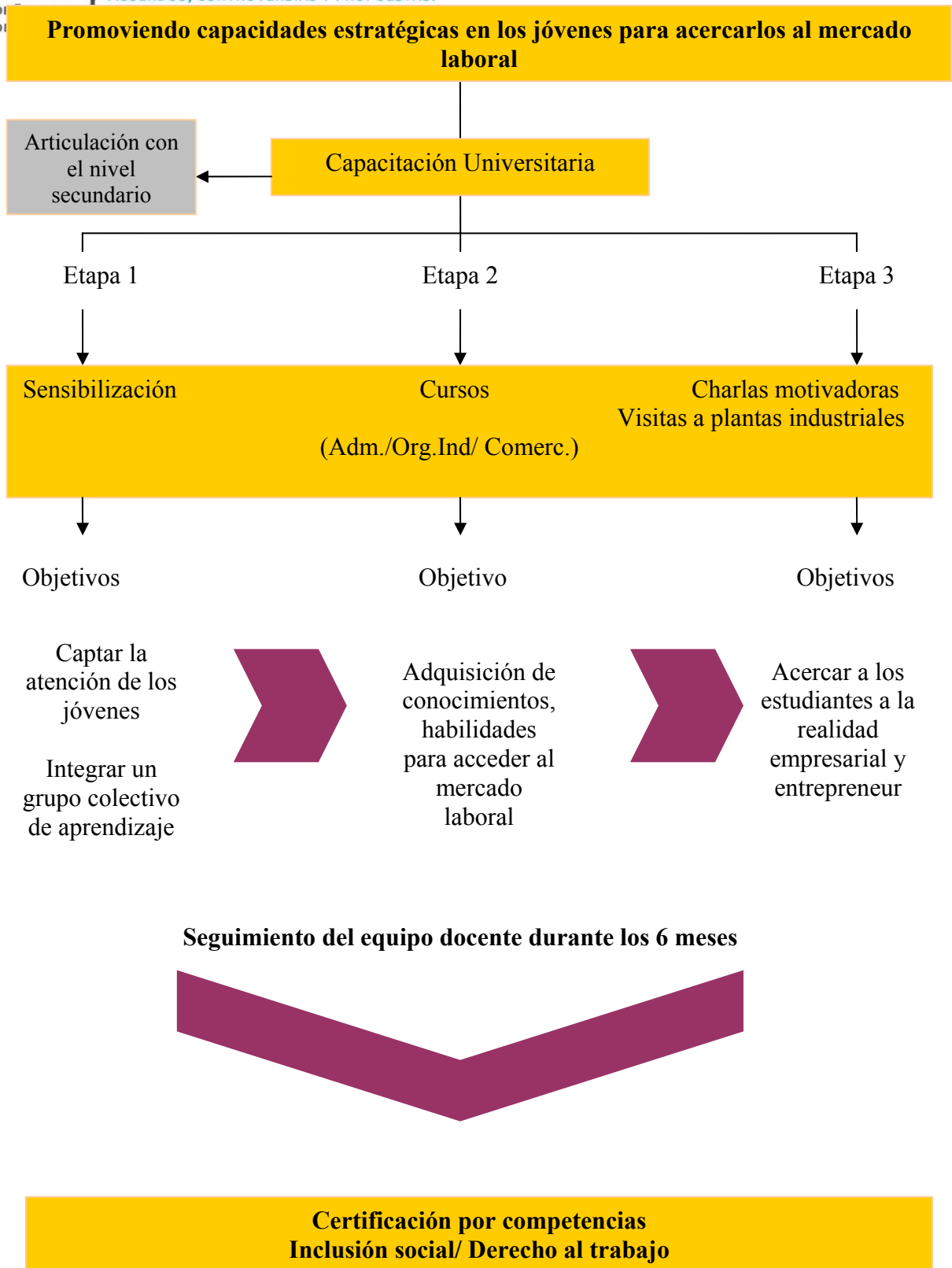
Las principales características señaladas para la redacción del curriculum fueron: la brevedad de los datos, la concisión, la precisión de los datos y fechas, facilidad de la lectura, veracidad de los datos. En el transcurrir de la charla, predicamos con la frase “Nunca tendrás una segunda oportunidad para una primera buena impresión”. Con ella quisimos transmitirles que tenían en sus manos la posibilidad de presentarse de la mejor manera a su futuro empleador, que no solo las competencias y habilidades eran fundamentales, sino también la presencia, la vestimenta, la conducta, el respeto. Los valores son fundamentales en la persona y más aún poder enseñarle a su empleador ese conjunto de valores aprendidos.

La estructura del curriculum: datos personales, formación, idiomas, informática, experiencia laboral, otros datos importantes.

Finalmente, en la tercera y última etapa del proyecto se intentó generar en los estudiantes una visión realista, tanto del mercado laboral como del ámbito de trabajo, generando además una conciencia ciudadana, vinculada a la problemática ambiental. Para ello, se realizó una visita guiada a la planta de biodiesel del Partido de Malvinas Argentinas, lo cual tuvo un doble impacto. Por un lado, generó un primer acercamiento hacia un distrito como tal, permitiendo que los estudiantes comprendan de manera empírica muchas de las cuestiones que se habían tratado a lo largo del curso, dando lugar a que se genere un debate en relación a las percepciones que cada uno tuvo al acercarse al ámbito de trabajo. Por otro lado, la visita tuvo un fuerte impacto visual. Allí, se explicó brevemente el impacto ambiental que se generaba a partir del reciclado de aceite vegetal usado, debido a que tal como los guías explicaban, no solo se estaba evitando contaminar el ambiente mediante la concientización de las personas haciendo que estas donen el aceite viejo en vez de arrojarlo a la basura, sino que también se evita el uso de combustibles fósiles. Cabe destacar, que dicho actividad fue muy bien recibida por los alumnos quienes se mostraron muy interesados.

Por último, se efectuó una pequeña ceremonia para la entrega de certificados de la cual participaron además dos emprendedores, quienes brindaron una charla que sirvió para darle un cierre final a la etapa de aprendizaje que atravesaron los alumnos que concurrieron al curso. En ella explicaron, desde su propia experiencia cómo es que un emprendedor llega a ser emprendedor y cómo este se transforma luego, en un empresario, lo cual, no solo generó un gran aporte en lo referente al mercado laboral, sino también en la esfera de lo personal.

A continuación presentamos una figura representativa del plan de acción.



Elaboración propia

3. Hacia la certificación por competencias

El siguiente apartado presenta la importancia de un certificado universitario como llave de acceso al mercado laboral. La obtención del mismo, a posteriori del aprendizaje áulico es la forma que expresa, que el estudiante ha obtenido los conocimientos y ha logrado conocer, analizar y comprender las estrategias modernas de la PyME en la actualidad. Pretendemos, desde una mirada amplia, responder ¿de qué modo pensamos acercar a los jóvenes al mercado laboral, mediante la certificación de competencias?.

La certificación por competencias es una herramienta que permite mejorar la capacitación de los jóvenes para el sector productivo, logrando mayor calidad y pertinencia. Pero debe ser visto como una herramienta disponible para ese fin, no un fin en sí mismo. Entre los beneficios que se le atribuyen a la Certificación se encuentran:

-Beneficios para la empresa: permite mejorar la productividad, ya que facilita la transferencia de tecnologías disponibles, ayuda a una gestión integral del personal, reduce el costo de entrenamiento, aumenta la seguridad y la prevención de accidentes. --

Beneficios para el trabajador: facilita la inserción y estabilidad laboral y el aprendizaje continuo, fuente de mejores ingresos. Le otorga empoderamiento, ya que la capacitación es un bien que traslada con él.

-Mejora el entorno económico y social: permite una articulación entre la educación y el trabajo, porque reduce los costos de capacitación generales del sistema al lograr niveles de pertinencia y calidad en la capacitación generada, y además reduce los desequilibrios entre oferta y demanda de recursos calificados. Aumenta el capital humano disponible y mejora las condiciones de vida y de trabajo de las personas.

Pensamos, que la certificación por competencias implica un alto impacto social: por un lado, reducir la brecha laboral facilitando la estabilidad de trabajo y la mejora de los ingresos de los grupos vulnerables, como es el caso de los jóvenes de baja formación educativa formal que esperan acceder a su primer empleo. Por otro lado, permite abrir un espacio de vinculación y transformación de la educación universitaria con la formación secundaria, necesidad evidente de nuestro sistema educativo.

A lo largo de nuestra experiencia, hemos desarrollado estrategias para acompañar a los jóvenes a que reciban su primer certificado universitario, estrategias mencionadas anteriormente.

La entrega del certificado, fue realizado cuando los estudiantes, asumieron su compromiso, siendo conscientes de que ese aval institucional es un contrato, en donde intervinieron diversos actores que han atravesado un tiempo de convivencia (clases y salidas grupales).

Consideramos que avalar la formación de los jóvenes, mediante la acreditación formal⁵, es acercarlos al mercado laboral. Existe en esa instancia, una transferencia de estatus hacia el estudiantado, y la confirmación de un ciclo terminado (nivel secundario) y otro próximo a inaugurarse (nivel universitario-ciclo laboral). Hablamos de la existencia de “...un rito de institución que tiende a consagrar o a legitimar, a señalar solemnemente el paso de una línea que instaura una división fundamental del orden social, el rito dirige la atención del observador hacia el paso (de ahí la expresión, «rito de paso»), cuando lo importante es la línea. ¿Qué separa esta línea realmente? Un antes y un después. El rito consagra la diferencia, la instituye (...) Es notificar a alguien lo que es y notificarle que tiene que comportarse en consecuencia. (...), es dar una definición social, una identidad, es también imponer límites. Así, el acto de institución es un acto de comunicación, pero de clase particular: notifica a alguien su identidad, pero a la vez que expresa esa identidad y se la impone, expresa ante todos y le notifica con autoridad lo que es y lo que tiene que ser...”⁶

5 Nos referimos al significado que el empleador le otorgará al logo de la universidad, el número de resolución del proyecto desde consejo superior, la firma del director responsable y el coordinador de las clases.

6 Bourdieu, Pierre (1985-2008) ¿Qué significa hablar? Economía de los intercambios lingüísticos. Madrid: Akal. Páginas 114-117

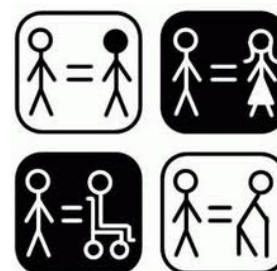
Atravesar la delgada línea hacia la inclusión laboral, es el gran desafío que los jóvenes deben asumir. Alcanzar las expectativas del empleador, es otro desafío. Comenzar a andar las filas y esperar los turnos para ser entrevistados, forma parte de un nuevo ciclo temporal para los jóvenes que recién egresan del colegio secundario.



Avanzamos entonces, en una noción del certificado educativo universitario, en el marco de nuestro proyecto. Es considerado *una forma de sociabilidad construida, entre el ámbito educativo y el ámbito productivo, que brinda estatus y garantiza -en cierto modo- la cercanía al mercado laboral*. La certificación de competencias adquiridas, consolida la formación de los jóvenes, además de promoverlos como ciudadanos igualitarios con derechos a trabajar.

4. Concientizando sobre derechos al trabajo

Respecto de la concientización de los derechos al trabajo, consideramos fundamental rescatar la mirada de los organismos internacionales, a continuación cerramos nuestro artículo con enmiendas de la Organización de los Estados Americanos (OEA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Instituto Interamericano de los Derechos Humanos (IIDH), que los jóvenes no deben desconocer.



“El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, asegure la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la responsabilidad de trabajar” (Carta de la OEA).

En la Declaración de la OIT se dice:

- | | |
|----|---|
| a) | <i>Libertad de asociación y libertad sindical, reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva</i> |
| b) | <i>Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio</i> |
| c) | <i>Abolición efectiva del trabajo infantil</i> |
| d) | <i>Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</i> |

El derecho al trabajo no consiste en un derecho universal y absoluto a obtener empleo o estar siempre empleado, sino como el propio enunciado del art. 6 establece “tener la oportunidad de ganarse la vida” pudiendo para ello elegir y aceptar libremente el trabajo. Ello implica no ser obligado a ejercer un trabajo sin el consentimiento y no ser privado de un trabajo injustamente (IIDH)

En relación con la **mujer** deben tener igualdad de acceso al empleo y demás ocupaciones, a los programas de protección y formación profesionales. (Art. 3 PIDESC)

En relación a los **pueblos originarios** se declara la necesidad de adoptar medidas para garantizar su protección en materia de contratación y condiciones de empleo, siempre que no puedan beneficiarse de la protección que las leyes ordinarias otorgan a trabajadores en general

En relación a los **migrantes**:

- ✓ Derecho a salir libremente de cualquier estado
- ✓ Igualdad de trato, remuneración, seguridad social, atención médica.
- ✓ Derecho a transferir sus ingresos, ahorros y efectos personales
- ✓ Derecho a ser informado de las condiciones de admisión al Estado contratante
- ✓ Derecho a ausentarse temporalmente sin que afecte a la autorización de permanecer o trabajar en el país
- ✓ Derecho a la libertad de movimiento en el país de empleo y escoger libremente su residencia

En relación a las **personas con discapacidad**:

- ✓ Recomendaciones de la OIT: la misma productividad que cualquier trabajador/a; menor rotación; mayor confiabilidad; mayor integración; menor siniestrabilidad; mejor posicionamiento social de la empresa.
- ✓ En la Argentina: Ley 22.431 “El Estado nacional, sus organismos descentralizados u autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del estado y municipalidad de buenos aires, están obligadas a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al 4% de la totalidad de su personal.

5. Reflexiones finales

Los resultados del proyecto fueron alentadores desde distintos aspectos, especialmente si entendemos que el grupo con el cual se trabajó provenía de una situación sociocultural desfavorable, en la mayoría de los casos se trataba de jóvenes y no tan jóvenes que nunca habían trabajado, que estaban ya desalentados, desmotivados y jóvenes que recién salían de una formación media en algunos casos con problemas de lectoescritura y comprensión.

Decimos entonces alentadores en varios aspectos debido a:

Los jóvenes a la hora de responder las encuestas manifestaron que el 97% de ellos se sienten más capacitados en el área donde recibieron capacitación. Adicionalmente esto es afirmado con mails como los siguientes:

“Estimado profesor:

Quiero contarle que el curso que usted brindo sobre Organización Industrial fue excelente para mi ya que me sirvió para empezar a trabajar en Unilever, una multinacional de gran trayectoria y prestigio. Si bien me perdí la última clase, en la empresa están sorprendidos del conocimiento que supe adquirir en sus clases y con los apuntes. Lo felicito a usted por las clases que nos brindó y espero que al igual que a mi, al resto de mis compañeros les haya servido. Quiero consultarle cuando es la entrega del certificado y si es posible, obtener los apuntes de la última clase. Desde ya muchas gracias, nuevamente lo felicito, y nos estamos viendo pronto.

Nahuel E. Gonzalez.”

Otro anónimo que prefirió no firmar el mail

"(...) en el día de ayer he asistido a la presentación del curso de apoyo pre laboral y me conmovieron muchísimo sus palabras y su forma de sentir con respecto a la vida. Estoy ansiosa por comenzar el curso, ojalá creen otros cursos similares a este; si llegasen a crear otro ¡sin duda seré la primera en anotarme! Este mundo necesita más personas como usted, gracias."

Otro de los aspectos en los que los jóvenes encontraron alto nivel de entusiasmo fue en los talleres de Curriculum y entrevistas ya que a la hora de responder las encuestas el 64 % de los alumnos no tenía un curriculum, y el 73% no enviaba curriculum, luego del taller, el 91% dispone de curriculum y el 69% envía curriculum. Adicionalmente en el período Diciembre 2010 Febrero 2011 que se produjo un receso en el proyecto donde los alumnos debieron confeccionar sus curriculums y plantearse sus objetivos y estrategias para los próximos 5 años, el 36% manifestó haber tenido entrevistas de trabajo durante el mencionado período.

Paralelamente, el 66% de los cursantes creen que en los próximos 2 años pueden llegar a inscribirse en la universidad para realizar algún tipo de capacitación de grado o terciario.

Es importante destacar que de existir un segundo nivel de entrenamiento el 97% respondió que lo realizaría y el 100% de los cursantes recomendaría esta capacitación.

Es probable que tales objetivos no se hubiesen logrado, si a la hora de capacitar a los jóvenes se hubiera trabajado con clases magistrales típicas de un nivel académico tradicional, creemos que fue de mucho valor utilizar una abanico de herramientas didácticas como lo fueron las clases motivadoras con videos, las charlas y debates de sensibilización, los talleres de trabajo con especialistas, la visita a una planta, todos estas herramientas que fueron llevadas a cabo en el escaso tiempo de 2 meses lo que implicó apenas 8 sábados.

6. Bibliografía

-Bourdieu, Pierre (1985-2008) ¿Qué significa hablar? Economía de los intercambios lingüísticos. Madrid: Akal.

- Comentario del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2008) .Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Comisión Internacional de Juristas. Publicación disponible sólo en formato digital.

Fuentes primarias

-Proyecto Promoviendo Capacidades y Estrategias en los Jóvenes de la Comunidad para Acercarlos al Mercado Laboral. Resolución 3605/10 CS UNGS.

-Informe sobre la industria manufacturera año 2009: Observatorio Pyme Regional Municipio del Pilar 1a ed. Buenos Aires: Fund. Observatorio Pyme; Bononiae Libris; Municipio del Pilar, 2010.

-Carta de la Organización de los Estados Americanos

-Declaración de la Organización Internacional del Trabajo