

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6^o

**Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo**

**Los trabajadores
y el trabajo en la crisis**

LOS JÓVENES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y EL ROL DE LA CAPACITACIÓN¹

María Cristina Acosta mcacosta@econ.uba.ar

Centro de Estudios de Sociología del Trabajo. Facultad de Ciencias Económicas. UBA.
Córdoba 2122. Of.211

Los cambios ocurridos en el mercado de trabajo de la Argentina en las últimas décadas llevan a reconocer que el empleo es un bien escaso en especial para los jóvenes, más aún para aquellos que se encuentran excluidos socialmente por el nivel de educación formal alcanzado, por su situación socioeconómica y la del grupo familiar, por problemas judiciales, y/o su vinculación con grupos de adicción.

En esta ponencia se propone dar cuenta de la actividades desarrolladas por 20 organizaciones del tercer sector del área metropolitana comprometidas en paliar la marginalidad, que impulsan actividades de capacitación para favorecer la inserción productiva de jóvenes constituyendo nuevos agentes en la formación y capacitación laboral con reconocida aptitud de adaptación a los rápidos cambios de la demanda.

La capacitación como instrumento de inserción laboral

A partir de la década del 60 se registra la importancia entre la educación y el trabajo convirtiéndose en factores estratégicos para promover el crecimiento económico y el bienestar social de cualquier país. Dado los actuales niveles de desempleo y la preocupación de diversos sectores de la sociedad por obtener la reducción del mismo, se sostiene que no es únicamente persiguiendo un mayor crecimiento macroeconómico, sino que, paralelamente, es necesario asegurar un flujo suficiente de fuerza laboral cualificada al mercado de trabajo (OCDE, 1989).

La década de 1990 se ha caracterizando por el "desempleo estructural sin fronteras", referido al desempleo de larga duración que afecta a un gran número de personas "inadaptadas al empleo", a causa principalmente de una formación insuficiente para adecuarse a la evolución de la economía por cambios tecnológicos, cambios en la organización del trabajo, cambios en el mercado de trabajo. (González García, 1993)

En la actualidad el desempleo está fuertemente asociado a las carencias educativas que padecen los sectores sociales desfavorecidos, las minorías étnicas, los jóvenes que

¹ Esta ponencia ha sido realizada en el marco del proyecto "Estrategias de capacitación para la inserción laboral en organizaciones del tercer sector" UBACYT 2001-2003

abandonan los estudios sin cualificación y las personas adultas, sobre todo mujeres, que no se beneficiaron de la escolarización básica.

La forma como los individuos están insertados o excluidos del mercado de trabajo influye de manera muy significativa en su grado de integración a la sociedad.

El empleo es el principal determinante del status de las personas dado que contiene elementos integrativos fundamentales: constituye la principal fuente de ingreso, proporciona identidad social, conlleva legitimidad y reconocimiento social, facilita los contactos y la integración a redes, facilita la participación en acciones colectivas, etc. De hecho muchas formas de exclusión social se originan en la exclusión del mercado de trabajo (OIT, 2000a:17)

Es de notar que el mercado de trabajo se presenta en la actualidad como una realidad segmentada en la cual se encuentran buenos empleos junto con empleos precarios, no registrados, temporales, de baja calificación, escasa protección social y bajos ingresos. (OIT, 2000a:6)

En los países del Mercosur la exclusión social en el mercado de trabajo, muestra un descenso de la tasa de participación de adolescentes que se verifica desde 1980 no debería ser en sí mismo preocupante, si fuera causado por una mayor participación en el sistema escolar, sin embargo en el caso de los varones adolescentes, se verifica desde 1980 su exclusión del sistema educativo y del mercado de trabajo se debe a causas como el fracaso escolar y el desanimo para enfrenar el mercado laboral por la falta de una preparación adecuada. (OIT,2000a)

Algunos estudios sobre el sector informal en América Latina consideran que la formación es uno de los instrumentos esenciales para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de este sector. El nivel y tipo de formación profesional de estos trabajadores y la calidad en el trabajo están íntimamente relacionados. La formación juega un papel protagónico en cualquier estrategia orientada hacia el sector informal y una herramienta básica para mejorar las perspectivas del acceso al empleo. (OIT, 2000b:44)

En Argentina entre 1990 y 1991, los jóvenes bajan su nivel de actividad respecto de 1980 diferenciándose así del conjunto de la población que eleva ligeramente su participación económica. Este descenso en la tasa de actividad juvenil fue correlativo

con un intenso aumento en la tasa de desocupación (Gallart, Moreno y Cerrutti, 1993:71).

El mejoramiento de los niveles educativos incrementa las posibilidades de obtención de un empleo y las capacidades de aumentar productividad en las actividades que se realizan como trabajador por cuenta propia o trabajador - microempresario.

En síntesis, en el análisis documental preliminar realizado se encontró que tanto los estudios realizados por organismos internacionales como por institutos de investigación entienden que la educación y la formación fortalecen la capacidad de los individuos para responder a las oportunidades del mercado y facilitan el camino para obtener empleos más cualificados y mejor pagados, pero en todos los casos la formación no genera por sí misma puestos de trabajo.

Formación para el trabajo: conceptos, acuerdos y perspectivas

El vínculo entre la educación básica y el mundo del trabajo, ha sido conceptualizado de manera diferente asignándoles, según algunos autores (Palma, 1993; Gallart, 1991 Jacinto, 1995), las mismas denominaciones como en la noción de "formación profesional"².

Gallart (1991) profundiza el concepto de educación para el trabajo contemplando no sólo la adquisición de habilidades directamente aplicables en un puesto de trabajo sino más bien se refiere a la combinación de educación general y específica dentro de la enseñanza formal, combinación que permita el desempeño en un mercado de trabajo inestable y cambiante, y que brinde una capacidad de reaprendizaje de nuevos roles ocupacionales tanto en programas de capacitación como a través del aprendizaje en el de trabajo. Más aún, esta educación no sólo cubre la adquisición de conocimientos y habilidades sino que debe incluir también los valores y motivaciones, que combinados con las otras aptitudes, favorezcan la participación en el de trabajo y el espíritu crítico.

A nivel internacional existen acuerdos, en mayor o menor grado, respecto a la educación y al trabajo. Uno se refiere a la forma de enfrentar la naturaleza cambiante

² La "formación profesional" es considerada una parte de la educación para el trabajo y que apunta a las habilidades y conocimientos relativos a un abanico de puestos de trabajo que se pueden agrupar por afinidad formativa a diferencia de la noción de "educación para el trabajo" que es concebida como un hilo que debe recorrer todo el sistema educativo, que se empieza a esbozar en las habilidades, actitudes y

del mercado de trabajo, dado que los empleos y las cualificaciones se transforman y la capacidad de adaptación, basada en una formación flexible, se convierte en el principal seguro contra el paro para la mayoría de las personas³.

La flexibilidad en la educación para el trabajo quiere decir que la formación no se propone de una vez y para siempre, como si fuera para toda la vida, las propuestas apuntan hacia una calificación básica general y muy sólida y al establecimiento de planes de estudio con módulos de formación adicionales de modo que, cada trabajador, tras su formación inicial, pueda sumar, profundizar o variar en su carrera profesional (Palma,1993).

El otro acuerdo se establece entre el mundo empresarial y los expertos de la formación, sosteniendo que la escuela no debe empezar la especialización demasiado pronto con la pretensión de orientar a un campo profesional específico, pues las especializaciones tempranas impiden la adquisición de una base sólida de conocimientos generales, imprescindible para tener luego la suficiente capacidad de adaptación a los cambios de cualificaciones futuras. Pero, además, las especializaciones tempranas suelen dar lugar a distintos niveles de formación, quedando los tipos de escuela y de curriculum más devaluados destinados de hecho a las capas sociales más desfavorecidas (González García,1993).

Las experiencias europeas de transición de los jóvenes a la vida adulta y profesional⁴, han demostrado que aquellas competencias que son fundamentales para el pleno desarrollo de la personalidad humana, lo son también para la inserción en la sociedad y en la vida profesional. Numerosas profesiones actuales exigen, en efecto, conocimiento y confianza en uno mismo; capacidad de iniciativa, de comunicarse o de colaborar con los demás y de asumir las propias emociones; razonamiento lógico en la toma de decisiones o en la solución de problemas y desarrollo de aptitudes físicas.

A la misma conclusión han llegado investigadores de mundo de la formación y del mundo de las ocupaciones. Las competencias de base que necesitan los trabajadores actuales tienen mucho que ver con actividades humanas profundas como la capacidad

conocimientos generales comunes que se incorporan en la educación básica y se van especificando en etapas posteriores (Palma, 1993)

³ Dictamen IRDAC (Industrial Research and Development Advisory Committee of the Comission of the European Communities). Bruselas 1991

⁴ En el marco de los programas PETRA

de tomar iniciativas, seguir un razonamiento abstracto, aprender por sí mismos y trabajar en grupos ⁵.

Por su parte, la formación profesional debería comportar momentos prácticos (aprender haciendo), en los que convendría que los educandos se incluyeran en las empresas a manera de aprendices, y que los necesarios contenidos teóricos comprendidos en el proceso de formación, tuvieran que ser seleccionados y entregados de manera que enriquecieran esa experiencia práctica. Sin embargo en América Latina existe una gran brecha para acceder a esta propuesta ⁶.

Formación para el trabajo: los agentes en América Latina

El desarrollo de recursos humanos en una situación de competitividad internacional, reestructuración productiva y aumento del desempleo requiere de la formación y capacitación para el trabajo.

Una revisión de las posiciones y expectativas de los principales actores involucrados en la temática de la formación y capacitación para el trabajo en América Latina (CEPAL, 1999) pone de manifiesto las problemas de desarticulación institucional, la incoherencia de las distintas modalidades de la oferta formativa, su escasa pertinencia a las necesidades de los sectores productivos, la brecha de comunicación y acción entre los sectores productivo y educativo, entre otros.

Es importante destacar al pluralidad de actores que se desenvuelven en torno a la problemática de la educación y el trabajo. Un estudio exploratorio presenta los agentes más relevantes en el campo de la formación para el trabajo agrupadas en 5 categorías: estatales, empresariales, laborales, formadores e intermediarios y otros actores.

Los actores estatales mantienen su protagonismo en la financiación y regulación de la formación profesional, la descentralización de su ejecución y la localización en sectores estratégicos (ministerios instituciones oficiales de formación, gobiernos regionales y locales).

⁵ Ver, Nyhan Barry, Promouvoir l'aptitude à l'autoformation. Presses Interuniversitaires Europeennes. Bruxelles 1991. OEI Lázaro González García

⁶ Mientras en los países de la OCDE se destinan 448 dólares por habitante a gastos de investigación y desarrollo, en la región latinoamericana se destinan sólo 10 (la variante en torno a este promedio es amplia). Mientras en las economías desarrolladas el 43.1% del gasto lo aporta el sector público y el 52.5% lo pone el sector privado, en las Nuevas Economías Industrializadas del Sudeste Asiático la proporción correspondiente es 35.6% y 61.4%. En Latinoamérica el 78.8% se financia con fondos públicos, mientras el sector privado sólo aporta el 10.5% del gasto. Datos CEPAL-ONUDI. OEI n|2

Los agentes empresariales tienden a incluir la formación profesional como parte de un proceso más amplio que incrementa la productividad y la competitividad (asociaciones empresariales, grandes empresas y conglomerados, pequeñas y medianas empresas, líderes empresariales).

Los agentes laborales (federaciones sindicales, sindicatos de empresa y industria, organizaciones de trabajadores informales, líderes sindicales, sindicatos de las instituciones de formación), proponen aumentar las competencias de empleabilidad de aquellos que se encuentran en riesgo de desocupación prolongada y de los que no cuentan con los medios de para adquirir en el mercado las competencias tecnológicas claves.

De la categoría de formadores e intermediarios como las instituciones de formación profesional, escuelas de educación media técnica, instituciones de educación tecnológica (pos-secundaria), empresas de capacitación no formal, instituciones de capacitación de origen empresarial. Entre las cuales se incluye a las ONG y entidades de servicio solidario, constituyendo un agente dinámico de formación y capacitación laboral. En América Latina se presenta un crecimiento de este tipo de organizaciones cuya característica es la capacidad e adaptación a los rápidos cambios de la demanda, jugando un importante papel en la atención de las poblaciones de mayor riesgo social pero adolecen de debilidades financiera y por consiguiente de infraestructura.. Es de mencionar el programas de Formación para el Trabajo desarrollado en Uruguay y Colombia una de cuyas principales líneas de acción es el fortalecimiento institucional de ONGs que prestan servicios de formación para el trabajo de jóvenes vulnerables.

Finalmente, en otros actores relevantes se incluyen los Centros de Investigación y Desarrollo Tecnológico (CIDTs), Centros académicos de Investigación, la Cooperación internacional y las organizaciones cívicas comunitarias. Entendiendo que estas últimas son numerosas en los países de la región porque existen gran proporción de la población con condiciones socioeconómicas precarias. Si bien algunas provienen del clientelismo político, otras organizaciones se consolidaron con autonomía y legitimidad social. También se registran organizaciones que surgieron como resultado de la iniciativa cívica de sectores sociales con un alto grado de sensibilidad comunal que desempeñan paulatinamente un papel de articulación entre agentes públicos y privados de formación para el trabajo, con las organizaciones de la localidad o de la región.

Si bien la formación profesional y técnica -la capacitación- no crea empleos, en la medida en que se produzca un crecimiento económico crea empleos, la capacitación puede constituirse en un instrumento de inserción.

Las organizaciones del tercer sector y la educación

El concepto usual para referirse a las organizaciones sin fines lucrativos (Non-profit organization NPO) es el de Tercer Sector⁷, también denominado "sector no lucrativo", "sector del voluntariado" o "sector independiente". En esta perspectiva analítica, el tercer sector no lucrativo (Salomon y Anheier, 1992; Archambault, Bon y Le Vaillant, 1991; Archambault y Boumendil, 1994) se inserta entre un sector privado, ampliamente mayoritario, integrado por organizaciones lucrativas y un sector público que presenta grandes limitaciones respecto a su responsabilidad para satisfacer demandas sociales. Este tercer gran sector de iniciativa privada, surge en parte por las crecientes dudas acerca de la capacidad del Estado para hacer frente por sí mismo a los problemas relacionados con el bienestar social y sus iniciativas se materializan a través de organizaciones que persiguen el interés general.

El estudio de las organizaciones sin fines de lucro tuvo un rápido desarrollo en los Estados Unidos desde mediados del siglo XX y en la década de 1990 se han realizado considerables esfuerzos para mejorar el conocimiento cuantitativo de las asociaciones sin fines de lucro. En términos generales, se puede decir que la expansión del sector sin fines de lucro es más amplia en los países desarrollados que en los menos desarrollados, registrándose una media para el conjunto de los países del 4,8 % de las organizaciones que integran este sector, mientras que sólo constituyen el 2,2% en Latinoamérica⁸ (Roitter, Rippetoe y Salomon, 2001)

En los últimos años en Argentina al igual que en el resto del mundo creció el interés por conocer la magnitud y el espacio social que ocupan estas organizaciones. Se estima que existen 100.000 organizaciones de la sociedad civil en todo el país (PNUD/BID, 2000) y en el área metropolitana la cifra alcanza casi a 40 000⁹ organizaciones de la

⁷ En la vertiente anglosajona.

⁸ Entre los 22 países estudiados fueron incluidos seis de Latinoamérica (Argentina, Brasil, Perú, Colombia, Venezuela y México).

⁹ Bs. Aires existen 20 000 y en la ciudad Autónoma de Buenos Aires a existen 19.072

comunidad definidas como grupo organizado de la sociedad civil que trabaje por el bien común. (CENOC¹⁰, 1996).

La tipología elaborada acerca de las organizaciones sociedad civil da lugar a cuatro clases principales de asociaciones: de afinidad, de base territorial y comunitaria, fundaciones empresarias y organizaciones de apoyo (PNUD/BID, 1998). Estas últimas fueron creadas por un grupo de personas con el objetivo de ayudar a otros. Entre ellas se encuentran las entidades de prestaciones de servicios sociales, organizaciones de promoción y desarrollo, asociaciones de defensa de derechos y centros académicos, se encuentran dentro de esta categoría.

En la Ciudad de Buenos Aires se localiza la proporción más importante de las organizaciones de promoción y desarrollo, cuya estrategia de trabajo se basa en el otorgamiento de subsidios y servicios de capacitación, asesoramiento y asistencia técnica a grupos comunitarios. Según datos disponibles existen 127 organizaciones de este tipo que representan el 57% del total que dedican sus esfuerzos principalmente a educación, salud, juventud y empleo. Es de destacar que las organizaciones radicadas en el conurbano bonaerense mantiene una lógica de funcionamiento ligada a la Ciudad.

A fin de identificar organizaciones del tercer sector localizadas en el Área Metropolitana que desarrollan actividades de capacitación para jóvenes, se recopiló información secundaria de base de datos nacionales (CENOC), municipales (CIOBA, 1999, 2001), de centros de investigación (CESOT, 2000) y de organizaciones no gubernamentales (GADIS, 1997; AIQUE, 1999) identificándose inicialmente 249 entidades. Al indagar sobre las actividades se encontró que se incluían actividades de recreación (manualidades, charlas sobre temas demandados o de interés general para niños, jóvenes y padres), apoyo escolar primario; cursos o talleres de actualización profesional y en otras, la actividad había sido abandonada. A partir de esta selección se contó con un listado de aproximadamente el 10 % de las entidades.

Los jóvenes y la educación en el área metropolitana

Las organizaciones del tercer sector estudiadas cuentan con actividades de capacitación, orientados principalmente a jóvenes que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Estos jóvenes viven en el área metropolitana y provienen de familias

¹⁰ En el Centro Nacional de Asociaciones de Seguridad Social (CENOC) dependiente de la Secretaría de

con NBI, se alojan en complejos habitacionales, inquilinatos, hoteles, albergues, pensiones y casa tomadas y en villas de emergencia¹¹.

En este ítem se presentan los resultados de un relevamiento empírico de 20 organizaciones a través del análisis comparativo de sus actividades.

Las características de las organizaciones

En una primera distinción es el alcance de la organización, entre las cuales encontramos que 16 trabajan en el área metropolitana y 4 desarrollan sus actividades en todo el país.

La segunda se refiere a la antigüedad de las mismas, conformándose mayoritariamente a fines de la década de 1980 aunque se registra una de 1950.

La tercera distinción surge del análisis de los objetivos para los que fueron creados, donde se pueden distinguir 6 grupos de organizaciones que de las mismas.

De esta forma identificamos un primer grupo (grupo 1) el más numeroso de organizaciones compuesto por 7 entidades que se ocupan de la integración socio laboral de personas con discapacidad (motrices, auditivas, visuales, y mentales leves¹²; promover la inserción laboral de las personas con discapacidad motora y/o sensorial¹³; otras discapacidades¹⁴); de es adictos¹⁵ y de pacientes y ex pacientes de diversas enfermedades (niños y adolescentes con trastornos socio-emocionales¹⁶ ; grupos de apoyo para pacientes, familiares y amigos con cáncer¹⁷).

En el segundo (grupo 2), se congregan 5 organizaciones que se ocupan de la recuperación de niños y adolescentes que viven en la institución. En tres hogares se aloja a jóvenes y niños derivados de los juzgados de menores¹⁸ y en dos se asiste a chicos y mujeres y de la calle¹⁹. La modalidad de internación es la convivencial en donde la actividad de capacitación es más bien el resultado de un interés organizacional por ubicar a los niños que se convirtieron en jóvenes y deben comenzar el proceso de

Desarrollo Social, se registraron 3122 organizaciones inscriptas espontáneamente.

¹¹ En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se registran 14 villas de emergencia

¹² Agrupación todos para un mismo fin

¹³ Fundación Par

¹⁴ Fundación Discar

¹⁵ Fundación Convivir

¹⁶ "Asociación En Camino Con Otro

¹⁷ Fundación Apostar a la Vida

¹⁸ Hogar de descanso Miquelina; MAMA y Fundación Alborada.

¹⁹ Asociación Civil San Benito José Labre y Casita La Paloma

emancipación transitando un camino hacia la vida adulta, la cual incluye la inserción socio-laboral.

El grupo 3 compuesto por 3 instituciones que desarrollan actividades de educación y formación como la promoción educativa de adolescentes en situación de pobreza en riesgo pedagógico²⁰; de asistencia a chicos que se encuentran en una situación de “riesgo social”, ofreciéndoles formación humana (valores, solidaridad, compromiso, etc.) y formación profesional²¹; y el apoyo a adolescentes y jóvenes contribuyendo a promover su empoderamiento en el ámbito económico como parte de una ciudadanía responsable²².

Específicamente encontramos 2 organizaciones que se crearon para ofrecer capacitación y orientación para la inserción laboral trabajo con desempleados y subempleados en que su objetivo es la capacitación para el trabajo ²³ (grupo 4).

El grupo 5 cuenta con 2 organizaciones que combinan entre sus objetivos la salud y la educación. En una entidad²⁴ el 80% de la labor está dedicada a la atención directa de niños y familias de bajos recursos y el restante 20% a cursos de capacitación para el cuidado infantil y capacitación en oficios tendiente a la inserción laboral. La otra organización²⁵ trabaja para mejorar la calidad de vida desde el punto de vista de la salud y la educación de niños, adolescentes y jóvenes de Del Viso y alrededores. Es de destacar que la localidad de Del Viso es una zona en donde conviven grandes y fastuosos countries con zonas pobres.

Por último el grupo 6 constituido por una organización que se creó con el fin de agrupar a mujeres casadas para actuar en la asistencial a la familia contemplando la ayuda y defensa espiritual, moral, material, social, aunando sus esfuerzos para lograr en todos los órdenes de la vida el éxito de su misión, trabajando por el bien de la niñez y de la juventud. La capacitación se realiza a través de distintas actividades.

La cuarta distinción atiende a conocer el lugar que ocupa la actividad de capacitación en el conjunto de actividades de la organización. Si bien esta distinción responde al objetivo principal de la organización, dado que en todos los casos incluidos

²⁰ Fundación SES

²¹ Taller San José

²² Asociación CEASOL

²³ Fundación Salvat y Centro de Orientación y Desarrollo Laboral de AMIA

²⁴ S.O.S. infantil

²⁵ Fundación del Viso

en el estudio brindan capacitación. En dos casos constituye la actividad principal de la organización y en el resto es una actividad entre otras.

La formación para el trabajo

En este ítem se presentarán las actividades desarrolladas por las organizaciones para el mantenimiento de los jóvenes en el sistema educativo formal, las orientaciones en la capacitación no formal y el impacto social de las actividades encaradas.

- El apoyo a la educación formal

Del análisis de las entrevistas se desprende que la educación escolar o formal de los jóvenes es tan importante como otros aprendizajes en relación con el trabajo y el valor de lo ‘productivo’.

Un rasgo que nos permite conocer con mayor precisión, a los jóvenes en situación de desventaja social, sería la desescolarización y más particularmente, el nivel de estudios alcanzados en la educación formal²⁶.

Según Jacinto y Gallart (1997) aparece un acuerdo muy extendido en valorizar la importancia de la educación se observa es el incremento de la cobertura educativa pero manteniendo los vicios anteriores: el gran desgranamiento antes de adquirir las habilidades básicas de lectoescritura y matemática aplicada, el gran desnivel entre la calidad de adquisición de conocimiento entre alumnos del mismo año en contextos rurales y urbanos, y entre escuelas de elite y marginales estas organizaciones la compensan con apoyos no formales.

En este sentido, si bien los excluidos de la escolaridad son proporcionalmente pocos se concentran en los sectores más carenciados, con altos niveles de repitencia, deserción y fracaso escolar.

A partir del análisis de las entrevistas se encuentra que 11 organizaciones explícitamente muestran una preocupación por el mantenimiento o reincorporación de los jóvenes al sistema escolar formal, dado que el fracaso escolar suele ser un componente integrante del curriculum del «joven en desventaja»: Este fracaso se

²⁶ El concepto de educación remite a toda actividad dirigida a adquirir conocimientos, habilidades, formas de comportamiento y/o de expresión transmitidos socialmente. La manera oficialmente institucionalizada para ello es la educación formal en sus distintos niveles y modalidades (Gallart, 1991)

traduce en exclusión del sistema escolar fundamentalmente en los estratos sociales bajos o población vulnerable.

Dentro de ellas se encuentran los 5 hogares analizados donde el apoyo escolar aparece como una tarea intrínseca entre las actividades vinculadas con la educación, así como la atención de la salud, la asistencia en términos de recursos (alimento, vestido, materiales escolares, etc.) y todo esto dentro de un marco de contención afectiva de los niños y jóvenes.

Los responsables de las organizaciones consideran que la actividad más importante es la “educativa” o “pedagógica” en un sentido muy amplio de la formación que se brinda a los niños y jóvenes del hogar. Este propósito ‘educativo’ se presenta con mayor relevancia, comparativamente respecto de las otras actividades ‘asistenciales’ que desarrollan como la atención de la supervivencia básica.

Sin embargo en otras organizaciones donde los jóvenes no viven en la misma, sostienen programas barriales por medio de la conformación de Grupos Comunitario de Estudio (G.C.E.) la acompaña a los jóvenes en la cursada del Tercer Ciclo de la EGB, la Escuela Media o Polimodal²⁷. Cada G.C.E. está integrado por cinco adolescentes y un tutor²⁸ con quien se reúnen semanalmente.

De acuerdo al desempeño escolar y a la realización de actividades comunitarias los jóvenes reciben una beca²⁹ como estímulo para seguir estudiando. La propuesta se complementa con actividades de apoyo escolar y actividades recreativas, deportivas, campamentos y visitas a las actividades apadrinantes, que fortalecen los vínculos entre los participantes.

- **La educación no formal**

Si consideramos la clasificación del campo educativo en la que se reconocen tres tipos: educación formal, educación no formal y la educación informal³⁰ (Gallart, 1991), el análisis de los cursos de capacitación implementados se enmarca en la educación no formal dado que comprende aquellas actividades específicamente

²⁷ Fundación SES

²⁸ Un voluntario adulto, que haya o no finalizado la escolarización secundaria

²⁹ Dicha beca estímulo consiste en una asignación trimestral de \$100 (cien pesos) por trimestre y además una beca grupal, del mismo monto, que recibe cada G.C.E. por cada uno de sus integrantes que apruebe todas sus materias en diciembre

³⁰ Es el aprendizaje que se desarrolla a lo largo de la vida sin objetivos educativos específicos e institucionalizados

educativas que se desarrollan fuera del sistema educativo formal, tales como los cursos de capacitación, perfeccionamiento o actualización profesional.

En las 20 organizaciones estudiadas se desarrollan 130 cursos y/o talleres de capacitación que se detallan en el cuadro 1.

En el cuadro se observa que las actividades de capacitación están mayoritariamente orientadas al desarrollo de competencias laborales individuales aunque se identificaron proyectos asociativos para la generación de ingresos.

En cuanto al alcance de la implementación de los cursos algunos son diseñados para los jóvenes miembros de la organización, extensivos a otras organizaciones que compartan sus objetivos y /o atención al mismo grupo población vulnerable y otros están abiertos a la comunidad.

Cuadro 1. Cursos implemetados

Area	Curso/talleres	Certificación
Construcción	Albañilería, Carpintería y carpintería metálica, Durllock, Electricidad, Empapelado, Herrería, Mantenimiento de edificios, Pintura y pintura de obra	
Belleza	Peluquería	
Computación	Operador de PC Internet	
Elaboración y conservación de alimentos	Cocina Repostería Conservas Preparaciones con soja Pizzas Rotisería Panadería	Maestro pizzero Maestro rotisero Auxiliar de cocina Auxiliar múltiple de cocina
Huertas y viveros	Huertas Vivero	Práctico en huerta Auxiliar de vivero
Gastronomía	Mozo Camarera	
Confección	Costura Corte y confección Bolsillería Lencería y corsetería	
Atención de ancianos y niños	Materno infantil Geriátrico	Asistente materno infantil Cuidadoras infantiles Asistente geriátrico
Marketing de servicios	Atención al cliente	
Fabricaciones varias	Bolsas de residuos Hornos familiares artesanales Velas artesanales Jabones Muebles artesanales	
Salud	Psico oncología	Auxiliar en Psico oncología
Animación	Grupos populares de apoyo escolar Liderazgo en grupos juveniles Formación comunitaria en ámbito eclesial Formación de coordinadores para la adaptación laboral	
Microemprendimientos y acceso al crédito	Para mujeres Formación de jóvenes emprendedores	
Apoyo escolar	Nivel secundario e idiomas	
Orientación en inserción laboral	Búsqueda de primer empleo Cyberempleo Búsqueda efectiva de empleo	
Artes manuales	Pintura sobre madera, tela y porcelana Pátinas Papel reciclado Tejido Tejido en telar	
Otros	Ensamble de tambores Jardinería Letrista Telemarketing	

En pocos casos los entrevistados se refirieron a que las habilidades técnicas transmitidas estuvieran relacionadas con oportunidades de inserción laboral, más bien el entrenamiento se organiza en función de las especialidades de los responsables de la organización y de los voluntarios.

Entre los primeros también se incluyen los vínculos que las organizaciones generan con empresas sensibilizadas y preocupada por la inserción laboral de los jóvenes en situación de vulnerabilidad que facilita el otorgamiento de puestos de trabajo.

Es de destacar que las organizaciones atentas al estancamiento en la creación de nuevos empleos desarrollan cursos sobre microemprendimiento, entendiendo que el autoempleo puede ser una salida alternativa, si se detectan nuevos nichos productivos y de servicios. Los jóvenes son entrenados para crear su propio negocio, su propio emprendimiento con un escaso capital económico.

- **El impacto social**

A partir del análisis de las entrevistas surge el impacto social de las organizaciones que desarrollan actividades de capacitación que se presentan agrupadas en dos dimensiones: una organizacional y la otra individual.

En cuanto a la dimensión organizacional se observa :

- promoción de la articulación entre municipios, ONG y empresas lucrativas lo cual constituye un nuevo desafío
- desarrollo de acciones conjuntas con otras ONG
- pertinencia social de sus objetivos
- reconocimiento del carisma con los adolescentes
- ofrece un espacio de contención
- reconocimiento barrial

Con referencia a la dimensión individual la capacitación resulta una instancia significativa donde los jóvenes logran:

- acceder a nuevos conocimientos, habilidades y actitudes influyendo en su entorno social
- respeto familiar y en la comunidad evidenciada en el apoyo prestado a ofrecen a quienes participan directamente de las actividades
- contar con una herramienta para que puedan desenvolverse en la vida
- reconstruir y crear nuevos vínculos sociales
- fortalecimiento individual al mejorar su autoestima, regresan a la escuela si la abandonaron convirtiéndose en líderes en sus barrios, aceptados socialmente en sus ámbitos
- acceso a otras oportunidades que de otra forma no hubiesen existido
- incorpora el sentimiento de "ser útil"

La relevancia de las acciones de capacitación se encuentra en la formación humana integral que permitirá el acceso y permanencia en el trabajo.

Conclusiones

En términos generales podemos decir que existe consenso acerca de la importancia de la educación formal y no formal para mejorar los niveles de empleabilidad sin que esto signifique el acceso al puesto.

El impacto de la crisis en los jóvenes ha sido muy pronunciada y se acentúa más aún para los jóvenes que se encuentran entre los grupos vulnerables presentando déficits respecto al trabajo y a la integración social.

En un contexto con importantes niveles de desempleo y la consiguiente dificultad de grupos de jóvenes que se encuentran menos preparados, algunas organizaciones presentan un relativo optimismo sobre sus posibilidades de inserción. Presentan una heterogeneidad de las prácticas, sostienen apoyo escolar de nivel secundario y una variedad de cursos de capacitación orientados a la inserción laboral, potenciando la interacción interpersonal, desarrollando actitudes orientadas a la responsabilidad y el respeto por los otros.

Estas organizaciones desde un espacio micro social están obteniendo reconocimiento en su entorno que les ampliar el horizonte de posibilidades, creando nuevas actividades de capacitación que permita enfrentar los desafíos que se presentan.

Bibliografía

- CENOC *Segundo informe sobre los aspectos relativos al perfil institucional de las organizaciones inscriptas en el CENOC*, septiembre, 1996
- CEPAL, *Agentes Vinculados a la Formación y Capacitación para el Trabajo en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, 1999
- GALLART, M. A., *Los Desafíos de la Articulación entre Educación y Trabajo en la Década de los Noventa: algunos temas cruciales a investigar*, Río de Janeiro, Brasil, Organización de los Estados Americanos, 1991
- GALLART, M. A.; MORENO, M. y CERRUTTI, M. *Educación y empleo en el Gran Buenos Aires 1980-1991. Situación y perspectivas de investigación*. Cuaderno del CENEP N°49, Buenos Aires, 1993.
- GONZÁLEZ GARCÍA, L., "Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90" en *Revista Iberoamericana de Educación*, OEI, N° 2, mayo agosto, 1993
- JACINTO, C. y GALLART, M. A. (coordinadoras) *Formación para el trabajo de jóvenes*. UNICEF Argentina y Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID-CENEP (Nodo Argentino), Buenos Aires, 1997
- JACINTO, C., "Formación profesional y empleabilidad de jóvenes de bajos niveles educativos. Una articulación posible?" en GALLART, M. A. (coordinadora) *La Formación para el Trabajo en el final de siglo: entre la reconversión productiva y la exclusión social*. Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID-CENEP y UNESCO-OREALC, 1995

OCDE. *"L'Éducation et l'Économie dans une société en mutation"*. París 1989.

OIT *Exclusión social en el mercado de trabajo en el Mercosur y Chile*, 2000 a

OIT *Las organizaciones sindicales y el sector informal: reflexiones para la formación y la acción*, N°133, 2000b

PALMA, D., *Análisis global sobre las nuevas vinculaciones entre educación, trabajo y empleo*, Revista Iberoamericana de Educación. OEI, N° 2, mayo agosto 1993

PNUD/BID *Índice de desarrollo. Sociedad civil en la Argentina*. Ed. PNUD-BID. Buenos Aires, 2000

PNUD/BID, *El capital Social. Hacia la construcción del Índice de Desarrollo Sociedad Civil de Argentina*, Buenos Aires, 1998

ROITTER, M., RIPPETOE, R., SALAMON, L. M. *Descubriendo el sector sin fines de lucro en Argentina: su estructura y su importancia económica*, The Johns Hopkins University, Institute for Policy Studies Center for Civil Society Studies, CEDES, 1999