

EDUCACIÓN Y TRABAJO¹

Educación y trabajo: algunas consideraciones

La **educación** es un derecho de todos los seres humanos que implica intrínsecamente el compromiso de dar lo mejor de sí mismos. Es el derecho a la posibilidad de fortalecerse individual y socialmente. Es estar disponible para dar y recibir.

El objetivo último es en definitiva, contribuir a la paz mundial y al bienestar de la humanidad construyendo armonía con uno mismo, con los otros y con el medio. Lograrlo, es básicamente mirarse, pensarse, adoptar el amor a la verdad, a la justicia, a la cooperación tendiendo a la construcción de democracias.

Según el Informe UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors, la misma debe estructurarse en torno a cuatro pilares del conocimiento: “aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores”.

Es en la familia donde se cubren las primeras necesidades básicas. Desde allí surgen los primeros modos de vincularse, allí se sienten y expresan las primeras emociones. Allí se aprenden los primeros valores, normas que fundarán las bases para la independencia futura.

La educación de las personas dura toda la vida. A través de ella se transmiten valores, se desarrollan habilidades, actitudes, calificaciones y competencias que favorecen la incorporación al mundo del trabajo.

“El concepto de competencia, está asentado a la vez en el análisis de la organización del trabajo y en un replanteo de la formación que articula la educación general y especializada, la capacitación técnica y, fundamentalmente, el aprendizaje de la capacidad para resolver problemas no previstos en situación de trabajo”. (Gallart, 2002)

La idea es promover la articulación entre las instituciones educativas-científico-tecnológicas y el mundo productivo, a fin de facilitar la transferencia del conocimiento y además instalar nuevas lógicas de pensar e intervenir en lo territorial.

La formación profesional es considerada como un derecho fundamental de los trabajadores. Constituye un requisito básico para el acceso al empleo de calidad. No hay trabajo decente posible sin formación adecuada.

En este sentido, se entiende a la formación profesional no sólo como derecho fundamental de las personas sino también como “instrumento económico que alimenta las políticas activas de empleo y las estrategias de productividad y competitividad de las empresas”. (CINTERFOR/OIT, 2001)

¹ Para la elaboración de este capítulo se tomó como base el Informe Final y el Resumen del área estratégica, a cargo de la Lic. Lidia Silvestrini.

La educación vinculada al trabajo es un eje clave para posibilitar a la población opciones de desarrollo educativo y laboral que les permita, en mercados formales e informales, la obtención de trabajos justos enmarcados en una sociedad democrática e inclusiva.

En estos términos, se define el **trabajo decente** como “un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respeto se desarrollen formas de protección social” (OIT. “Trabajo Decente y protección para todos”. Lima, 1999)

Datos de la situación actual

Características sociolaborales de la población

La ciudad de Puerto San Julián cuenta hacia el 2006, según estudios publicados², con una población total de 6,152 habitantes, de los cuales 3,033 son varones y 3,119 son mujeres.

La población del Departamento Magallanes se completa con 394 habitantes de zona rural (356 varones y 38 mujeres), lo cual arroja un total de 6,546 habitantes (3,389 varones y 3,157 mujeres). Estos datos corresponden a los que suministra el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (INDEC). Sin embargo durante los últimos años, y debido a las posibilidades laborales de la zona, este número se ha visto incrementado notablemente³.

Cuadro: Evolución de la población en Puerto San Julián. Años 1970, 1980, 1991 y 2001

	1970	1981	1991	2001	2008
Puerto San Julián	3.589	4.278	5.126	6.143	11.000

Valores absolutos y variaciones relativas. Base 1970=100.

Fuente: Censos Nacionales de Población 1970, 1981, 1991 y 2001. Elaboración propia (Andrade, 2006)

Los datos del 2008 se completan con información suministrada en entrevistas y disponible en medios de comunicación.

Si se tiene en cuenta los datos resultantes puede hablarse de un incremento poblacional de casi el 100 % en los últimos 5 años.

Este incremento poblacional se vincula al crecimiento sostenido de la actividad económica. El sector más importante es la Minería con la explotación de yacimientos de oro y plata en la zona.

La edad promedio de la población de la localidad se ubica en la franja “joven” (hasta los 45 años de edad). En su gran mayoría son personas provenientes de otras provincias o países. Datos indagados dan cuenta que en el año 2006, los jefes de hogar nacidos en la provincia alcanzaban un porcentaje del 46 %, el resto provenían de otras provincias o países⁴.

² A los fines de sintetizar la características socioeconómicas de la población, se ha tomado como referencia para este trabajo el “Relevamiento socioeconómico, demográfico y ocupacional de Puerto San Julián” (Andrade, L., 2006).

³ La Municipalidad publica en su sitio Web que la población actual es de 7,000 habitantes y en los últimos estudios realizados, este número se eleva a 11.000 habitantes Datos para su publicación.

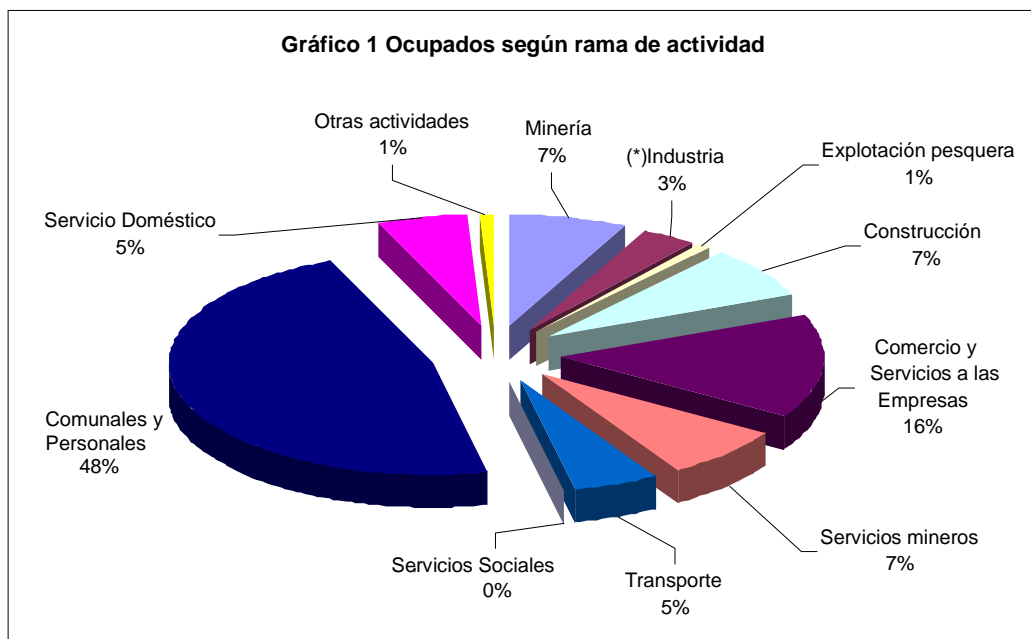
⁴ Ver informe Andrade, 2006.

Las familias que migran a la localidad, también mantienen esta característica, son grupos jóvenes y con niños. Estos grupos lo hacen motivados por la pronta inserción laboral. En cuanto al nivel de instrucción de estos jefes de hogar se observa que más del 20% no ha terminado la escolaridad primaria y más del 40 % no ha finalizado el secundario.

Si bien se registra que alrededor de un 20% de la población está realizando algún curso de capacitación, la población muestra el interés de participar en alguna actividad formativa/instructiva.

Dentro del grupo de desocupados, se encuentran personas entre los 18 y 50 años, de sexo masculino. Raramente se encuentran personas mayores a esta edad. La mayoría son externas a la ciudad, con escasas credenciales educativas. Pocos tienen acreditado el nivel primario.

Estas personas están inscriptas en el registro Único de Solicitud de Empleo, el cual se está convirtiendo en un requisito que las empresas solicitan a quien se postula a un puesto de trabajo. No hay programas de capacitación para este grupo desde el Estado. Sin embargo, una vez ingresados al sistema laboral son capacitados por las Empresas.



Fuente: Encuesta socioeconómica, demográfica y ocupacional. Puerto San Julián. UNPA/UASJ-ADL. Abril 2006. Elaboración propia. (Andrade, 2006)

Como puede observarse en el gráfico un amplio sector de la población trabaja en la **administración pública**.

El sector **minero** incorpora, considerando las empresas de servicio, un importante porcentaje de las personas ocupadas.

El emprendimiento de Cerro Vanguardia es la principal fuente de ocupación en esta área. Según el informe de la empresa en su sitio Web, "AngloGold Ashanti tiene una única operación en Argentina, la mina Cerro Vanguardia, que se explota en sociedad con Fomicruz (que representa a la provincia de Santa Cruz). La mina comprende un

área arrendada de 514 km² y, desde el primer vertido de oro en septiembre de 1998, la producción ha aumentado a un ritmo constante de 1.800 t por día (la capacidad de diseño original de la planta) al nivel actual de 2.700 t por día”⁵.

Existen otros avances en la construcción de yacimientos mineros. Un ejemplo de ello es el caso del yacimiento Manantial Espejo ubicado a 65 Km. de Gobernador Gregores. La empresa Canadiense ha comenzado la construcción de la misma empleando a más de 800 trabajadores. Espera incorporar 500 trabajadores más cuando comience su funcionamiento.

Recientemente ha sido inaugurada también la Planta de Procesamiento de Plata, Mina Martha. Según los datos es la mina de mayor grado de concentración de plata en el mundo y además no requiere cianuro para su tratamiento. La tendencia a seguir explorando en búsqueda de nuevos yacimientos indica la tendencia creciente de este sector productivo.

Ante el aumento de inversiones que está atravesando el sector, cabe preguntarse de qué modo el sistema educativo acompaña u orienta las formaciones y capacitaciones de los trabajadores. También es importante considerar el tema de la seguridad minera y de qué modos se cuida y protege el medio ambiente.

En cuanto a la situación de los jóvenes que ingresan a este sector laboral del mundo del trabajo, la empresa señala que lo hacen con deficiencias importantes, ya que muchos -con experiencias en el mundo del estudio- creen que las reglas y normas del mundo del trabajo son las mismas que del ámbito educativo. Esto les exige un tiempo de ajuste hasta que se comprenden las diferencias.

Las empresas locales incorporan personal de la zona, pero ante la dificultad de encontrar mano de obra local deben recurrir a la contratación de personal proveniente de otras localidades. Para los puestos “Juniors” en algunas empresas los trabajadores deben ser de la zona. Uno de los requisitos que se solicita para trabajar en la región es que el aspirante posea una residencia mínima de 6 meses en la zona.

En relación a los saberes necesarios para el trabajo, se registra que las empresas poseen políticas de capacitación para el personal, y que las mismas consideran que en muchos casos, las personas pueden no tener conocimientos del oficio, pero que tienen la capacidad de aprender en cortos plazos, para lo cual se ofrecen cursos intensivos. También se registra que los que se capacitan en las empresas no tienen intenciones de enfrentar el desafío de alcanzar puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

Las empresas de **servicios** son en su mayoría externas y las de la zona no tienen fuerte soporte para competir u ocupar mercado, por tal motivo se registra como una preocupación potenciar y desarrollar las mismas.

La construcción de la línea de 132 KW que unirá San Julián con la mina Manantial Espejo y Gobernador Gregores abre la posibilidad de nuevos puestos de trabajo también.

El sector **construcción** presenta un importante crecimiento, y si bien en este momento no existe dificultad en encontrar mano de obra para el sector, según uno de los entrevistados, “*para lo que se viene, no hay mano de obra*”, haciendo referencia al crecimiento que se espera en el sector.

⁵ Fuente: <http://www.anglogoldashanti.com>

La actividad **comercial** ha crecido entre el mes de junio de 2003 y junio de 2004 un 15 %, y desde esa fecha hasta junio de 2005 un 38 % aproximadamente. Este crecimiento sostenido abarca también las actividades vinculadas a las finanzas.

En cuanto al sector **turismo** se señala un importante avance de la actividad. Por ejemplo, según uno de los entrevistados, se calcula que en los años 2007/8 ha habido un ingreso de 40.000 turistas aproximadamente, comparados con los datos del 2001, en que ingresaron 8.332, y con los datos de los años 2005 / 2006 que registraron un ingreso de aproximadamente 24.000 turistas a la zona.

Existen en la localidad dos líneas de Micro Emprendimientos. Uno de ellos es el Fondo Solidario a nivel local que reemplaza al Banco Solidario y el otro es el Fondo de Desarrollo Provincial.

Problemas detectados en algunos sectores de la economía en relación a la formación para el trabajo

1. Administración Pública:

- a. Necesidad de implementar políticas de formación y capacitación de los empleados, como punto de partida para el mejoramiento de los servicios que se ofrecen a la localidad.

2. Minería:

- a. Necesidad de capacitación del personal en:
 - i. Trabajo en equipo, compromiso y responsabilidad.
 - ii. Manejo de las relaciones interpersonales y que "sepa convivir, ya que en la empresa se trabaja y se convive".
- b. Necesidad de perfiles que:
 - i. Estén relacionados con los valores de la empresa.
 - ii. Con capacidad de liderazgo y negociación, tanto hacia afuera como hacia adentro de la empresa misma, proactivos.
 - iii. Con actitud para el trabajo.
- c. Oficios más requeridos: tornero, técnico mecánico, técnico electricista y técnicos viales. La empresa está realizando capacitación para los operadores de minas.
- d. Necesidad de orientación para el trabajo y la vocación para el trabajo.

3. Pesca:

- a. Escaso conocimiento de recursos y carencia de prácticas asociativas.
- b. Necesidad de acompañamiento a emprendedores.

4. Agropecuario:

- a. Ausencia de sistema cooperativo de funcionamiento o cogestión de control.
- b. Los jóvenes de la escuela agropecuaria, la única en la zona, egresan y no tienen posibilidades laborales.

5. Construcción:

- a. Falta de compromiso y perseverancia en el trabajo.

En general en este sector las personas suelen permanecer en el puesto de trabajo estacionalmente, oscilando entre los dos o tres meses hasta seis, para luego migrar a otra empresa o regresar a sus lugares de origen. En estos últimos casos es recurrente el regreso a Puerto San Julián, ante la facilidad de conseguir trabajo.

6. Comercial:

- a. Ausencia de especialización en competencias básicas y específicas que les permitan generar innovaciones o modos creativos de afrontar el crecimiento de la actividad y el desarrollo de la ciudad.

7. Turismo:

- a. Necesidades de capacitación / formación, en:
 - i. atención al público
 - ii. aprendizaje de segunda lengua, preferentemente Inglés
 - iii. operador turístico
 - iv. hotelería
 - v. servicios de restaurante y organización de eventos, etc.
- b. La ausencia de tradición turística en la zona hace que sea mucho más necesaria la capacitación en estas áreas considerando que desde el año 2001 a la fecha, la actividad de este sector ha ido en aumento constante.

En el caso de las **Microempresas y emprendedores locales**, pueden mencionarse:

- a. Ausencia de capacitación orientada para emprendedores. La que se brinda no responde a las necesidades del sector.
- b. Esa vacancia se asocia a los siguientes aspectos:
 - i. planes de negocio
 - ii. formulación de proyectos
 - iii. evaluación de proyectos
 - iv. producción.
- c. No se registran antecedentes significativos de actividades de asociatividad, aspecto que sería importante trabajar para fortalecer el entramado productivo y social.
- d. Ausencia de sistema cooperativo de funcionamiento o cogestión de control.
- e. Ausencia de acciones conjuntas entre “educación” y “empresas”.
- f. Ausencia de interacción entre el sistema educativo y la economía local.

En Puerto San Julián también se siente la necesidad, según expresan los entrevistados, de profundizar estrategias que posibiliten que los trabajadores se incorporen al mundo laboral en situación “legal” y que se regularicen las relaciones laborales de los que ya están en el sistema.

A los fines de la sustentabilidad del desarrollo, interesa abordar **la situación de la juventud en su vínculo con el mundo del trabajo**. En esta dirección pueden destacarse como condiciones específicas:

- a. Ingreso temprano al mercado de trabajo sin tener garantizado el desarrollo de las competencias básicas necesarias para desplegar el crecimiento profesional ampliando sus competencias iniciales hacia otras más específicas que les permitan mejorar su empleabilidad.
- b. Aumento de abandono y repitencia de los estudiantes en el sistema formal.
- c. Poco interés en la participación de proyectos. (Apreciación que a los jóvenes les falta el desafío de progresar, de estar mejor, “*se los percibe sin proyecto futuro*”).

- d. Necesidad de capacitación de jóvenes con experiencias en el mundo del estudio para integrar sus experiencias previas a las nuevas lógicas del mundo del trabajo.
- e. Desconocimiento de las posibilidades que ofrece la Ley Nacional de Pasantías Educativas.
- f. Necesidad de capacitación de personas con capacidades especiales
- g. Ausencia de implantación de la Ley Nacional de Talleres Protegidos para jóvenes con capacidades especiales.
- h. Falta de cumplimiento de disposiciones legislativas (incorporación de un porcentaje determinado de personas con necesidades especiales en organismos estatales y privados)

Identificación y descripción de problemas prioritarios

Se observa en la localidad un crecimiento sostenido de la actividad económica, lo cual produce más trabajo en las empresas y la atracción de personas por las posibilidades laborales que ofrece la zona. Esto conlleva en sí mismo un aumento poblacional que es necesario considerar para elaborar políticas de desarrollo sustentable.

Problema 1

Ausencia de un campo específico que aborde las problemáticas que afectan a los actores involucrados en la educación y el trabajo, incluyendo ausencia de información que lleva a no aprovechar adecuadamente estrategias nacionales destinadas al fortalecimiento de políticas laborales a nivel local y/ o regional.

Problema 2

Ausencia de antecedentes significativos de experiencias de formación y capacitación desde el Estado que permitan fortalecer el entramado productivo y social y promover estrategias integradas e integradoras tendientes a mejorar la empleabilidad de los distintos grupos de la comunidad.

Problema 3

Falta de una estructura institucional local que gestione y sistematice propuestas de formación y capacitación de jóvenes en áreas vinculadas específicamente a las necesidades actuales del mundo del trabajo.

Líneas estratégicas

Estrategia 1: Creación de un espacio municipal vinculado a desarrollo humano, la formación y la capacitación para el empleo, con participación y apoyo de organizaciones de la sociedad civil y empresas con alta incidencia en el mercado laboral.

Estrategia 2: Creación y puesta en marcha del Servicio de Empleo de dependencia municipal, con proyección en la zona centro orientado a los sectores emergentes de la economía.

Estrategia 3: Gerenciamiento de Programas nacionales, provinciales y/o municipales, relacionados con trabajo y empleo, centralizando la totalidad de la información, para garantizar resultados más eficaces.

Estrategia 4: *Generación, actualización y sistematización de la oferta local de formación y capacitación orientada hacia el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de las personas*

Propuesta programática

1 PROGRAMA IMPLEMENTACIÓN DE UN OBSERVATORIO SOCIAL

Objetivo: el observatorio estará orientado al empleo, especialmente las competencias actuales y futuras, generando información cuanti y cualitativa.

PROYECTO 1 BANCO DE DATOS

Objetivos: Disponer y facilitar información científica actualizada.

2 PROGRAMA DESARROLLO DE UN MECANISMO ZONAL – INTERMUNICIPAL PARA LOGRAR UNA MEJOR IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE NIVEL NACIONAL EN SJ.

3 CREACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE UN SERVICIO DE EMPLEO

Objetivo: El servicio de empleo, de dependencia municipal, estará orientado particularmente al primer empleo y al desarrollo de la carrera laboral.

PROYECTO 1 ORIENTACIÓN Y PROYECTO PROFESIONAL/OCUPACIONAL.

Objetivo: Posibilitar un espacio para reflexionar lo que implica construir un proyecto e itinerario profesional.

4 PROGRAMA DE FORMACIÓN TÉCNICA

Objetivo: orientar los esfuerzos para la creación de una Escuela Técnica que tome en cuenta los nuevos perfiles laborales que demandan entre otras la energía eólica, pesca, acuicultura, etc.

PROYECTO 1 ANÁLISIS DE VIABILIDAD PARA UN DISEÑO CURRICULAR ADECUADO A LAS DINÁMICAS PRODUCTIVAS ZONALES.

5 PROGRAMA DE FORMACIÓN EN ARTES Y OFICIOS

Objetivo: Mejorar y fortalecer la oferta existente de Escuela de oficios.

6 ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS

Objetivos: La actualización deberá formularse y diseñarse tanto en conocimientos como competencias para el ejercicio de la docencia orientada al mercado laboral realmente existente.

PROYECTO 1 DISEÑO DE PROPUESTAS FORMATIVAS Y DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE ACORDE A LAS DINÁMICAS ACTUALES DEL MERCADO LABORAL LOCAL-ZONAL.