

MÁS EDUCACIÓN PARA MENOS EMPLEO

Por: Gustavo Andino¹

Abstract

La brecha laboral y de ingresos entre quienes poseen diferentes niveles educativos ha aumentado progresivamente. El nuevo paradigma productivo impulsado desde los años '80 pareciera no estar dispuesto a absorber otra fuerza de trabajo que no sea aquella altamente calificada. El clásico obrero fordista ha sido reemplazado por trabajadores que deben poseer más autonomía, responsabilidad, polivalencia funcional y una continua recalificación laboral, implicando una cada vez mayor formación para el trabajo, resultante de la educación formal, la capacitación no formal y el aprendizaje obtenido en la trayectoria laboral. En contextos de alta desocupación y pobreza, como sucede en la Argentina, las características descritas se enfrentan a una realidad donde trabajadores expulsados por las transformaciones productivas, que necesitan recalificarse y reinsertarse, jóvenes que buscan y no encuentran su primer empleo, o mujeres en condiciones de precariedad laboral y con menores salarios que sus compañeros varones, aun en las mismas tareas, combinan sus respectivas situaciones con la pertenencia a una franja de vulnerabilidad o exclusión social. Por lo tanto, aquellos sectores provenientes de hogares que padecen carencias estructurales o bajos ingresos, o ambas circunstancias, se ven imposibilitados de una adecuada formación sufriendo, asimismo, los mecanismos de selectividad social con que opera el mercado laboral.

Palabras clave: Educación, Empleo, Recalificación laboral, Exclusión social, Mercado laboral.

The labour and income gap among those who possess different education levels has been growing steadily. The new productive pattern promoted since the 80's seems reluctant to absorb a work force that is not highly qualified. The traditional fordist worker has been replaced by employees who must have more autonomy, responsibility, functional variety and a continuous labour qualification, implying an increasing education for work, as a result of their formal education, their non-formal training and the knowledge obtained during their working career. In situations of high unemployment and poverty, as it happens in Argentina, the characteristics described face a reality where workers expelled by the productive transformations need to acquire more qualifications and to find new employments; young people who look for their first job,

¹ Licenciado y profesor en Sociología, Especialista en Planificación y Gestión de Políticas Sociales, Magister de la UBA en Políticas Sociales, Profesor Auxiliar de Sociología en el CBC de la UBA.

can't find it; or, women in precarious labour condition and with lower salaries than their male partners, even with the same job, combine their own situations with their belonging to a layer of vulnerability or social exclusion. Therefore, those classes, coming from households that suffer from structural scarcities or low incomes, or both, feel unable to gain a suitable education and also endure the mechanisms of social selectivity with which the labour market operates.

Key words: Education, Employment, Labour requalification, Social exclusion, Labour market.

Introducción

Sobre el fin del pasado siglo XX, prácticamente cada semana, aparecía algún tipo de profecía milenarista de carácter apocalíptico que anunciaba que algo o varias cosas a la vez estaban llegando a su fin, o se acercaban a una transformación total sin precedentes, donde lo nuevo reemplazaría a lo anterior, casi sin solución de continuidad. De esta forma, se pronosticaba el fin de la historia, la democracia, el trabajo, la clase obrera, las naciones, las ciudades, la religión, las ideologías, la escuela (Godio, 1998). También, aunque de manera no tan novedosa, se hablaba del fin de las utopías y del reemplazo de los ideólogos por los expertos. Hasta para el tema que nos ocupa –la relación existente entre la educación y el nuevo escenario laboral que desde entonces se nos presenta–, se le había fijado un año determinado a la respectiva predicción, expresándose que, para el año 2004, sería necesario un título universitario para el 70% de la fuerza de trabajo (Yarcobal, 1996). Sin dejar de considerar que tal afirmación contenía por aquel tiempo un carácter profético que revestía la forma de ineludible interrogante, no podemos desconocer que, en el presente, la brecha laboral y de ingresos entre quienes poseen diferentes niveles educativos se ha ensanchado (Minujin, 1993). De allí, entonces, que el objeto del presente artículo es explorar y sistematizar un conjunto de aspectos que giran en torno de la problemática relación que hace a las exigencias de nivel educativo que actualmente demanda el mercado de trabajo y las transformaciones que éste ha tenido como consecuencia de la generación de un nuevo paradigma productivo y dentro de un marco que, para la Argentina, ha sido de profundas –deseadas o no– reformas estructurales.

La educación en el nuevo paradigma productivo

Contrariamente a la actualidad, cuando los índices de desempleo eran relativamente bajos y una industria manufacturera de característica mano de

obra intensiva era la prevaleciente, el nivel educativo de los trabajadores no constituía una ventaja comparativa de magnitud para conseguir empleo, dado que ese tipo de producción permitía absorber tanto la mano de obra calificada como la semicalificada y aun la no calificada, en proporciones equiparables. De manera tal que la demanda laboral, dirigida a trabajadores con variados niveles de instrucción, daba como resultado que las tasas de desempleo fueran similares para los diferentes niveles educativos.

En el presente, las mediciones llevadas a cabo indican que sólo aquellos que culminan estudios de nivel superior son los que están representados en los mayores *porcentajes de ocupación*. Sin embargo, las mujeres constituyen una excepción en este punto, apareciendo con menores posibilidades de acceder a un puesto de trabajo quienes a pesar de haber finalizado sus estudios primarios no completaron los secundarios, motivo que las lleva a estar fuertemente representadas en las tasas de desocupación. Así, una de cada tres mujeres de este grupo no consigue trabajo (Gallart, 1992).

La tendencia observada demuestra que los postulantes sin determinadas credenciales educativas son rechazados. Incluso, los empleadores elevan las exigencias de conocimientos para cubrir las vacantes, más allá de los que el puesto requiere (pensemos, por ejemplo, en el repositor de mercaderías de un supermercado, al cual se le solicita secundario completo). De hecho, esta situación implica cierta discriminación, donde los que abandonaron tempranamente el grado escolar quedarán marginados de la demanda ocupacional, lo cual señala un significativo aumento de la tendencia a la marginación laboral respecto de aquellos trabajadores con menor nivel educativo. Primordialmente, la crisis del modelo de producción, acumulación y regulación fordista, vigente hasta mediados de los años '70, cedió paso a la generación de un nuevo paradigma productivo.

El fordismo se había caracterizado, entre otros aspectos de relevancia, por dar cabida a ocupaciones no calificadas y semicalificadas, y por otorgar la posibilidad a los trabajadores de obtener una determinada calificación, madurada a través de la experiencia laboral. Los puestos de trabajo eran fijos y las ocupaciones estables, ligados a una serie de tareas permanentes. La producción tenía el sello de una mecanización rígida y el aislamiento era la modalidad que vinculaba al trabajador con su tarea específica, destinada a la producción en serie de mercaderías, generadas por el trabajo en cadena.

El nuevo paradigma de producción, derivado de la revolución científico-tecnológica que tuvo sus inicios en la década del '80, ha significado la incorporación de la automatización a los procesos productivos y de servicios, que ha redundado en un aumento o disminución –según sea el caso– de la mano

de obra y modifica sustancialmente los requisitos para el desempeño laboral. Operaciones de nuevo tipo son realizadas con tecnologías sofisticadas, y esto requiere la mayor capacitación para acceder a los puestos de trabajo. La ineludible incorporación de las denominadas tecnologías duras y blandas, es decir, máquinas y herramientas automatizadas e informatizadas, así como el predominio de la microelectrónica, por un lado, y nuevas formas de organización, administración y gestión de la producción, por el otro, tendieron a disminuir las dotaciones de personal y reemplazar fuerza de trabajo con bajo nivel de calificación por trabajadores con mayor nivel educativo. Asimismo, esta reconversión productivo-tecnológica demanda la necesidad de una rotación permanente del personal por diferentes puestos de trabajo, así como también la de adaptarse a mercados que cambian constantemente, lo cual obliga a las empresas a ser cada vez más flexibles, a la par que deben adecuar sus productos, tecnologías, procesos productivos y de servicios a las exigencias coyunturales del mercado, requiriendo entonces mayores calificaciones. Debemos mencionar también que dentro de los establecimientos la toma de decisiones se ha descentralizado, operándose el reemplazo de estructuras piramidales y cerradas, por “redes” planas, interactivas y abiertas (Tedesco, 1993). Las tareas resultan, a la vez, de carácter individual y colectivo, tornándose preeminentes las de control, regulación y supervisión. Es característica de esta forma de división del trabajo la cooperación e interacción entre los diferentes roles ocupacionales. Complementariamente, este proceso implica la recalificación permanente de los trabajadores.

Esta transformación estuvo potenciada, en el *caso argentino*, por la baja relativa del producto manufacturero con respecto al PBI total que, como se dijera al principio, era el sector que concentraba los grupos laborales con menor educación (Cortés, 1995), para reconvertirse, desde hace aproximadamente dos décadas, en industrias capital/conocimiento intensivas. Sumado a ello, los procesos de reforma y racionalización del Estado, como de privatización de las empresas públicas, implicaron también la escasez de oportunidades de empleo para los oferentes de mano de obra con menor educación formal. Por su parte, el fenómeno de globalización económica fomenta la calificación de los trabajadores como factor clave de competitividad y productividad entre las naciones. La incorporación de las nuevas tecnologías informatizadas (NTI) ha contribuido a formas organizativas de producción más horizontales, en aras de obtener mayor capacidad de respuesta a los problemas, y esto exige mayores calificaciones laborales.

El sector económico predominante en el que hoy se desempeñan los trabajadores está constituido por los servicios, en detrimento de la producción industrial, y esto también ocurre en la Argentina, donde un alto porcentaje de la

población económicamente activa (PEA) ocupa puestos en pequeñas empresas de baja productividad, conformándose una suerte de “refugio” para los trabajadores desplazados y que, incluso, actúa como un disfraz de la desocupación. Asimismo, existen microempresas destinadas a satisfacer la demanda de niveles de ingresos medios y altos, o que son subcontratadas por establecimientos que pertenecen al sector económico más dinámico y pujante, dando lugar a una situación que redundará en un incremento de la precariedad laboral. El incremento del sector servicios se corresponde con la fuerte tendencia hacia la terciarización de la economía, que desdeña a los grupos con menor educación.

En otro orden, existe hoy un gran cambio en el interior de la categorización ocupacional. A las desigualdades “tradicionales”, tales como las diferencias entre las categorías de ocupación (cuentapropia, asalariado, obrero, empleado, etc.) o de ingreso, se han sumado desigualdades “nuevas”, que surgen en categorías que se suponían con un grado relativamente alto de homogeneidad (Fitoussi y Rosanvallon, 1996). A su vez, la flexibilización laboral ha dado lugar a formas de contratación que establecen fuertes disimilitudes dentro de la categoría de, por ejemplo, asalariado. Ser maestro o empleado bancario no implica más un conjunto con alta similitud. Es necesario saber si se trata del sector público o privado, el nivel jerárquico que se ocupa, el tipo de contratación, etc. (Minujin, 1998). Asimismo, hay una fuerte correspondencia entre el nivel educativo y el tamaño de la empresa. Es decir, que a mayor cantidad de años de estudio, mayores son las posibilidades de ocuparse en una empresa de gran envergadura, con mayor cantidad de personal y con contratos laborales formales y estables y hasta bien remunerados; mientras que en contraposición, un bajo nivel de instrucción, es sinónimo de alcanzar niveles de contratación precarios, en empresas del sector informal. Dos de cada tres trabajadores del más bajo nivel educativo trabajan en empresas de hasta cinco trabajadores. Una proporción similar de egresados de la educación superior lo hacen en empresas con más de cinco trabajadores (Filmus, 1996).

Dicha situación está también correlacionada con el acceso a los beneficios sociales y el alcance a mayores salarios, dado que, si un bajo nivel educativo puede resultar sinónimo de obtener sólo puestos de trabajo precarios, esta condición se torna desfavorable respecto de la red de seguridad laboral (indemnización por despido, jubilación, cobertura por accidentes y/o enfermedades del trabajo, licencias pagas, etc.), a tal punto que, en nuestro país, cerca de un 40% de la PEA que no concluyó la escuela primaria no tiene ningún tipo de protección laboral. Respecto del nivel salarial la tendencia es análoga. Si, por un lado, ha sido la gran mayoría de los trabajadores la que ha visto disminuir sus ingresos en términos reales, por el otro, es posible destacar una mayor

dispersión salarial aun entre quienes comparten una misma categoría ocupacional (Minujin, 1993). A lo dicho anteriormente se añade que las mejores posibilidades y condiciones laborales (salarios, estabilidad, protección laboral) se obtienen, actualmente, mediante el trabajo en relación de dependencia, ya que el cuentapropismo ha sufrido un importante cambio en su composición interna. Esta actividad se caracterizó, antes de los años '90, por contener trabajadores "integrados, formales y estables" (Palomino, 1996), debido al ingreso promedio más elevado del que disponían respecto del percibido por los asalariados equivalentes, con una continuidad relativamente prolongada en sus actividades y exhibiendo una elevada integración en el medio social; por sus pautas de conducta y sus ingresos pertenecían a la clase media, más que a la baja. En la actualidad, se ha constituido en un "cuentapropismo de sobrevivencia", que se nutre de trabajadores con los menores niveles educativos, lo que redundará, indefectiblemente, en la descalificación del trabajo por cuenta propia. Ejemplo notorio de ello son el empleo doméstico y los denominados puestos "refugio", entre los hombres. A su vez, la crisis del ejercicio liberal de algunas profesiones universitarias, unida a lo que algunos llaman su "proletarización", ha llevado a que una proporción considerable de tales profesionales se inclinen por obtener puestos laborales asalariados y dependientes.

No obstante esto último, las demandas educativas del mercado de trabajo, en las actuales condiciones, han motivado una gran expansión de la matrícula educacional en los niveles superiores, hacia la cual se ha volcado la población laboral, ayudada por la posibilidad de cursar estudios en turnos vespertinos, nocturnos o de tiempo parcial, y un relativo bajo costo de la educación pública universitaria. El hecho de darse una alta correlación entre nivel salarial y escolaridad estaría justificando la inversión en educación que realiza la población. A tal punto que muchas familias tratan de mantener a sus hijos en el sistema educativo el mayor tiempo posible, para lo cual necesitan contar con el esfuerzo de las cónyuges y personas mayores ya jubiladas, dispuestas a trabajar en empleos precarios.

De lo descrito hasta aquí surge, con meridiana claridad, el aspecto fundamental que representa la educación como factor preponderante de inserción o reinserción laboral. Pero frente a tal situación, cabe preguntarnos ahora ¿qué tipo de educación resulta la más adecuada, en función de las actuales características del mercado de trabajo?, ¿con qué contenidos?, ¿hay una educación o formación especial para el trabajo, que se aleja de los saberes tradicionales? La igualdad de formación ¿garantiza una igualdad de oportunidades para obtener un empleo? Y, asimismo, ¿cuáles son los niveles educativos que alcanza la población pobre?

La educación y formación para el trabajo

Cuando hoy en día se habla de formación para el trabajo se entiende el complejo proceso que articula *educación formal, capacitación no formal y aprendizaje en el trabajo*, en las trayectorias educativas y ocupacionales de los trabajadores. Las calificaciones de un trabajador dependen de esos tres insumos (Gallart, 1995). El factor de mayor relevancia lo constituye la educación general básica que brinda el sistema educativo para el desempeño ocupacional en un mercado laboral moderno. Sin embargo, si bien la mayor permanencia en el sistema educativo es un poder diferenciador, en la Argentina se presume seriamente que un mayor número de años de escolaridad no resulta en una mejora en el nivel promedio de conocimientos, en razón de una notoria pérdida de calidad. Se agrega a ello que los planes de estudio que están orientados hacia ocupaciones específicas resultan desfasados en relación con la realidad de la demanda. De manera tal que haber concluido el nivel primario de estudios no es garantía inmediata del dominio de la lectoescritura y la matemática aplicada, como era de prever unas décadas atrás. Sobre el particular, algunos autores consideran que la amplia difusión de la escolarización y la sostenida expansión de la educación media y terciaria fueron acompañadas por una creciente disparidad en la calidad de la educación a la que se accede, con un acentuado deterioro de los niveles mínimos y un alto nivel de desgranamiento y deserción escolar. La importancia de esta creciente diferenciación en la calidad, con el notable deterioro de los estándares o niveles mínimos y acrecentadas diferencias en todos los niveles, tiene una enorme relevancia en tanto tiende a reproducir y acentuar las desigualdades en las nuevas generaciones. Sucede que la formación sistemática adquirida tiene importancia creciente entre los factores que inciden en el tipo de inserción laboral a la que se accede (Murmis y Feldman, 1998).

Por lo tanto, la relación educación-empleo está centrada alrededor de las competencias básicas adquiridas en la educación y que permiten a una persona ser “empleable” y “productiva” en los mercados de trabajo contemporáneos. Además, la escuela brinda una serie de calificaciones “sociales” que tienen que ver con la capacidad de trabajar en grupo, de gestionar, de adaptarse a diversos entornos y circunstancias, necesarias en un mercado cambiante que exige no sólo la polivalencia en el interior de una empresa, sino también la aptitud de reinsertarse, buscar trabajo y reciclarse (Gallart, 1995).

Deriva en amplio consenso la opinión de algunos especialistas con respecto a que el sistema educativo debe brindar una educación general básica que determine el dominio de la lectoescritura, la matemática aplicada y una suerte

de “alfabetización tecnológica”, seguida de una instrucción, también formal y de fundamento, de manera especializada. Si el sistema falla en el otorgamiento de estas habilidades, la formación profesional se vuelve necesariamente supletoria. Por lo cual puede desembocarse, al decir de algunos, en que “*lo que el mercado de trabajo no da, la escuela no presta*”.

El mercado de trabajo actual estaría exigiendo tres tipos de educación: *una formación general*, constituida por las competencias básicas mencionadas y diferentes niveles de conocimientos y habilidades, capaces de ser aplicadas a múltiples campos y circunstancias; *una educación ocupacional general*, que brinde habilidades, actitudes y aptitudes aplicables en distintas empresas y/o sectores económicos, y *una formación más específica*, referente al conocimiento organizativo de una empresa determinada o a sus tecnologías específicas. En este marco, son los jóvenes los que cuentan con mayores ventajas, máxime si poseen experiencia ocupacional, dada su mayor adaptabilidad de adecuación a las nuevas técnicas de producción y reconversión tecnológica, comparados con los trabajadores de más edad, poseedores de bajo nivel educativo formal y formación laboral obsoleta, así como también respecto de los jóvenes con bajo nivel de instrucción y sin experiencia laboral.

Otro punto de consideración lo constituye la necesidad de reexaminar el sistema de formación profesional en cuanto a su institucionalidad, pues, crecientemente, la calificación se traslada de las instituciones (educativas) a las organizaciones empresarias. Por lo cual resulta apropiado introducir nuevos instrumentos que faciliten la interacción y generen incentivos adecuados para la inversión en capacitación en las empresas (Tokman, 1998). La realidad indica que la mayoría de ellas invierten muy poco en capacitación. Aunado a ello, no hay una eficiente articulación entre la formación general específica, el rol de la empresa y el rol del Estado.

La educación general debería abandonar su tradición excesivamente academicista y aproximarse al conocimiento de la realidad, en especial, la del sistema productivo (Filmus, 1994, 1996). De esta manera, las materias académicas encuentran una dimensión profesional, y la vinculación con el mundo del trabajo resulta un recurso pedagógico que posibilita transformar los contenidos educativos en aprendizajes profesionales y elecciones vocacionales. De la misma forma, resulta recomendable la articulación entre las instituciones educativas, las empresas y los sindicatos. Todo ello favorecería quebrar la tradicional dicotomía entre la actividad académica y la laboral.

Esta articulación entre el ámbito escolar y/o académico y el ámbito laboral adquiere tal centralidad que una investigación académica relativamente reciente, sobre la base de entrevistas cualitativas, mediante grupos motivacio-

nales, realizada a adolescentes y jóvenes que cursan el nivel medio², pone de relieve la falta de información que se desprende del nivel educativo sobre las transformaciones en el mercado de trabajo, las cuales son conocidas por los estudiantes sólo por comentarios que provienen de sus mayores, en torno del desempleo y las crecientes demandas de formación. Dichos jóvenes carecen de conocimiento sobre las nuevas formas de organización productivas, la polifuncionalidad, la transferencia de roles ocupacionales, el hecho de que quizá nunca, o al menos pasado mucho tiempo de su vida laboral, logren un empleo para toda la vida, sumado a su falta de destreza para enfrentar el actual escenario ocupacional. A tal punto llega esa carencia que el imaginario laboral de estos jóvenes se expresa en el confesado deseo de “estar en una oficina tomando un cafecito” (Feijóo, 1998). Y esta apreciación va más allá de la agregación estadística de hogares con necesidades básicas insatisfechas (NBI) o sin ellas.

La capacitación no formal para el trabajo proviene de diferentes tipos de oferta que pueden complementarse o superponerse, y esto ocurre en casi todos los países latinoamericanos. Un tipo de oferta es el brindado por organismos estatales de formación profesional, que celebran convenios con Cámaras empresarias u organizaciones sindicales para la implementación de cursos. Otro tipo es realizado por instituciones privadas, que subcontratan empresas o sindicatos y tienen arancelados sus servicios. El tercer tipo, de menor tamaño, lo constituyen organizaciones del voluntariado, apoyadas o financiadas por instituciones religiosas o autoridades comunales, brindando programas gratuitos o de bajo costo a determinadas poblaciones objetivo.

Parece no haber demasiado desacuerdo en que debe ser el sistema educativo el que brinde una educación general en competencias básicas, incluidas las sociales (trabajo en equipo, sentido de la solidaridad, capacidad de comunicación y de manejo de información), y, adicionadas, las científicas y técnico-tecnológicas, y hasta de “socialización ética”. Respecto de este último punto, la escuela debe incorporar, entre sus contenidos programáticos, valores y principios éticos, como la integración social, la igualdad, la solidaridad, que no sólo permitan a las personas desenvolverse en la vida familiar, cultural, comunitaria y política, sino también darle un sentido más profundo y crítico

² “Educación y pobreza en el Gran Buenos Aires: elementos para el diseño de políticas”. Universidad Nacional de Quilmes. Departamento de Ciencias Sociales. Esta investigación tuvo como objetivo identificar cuál es el procesamiento microsociedad de las causas que conducen al fracaso escolar, la responsabilidad institucional en él, las expectativas de estudiantes y alumnos sobre su paso por el nivel medio y su articulación con el mundo del trabajo (Feijóo, María del Carmen y otros, 1998).

a su actividad laboral y los fines con que son utilizados los avances científico-tecnológicos (Filmus, 1994).

En este mismo sentido, la transformación de los procesos productivos ha implicado que en el sistema educativo debería contemplarse la necesidad de incorporar nuevos tipos de competencias, sin desmedro de afianzar las que ya brinda. La automatización de la producción y los servicios requiere, en primer lugar, según algunas fuentes consultadas (Filmus, 1994, 1996), tres componentes básicos: a) *sólida formación general*, b) *capacidad de pensamiento teórico-abstracto* y c) *comprensión global del proceso tecnológico* (con sólida formación matemática, estadística e informática).

La incorporación de tecnologías blandas como nuevas formas de organizar el trabajo, que se caracterizan por la mayor versatilidad en las tareas específicas; la desaparición de puestos fijos; la rotación permanente de personal; la adaptación constante a mercados cambiantes; la adecuación a la situación coyuntural del mercado de productos, tecnologías, procesos productivos y de servicios y calificaciones requiere de tres aspectos clave: *polivalencia, polifuncionalidad y flexibilidad*, aunque, por supuesto, todos ellos bien entendidos y no de la manera en que se los asimiló en la Argentina durante la década de los '90 y mediante las sucesivas reformas laborales. Asimismo, la flexibilización en las formas organizativas de la producción constituye un marco en el que las competencias demandadas suelen ser: *capacidad de autonomía en torno de las decisiones; posibilidad de pensar estratégicamente y planificar y responder creativamente a demandas cambiantes; capacidad de observación, de interpretación y de reacción con toma de decisión ante situaciones imprevistas; capacidad de resolver problemas junto con la habilidad para identificarlos y definirlos, formulando alternativas, ecuaciones, soluciones y evaluar resultados; capacidad de transformación de ideas en aplicaciones prácticas; conciencia acerca de criterios de calidad y desempeño; autodisciplina en el trabajo*. En el mismo sentido, la rápida obsolescencia de las tecnologías obliga a una pronta recalificación de los trabajadores, lo cual demanda: *formación general de alta calidad abstracta y abarcativa; capacidad y actitud positiva hacia el aprendizaje y autoaprendizaje continuos; posibilidad de organizar y planificar la propia formación permanente; predisposición constante para adaptarse a los cambios*.

El desarrollo pleno de las competencias antes enunciadas también conlleva, en sí mismo, el desarrollo de otros procesos convergentes, que potencian el imposterizable deber del sistema educativo de dar respuesta a los desafíos económicos y sociales con que hoy nos enfrentamos: *Primero*, las competencias educativas propuestas facilitan también la participación laboral y social

de quienes han quedado marginados del mercado laboral, como producto de la reconversión ocurrida. La enseñanza tiene que estar conducida hacia la formación de la persona, tanto en su faz laboral como en su condición integral de ciudadano. *Segundo*, el aprovechamiento de esas competencias también asegura una mayor igualdad de oportunidades para todos los que buscan acceder a las ocupaciones de más alta capacitación. *Tercero*, el pensamiento abstracto y la formación polivalente y flexible, que permiten analizar, pensar estratégicamente, planificar, cooperar y responder creativamente a situaciones nuevas, comunicarse, descifrar los códigos de la modernidad, cooperar con otras personas, conducir grupos y adaptarse a los cambios constantes, son aspectos fundamentales para la formación de las características de una “nueva ciudadanía” en un mundo tan complejo como el actual, resultando asimismo necesarios para que desocupados y subocupados encuentren vías alternativas de integración laboral en condiciones dignas. Cada vez más, las competencias para el trabajo son también las necesarias, coincidentemente, para desempeñar la participación ciudadana (Braslavsky, 1993). No obstante lo expresado, en la investigación llevada a cabo por la Universidad Nacional de Quilmes, mencionada anteriormente, se mantiene la hipótesis de que la escuela alcanza mayor éxito en el proceso de “formación para la ciudadanía” (a la cual los investigadores denominan “currículum oculto”) que en brindar las competencias básicas, óptimas y necesarias (“currículum manifiesto”) que posibiliten una adecuada inserción de los adolescentes al mercado de trabajo (Feijoó, 1998). El Cuadro N° 1 relaciona las competencias educativas que resultan coincidentes para el desempeño laboral y la actividad ciudadana.

CUADRO N° 1: Competencias educativas coincidentes para el desempeño laboral y la participación ciudadana

Nuevas características de los procesos productivos	Competencias necesarias	Procesos conexos
Incorporación de la automatización a los procesos productivos y de servicios.	Sólida formación general. Capacidad de pensamiento teórico-abstracto. Comprensión global de proceso tecnológico.	• Estas competencias también son imprescindibles para potenciar las posibilidades de participación social y laboral de aquellos que quedan marginados del acceso a los puestos de trabajo generados por las transformaciones.
Nuevas formas de organización de la producción y el trabajo.	Polivalencia. Polifuncionalidad. Flexibilidad.	
Flexibilización en las formas organizativas de la producción.	Capacidad de autonomía en torno de las decisiones; pensar estratégicamente y planificar y responder creativamente a demandas cambiantes; capacidad de observación, interpretación y de reacción con toma de decisión ante situaciones imprevistas; capacidad de resolver problemas, habilidad para identificar, reconocer y definir problemas, formular alternativas, ecuaciones, soluciones y evaluar resultados; capacidad de transformación de ideas en aplicaciones prácticas; conciencia acerca de criterios de calidad y desempeño; autodisciplina en el trabajo.	• Las competencias requeridas para el desempeño exitoso en el mundo del trabajo son cada vez más coincidentes con las necesarias para el desempeño de la participación ciudadana.
Nuevas formas de gestión y conformación de "redes" horizontales.	Comprensión de la información y la comunicación verbal y oral y del dominio de las habilidades requeridas para el trabajo colectivo; capacidad de negociar, sobreponer argumentos y articular propuestas, aspiraciones y expectativas; espíritu de colaboración y aglutinación; condiciones de liderazgo; manejo de recursos humanos; conducir equipos de trabajo para el cumplimiento responsable y participativo de los objetivos previstos.	• El tipo de competencias que hoy en día los empresarios demandan al sistema educativo se va aproximando en forma creciente a las que históricamente proponía (y no encontraba respuesta) el movimiento trabajador.
Rápida obsolescencia de las tecnologías.	Formación general de alta calidad abstracta y abarcativa; capacidad y actitud positiva hacia el aprendizaje y autoaprendizaje continuo; posibilidad de organizar y planificar la propia formación permanente; predisposición constante para adaptarse a los cambios.	

Fuente: Elaboración propia.

Una articulación viable y eficiente entre educación general y específica, educación pública y capacitación en las empresas permitiría que personas con niveles de instrucción básicos o medios, así como también con competencias técnicas y sociales, accedieran a la capacitación y experiencia laborales, orientándose a ocupar los puestos intermedios y así dinamizar el mercado de trabajo. En este sentido, las políticas pasivas de empleo³ pueden jugar un rol muy importante, contribuyendo a mejorar la relación entre sistema educativo formal y empleo.

La relación educación/empleo como forma de inclusión/exclusión social

La otra arista problemática referente a la capacitación, para las actuales condiciones que las escalas ocupacionales demandan, la constituye la diversa segmentación del mercado de trabajo, que lleva a identificar cuáles son los grupos-objetivo clave en la relación educación/empleo: trabajadores expulsados por las transformaciones productivas, que necesitan recalificarse y reinsertarse; jóvenes que buscan acceder a su primer empleo; un incremento de la participación laboral de las mujeres, quienes sufren doblemente los avatares del desempleo, por tener niveles salariales inferiores a sus pares varones, además de ubicarse mayormente en empresas del sector informal, sumado a la imposibilidad de una adecuada articulación entre la vida productiva y las labores domésticas, lo cual demanda un tratamiento más complejo de su situación. El caso más dramático está representado por aquellos que, incluidos en las anteriores categorías, además integran los sectores de pobreza. Este último grupo resulta ser el más golpeado por las circunstancias, puesto que las personas de los estratos más bajos, cuya permanencia en el sistema educativo es fuertemente obstaculizada por la necesidad de dar respuesta a diversas situaciones derivadas de los niveles de carencias en que están inmersas, se ven así cada vez más impedidas de lograr un vínculo con el sistema productivo, que les proporcione ingresos tanto adecuados a sus necesidades como predecibles (Beccaria y López, 1998). Una encuesta de UNICEF indica que el 60% de los estudiantes que dejan la escuela secundaria tiene el consentimiento de los padres, porque éstos necesi-

³ Este tipo de políticas apoya la calificación para el empleo de la población desempleada o con riesgo de serlo, incentiva la inversión de las empresas en capital humano y estimula la adecuación de la oferta de capacitación a las demandas del mercado laboral.

tan que sus hijos trabajen. Lo lamentable es que tampoco consiguen trabajo (Clarín, 28 de abril de 1996; citado por Delich, 1998).

Según datos del año 1995 para el Gran Buenos Aires, entre los jóvenes con edad para la educación media (13 a 17 años) sólo la mitad de aquellos pertenecientes al nivel bajo concurrían a un establecimiento educativo, frente al casi 100% del nivel alto. Sin embargo, de esa mitad de jóvenes del estrato bajo que no estudiaba, sólo una cuarta parte trabajaba, por lo cual *una proporción importante de adolescentes, pertenecientes a los niveles socioeconómicos más desfavorecidos, iniciaba cada día sin ningún tipo de actividad que implique un proceso de crecimiento e integración, lo que los convierte en uno de los grupos más necesitados de espacios de pertenencia y contención* (Beccaria y López, 1998). De allí, entonces, que la tasa de escolarización esté lejos de ser un buen indicador del nivel educativo de los jóvenes o del nivel educativo de la población argentina (Feijoó, 1998). Si bien es ampliamente deseable que todos los jóvenes concurren a algún establecimiento educativo, no resulta ser esto lo que en realidad sucede, principalmente para aquellos de los niveles socioeconómicos bajos, quienes más lo necesitan.

Considerando que un alto nivel formal de instrucción permite mayores y mejores posibilidades de incorporación al mercado de trabajo, los jóvenes provenientes de hogares con necesidades básicas insatisfechas (NBI), bajo la línea de pobreza (LP) y, por lo tanto, con un camino obstaculizado para la continuidad en la escolarización, pasan a ser también “carenciados educativos” (Moreno, 1994). Estos jóvenes provenientes de los sectores pobres de la población son objeto de los mecanismos de selectividad social del mercado laboral, que los sigue condenando a los puestos de más bajo prestigio y calificación, aunque alcanzaran esa suerte de fórmula mágica que se expresa como “inglés más computación” (Feijoó, 1998) y que parece constituirse como base requisitoria actual de todo empleador. Y ello, en razón de que la demanda de fuerza de trabajo con determinadas competencias garantiza, por un lado, la adaptación de las personas a las nuevas modalidades productivas y, por el otro, hace funcionar “mecanismos sociales selectivos”, que posibilitan el acceso ocupacional a unos estratos sociales en detrimento de otros. Me permito citar un amplio párrafo de un interesante trabajo de Martín Moreno y otros (1994), que pone de relieve lo anterior:

“... entre los adolescentes pobres, la mayoría de los que están en condiciones formales de asistir a la escuela secundaria ya han abandonado el sistema educativo. Entre los adolescentes no pobres, debe señalarse que la proporción de adolescentes que no han completado el secundario y están fuera del sistema es menor que la de los pobres. No debe

minimizarse la importancia de esta situación (principalmente en los partidos del GBA), dado que entre el 20% y el 42% del total de los jóvenes pobres no completó el nivel secundario y no asiste a la escuela. La situación de los jóvenes pobres es aún más aguda: entre un tercio y dos tercios de ellos ya no completarán el nivel secundario. Esto cobra aún más relevancia si a ello se agrega la proporción de jóvenes que no ha completado el ciclo primario.”

Por su parte, Daniel Filmus (1996), homologando el mercado de trabajo con el sistema educativo, define una categoría que denomina de “estudiante precario”, como aquel que cursa la educación formal de manera intermitente, lo cual le genera un bajo aprovechamiento de lo aprendido, así como una devaluación de las certificaciones obtenidas. Pero, sin embargo, frente a los desafíos del mercado de trabajo, por más devaluadas que estén las credenciales y por vacía de conocimientos que se encuentre la escuela, más años de haber estado en ella configuran todavía una ventaja comparativa a la hora de concurrir al mercado laboral (Filmus, 1996).

De lo expresado precedentemente se desprende que la problemática de la relación educación/empleo está íntimamente relacionada con la complejización y heterogeneización de la estructura social, propias de los países latinoamericanos, y de las cuales la Argentina no está exenta. La creciente inequidad en la distribución del ingreso y la riqueza, un mercado laboral que incluye cada vez menos en términos absolutos y relativos a la población económicamente activa, un proceso de “crecimiento económico sin empleo” o donde predomina la informalidad de baja productividad junto a altas tasas de desocupación y condiciones de precariedad, sumado al aumento de la concentración de ingresos y recursos, han derivado en una situación caracterizada por la presencia de ricos más ricos y pobres más pobres, así como también en el surgimiento de una nueva pobreza, proveniente de sectores medios pauperizados. Dichas circunstancias han llevado a la necesidad de adoptar un nuevo marco analítico-conceptual, a fin de incorporar tres categorías que nos permitieran, en la actualidad, reflejar de manera más adecuada la dinámica económica y social que nos envuelve. Es a partir de los conceptos de *inclusión, vulnerabilidad y exclusión* que se introduce al análisis de la situación argentina y de los países de la región un marco de referencia dado por los *derechos políticos, civiles y sociales*, directamente relacionado con la constitución de ciudadanía, que toma en consideración los aspectos socio-económicos refiriéndose a la sociedad como un todo interactivo, permitiendo incorporar el dinamismo que caracteriza las actuales relaciones sociales y las nuevas condiciones de desigualdad, bajo un esquema integrado, lo cual es observable empíricamente y puede

ser utilizado para orientar políticas públicas (Minujin, 1998). Asimismo, la tipología inclusión-vulnerabilidad-exclusión permite alejarnos del concepto de “dualización social” o “sociedades duales”, dando cuenta de una situación más compleja, donde a las desigualdades tradicionales se les ha sumado otras nuevas, conformando una amplia franja de vulnerabilidad social que avanza más allá de una categorización societaria de ricos vs. pobres o incluidos vs. excluidos.

Trasladando este enfoque a una perspectiva que contemple una combinación de todos los elementos desarrollados en este artículo, pero particularmente con la ponderación de, primero, *la estratificación económica*, que deriva de la reestructuración productiva en función del nivel de inclusión económica que tengan las empresas según el grado de integración que se alcance en el modelo de economía abierta y la relación de los individuos con el mercado laboral (características, calidad y modalidad del empleo y nivel de ingresos); segundo, *el grado de integración social* que tenga la población, en términos de ser incluidos, vulnerables o excluidos, respecto de su participación individual y colectiva, como forma de capital social, referente a un conjunto de factores decisivos para el bienestar del ser humano en su vida individual, familiar comunitaria y social, y tercero, *las demandas educativas*, provenientes de la heterogeneidad económico-productiva (Riquelme, 1998), podemos tener un panorama aglutinador de las cuestiones tratadas en este apartado, que se intenta representar en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 2: Las demandas educativas de la heterogeneidad productiva

Nivel de Inclusión	Sectores de actividad	Estratificación económica	Integración social de población-individuo	Demandas educativas
Incluidos	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámicos, de punta y/o competitivo local, o con ventajas internacionales. • Microempresarios con potencial productivo. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Empresas altamente dinámicas y productivas. Intensivas en tecnología y capital. Producción orientada total o parcialmente al mercado externo. Empleo productivo de alta calidad (altos ingresos, permanencia laboral, cobertura social). b) Algunas empresas pequeñas o medianas. Productividad media. Articuladas a otras empresas plenamente incluidas. Proveedoras de servicios e insumos intermedios. Limitada capacidad de generar empleos. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Ingresos familiares altos. Stock alto de capital humano social y cultural. Fuertes lazos sociales. Cobertura social. Acceso a servicios básicos, educación y salud. Sector alto y medio-alto. b) Sectores medios que se mantienen incluidos. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de autoaprendizaje. Comprensión del proceso y funcionamiento de las máquinas. Capacidades de observación, interpretación y reacción con forma de decisiones. Deducción estadística. Comunicación verbal, oral y visual. Capacidad de formar iniciativas. Dominio de habilidades para trabajar en grupos. Polivalencia y versatilidad en las tareas de fabricación. Constituyen bolsones de inserción de técnicos y/o personal altamente calificados.

continúa»

Nivel de Inclusión	Sector de actividad	Estratificación económica	Integración social de población-individuo	Demandas educativas
Vulnerables	<ul style="list-style-type: none"> • Emergentes en reconversión productiva y/o con posibilidades de repositionarse en el mercado interno y/o regional. • De actividades vinculadas a las subcontrataciones en el ámbito interno y/o subregional. 	<p>Empresas de productividad media. Orientadas al mercado interno. Mano de obra calificada y semicalificada. Alta proporción de trabajadores del sector público. Empleo clandestino, precario/subempleo.</p>	<p>Ingresos familiares medios-bajos. Stock medio-bajo de capital humano social y cultural. Lazos sociales débiles. No cobertura-cobertura pública. Difícil acceso a servicios básicos, educación y salud. Sector medio y medio-bajo. Pobres. Sectores medios empobrecidos. Desigualdad dinámica.</p>	<p>Se trata de los grupos de PYMES para los que las respuestas del sistema de formación son clave, porque suponen los perfiles anteriores, pero no disponen de ventajas para costear tan elevados mecanismos de formación interna o de selección previa. Constituyen un bolsón de potencial generación de microemprendimientos, empresas microeficientes y competitivas, para las que una redefinición del perfil del técnico sería sumamente adecuada.</p>
Excluidos	<p>PYMES deprimidas con baja capacidad de empleo pero con algún margen de recuperación para reinsertarse en nichos productivos.</p>	<p>Empresas tradicionales. Baja productividad y capital Orientadas al mercado interno. Empleo informal/desempleo. Empleados no calificados. Cuentapropismo. Trabajadores independientes no calificados. Informalidad.</p>	<p>Ingresos familiares bajos. Stock muy bajo-nulo de capital humano social y cultural. Lazos sociales muy débiles-inexistentes. No cobertura. Falta de acceso a servicios básicos, educación y salud. Sector bajo. Pobres estructurales. Algunos nuevos pobres. Población e individuos discriminados por cuestiones sociales, étnicas.</p>	<p>Es clave la formación y reciclaje de los empresarios, tanto gerencial como productivamente, en temáticas inherentes a competitividad en mercados fluctuantes.</p>

Fuente: elaboración propia.

Comentarios finales

A lo largo del presente artículo hemos visto cómo las calificaciones –tanto académicas como laborales– son cada vez más decisivas para determinar la empleabilidad de un individuo y, en un nivel macro, la competitividad de un país. De ahí la importancia de la política de formación, en lo referente a atender tanto una demanda mayor de trabajadores calificados como las necesidades de los perjudicados por la evolución del mercado de trabajo.

Cualquier sistema de formación que pretenda tener éxito debe tener en cuenta tres factores: a) una base educativa sólida, b) una adecuada estructura de incentivos, en la que las prioridades de formación sean impulsadas por la demanda laboral real y c) dispositivos institucionales en los que empleadores, trabajadores y gobierno colaboren para mejorar la calidad y eficiencia de esa formación.

La mayoría de los nuevos empleos que se crean hoy corresponden al sector informal. Es necesaria una acción concertada para mejorar los ingresos, la productividad y las condiciones laborales de los trabajadores que, en amplio y creciente número, se hallan en esa situación. Al no poder encontrar trabajo en los mercados formales, donde la productividad es grande y los salarios relativamente buenos, muchos trabajadores tienen que dedicarse a diferentes actividades que a veces sólo les permite sobrevivir, como es el caso de los trabajadores por cuenta propia, las empleadas del servicio doméstico y las personas ocupadas en pequeñas empresas del sector no estructurado, con puestos laborales precarios.

El proceso de globalización y los progresos en la tecnología y en la organización del trabajo ponen en grave riesgo la situación laboral de los grupos de trabajadores más vulnerables y reducen las posibilidades de recibir una adecuada formación y sus incentivos para acceder a ella. Y esto, con especial referencia a los jóvenes, los desocupados de larga duración, los trabajadores desplazados y los trabajadores con discapacidades, torna altamente preocupante la exclusión social que se deriva de la limitación de las oportunidades de empleo.

En la Argentina, el programa de estabilización y ajuste estructural profundizado en los años '90 determinó una tasa de crecimiento económico medio anual del 5,8% entre 1991 y 1997. Sin embargo, paralelamente el empleo se deterioró y el desempleo creció en esos años, pasando del 6,3% en 1991 a un máximo histórico del 18,6% en 1995, para ubicarse en el 13,2% en el año 1998 y a partir de allí ir fluctuando, sin nunca bajar de los dos dígitos.

En este contexto, en la actualidad cobra especial relevancia el conglomerado urbano correspondiente a la Provincia de Buenos Aires donde, según datos

censales del año 2001, uno de cada cinco adolescentes no va a la escuela ni desempeña una actividad laboral. Se hallan en esa situación unos 380.000 jóvenes de entre 14 y 21 años, de los cuales 12.000 son analfabetos estructurales y para quienes se debilita, si no es que desaparece, la posibilidad de ascender en la escala social, ya sea por medio del estudio o del trabajo.

Pese a lo anterior, y paradójicamente, la mayor educación y la ocupación laboral no parecen ir de la mano. En la Ciudad de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires cuatro de cada diez nuevos desocupados tienen un alto nivel educativo, y el mayor crecimiento de la desocupación se ha verificado en los últimos años entre las personas con estudios secundarios completos y universitarios o terciarios incompletos. Dicha situación se agrava en la Ciudad de Buenos Aires, donde el 70% de los desocupados tiene educación secundaria o universitaria completa. Contrariamente, quienes no tienen instrucción o poseen sólo la escuela primaria incompleta se encuentran en menor porcentaje en las cifras de desocupación, en relación con los “educados sin empleo”. Esta aparente contradicción –a menor educación menor desempleo– se explicaría en nuestro país por los siguientes factores principales: los sectores vinculados con los servicios a las empresas, el comercio, el servicio doméstico y la construcción absorbieron la mayor parte del incremento neto de empleo. Y la mayoría de esas actividades son de baja productividad, vinculadas al cuentapropismo y requieren baja calificación. Por ejemplo, las actividades de promoción o venta, seleccionan el personal más por la “buena presencia” que por la calificación.

A su vez, entre los nuevos ocupados, el mayor incremento ha sido en los asalariados privados sin descuentos jubilatorios; esta modalidad de trabajo “en negro” tiene más peso entre los sectores con menor calificación y en las empresas familiares y de baja productividad. Si consideramos los programas públicos de empleo que tuvieron lugar en la Argentina durante la década pasada, como el Trabajar, Servicios Comunitarios o Barrios Bonaerenses, éstos estuvieron focalizados en las franjas de menor calificación. Y otro fenómeno que completa la situación es que la gente con menor nivel educativo que permanece mucho tiempo desempleada, en los momentos más adversos tiende a retirarse del mercado laboral, pasando a la categoría de inactivo o desocupado; mientras que aquellos con mayor nivel educativo son los que más se vuelcan al mercado de trabajo en las épocas recesivas, porque creen o tienen la esperanza de compensar el deterioro en los ingresos del grupo familiar. Pero, por la recesión, muchos no consiguen empleo y pasan a engrosar la legión de los “sin trabajo”.

Por lo visto, es indudable que la demanda de mayores calificaciones como condición de acceso a los diferentes puestos laborales ha ido en creciente au-

mento pero, evidentemente, constituyéndose en una requisitoria de cada vez “más educación para menos empleo”.

Bibliografía

- Beccaria, Luis, y López, Néstor (1997): “Notas sobre el comportamiento del mercado de trabajo urbano”. En: Luis Beccaria y Néstor López (comps.) *Sin Trabajo. Las características de desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*, págs. 17-45, Buenos Aires, UNICEF-Losada.
- Braslavsky, Cecilia (1993): *Autonomía y anomia en la educación pública argentina*. Documento para la discusión, N 8, FLACSO, Buenos Aires.
- Cortés, Rosalía (1995): *Nivel de empleo y estructura de ocupaciones en el Gran Buenos Aires en los 90*, Latinoamerican Center, Universidad de Florida.
- Delich, Francisco (1998): *El desempleo de masas en la Argentina*, Buenos Aires, Grupo Editorial NORMA-FLACSO.
- Feijoó, María del Carmen (1998): “Inglés más computación”. En: Ernesto Villanueva (coordinador). *Empleo y globalización. La nueva cuestión social en la Argentina*, págs. 242-257, Bernal, Universidad Nacional de Quilmes.
- Filmus, Daniel (1996): *Estado, sociedad y educación en la Argentina de fin de siglo. Proceso y desafíos*, Buenos Aires, Troquel.
- Filmus, Daniel (1994): “Los desafíos de la educación ante los nuevos procesos productivos”, *Revista de Trabajo*, Año 1, N 1, marzo-abril 1994, págs. 22-26, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Fitoussi, J. P., y Rosanvallon, P. (1997): *La nueva era de las desigualdades*, Buenos Aires, Ediciones Manantial.
- Gallart, María Antonia (1992): *Educación y trabajo. Desafíos y perspectivas de investigación y política para la década de los noventa*, Montevideo, Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, Buenos Aires, CIID-CENEP/CINTEFOR.
- Gallart, María Antonia (1995): “Formación, educación y desempleo en la Argentina”, *Libro blanco sobre el empleo en la Argentina*, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Godio, Julio (1998): *La incertidumbre del trabajo*, Buenos Aires, Corregidor.
- Minujin, Alberto (1993): *Desigualdad y exclusión*, Buenos Aires, UNICEF-Losada.
- Minujin, Alberto (1998): “Vulnerabilidad y exclusión en América latina”. En: Eduardo Bustelo, Alberto Minujin (editores). *Todos Entran, propuesta para sociedades incluyentes*, págs. 163-205, Bogotá, Colombia, UNICEF-Santillana.
- Moreno, Martín, y otros (1994): *Juventud y pobreza en la Argentina*, Buenos Aires.
- Murmis, Miguel, y Feldman, Silvio (1997): “De seguir así”. En: Luis Beccaria y Néstor López (comps.) *Sin Trabajo. Las características de desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*, págs. 189-219, Buenos Aires, UNICEF-Losada.
- Palomino, Héctor (1996): “Del pleno empleo al colapso”, *Revista Encrucijadas*, Año 2, N 4, págs. 8-17, Universidad de Buenos Aires.

- Riquelme, Graciela C. (1998): "La política educativa y de formación para el trabajo en los noventa: ¿Existen alternativas frente a los efectos del proyecto neoliberal?". En: Ernesto Villanueva (coordinador). *Empleo y globalización. La nueva cuestión social en la Argentina*, págs. 336-374, Bernal, Universidad Nacional de Quilmes.
- Tedesco, Juan Carlos (1993): *Educación y sociedad en América latina: algunos cambios conceptuales y políticos*, Suiza, Oficina Internacional de Educación, UNESCO.
- Tokman, Víctor (1997): "La especificidad y generalidad del problema del empleo en el contexto de América latina". En: Luis Beccaria y Néstor López (comps.). *Sin Trabajo. Las características de desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*, págs. 47-69, Buenos Aires, UNICEF-Losada.
- Yarcobal, Luis (1996), Director del CRESAL-UNESCO: *Diario Ámbito Financiero*, Buenos Aires, 24 de mayo de 1996.
-

ACEPTADO: 16 DE MAYO DE 2005