

Panorama laboral 2007

Se flexibilizan los requisitos

Es el fin de la era de los requerimientos desmedidos para reclutar personal. Ahora hay que capacitar

Continuación de la nota de tapa

laboral conjunta del orden de las 80 mil personas ocupadas por mes.

"Cuando había tasas de desempleo del 18 o 20 por ciento, las empresas pedían gente con mayor instrucción, para posiciones que realmente no lo justificaban. Hoy, al bajar el desempleo, la gente más capaz está en puestos acordes con su formación, y hay una mayor sintonía entre exigencias y necesidades reales", asegura.

Con el resurgir de las empresas metalúrgicas, textiles, del calzado, la agroindustria, quedó al descubierto la demanda insatisfecha en materia de técnicos capaces de manejar herramientas computarizadas, por ejemplo. Están los puestos de trabajo, pero no hay gente capaz de cubrirlos. La única salida es formarlos o volverlos a capacitar, si es que intentan reinsertarse en el mercado.

El sector tecnológico es, tal vez, uno de los más sensibles a este bache. "Es una tendencia comprobable el hecho de que las empresas estamos bajando nuestras barreras de entrada o niveles de exigencia por la falta de personal calificado. Al menos en nuestro sector, esto es algo evidente", dice Gastón Podestá, director de Recursos Humanos de Accenture para América latina.

Accenture es una compañía global de consultoría en management, tecnología y outsourcing. Su objetivo fundamental es colaborar con sus clientes para ayudarles a hacer realidad la innovación que les permita convertir sus organizaciones en negocios de alto rendimiento.

"Lo que estamos haciendo para compensar esto es intensificar las capacitaciones internas e invertir más en la gente que ingresa, de manera de nivelarla respecto de los requisitos técnicos y capacidades que necesitamos", dice Podestá.

Según explica, también buscan personal que quizá no tenga exactamente el perfil y los conocimientos técnicos exactos, pero que se pueda ir formando en los puestos de trabajo según los perfiles requeridos.

"Ejemplos de esto en nuestra industria son profesionales de Ciencias Económicas, Física, Matemática, formándose para cubrir áreas de programación y sistemas", asegura Podestá.

Claro que a la falta de personal calificado, que para algunas tareas afecta de manera especial a las pymes,



que no pueden competir de igual a igual ante la carencia de postulantes con empresas más grandes, se suma otro problema de difícil solución, al menos en el corto plazo: la falta de vocación de los jóvenes actuales por las ciencias duras.

Una reciente encuesta del Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva demuestra que la mayoría de los adolescentes no valora la carrera científica: el 62,5 de los argentinos la considera una profesión mal remunerada y el 56,2 por ciento, poco atractiva para la juventud.

Un cambio de mentalidad y mayor capacitación son entonces dos factores clave si se quiere encarar con alguna perspectiva de éxito este problema.

Capacitación es la clave

Carlos Pallotti, presidente de la Cámara de Empresas de Tecnologías de la Información (Cessi), destaca que en un plan desarrollado con el Ministerio de Trabajo se capacitó, en 2006, a más de cinco mil jóvenes con el secundario completo y poco más del 60 por ciento se insertó en las empresas del sector. Este año se encaró la preparación de otros 1700, y las exigencias bajaron para permitir la inscripción de quienes no terminaron el secundario.

La industria de las tecnologías de la información es una de las mayores creadoras de empleo calificado y la mayor generadora de nuevas empresas. Los indicadores de esta área muestran que la ocupación pasó de 14 mil a 47 mil empleos en los últimos cuatro años.

Como destacó el ministro de Educación, Ciencia y Tecnología, Daniel Filmus, se trata de empleos que exigen mucha capacitación y sólida formación en aspectos tecnológicos y son de altos salarios.

"Son los que evolucionan más rápido y los que necesitan no sólo de mayor capacitación, sino también de mayor investigación y articulación entre el Estado y el sector privado", dijo el ministro. Pero para consolidar esta sociedad es vital la formación de ingenieros y técnicos. "Para que los chicos elijan la carrera técnica tiene que haber una buena formación en matemática, física y química en la escuela

media; entonces, en el mediano y largo plazo tenemos que mejorar la formación desde la primaria para que los chicos elijan las escuelas técnicas y después las ingenierías, sino será imposible alcanzar este objetivo", advirtió.

Oficinas de empleo

La inclusión laboral, como requisito inescindible de la inclusión social, tiene que pelearse en varios frentes. Así lo entiende el secretario de Empleo de la Nación, licenciado Enrique Deibe.

"Hemos puesto en marcha una red de oficinas de empleo en todo el país, 170 hasta el momento, que serán 200 a fin de año. El objetivo es recibir a desocupados que provienen de planes sociales o gente que no puede recibir otro tipo de apoyo, y derivarlos a cursos de capacitación laboral en todo el país. Tenemos más de 260 mil desocupados en procesos de formación profesional u oficios, y estamos encarando la capacitación de adultos que no terminaron la primaria o la secundaria con los ministerios de Educación de las provincias, unas 100 mil personas más. En estos procesos hemos invertido ya 140 millones de pesos", dice Deibe.

Reclama, a su vez, el aporte del sector privado. "Entiendo que brindarles un futuro laboral a los jóvenes se inscribe en la llamada responsabilidad social empresarial."

Pero también es cierto que todavía muchas empresas no asumen la situación como una realidad y mantienen el perfil original, y hasta no conseguir a esa persona, no cubren el puesto. Un ejemplo concreto lo aporta Cristina Mejías, titular de Cm Sociología de Empresas.

"En el nivel técnico profesional y gerencial cuesta mucho encontrar los perfiles ideales definidos por las empresas. Lamentablemente, todavía el empresariado no comprende la crisis estructural de carencia de recursos humanos calificados que sufre el país, y les cuesta mucho flexibilizar los perfiles en las búsquedas. Por ejemplo, una limitante es el dominio del inglés de los profesionales de entre 30 y 48 años, donde el nivel de comunicación general es entre bajo y malo."

Carmen María Ramos

En América latina



La región, con mayor empleo

ANSA.- La expansión económica en América latina y el Caribe en 2006 favoreció la generación de empleo, pero persiste un porcentaje elevado de trabajadores que se desempeñan en actividades informales, con productividad escasa, remuneraciones bajas y sin protección social, según informa la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal).

El organismo estimó que cerca del 6 millones de personas se sumaron al número de ocupados urbanos. Además, la cantidad de empleados creció aproximadamente el 2,9 por ciento, pero se observaron grandes diferencias entre categorías de ocupación.

La entidad subrayó la generación significativa de empleo asalariado, que creció el 4,1 por ciento, y mantuvo el dinamismo de los dos años anteriores, que contribuyó con el 89% de los puestos de trabajo creados en 2006.

La Cepal también informó que el incremento del número de asalariados con contratos de trabajo que incluyen una cobertura de seguridad social alcanzó tasas cercanas al 5% o más en países como la Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, México, Nicaragua y Perú.

También se vislumbra que este año la tasa de ocupación aumentará cerca del 0,5% y que la de desempleo bajará de 8,6 a 8,3 por ciento. Sin embargo, la Cepal advirtió que se mantienen importantes retos para que la dinámica de las economías se refleje en bienestar para la población en su conjunto.