

Capitulo I

El desempleo en relación con el área de Recursos Humanos

Por lo tanto si bien pueden existir altos índices de desempleo esto no significa que por ello es “fácil” la tarea.

Los perfiles requeridos son complicados y es muy complicado encontrar personas que los cubran

Por otro lado el responsable de Recursos Humanos recibe numerosas postulaciones de personas que no cubren el perfil.

¡la tarea no es fácil!

¿Qué es *desempleo* en la Argentina? El desempleo visto de todos los ángulos

Los que tienen empleo

- Las personas que tienen empleo se pueden dividir en subgrupos:
- los que tienen empleo y no deberían tenerlo
- los que tienen empleo y cumplen con “lo justo”
- los sobreocupados

Los que no tienen empleo (desocupados)

- **Desocupados circunstanciales:** los que tienen una alta *chance* de encontrar un nuevo empleo
- **Desocupados estructurales:** los que por un motivo u otro tienen bajas posibilidades de reinsertarse en el mercado laboral

¿Qué pasa hoy con el mercado laboral?

- Sumamente profesionalizado
- Perfiles cada día más exigentes
- Oferta no acorde con la demanda, lo que determina, demanda insatisfecha
- No existe el “trabajo de cualquier cosa” sí a especialistas
- De Handy a Rifkin: pesimismo en el futuro del trabajo humano donde no se prevé un lugar para la mano de obra no calificada

¿Qué pasa hoy con el mercado laboral?

De hoy y hacia el futuro...

- Menor cantidad de empleo en áreas industriales, con perfiles muy sofisticados
- Mayor necesidad de puestos de trabajo en el área de servicios
- La fuerte competencia hace que la calidad de la mano de obra sea un factor diferencial
- Alto nivel de exigencia tanto en competencias técnicas como actitudinales.

Desempleo. Concepto económico y realidad laboral (I)

El desempleo como índice es un concepto de tipo económico. No es éste el enfoque con que se lo analizará, sino cómo el desempleo se relaciona con los recursos humanos. Un primer elemento es que no es cierto que porque hay desempleo es más sencillo el trabajo de los especialistas en selección. Las personas que se solicitan, “en general” están trabajando y para cambiar de empleo esperan “una oferta atractiva”

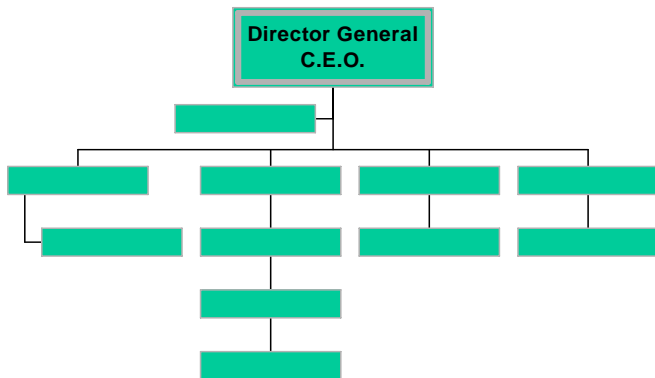
Desempleo. Concepto económico y realidad laboral (II)

Los profesionales de Recursos Humanos deben comprender que más allá de los programas económico-políticos de los gobiernos .El desempleo existe cuando la persona no tiene las características que el mercado demanda. La solución social del problema es una genuina preocupación de todos.

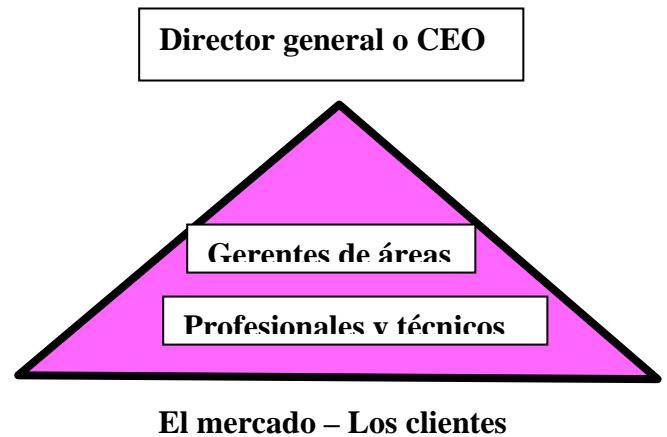
De las estructuras tradicionales a las estructuras flexibles

- Si las estructuras están en cambio esto implica que están también en cambio las características de las personas que el mercado demanda
- El cliente y los mercados son los “nuevos tiranos” de esta era; por lo tanto, las organizaciones deben satisfacerlos y esto se refleja en el rol de Recursos Humanos.

Las empresas dibujan sus organigramas de esta forma



NUEVOS ORGANIGRAMAS y ESTRUCTURAS FLEXIBLES



Capítulo II

El problema social: los marginados

Los marginados del mercado laboral por:

- Falta de educación, escolaridad primaria incompleta, analfabetismo
- Medio en el cual viven: barrios marginales
- Falta de motivación
- Obsolescencia de conocimientos
- Desempleo prolongado

¿Qué es el desempleo de larga duración? (Didier Demaziere)

- Aquellos que tienen doce meses o más como desempleados
- No afecta en forma proporcional a todas las categorías de desempleados
- Dos componentes: los extrínsecos y los intrínsecos

Desempleo de larga duración: componentes

- **Extrínsecos**: la degradación del mercado laboral
 - **Intrínsecos**: pérdida de competencias profesionales por falta de práctica, pérdida de confianza en sus capacidades, pérdida de lazos de comunicaciones importantes en los accesos a los empleos, etc.
-

Capítulo III

El análisis de los autores

Para la mejor comprensión del desempleo estudiaremos los autores contemporáneos más representativos, a partir de un texto de Handy de 1986

Handy (1986)

- No habrá trabajo para todos, precio necesario e inevitable de los nuevos tiempos
- El ocio genera empleos porque las personas demandan cosas en sus horas de ocio
- Una salida: semanas laborales más cortas, de este modo hay más puestos de trabajo disponibles.
-

Del Río (1991)

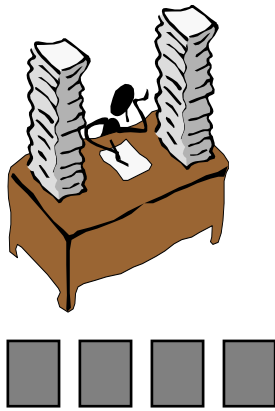
La formación aparece como un instrumento facilitador para tener un puesto de trabajo. No todos los formados tendrán empleo, sino sólo los mejor formados

Rifkin (1996)

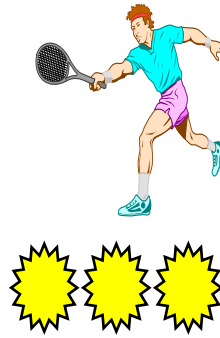
- El trabajo paulatinamente eliminado del proceso productivo
- Soluciones:
- Reingeniería, nuevas tecnologías
- Semana de trabajo más corta
- El tercer sector como una fuente de empleos financiados, a su vez, por las empresas y los gobiernos

Reducción de la semana laboral

Sobre la base de: mayor eficiencia en los días laborables igual salario

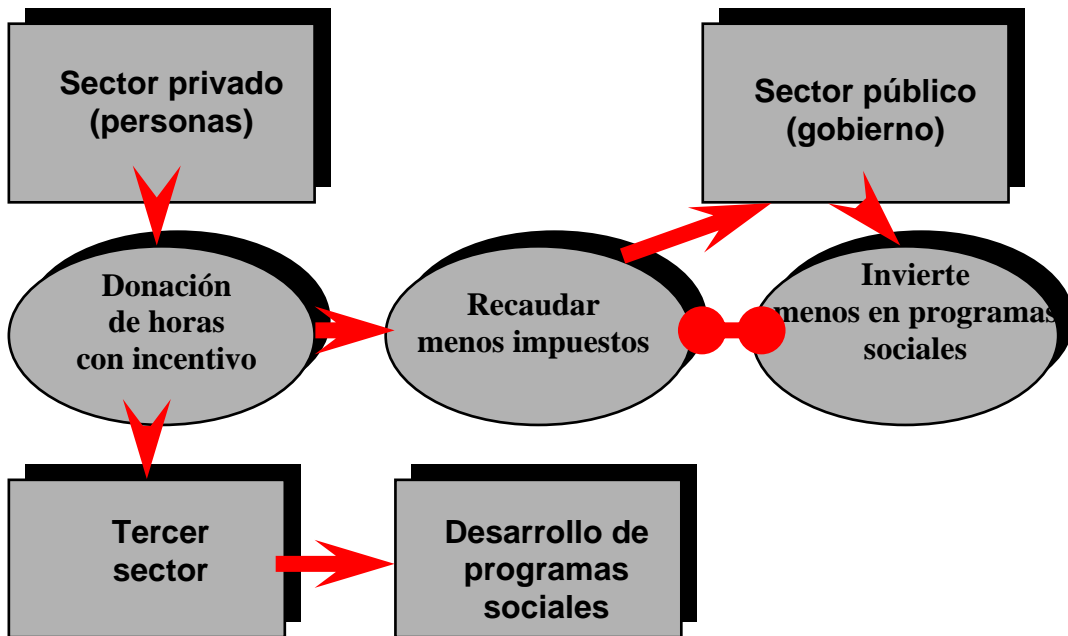


días

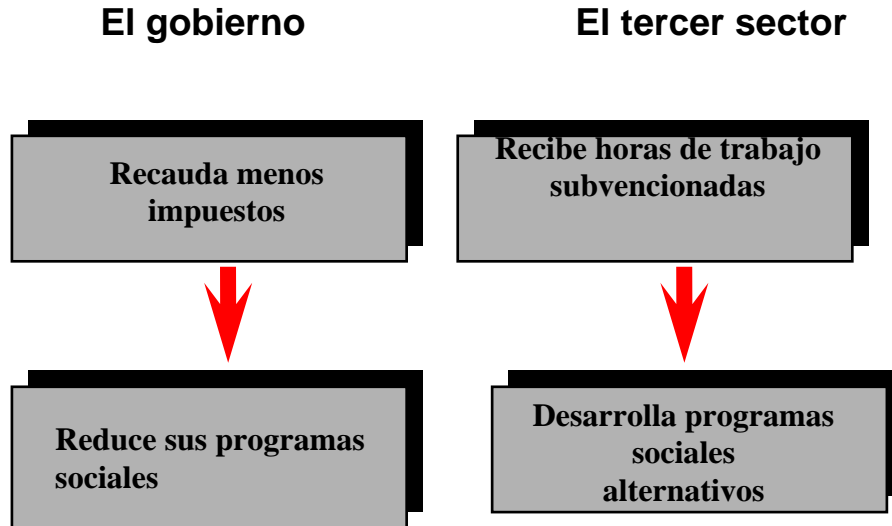


días

¿Cómo funciona el tercer sector?



¿Cómo se financia el tercer sector?



Supuesto básico:

Para la sociedad en su conjunto



Mayor beneficio social a través del tercer sector

Menor recaudación fiscal = menor inversión del Estado en programas sociales



Tercer sector: componentes

Horas
donadas
por
particulares

Aportes del
sector público
(gobierno)

Aportes
del
empresariado

Rifkin (1996)

El tercer sector

El sector público y el privado tendrán una función más limitada en el siglo XXI, no desaparecerán pero tendrán una relación diferente con las personas.

Será el tercer sector el que proveerá más servicios básicos.

EE.UU., Inglaterra, Alemania, Francia, Italia, Europa Central y del Este, Japón, Asia y América Latina ya cuentan hoy con programas dentro del tercer sector y en franco crecimiento.

- El final del trabajo puede representar una sentencia a muerte para la civilización, tal y como la hemos conocido
- El final del trabajo también podrá señalar el principio de una transformación social
- Hoy existe la oportunidad de crear millones de nuevos puestos en el tercer sector utilizando la capacidad de trabajo y el talento de quienes ya no resultan necesarios en los servicios ni en los puestos públicos

Vivianne Forrester, 1997

Jóvenes marginados

- Se les niega un futuro honorable
 - La sociedad los rechaza
 - Pertenecen a determinados barrios, antes eran ghettos obreros, hoy ghettos de gente sin trabajo
 - Son marginales por su condición, antes de nacer
 - Son los excluidos
-

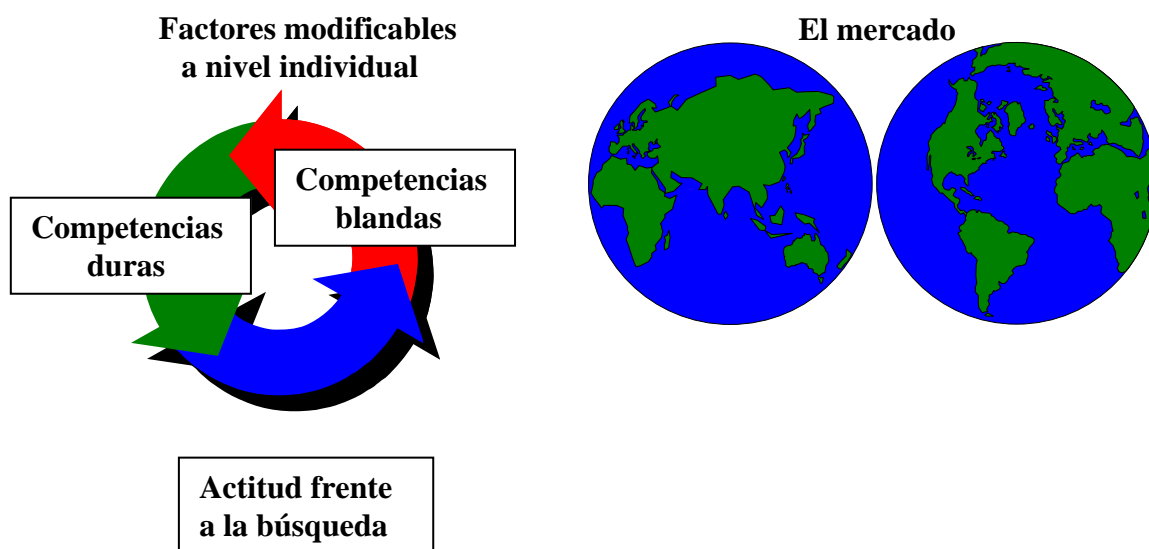
Capítulo IV:

Empleabilidad

La empleabilidad es la *chance* de conseguir otro trabajo, es nuestra propia responsabilidad e implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad para el trabajo. Mantener actualizadas las competencias del personal de la empresa es una manera de mantener la empleabilidad del personal. Las empresas que cuidan la empleabilidad de su personal son las más deseadas por los buscadores de empleo y –a su vez- las que mantienen un mejor vínculo con sus empleados.

- Es la *chance* para conseguir otro trabajo. Para ello es clave mantenerse *interesante* a los ojos de un futuro empleador, con las capacidades actualizadas
- Es nuestra propia responsabilidad
- Implica: actualización, compromiso, disponibilidad

Empleabilidad: Factores que la componen



Algunas ideas para mejorar la propia empleabilidad

- El planeamiento de la propia carrera
- La capacitación: actualización permanente
- El compromiso
- Un nuevo concepto: la disponibilidad
- Estudios formales e informales

Capítulo V:

Desempleo: Indicadores de desarrollo internacionales

- Los países industriales son los más afectados
- Ha disminuido la demanda de trabajadores manuales. Ha aumentado la demanda de graduados universitarios y “trabajadores de cuello blanco”

En España:

- Aumento del desempleo por reducción de la mano de obra como consecuencia de inversión en maquinarias sofisticadas
- En contra del paro se formaron asociaciones de jóvenes: promueven la motivación, la autoestima y orientan profesionalmente a sus asociados
- Fomento a la creación de empresas
- Autónomos: trabajadores independientes

La mayor competencia obliga a disminuir costos, lo que requiere tecnologías cada vez más modernas

Desde este punto de vista las escuelas taller han sido muy útiles para los jóvenes

Los cambios tecnológicos sociales plantean exigencias que trascienden el ámbito del sistema educativo e implican la adquisición de capacidades normalmente no contempladas en los programas educativos

En Europa:

- Francia: grupo de ayuda a mujeres en la búsqueda de trabajo
- Londres: ídem
- Bolonia: plan para jóvenes
- Dinamarca: ídem
- Francia: empresas intermedias
- Francia: programa para jóvenes
- Italia, Módena: proyecto que integra escuela-mundo del trabajo
- España: Programas para jóvenes (escuelas taller)
Formación profesional ocupacional (adaptación de trabajadores)
Aprendizaje de oficios artesanos

Para las estadísticas, el desempleo resulta de confrontar el stock de empleos con el stock de activos. El problema es la adecuación cualitativa y no solamente la oferta de la demanda de trabajo. Los desocupados deben poseer ciertas características, en términos de calificación, que responden a las necesidades de las empresas. El desempleo es un fenómeno selectivo

Experiencias europeas: Tres modelos J. Gautié

- **Francés:** que reposa en la formación de una elite (*En Francia las empresas tienden a sobreestimar, reclutando niveles por encima de lo necesario. Esto tiene un efecto perverso, puede frustrar a la gente*)
- **Británico:** ausencia de intervención del Estado
- **Alemán** (*elogiado por su performance*): reposa sobre un sistema dual donde el sistema profesional tiene una gran autonomía. La formación se realiza una parte en una escuela profesional y el resto en las empresas

Francia

- Políticas globales de formación: conciernen a la política de educación tanto como a la política industrial

- Se pueden ensayar (según este autor) dos niveles de intervención:
 - a) sobre los niveles de formación
 - b) sobre las empresas

El desempleo no afecta a todos por igual

Desempleo de larga duración. Es más importante -a su vez- en países con alto desempleo

La *empleabilidad*: concepto ambiguo. Se define como la probabilidad de salir del desempleo hacia el empleo en un determinado período y es inversamente proporcional a la duración del desempleo

Alemania:

En Berlín se observa buena voluntad respecto de los desempleados. El consejo de la ciudad alienta a pequeñas y medianas compañías a contratar personas desempleadas. El desarrollo de agencias de promoción de empleo son cuerpos comerciales no lucrativos manejados por empresarios o académicos. Se considera a estas agencias como un puente entre el servicio de empleo y el mercado laboral. La mitad del personal reclutado debe ser desempleado

Hay 30 agencias de promoción de empleo en Berlín que brindan empleos de promoción. La mayoría de estas personas encuentran luego un empleo estable

Argentina: Servicios de reorientación laboral para desempleados (MTSS)

El Ministerio de Trabajo ha implementado diversas actividades de capacitación dirigida a desempleados fundamentalmente de la Administración Pública.

Fundaciones públicas y privadas brindan también capacitación en reinserción laboral para desempleados y jóvenes.

Argentina: Agencias públicas de colocación

- Ministerio de Trabajo
- Sociedades sin fines de lucro
- Fundaciones

- No es aún un concepto muy desarrollado en Argentina, como lo está en países europeos

Proyecto Joven (MTSS)

Capacitación de jóvenes con secundario incompleto que luego son ofrecidos en las empresas, sin costo, como complemento a su formación

Las empresas en ese período pueden pagar un suplemento, si lo desean

Muchos de ellos son incorporados en forma efectiva por las empresas

Los desempleados pueden ser:

- **Desempleados circunstanciales**: aquellos que estarán sin trabajo sólo el tiempo necesario hasta encontrar otro
- **Desempleados estructurales**: quienes no poseen las competencias que el mercado demanda:
 1. Con baja capacitación
 2. Con capacitación formal pero no actualizada
 3. Con características actitudinales empobrecidas.

La única clave real para la lucha contra el desempleo pasa por la capacitación

- Capacitación formal
- Capacitación informal
- Planes de entrenamiento desde los gobiernos
- El rol de las empresas en el entrenamiento de su personal y otras personas
- La propia responsabilidad: concepto de empleabilidad