

Martiarena, Ana

Documento de Trabajo N° 29

Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas

La empresa y sus alianzas intersectoriales en pos de la inclusión sociolaboral

Este documento está disponible en la Biblioteca Digital de la Universidad Católica Argentina, repositorio institucional desarrollado por la Biblioteca Central "San Benito Abad". Su objetivo es difundir y preservar la producción intelectual de la institución.

La Biblioteca posee la autorización del autor para su divulgación en línea.

Cómo citar el documento:

Martiarena, A. (2009, marzo). *La empresa y sus alianzas intersectoriales en pos de la inclusión sociolaboral* (Documento de trabajo No. 29 del Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Católica Argentina). Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/investigacion/la-empresa-y-sus-alianzas-intersectoriales.pdf>

(Se recomienda indicar al finalizar la cita bibliográfica la fecha de consulta entre corchetes. Ej: [consulta: 19 de agosto, 2010]).



Pontificia Universidad Católica Argentina
"Santa María de los Buenos Aires"

*La empresa y sus alianzas
intersectoriales en pos de
la inclusión sociolaboral.*

Por
Ana Martiarena

Facultad de Ciencias Sociales y Económicas
Departamento de Economía
Documento de Trabajo N° 29

Marzo de 2009

**La empresa y sus alianzas intersectoriales en pos de la
inclusión sociolaboral.**

Ana Martiarena

Departamento de Economía
Universidad Católica Argentina
Buenos Aires, Argentina

E-mail: ana_martiarena@uca.edu.ar

Marzo de 2009

Resumen

Frente a la realidad argentina de la exclusión sociolaboral, las empresas vienen trabajando en los últimos años, junto al Gobierno y a la misma sociedad civil, en el campo de la reinserción sociolaboral. Así, se buscan y se intentan poner en marcha diversas estrategias, considerando imprescindible que las mismas logren ser sustentables. Desde la coordinación del sector privado con el sector público por un lado, y la complementación, por otro lado de los diversos agentes del sector privado, se verá cómo las empresas asumen un rol protagónico en la búsqueda de soluciones integrales. Asimismo, se hará mención de algunas experiencias, con la firme esperanza de que las mismas puedan iluminar el camino aún no recorrido.

Abstract

Given the Argentine situation of sociolabor exclusion, enterprises have been working in the last years, together with the Government and civil society, in the field of the sociolabor reintegration. They search and try to put in place diverse strategies, considering crucial their sustainability. From the coordination of the private sector with the public sector on the one hand, and the complementation , on the other hand, of the different agents of the private sector, it will be seen how the companies assume a leading role in the search of integral solutions. Likewise, presentation of some experiences will be made with the firm hope that they can illuminate the road not yet traveled through.

Indice

1- Introducción.....	3
2-Probleática actual en Argentina.....	5
3-Algunos caminos para la reinclusión social.....	10
4-El fundamento ético de la gestión empresaria.....	16
5-Experiencias de alianzas intersectoriales.....	23
6-Conclusiones.....	30
7-Anexos.....	33
8-Bibliografía.....	40

1- Introducción

El número de personas que están y se sienten excluidas del sistema sociolaboral es considerablemente importante en Argentina. Por este motivo es que, Estado, empresas y la misma sociedad civil trabajan, en los últimos años, sobretodo los posteriores a la crisis de los años 2001-2002, en el campo de la reinserción sociolaboral. Así, se buscan y se intentan poner en marcha estrategias que permitan desarrollar nuevos caminos para la búsqueda de empleo, como los programas de capacitación intensiva y la creación de nuevos puestos de trabajo, por parte de las empresas y del sector público. Para ello, es imprescindible que las fuerzas se aúnen y los diversos actores sociales se complementen en la búsqueda de soluciones integrales y sustentables.

El siguiente artículo pretende encarar el tema de la inclusión laboral en las empresas como perteneciente al ámbito de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) . Siendo que, entendemos a la misma como la “integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”¹ (*stakeholders*), es que creemos que la problemática de la exclusión sociolaboral no puede ser pasada por alto por el sector privado de cualquier país en cuestión. Pero siempre recordando, que es elemental que los distintos caminos a desarrollarse en el ámbito privado

¹ Definición extraída de Unión Europea, ‘Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas’, Bruselas, 18-7-2001, COM (2001), 366 final, pág 7.

podrán ser mejor canalizados con la coordinación y concertación de los demás agentes de la sociedad.

Hay que aclarar primeramente que, en este trabajo, la exclusión laboral y por ende social la entendemos como aquella que abarca la desocupación y toda ocupación desprotegida o con característica de irregularidad en la relación laboral, es decir, asalariados informales (no registrados), asalariados temporarios e inestables (ya sea registrados o no), trabajadores familiares sin salario y cuentapropistas no profesionales, en la medida que se considera a estos trabajadores no registrados.

Sin duda, el empleo es uno de los principales mecanismos de integración social, y son numerosas las políticas en favor de la inclusión social, que priorizan la inserción por lo económico mediante una diversa cantidad de acciones, tales como servicios de información y orientación; agencias de colocación o intermediación; procesos de capacitación y formación en ámbitos específicos; asesoría y ayudas financieras a personas emprendedoras; programas de empleo social; fomento de la responsabilidad social corporativa; o empresas de inserción. Así como señala Jean-Yves Calvez, “el trabajo permite a las personas participar en un espacio de construcción de relaciones sociales, motiva proyectos vitales y brinda autovaloración. Por medio de esta actividad, los sujetos procuran reproducir su existencia en el plano material y existencial”². De este modo, la carencia forzada de trabajo constituye una vía de empobrecimiento para quienes padecen sus efectos. Por otro lado, hay que tener en cuenta aquello dicho por A. Sen, en cuanto que, el tributo que hay que pagar por el desempleo no consiste sólo en pérdida de confianza en el corto plazo, sino también en efectos de largo alcance sobre la confianza en uno mismo, la motivación para el trabajo, las aptitudes, la integración social, la armonía racial, la justicia entre los sexos, la apreciación y utilización de la libertad y la responsabilidad individuales.

Este carácter central del trabajo en tanto que capacidad esencial del desarrollo humano ha sido expresamente planteado por el Papa Juan Pablo II en su encíclica *Laborem exercens*, que sitúa el problema del trabajo como clave de la cuestión social: “... el trabajo humano es una clave, quizá la clave esencial, de toda la cuestión social, si tratamos de verla verdaderamente desde el punto de vista del bien del hombre. Y si la solución, o mejor, la solución gradual de la cuestión social, que se presenta de nuevo constantemente y se hace cada vez más compleja, debe buscarse en la dirección de «hacer la vida humana más humana», entonces la clave, que es el trabajo humano, adquiere una importancia fundamental y decisiva”³. Nos dice Juan Pablo II que el hombre es el

² Calvez, Jean-Yves, “Necesidad del trabajo ¿desaparición o redefinición de un valor?”, 1997, Buenos Aires, Losada.

sujeto del trabajo, y que esta dimensión subjetiva es la que fundamenta la dignidad de todo trabajo, su valor y esencia ética.

Se expondrá, en una primera parte de este artículo, una panorámica de la exclusión sociolaboral en nuestro país. Se analizará luego el rol que juegan o deberían jugar las empresas; eje de nuestro estudio frente a esta temática. Finalmente se expondrán algunas iniciativas concretas que ya han comenzado a implementarse o están prontas a realizarse en este campo; no sólo desde el ámbito privado sino, fundamentalmente desde la coordinación del sector privado con el sector público por un lado, y la complementación, por otro lado de los diversos agentes del sector privado; en este caso haremos mención de algunas experiencias conjuntas de organizaciones de la sociedad civil y empresas.

2- Problemática actual en Argentina

Sin duda Argentina no es la misma que la Argentina de los '90 ni tampoco la de la crisis del 2001. Algunos indicadores han mejorado desde entonces, y otros continúan aún siendo causa de preocupación (ver cuadro 1). Mientras la indigencia, la pobreza y la tasa de desempleo se han reducido a partir de los niveles máximos alcanzados durante la crisis, la informalidad en el mercado de trabajo mantiene aún niveles muy elevados. Existen en efecto, causas estructurales que no permiten hablar de una recuperación económico-social absolutamente genuina. Sucede que la recuperación económica post-devaluación no ha logrado aún permear los sectores más vulnerables de nuestra sociedad. Si tomamos en cuenta la alta inflación que afecta nuestra economía en los últimos años, el escenario se complica aún más, ni qué decir si contemplamos por otro lado, los avances de la crisis financiera mundial. Sea por la recesión de la economía doméstica, sea por efectos, aún desconocidos, en su real magnitud, de la crisis mundial, lo que se ve es una clara desaceleración de la actividad económica en la Argentina de los últimos meses. Y, poco a poco, se va vislumbrando, que no solamente los sectores más vulnerables resultan los únicos perjudicados.

Tal como indican los informes económicos de los últimos meses, las tasas de crecimiento interanuales de la actividad económica, están mostrando una tendencia a la baja, acentuada durante la segunda mitad de este año. Así lo podemos ver en el último Informe del Estimador Mensual de Actividad Económica elaborado por el INDEC el 17 de Octubre pasado⁴. Si bien no se cuenta todavía con los datos oficiales de Septiembre, se puede creer que el efecto de la crisis

³Juan Pablo II, Encíclica "Laborem exercens", 1981, pto n°3.

internacional, en parte, y de la recesión doméstica, puedan afectar negativamente al nivel de actividad.

Respecto de la crisis internacional, los mayores golpes los han recibido, hasta la fecha, la actividad agrícola y la industria automotriz, principalmente. En lo que concierne a los efectos sobre la actividad económica causados por las condiciones de nuestra economía interna, la caída se verá probablemente causada por la baja del consumo, dado por la incertidumbre que se palpita en el contexto que atraviesa la Argentina, fuertemente afectado por la alta inflación y por la contracción crediticia.

Por el lado de la producción, la caída de la misma y la desaceleración de las inversiones no pasan inadvertidas. De hecho, frente a cinco años de fuerte sostenimiento en la tasa de crecimiento del producto bruto interno alrededor del 9%, se estima que durante el año 2009, la expansión no superará el 4%, si bien es cierto que los escenarios son múltiples. La otra clara consecuencia de este panorama recae sobre el mercado de trabajo, donde en los últimos meses existe una tendencia a la baja en la creación del empleo, lo que veremos más adelante.

De acuerdo al último informe de avance del nivel de actividad publicado por INDEC en Septiembre de 2008, la estimación provisoria del PIB en el segundo trimestre de 2008 muestra una variación positiva del 7,5% con relación al mismo periodo del año anterior. Los sectores productores de bienes tuvieron durante el segundo trimestre de 2008 un incremento del 3,7%, determinado principalmente por el aumento del 6,3% en el nivel de actividad de la industria manufacturera y del 6,0% en el de la construcción. En tanto, los sectores productores de servicios registraron un aumento interanual del 9,0%, especialmente influido por el crecimiento del 12,6% del sector transporte, almacenamiento y comunicaciones y del 23,0% del sector intermediación financiera.

A lo largo de varios trimestres ininterrumpidamente, se vio claramente un sostenido crecimiento económico (ver cuadro 2) que trajo efectos positivos en los niveles de empleo y de desocupación (ver cuadro 3). A su vez, las estadísticas oficiales mostraban que, de la mano de la creación del empleo y del alza de los ingresos, caían asimismo las tasas de pobreza e indigencia. (ver cuadro 4). Aunque, por otro lado, no es menos cierto que, si uno toma en cuenta los últimos datos oficiales del INDEC, correspondientes al 2º semestre de 2008, la historia comienza a cambiar; sin contar con todas las estimaciones para el 3º trimestre de 2008, donde se anticipa que la situación del empleo se verá golpeada aún más duramente.

⁴ En <http://www.indec.mecon.ar/>

De acuerdo a los últimos datos brindados por el INDEC, se está constatando un aumento en la tasa de desocupación, comparando lo que va del año 2008, con los últimos trimestres de 2007 (ver cuadro 5). Luego de varios años de crecimiento del empleo, no se conocen aún los verdaderos efectos que el estancamiento y la crisis internacional tendrán sobre el mercado laboral argentino. Según los cálculos que provienen de un estudio realizado en Agosto pasado por SEL Consultores, los datos, basados en la EPH, del segundo trimestre indican que el crecimiento interanual del empleo sin planes sociales fue de sólo 1%. En el mismo trimestre del año pasado había sido de 5.6%, y en el de 2006, de 7.2%, lo que refleja una tendencia a la baja en la creación del empleo. (ver cuadro 6)

Por otro lado, subsisten, como dijimos anteriormente, varios déficit sociales, pese al crecimiento sostenido de los últimos años. Entre ellos, se encuentran: la persistencia de grandes desigualdades entre diferentes sectores de la población (ver cuadro 7), que “no sólo afectan de manera directa al bienestar agregado de una sociedad, sino que tienen consecuencias nocivas en términos de delincuencia e inestabilidad política y social, y por esta vía consecuencias negativas sobre el crecimiento económico”⁵; las preocupaciones referidas a los desempleados y a su difícil reinserción laboral (muchas veces motivadas por su falta de calificación o la carencia de práctica); así como la calidad y la formalidad de los nuevos trabajos, para quienes los consiguen. La estructura del mercado laboral muestra así muy altos niveles de precariedad y desprotección. Tal como afirma el investigador y docente de la Universidad Nacional de General Sarmiento, Luis Beccaria, “una de las consecuencias que generalmente tiene un proceso de esta naturaleza es el crecimiento de la inestabilidad ocupacional debido, en buena medida, a la mayor presencia de los puestos de corta duración, rasgo bastante frecuente entre los empleos no registrados.”⁶ Sin duda, el tema de la inclusión sociolaboral cobra relevada importancia en el contexto en el cual se encuentra la Argentina de hoy. Los desequilibrios sociales todavía permanecen fuertes y tener un empleo no garantiza necesariamente una buena situación social.

La existencia de esa dualidad entre una mejora dinámica del cuadro económico por aumento del PBI, del empleo y de los ingresos, y la inercia de factores estructurales de concentración de la pobreza y de exclusión en los sectores más pobres era una de las características que sobresalían hasta hace pocos meses. Ahora se suma la preocupación por la desaceleración de la economía argentina. Sin duda, uno de los temas en los que intenta hacer foco el Gobierno, es en tratar de

⁵ Gasparini, Leonardo, “La distribución del ingreso en la Argentina”, Premio ARCOR, 2001.

⁶ Beccaria, Luis, “Movilidad laboral e inestabilidad de ingresos en Argentina”, 3er Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires. 2002

que esto no repercute en el nivel de empleo; porque es cierto que, está siendo una tarea ardua para las empresas hoy en día, frente a la incertidumbre, causada en parte por la crisis financiera mundial, sostener la actividad, la producción, y el empleo y las inversiones que las hacen posibles. Se complementa a este panorama, la otra gran preocupación del mercado laboral: los empleos informales, que subsisten todavía en elevados niveles. Asociados éstos a las empresas más pequeñas, pueden ser fuertemente alcanzados por las consecuencias del estancamiento. La lógica de la informalidad opera con muy altos niveles de precariedad y desprotección, características que probablemente se acentuarán durante los próximos meses.

Llegados a este punto es pertinente ver cómo los aspectos que abarcan la exclusión social (como ya se dijo, quienes están desempleados o tienen empleo informal) son varios, tales como el déficit educativo, la ocupación en ámbitos de baja productividad, la informalidad laboral y su consecuente nivel de bajos ingresos. Sin duda, estos cuatro factores se refuerzan mutuamente, pero prestaremos especial atención a la informalidad laboral ya que a ésta está asociada la escasez económica para cubrir necesidades familiares, la falta de asistencia médica y de seguridad social, la carencia de aportes para prever la jubilación y la falta de protección legal ante la eventualidad de un despido o de un accidente en el trabajo, con todas las consecuencias que esto acarrea. Tal como indica Beccaria, “cuando la presencia de estos factores en la estructura ocupacional es importante, las personas suelen tener que rotar con mayor frecuencia entre distintos puestos, o entre éstos y la desocupación. Por cierto, la inestabilidad que ha crecido de manera generalizada en la Argentina no golpea con igual intensidad a todos las personas ni a todos los hogares...es evidente que son los trabajadores de bajos niveles educativos quienes se encuentran con mayor frecuencia expuestos a asiduos cambios en la situación de empleo. También los jóvenes exhiben patrones de alta rotación en períodos breves.”⁷

La informalidad en el mercado laboral es, tal vez, la gran generadora de exclusión sociolaboral y ésta es quizá, la gran causa de la erosión de la cultura del trabajo y de la falta de cohesión social en Argentina. En el sector formal de la economía que comprende aproximadamente el 40% de la población se puede hablar de cierto progreso, oportunidades, desarrollo y estabilidad. Mientras que el sector informal de la economía, que representa casi el 42% y quienes a su vez trabajan en servicio doméstico, comercio y construcción principalmente⁸ presenta rasgos estructurales, como ya se hizo notar, de incertidumbre, exclusión y precariedad en los ingresos (ver cuadro 8).

⁷ Beccaria, Luis, “La inestabilidad laboral en Argentina”, *Todavía*, Nro 14, Agosto 2006.

⁸ De acuerdo al informe del IV trimestre de 2006 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estadísticas y Estudios Laborales, en base a EPH (INDEC).

Mientras tanto, aproximadamente el 10% de la población permanece en situación de desempleo crónico.

La informalidad en Argentina tiene mayor protagonismo en empresas de entre 5 y 20 empleados y afecta con mayor frecuencia a trabajadores de más de 40 años y al segmento de población más joven, que es el que más sufre el problema del desempleo. Sólo registra aportes el 32,1% de los asalariados que tienen entre 15 y 24 años. Ese bajo índice de legalidad deja al margen de los beneficios sociales a 1,2 millones de los 1,77 millones de personas de esa franja etárea que trabajan como dependientes. En diversas investigaciones se advirtió que los jóvenes (entre 15 y 29 años) fueron uno de los grupos más afectados por las transformaciones de las últimas décadas. Los estudios se focalizaron en la pérdida de empleo, la precariedad, el deterioro de los salarios, la calidad de las ocupaciones, entre otros males sociales. Al tiempo que señalaron que, fueron aquellos jóvenes que provienen de sectores de menor capital educativo y menores ingresos quienes sufrieron las consecuencias más severas de las transformaciones de la estructura ocupacional.⁹ Por este motivo, más adelante nos enfocaremos en diversas iniciativas que han surgido complementariamente en el sector privado y en el sector público, para paliar esta situación.

La tasa de formalidad se eleva al 54,6 y al 61,4% en los grupos de quienes tienen de 25 a 34 años y de 35 a 49 años, respectivamente. A más edad, la frecuencia de empleo con aportes vuelve a caer: es del 61% entre quienes tienen de 50 a 59 años, y del 50,7% en la población de 60 años y más. Por otro lado, el ingreso del sector informal es mucho menor al ingreso en el sector formal. Si bien los datos que se brindan en el cuadro 9 son de agosto de 2006; ésta es una tendencia que se perpetúa y tiene validez con el paso del tiempo. En el primer informe de la Economía Real “Empleo y Desarrollo Social” realizado por la Escuela de Economía de la UCA en Junio de 2006 se ilustra este punto: “El retraso en los ingresos provenientes del trabajo informal fue muy fuerte durante la crisis y se mantuvo en toda la etapa de recuperación a punto tal que se prolonga hasta la actualidad. A modo de aproximación, basta con observar que el salario promedio del sector privado formal hacia fines de 2005 era de \$1670, mientras que el salario informal promedio recibido por los trabajadores que viven en la pobreza era de sólo \$317”¹⁰. Hoy en día, esa distancia se reduce pero continúa siendo elevada. Los ingresos del sector informal representan, aproximadamente, la tercera parte de los ingresos que provienen del sector formal. Por último, si

⁹ Miranda, Ana, Analía Otero, Julio Zelarayan, “Distribución de la educación y desigualdad en el empleo: los jóvenes en Argentina Contemporánea”, presentado ante el Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires. 2005

¹⁰ Universidad Católica Argentina, Informe de Empleo y Desarrollo Social: “Con informalidad masiva, las políticas públicas tradicionales pierden eficacia en reducir la pobreza”, Año I. Nro. 1, Junio 2006.

es que cabe así decirlo, y precisamente por su altísima rotación, aquellos que trabajan en el sector informal, son los que están más expuestos al desempleo.

Además, si consideramos que casi el 80% de las microempresas (de hasta 5 trabajadores) constituye un segmento de alta informalidad, no cabe duda de que la Argentina debe propender a favorecer su "formalización" y la del empleo. El 56% de los empleados informales trabajan en empresas de menos de 5 empleados y ellos ganan en promedio 3 veces menos que aquellos que trabajan en empresas de más de 500 empleados. (ver cuadros 10 y 11). Dado que la informalidad es un fenómeno típico de la pequeña empresa, se podría llegar a deducir que la misma se relaciona, en gran parte, con la bajísima productividad asociada a este tipo de empresas.

Se puede inferir que la dinámica de la exclusión-inclusión se podría perpetuar en el tiempo y se dificultaría la reversión de esta situación siempre y cuando no se tomen medidas concretas (en las pequeñas y medianas empresas principalmente) a llevar a cabo por parte de los varios actores de la sociedad argentina, comenzando por las políticas públicas del mismo Estado, quien debe ante todo proveer el bien común y promover el desarrollo de sus ciudadanos.

La incertidumbre afecta la vida cotidiana de cada uno de nosotros, nuestro comportamiento como sociedad y el desarrollo de las instituciones, en particular la capacidad de acción del Estado, tanto para generar políticas económicas sustentables como para hacer frente al creciente deterioro social al que conllevan los bruscos vaivenes en la actualidad. Si se logra mejorar la gestión en rubros claves, habrá también mayores oportunidades de transitar el camino hacia un desarrollo más estable, armónico y justo.¹¹

3- Algunos caminos para la reinclusión social

Como ya se habrá notado por los datos antes expuestos, es evidente que no existe una solución apartada y eficaz por sí misma. Se trata de encarar el tema desde un punto de vista estructural y con varias propuestas encadenadas entre sí. Como es de suponerse, este tipo de respuestas llevan un largo tiempo para dar sus frutos sustentables. Pero en ese camino es elemental comenzar a dar algunos pasos. Tal como afirma Amadeo, de lo que se trata es de tomar decisiones en diversos campos con una mirada integrada de las causas de la pobreza y la exclusión.¹²

¹¹ Cfr. González Fraga, Javier y Martín Lousteau, "*Sin atajos*", Temas Grupo Editorial, Grupo Unidos del Sur. Buenos Aires, 2005.

¹² Amadeo, Eduardo, "Notas sobre el concepto de pobreza", *Observatorio Social*, Septiembre 2003.

Seguramente, “la solución de las vastas y complejas problemáticas del trabajo, que en algunas áreas adquieren dimensiones dramáticas, exige la contribución específica de los científicos y los hombres de cultura, que resulta particularmente importante para la elección de soluciones justas”¹³. Como señala el Dr. Rubio, “no estamos ante problemas de simple solución; teoría y política económicas deben reconocer con humildad que se carece de enfoques efectivos, menos aún ante el ritmo de las circunstancias actuales. Sólo una acción coordinada, responsable y solidaria de los protagonistas sociales puede lograr la arquitectura necesaria para encontrar los caminos adecuados”.¹⁴

A continuación se mostrarán, de una forma sintética, algunos posibles caminos a seguir para enfrentar el problema de la exclusión sociolaboral, que golpea especialmente a los jóvenes. Una vez más, sólo considerándolas conjuntamente podrán llevar a pensar en un futuro más promisorio.

Hay un desafío central en Argentina, que es la política educativa. Si vemos los cuadros 12, 13 y 14 nos damos cuenta que el gran déficit educacional viene arrastrándose desde varios años. Se ve claramente cómo esta situación golpea sobretodo a los más pobres. En el Informe de empleo y desarrollo social realizado por la UCA en Abril de 2008¹⁵, se muestra también este gran vacío educacional. Sólo el 49% de los jóvenes de 18 años habían terminado la secundaria al finalizar el ciclo lectivo 2006. Entre el resto, un 30% se encontraba retrasado y el 21% había abandonado los estudios. También se aclara en este informe que, “para revertir el deterioro educativo es imprescindible avanzar en la reducción de la pobreza y en la búsqueda de una mayor equidad. También se requiere de un incremento en el presupuesto que se destine a la educación. Se trata de desafíos importantes, pero que apenas representan condiciones necesarias y no suficientes para revertir el actual proceso de deterioro”. Una propuesta concreta surge del mismo: apoyar a los más rezagados y vulnerables, extendiendo la jornada escolar, para aumentar los contenidos de aprendizaje en los alumnos que viven en un contexto social adverso.

¹³ Pontificio Consejo Justicia y Paz, “*Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*”, 2005, Buenos Aires, Oficina del Libro, 320.

¹⁴ Centro de Investigaciones de Ética Social, “Problemas actuales de la ocupación y el empleo”, Segundas Jornadas Nacionales sobre Ética y Economía, 1995, Buenos Aires, CIES Editorial, pág. 34.

¹⁵ Universidad Católica Argentina, Informe de Empleo y Desarrollo Social: “Algunas propuestas para revertir el deterioro de la educación”, Año III, Nro. 12, Abril 2008.

La educación necesita avanzar en tres ámbitos concurrentes, de acuerdo a un estudio realizado por Amadeo¹⁶. En primer lugar se deben modificar las condiciones de trabajo de las escuelas ubicadas en las zonas más pobres, en especial en su condición física y en las capacidades de sus docentes y directivos. Son necesarios, por otro lado, sistemas de incentivos para sostener la permanencia de los jóvenes en la educación a través de becas de inclusión laboral relacionadas con el rendimiento. Y además, es de suma importancia desarrollar espacios de educación terciaria que aseguren la empleabilidad de los jóvenes y su consecuente inclusión en el sistema.

El VII Encuentro Anual de Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas (ACDE)¹⁷, bajo la temática central de la generación de trabajo en la Argentina, abordó la problemática educativa en su relación con la empleabilidad. En el mismo, se sostuvo que sin educación todos los otros conflictos se agravarán. Ningún cambio de fondo será posible sin que la educación sea inclusiva para todos.

Las políticas educativas, sin duda, sumarían aún más valor si contemplaran, además, la certificación de competencias laborales y sus acreditaciones, como alternativa para la formalización del trabajo digno y decente. El objetivo del documento elaborado para la redacción del Proyecto de Ley de Educación Nacional fue justamente el de presentar un diagnóstico sobre los problemas principales de la educación argentina (la fragmentación del sistema educativo, la calidad, la deuda social) desde donde se articula el desafío de los puntos a transformar: la necesaria jerarquización del nivel inicial, la relación del Estado con la educación, la democratización de la organización administrativa, la definición de una política integral para los docentes y la definición de líneas de trabajo en relación con los medios de comunicación y con la sociedad del conocimiento, entre otros. Aún se espera, que de este modo, la Ley de Educación¹⁸ sume valor y se enfoque principalmente en el gran objetivo que persigue: “lograr una educación de calidad para una sociedad más justa”.

Otra estrategia debería concentrarse en la calidad institucional de nuestro país. Uno de los rubros donde Argentina se destaca negativamente es en el de calidad institucional. Esta preocupación es mayor si consideramos que en el mundo actual, gracias a la globalización, los marcos

¹⁶ Amadeo, Eduardo, “Argentina, de la crisis a la cohesión social”, presentación realizada en el Seminario Internacional, "Cohesión Social en América Latina y el Caribe: una revisión perentoria de algunas de sus dimensiones", organizado por la Conferencia Económica para América Latina y el Caribe, en la Ciudad de Panamá los días 7 y 8 septiembre 2006.

¹⁷ VII Encuentro anual de ACDE, “La generación de trabajo en la Argentina”, Buenos Aires, 2004.

¹⁸ Ley de Educación Nacional, Ley N°26.206. Fecha de promulgación: 27-12-2006.

institucionales también están sujetos a un proceso de competencia generado por una creciente movilidad de los recursos (personas, ideas, tecnologías, capitales).¹⁹

En materia de transparencia del Gobierno, eficiencia del Congreso, independencia de la Justicia, corrupción política, libertad plena de prensa y ética empresaria, la Argentina no está a la altura de los países más desarrollados, como lo afirman los estudios realizados por el Foro Económico Mundial en su reporte anual 2006-2007. En el rubro de las instituciones, la Argentina recibe las peores calificaciones, ubicándose en el puesto 112 entre 125 países, obteniendo un promedio de 3 puntos, donde la nota más alta posible es un 7. Nuestro país comparte la pobre calificación con República Dominicana, Nigeria, Nepal, Burundi, Camboya y Filipinas, entre otros.

Es sabido que para lograr una genuina cohesión social se necesita un sustento institucional fuerte, que se base en el reconocimiento de derechos sociales y políticos y de libertades garantizadas en los diversos ámbitos profesionales, en una determinada estabilidad de políticas sociales, en una marcada efectividad del Gobierno, en la ausencia de violencia social, en el control de la corrupción, en un Estado de derecho o Marco Legal fuerte y fundamentalmente en un marco regulatorio que se cumpla y se haga cumplir.

La cuestión del trabajo es, en lo fundamental, no un problema de orden técnico, más bien es un asunto humano, espiritual y cultural. Así también opina Stefano Zamagni quien afirma que el trabajo no falta porque ya no haya nada que hacer o porque falten recursos económicos, sino porque faltan (o fallan) las instituciones políticas, sociales, económicas y jurídicas que garanticen la existencia de un empleo digno. Las instituciones no son recursos naturales, sino reglas del juego económico político, políticamente establecidas.

Para emprender el camino de la inclusión y de la cohesión se necesitarán, tal como afirma Amadeo, canales de escucha de los excluidos. Sin esta capacidad del sistema decisional, la política social se desarrollará en función de las opciones de la burocracia, y llegará tarde o equivocará las opciones. Si no se basa en el reconocimiento de derechos, la política social se reducirá a una suma de “programas” coyunturales, que serán fácilmente desbordados por las crisis macroeconómicas.²⁰ Es imprescindible, en este contexto, el monitoreo y control de las políticas de inclusión social, para que sean eficientes y coherentes en el tiempo.

Otro de los caminos para la reinclusión social es pensar cómo reformar el sistema de seguridad social. Tal como aclara Kritz, se debe pensar en un sistema básico universal de seguridad social,

¹⁹ Cfr. Krause, Martín, “La calidad institucional argentina”, *EMPRESA*, Agosto-Septiembre 2007, Nro 185.

²⁰ Cfr. Amadeo, Eduardo, “Argentina, de la crisis a la cohesión social”, op. cit., 2006, pág. 23.

desvinculado de la forma de inserción en el mercado de trabajo. Para tener seguridad social hoy, hay que tener un trabajo asalariado registrado y esto, sin duda, es una restricción que se debe considerar.²¹

En nuestro país, sólo un 12% de las jubilaciones y pensiones estaría llegando a los estratos más pobres de la sociedad. Este resultado no es sorprendente si se analiza en el contexto de los elevados niveles de informalidad que prevalecen en el país, dado que el acceso a las jubilaciones, pensiones y subsidios por desempleo está condicionado a la registración laboral, como dijimos anteriormente. Como el empleo registrado es un fenómeno más bien limitado a aquellas personas con buenos niveles de calificación, los recursos públicos que se canalizan por la seguridad social en la Argentina tienden a concentrarse en los deciles más altos de la escala distributiva. En otras palabras, como la informalidad laboral opera con mayor intensidad entre los pobres, las reglas de seguridad social que vinculan beneficios con empleo registrado diluyen los impactos distributivos del gasto público.²² Si bien estamos situados frente a un panorama adverso desde este punto de vista, habrá que diseñar políticas puntuales de amplio alcance y que fundamentalmente sean conducidas y monitoreadas con gran idoneidad. Por otro lado, habrá que tener en cuenta que solamente las políticas redistributivas focalizadas tendrán mayor impacto en la disminución de la exclusión sociolaboral en tanto y en cuanto sean acompañadas de niveles sostenidos de alto crecimiento económico.²³

Por último y no por eso menos importante introducimos el rol de las empresas en la temática de la inclusión sociolaboral. Respecto de la inserción de los más pobres en el mercado laboral sabemos que, en su gran mayoría, se trata de trabajos precarios, con salarios bajos y de muy baja productividad, debido entre otras cosas a la limitante educativa y de capacitación de los mismos empleados. A su vez las empresas que llegan a “contratar” a este tipo de trabajadores, se encuentran en general con una estructura también precaria, sin posibilidad de acumulación de capital, con altos costos en comparación a su baja productividad. Con lo cual, este panorama, alejaría aún más la posibilidad de que la empresa capacite progresivamente a estos trabajadores o en el mejor de los casos llegue a formalizarlo en los papeles. Estamos en definitiva frente a una

²¹ Para mayor información acerca de esta propuesta, consultar Kritz, Ernesto “ Políticas económicas y sociales para la inclusión”, Coloquio anual IDEA 2004.

²² Universidad Católica Argentina, Informe de Empleo y Desarrollo Social: “Para mejorar la distribución del ingreso en la Argentina se requiere de un gasto público más focalizado en los pobres”, Mayo 2007, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, UCA, 2007.

²³ Cfr. Busso, Matías, Cerimedo, Federico y Cicowiez, Martín, “Pobreza, Crecimiento y Desigualdad: Descifrando la Última Década en Argentina”, Documento de trabajo N°21, Abril 2005, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata.

situación en la cual los más pobres, en general encuentran, si es que así lo hacen, empleos pobres, con alta rotación y sin posibilidades de desarrollarse en un puesto de trabajo estable.

Dando la posibilidad de mejoras en la productividad de estas empresas, de mayor accesibilidad a entrar en el mercado formal, y de asistencia en capacitación a los empleados, posiblemente la situación antes descrita podría mejorar.

Como ya se ha dicho, el principal factor que está en la base de la exclusión social en Argentina es la informalidad laboral. El Informe de Empleo y Desarrollo Social de la Universidad Católica Argentina de Julio de 2007 informa que, entre los determinantes de este fenómeno se encuentran las complejidades administrativas que surgen de las regulaciones impositivas, laborales y de la seguridad social. El reporte Doing Business in 2005²⁴ concluyó que las empresas en los países menos desarrollados enfrentan una mayor carga regulatoria que en los países más desarrollados. Existen mayores costos de despedir un trabajador, hacer cumplir los contratos, o solicitar su registro como empresa; se imponen también mayores demoras en los procedimientos de insolvencia, registro de propiedades, y comienzo de un negocio; y se ofrece menor protección en lo que se refiere a derechos legales de deudores y acreedores, cumplimiento de contratos, y requisitos de transparencia o acceso a la información.

Efectivamente, los datos disponibles indican que Argentina es uno de los países en los que les resulta más difícil a las empresas cumplir con los requerimientos legales y administrativos que impone el Estado. Esto es, en parte, debido a trámites superpuestos, procedimientos engorrosos y reglas ambiguas e imprecisamente definidas, que terminan dando lugar a inseguridad jurídica y exigen un esfuerzo desproporcionado para interpretar el significado de las normas. En las grandes empresas es frecuente encontrarse con una dotación de personal especializado, cuya labor específica consiste en atender los requerimientos administrativos, burocráticos y formales del Estado. Indudablemente esto implica mayores costos, pero que pueden diluirse gracias a las escalas. Por el contrario, cuando se trata de pequeños emprendimientos, que frecuentemente no cuentan con mayores apoyos administrativos, la vía natural de escape es la informalidad.²⁵ A su vez, a las debilidades administrativas, se suman otro tipo de carencias financieras y comerciales, que no pasan desapercibidas en la toma de decisiones. A partir de estas evidencias, se hace imperiosa la necesidad de disminuir la informalidad creando un entorno regulatorio e impositivo

²⁴ Cfr. Copublication of the World Bank, the International Finance Corporation and Oxford University Press, "Doing Business in 2005: Removing Obstacles to Growth", 2005. Sitio Internet: <http://www.doingbusiness.org/documents/DoingBusiness2005.PDF>

²⁵ Cfr. Universidad Católica Argentina, Informe de Empleo y Desarrollo Social: "La excesiva carga burocrática genera informalidad laboral", Julio 2007, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, UCA, 2007.

más simple y “amigable” para las pequeñas empresas, que son quienes en su mayoría tienen empleados informales. Y teniendo en cuenta, que en Argentina aproximadamente el 50% del empleo privado tiene lugar en empresas con menos de 5 trabajadores, se reafirma la conclusión anterior.²⁶

Todo lo anteriormente expuesto tiene fuertes implicancias para la formulación y la implementación de las políticas públicas. Las diferencias entre sectores también indican que las políticas públicas no pueden ser uniformes, sino que deben adaptarse a las diversas necesidades. Hay que tener en cuenta que si la informalidad continúa registrando índices tan elevados, las posibilidades de instrumentar políticas eficaces prácticamente desaparecen. Con lo cual, las políticas que sobretodo, apunten a la formalización de las relaciones laborales, tienen un mayor valor. Tal como afirma Beccaria, “las empresas con mayores probabilidades de generar un flujo sostenido de nuevos puestos de trabajo de calidad son aquellas que deberán contemplarse como sujetos prioritarios de políticas”²⁷. Desde el mismo sector empresarial se insiste en la urgencia de medidas que faciliten las contrataciones en blanco, sabiendo que la mayor articulación del sector privado con las políticas públicas permitirá un mayor crecimiento sostenido.

Como hemos supuesto anteriormente, el hecho de entender el valor del trabajo es una cuestión más que importante, que atañe en forma directa a la empresa. Justamente en la siguiente parte de este artículo quisiera mostrar cómo el tema de la inclusión sociolaboral debería estar en la agenda de toda empresa que pretenda ser socialmente responsable.

4- El fundamento ético de la gestión empresarial

No es difícil notar cómo muchas de las características de nuestro actual mundo del trabajo están erosionando la cultura del trabajo, la cual comprende desde el contenido y la calidad del trabajo concreto, hasta la estabilidad en el puesto de trabajo y la satisfacción y realización personal. Dicho de otro modo, la cultura del trabajo es la gran perjudicada en todo este proceso, ya que, entendemos, ésta, comprende no sólo la “dimensión objetiva” del trabajo sino también aquella “dimensión subjetiva”, mediante la cual el hombre se hace más hombre. Es así como, de a poco, la informalidad, la marginalidad y la exclusión van creando una cultura de desvaloración del trabajo y de confrontación produciendo a la vez un deterioro de la dignidad de las personas y su consecuente empobrecimiento material y espiritual. En el escenario actual, la reafirmación de una

²⁶ Cfr. Universidad Católica Argentina, Informe de Empleo y Desarrollo Social: “Promover la inclusión social a través de la formalización de pequeñas empresas”, Octubre 2006, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, UCA, 2006.

²⁷ Beccaria, Luis “La inestabilidad laboral en Argentina”, op.cit., 2006.

cultura del trabajo centrada en la persona humana aparece como un valor a rescatar, ya que, como bien se sabe, la falta de trabajo hace difícil, cuando no imposible, el desarrollo de la persona en los niveles tanto de subsistencia como de florecimiento humano. Las verdaderas implicancias del proceso de erosión de la cultura del trabajo operan mas allá de lo estrictamente laboral, puesto que repercuten tanto en el nivel de vida de las personas y los grupos familiares, vulnerando importantes capacidades de desarrollo humano, como en el nivel del funcionamiento del sistema económico y social, que al dilapidar tales capacidades humanas se ve privado de emplear valiosos recursos productivos.

Y es en este marco, que creemos es clave apelar a la conciencia ética en la empresa, para que ésta internalice, hoy más que nunca, el valor humano del trabajo, y así contribuya a la creación de un mercado de trabajo más inclusivo. Tal como nos dice el Compendio de la DSI, “es un deber desarrollar de manera eficiente la actividad de producción de los bienes, de otro modo se desperdician recursos; pero no es aceptable un crecimiento económico obtenido con menoscabo de los seres humanos, de grupos sociales y pueblos enteros, condenados a la indigencia y a la exclusión.”²⁸ Si bien es cierto que en la práctica empresarial, cada vez más se comprueba, que precisamente el reconocimiento de la imagen humana y de la dignidad humana, así como el reconocimiento al personal son los criterios exitosos de innovación, productividad, competitividad y empleo, todavía queda mucho por hacer. Necesitamos dar un gran salto hacia una economía basada en el diálogo participativo, en donde la fuerza laboral, con todos sus talentos, pueda desarrollarse y ser tomada seriamente.

El Compendio apela justamente al buen actuar de los empresarios: “los empresarios y los dirigentes no pueden tener en cuenta exclusivamente el objetivo económico de la empresa, los criterios de la eficiencia económica, las exigencias del cuidado del capital como conjunto de medios de producción: el respeto concreto de la dignidad humana de los trabajadores que trabajan en la empresa, es también su deber preciso. Las personas constituyen el patrimonio más valioso de la empresa, el factor decisivo de la producción”²⁹. Justamente en un punto anterior, se aclara que, “además de la función típicamente económica, la empresa desempeña también una función social, creando oportunidades de encuentro, de colaboración, de valoración de las capacidades de las personas implicadas. En la empresa, por tanto, la dimensión económica es condición para el logro de objetivos no sólo económicos, sino también sociales y morales, que deben perseguirse conjuntamente.”³⁰ Estas palabras cobran vida, frente a la actual crisis económica y moral.

²⁸ Pontificio Consejo de Justicia y Paz, op.cit., nro.332.

²⁹ Pontificio Consejo de Justicia y Paz, op.cit., nro.344.

³⁰ Idem, nro.338

Creemos entonces, por lo anteriormente expuesto, en la centralidad de la incorporación de la empresa como foco de estudio, ya que sin duda la informalidad y más ampliamente la inclusión sociolaboral apela a la responsabilidad de los empresarios. Sin duda, también convoca al Gobierno y a la sociedad civil en cuanto que son actores importantes en cualquier camino de reinclusión sociolaboral que se emprenda. Cualquier proceso genuino de inclusión, como dijimos anteriormente debería tener en cuenta la articulación de estos tres actores. Así como señala Bernardo Toro,³¹ “la articulación de los tres sectores, el Estado, la empresa y las organizaciones de la sociedad civil hace posible la dignidad humana, la gobernabilidad democrática y el Estado Social de Derecho”. Resalta asimismo las particularidades de cada articulación (Empresa-Estado, Estado-Organizaciones de la sociedad civil y Empresa-Organizaciones de la sociedad civil). Sobre la primera dice “que contribuye a hacer posible el contrato social, fortalece el desarrollo y la producción de los bienes públicos para aumentar la equidad, la probidad pública y privada, y la organización social, en especial de las intermedias.” Respecto de la articulación entre el Estado y las OSC, señala que “contribuye a crear y a fortalecer la organización para que los ciudadanos puedan ser actores sociales y que favorece la gobernabilidad; posibilita la conformación de alianzas para disminuir las asimetrías al interior de la sociedad y frente al Estado; contribuye a la producción de bienes públicos de calidad y a la legitimidad institucional, entre otros.” Y por último sobre la articulación entre empresas y OSC, sostiene que “permite a las personas actuar como ciudadanos corporativos, contribuye a la gobernabilidad, a generar procesos y espacios comunicativos de generación de consensos y compromisos públicos; y a una construcción colectiva de propuestas y promesas de valor.”

Podríamos haber enfocado el tema estrictamente desde las políticas sociales y laborales implementadas por el Estado, o más restrictivamente, haciendo foco en el rol de las instituciones de la sociedad civil, que sin duda se ven llamadas a dar respuestas concretas frente a esta situación. Pero elegimos que esto no sea objeto de este artículo; preferimos ahondar en esta ocasión, el rol de las empresas en esta temática, siempre en complemento con los otros actores sociales.

Otro motivo de elección de este enfoque es sin duda la actualidad del tema, dado que son varios los autores que en los últimos años han remarcado que la responsabilidad social de la empresa (RSE), está abarcando no solamente aspectos de conducta corporativa que influyen en tópicos sociales, medioambientales y de derechos humanos; sino también aspectos que tienen que ver con

³¹ Toro es filósofo y uno de los intelectuales más destacados de Colombia, actualmente es asesor de la Fundación Avina. Tiene una amplia trayectoria en el sector académico, como docente e investigador; también en el social, ocupó cargos directivos en la Fundación Social, fue presidente del Centro Colombiano de Responsabilidad Social, de la Confederación Colombiana de ONG, entre otras, y consultor de organismos internacionales

el negocio en sí mismo, relacionado con la reducción de la pobreza, sobretodo en los países en vía de desarrollo.³² Siguiendo con esta línea, no debemos olvidar que “la RSE es siempre contextual, y si deja de serlo, deja de ser RSE... Se trata de evitar la tentación de generalizar políticas de RSE que sólo son adecuadas y significativas en los contextos sociales y culturales donde están ubicadas las sedes centrales corporativas.... Se trata de atender y comprender el contexto en el que se actúa, y dialogar con los actores relevantes de ese contexto. Una perspectiva global de RSE será innovadora si es capaz, precisamente, de adecuarse a las diversas realidades locales. No se trata de exportar RSE, sino de crear RSE.”³³ Por eso reafirmamos que la temática de la inclusión sociolaboral debe llegar a las prácticas de RSE de las empresas argentinas, en formas creativas y coherentes con sus propias misiones y valores.

Un número creciente de empresas afronta la cuestión de tal responsabilidad proponiéndola como un conjunto global de valores y de principios que están integrados en la actividad de la empresa a través de políticas de gestión y procesos decisionales. El desafío de la responsabilidad social se juega en la legitimación, que debe fundarse en la confianza y en la reputación, que son posibles construir y mantener solo basándose sobre la integridad personal y sobre los comportamientos coherentes con la propia misión y valores. Los empresarios van comprendiendo cada vez más la necesidad de una mayor conciencia al realizar las diversas tareas con una mayor responsabilidad social enriquecida por una profunda cultura ética y jurídica.

Según muchos autores, la legitimación social adquirida a través de la adopción por parte de la empresa de comportamientos socialmente responsables, constituiría hoy el instrumento más fuerte para potenciar la cohesión interna. Creando una cultura de la empresa, centrada en firmes valores y en comportamientos de elevada legitimación social, las empresas pueden obtener así más identificación de los mismos trabajadores con la empresa. Esto se logrará sólo en la medida en que, tal como afirma Zamagni, “el argumento de la ética entra a formar parte del accionar objetivo de los agentes. La motivación moral deja de ser un problema, desde el momento en que estamos auténticamente motivados a hacer lo que consideramos que será un bien para nosotros. Por esta razón, cultivar las virtudes cívicas es irrenunciable desde el punto de vista de la RSE.”³⁴ Esta visión se desprende directamente de la llamada ética de las virtudes, una de las teorías en las cuales se fundamenta la visión de la RSE.

³² Cfr. Prieto-Carrón, Marina; Lund-Thomsen, Peter; Chan, Anita; Muro, Ana y Bhushan, Chandra, “Critical perspectives on CSR and development: what we know, what we don’t know, and what we need to know”, *International Affairs*, 82:5, 2006, págs. 977-987.

³³ Lozano, Josep M., “El contexto, siempre el contexto”, para Infonomia.com.

³⁴ Zamagni, Stefano, “El fundamento ético de la responsabilidad social de la empresa”, nov. 2005, UNIVERSITAS, Universidad Católica Argentina, Nro 1.

Así presentada la temática del actuar ético de la empresa, se desprende que es un tema que influye directamente en la competitividad de las empresas. Estas no pueden sobrevivir y desarrollarse sin legitimación social, y ésta puede ser obtenida, más que nunca, en los tiempos en los que vivimos, demostrando públicamente que se tienen en cuenta en el propio negocio de la empresa, los valores expresados en su misión. Ninguna estrategia empresarial es neutral respecto de los valores, siempre señala y privilegia algunos.

Pasemos ahora a analizar con más detalle el caso argentino. En el IX Encuentro Anual de ACDE, realizado en Noviembre de 2006, se destacó que varios e imprescindibles son los aportes que la dirigencia empresarial puede motorizar. Por un lado, su base de conocimientos para la generación de nuevos puestos de trabajo poniendo el foco en la inclusión. También facilitando la dedicación de ejecutivos con vocación productivo-social y capacidad de movilización de la compañía y asumiendo el liderazgo y compromiso para generar el “efecto contagio” necesario en la convocatoria a otros empresarios y de este modo poder expandir las experiencias.

Una persona incluida recupera, por sobre todas las cosas, la dignidad. Una actividad laboral sostenible le da motivación y vocación por desarrollarse como persona, como ciudadano y como trabajador; capacidad de socialización; generación de ingresos; acceso a asistencia médica, al sistema financiero y la posibilidad de adquirir una identidad cívica, previsional y fiscal. Las propuestas a nivel empresario no sobreabundan en Argentina, pero aún así se destacan ciertas soluciones innovadoras de inclusión sociolaboral, que pretenden en parte arribar a los objetivos antes descriptos.

Por otro lado, se destacan, en el área no lucrativa, las denominadas empresas para la inserción, que son organismos comunitarios y empresas de economía social, que están propagándose rápidamente frente a la actual crisis. Dotadas de una misión de inserción social, su originalidad reside en la convivencia de una función de inserción / capacitación y de una verdadera actividad económica pero sin fines de lucro. Los excedentes de la actividad – si los hubiera – se reinvierten en el área social. La especificidad de las empresas para la inserción es que responden a necesidades de capacitación y acompañamiento de personas con serias dificultades de integración social y profesional, con un objetivo de lucha contra la pobreza y la exclusión. Este perfil de personas, en situación de exclusión, sin ingresos, o fuertemente desfavorecida es temporariamente incapaz de afrontar la realidad del mercado laboral. En estos programas se compromete en un procedimiento de inserción sobre una base voluntaria. A su vez, las empresas para la inserción se apoyan en una red diversificada de socios y colaboradores (ambiente de

negocios, organismos comunitarios, recursos institucionales, síndicos, etc.) para asegurar el éxito de su misión, o sea la integración profesional y social de personas en situación de exclusión. Si bien muy interesantes en su funcionamiento y objetivos, no nos dedicaremos en esta ocasión a analizar estas empresas.

S  expondremos más adelante algunas experiencias que se han dado en empresas argentinas for profit, y que se han venido desarrollando en los últimos tiempos y continúan perfeccionándose en la inclusión sociolaboral de sus empleados. Como dijimos con anterioridad, si bien en Argentina, no proliferan estas experiencias, algunas de ellas son muy ricas y se espera que puedan servir como ejemplo a otras empresas.

Dado que hemos encuadrado el tema de la inclusión sociolaboral como perteneciente al ámbito de la RSE, quisiera, antes de abordar los casos concretos, hacer una breve presentación de cómo se trata hoy día la RSE en Argentina. Evidentemente, en nuestro país, se concibe la empresa como un fuerte actor social. La empresa es vista como un productor de mercado, que no debe dejar de lado los estándares de calidad como exigencia irrevocable desde los '90. Pero que, en estos últimos años, debe atender además, el imperativo de la responsabilidad, como nuevo paradigma en la sustentabilidad de los negocios. Lo cierto es que, poco a poco, la RSE está llegando a la agenda empresarial; en especial a partir de 2002 cuando la preocupación por los indicadores sociales, impulsó a empresas y a fundaciones empresarias a adoptar un rol más activo en el plano social. De todos modos, la mayoría de los estudios de RSE, muestran que la integración de la misma en la gestión empresarial argentina todavía es deficiente. En un Informe realizado por la Universidad Católica de Córdoba, realizado sobre una muestra de 119 empresas de cuatro provincias argentinas "se pone en evidencia la necesidad de establecer mayores niveles de RSE en todas las áreas y principalmente en la cultura organizacional, donde la mayoría de las empresas manifestaron haber reconocido determinados principios éticos y valores en sus organizaciones pero de manera informal y no por escrito"³⁵

Otras encuestas reflejan los siguientes datos: el 37% de los líderes de compa as se compromete en forma personal con alguna entidad no gubernamental, el 34% contribuye con tiempo o dinero en alguna iniciativa y el 23% toma conciencia de problemáticas sociales. Esta tendencia refleja un camino hacia la inclusión de una estrategia de RSE a nivel compa a, aunque como bien dijimos anteriormente, todavía muy perfectible. Los números mencionados se conocieron durante el X Encuentro Anual de ACDE, realizado en Septiembre de 2007: "Bases para el progreso

³⁵ Universidad Católica de Córdoba, PROETICA. Gestión  tica empresarial, "Integración de la RSE a las empresas argentinas", Informe 2006.

argentino. ¿Cuál es nuestra responsabilidad como dirigentes?”, como resultados de la encuesta sobre Visión País realizada entre 426 socios y empresarios vinculados con ACDE.

De acuerdo a una investigación de opinión de la Fundación Banco Francés, conjuntamente con un trabajo de campo realizado por la Universidad Torcuato Di Tella en Septiembre de 2004, hay un alto grado de compromiso de los empresarios con la agenda social del país. Dos de cada tres encuestados creen que el grado de compromiso del sector privado debería ser alto. Dentro de las prioridades de la agenda social de la empresa se consideran a la educación y al liderazgo como los temas elegidos por los líderes empresarios para llevar a cabo su accionar social.

Según muestra otra encuesta realizada por el diario El Cronista, en Octubre de 2007³⁶, la realidad confirma que son escasas las empresas que tienen objetivos de RSE enraizados en un área específica. Si bien se considera que en primer lugar, la educación y en segundo lugar la inclusión social son las áreas hacia las cuales deberían orientarse los programas de RSE; sólo el 13% de las empresas argentinas posee un área de RSE independiente que se ocupe específicamente de estos temas. La gran mayoría, un masivo 76%, coordina las tareas de RSE desde otras áreas, principalmente Relaciones Institucionales, Comunicaciones o Asuntos Públicos.

Otra Encuesta de RSE fue la realizada entre febrero y mayo del año 2005 por TNS-Gallup y la Universidad de San Andrés a partir de una iniciativa de la Fundación IRSA, el Foro del Sector Social y la mencionada universidad. La misma contó con el auspicio del Banco Mundial, IRSA, Molinos y Shell. La encuesta estuvo orientada a conocer el grado de desarrollo de la responsabilidad social empresaria en las empresas de mayor facturación en el país a partir de las respuestas a un cuestionario que indagó las opiniones y prácticas de RSE. Con tal fin se realizaron entrevistas a una muestra de directivos de 153 empresas con oficinas corporativas en Buenos Aires, incluyendo a entidades del sistema financiero con mayores depósitos y compañías de seguro de mayor volumen.³⁷

Algunos de los resultados más interesantes que arroja esta encuesta los presentamos a continuación. Al tope de la lista de prioridades establecidas para contribuciones emerge la educación básica, (78% de las empresas). A ella le sigue el trabajo en el campo de la acción social y la superación de la pobreza (62%). Inmediatamente por debajo, en niveles similares,

³⁶ Encuesta realizada a las 50 empresas argentinas más activas en el mundo de la RSE.

³⁷ Para visualizar el documento completo acceder a <http://www.alianzas.org/archivos/documentos/Estudiorse2005.pdf>

están la salud (56%) y la niñez y desarrollo infantil (51%). Luego siguen el medioambiente (42%), la cultura y las artes (32%), la discapacidad (30%) y las contribuciones a la educación universitaria (27%). Los temas en los que se observa menor interés son: el trabajo por la juventud (18%), la ancianidad (16%) o la educación cívica y la participación ciudadana (13%).

En cuanto a su relación con los trabajadores de la empresa, el 80% de las 153 empresas dispone de programas de ayuda financiera o becas para la capacitación en instituciones académicas para su personal. El principal beneficiario no es la cúspide de la pirámide organizacional, sino la gerencia y mandos medios. Por otra parte, el 48% de las empresas reporta que brinda becas de capacitación a sus operarios. El 54% afirma que posee programas específicamente destinados a empleados de bajos ingresos, que apuntan a que puedan acceder a mejores salarios.

En la relación de la empresa con los grupos más vulnerables surgieron las siguientes conclusiones. Más de la mitad de las empresas consultadas (56%) no establece ningún tipo de prioridad con respecto a la contratación como proveedores de personas que pertenezcan a grupos vulnerables. Si consideramos las respuestas que señalan esfuerzos altos o medios, el 43% de las empresas se esfuerza para brindar capacitación laboral a personas de bajos recursos, el 37% se esfuerza en adaptar sus productos o servicios a las características y necesidades de sectores carenciados, y el 34% apoya a entidades que brindan servicios básicos. En cambio, solo el 11% intenta ubicar plantas o generar fuentes de empleo en zonas cercanas a barrios pobres.

Tal como se puede ver, las encuestas y estudios de campo, en general muestran que, la inclusión socio laboral, no es una temática central para las empresas. Sin embargo, una vez presentados algunos datos de percepción de los empresarios respecto de la RSE en Argentina, pasaremos a ilustrar algunos casos concretos en los cuales se intentó y se continúa logrando dar una respuesta concreta a la problemática de la exclusión sociolaboral, que padece nuestra sociedad.

5- Experiencias de alianzas intersectoriales

a- Empresa - Estado

Es evidente que la RSE está ocupando, poco a poco, un lugar en la agenda del empresariado argentino. Pero queda mucho por hacer. Hace falta pasar de un modelo asistencialista a un modelo de RSE que involucre toda la gestión de la empresa y principalmente se encauce en su negocio, trabajando entonces en aquellos espacios en donde las empresas pueden ocupar un rol importante en la transferencia de capacidades productivas y en donde, junto con su red de

proveedores y aquellos que intentan ingresar al mercado, puedan encontrar una real cadena productiva que beneficie a todos.

Es sumamente beneficioso para el desarrollo de la RSE en nuestro país, que se destaque la importancia que tiene el sector privado en el desarrollo social del país, y específicamente el rol que cumple la RSE en ese proceso. Ésta, bien podría implicar la participación activa de la empresa en colaboración con el Estado para la inserción social de los hoy excluidos argentinos. En Argentina, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social viene trabajando en un espacio de diálogo con más de cien empresas sobre la Responsabilidad Social y el trabajo decente, lo que dio como resultado un conjunto de iniciativas, fruto de la sinergia entre el sector público y privado.

Entre las diversas acciones llevadas a cabo se destaca la creación a fines de 2006, de una Red de Empresas, cuyo objetivo es crear espacios de aprendizaje en aulas y en la línea de trabajo, a aquellos jóvenes de entre 18 y 24 años con dificultades para su inserción laboral. Esta iniciativa se vincula con un sector de nuestra población que se halla en condiciones de vulnerabilidad, ya sea por falta de oportunidades de trabajo o por insuficientes capacidades para satisfacer las demandas actuales. Estos planes son respuestas apropiadas para enfrentar el gran problema de la desocupación juvenil. A ello se suma la cantidad de jóvenes que, para poder trabajar, lo hacen en negro, índice notoriamente alto, como señalamos antes. Cuando se observa el problema con perspectiva amplia, se advierte que ésta es una de las cuestiones más graves que hieren a la sociedad.

A través de la constitución de una Red de Empresas “Jóvenes con Futuro”³⁸ se implementan proyectos específicos para que los jóvenes puedan integrarse en un medio real de trabajo; participar de acciones de formación que les brinden competencias para desempeñarse laboralmente; desarrollar hábitos y actitudes que favorezcan su inserción social; vivir una experiencia positiva en un empleo de calidad; retomar los estudios formales. El período de aplicación de esta iniciativa corre a partir de enero de 2007.

Los programas de la Red se implementan y financian en forma conjunta. Cada empresa se compromete a ejecutar al menos un proyecto por año destinado a brindar formación, prácticas laborales, orientación profesional y apoyo a la búsqueda de empleo. Mientras tanto, el Ministerio se compromete a brindar apoyo técnico para la implementación de dichas acciones.

³⁸ Para mayor información consultar la página del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: <http://www.trabajo.gov.ar/institucional>

El funcionamiento de la Red tiende a respetar y cumplir con los siguientes principios, entre otros: el respeto y la promoción del trabajo decente como condición para el crecimiento económico, la integración social y el fortalecimiento de las instituciones democráticas; el valor del trabajo como mecanismo de formación e inclusión social de los jóvenes; la RSE en la generación de oportunidades de capacitación y práctica laboral para aquellos jóvenes con mayores dificultades de inserción; la nivelación de estudios obligatorios y la formación permanente como dimensiones imprescindibles de la inclusión social a través del trabajo; la alfabetización digital como mecanismo de inclusión, integración y crecimiento de los jóvenes.

Las empresas y cámaras firmantes son: Acindar, Apex, Asociación de Bancos de la Argentina, Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas, Autopistas del Sol, Santander RIO, Biosidus, Cámara Argentina de Comercio, Cámara de Empresas de Tecnología de la Información de la Argentina, Ediciones Santillana, Gas Natural Ban, Grupo Peñaflo, Grupo Andreani, Indra, Mc Donald's, Pepsico, Pfizer, Prosegur, Securitas, Rever Pass, Toyota, Visa, y Volkswagen Argentina.

Con esto en mente, se realizó un Ciclo de desayunos organizado por ComunicaRSE³⁹ en Junio de 2006, titulado "El rol de la RSE en los nuevos planes sociales. Hacia la Inclusión". Su objetivo principal fue el de generar un espacio de intercambio de ideas entre Gobierno y Empresa en el marco del rol de la RSE en el nuevo diseño de los planes sociales, explorando líneas de acción en conjunto para avanzar hacia la inclusión laboral y social". En esta oportunidad, el Lic. Daniel Arroyo, entonces viceministro de Desarrollo Social de la Nación, destacó el Programa de Educación e Inserción Laboral de la automotriz Toyota Argentina, empresa firmante de la Red de Empresas Jóvenes con Futuro. Se trata del primer programa de este tipo en el país y su objetivo principal es incentivar a los jóvenes para que completen el secundario. Asimismo, una vez terminados sus estudios, se les brinda la oportunidad de capacitarse e ingresar a trabajar en la compañía.

La finalidad consiste en incorporar a 300 desocupados de entre 18 y 25 años e iniciar a los participantes en el desarrollo de competencias para el trabajo por medio de pasantías dentro de la planta de Toyota. El programa complementa la formación técnica relativa a la industria automotriz con el fortalecimiento de la educación básica con contenidos de la formación polimodal técnica, como se dijo anteriormente. El total de horas de formación, incluido pasantías, es de 1.584. Todo participante termina el proceso en 10 meses y el programa se desarrolla en dos años. También contempla el acondicionamiento de talleres y aulas de colegios técnicos y la

³⁹ Para mayor información, consultar www.comunicarseweb.com.ar

construcción de aulas nuevas en la UTN. La inserción laboral es del 90% de los trabajadores formados. Los beneficiarios son los desocupados que residan cerca de la planta de producción y montaje (Zárate, Campana, Baradero). Estos reciben una beca de entre 400 a 820 pesos por mes.

Los costos se financian del modo siguiente:

Institución co-financiadora	Monto	Participación
Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología	\$ 256.216	10%
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación	\$ 340.020	13%
Ministerio de Trabajo de la Prov. Buenos Aires	\$ 300.000	12%
Ministerio de Desarrollo y Acción Social de la Nación	\$ 375.000	14%
Toyota Argentina S.A.	\$ 1.325.000	49%
TOTAL	\$ 2.596.236	100%

Fuente: Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas

Acindar, otra de las empresas de la Red de Empresas Jóvenes con Futuro, se vincula con las escuelas técnicas diseñando planes de acción dirigidos a promover la inclusión de los jóvenes al mundo del trabajo, fortaleciendo su educación y sus competencias, para contribuir a su empleabilidad en el mercado laboral. Asimismo, se están implementando visitas a planta para alumnos y pasantías educativas. Son objetivos específicos del programa: acercar a la comunidad docente herramientas que ayuden a la articulación de los conocimientos y competencias que un alumno de nivel medio debe reunir para ingresar a cualquier carrera universitaria; facilitar la articulación entre los diferentes ciclos y niveles de la educación formal; colaborar en la recuperación de valores centrales en la vida académica y profesional: esfuerzo, dedicación, responsabilidad, disciplina personal; desarrollar una relación fluida y sin preconceptos entre la Escuela Media y la Universidad.

Otra iniciativa conjunta entre el sector público y el sector privado, es la de Petrobras con el programa Educar para Trabajar. Tal como se reveló en los medios en agosto pasado, este programa “funciona desde 2004, y es posible gracias a la alianza entre la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, el Ministerio de la Provincia de Buenos Aires, el Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM) y la UTN (Facultad Regional Delta). Tiene impacto en las provincias de Buenos Aires, Santa Fe, La Pampa, Neuquen

y Santa Cruz, con más de 600 alumnos inscriptos y 400 egresados⁴⁰. Y así, podríamos continuar con una gran cantidad de experiencias ejemplares...

Hasta aquí entonces, presentamos algunas propuestas que se están llevando a cabo en algunas empresas argentinas, con fuerte impulso del sector público. Pasamos, a continuación, a focalizarnos en otras iniciativas, pero que surgen específicamente de alianzas entre las empresas y las organizaciones de la sociedad civil.

b- Empresa -OSC

Existen, nuevas propuestas, con el objetivo de luchar contra la exclusión sociolaboral, que se están planteando desde organizaciones de la sociedad civil. Una de ellas es la fomentada desde fines de 2006, por la Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas, miembro de la asociación internacional UNIAPAC (Unión Internacional de Empresarios Cristianos) con Sede en Bruselas, que agrupa a asociaciones de empresarios cristianos de todo el mundo, principalmente de Latinoamérica y Europa.

En su IX Encuentro Anual en Noviembre de 2006, ACDE convocó a más de 300 profesionales y dirigentes de empresa, para pensar juntos cómo plasmar un conjunto de iniciativas productivas para la inclusión social sustentable, como un aporte del empresariado a la sociedad. A esta propuesta se sumaron desde su inicio otras dos importantes organizaciones: AMIA y CARITAS, dando origen al *Proyecto Crear Riqueza Incluyendo*. Éste es un emprendimiento que pertenece e incluye a distintos sectores: el empresariado, las organizaciones de la sociedad civil y el sector público. En etapas ulteriores de su desarrollo, el Proyecto deberá tener entidad propia, integrando en su seno a todos los sectores precitados.

El Proyecto ya se encuentra en ejecución en su primera etapa, aquella de diseño, en la que un equipo de profesionales y dirigentes de empresa formula los Programas de inclusión. Esta etapa está en marcha desde enero de 2007. El objetivo de esta etapa del Proyecto es obtener en el corto plazo Programas que puedan ser aplicados en casos de prueba piloto, para luego ser ejecutados con un efecto masivo desde 2008.

Los Programas, respuesta a la premisa de “Crear riqueza con inclusión”, abordan este objetivo desde cuatro tipos de iniciativas, cada una de ellas con un objetivo y un propósito diferentes:

⁴⁰ Diario La Nación, Suplemento Comunidad, 16-08-2008, pág. 8.

Umbrales: Actuar sobre los requisitos básicos de contratación laboral de las empresas para insertar la franja de excluidos más próximos al mundo formal y capacitarlos en los requerimientos mínimos del mundo formal. Parte esencial del Programa es la complementación de la experiencia de trabajo con actividades de nivelación o terminación de formación.

Incubadora de inclusión: Seleccionar proyectos de inclusión que contemplen el empleo temporario y recapitación en oficios de las personas, para su posterior inserción definitiva en empresas que brinden empleo formal, permanente y de calidad, apoyando a los trabajadores reinsertados durante las primeras fases de su reinsertión laboral.

Redes: Optimizar los procesos generando inclusión social en los proveedores y distribuidores, con beneficio económico para la empresa y la sociedad.

Vínculos: Canalizar el voluntariado de empresarios y profesionales a fin de dar sustentabilidad a proyectos orientados a la inclusión social. El programa busca construir puentes entre la vocación solidaria de profesionales y managers de las empresas y las necesidades de proyectos orientados a la inclusión social y /o ONG's de soporte. Se trata de encauzar en forma sistemática al voluntariado de dirigentes y profesionales empresarios.

Si bien se trata de un proyecto que aún está en sus fases iniciales, es promisorio su accionar en el ámbito sobre el cual estamos ocupándonos.

Otra iniciativa que parte de una organización de la sociedad civil es la implementada desde 2005 por Fundación Tzedaká, Fundación de la Comunidad Judeo Argentina. Ellos son responsables del Programa Empleo Joven⁴¹, dirigido a jóvenes de 18 a 35 años bajo la línea de pobreza subocupados o desocupados con estudios secundarios completos e incompletos. Los propósitos de este Programa son: mejorar las condiciones de incorporación al mercado de trabajo; brindar capacitación laboral y favorecer la terminalidad de los estudios medios.

Las acciones desarrolladas, entre otras, son: capacitación laboral, pasantía o práctica laboral y asistencia técnica para la inserción en el mercado de trabajo; apoyo en la finalización de la escuela media; alfabetización informática; entrega de prestaciones básicas a las familias de los

⁴¹ Para mayor información, consultar: <http://www.tzedaka.org.ar/>

jóvenes; taller de Primera entrevista laboral, entre otros. Los resultados para los años 2005-2006 fueron 87 jóvenes capacitados. Además, el 70% de los mismos se encuentra ocupado y en un puesto afín a la capacitación realizada.

Esta misma visión tiene el Programa Desafío de la Fundación de Organización Comunitaria (FOC), una iniciativa que promueve la inclusión socio-educativa de adolescentes y jóvenes en situación de pobreza. Sus objetivos centrales son que puedan completar sus estudios; aprendan un oficio y se inserten así en el mercado laboral a través de pasantías rentadas en empresas o emprendimientos productivos propios. Tal como informaron a La Nación, “desde 2003, 7500 adolescentes y jóvenes volvieron a la escuela, realizaron 395 cursos de formación profesional, y efectuaron 482 pasantías laborales rentadas en 45 empresas”⁴² A través de capacitación a docentes para que puedan desarrollar formas innovadoras de educación; dictado de cursos de Formación Profesional dentro de las escuelas para los jóvenes que se han reincorporado a la educación formal y formación de líderes juveniles, se busca la participación de los jóvenes en el mundo laboral.

El financiamiento fue otorgado en el período 2002- 2004, por la Fundación Kellogg y la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires. Durante 2005, se contó con el apoyo de la Fundación Kellogg, Fundación Compromiso, la Dirección General de Cultura y Educación de la provincia de Buenos Aires, el Ministerio de Trabajo de la Nación y UNICEF. Las empresas participantes con recursos propios (humanos, técnicos o financieros) son: Fundaciones empresariales de MetroGas, C&A, Avon, Telefónica, Arcor, EXO S.A., Banco Credicoop e Interbanking S.A., entre otras.

Una cuarta experiencia elegida a los fines de este artículo es la de la Fondation Forge en Argentina. Es una institución sin fines de lucro, creada en Suiza en el año 2005. En el año 2006 la Fundación constituye su primera representación en Argentina, a fin de iniciar sus actividades en este país para luego expandirlas a otros países de Latinoamérica. “Formación y Trabajo” es el primer programa creado por Fondation Forge, en el cual se concentran todos los esfuerzos de la institución durante estos años. El programa está dirigido a jóvenes y adolescentes de segmentos sociales necesitados y ofrece capacitación en especialidades básicas -altamente demandadas por el mercado laboral- con acceso a empleos de calidad en empresas de primer nivel. Es complementario a la educación formal: participan del programa aquellos jóvenes que están cursando los últimos años de la escuela secundaria o que completaron sus estudios en ese nivel

⁴² Diario La Nación, Suplemento Comunidad, 16-08-2008, pág. 9.

recientemente. El programa está compuesto por un eje humanístico y otro técnico, combinando la formación de una “buena persona” y de un “buen profesional”. Los contenidos y las metodologías son innovadores, uniendo las mejores prácticas formativas de los ámbitos educativo y empresarial. Los programas tienen una duración de 10 a 15 meses, dependiendo de cada especialidad y de la complejidad de los contenidos. Es totalmente gratuito para los jóvenes participantes y para las empresas que integran la Red Laboral Forge e incorporan a sus equipos de trabajo a los egresados del programa, de acuerdo a sus necesidades.

Una vez más, se trata de experiencias que recién están dando sus primeros pasos, pero es importante destacar cómo, no sólo el Estado, sino también las empresas y organizaciones de la sociedad civil se preocupan cada vez más por la inclusión sociolaboral en nuestro país. Lo positivo es que, en estos últimos años, especialmente desde la crisis de 2001-2002, hay una proliferación de programas que se están tratando de promover como modelos de alianzas que contribuyan a dar respuesta a la situación laboral, sobretodo de los jóvenes.

6 - Conclusiones

En la Argentina, como se ha expuesto anteriormente, la crisis de 2001-2002 afectó muy especialmente a los jóvenes ya que muchos de ellos, no sólo padecen la exclusión laboral, sino también la social, al sentir que ya no hay sitios para ellos en una sociedad llena de desigualdades. Creemos, sin duda, que mejorar el acceso al trabajo de los jóvenes responsabiliza directamente al ámbito público, pero también al privado.

Por este motivo, resaltamos especialmente el papel de la empresa en la sociedad argentina y mostramos su nivel, escaso o no, de compromiso con esta causa, especialmente desde el punto de vista de los jóvenes, con el objeto de dejar planteadas nuevas herramientas de inclusión laboral. Se sabe que, a partir de su egreso del secundario, si es que tienen la posibilidad de terminarlo, los jóvenes deben comenzar a recorrer un camino de inserción laboral, enfrentando, generalmente, una realidad no muy alentadora, dado que muchas veces el nivel educativo es bajo y por otro lado los jóvenes no son capacitados adecuadamente para enfrentar el mundo del trabajo. Existe una demanda creciente de capacitar en función de las necesidades del mercado laboral. Es imperioso que se articulen las capacidades laborales con las capacidades productivas, para que haya beneficio mutuo, entre las personas que necesitan ingresar al mercado laboral y las empresas que necesitan cubrir puestos con oficios adecuados.

En la última parte del trabajo, hemos destacado acciones que apuntan a combatir la exclusión sociolaboral de los jóvenes argentinos; siendo algunas de ellas, iniciativas que partían de voluntades encontradas entre las empresas y el Estado, y otras que provenían de las organizaciones de la sociedad civil en alianza con las empresas, basándose en un fuerte compromiso por esta causa. Obviamente hemos podido elegir sólo algunas de las experiencias de articulación entre el sector público y el sector privado. Sea como sea, luchando contra la exclusión sociolaboral, todas estas iniciativas buscan fomentar el desarrollo futuro del país. Y esto es lo que hay que rescatar. El sector público, seguramente tenga todavía mucho camino por recorrer, pero quizá tenga que generar aún un mayor espacio de coordinación con el sector privado, tanto con las OSC como con las empresas.

Hablar y debatir sobre el rol del sector privado en la inclusión social, claramente tiene que ver con hablar de ciudadanía empresaria, de la responsabilidad de la empresa y su contribución para promover el desarrollo social del país. Es así, que hoy por hoy, este tema ha ganado un cierto espacio en el debate del empresariado argentino.

Lo interesante es que; retomando el tema de la RSE, se ve que su auge aquí en Argentina, enfrenta sin duda un gran desafío: involucrar a los dirigentes de las empresas para que las estrategias que se pongan en práctica sean integrales y de largo plazo. Si bien, en nuestro país, todavía muchas de las prácticas de RSE, en su mayoría están asociadas a cuestiones de filantropía, poco a poco se va notando, que las empresas deben ir más allá de esto e involucrarse con acciones concretas que tengan que ver con su negocio, respondiendo así a una completa síntesis socio-competitiva. Tanto este tipo de prácticas, poco usuales aún, como otras de mayor complejidad en su gestión y puesta en acción, se están comenzando a considerar. Dentro de las mismas, contamos con las prácticas precitadas respecto de la problemática argentina de la exclusión sociolaboral, que sin duda, requiere de soluciones integrales y sustentables en el tiempo.

Dichas prácticas, junto con todas las demás que quedaron fuera de este trabajo por razones de espacio, y que van en esta misma dirección, son, según creemos, acciones en donde todos los sectores involucrados se ven beneficiados. Dicho de otro modo, se trata de estrategias win-win. Los jóvenes, así, logran obtener las herramientas necesarias para enfrentar el mercado laboral, aumentando así sus posibilidades de conseguir empleo. Y algunos, de hecho, consiguiéndolo, ya pueden comenzar a pensar en una carrera y proyección laboral. A su vez, pueden descubrir sus

talentos y nuevas posibilidades para su propia carrera laboral, aumentando su autoestima y tomando conciencia de la importancia del trabajo como medio que dignifica al hombre.

El Estado, a través del fomento de estas iniciativas, cumple, en primer lugar, con su rol de proveedor del bien común y así adquiere mayor legitimación, mayor confianza en los representantes del pueblo y mayor respeto por las instituciones, de parte de los ciudadanos.

Está claro que las empresas también ganan en este proceso. Obtienen diferentes perfiles de los jóvenes capacitados con posibilidades de ser insertados en su negocio de acuerdo a los distintos requerimientos. A la vez demuestran que no sólo tienen por objetivo la rentabilidad de su empresa sino que se preocupan por la realidad social, fomentando la empleabilidad de los jóvenes. De esta forma, pueden claramente mejorar su reputación en la sociedad, lograr la fidelización de sus clientes y captar nuevos potenciales consumidores. Esto podría, en el largo plazo tener impacto en los resultados económicos de la empresa y en la competitividad de la misma. De esta forma, las empresas responden a la síntesis socio-competitiva, teniendo en cuenta no sólo fines económicos sino también fines sociales, intentando satisfacer alguna necesidad marcada de alguno de sus interlocutores. Las organizaciones de la sociedad civil, por su parte también ganan en legitimación, además de estar cumpliendo con el fin marcadamente social, para el cual fueron creadas aquellas sin fines de lucro.

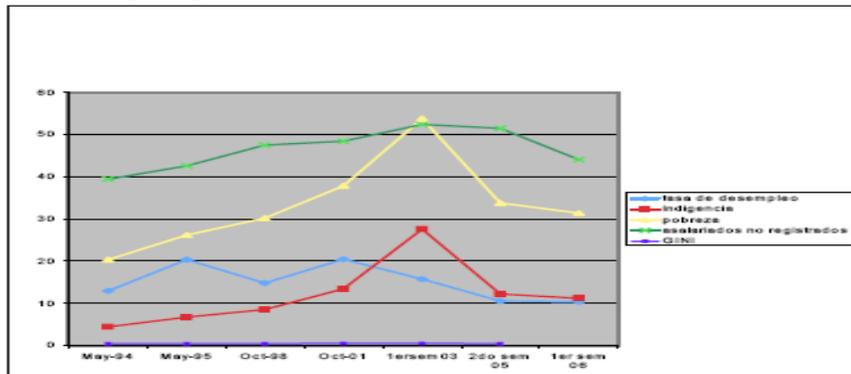
En definitiva, a través de estas experiencias de coordinación entre el sector público y el sector privado, se busca dar respuestas concretas al problema de la exclusión sociolaboral, fomentando en los jóvenes el sentido del esfuerzo, tratando de recuperar de algún modo la cultura del trabajo en ellos y en la misma sociedad y ayudándoles a acceder a un primer empleo y a comenzar su carrera laboral.

Se trata de prácticas que deberían, ser tomadas en cuenta, como ejemplos perfectibles; evidentemente no como las únicas soluciones a esta problemática, pero sí como vías promisorias, que si bien dando sus primeros pasos, ya comprometen a importantes actores de nuestra sociedad. Y esto no es poco.

7- Anexos

Cuadro 1

Evolución de las principales variables sociales.



Fuente: Eduardo Amadeo, “Argentina, de la crisis a la cohesión social”, 2006.

Cuadro 2

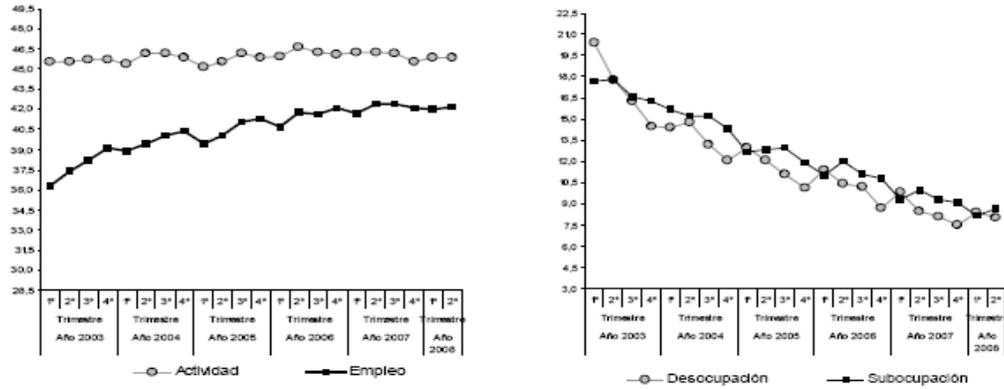
Evolución del PBI (en miles de millones de pesos de 1993)



Fuente: INDEC. Informe de avance del nivel de actividad. Septiembre 2008.

Cuadro 3.

Evolución de indicadores laborales. Total aglomerados urbanos



Fuente: INDEC. Informe Mercado de trabajo. Principales Indicadores. Septiembre 2008.

Cuadro 4

Pobreza e indigencia. Total aglomerados urbanos. 1° Semestre de 2008.

	Semestre						Trimestres		Semestre		
	1° 2003 ¹	2° 2003	1° 2004	2° 2004	1° 2005	2° 2005	1° 2006	2° 2006 ²	1° 2007 ³	4° 2007/ 1° 2008 ³	1° 2008
Pobreza	%										
Hogares	42,7	38,5	33,5	29,8	28,8	24,7	23,1	19,2	16,3	14,0	11,9
Personas	54,0	47,8	44,3	40,2	38,9	33,8	31,4	26,9	23,4	20,6	17,8
Indigencia											
Hogares	20,4	15,1	12,1	10,7	9,7	8,4	8,0	6,3	5,7	4,4	3,8
Personas	27,7	20,5	17,0	15,0	13,8	12,2	11,2	8,7	8,2	5,9	5,1

¹ No incluye el aglomerado Gran Santa Fe, cuyo relevamiento no se realizó debido a las inundaciones.

² A partir del 2° semestre de 2006, los aglomerados pasaron a ser 31.

³ No incluye al aglomerado Bahía Blanca.

Fuente: INDEC. Informe Incidencia de la Pobreza y de la Indigencia. Septiembre 2008.

Cuadro 5

1. Resultados trimestrales

1.1 Principales indicadores. Total de 31 Aglomerados Urbanos. Segundo trimestre de 2008

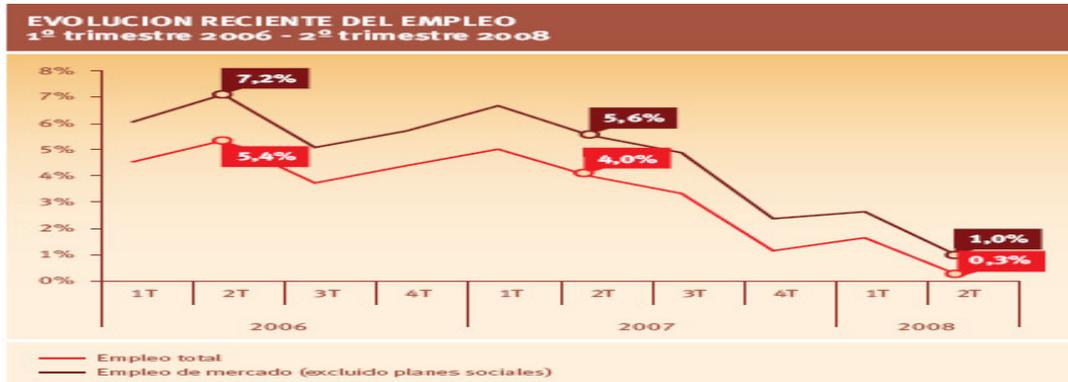
Tasas	Total de 31 aglomerados urbanos				
	Año 2007			Año 2008	
	2° (1) trimestre	3° (2) trimestre	4° (1) trimestre	1° trimestre	2° trimestre
Actividad	46,3	46,2	45,6	45,9	45,9
Empleo	42,4	42,4	42,1	42,0	42,2
Desocupación	9,5	8,1	7,5	8,4	8,0
Subocupación	10,0	9,3	9,1	8,2	8,6
Subocupación Demandante	7,1	6,7	6,0	5,8	6,3
Subocupación No Demandante	2,9	2,6	3,1	2,4	2,3

Evolución de indicadores laborales. Total aglomerados urbanos. 2° Semestre 2008.

Fuente: INDEC. EPH. Mercado de trabajo. Principales indicadores. Septiembre 2008

Cuadro 6

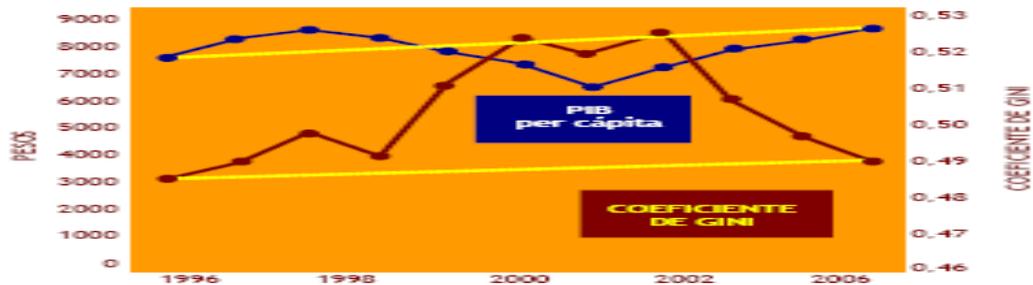
Evolución de la creación del empleo



Fuente: SEL. Newsletter sobre la situación laboral y social de la Argentina. Agosto 2008.

Cuadro 7

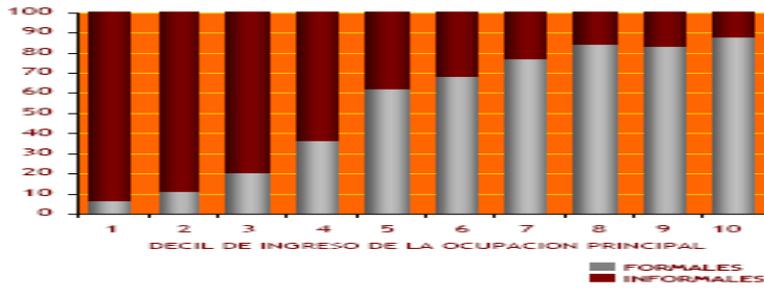
Actividad económica y distribución del ingreso
PBI a precios de 1993 y Coeficiente de Gini



Fuente: Universidad Católica Argentina. Informe de Empleo y Desarrollo Social. Departamento de Economía. Febrero 2007

Cuadro 8

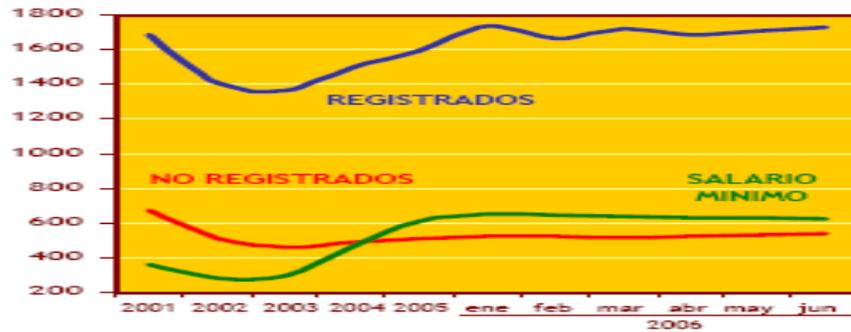
Composición de ingresos laborales por deciles



Fuente: Universidad Católica Argentina. Informe de Empleo y Desarrollo Social. Departamento de Economía. Febrero 2007

Cuadro 9

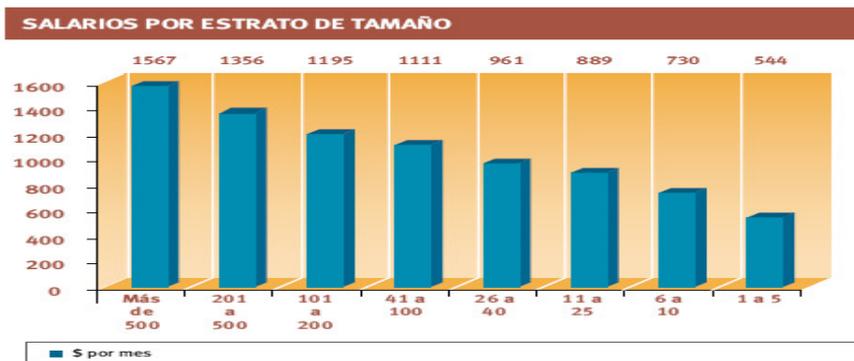
Salarios reales a precios de junio de 2006



Fuente: Universidad Católica Argentina. Informe de Empleo y Desarrollo Social. Departamento de Economía. Agosto 2006.

Cuadro 10

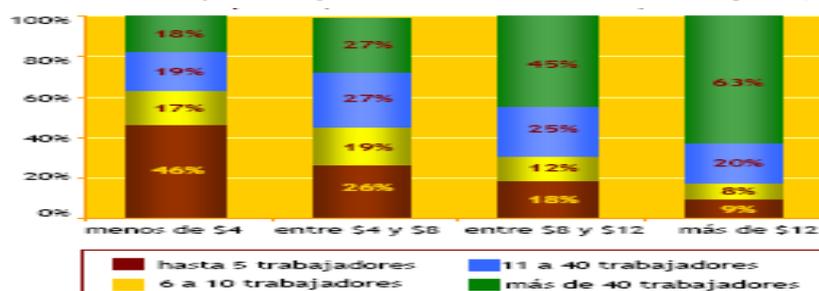
Salarios de acuerdo a volumen de empresa (según cantidad de empleados)



Fuente: SEL Consultores con base EPH, II Semestre de 2005.

Cuadro 11

Distribución de trabajadores según salario horario. Por tamaño de empresa (1er semestre de 2007)



Nota: los datos corresponden a empresas del sector privado, por lo que excluyen a empleados públicos, beneficiarios del Plan Jefes y servicio doméstico.

Fuente: Universidad Católica Argentina. Informe de Empleo y Desarrollo social. Departamento de Economía. Agosto 2008.

Cuadro 12

Distribución de la población de 15 años y más según máximo nivel educativo alcanzado, por sexo.

Total de aglomerados urbanos. Segundo semestre 2005.

Máximo nivel educativo alcanzado	Distribución por sexo		
	Total	Varones	Mujeres
Total	100,0	100,0	100,0
Hasta primario incompleto	9,8	9,3	10,3
Primario completo	23,8	23,7	23,9
Secundario incompleto	21,6	23,8	19,6
Secundario completo	18,3	18,3	18,3
Terciario / Universitario incompleto	13,8	13,9	13,8
Terciario / Universitario completo	12,6	11,0	14,0

Fuente: INDEC. Dirección Nacional de Estadísticas Sociales y de Población.

Dirección de Estadísticas Sectoriales en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares.

Cuadro 13

Distribución de la población de 20 años y más con secundario / polimodal completo según quintil de ingreso per cápita familiar.

Total de aglomerados urbanos. Segundo semestre 2005.

Quintil de ingreso per cápita familiar ¹	Secundario / Polimodal Completo
Total	100,0
1	11,4
2	18,7
3	23,2
4	24,3
5	22,3

1 Cada quintil agrupa el 20% de la población; se ordenan de menor (quintil 1) a mayor ingreso (quintil 5). Ingreso per cápita familiar es el promedio de ingresos por persona del hogar.

Fuente: INDEC. Dirección Nacional de Estadísticas Sociales y de Población. Procesamientos especiales de la Dirección de Estadísticas Sectoriales en base a la Encuesta Permanente de Hogares.

Cuadro 14

Distribución de la población de 25 años y más con terciario / universitario completo según quintil de ingreso per cápita familiar.

Total de aglomerados urbanos. Segundo semestre 2005.

Quintil de ingreso per cápita familiar ¹	Nivel educativo	
	Terciario no universitario	Universitario
Total	100,0	100,0
	%	
1	3,6	1,7
2	9,3	3,3
3	15,6	7,8
4	29,6	19,7
5	42,0	67,6

1 Cada quintil agrupa el 20% de la población; se ordenan de menor (quintil 1) a mayor ingreso (quintil 5).

Ingreso per cápita familiar es el promedio de ingresos por persona del hogar.

Fuente: INDEC. Dirección Nacional de Estadísticas Sociales y de Población. Procesamientos especiales de la Dirección de Estadísticas Sectoriales en base a la Encuesta Permanente de Hogares.

8 - BIBLIOGRAFÍA

- Amadeo, Eduardo, “Notas sobre el concepto de pobreza”, *Observatorio Social*, Septiembre 2003.
- Beccaria, Luis, “Movilidad laboral e inestabilidad de ingresos en Argentina”, 3er Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires. 2002
- Beccaria, Luis, “La inestabilidad laboral en Argentina”, *TodaVIA*, Nro. 14, Agosto 2006.
- Busso, M., Cerimedo F. y Cicowiez, M. “Pobreza, Crecimiento y Desigualdad: Descifrando la Última Década en Argentina”, Documento de trabajo N°21, Abril 2005, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata.
- Calvez, Jean-Yves, “Necesidad del trabajo ¿desaparición o redefinición de un valor?”, 1997, Buenos Aires, Losada.
- González Fraga, Javier y Martín Lousteau, “*Sin atajos*”, Temas Grupo Editorial, Grupo Unidos del Sur. Buenos Aires, 2005.
- Juan Pablo II, Encíclica *Laborem exercens*, 1981
- INDEC. Informe de avance del nivel de actividad
- INDEC. Informe Mercado de trabajo. Principales Indicadores
- INDEC. Informe Incidencia de la Pobreza y de la Indigencia
- INDEC. Dirección Nacional de Estadísticas Sociales y de Población. Dirección de Estadísticas Sectoriales en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares
- Krause, Martín, “La calidad institucional argentina”, *EMPRESA*, Agosto-Septiembre 2007, Nro 185
- Miranda, Ana, Analía Otero, Julio Zelarayan, “Distribución de la educación y desigualdad en el empleo: los jóvenes en Argentina Contemporánea”, presentado ante el Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires. 2005
- Pontificio Consejo Justicia y Paz, *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*, 2005, Buenos Aires, Oficina del Libro.
- Prieto-Carrón, M., Lund-Thomsen, P., Chan, A., Muro, A. y Bhushan, Ch., “Critical perspectives on CSR and development: what we know, what we don’t know, and what we need to know”, *International Affairs*, 82:5, 2006
- Unión Europea, ‘Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas’, Bruselas, 18-7-2001, COM (2001), 366 final
- Universidad Católica Argentina, Departamento de Investigación Institucional, “Barómetro de la Deuda Social Argentina. Progresos Sociales 2004-2006.”, Nro 3, 2007.
- Universidad Católica Argentina. Informes de Empleo y Desarrollo Social. "Salario Mínimo: una propuesta para aumentar su eficacia en disminuir la pobreza", Departamento de Economía. Agosto 2006.
- Universidad Católica Argentina, Informe de Empleo y Desarrollo Social: “Promover la inclusión social a través de la formalización de pequeñas empresas”, Departamento de Economía, Octubre 2006.
- Universidad Católica Argentina, Departamento de Investigación Institucional, “Barómetro de la Deuda Social Argentina. Progresos Sociales 2004-2006.”, Nro 3, 2007.
- Universidad Católica Argentina. Informes de Empleo y Desarrollo Social, "La informalidad masiva es la principal restricción para mejorar la distribución del ingreso ", Departamento de Economía, Febrero 2007
- Universidad Católica Argentina, Informe de Empleo y Desarrollo Social: “Para mejorar la distribución del ingreso en la Argentina se requiere de un gasto público más focalizado en los pobres”, Departamento de Economía, Mayo 2007.
- Universidad Católica Argentina, Informe de Empleo y Desarrollo Social: “La excesiva carga burocrática genera informalidad laboral”, Departamento de Economía, Julio 2007.
- Universidad Católica Argentina, Informe de Empleo y Desarrollo Social: “Algunas propuestas para revertir el deterioro de la educación”, Departamento de Economía, Abril 2008

- Universidad Católica Argentina, Informe de Empleo y Desarrollo Social: “Un régimen especial para pequeñas empresas es la clave para combatir la informalidad labor”, Departamento de Economía, Agosto 2008
- Universidad Católica de Córdoba, PROÉTICA. Gestión Ética empresaria, “Integración de la RSE a las empresas argentinas”, Informe 2006.
- World Bank, the International Finance Corporation and Oxford University Press, “Doing Business in 2005: Removing Obstacles to Growth”, 2005.
- Zamagni, Stefano, “El fundamento ético de la responsabilidad social de la empresa”, nov. 2005, UNIVERSITAS, Universidad Católica Argentina, Nro. 1.



Pontificia Universidad Católica Argentina

“Santa María de los Buenos Aires”

Facultad de Ciencias Sociales y Económicas ***Departamento de Economía***

Ediciones Documentos de Trabajo:

- Nº 1: Millán Smitmans, Patricio, “*Panorama del Sector de Transportes en América Latina y Caribe*”, Noviembre de 2005.
- Nº 2: Dagnino Pastore, José María; Servente, Ángeles y Casares Bledel, Soledad, “*La Tendencia y las Fluctuaciones de la Economía Argentina*”, Diciembre de 2005.
- Nº 3: González Fraga, Javier A., “*La Visión del Hombre y del Mundo en John M. Keynes y en Raúl Prebisch*”, Marzo de 2006.
- Nº 4: Saporiti de Baldrich, Patricia A., “*Turismo y Desarrollo Económico*”, Abril de 2006
- Nº 5: Kyska, Helga, y Marengo, Fernando, “*Efectos de la Devaluación sobre los Patrimonios Sectoriales de la Economía Argentina*”, Mayo de 2006
- Nº 6: Ciocchini, Francisco, “*Search Theory and Unemployment*”, Junio de 2006
- Nº 7: Ciocchini, Francisco, “*Dynamic Panel Data. A Brief Survey of Estimation Methods*”, Junio de 2006.
- Nº 8: Molteni, Gabriel, “*Desempleo y Políticas del Mercado Laboral. Análisis internacional de políticas públicas: Algunos casos exitosos*”, Julio de 2006.
- Nº 9: Gentico, Fernando, “*Duración de los Sistemas de Tipo de Cambio: Bretton Woods, un punto de inflexión*”, Agosto de 2006.
- Nº 10: O’Connor, Ernesto, “*Algunas Consideraciones acerca de la Eficiencia del IVA en la Argentina*”, Septiembre de 2006.
- Nº 11: Millán Smitmans, Patricio, “*Modernización del Estado e Indicadores de Desempeño del Sector Público*”, Octubre de 2006.

- Nº 12: Resico, Marcelo, *“Las Reformas Económicas y la Modernización del Estado”*, Noviembre de 2006.
- Nº 13: Díaz, Cecilia, *“Universidades Indianas del Período Colonial”*, Noviembre de 2006.
- Nº 14: Dagnino Pastore, José M., *“Los Efectos Económicos de la Promoción Regional”*, Marzo de 2007.
- Nº 15: Valsecchi, Francisco, *“La Reconstrucción de la Ciencia Económica sobre el Fundamento Ético-Cristiano”. “El Sentido de la Escuela de Economía de la Universidad Católica Argentina”. Prólogo de Patricio Millán.*, Junio de 2007.
- Nº 16: Ciocchini, Francisco y Molteni, Gabriel, *“Medidas alternativas de la pobreza en el Gran Buenos Aires 1995-2006”*, Julio de 2007.
- Nº 17: Sabater, Javier, *“ El financiamiento de la Educación Superior. Propuestas para Argentina”*, Julio de 2007.
- Nº 18: Rodríguez Penelas, Horacio, *“Aportes del Cardenal Wyszyński en la gestación de Laborem Exercens. El tema de la espiritualidad del trabajo”*, Agosto de 2007.
- Nº 19: Giordano, Osvaldo, *“La Reforma de los seguros sociales en la Argentina”*, Septiembre de 2007.
- Nº 20: Saporosi, Claudia, *“Paralelo entre la crisis de 1890 y la de 2001 en Argentina”*, Octubre de 2007.
- Nº 21: Millán Smitmans, Patricio, *“La necesidad de nuevas Políticas Públicas para disminuir las desigualdades regionales de la Argentina”*, Diciembre de 2007.
- Nº 22: Rubio, Alberto, *“La trama del presente”*, Febrero de 2008.
- Nº 23: García Bossio, Horacio, *“Génesis del Estado desarrollista latinoamericano: el pensamiento y la praxis política de Helio Jaguaribe (Brasil) y de Rogelio Frigerio (Argentina)”*, Abril de 2008.
- Nº 24: Carballo, Carlos Alberto, *“La política monetaria en los tiempos de la Caja de Conversión”*, Mayo de 2008.
- Nº 25: Llosas, Hernán, *“Reformas en el sistema presupuestario de los Estados Unidos de Norteamérica”*, Junio de 2008.
- Nº 26: Dagnino Pastore, José María, *“La riqueza en (y de) Argentina”*, Agosto de 2008.
- Nº 27: Coria, María Marta, *“Eficiencia técnica de las universidades de gestión estatal en Argentina”*, Noviembre de 2008.
- Nº 28: Francisco J. Ciocchini, Gabriel R. Molteni y M^a Elena Brenlla, *“Análisis de la Auto percepción de Felicidad en la Argentina 2005 – 2007”*, Febrero de 2009.