

**XIV Jornadas de Jovens Pesquisadores da AUGM**  
**Asociación de Universidades del Grupo de Montevideo. Universidad Estadual de Campinas. 13 a**  
**15 de septiembre de 2006.**

**Núcleo disciplinar/ Comité académico:** Ciencias políticas y sociales alteraciones sociales e institucionales producidas por las nuevas democracias en el Cono Sur.

**Título del Trabajo: Políticas de educación y formación de los trabajadores: rupturas y continuidades en la Argentina de la última década<sup>1</sup>**

**Autor:** Natalia Herger<sup>i</sup>

**Email:** nath@filo.uba.ar

### **Introducción**

En Argentina la crisis y recesión de más de dos décadas de políticas económicas y sociales neoliberales aumentaron la desigualdad, la exclusión y la distribución regresiva de los ingresos. El resultado es una sociedad más polarizada con sectores medios empobrecidos frente a la aguda concentración de riqueza en una franja reducida de la población. “La Argentina del ajuste perdió algunos preciosos atributos: una amplia clase media que ayudaba a metabolizar el conflicto social; vastos sectores obreros con inserción laboral estable y niveles de vida modestos pero dignos; altísimos flujos de movilidad social ascendente que permitían transitar la vida en términos de un proyecto. Pérdidas que, hoy por hoy, parecen irreversibles”. (Torrado, 2004).

Las implementación de políticas de reforma y “modernización” del estado provocaron el quiebre de los sistemas de protección social y fomentaron el desarrollo del sector privado y de organizaciones de la sociedad civil. En el ámbito de la educación y formación para el trabajo estas medidas debilitaron y fragmentaron las instancias de atención educativa para jóvenes y adultos. La transferencia de escuelas y la posterior reforma educativa resquebrajaron el sistema formal, mientras se promovieron programas focalizados de capacitación orientados a subsidiar mano de obra para las empresas.

Esta ponencia aborda, en primer lugar, los cambios y continuidades en las orientaciones de las políticas públicas de educación y formación para el trabajo en la última década. A través de la actualización del mapa de la oferta disponible en 1998, se intenta dar cuenta de la vigencia de un “mercado de ilusiones de corto plazo” que no favorece la apropiación de espacios articulados e integrados de formación continua para los ciudadanos y trabajadores.

---

<sup>1</sup> **Palabras claves:** Educación y Formación para el trabajo. Jóvenes y Adultos. Trabajadores. Mapa de ofertas.

## **1- Educación y formación de los trabajadores en la década del '90 y a partir de 2001: rupturas y continuidades**

Durante la década del '90, las sucesivas reformas educativas y laborales de corte neoliberal han complejizado y fragmentado los sistemas públicos de educación y formación para el trabajo. En un contexto de fuerte crecimiento del desempleo y la pobreza, los programas de formación y capacitación constituyeron uno de los instrumentos de intervención más utilizados por las políticas de empleo y también por las políticas sociales.

La capacitación para el desempeño laboral fue considerada uno de los medios más adecuados para incrementar las posibilidades de inserción en el mercado de trabajo de distintos grupos con dificultades laborales: desempleados, jóvenes, ocupados en actividades de baja productividad y/o informales, discapacitados, mujeres; trabajadores con bajo nivel educativo; etc. Se sostenía la necesidad de posicionarlos mejor en un mercado de trabajo fuertemente selectivo convirtiéndolos a través de la capacitación en sujetos más “empleables”. De esta manera, las políticas de formación profesional comenzaron a yuxtaponese con la estrategia de la política social y la formulación de los programas específicos de empleo.

En Argentina, las medidas que más han incidido en la expansión, diversificación y fragmentación de toda la educación no formal han sido:

- “- la separación de funciones entre los sectores de educación y trabajo;
- los nuevos mecanismos de inducción de instituciones por vía de concursos públicos para acceder al financiamiento de acciones educativas y/o de formación para el trabajo;
- el surgimiento de numerosos programas sectoriales de apoyo a organizaciones de base u ONG's;
- los estímulos a emprendimientos culturales;
- la diversificación derivada de la transferencia de los servicios a las provincias;
- la constitución de nuevas instituciones de capacitación vinculadas o inducidas por los mecanismos y programas antes citados.” (Riquelme, Herger y Magariños; 1999).

A mediados de la década pasada, el estudio del “mapa de la oferta de educación y formación para el trabajo”, dio lugar a la hipótesis de un “mercado de ilusiones de corto plazo” compuesto por una amplia gama de organizaciones y orientado a captar a trabajadores, ocupados y desocupados, ilusionados en ofertas tentadoras que garantizan el empleo con la realización de cursos prácticos acelerados con nula base formativa (Riquelme, Herger y Magariños; 1999).

Diagnósticos posteriores dan cuenta de la mayor complejización de los escenarios de educación y formación para el trabajo a partir de tres tendencias que dificultan la atención de las necesidades educativas de la población (Riquelme y Herger; 2003): la diversificación y el resquebrajamiento del sistema educativo formal; la fragmentación de las ofertas de educación y formación para el trabajo; la yuxtaposición entre los objetivos de las políticas sociales de empleo y la formación y capacitación laboral.

Los nuevos escenarios de educación y formación comprometen a diversos agentes oferentes: sectores del gobierno nacional y provincial, diversas ong's y el sector privado fuertemente estimulados por la orientación subsidiaria del Estado y nuevos actores sociales como los llamados movimientos sociales emergentes. La complejidad de los escenarios de educación y formación para el trabajo se expresa también en la superposición temática de las ofertas, la focalización en las mismas o distintas poblaciones, su disímil vinculación con requerimientos del aparato productivo, los mecanismos de acreditación y las restricciones en el acceso, entre las más significativas.

A continuación se analizan estos escenarios complejos haciendo eje en ciertas problemáticas que se consideran claves:

- multiplicación y fragmentación de los agentes de la educación y formación para el trabajo
- la baja cobertura alcanzada frente a la población trabajadora con bajo nivel educativo;
- la falta de planificación y orientación de los contenidos de la formación

En cada eje se intenta dar cuenta de cambios y continuidades en las orientaciones y formas de operar de las políticas públicas de educación y formación para el trabajo en los últimos años.

La metodología utilizada incluye el análisis del contenido y los alcances de los programas de educación y formación para el trabajo, tanto en el terreno programático o del discurso como de las medidas más concretas y sus coberturas en términos de la población atendida versus la demanda potencial o a cubrir.

### ***1.1 Multiplicación y fragmentación de los actores de la educación y formación***

El panorama de agentes e instituciones que intervienen en este terreno se diversificó notoriamente, ya que mientras permanecen los tradicionales (centros de formación profesional), otros han reducido su accionar y han aparecido nuevos con fuerte ímpetu (ong's, instituciones privadas de capacitación; etc.). Los ámbitos del gobierno nacional y provincial que intervienen son Educación, Trabajo y Desarrollo social, así como diversas unidades técnicas de los restantes ministerios que prestan servicios de educación y formación para jóvenes y adultos.

La oferta de educación y formación para el trabajo a cargo del sector educación depende de cada provincia, que define las diversas orientaciones de la formación secundaria de técnicos y de los tradicionales centros de formación profesional. Sin embargo, durante los noventa la educación de jóvenes y adultos así como la formación de los trabajadores no fue una prioridad en la agenda educativa nacional ni en la provincial, que se concentró en la reforma del sistema principal y postergó la definición de los llamados “regímenes especiales”. Más recientemente (2004 y 2005) en un contexto de incipiente reestructuración productiva, resurgió el interés por la educación técnica que resultó en la Ley de Formación Técnico profesional (2005), ligada a denuncias de falta de recursos humanos y pérdida de perfiles de formación.

Las funciones de formación y capacitación laboral fueron asignadas, por la Ley de Empleo de 1991, al Ministerio de Trabajo. Desde este sector, el discurso de modernización del funcionamiento del Estado introdujo formas de gestión de los programas de formación basadas en la separación entre las funciones de diseño, coordinación, supervisión y evaluación, que quedaron en manos del Estado, mientras la ejecución se delegó en instituciones públicas y privadas, que debían competir en licitaciones públicas para la obtención de recursos. De esta manera se esperaba responder de manera más ajustada a las demandas del aparato productivo.

De esta manera se resquebrajó y debilitó aún más el sistema de formación, pues en lugar de fortalecer a las instituciones con tradición y experiencia en la formación de recursos humanos – escuelas técnicas, centros de formación profesional, universidades, sindicatos- se impulsó la multiplicación instituciones privadas y particulares, a través de llamados licitatorios para la adjudicación de subsidios (Riquelme y Herger, 2003).

A partir del quiebre social y político de 2001 se constituye un nuevo actor, los llamados movimientos sociales, que estimulados por subsidios para la economía social realizan emprendimientos productivos de diverso tipo (Coraggio; 2002). Sus acciones también incluyen a la educación y formación para el trabajo, a través del apoyo escolar, alfabetización, terminalidad de la primaria y secundaria, formación para el trabajo. Si bien los movimientos sociales emergentes podrían recuperar el sentido de la educación y formación para el trabajo como derecho social de los trabajadores, ligado a nuevas formas de organización del trabajo, corren el riesgo de reproducir ofertas de formación acotadas y obsoletas que refuerzan su vulnerabilidad social.

## ***1.2. Niveles de atención de los trabajadores con bajo nivel educativo***

La dispersión de acciones y actores ha tenido como contracara la escasa cobertura respecto a los volúmenes de población con dificultades de empleo como de la demanda potencial de educación y formación, expresada por los jóvenes y adultos que no logran completar el nivel secundario. Durante los noventa, las acciones más importantes en términos de cobertura han sido los proyectos dirigidos a los jóvenes y resulta interesante señalar que a medida que aumentaban los problemas de empleo, se multiplicaban los programas pero sus niveles de cobertura disminuyeron.

**Cuadro 1: Beneficiarios de programas de formación y capacitación para el trabajo  
Ministerio de Trabajo.**

Programas	1993 a 1995	1997	1999
Programas de capacitación del Fondo Nacional de Empleo	-	19.086	8.613
Proyecto Joven/PAPEJ	19.453	11.147	17.436
Proyecto Microempresas	600	4.083	-
Proyecto Imagen	-	1.381	-
<b>Total Beneficiarios</b>	<b>20.053</b>	<b>35.697</b>	<b>26.049</b>
<b>Total Desocupados</b>	<b>1.455.934*</b>	<b>1.270.081</b>	<b>1.331.056</b>
<b>Desocupados con bajo nivel educativo (hasta secundaria incompleta)</b>	<b>983.048*</b>	<b>822.091</b>	<b>818.320</b>

Notas: desocupados y desocupados con bajo nivel educativo en octubre de 1995.

Fuente: elaboración propia sobre la base de Dirección nacional de Políticas de Empleo y Capacitación. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A fin de dimensionar la cobertura que alcanzaron las acciones de formación y capacitación a cargo del Ministerio de Trabajo es necesario contrastar la población atendida con su población destinataria, los trabajadores con problemas de empleo. En este caso, se considera un indicador grueso, el total de los desocupados, y un indicador más restringido, los desocupados con bajo nivel educativo. La población atendida entre 1993 y 1995 representaba sólo el 1,4% del total de los desocupados, valor que se duplica hacia 1997 (2,8%) y desciende hacia el final de la década al 2%. Al considerar sólo a los desocupados que no habían completado el nivel secundario, la cobertura de los programas de capacitación varía entre el 2% en los primeros años de la década al 3,2% al final; en 1997 alcanzó al 4,3% de la población considerada.

**Cuadro 2: Beneficiarios de programas de formación y capacitación para el trabajo**

Programas	2005
Plan Jefes y Jefas de hogar desocupados (PJyJHD) componente Terminalidad (a junio 2005)	64.180
Plan Jefes y Jefas de hogar desocupados (PJyJHD) componente Formación profesional (a junio 2005)	36.954
Planes sectoriales de calificación (sólo componente de capacitación) (a septiembre 2005)	61.153
Programa Incluir (componente 1 Desarrollo de capacidades productivas) (a junio 2005)	35.000
<b>Total Beneficiarios</b>	<b>197.287</b>
<b>Total Desocupados</b>	<b>1.581.915</b>

<b>Desocupados con bajo nivel educativo (hasta secundaria incompleta)</b>	<b>850.325</b>
---	----------------

Fuente: Riquelme (2005) y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En los últimos años, la cobertura de los programas de empleo y formación es más alta que la correspondiente a muchas acciones del período anterior, aunque limitadas respecto a la demanda potencial: 12,5% del total de los desocupados y 23% de aquellos con bajo nivel educativo.

### ***1.3 La falta de planificación y orientación de la formación para el trabajo***

La mayoría de los programas de empleo y formación se basaron en modelos del tipo “demand-driven”, que por definición no orientaron sobre temáticas ni necesidades en el supuesto de que las demandas del mercado harían surgir los cursos necesarios para los puestos de requeridos. La tarea de identificación de la demanda de mano de obra se delegó a las propias instituciones de capacitación (ICAPs), sin orientaciones ni prioridades respecto a las ramas de actividad, ni diagnósticos claros acerca de las características económicas, productivas y sociales de la localidad y/o región en que se realizaba la formación. Tampoco se establecieron compromisos respecto a la posterior contratación de los trabajadores formados.

Los distintos programas encarados desde el sector Trabajo y Desarrollo Social impulsaron cursos de formación fragmentaria, pragmática, para el corto plazo y que no favorecieron la reinserción laboral o educacional. Estas “ilusiones de corto plazo” conforman una oferta segmentada, sin planificación central e implementada por una multiplicidad de instituciones privadas y organizaciones no gubernamentales (Riquelme, Herger, Magariños; 1999). Fueron pocos los programas que incluyeron entre sus acciones la orientación previa o posterior, el seguimiento de los beneficiarios o la continuidad o profundización de la capacitación recibida.

En este contexto, los programas de capacitación y pasantías funcionaron más como instancias para contener la crisis social y de empleo y para abaratar los costos laborales constituyendo subsidios indirectos a los empleadores. Todo ello en detrimento, político y financiero, de propuestas dirigidas a la recuperación educativa de la población y de la generación de instancias coordinadas y reguladas de formación continua para el trabajo.

En este sentido, la revisión de los programas de empleo y de formación implementados desde el 2002 muestra algunos cambios de orientación respecto a las acciones de la década anterior. Así, la incorporación en un plan socio-laboral de amplia cobertura, como es el Plan Jefes y Jefas de Hogar, de una contraprestación dirigida a completar la educación general básica y el polimodal implica un reconocimiento de las necesidades

educativas de la población joven y adulta. Constituye también una instancia de coordinación entre los sectores de Educación, Trabajo y Desarrollo Social. Sin embargo, como ya se vio siguen siendo limitados en términos de la atención de la población con bajo nivel educativo. Mejorar la difusión de este derecho, como contraprestación puede convertirse en uno de los mecanismos para posibilitar un camino hacia la recuperación educativa de la población beneficiaria.

Por otro lado, se mantienen dificultades o limitaciones para la planificación de las acciones de formación. Diversas líneas apoyo técnico y capacitación para organizaciones de base, no orientan sobre actividades o sectores de producción y de formación en la idea de que las organizaciones y sus miembros conocen menor el mercado y las necesidades locales. Sin embargo, son conocidas las experiencias que muestran las dificultades de la población para visualizar nichos alternativos de producción y generar demandas de educación y formación que difieran de las ocupaciones clásicas. Las mismas dificultades se advierten en el ámbito de la educación técnica, pues las estrategias de mejoramiento parecen quedar en manos de las mismas instituciones sin diagnósticos previos acerca de las características educativas y las demandas productivas regionales y locales.

## **2. La vigencia del mercado de ilusiones de corto plazo**

En este contexto, la investigación en curso se propone la actualización del mapa de ofertas de educación y formación para el trabajo con un instrumento clave para advertir la grave situación de dispersión resultante de las medidas y procesos descriptos. De esta manera se espera contribuir a la comprensión de los problemas de atención de las necesidades educativas de los trabajadores frente a la oferta compleja de formación para el trabajo y volverla más transparente favoreciendo su regulación.

En 1998, la construcción del mapa de la oferta de educación y formación para el trabajo en el Gran Buenos Aires incluyó registros de elaboración original y el relevamiento de información secundaria:

- instituciones y cursos anunciados en diarios de circulación masiva en una misma semana (diseño metodológico propio)<sup>ii</sup>;
- instituciones de formación para el trabajo dependientes del sector educación (Centros de formación profesional);
- las instituciones de capacitación ligadas a programas de empleo y formación;
- organizaciones de la comunidad registradas en Centro de Organizaciones de la comunidad.

En 2005 se ha intentado replicar la metodología, aunque se advierte que no todos los registros resultan comparables (Cuadro 3).

**Cuadro 3**

Registro de instituciones y cursos	1998		2005	
	Instituciones	Cursos	Instituciones	Cursos
Avisos en diario Clarín (1)	383	1389	444	1858
Centros de Formación Profesional (CABA-2005) (2)	27	1703	29	1047
INET – Centro Nacional de Educación Tecnológica (3)	-	-	1	32
Centro de Organizaciones de la Comunidad (CENOC) (4)	321	NC	3760	NC
Programas de empleo y capacitación (Ministerio de Trabajo)				
Registro de Instituciones de Capacitación (1996) (5)	220	1368	-	-
Programa Sectorial de Calificación (2005) (6)	-	-	35	S/d
PJyJHD – Contraprestación Formación Profesional (2005) (7)	-	-	66	368

Notas: NC: no corresponde. Fuentes: Elaboración propia sobre la base de: (1) Base propia constituida por las instituciones y cursos de formación para el trabajo que anuncian en el Diario Clarín, en la primera semana de marzo de 1998 y 2005. (2) Centros de Formación Profesional de la Secretaría de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. 1997 y 2005 (3) Ofertas de capacitación presencial y a distancia del INET, anunciados en su página web en 2005. (4) Centro de Organizaciones de la Comunidad (CENOC). 1997 y 2005. Este registro está conformado por instituciones dedicadas a distintas actividades, incluyendo aunque no en forma exclusiva, formación para el trabajo. (5) Registro de Instituciones de Capacitación (REGICAP), 1996, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (6) Instituciones que realizan cursos de capacitación en el Programa Sectorial de Calificación durante 2005. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (7) Instituciones que participan del Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados, Contraprestación Formación Profesional. 2005. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Inicialmente, la expansión del mapa de ofertas puede visualizarse en las tres fuentes que resultan comparables durante los dos períodos considerados. Las organizaciones registradas en el CENOC han experimentado un muy importante crecimiento (321 a 3760 organizaciones). Durante la década pasada estas organizaciones fueron estimuladas para actuar en forma complementaria y en muchos casos como reemplazo de la acción social del Estado. En los últimos años diversas acciones del sector de desarrollo social apoyan la organización de grupos comunitarios y organizaciones de base en una concepción de la política social ligada a la economía social y al desarrollo local. En contraposición, la oferta pública de formación profesional registra un muy leve aumento en el número de instituciones (27 a 29 centros) y una disminución en el número de cursos ofrecidos. Las instituciones y cursos anunciados en diarios aumentaron notoriamente aunque en menor proporción que las organizaciones de la sociedad civil. Vale aquí una aclaración, los avisos en diarios expresan una porción específica del total de la oferta, compuesto principalmente por el sector privado de la educación y formación para el trabajo.

La revisión de las diversas ofertas de formación para el trabajo en 2005 permite verificar que continúan primando los modelos de orientación por la demanda (demand driven), que no necesariamente responden a los requerimientos de un aparato productivo que experimenta cierta reactivación ni de microemprendimientos productivos. Los cursos del sector privado como los ofrecidos desde el sector Educación y Trabajo se concentran en actividades ligadas a los servicios y en los oficios del cuentapropismo tradicional.

Respecto a las instituciones oferentes de cursos. Aquí pueden señalarse algunos cambios respecto a lo que ocurría a mediados de los '90. En aquel momento se planteaba, “el abanico es amplio, predominando las instituciones privadas sobre las de gestión pública, representadas por los centros de formación profesional, algunas escuelas de adultos,

hospitales y universidades”. Las instituciones que anuncian en prensa siguen respondiendo a la caracterización anterior, son mayoritariamente instituciones privadas, fundamentalmente institutos. En los últimos años ha aumentado notablemente la presencia de particulares y de los “sin identificar” que posiblemente constituyan también particulares. Ello podría dar cuenta de la visualización del sector de la educación y formación como un nicho de generación de empleo en un mercado de trabajo aún en crisis.

Contrariamente a las tendencias previas, los programas encarados desde el Sector Trabajo parecen estar privilegiando los convenios de formación con instituciones de educativas públicas (escuelas técnicas y centros de formación profesional) así como con sindicatos y cámaras. Aún es minoritaria la presencia de universidades, aunque existen experiencias relevantes.

En cuanto al perfil de las instituciones definidas como “organizaciones de la comunidad” se observa una alta concentración en las categorías Asociación Civil, Fundación y Grupo Comunitario, aunque es sabido que bajo una misma denominación pueden encontrarse organizaciones que desarrollan acciones en áreas disímiles y con modos de intervención también diferentes.

### **A modo de conclusión**

A lo largo de este artículo se ha comprobando la complejidad del ámbito de la educación y formación para el trabajo donde coexisten una diversidad de actores y espacios que responden a lógicas también diversas. La realidad es que la educación y formación para el trabajo incorpora numerosos y contrapuestos intereses que determinan opciones de formación no muy claras y contradictorias.

Un rasgo central desde la década del noventa ha sido el retiro del Estado de su función de regulación y planificación de los servicios de educación y formación, impulsando el advenimiento de una pluralidad de actores a través de subsidios para la implementación de acciones de formación. Los movimientos sociales emergentes de la crítica situación social constituyen un actor nuevo, que va adquiriendo protagonismo a partir de políticas de apoyo a la economía social.

En estos escenarios se verificó la existencia de brechas de atención tanto cuantitativas, referidas a las limitadas coberturas respecto a la población con necesidades educativas, como cualitativas en términos de la formación puntual, acotada y que no responde a las necesidades necesidades educativas de los trabajadores y ni a las demandas del aparato productivo. En investigaciones previas se ha demostrado que la mayoría de los trabajadores con bajo nivel

educativo están excluidos de las ofertas de educación y formación para el trabajo. Ello va en detrimento de sus posibilidades de apropiación de conocimientos generales y científico tecnológicos necesarios para la construcción de su proyecto educativo y laboral; perpetuando circuitos de exclusión social, laboral y educativa.

En los últimos años se han reconocido ciertos cambios en la orientación e instrumentación de las políticas de educación y formación para el trabajo pero el desafío sigue siendo la consolidación de programas intersectoriales, que requerirán de muchos esfuerzos de coordinación e integración de los intereses de los diferentes sectores. El fortalecimiento de procesos de planificación y diagnóstico tanto de las necesidades educativas y como de la demanda de recursos humanos constituye un paso fundamental para superar el cortoplacismo y la fragmentación de las acciones imperantes.

La construcción del mapa de las ofertas de educación y formación para el trabajo a nivel local constituye puede constituir un instrumento clave para evaluar la potencialidad de los recursos disponibles y para dar factibilidad a la generación de redes de servicios integradas, articuladas, reguladas y flexibles.

## Referencias

- Coraggio, J. L. “Hacia un proyecto de Economía Social centrada en el trabajo: contribuciones de la Antropología Económica”; ponencia presentada en el Seminario Internacional PEKEA, un saber político y ético para las actividades económicas, Santiago de Chile, CEPAL. 2002.
- Riquelme, H. y Herger, N. (2006) Escenarios de educación y formación para el trabajo: ¿mercado de ilusiones de corto plazo o alternativas socio-educativas a la exclusión?. Ponencia presentada en 2006 Meeting of the Latin American Studies Association. San Juan, Puerto Rico. 2006.
- Riquelme, G. C. y Herger, N. Educación y formación de los trabajadores en Argentina 2003: resignificación y desafíos para la atención de demandas. 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas del Trabajo (ASET). Facultad de Ciencias Económicas. UBA. Agosto de 2003. Buenos Aires.
- Riquelme, G.C., Herger, N. y Magariños, E. “Educación y formación para el trabajo en el Gran Buenos Aires: mercado de ilusiones de corto plazo”, en Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, n° 15. Facultad de Filosofía y Letras. Miño y Dávila editores. 1999.

- Torrado, S. La herencia del ajuste. Cambios en la sociedad y la familia. Colección Claves para todos. Capital Intelectual. Buenos Aires. 2004.

---

<sup>i</sup> Becaria Doctoral del CONICET, con sede en el Programa Educación, Economía y Trabajo Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires. Docente de la UBA. Lic. en Ciencias de la Educación.

<sup>ii</sup> Consiste en identificar en los diarios de circulación masiva la oferta de cursos de educación y formación para el trabajo anunciadas en la primera semana de marzo, momento en que se registra la mayor cantidad de anuncios dado el comienzo del período escolar y del ciclo laboral luego de los meses de verano. Se han utilizado los diarios de mayor circulación en el Gran Buenos Aires - Clarín, La Nación, La Razón, Página 12, Diario Popular, Crónica, Ámbito Financiero, El Cronista, La Prensa.