

DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES: EMPRESAS ESTATALES RENTABLES COMO SOLUCIÓN AL DESEMPLEO

Propuesta de un proyecto de creación de empresas estatales para promover la generación de empleo en todo el país, adecuado a una diversidad de perfiles de cualificación laboral



Santiago Tristany

Posadas, Misiones, República Argentina

Octubre de 2023

INTRODUCCIÓN

La propuesta se fundamenta en una serie de principios que tienen como objetivo principal asegurar el bienestar de la población a través de la generación de ingresos económicos por parte del Estado. Estos principios son los siguientes:

El Estado debe asegurar el bienestar de la población: Reconociendo su rol como garante del bienestar social, se establece que es responsabilidad del Estado velar por el bienestar de la población y promover condiciones favorables para su desarrollo económico y social.

Para lograrlo requiere disponer del ingreso de recursos económicos: El Estado necesita recursos económicos para financiar las políticas y programas destinados a garantizar el bienestar de la población, como la provisión de servicios públicos, infraestructura, educación, salud, entre otros.

Asegurar los ingresos económicos mediante impuestos implica reducir los recursos disponibles distribuidos entre las organizaciones de la sociedad y entre los ciudadanos: La obtención de ingresos a través de impuestos es perjudicial, ya que implica extraer recursos de la sociedad y de los ciudadanos, lo que tiene un impacto negativo en la expansión de la economía y la distribución social de la riqueza (por ejemplo, con impuestos regresivos).

Asegurar los ingresos mediante solicitud de préstamos a organismos multilaterales de crédito es endeudarse y disminuir la posibilidad de ingresos económicos: El hecho de depender de préstamos de organismos multilaterales de crédito conlleva un incremento en el endeudamiento estatal, lo cual limita la capacidad del Estado para generar ingresos económicos propios. Esta situación impacta negativamente en la autonomía financiera y la soberanía del Estado, ya que se asemeja a la posición de vulnerabilidad en la que se encuentra un ciudadano al solicitar un préstamo hipotecario a un banco.

Todo agente económico que se endeuda lo hace porque tiene la capacidad de responder a la deuda con algún tipo de ingreso de recursos. Sin embargo, en el caso del Estado, la capacidad de generar ingresos económicos para hacer frente a la deuda puede verse comprometida si no se cuenta con las condiciones adecuadas. La dependencia de préstamos genera una carga financiera significativa y limita la capacidad del Estado para invertir en el desarrollo económico y social.

Si una persona recibe algo que no puede devolver, entonces no se puede considerar como un préstamo, sino más bien como una donación. Un préstamo implica un acuerdo en el cual una parte recibe ciertos recursos o bienes con la obligación de devolverlos en el futuro, generalmente con intereses. Sin embargo, si la persona no tiene la capacidad de responder a esa deuda con ingresos o recursos, entonces no puede cumplir con la obligación de devolverlo, lo cual invalida la naturaleza del préstamo.

Es importante destacar que, en el contexto de los agentes económicos, aquellos que deciden endeudarse lo hacen porque tienen la capacidad de generar ingresos o recursos suficientes para cumplir con sus obligaciones de pago. La capacidad de respuesta a la deuda es un elemento esencial para que un préstamo sea viable y sostenible.

En esta perspectiva, se plantea que la generación de ingresos económicos propios por parte del Estado, a través de la participación activa como un agente económico en la sociedad, puede ser una alternativa más viable y sostenible. Esto implica que el Estado establezca empresas estatales rentables u otras actividades económicas que permitan generar ingresos de manera eficiente, sin depender de préstamos externos.

La opción que asegura que el Estado genere ingresos económicos reales sin extraerlos compulsivamente de los agentes económicos de la sociedad, es ser el Estado mismo un agente económico de la sociedad: Se propone que la mejor opción para que el Estado genere ingresos económicos de manera efectiva es participar activamente como un agente económico en la sociedad, es decir, establecer empresas o actividades económicas propias que generen ingresos de manera eficiente, de forma similar a como lo hacen otros agentes económicos en la sociedad.



VIABILIDAD DE LA PROPUESTA

¿Es viable que el Estado establezca empresas estatales eficientes y rentables contratando exclusivamente a personal altamente capacitado para dichos puestos?
¿Cuáles podrían ser los desafíos y limitaciones asociados a esta estrategia?

Si el objetivo es generar empleo para todas las personas, incluyendo a aquellos con baja cualificación o sin formación, ¿qué medidas podría implementar el Estado para promover la creación de puestos de trabajo adecuados para este segmento de la población?

En el contexto de la economía actual, surge una tensión evidente entre las necesidades de rentabilidad y eficiencia de las empresas privadas exitosas y los objetivos sociales y de justicia distributiva que busca alcanzar el Estado. Mientras que una empresa económica privada se rige por la maximización de la rentabilidad y la eficiencia en la asignación de recursos, el Estado asume la responsabilidad de asegurar el bienestar de la población y coordinar acciones encaminadas a lograr el pleno empleo en la sociedad. Este objetivo implica no solo articular acciones para la empleabilidad de aquellos individuos altamente capacitados, sino también para aquellos con menor cualificación, con el fin de minimizar la discriminación y la desigualdad.

Este trabajo se adentra en la búsqueda de un equilibrio entre la aproximación de maximización de rentabilidad de una empresa eficiente y el papel del Estado como garante del bienestar y de la justa distribución de los beneficios económicos. Reconociendo que el objetivo de una empresa privada es generar ganancias y maximizar la eficiencia, se plantea la necesidad de conciliar este enfoque con las responsabilidades sociales y la promoción de la equidad en una sociedad.

El propósito de este trabajo es explorar estrategias y enfoques que permitan armonizar las metas empresariales con los objetivos del Estado. Se busca encontrar un resultado equilibrado que permita a las empresas estatales ser rentables y eficientes, al tiempo que se asegure que el Estado cumpla su rol de garante del bienestar de la población y promotor de condiciones de empleo pleno para todos los agentes de la sociedad.



RECURSOS HUMANOS EFICIENTES, EMPRESAS ESTATALES EFICIENTES

Para que una organización económica funcione de manera eficiente y alcance sus objetivos de obtener beneficios económicos, es fundamental contar con los recursos humanos adecuados en cada puesto o rol dentro de la organización. Cada rol desempeña una función específica y requiere de personas cualificadas y calificadas que posean el conocimiento, las habilidades y la experiencia necesaria para ejercer eficazmente ese rol. Estas personas aportan su experticia y contribuyen al desempeño óptimo de la organización en su conjunto, ya que su competencia y capacidad aseguran un flujo de trabajo eficiente, toma de decisiones fundamentadas y una ejecución efectiva de las tareas asignadas. Al garantizar que cada puesto sea ocupado por individuos adecuadamente calificados, la organización económica puede maximizar su productividad, minimizar errores y alcanzar un desempeño exitoso en el logro de sus objetivos económicos.

Los puestos dentro de una organización deben ser ocupados no en base a criterios políticos o partidistas, sino en función de la calificación técnica y profesional de los individuos. Es decir, es fundamental que los ocupantes de dichos puestos sean idóneos en relación a los objetivos específicos de la organización económica, y no en función de su idoneidad dentro de la organización política del gobierno.

El esquema propuesto se fundamenta en una serie de puntos que buscan establecer un modelo en el cual el Estado puede generar beneficios económicos a través de empresas estatales eficientes, sin interferir en las decisiones internas de dichas empresas. A continuación, se argumenta cada uno de los puntos:

El Estado establece empresas estatales eficientes sin inmiscuirse en las decisiones de las empresas: Este punto plantea que el Estado puede crear y operar empresas estatales que sean eficientes en su funcionamiento. Estas empresas pueden ser gestionadas de manera profesional e independiente, sin una intervención excesiva por parte del Estado en las decisiones internas de las mismas. De esta manera, se busca garantizar que las empresas estatales operen de manera competitiva y rentable.

Las empresas generan beneficios económicos por ser rentables: Se argumenta que, al ser eficientes, las empresas estatales tienen la capacidad de generar beneficios económicos. Esto implica que dichas empresas sean capaces de generar ingresos superiores a sus costos, lo cual contribuye a su rentabilidad y generación de recursos financieros.

Esa rentabilidad va al tesoro nacional: Los beneficios económicos generados por las empresas estatales se consideran parte del patrimonio del Estado. Esos beneficios se destinan al tesoro nacional, es decir, a los fondos y recursos económicos que están bajo la administración del Estado central por ser el accionista de las empresas.

El Estado redistribuye esa riqueza del tesoro nacional mediante asignación de recursos: La riqueza generada por las empresas estatales, que se encuentra en el tesoro nacional, puede ser redistribuida por el Estado. Esto implica que los recursos económicos se asignen a diferentes áreas, como salud, seguridad social, educación, fuerzas de seguridad, infraestructura, entre otros. El objetivo es destinar esos recursos a programas y proyectos que beneficien a la sociedad en general y contribuyan al bienestar y desarrollo socioeconómico de la población en su conjunto de modo equilibrado, justo, equitativo.



DESAÍOS Y LIMITACIONES DE ESTA ESTRATEGIA

Competencia con el sector privado: Las empresas estatales podrían enfrentar dificultades para competir con el sector privado, que generalmente tiene más flexibilidad y está orientado a la maximización de beneficios. La burocracia y la falta de incentivos pueden afectar la eficiencia y la rentabilidad de las empresas estatales.

Contratación y retención de talento: Asegurar que las empresas estatales contraten exclusivamente a personas altamente capacitadas puede ser un desafío. La atracción y retención de talento requieren salarios y beneficios competitivos, así como un ambiente de trabajo atractivo. Las personas altamente capacitadas pueden no estar motivadas para trabajar en una empresa estatal, especialmente si no se les ofrece una remuneración adecuada u oportunidades de crecimiento profesional. Además, las políticas de contratación basadas en méritos pueden enfrentar desafíos políticos y de corrupción.

Interferencia política: Las empresas estatales pueden verse afectadas por la interferencia política y la toma de decisiones basada en consideraciones políticas en lugar de criterios empresariales. Esto puede afectar negativamente la eficiencia y la rentabilidad de las empresas.

Riesgo de monopolio y falta de competencia: Las empresas estatales pueden tener un impacto negativo en la competencia del mercado si se les otorga un monopolio en ciertas áreas. La falta de competencia puede disminuir la eficiencia y la innovación.

Para fomentar la creación de puestos de trabajo adecuados para personas con baja calificación o sin formación, el Estado puede tomar medidas como:

Capacitación y educación: Proporcionar programas de capacitación y educación para mejorar las habilidades y conocimientos de las personas con baja calificación o sin formación, para que puedan acceder a empleos mejor remunerados y con mayor responsabilidad.

Creación de empresas de inserción social: Establecer empresas de inserción social que contraten a personas con baja calificación o sin formación, brindándoles la oportunidad de adquirir experiencia laboral y mejorar sus habilidades.

Programas de empleo temporal: Implementar programas de empleo temporal que permitan a las personas con baja calificación o sin formación trabajar en proyectos específicos por un período determinado, mientras se capacitan para ocupar puestos de trabajo más estables.



DESAFÍOS POLÍTICOS

La implementación de un esquema como el descrito puede enfrentar desafíos políticos significativos. Algunos de estos desafíos son:

Resistencia de grupos de poder políticos y económicos: Los grupos de poder económicos existentes pueden sentirse amenazados por la creación de empresas estatales eficientes, ya que esto podría entrar en conflicto con sus propios intereses y privilegios. Estos grupos pueden tener influencia política y económica considerable, lo que dificulta la implementación de políticas que promuevan una mayor participación estatal en la economía.

Percepción de la población y resistencia al rol del Estado: Existe la posibilidad de que parte de la población tenga una percepción negativa o desconfianza hacia el Estado y su capacidad para gestionar empresas estatales de manera eficiente y transparente. Esto puede estar influenciado por experiencias pasadas de corrupción y mala administración en el sector público. Esta percepción puede generar resistencia y oposición hacia la idea de que el Estado maneje empresas estatales y controle recursos económicos y laborales.

Es importante destacar que, si bien la corrupción puede ser un obstáculo para la gestión de empresas estatales, este problema no está relacionado con la fuente de los recursos económicos del Estado (ya sean préstamos, impuestos o empresas estatales). La corrupción es un desafío independiente que debe abordarse de manera integral y no se limita solo a la existencia de empresas estatales. Es necesario implementar mecanismos de transparencia, rendición de cuentas y prevención de las conductas corruptas en todos los agentes en todos los ámbitos, independientemente de la estructura económica del Estado.



¿CÓMO SE LOGRA EL OBJETIVO DE LAS EMPRESAS ESTATALES?

Con el fin de alcanzar los objetivos mencionados, que consisten en establecer empresas estatales eficientes y rentables, y asegurar el empleo pleno sin prácticas de favoritismo político o nepotismo, es necesario implementar un enfoque integral y transparente en la gestión y contratación del personal. A continuación, se presentan algunas medidas que podrían ser aplicadas:

Procesos de selección basados en mérito: El Estado debe establecer procesos de selección rigurosos y objetivos para la contratación de empleados en las empresas estatales. Estos procesos deben evaluar de manera imparcial las habilidades, conocimientos y experiencia de los candidatos, asegurando así la contratación de las personas más idóneas para cada puesto de trabajo.

Evaluación de necesidades y planificación de recursos humanos: Resulta fundamental llevar a cabo un análisis periódico de las necesidades de empleo en la población, considerando el perfil de cualificación técnica o profesional requerido. Esto implica evaluar las demandas del mercado laboral y las tendencias de desarrollo de la población. Basándose en esta evaluación, el Estado puede planificar la creación de nuevas empresas estatales en diversos rubros para satisfacer las necesidades de empleo.

Establecimiento de indicadores de desempeño: Además de la rentabilidad, resulta importante establecer indicadores de desempeño que reflejen la calidad del servicio ofrecido por las empresas estatales. Estos indicadores pueden incluir la satisfacción de los clientes o usuarios, la calidad de vida de los empleados, la salud laboral y la retención del personal. Dichos parámetros deben ser monitoreados de manera regular y utilizados para evaluar el desempeño de las empresas, y en caso de ser necesario, tomar las medidas correctivas correspondientes.

Eliminación del favoritismo y nepotismo: Con el fin de evitar el favoritismo político y el nepotismo en los procesos de contratación, resulta fundamental establecer políticas claras y transparentes. Es necesario que los procesos de selección sean abiertos al público, con requisitos y criterios de evaluación bien definidos. Asimismo, es importante fomentar la participación de expertos independientes en dichos procesos y establecer mecanismos de denuncia y rendición de cuentas que garanticen la transparencia y la imparcialidad.

Fomento de la formación y capacitación: El Estado debe invertir en programas de formación y capacitación con el objetivo de mejorar las habilidades y cualificaciones de la población. Esto permitirá adaptar el perfil de cualificación técnica y profesional a las cambiantes necesidades del mercado laboral. Además, se pueden establecer alianzas con instituciones educativas y empresas privadas para ofrecer programas de aprendizaje y pasantías que faciliten la adquisición de experiencia y habilidades específicas.

Creación de un entorno empresarial favorable: Es responsabilidad del Estado promover un entorno empresarial propicio para el desarrollo tanto de las empresas estatales como

de las privadas. Esto implica establecer políticas económicas estables, incentivos fiscales adecuados, simplificación de trámites burocráticos y apoyo a la innovación y la investigación. Un entorno empresarial sólido favorecerá la rentabilidad y el crecimiento de las empresas estatales, contribuyendo así a la generación de empleo estable.

Estas medidas, cuando se implementan de manera coherente y transparente, pueden ayudar al Estado a abordar los aspectos mencionados y lograr la creación de empresas estatales eficientes, rentables y socialmente responsables. Asimismo, es importante destacar que la intervención del Estado en los procesos de contratación y selección de personal de las empresas debe evitarse, asegurando que no se beneficien personas con "contactos políticos". Además, la forma en que el Estado audita la buena administración y gestión de cada empresa debe seguir un enfoque similar al que utilizan los accionistas en las empresas privadas, basándose en el rendimiento de las acciones. En este caso, las acciones pertenecen al Estado y el consejo de administración de cada empresa debe rendir cuentas a la auditoría nacional para explicar el rendimiento alcanzado por las acciones.



LA NO INTERVENCIÓN DEL ESTADO EN LA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE LAS EMPRESAS ESTATALES

En un sistema donde las empresas estatales operan de forma independiente, existen argumentos a favor de la no intervención del Estado en los procesos de contratación y selección de personal. A continuación, se presentan algunos puntos a considerar:

Meritocracia y eficiencia: Al permitir que las empresas estatales tengan autonomía para contratar empleados basándose en el mérito y la idoneidad, se fomenta la contratación de personas calificadas y capaces de desempeñar eficientemente sus funciones. Esto asegura que los puestos de trabajo sean ocupados por aquellos que realmente poseen las habilidades y conocimientos requeridos, en lugar de favorecer a individuos con "contactos políticos".

Transparencia y competencia: Al no interferir en los procesos de contratación, el Estado evita generar dudas sobre la imparcialidad y la transparencia en la gestión de las empresas estatales. Al permitir que las empresas realicen sus propias contrataciones, se fomenta la competencia y se crea un entorno en el que los candidatos se seleccionan en función de sus méritos y capacidades, en lugar de su afiliación política.

Buenas prácticas de gobierno corporativo: Para garantizar la buena administración y gestión de las empresas estatales, se puede establecer un sólido marco de gobierno corporativo. Esto implica constituir un consejo de administración compuesto por expertos en diversas áreas y asegurar que rindan cuentas por el rendimiento de las acciones del Estado. Las auditorías nacionales pueden desempeñar un papel importante en la supervisión de las empresas estatales y verificar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Rendición de cuentas a través del rendimiento: Al igual que en las empresas privadas, el rendimiento de las acciones del Estado puede ser un indicador clave para evaluar la gestión de las empresas estatales. El consejo de administración de cada empresa debe presentar informes regulares a la auditoría nacional, explicando el rendimiento alcanzado y las medidas tomadas para mejorar la eficiencia y la rentabilidad. Esto asegura una mayor transparencia y responsabilidad en la gestión de las empresas estatales.

Es importante tener en cuenta que, si bien la no intervención del Estado en los procesos de contratación puede ayudar a prevenir el favoritismo político, es necesario establecer mecanismos de control y supervisión para garantizar que las empresas estatales se administren de manera eficiente y responsable. La rendición de cuentas y la transparencia son aspectos clave en este sentido, y las auditorías nacionales pueden desempeñar un papel importante en este proceso.

Es esencial que el Estado desarrolle mecanismos legales y normativos sólidos para salvaguardar a las empresas estatales de acciones intencionales de mala gestión que

puedan llevarlas al fracaso. A continuación, se presentan algunas medidas que pueden implementarse:

Marco legal y regulaciones claras: El Estado debe establecer un marco legal sólido que defina de manera precisa las responsabilidades y obligaciones de las autoridades y directivos de las empresas estatales. Esto incluye normas de buen gobierno corporativo, transparencia en la toma de decisiones y rendición de cuentas. Además, se deben establecer regulaciones que prohíban acciones que puedan conducir al colapso de la empresa, como la malversación de fondos, el conflicto de intereses o la mala gestión deliberada.

Supervisión y control: Es fundamental contar con mecanismos efectivos de supervisión y control sobre las actividades de las empresas estatales. Esto puede implicar la creación de organismos reguladores independientes o el fortalecimiento de las instituciones existentes encargadas de supervisar las operaciones y las finanzas de las empresas estatales. Estos organismos deben tener la autoridad y los recursos necesarios para auditar y vigilar de cerca las actividades de la empresa.

Auditorías periódicas: Se deben llevar a cabo auditorías periódicas de las empresas estatales para evaluar su desempeño financiero, la eficiencia de sus operaciones y la adecuación de sus prácticas de gobierno corporativo. Estas auditorías deben ser realizadas por entidades independientes y contar con la participación de expertos en finanzas y gestión empresarial. Los resultados de las auditorías deben ser públicos y utilizados para tomar medidas correctivas en caso de detectar irregularidades o mala gestión.

Sanciones y consecuencias legales: El marco legal debe contemplar sanciones y consecuencias legales para aquellos responsables de acciones intencionadas de mala gestión que puedan llevar al fracaso de una empresa estatal. Estas sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de las acciones y deben servir como un disuasivo efectivo para prevenir conductas indebidas. Además, se deben establecer mecanismos para que las autoridades responsables rindan cuentas por sus acciones y se les impongan las consecuencias legales correspondientes.

Participación ciudadana y transparencia: Es fundamental fomentar la participación ciudadana y la transparencia en la gestión de las empresas estatales. Esto implica establecer mecanismos para que los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil puedan monitorear y proporcionar información sobre el desempeño de las empresas estatales. También se deben promover canales seguros para presentar denuncias y brindar protección a los denunciantes de irregularidades.



EMPRESAS ESTATALES EFICIENTES Y RENTABLES

Para alcanzar la creación de empresas estatales eficientes y rentables, el Estado debe seguir los siguientes pasos:

Identificar las necesidades de empleo en la población: El Estado debe realizar un análisis exhaustivo de la población actual y su perfil de calificaciones técnicas y profesionales, con el fin de determinar qué tipo de empresas estatales deben crearse para satisfacer las necesidades de empleo.

Establecer un plan de contratación basado en méritos: El Estado debe establecer un plan de contratación basado en méritos, que permita contratar a los empleados adecuados

para cada puesto de trabajo requerido en las empresas estatales. Este plan debe ser transparente, objetivo y basado en la experiencia y habilidades de los candidatos.

Capacitar a la población: El Estado debe implementar programas de capacitación y formación continua para la población, con el fin de que puedan adaptarse a los cambios en el mercado laboral y mejorar sus habilidades y cualificaciones.

Crear un ambiente laboral propicio: El Estado debe fomentar un ambiente laboral adecuado en las empresas estatales, que promueva la productividad, la calidad del servicio y la satisfacción laboral de los empleados. Esto implica proporcionar herramientas y tecnologías adecuadas, fomentar un entorno de trabajo colaborativo y promover la diversidad y la inclusión.

Establecer indicadores de rendimiento: El Estado debe definir indicadores de rendimiento claros y objetivos para medir el éxito de las empresas estatales, incluyendo la rentabilidad, la calidad del servicio, la calidad de vida de los empleados, la baja tasa de enfermedad y la baja rotación de personal.

Implementar un sistema de incentivos: El Estado debe establecer un sistema de incentivos para los empleados de las empresas estatales, con el fin de mejorar su desempeño y aumentar su motivación. Esto puede incluir programas de premios y reconocimientos, así como oportunidades de desarrollo profesional.

Garantizar la transparencia y la rendición de cuentas: El Estado debe asegurar la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión de las empresas estatales, evitando cualquier forma de favoritismo político u otro tipo de influencias indebidas. Esto implica la divulgación de contratos y resultados empresariales, así como la realización regular de auditorías.

Evaluar y ajustar el plan: El Estado debe evaluar y ajustar periódicamente el plan de creación de empresas estatales, para asegurarse de que se cumplan los objetivos establecidos y de que se satisfagan las necesidades de empleo de la población.

En relación a la rentabilidad de las empresas estatales, el Estado debe buscar un equilibrio entre la rentabilidad y la calidad del servicio, la calidad de vida de los empleados y la satisfacción de la sociedad. Esto puede incluir la implementación de un sistema de gestión de la rentabilidad que permita medir y controlar los costos e ingresos de las empresas estatales, así como identificar oportunidades de mejora continua.

En cuanto a la calidad del servicio, es fundamental que el Estado establezca estándares claros y objetivos para las empresas estatales. Estos estándares deben abarcar la satisfacción del cliente, la calidad de los procesos y la eficiencia en la gestión. Para lograrlo, resulta necesario implementar un sistema de seguimiento y evaluación.

Es imperativo establecer un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir el desempeño de las empresas estatales y garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos. Este sistema debe incluir indicadores clave de rendimiento para evaluar la

rentabilidad, la calidad del servicio, la calidad de vida de los empleados y la satisfacción de la sociedad.

Además, se debe fomentar la innovación y la adopción de tecnología en las empresas estatales, de manera que puedan mantener su competitividad y eficiencia. El Estado debe brindar apoyo y recursos para que estas empresas puedan invertir en investigación y desarrollo, así como adoptar nuevas tecnologías que mejoren su rendimiento y reduzcan costos.

Es recomendable establecer alianzas estratégicas con otras empresas, organizaciones o gobiernos, con el propósito de fortalecer las empresas estatales y mejorar su competitividad. Estas alianzas pueden abarcar áreas como la tecnología, la investigación y el desarrollo, la capacitación y la innovación.

El Estado cuenta con recursos humanos altamente calificados y valiosos provenientes de las universidades públicas y privadas, así como de los organismos públicos de investigación y desarrollo. Las universidades públicas y privadas son fuentes importantes de conocimiento y talento. Estos profesionales están equipados con habilidades y conocimientos especializados que pueden ser aprovechados en el ámbito empresarial.

Además, los organismos públicos de investigación y desarrollo son un pilar fundamental en la generación de conocimiento y tecnología. Estos organismos se dedican a la investigación científica y tecnológica en diversos campos, contribuyendo a la generación de innovación y avances técnicos. Los investigadores y científicos que forman parte de estos organismos poseen amplios conocimientos y experiencia en sus respectivas áreas, lo que los convierte en recursos humanos altamente capacitados para impulsar el desarrollo de las empresas estatales.

Estos recursos humanos provenientes de las universidades y los organismos de investigación y desarrollo representan una valiosa contribución para el objetivo de lograr empresas estatales eficientes y rentables. Su experiencia y conocimiento pueden ser aprovechados en diversos aspectos, como la implementación de tecnologías innovadoras, la optimización de procesos, la gestión estratégica y la resolución de problemas complejos.

Es fundamental que el Estado promueva la colaboración y la interacción entre las empresas estatales y estas instituciones académicas y de investigación. Esto puede lograrse mediante la creación de programas de pasantías, convenios de colaboración, proyectos conjuntos de investigación y desarrollo, así como la contratación de profesionales altamente calificados provenientes de estas instituciones.

El Estado debe proveer apoyo y recursos a las empresas estatales para que puedan cumplir con sus objetivos. Esto puede incluir la provisión de financiamiento, asistencia técnica, capacitación y apoyo en la gestión de recursos humanos.

Resulta esencial establecer un marco legal y regulador que promueva la creación y el crecimiento de empresas estatales. Esto implica la creación de leyes y regulaciones que

faciliten su establecimiento, la protección de los derechos de los inversores y la promoción de la transparencia y la rendición de cuentas.

El fomento de la colaboración entre las empresas estatales también es fundamental. El Estado debe estimular la cooperación y el intercambio de recursos, conocimientos y experiencias entre estas empresas, para que puedan trabajar juntas en proyectos e iniciativas que beneficien a la sociedad.

Para asegurar el uso eficiente de los recursos públicos, el Estado debe promover la transparencia y la rendición de cuentas en las empresas estatales. Esto puede lograrse mediante la publicación de contratos y resultados empresariales, así como la realización de auditorías periódicas.



¿CÓMO SE LOGRA EL DESEMPLEO CERO?

Políticas para lograr el pleno empleo:

Establecimiento de un sistema de información sobre el mercado laboral que proporcione datos sobre la oferta y demanda de empleo, así como las competencias requeridas para los puestos de trabajo.

Implementación de programas de formación y capacitación para aquellas personas desempleadas, con el fin de mejorar sus habilidades y competencias para encontrar empleo.

Promoción de la creación de nuevas empresas, tanto estatales como privadas, para generar nuevos puestos de trabajo.

Desafíos a tener en cuenta:

El principal desafío consiste en garantizar la eficiencia y rentabilidad de las empresas estatales, lo cual requiere una gestión empresarial sólida y la implementación de políticas públicas que fomenten la competitividad.

Es importante asegurar que los puestos de trabajo generados sean de calidad y que los salarios sean justos, lo cual implica contar con un sistema de evaluación de la calidad del servicio y políticas salariales equitativas.

Finalmente, es necesario superar las resistencias políticas y sociales a la creación de empresas estatales, lo cual demanda un debate público abierto y transparente sobre los beneficios y desafíos que estas empresas conllevan.

Usualmente se argumenta que el Estado no debe dirigir empresas estatales para evitar la corrupción y el clientelismo.

Sin embargo, si no se resuelven los problemas subyacentes de corrupción y clientelismo, el Estado encontrará otras vías para financiar esas prácticas indebidas.

Por lo tanto, achicar al Estado no es en sí mismo la solución, ya que no ataca las causas fundamentales que generan la corrupción y el clientelismo.

La verdadera solución consiste en implementar mecanismos institucionales y de control social que permitan resolver esos problemas sistémicos de corrupción y favoritismos políticos.

En sistema democracia, se requiere establecer vías legítimas y transparentes que cierren las posibilidades de corrupción y clientelismo, a través de instituciones acordes y de la fiscalización de la ciudadanía.



EL PROYECTO DE CREACIÓN DE EMPRESAS ESTATALES

Proyecto de creación de empresas estatales para promover la generación de empleo en todo el país, adecuado a una diversidad de perfiles de cualificación laboral

El presente proyecto tiene como finalidad establecer empresas estatales distribuidas a lo largo del territorio nacional con el propósito de fomentar la creación de empleos acordes a una variedad de perfiles de cualificación laboral. Esto permitirá que los trabajadores altamente calificados puedan desempeñarse en empleos que requieran de su alta cualificación y recibir salarios competitivos. Asimismo, los trabajadores con habilidades de cualificación media podrán acceder a puestos de trabajo adecuados a su nivel de cualificación, con salarios justos y competitivos. Por último, los trabajadores con

baja cualificación podrán obtener empleos acordes a su nivel de habilidades, con salarios justos y que superen el umbral de la pobreza.

Objetivos:

Fomentar la creación de empleos adecuados para perfiles de cualificación laboral diversa en todo el país.

Ofrecer oportunidades de trabajo competitivas y equitativas para trabajadores altamente calificados, de calificación media y con baja calificación.

Reducir la brecha salarial entre los trabajadores altamente calificados y aquellos de calificación media y baja.

Promover el crecimiento económico y el desarrollo humano en todo el territorio nacional.

Estrategia:

El proyecto se llevará a cabo mediante la creación de empresas estatales distribuidas en todo el país.

Estas empresas estatales se clasificarán en tres categorías, según el nivel de cualificación requerido para los puestos de trabajo que ofrecen:

Empresas de alta cualificación: ofrecerán empleos que requieran títulos universitarios o de posgrado.

Empresas de cualificación media: ofrecerán empleos que requieran títulos terciarios o secundarios.

Empresas de baja cualificación: ofrecerán empleos que no requieran títulos formales.

Proceso:

La implementación del proyecto se llevará a cabo en las siguientes etapas:

Fase 1: Identificación de las necesidades de empleo en todo el país.

Fase 2: Diseño y creación de las empresas estatales.

Fase 3: Contratación de personal y puesta en marcha de las empresas.

Metodología:

Análisis de la distribución de la fuerza laboral en Argentina y la identificación de las áreas con mayor demanda de empleo en cada región.

Realización de un análisis descriptivo del perfil de cualificación de la población desempleada para identificar áreas de especialización laboral que presenten una mayor oferta potencial de trabajadores. Estos hallazgos podrán ser considerados en el diseño de políticas activas del mercado laboral por parte del Estado.

Creación de empresas estatales distribuidas en todo el país, con un enfoque en sectores estratégicos como tecnología, innovación, manufactura, agricultura, construcción y turismo, entre otros.

Diseño de un programa de capacitación y desarrollo laboral para los trabajadores, que les permita mejorar sus habilidades y competencias, y adaptarse a las necesidades del mercado laboral.

Implementación de un sistema de remuneración justo y competitivo, que tome en cuenta la cualificación y experiencia laboral de cada trabajador, y permita una progresión salarial acorde a la experiencia y los resultados laborales.

Creación de un programa de incentivos y beneficios para los trabajadores, con el objetivo de mejorar su calidad de vida y motivación laboral.

Establecimiento de un sistema de evaluación y seguimiento del desempeño laboral, que permita medir el rendimiento de las empresas y los trabajadores, y realizar ajustes y mejoras continuas.

Fomento de la colaboración y el trabajo en equipo entre las empresas estatales, así como con otras empresas y organizaciones del sector privado y público.



Resultados esperados:

Creación de empleos adecuados para perfiles de diversa cualificación laboral en todo el país.

Mayor competitividad y crecimiento económico para las empresas estatales y el país en general.

Mejora en la calidad de vida y motivación laboral de los trabajadores, derivada de una remuneración justa y competitiva, así como de un programa de incentivos y beneficios.

Reducción de la desigualdad mediante la ampliación de la oferta laboral y la mejora de la relación ingresos/egresos de la población trabajadora y sus familias.

Fomento del desarrollo humano y la innovación en todo el país a través de la capacitación y el desarrollo laboral de los trabajadores.

Mayor satisfacción y retención de los trabajadores, gracias a la oportunidad de emplearse en puestos adecuados a su cualificación y experiencia.

Mayor transparencia y responsabilidad en la gestión de las empresas estatales, mediante el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación del desempeño.

Objetivo principal del proyecto:

El objetivo principal de este proyecto es establecer empresas estatales en todo el país para promover la creación de empleos adecuados a perfiles de diversa cualificación laboral. Esto permitirá que los trabajadores altamente calificados ocupen puestos que requieran su nivel de cualificación, recibiendo salarios competitivos. Asimismo, los trabajadores con cualificación media podrán acceder a empleos acordes a su nivel, con salarios justos y competitivos. Por último, los trabajadores con baja cualificación podrán obtener empleos adecuados a su nivel de habilidades, con salarios justos y por encima del umbral de la pobreza.

Objetivos secundarios del proyecto:

Brindar oportunidades de empleo competitivas y justas para trabajadores altamente calificados, de cualificación media y baja.

Reducir la brecha salarial entre los trabajadores altamente calificados y los de cualificación media y baja.

Fomentar el crecimiento económico y el desarrollo humano en todo el país.

Establecer un sistema de remuneración justo y competitivo, que tome en cuenta la cualificación y experiencia laboral de cada trabajador, permitiendo una progresión salarial acorde con la experiencia y los resultados laborales.

Crear un programa de incentivos y beneficios para los trabajadores, con el fin de mejorar su calidad de vida y motivación laboral.

Establecer un sistema de evaluación y seguimiento del desempeño laboral, que permita medir el rendimiento de las empresas y los trabajadores, realizando ajustes y mejoras continuas.

Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre las empresas estatales, así como con otras empresas y organizaciones del sector privado y público.

Alcance del proyecto:

El alcance de este proyecto es crear empresas estatales distribuidas en todo el país, enfocadas en sectores estratégicos como la tecnología, la innovación, la manufactura, la agricultura, la construcción y el turismo, entre otros. Su objetivo es fomentar la creación de empleos adecuados a perfiles de diversa cualificación laboral.

