Educación, trabajo y formación profesional: la experiencia de

vinculación construida desde el observatorio de calificaciones

laborales

Dr. Juan C. Esquivel

Dra. Florencia Partenio; Dra. María Noel Bulloni Yaquinta; Lic. Esteban Secondi

Universidad Nacional Arturo Jauretche

Observatorio de Calificaciones Laborales - Ceil, CONICET

Provincia de Buenos Aires

Resumen

El trabajo resume la experiencia del diseño de un observatorio dentro de una

universidad nacional, que ha permitido relevar en forma permanente la información

relacionada con las calificaciones laborales ofertadas, existentes y demandadas en el

mercado de trabajo en seis partidos del conurbano sur. El trabajo refleja la complejidad de

la experiencia y las acciones de transferencia de resultados que han permitido vincular a 17

sectores productivos en la región, incluyendo tanto a la industria manufacturera como al

sector servicios.

En el contexto de una activa política institucional, desde el observatorio se establecieron

redes de articulación con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la

Nación, las instituciones de formación profesional, las organizaciones sindicales y

empresariales de la región. Para analizar estas formas de vinculación y transferencia se

presentan los resultados de dos relevamientos llevados adelante en los últimos meses,

detallando los lineamientos, enfoques y metodologías que fueron implementadas, como así

también los hallazgos y alcances principales. Finalmente, se reflejan una serie de ejes que

permiten diagramar las potencialidades y posibles innovaciones generadas a partir del

observatorio.

Palabras claves: formación profesional, observatorio, conurbano

1. Breve presentación de la experiencia

La dinámica que presentan las empresas argentinas (y en particular las PyMES que son centrales en esta experiencia) luego del año 2001, genera un esquema en el cual algunas de ellas comenzaron un proceso de reactivación. En efecto, apoyadas en ciertas condiciones, internas y externas, numerosas empresas se lanzaron y otras potenciaron su proceso productivo, actividad que tuvo lugar en un escenario internacional relativamente favorable. Este proceso fue impulsado inicialmente por un escenario de competitividad basada en bajos costos internos debido a un tipo de cambio altamente competitivo. Como resultado, la Argentina ha ido incrementando sus exportaciones industriales hasta alcanzar los máximos valores históricos en dicho rubro. Sin embargo, la crisis del sistema económico iniciada en 2008, junto con una apreciación lógica del valor de la moneda en un escenario local de mejora de las condiciones sociales y económicas, requiere que las empresas industriales argentinas compitan a nivel mundial en factores diferenciales. Estos factores, como ser la innovación, la calidad, los procesos de mejora continua, el diseño, la sustentabilidad, la dinámica de las relaciones laborales, la capacitación/formación y características de sus elencos productivos, etc., permiten a las empresas mejores resultados, lo cual se traduce en mayores niveles de inversión, demanda de trabajadores/as calificados/as y, por ende, mejora sistémica a lo que define a la estructura productiva nacional.

El presente trabajo tiene por finalidad abordar las acciones de extensión y transferencia iniciadas por la Universidad Nacional de Arturo Jauretche (UNAJ) a través del Observatorio de Calificaciones Laborales (OCAL) de la Carrera de Relaciones del Trabajo con las empresas de la región, ubicadas en los Partidos de Florencio Varela, Quilmes, Berazategui, Almirante Brown, Presidente Perón y San Vicente del conurbano sur del GBA. Dichas acciones implicaron problematizar y abordar las complejidades de la formación de los trabajadores comprendiendo la multiplicidad de actores, intereses y perspectivas involucrados (Esquivel et al. 2013; 2014).

Esta iniciativa ha sido demandada y financiada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y constituye una propuesta original que busca analizar los mecanismos de producción de información para optimizar las políticas y acciones de la formación profesional en la región.

En ese sentido, pretendemos reflexionar sobre las experiencias de extensión a partir de proyectos enfocados en las empresas de la región. El proyecto político institucional de la UNAJ impone la transferencia a la comunidad como uno de los ejes valorativos esenciales en los diseños de los proyectos de investigación. De aquí que una vez finalizado el análisis, nos proponemos construir una página web en la que se vuelque la información obtenida en ambas etapas, así como la producción de un instrumento que permita a las oficinas de empleo municipales conocer la demanda y la oferta de calificaciones en su territorio.

El abordaje propuesto en el espacio del OCAL planteó la división del trabajo en dos fases principales, la primera de ellas es la determinación de la oferta existente de formación profesional y las alterativas de la misma como dinámica de revisión de contenidos, reiteración de oferta, interacción con otros actores. La segunda fase (actualmente en análisis de resultados) busca centralmente de determinar la demanda de capacidades/calificaciones por parte de la industria pero sin desatender una caracterización de la industria en la región, de la cultura de la formación y las prácticas habituales, la dinámica de relacionamiento de las organizaciones y la presencia de innovación.

En una primera etapa, cuyos resultados aquí se presentan, nos abocamos al desarrollo e implementación de un mecanismo de relevamiento y consulta sobre la oferta de formación existente en los centros de formación profesional (CFP) de los lugares señalados. El primer problema por definir fue precisamente la variabilidad de dicha oferta puesto que se podía observar, luego de una primera aproximación, la presencia simultánea de acciones formativas ocasionales y una presencia de acciones permanentes, afincada en el territorio.

Respecto de las primeras, (ocasionales) se definió avanzar con entrevistas en profundidad a los/as responsables de dichas acciones, en su mayoría a cargo de organizaciones sindicales fuera del territorio, para definir el grado de organicidad, cobertura de las acciones formativas y sistematicidad a que respondían. Al respecto, vale mencionar que estas acciones ocasionales son de alcance puntual, y en su mayoría responden a la demanda de alguna organización, (estatal principalmente, y en menor medida sindicales cuya estructura se encuentran centralizada).

Por el lado de la oferta permanente (en realidad de los espacios con oferta permanente) se construyeron tres herramientas de relevamiento en correspondencia con los objetos que debíamos abordar (centros de formación, oferta presente y oferta futura). Para desarrollar la

consulta de la oferta a los responsables de los Centros de Formación Profesional (en adelante, CFP) se indagó sobre diversos aspectos, tales como: los actores involucrados en la gestión, la conformación del menú formativo, los hábitos de interacción con otros actores, entro otros. En relación con la oferta formativa brindada durante el año 2012, se caracterizó cada una de las acciones formativas (costo, matrícula, diseño curricular, etc.) y en cuanto a la programada para 2013 se buscó evidenciar la estabilidad (y sus motivos) de la oferta.

Vale mencionar que se relevó completamente la oferta y no solo la pertinente a los sectores analizados.

2. La oferta de Formación Profesional

La cantidad de centros (95) permitió abordar esta fase como censo. De esta manera, es que se vuelve factible la realización de una comparación entre oferta y demanda. Cabe destacar que en el caso de la segunda fase (la demanda) se realiza el estudio a partir de una muestra representativa, con la posibilidad de abarcar la totalidad de la oferta en función de relacionar las necesidades del sistema productivo con el escenario formativo que se presenta ante los trabajadores

El estudio se desarrolló entre fines de 2012 y principios de 2013. Se optó por el trabajo con estudiantes del Instituto de Ciencias Sociales y Administración entendiendo que su participación en este estudio podía resultar útil en su formación en tanto se conectaban con espacios de trabajo y temáticas inherentes a sus carreras. En esta fase, se llevaron adelante talleres de capacitación destinados al grupo de estudiantes que participaron en la realización encuestas. Algunas de las evidencias que se pudieron referir luego de realizar ambas encuestas fueron: los centros de formación no poseen mecanismos de consulta hacia los sistemas productivos; que es frecuente la revisión de los contenidos pero que no existe relación sistemática influida entre los centros de formación y los sistemas productivos (Esquivel, Partenio y Secondi, 2013). La oferta de cursos exhibe una fuerte presencia estatal y en cuanto a la dinámica los CFP patrocinados por sindicatos, podemos destacar que son los que muestran mayor dinamismo en cuanto a la revisión de contenidos, cambios en la oferta y agregados particulares de contenidos. Son también los espacios con mayor nivel de relacionamiento con otros actores del sistema productivo.

Los resultados evidenciaron también, una escasa articulación entre los CFP y el sistema productivo, solo la mitad de los centros se había reunido al menos una vez en el año con otros actores del sistema productivo. Entre este grupo, a su vez, a mitad (esto es 25% del total) lo había hecho sólo en una ocasión. Asimismo consultados por la formulación de la oferta de cursos, el 50% era responsabilidad del CFP, 38% en conjunto con alguna entidad con la que tenía convenio y un 13% estuvo exclusivamente a cargo de dicha entidad.

Es muy importante la cantidad de CFP que generan contenidos, a fin de mejorar la empleabilidad o el perfil de sus egresadas/os.

Aproximadamente un tercio de los CFP desarrollar algún tipo de seguimiento de los egresados.

Toda esta información nos dio un panorama sobre el cual deberíamos pensar la segunda fase además de permitirnos pensar acciones para desarrollar desde la Universidad. Nos interesó también conocer los motivos principales por los cuales se decidía modificar los contenidos de los cursos.

En este sentido, en los cursos sobre metalmecánica (75%), muebles (63%) y construcción (56%) los cambios tecnológicos fueron los criterios que más se tuvieron en cuenta. En los cursos sobre metalúrgica (88%) alimentos y bebidas (72%), indumentaria (71%) y frigoríficos (67%) fueron más importantes los criterios pedagógico-didácticos.

En los cursos sobre vidrio (88%), salud (67%) y educación (57%) se tomaron en cuenta criterios del personal del CFP.

Finalmente, para esta fase se analizó la pertinencia de los cursos, en función de los sectores industriales que cuentan con más influencia en la zona; se observó que el 52% de los cursos cumplía con esta condición.

3. La demanda de fuerza de trabajo calificada

Este fue el escenario sobre el cual comenzamos a pensar el estudio de la demanda y nos abocamos a la construcción de la herramienta de relevamiento de la oferta. Aquí el foco estuvo colocado en la consulta a las organizaciones productivas (en su mayoría empresas pero también cooperativas, principalmente de fábricas recuperadas por sus trabajadores).

El trabajo de campo fue complejo y es de destacar la asistencia prestada por la gremial empresaria, en este caso, la Regional GBA SUR de CGERA que facilitó el acceso a las empresas. El problema no era la desconfianza sino la falta de tiempo y este es un dato que luego volverá en los resultados. Se entrevistaron a los responsables máximos en el 90% de las empresas (un total de 503 Unidades económicas –UE-) visitadas.

Una mirada global sobre los resultados obtenidos da cuenta del escenario de empresas en la región. La encuesta arroja que el municipio de Quilmes concentra el 53% de las empresas, seguido por Almirante Brown y Berazategui (15 y 16% respectivamente), luego Florencio Varela (13%) y finalmente Presidente Perón / San Vicente (3%).

Otro aspecto del relevamiento da cuenta del peso relativo de cada sector en términos de cantidad de organizaciones económicas del conurbano sur. Encabezan la lista los sectores metalúrgico (23,6 % de las UE) y metalmecánico (18,4 %), seguidos por alimentación (15,5%), caucho-plástico (11,3%), madera y papel (10,7%), química (7,6 %) y, finalmente, el sector textil-indumentaria (5,5 %).

En relación con el tamaño de las unidades económicas, una conclusión significativa del estudio es que un poco más de cuarenta por ciento de las UE tiene hasta nueve empleados, mientras que 28% tiene entre 10 y 29 y, finalmente, 29% de las empresas consultadas superan los 30 empleados. Es decir, nos encontramos por el lado de la demanda con una fuerte presencia de pequeñas organizaciones productivas.

Si se consideran los últimos dos años, el 60% de las empresas había desarrollado al menos una búsqueda de personal. Vale aclarar que la consulta abarcó las tres últimas en dicho periodo y es con esa base que analizamos las demandas de formación profesional.

Por otro lado, casi el 12% de los entrevistados declaró que las búsquedas no han logrado ser exitosas. En este punto se indagó sobre los elementos que se consideran relevantes en el momento de selección de personal y en el caso de las frustradas las causas que han generado el fracaso o sustentado esa decisión.

La dinámica de relación entre actores económicos no deparó ninguna sorpresa en relación a los CFP si se valida la información allí registrada. Esta fase del estudio revela que 82% de estos actores no ha articulado en el último año con ningún tipo de entidad con fines formativos. Más aún: 62% de las empresas ha manifestado no conocer ningún centro

de formación profesional y entre las que sí conocen alguno, 70,7% no ha desarrollado ninguna actividad en conjunto.

Por otra parte, del pequeño porcentaje de organizaciones empresarias que mantuvo algún contacto con vistas a la formación, los interlocutores elegidos para interactuar fueron, en primer término, otras empresas (20 %), organizaciones estatales (11,7 %) y finalmente sindicatos (10,6%) y ONG-Fundaciones (4 %). Sin embargo, el 42% de las empresas realiza o ha realizado capacitación por cuenta propia.

Finalmente, dos datos son particulares, el 87% de los entrevistados tuvo dificultades al momento de definir los oficios sobre los que se requiere un esfuerzo de formación o de los que ellos verifican problemas. Por otra parte, la innovación en la producción se verifica en la compra de maquinaria (42% en los últimos 2 años) y en menor medida, en el software y en la implementación de políticas de calidad. La mayoría de estas acciones requirieron capacitación en nuevos saberes.

De acuerdo con los análisis preliminares este es el panorama que arroja el estudio de demanda.

4. Ejes para la reflexión

El esqueleto sobre el que se construye la formación profesional y el espacio de comprensión y de horizontes de la misma es lo que buscamos describir conel estudio que estamos presentando. Una apropiada descripción permite la elaboración de herramientas y acciones eficaces

El primero de los estudios nos impuso la realidad de un actor predominante y poderoso (el Estado) pero con algunas limitaciones en la búsqueda activa de identificación y satisfacción de la demanda.

Por otro lado, las empresas evidencian ciertas dificultades en la planificación/definición de sus propias demandas. Un sector bastante polarizado, simultáneamente, que tiene un grupo que se muestra bastante activo o habituado en la práctica formativa y otro que se desentiende por completo de la misma.

La primera evidencia que nos muestra este estudio y la propia experiencia práctica es que el diálogo entre los actores de la producción es ineludible, a la hora de pensar una formación profesional que satisfaga el requerimiento de las organizaciones productivas, para cubrir idóneamente sus puestos de trabajo y también para la planificación de las inversiones y su rápida puesta en marcha. En este sentido, el proyecto que el OCAL lleva adelante trasciende la idea de una universidad que se acerca al sistema productivo para señalarle qué hacer, como solía pensarse su intervención, sino más bien compromete un acercamiento para pensar en conjunto y proponer soluciones de acuerdo a los problemas que esa interacción determine.

Una línea de trabajo pues es la de fomentar ese contacto entre los actores, pero promocionando primero la reflexión sistemática entre cada uno de los intervinientes en ese diálogo. La tarea no es sencilla especialmente con el actor empresario en tanto resulta indispensable, antes que nada, entrar en su cotidianeidad, generar confianza y transmitir conocimiento, experiencia y voluntad de trabajo colaborativo (y no indicativo).

En este sentido, desde el OCAL nos planteamos varios medios para lograrlo: uno ha sido la constitución de una mesa de articulación productiva, un espacio interdisciplinario para la universidad en el que buscamos incorporar a los actores del mundo del trabajo. El primer obstáculo son nuestras propias tradiciones universitarias de especialización disciplinar. También, hemos trabajado en la elaboración de un boletín de circulación electrónica con información original sobre la región que nos permite evidenciar que la universidad busca proximidad con el territorio en el que se asienta¹. Asimismo, estamos en la construcción de una página web que suponga fortalecer la presencia mental de la problemática y asociarla a los problemas productivos del territorio. Pretendemos que esta herramienta se fortalezca como un punto de referencia que permita construir esa reflexión sobre el tema formación y al mismo tiempo una forma de sensibilización sobre el tema, con el propósito de poner aquí también a nuestra universidad en el plano de quien se ocupa del tema y está en condiciones de trabajarlo.

Finalmente, el desafío más relevante es lograr avanzar en la colaboración de carácter más integral, o sea interdisciplinaria, sobre las acciones de innovación en la que la universidad puede intervenir de modo que pueda constituirse en un agente no sólo promotor de la innovación sino además en un colaborador clave que permita desarrollar esos procesos de una manera planificada, y amortizando con producción la inversión de la manera más rápida posible. Este último objetivo, esperamos, será el resultado de las

¹www.observatorio.unaj.edu.ar

demandas que todas	las otras	acciones	generen	sobre	los	distintos	actores	universit	tarios
involucrados.									

Bibliografía

Esquivel, Juan Cruz, Florencia Partenio, Esteban Secondi. (2014). *Boletín del Observatorio de Calificaciones Laborales (OCAL)*, N° 2, marzo. Florencio Varela: UNAJ. Edición digital disponible en:

http://www.unaj.edu.ar/attachments/article/1254/BOLETIN2%20OCALmarzo%202014.pdf

Esquivel, Juan Cruz; Florencia Partenio; Esteban Secondi. (2013). "Relevamiento de Centros de Formación Profesional- Observatorio de Calificaciones Laborales". Florencio Varela: UNAJ.

Esquivel, Juan Cruz, Florencia Partenio, Esteban Secondi (2013). *Boletín del Observatorio de Calificaciones Laborales (OCAL)*, n° 1, agosto, pp 1-18. Florencio Varela: UNAJ. Edición digital:

http://www.unaj.edu.ar/attachments/article/1254/BOLETIN%201%20OCAL%20agosto%202013de finitivo%20foto%20cambiadas.pdf

Esquivel, Juan Cruz, Florencia Partenio, Esteban Secondi, Mariana Beheran. (2013) "La educación para el trabajo como herramienta de calificación de los/as trabajadores/as: un estudio sobre las instituciones de formación profesional en el Conurbano Sur". En *Primera Jornada de Investigación y Vinculación "Problemas y potencialidades del territorio*". Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2011). "Plan Estratégico de Formación Continua: Innovación y Empleo, Argentina 2020", Buenos Aires.

Novick, M. (2008). "Desarrollo e innovación: un debate en torno a la revalorización del trabajo". *Revista de Trabajo*, año 4, número 5.

Partenio, Florencia, María Noel Bulloni Yaquinta, Esteban Secondi, Oscar Marasca y Juan Esteban Godoy (2013) "Trayectorias laborales en el conurbano sur: una experiencia de

articulación con los/as estudiantes en la construcción de temas de investigación". En *Primera Jornada de Investigación y Vinculación "Problemas y potencialidades del territorio"*. Universidad Nacional Arturo Jauretche.