



# **INFORME FINAL**

**PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN: CYTMA2**

**PROYECTO: “EDUCACIÓN Y TRABAJO: LOS JÓVENES Y LA  
INCLUSIÓN SOCIAL”**

**FEBRERO 2015**



## **Informe Final**

Universidad Nacional de La Matanza

Unidad Académica donde se encuentra acreditado: Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales.

Código:

Título del Proyecto: Educación y Trabajo: los jóvenes y la inclusión social.

Programa de Investigación: CyTMA2

Director del Proyecto: Granovsky, Pablo

Integrantes del Proyecto: Rosas Carolina

Fecha de inicio: 2013/01/01

Fecha de finalización: 2014/12/31

Resumen: La intersección entre los temas educación y trabajo está adquiriendo cada vez más relevancia en la agenda académica internacional y nacional. Se ha señalado que los problemas de exclusión y las dificultades de inserción socio-laboral parecen ser el resultado conjunto del desarrollo macro económico general y del efecto de una serie de diferentes y complejos factores sociales. Las condiciones del mercado de trabajo y del sistema educativo son dos aspectos relevantes para entender la inserción laboral de la población. En esta investigación interesó analizar el proceso de implementación y evolución de las políticas de empleo que, bajo la forma de cursos de formación profesional, tienen como población objetivo a sectores vulnerables. Más específicamente, se buscó comprender las representaciones de los referentes sectoriales y técnicos involucrados en el diseño y gestión de dichas políticas, sus valoraciones y percepciones sobre los componentes de estas políticas, sobre los aspectos institucionales, técnicos y operativos, así como sobre la calidad de su impacto sobre las trayectorias laborales. El conocimiento de estos referentes acerca del complejo desarrollo de este tipo de programas, así como sus evaluaciones críticas, constituye una base fundamental de información a partir de la cual mejorar el diseño de las políticas, actualizarlas y convertirlas en un instrumento adecuado para la formación e inclusión de los jóvenes de sectores vulnerables. El fin de nuestra investigación es que la misma sirva de insumo para la adecuación de dichos dispositivos. La estrategia metodológica que se implementó fue de tipo cualitativa: entrevistas en profundidad para los referentes sectoriales y equipos técnicos de organismos públicos.

Palabras claves: educación, trabajo, formación, empleo.

Área de conocimiento: Sociología

Código de Área de Conocimiento: 63

Disciplina: Sociología del trabajo

Código de Disciplina: 6306

Campo de Aplicación: Sociología de la educación

Código de Campo de Aplicación: 6306.02

### **1. Desarrollo del Informe Final**

#### **1.1 Informe Final**

##### **-Introducción: Selección del Tema y Definición del Problema**

Las políticas de empleo y formación profesional, impulsadas por el Ministerio de Trabajo de Argentina, presentan una gran cantidad de experiencias acumuladas dirigidas a sectores vulnerables. El presente estudio intentó observar la situación actual de instalación de los esquemas de formación profesional de los trabajadores en distintos Organismos Sectoriales de



Certificación<sup>1</sup> registrados en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, reconstruyendo diversas experiencias para poder dar cuenta de las acciones desarrolladas, de las fortalezas construidas y las dificultades presentadas tanto en el armado institucional y desarrollo de los Organismos como en las instancias formativas.

En este sentido, el estudio se planteó un seguimiento de las acciones, centrado fundamentalmente en ver qué aspectos metodológicos y procedimentales se mantienen, cuáles fueron abandonados y qué elementos de “actualización” son necesarios. De esta forma, se buscó poder identificar los elementos metodológicos y procedimentales que requirieron la instalación de los dispositivos luego de transcurridas experiencias importantes en distintos sectores de actividad que participan de la gestión de estos dispositivos de formación; identificando en qué aspectos se han potenciado estos “elementos” metodológicos y procedimentales, así como el fortalecimiento de la institucionalidad de los Organismos.

### **-Justificación del Estudio**

Este trabajo intentó reconstruir una política pública de formación y empleo, con una gestión “mediatizada” en los actores del “mundo del trabajo”, relevando la situación actual de los Organismos Sectoriales de Certificación; sintetizando la caracterización que hacen los actores empresariales y sindicales de distintos sectores de actividad, sobre las experiencias de formación profesional que impulsa el MTEySS. Se buscó reconstruir las experiencias y documentar las mismas, teniendo como ejes las transformaciones que se están dando en los sectores seleccionados, los cambios productivos, organizacionales, su impacto en el empleo, en las calificaciones de los trabajadores, así como las transformaciones en el campo ocupacional de cada sector.

Por otro lado, se planteó analizar cómo los actores desarrollaron en cada caso los procesos formativos, las dificultades que debieron enfrentar, sean técnicas, institucionales, económicas, políticas, etc. De esta forma, se intentó describir los procesos institucionales de conformación de los dispositivos de formación profesional, identificar las distintas posturas, dentro de los sectores de actividad, sobre la pertinencia del desarrollo de estas políticas con relación a las transformaciones productivas, tecnológicas, organizacionales y en materia de calificaciones en los sectores. Para ello se buscó reconstruir la perspectiva de los actores sectoriales sobre los componentes del proceso de formación, así como los puntos fuertes y débiles del mismo.

El desarrollo de información sobre las experiencias de formación profesional, que permite identificar falencias en el desarrollo actual de estas políticas con eje en la educación y el trabajo, colabora en poder sugerir mejoras a las mismas. Por otra parte, el relevamiento brinda elementos para incorporar las experiencias más recientes, en cuanto a las acciones de formación, y que los decisores de políticas puedan contar con mayores recursos “informativos”, para evaluar el impacto de las acciones.

### **-Alcances del Trabajo y limitaciones**

#### ***Institucionalización y características básicas del sistema de Formación Profesional y Certificación de Competencias laborales***

---

<sup>1</sup> Los Organismos Sectoriales de Certificación son instituciones tripartitas donde participan representantes de los empresarios y los trabajadores y son quienes gestionan este tipo de políticas, coordinadas por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS).



Históricamente en nuestro país la capacitación de los trabajadores ha sido desarrollada a partir de la propia necesidad del trabajador, en el marco del sistema educativo en las escuelas de “artes y oficios” y asociada a la calificación como medio de movilidad vertical relacionada con la “categoría” -dentro del mismo espacio laboral-, o de movilidad horizontal dentro del sector de actividad. Los sindicatos han tendido una activa participación e incidencia en la definición y promoción de la calificación de los trabajadores desde 1945, por ejemplo instalando en los convenios colectivos la formación profesional o participando en la creación de instituciones tripartitas para la formación de los trabajadores como el CONET (Gallart, 2003).

Las acciones estatales en este sentido, -en el marco del sistema educativo nacional-, tenían una diversidad<sup>2</sup> que generaba una heterogeneidad territorial disociada, la mayoría de las veces, del sistema productivo y con un sesgo de fuerte inequidad en el acceso a la tecnología requerida para una formación de calidad y actualizada a las demandas de ese sistema productivo.

Es en este contexto, que el Ministerio de Trabajo, (MTEySS), a través de su Secretaría de Empleo, se plantea la formación profesional como estrategia para mejorar la calificación de los trabajadores. Es a partir del año 2003 con la creación del Plan Integral Más y Mejor Trabajo vinculado a las condiciones de la calificación e inserción de los trabajadores en el trabajo, que se empiezan a articular diferentes políticas activas de empleo.

La economía comenzaba a mostrar los primeros signos de una recuperación para la cual era indispensable contar con mano de obra calificada que posibilitara a las empresas incluirse en un nuevo marco de competitividad. Distintas áreas de la Secretaría de Empleo promovieron herramientas para la inclusión de las personas a un mercado laboral que se reactivaba con nuevas exigencias: Intermediación laboral para la inserción en empleos de calidad a través de las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral, y la Red de Oficinas de Empleo Municipales, el desarrollo local para la generación de empleos en las empresas del territorio, en convenio con los municipios y la formación profesional, sectorial y territorial, entre otras.

Este proceso de institucionalización de las políticas de formación profesional de los trabajadores alcanza una jerarquización mayor aún dentro de las políticas activas de empleo mediante la creación de la Dirección de Fortalecimiento Institucional, DFI, en el año 2006, por Resolución MTEySS N° 11-06, quedando bajo su dependencia directa las siguientes unidades sustantivas:

- La **Unidad Técnica de Certificación de Competencias (UTeCC)** para la instalación en diversos sectores de actividad de un sistema de normalización, evaluación y certificación de trabajadores.
- La **Unidad de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica (UEMAT)** que fortalece a las IFP de todo el territorio nacional a través de planes de mejora para la Gestión de Calidad de la oferta formativa vinculada al MTEySS.
- El **Programa Sectorial de Calificaciones** que asiste financieramente en la elaboración e implementación de una oferta formativa pertinente para las demandas del mercado de trabajo.
- **Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE)**, este registro es fundamental en cuanto permite contar con un padrón de todas las entidades que realizan acciones de formación con cualquiera de las áreas de la Secretaría de Empleo del MTEySS, así como los Organismos Sectoriales de Certificación. De la misma

---

<sup>2</sup> La formación profesional tiene dependencias funcionales muy diferentes en las distintas Provincias de nuestro país, por ejemplo puede depender de la rama educativa “artística”, por lo que cuesta imaginar un “encofrador”, trabajador de la construcción, formándose en esta estructura. Otro punto interesante es su denominación como “no formal” lo que ya constituye una desvalorización en relación al sistema educativo “formal” que se utiliza para denominar a la educación básica y media obligatoria y la académica universitaria en un espacio áulico.



manera se registran también resultados y productos como los evaluadores formados, los trabajadores evaluados y certificados; las Normas y Diseños Curriculares.

Otro importante avance en la institucionalización de las acciones de la DFI es la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones, que da sustento a la instalación de un Sistema Nacional de Formación Continua articulando internamente las diferentes funciones de las unidades sustantivas, a través de un documento de consulta para los técnicos de la DFI, que evalúan las propuestas de los actores cotejando el avance del sector en el sistema. Pero fundamentalmente, estandariza la oferta formativa en cuanto su denominación, carga horaria y contenidos mínimos. De esta manera, se puede conocer el avance que existe en cada sector en la instalación del sistema.

Esta herramienta es un elemento que también permite a los actores sectoriales la visualización de sus propios avances y la planificación de las acciones a desarrollar en conjunto con el MTEySS. Por ello, este documento es presentado en los Consejos Sectoriales de Certificación y Formación Continua, ámbito tripartito de reunión convocado por el Ministerio de Trabajo que se desarrollan desde el año 2009 y se institucionalizan por Resolución MTEySS N° 1496-11. A estos Consejos asisten las máximas autoridades sectoriales, sindicales y empresariales, así como actores sociales ligados a la actividad productiva del sector, (Universidades, entidades que promueven el avance tecnológico o la Responsabilidad Social Empresaria, etc.). También se convoca a otras áreas estatales, como los Ministerios de Industria, Economía y Finanzas, Agricultura, Ganadería y Pesca, Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable, entre otras, de acuerdo a los temas a tratar.<sup>3</sup>

En la actualidad el sistema se rige bajo los parámetros de la Resolución MTEySS N° 434 -11, del 25 de abril del 2011, que instituyó el Sistema Nacional de Formación Continua, con el objetivo de brindar un marco institucional que ordene e integre los servicios de formación profesional a partir de referenciales que identifiquen su calidad y pertinencia.

A partir de esta Resolución, actualmente la DFI cuenta con dos grandes líneas con componentes específicos:

**Fortalecimiento de la Gestión Institucional** cuyos componentes son de *Gestión Institucional* y *Fortalecimiento de las Organizaciones de la Sociedad Civil* y *Fortalecimiento de Instituciones*. En esta línea se enmarcan también las acciones elaboración de *Diseños Curriculares* y la *Formación de Formadores* basados en Competencias Laborales.

**Certificación Sectorial**, con los componentes de *Normalización* y *Certificación de Competencias Laborales* y *Certificación de cursos basados en Competencias*.

A través del **Componente de Normalización y Certificación de Competencias Laborales**, es que tienen lugar las acciones de formación profesional, analizadas en el presente trabajo, donde se establecen los criterios y estándares para el reconocimiento de saberes y experiencias formativas. Como parte de estas acciones está también el desarrollo y la promoción de la “asociatividad” de los representantes, tanto del sector empresario como de los trabajadores.

### **Aspectos conceptuales**

Algunos de los elementos conceptuales utilizados para el desarrollo del presente informe refieren al informe de la “*Investigación Regional: Indicadores estadísticos para medir tendencias en la demanda de competencias sectoriales en países seleccionados de América Latina*”. (OIT,

---

<sup>3</sup> Para ampliar respecto a las características de los Consejos Sectoriales ver: “**DIÁLOGO SOCIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL: CONSEJOS SECTORIALES TRIPARTITOS DE FORMACIÓN CONTINUA Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS**”, en Etchemendy, S: *El Diálogo Social y las relaciones laborales en argentina 2003-2010. Estado, Sindicatos y Empresarios en perspectiva comparada*, Buenos Aires, OIT, 2011.



2012). La pertinencia de los mismos para el presente trabajo, es que permite caracterizar el enfoque y perspectiva conceptual y metodológica para pensar las políticas de formación desarrolladas por el Ministerio de Trabajo y de las experiencias analizadas en esta investigación, con centralidad en el eje educación-trabajo.

En este documento se señala que las acciones de formación y certificación se inscriben en el contexto del pasaje de la administración de los recursos humanos a un concepto de gestión del conocimiento individual y colectivo (saberes, actitudes y experiencias puestas en juego en contextos productivos y laborales) y de la competencia centrada en el individuo, a la interrelación entre los conocimientos individuales y aquellos sectoriales-organizacionales. Se considera el contexto de inscripción de los mismos en su nivel macroeconómico y del mercado de trabajo, en el nivel del sector productivo específico y a nivel de la unidad productiva o empresa.

En este marco, el concepto de competencia laboral refiere a las capacidades de relacionar y movilizar un conjunto de saberes, habilidades, actitudes y valores para resolver problemas, enfrentando situaciones nuevas o imprevistas, relacionando acción y reflexión, en un contexto determinado y comprendiendo la transferencia de estas capacidades a otros contextos. Este conjunto complejo de capacidades se infiere del desempeño real, demostrado y verificable, siendo productos de aprendizajes en contextos laborales, educativos, familiares y de la vida cotidiana, lo que le otorga independencia respecto de la forma de aprendizaje, instalando la necesidad de desarrollar sectorialmente mecanismos de evaluación y certificación (OIT, 2012).

Estos elementos tienen lugar en el proceso de búsqueda de nuevos referentes para la validación de las calificaciones del trabajo y para entender la competencia como un conjunto complejo de capacidades de análisis, comprensión e intervención y que depende de la autonomía de los sujetos para acordar entre ellos cómo utilizar y elaborar saber. La competencia se ubica en la intersección entre tres campos, la biografía individual, la experiencia profesional y la formación, conformando un proceso cuyo producto es el desempeño, contextualizado, específico y contingente (Rojas, 1998). La competencia se relaciona con la capacidad de movilizar conocimientos y reflexionar sobre la acción, construyendo esquemas referenciales de acción y modelos de actuación que faciliten la resolución de situaciones problemáticas “no previstas” en el mundo del trabajo (Catalano, Cols, Sladogna, 2004).

Estos saberes dependen de las representaciones del actor, de sus maneras de ver y pensar las situaciones laborales e implica la movilización y combinación de conocimientos de manera específica, en función del cuadro de percepción que se construye el actor sobre la situación, siendo las capacidades de comunicación, verbalización y reflexión sobre la experiencia centrales para el reconocimiento del saber. (Lichtenberger, 2000).

La definición de competencia integra entonces conocimiento y acción, donde las capacidades se forman a partir del pensamiento reflexivo, de la construcción de modelos de actuación aplicables a la toma de decisiones en contextos laborales y de desarrollar y asumir valores, actitudes y habilidades compatibles con dichas decisiones (Catalano, Cols, Sladogna, 2004).

Entender las competencias desde una perspectiva sectorial, en cuanto a la demanda de perfiles ocupacionales y de competencias, implica integrar los requerimientos individuales como los sectoriales-organizacionales. Por ello la perspectiva sectorial debe contemplar: 1) las competencias y calificaciones sectoriales e individuales, 2) la estructuración interna de las competencias organizacionales (gestión del conocimiento) y las individuales y 3) el potencial de transferibilidad sectorial de las competencias (OIT, 2012).

## **I. Perspectiva sectorial y las competencias y calificaciones sectoriales-organizacionales e individuales**



Al considerar las competencias y calificaciones en el mundo del trabajo se considera al sector productivo como referencia para abordar la problemática de las calificaciones. Esta perspectiva sectorial se corresponde con el ámbito de interacción entre los recursos disponibles y las actividades necesarias para el desarrollo de un producto o servicio. Dentro del sector se presentan las unidades productivas (empresas) cumpliendo funciones específicas de acuerdo a su posición dentro de la cadena de valor. A partir de este planteo se entiende por **competencias organizacionales** a las desarrolladas por el sector y las empresas, que resultan críticas para el desenvolvimiento de las distintas funciones productivas (OIT, 2012).

En este enfoque el concepto de competencias centrales o medulares refiere a aquellas que definen al sector, y están conformadas por los saberes aplicados que el sector y las unidades productivas logran construir, acumular y actualizar en el tiempo. *En términos sectoriales son fundamentales los mecanismos institucionales que desarrollen los actores, que permitan gestionar el aprendizaje permanente a nivel sectorial, organizacional e individual.* Es decir el proceso mediante el cual el sector adquiere, adapta y crea saberes y que tiene dos vías de desarrollo: 1) del sector al individuo y 2) del individuo a la organización y al sector.

Esta perspectiva sectorial en materia de calificaciones está centrada en la cadena de valor como la gama completa de actividades que requiere un producto o servicio y se centra en el impulso de acuerdos en torno a perfiles ocupacionales, normas de competencias, de gestión y control de calidad, del medioambiente, de actualización tecnológica y reconstrucción de oficios. El marco de referencia para el desarrollo de estas competencias sectoriales-organizacionales es el contexto tecnológico y económico global, regional y nacional.

También es importante la perspectiva sectorial en la promoción de familias ocupacionales amplias, centradas en el desarrollo de competencias transferibles en el marco de un campo ocupacional que impacten en términos de los mercados de trabajo ampliando el espectro de inserción, de movilidad vertical y horizontal de los trabajadores. A su vez permite la identificación de nuevas competencias y perfiles emergentes productos de la innovación tecnológica. Por ello, la identificación de estas competencias sectoriales-organizacionales se constituye en el marco de referencia para el desarrollo de las competencias individuales.

Es decir, las competencias individuales adquieren sentido y valor en la medida que están integradas a las competencias estratégicas sectoriales-organizacionales. En el presente trabajo la importancia de este tipo de competencias se manifiesta en la identificación dentro de los Consejos Sectoriales y de los Organismos Certificadores en los diferentes sectores de actividad, del desarrollo de acciones y estrategias sobre estas competencias, en cuanto a su identificación, desarrollo, reconversión, validación y reconocimiento. Por ello el lugar central de los decisores en materia de formación, en la identificación de las competencias centrales ya desarrolladas por cada sector (acumulación de saberes y capacidades colectivas), de su dinamismo y sostenibilidad, y de las competencias que carece el sector en función del dinamismo tecnológico.

Es desde esta perspectiva que adquieren relevancia los procesos de formación profesional en tanto articulación entre un marco de calificaciones sectoriales con las competencias individuales.

## **II. La interacción entre la estructuración interna de las competencias sectoriales y las individuales.**

Para entender el proceso de articulación entre competencias centrales sectoriales-organizacionales y las individuales resulta necesario vincular los procesos de formación profesional con la gestión del conocimiento en el marco de los distintos sectores de actividad. En este sentido, la gestión del conocimiento se vincula en un plano sectorial con el desarrollo de dispositivos de aprendizaje permanente, la transferencia y creación de conocimiento y los aprendizajes basados en saberes tácitos, que implican compartir aprendizajes y conocimientos.



Es desde esta gestión sectorial del conocimiento desde donde se puede impulsar el desarrollo de competencias de innovación y de perfiles multidisciplinares y dinámicos, de la generación de redes sectoriales y territoriales potenciando aprendizajes y la identificación de las mejores prácticas con la evaluación y comparación sistemática de productos, servicios y procesos innovadores del propio sector a nivel internacional, regional o de empresas.

De esta forma, los procesos de calificación también se vinculan con las capacidades de los actores y referentes sectoriales para formular y alinear objetivos, metas, planes de acción y aplicar mecanismos de medición y control en materia de calificaciones. Con su capacidad de detectar los cambios del entorno como de anticipar escenarios, gestionar las incertidumbres optimizando la información para construir escenarios posibles, contemplar las heterogeneidades en términos tecnológicos, organizacionales y del entorno y la apertura a la integración de contenidos y medios de información diversos.

La gestión del conocimiento y los procesos de formación implican la adopción de esta perspectiva sectorial asumiendo la gestión de la calidad, la sostenibilidad y la responsabilidad social y medioambiental a través de compromisos y acuerdos entre actores para la aplicación de normas relacionadas a estos aspectos y para la administración de tecnología y la gestión de los riesgos tecnológicos. A partir de esta perspectiva y de estos compromisos, se puede sostener que estos elementos se entrecruzan con los dispositivos de formación profesional a partir de la identificación de competencias y roles críticos y del reconocimiento sectorial de los mismos.

Desde la perspectiva sectorial también resulta pertinente establecer un diagnóstico en términos de los distintos tipos de competencias individuales para evaluar su consideración en las instancias formativas, considerando las competencias básicas que se desarrollan en la educación inicial y comprenden saberes (saber-hacer, saber-conocer, saber-ser y estar) que permiten el desarrollo educativo, laboral y social en general. Incluyen también las competencias comunicacionales, el razonamiento matemático aplicado, la solución de problemas, la gestión del propio aprendizaje, la comprensión sistémica de la realidad, la gestión de la información y el manejo general de TIC.

Se consideran también las competencias técnicas sectoriales en tanto capacidades claves y transversales en un campo ocupacional que pueden generalizarse a diferentes contextos y situaciones problemáticas y las competencias técnicas específicas: asociadas a un rol profesional específico y a la producción de un bien o servicio, implicando el dominio de las actividades de un ámbito laboral específico.

### **III. Interacciones según el nivel de transferibilidad:**

La transferibilidad se asocia a dos tipos de competencias. 1) competencias transversales: comunes a los perfiles de una familia ocupacional o conjunto de familias afines. 2) competencias específicas: logros o resultados típicos de un perfil profesional o de una categoría laboral específica de un sector. Ambas constituyen un conjunto de competencias y calificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para su inserción socio-laboral.

### **Objetivos e hipótesis**

Como objetivos del trabajo se planteó relevar la situación actual de los Organismos Sectoriales de Certificación, desde la perspectiva de los actores empresariales y sindicales de distintos sectores de actividad, sobre las experiencias de formación profesional que impulsa el MTEySS por estar direccionada centralmente a jóvenes y sectores vulnerables. Así, se intentó en primer término, reconstruir las experiencias sobre estas políticas, teniendo como ejes las transformaciones que se están dando en los sectores seleccionados, los cambios productivos,



organizacionales, su impacto en el empleo, en las calificaciones de los trabajadores, así como las transformaciones en el campo ocupacional de cada sector.

En segundo lugar, se intentó rescatar las experiencias de cómo los actores desarrollaron en cada caso los procesos formativos, las dificultades que debieron enfrentar, sean técnicas, institucionales, económicas, políticas, etc. De esta forma, y en tercer lugar, se intentó describir las distintas posturas dentro de los sectores de actividad sobre la pertinencia del desarrollo de estas políticas con relación a las transformaciones productivas, tecnológicas, organizacionales y en materia de calificaciones en los sectores. Cómo **hipótesis** orientadora de la investigación se planteó destacar la relevancia para el “éxito” relativo de las acciones de formación, la presencia de una mirada sectorial sobre las calificaciones en el marco de una articulación tripartita – Estado-Actor Sindical-Actor Empresario.

### ***Desarrollo de los Aspectos metodológicos***

El relevamiento planteado fue de tipo cualitativo mediante la técnica de entrevista en profundidad, ya que permitió reconstruir la perspectiva de los actores involucrados, identificar las dificultades que se presentaron en los procesos de formación profesional y la valoración y reconocimiento que otorgan estos actores a los procesos de formación profesional. Dado que no se desarrollaron estudios específicos sobre estas experiencias en nuestro país, el tipo de estudio fue exploratorio, con la intención de indagar aquellas dimensiones más significativas sobre los procesos institucionales de formación.

Para poder desarrollar estos elementos se planteó:

- 1) Presentar en forma sintética y parcial, y de acuerdo a la perspectiva de los actores de cada actividad, los problemas relacionados al contexto productivo, tecnológico, organizativo, al campo ocupacional así como a la situación de las calificaciones en algunos de los sectores en forma cualitativa.
- 2) Caracterizar en forma sintética la trayectoria en algunos sectores de la relación con las políticas del MTEySS en materia de acciones vinculadas a estas líneas de trabajo.

En segundo lugar, para poder dar cuenta de estos elementos se requirió la aplicación de la técnica de entrevista, a través de guías de pautas dirigidas a referentes sectoriales, empresarios y docentes. Para el desarrollo de las entrevistas se garantizó la identificación de los sectores a relevar, los informantes clave para cada segmento, el contacto y acceso a los mismos y el análisis de las entrevistas.

En este sentido, se seleccionaron para el relevamiento los siguientes sectores de actividad: Metalúrgicos, Construcción, Mecánica del Automotor, Forestal, Frigoríficos, Obras Sanitarias y Frutihortícola. La selección de los sectores se realizó mediante la modalidad de selección de casos según “criterios o propósitos” con la intención de captar la heterogeneidad sectorial (procesos productivos, desarrollo tecnológico, relaciones laborales, etc.), como institucional (grado de instalación y desarrollo de los procesos de certificación). Por otra parte, la selección de estos sectores se relaciona con su vinculación con el Plan Estratégico Industrial Argentina 2020 y el Plan Estratégico Agrícola-Alimentario Argentina 2020, además del impacto de estos sectores en materia de empleo. El trabajo de campo se desarrolló en una primera parte durante el año 2013 y la segunda y complementaria en el año 2014, en el Área Metropolitana.

## **-Resultados del Estudio y principales discusiones**

### **El sistema y su nivel de instalación actual**



Se presentan a continuación algunos elementos que surgen del análisis de las entrevistas. En primer lugar, la referencia a la perspectiva sectorial sobre los procesos de formación (cambio tecnológico, proceso de trabajo, mercado de trabajo, etc.). En segundo lugar, la valoración por parte de los distintos actores respecto del dispositivo de formación.

### ***Los contextos sectoriales y su incidencia en los procesos del sistema***

A continuación se analizan algunos elementos, señalados por los entrevistados, donde la “mirada” sectorial se plantea en relación al desarrollo y aplicación de las acciones de formación. Los cambios tecnológicos y su impacto en las competencias de los trabajadores y en los oficios, la relación de los procesos de formación con la *formalización y socialización de saberes de la experiencia*, señalando cómo los *contextos laborales plantean aspectos específicos y particulares para “captar” las competencias*, diferenciando las situaciones de evaluación en contextos formativos, respecto de los laborales. En términos generales los entrevistados coinciden en inscribir los procesos de formación en el marco de un campo más amplio de acciones tendientes a *reconstruir los oficios*. Por último, señalan como estas acciones y dispositivos tienen que tener la flexibilidad suficiente para *“convivir” con mercados de trabajo heterogéneos, con colectivos de distinto tipo* en términos de sus competencias y calificaciones, vinculando esta heterogeneidad a cuestiones generacionales –internas a la actividad- como al haber sido formados en tecnologías distintas.

Para poder pensar los elementos contextuales vinculados a los procesos de formación se requiere asumir una *perspectiva sectorial* para considerar las competencias y calificaciones en el mundo del trabajo, enfocándose en el sector productivo y en las competencias sectoriales y organizacionales necesarias para el desarrollo de un producto o servicio (OIT, 2012). Estas competencias están conformadas por los saberes aplicados que el sector y las empresas logran desarrollar, acumular y actualizar en el tiempo. En términos de un enfoque sectorial de la formación y la capacitación son fundamentales los mecanismos institucionales que desarrolle el sector, que permitan gestionar el conocimiento de forma permanente en los planos sectorial, organizacional e individual. Es decir, parte de considerar que la especificidad de los dispositivos formativos se encuentra en esta relación entre las competencias individuales de los trabajadores con aquellas de carácter sectorial y organizacional.

Este enfoque sectorial en la formación requiere del impulso de acuerdos entre los actores que vinculen la capacitación con la gestión del conocimiento, a partir de relacionar estos procesos con la gestión y control de la calidad, del medioambiente, de la actualización tecnológica y de la reconstrucción de oficios. También es importante la perspectiva sectorial en la promoción de familias ocupacionales amplias, centradas en el reconocimiento y desarrollo de competencias transferibles en el marco de un campo ocupacional, que permitan ampliar el espectro de inserción de los trabajadores. Para ello resulta central el enfoque sectorial en la identificación de nuevas competencias y perfiles emergentes como productos de la innovación tecnológica. La relevancia de la identificación de estas competencias sectoriales y organizacionales se relaciona con que constituyen el marco de referencia para el desarrollo de las competencias individuales.

Es decir, rescatar la perspectiva sectorial en materia de calificaciones y de certificación de competencias laborales permite que las competencias individuales adquieran sentido y valor al estar integradas a las *competencias estratégicas sectoriales-organizacionales* como base de las acciones y acuerdos entre los actores y referentes de la actividad en la *identificación de las competencias centrales* ya desarrolladas (acumulación de saberes y capacidades colectivas), de su dinamismo y sostenibilidad, y de las competencias que carece el sector en función del dinamismo tecnológico.

### ***El cambio tecnológico y el proceso de trabajo***



En referencia a los *cambios tecnológicos y su impacto en las competencias* de los trabajadores, los entrevistados plantean que se dieron distintos cambios que tuvieron efectos en el empleo y en las calificaciones. En este sentido, luego de varios años de incorporación de tecnologías, se plantea la coexistencia de bases tecnológicas distintas y la necesidad de integrar conocimientos referidos a estas bases distintas, superando una primera hipótesis de “sustitución” de una tecnología por otra, por ejemplo la mecánica por la electrónica o por la informática. Esta “*integración*” en lugar de la “*sustitución*”, supone un proceso complejo que deben considerar los dispositivos de formación profesional. En el caso de las acciones de capacitación deberán considerarse estas posibilidades de coexistencia de saberes asociados a bases tecnológicas distintas y su impacto en materia de contenidos, equipos y materiales didácticos.

Un ejemplo de esto es el cambio señalado por unos de los entrevistados respecto del PLC con el control numérico o la pantalla, donde se incrementaban notablemente la cantidad y la calidad de los parámetros que debía contemplar el trabajador en el control de la máquina, potenciando la necesidad de desarrollar nuevas competencias e integrarlas a las referidas a los equipos y herramientas “convencionales”. Es decir, esto plantea desafíos a los sistemas de formación y certificación en términos de colaborar en el desarrollo de competencias que permitan la *integración de conocimientos que responden a bases tecnológicas distintas*. La otra cuestión que señala el entrevistado está vinculada a la relación entre el cambio tecnológico y el empleo, planteando la importancia de poder brindar señales hacia el personal, aclarando que la incorporación de tecnología no implica una merma de puestos de trabajo, sino **un reordenamiento en la organización del trabajo** que requiere el desarrollo de nuevas competencias.

*“Yo dentro de los cambios tecnológicos que vi, los cambios tecnológicos que se han dado, fueron varios. A ver, la gente tuvo que adaptarse al cambio del PLC con el control numérico o a la pantalla, donde pasar de la máquina manual a la máquina llamémosle con control numérico o PLC con pantallas, donde la variación de la cantidad de parámetros que tiene que controlar en la máquina hacía si o si la necesidad de una capacitación (...)evidentemente era un cambio que había que demostrarle a la persona, al socio y al mismo empleado que el cambio tecnológico no venía acompañado de una merma de cantidad de personal(...)de vencer el miedo de que la máquina iba a suplantar su trabajo” (Empresario metalúrgico).*

En esta misma línea del cambio tecnológico, otro de los entrevistados señalaba que en el marco del mantenimiento y reparación de automotores un eje importante fue la introducción de la electrónica en el automóvil a partir de los '90 y su impacto en las competencias de los trabajadores y en la *forma de organización del proceso de trabajo*. Este caso también refiere a una necesidad de integración de conocimientos de mecánica convencional con la electrónica y no de una sustitución de una base tecnológica por la otra.

*“Dentro del servicio de mantenimiento y reparación de automotores hay un gran eje de innovación que tiene que ver con la introducción de la electrónica en el automóvil desde mediados de la década del '90 y esto hace a su vez que se produzcan innovaciones constantes en lo que son los autos, innovaciones en términos de productos. Por supuesto estas innovaciones impactan en los procesos de trabajo y nos afectan a nosotros en los procesos formativos y de certificación de competencias. (...) fue un cambio cultural porque la gente que estaba formada en la mecánica lo hacía entre otras cosas porque no le gustaba la electricidad y la electrónica. Ahora sí o sí tenía que formarse en la tecnología que en su momento cuando definió su proceso formativo no le interesaba o no le había gustado...” (Referente mecánica).*

Uno de los empresarios también planteaba cómo se fueron complejizando las actividades con la informática y la electrónica:

*“...los cambios fueron muy importantes, en un montón de niveles. En el sentido de que anteriormente uno con un tester y una serie de cosas salía adelante encontrando las*



*soluciones. Hoy no. Si no está computarizado con todas las actualizaciones, scanner al día (instrumento para identificar fallas en los sistemas electrónicos del automóvil) y todo lo que se vino en estos últimos tiempos que es muy avanzado y tuvimos que capacitarnos en un montón de sentidos. La suerte nuestra, como somos un Bosch Car Service (franquicia) también tenemos la suerte de que nos capaciten gratuitamente en un montón de lados. Yo he tenido capacitación hasta en Brasil” (Empresario mecánica).*

### **Mercado laboral**

Los procesos de formación profesional son valorados por los entrevistados dentro de las acciones tendientes a la **reconstrucción de oficios y actualización de calificaciones** en los sectores, dando cuenta de la ruptura en la transmisión de estos oficios en los lugares de trabajo, asociado a procesos de desindustrialización donde, también, se habían erosionado los dispositivos de formación. Pero a la vez, donde los cambios en los procesos de trabajo y en los dispositivos tecnológicos plantearon nuevos requerimientos en materia de competencias. Desde este punto de vista los procesos de capacitación se perciben como parte del desarrollo de nuevas calificaciones frente a las nuevas realidades, donde estas acciones colaboran en revertir esta situación que debe complementarse con lo que se desarrolla en los contextos laborales y expresarse en procesos de incorporación y reincorporación de trabajadores al mercado de trabajo.

*“La verdad es que ayuda mucho (la formación). Sobre todo para una industria como esta que ha perdido los oficios, sobre todo de los más importantes...se ha ido perdiendo el oficio porque hubo toda una desindustrialización en los noventa de la que no vamos a hablar ahora. Eso ha hecho que durante muchísimos años no se formara gente. Para nosotros el inconveniente mayor es eso. Poder conseguir o poder formar mano de obra con capacidades. Todo eso ayuda muchísimo. Después uno tiene que poner mucho también en su trabajo, ¿no?, pero eso ayuda muchísimo porque trae una base importante...” (Empresario metalúrgico).*

Otro elemento contextual tiene que ver con el desarrollo de los *procesos de formación profesional en presencia de un mercado de trabajo heterogéneo y fragmentado con colectivos distintos* (en este caso diferencias generacionales), con competencias distintas y que requieren respuestas diferenciadas por parte de los dispositivos de capacitación. En este sentido, los sistemas de capacitación se encuentran frente a la tensión entre estandarizar por un lado, y dar respuestas a situaciones y demandas de colectivos heterogéneos de trabajadores, por otro. Según uno de los entrevistados los procesos de formación se encuentran en un contexto en el que se presenta una brecha generacional que impacta directamente en las calificaciones y competencias de los trabajadores. En el caso de los jóvenes que se incorporan al sector se hace referencia al deterioro que sufrió la formación técnica y se ubican los procesos de formación en el marco de una reconstrucción de los oficios y las calificaciones erosionadas:

*“...todavía estamos en una transición donde hoy nosotros decimos los viejos y los nuevos. Donde hay gente que más allá de su edad, vieja o con mucha experiencia, que tienen mucha práctica y demás. Esa gente por supuesto trae toda su experiencia que es importante. A partir de ahí, después están todos los chicos que entran nuevos que no saben nada. En general el nivel de instrucción de la gente de fundición ha sido y es bajo. Los chicos que entran ahora tiene un nivel un poco más de secundaria, pero la mayoría ni lo han terminado. La mayoría son de un secundario de tipo bachiller. Desde mi punto de vista personal, creo que este sistema de educación que crearon, el polimodal, destruyó los técnicos. Durante muchísimos años no hicimos técnicos en la Argentina y ahora pagamos las consecuencias. Eso hace que necesitemos de este tipo de capacitaciones por lo menos para poder darles una base a los chicos que entran nuevos...” (Referente metalúrgico).*

Los procesos de capacitación plantean *llegar* a los jóvenes, vía el enriquecimiento de ciertas prácticas **calificantes** que pueden desarrollarse centralmente en contextos laborales, como



elemento específico que complementa y enriquece las desarrolladas en espacios exclusivamente formativos (aula tradicional).

Los entrevistados en distintos sectores de actividad, relacionan el sistema de formación profesional con la *reconstrucción de oficios y actualización tecnológica*, en el marco de un proceso de reindustrialización que requiere mano de obra calificada. En este contexto, los dispositivos de capacitación deberían *contemplar heterogeneidades* como la necesidad de integración de roles donde se presenta la *coexistencia de bases tecnológicas* distintas o con colectivos con calificaciones diferenciadas, tomando como ejemplo la presencia de generaciones distintas. En este proceso de reconstrucción de oficios y actualización tecnológica, la formación es señalada como un elemento que permite “formalizar” saberes desarrollados en contextos laborales, mostrando la relevancia de los aprendizajes desarrollados en las empresas. A partir de estos elementos es posible pensar mecanismos donde esta *formalización del saber* pueda transferirse en forma “institucionalizada” y “sistemática” a los actores antes mencionados.

En este sentido se relacionan los sistemas de formación continua con la empleabilidad de las personas. A partir de este concepto, sostienen que cuando la empresa capacita al personal y certifica su capacitación aprovechando las políticas de empleo y formación, le brinda un potencial a la persona que con estas competencias desarrolladas puede aprovecharlas él como empresario, pero también otras empresas del mismo sector. El empresario asume una *perspectiva sectorial* para pensar estos dispositivos de formación profesional. Del lado del trabajador, con esto se amplían las posibilidades de inserción socio-laboral del mismo que exceden a la propia empresa e incluyen a otras firmas del resto de la *cadena de valor* (proveedores y clientes), donde los trabajadores pueden reinsertarse. Por otro lado, relaciona la formación continua con los sistemas de *gestión del conocimiento y los recursos humanos* y su articulación con los sistemas de calidad, analizando la brecha entre las competencias necesarias y las competencias que poseían los trabajadores para, a partir de dichas brechas, poder diseñar las estrategias formativas para cubrirlas.

*“En realidad es muy importante desde el punto de vista de la empleabilidad. Con este concepto digo si uno forma y capacita al personal y además está certificada su capacitación aprovechando el apoyo del Estado en programas como este (...) Yo le estoy dando un potencial a esa persona, que puedo aprovechar como empleador yo mismo, esa persona tiene competencias adecuadas para lo que define su puesto y si mañana no lo puedo sostener como empleado no va a tener tanta dificultad para conseguir trabajo en otro lado(...) hacíamos un análisis que el sistema de gestión de calidad nos implicaba, análisis de brechas de las competencias necesarias y las competencias que teníamos y el diseño de las capacitaciones anuales para cubrir esas brechas. Muchos de nuestros clientes han tomado algunos empleados que ya conocían. Ese es el concepto de empleabilidad. Funciona en la empresa y funcionan cuando no están en la empresa” (Empresario frutihortícola).*

### **Los sistemas de calidad, la seguridad y el riesgo medioambiental**

Uno de los empresarios entrevistados al consultarle sobre el contexto que los llevó a desarrollar el proceso de capacitación de sus trabajadores, planteó que lo que favoreció al mismo fueron los *desarrollos de procesos de calidad* en la empresa. En este sentido, relaciona la formación con los *procesos de reingeniería y de reestructuración* de la firma a partir del desarrollo del sistema de *gestión de calidad, incluyendo elementos medioambientales y de salud y seguridad ocupacional*. También valoran la capacitación y el desarrollo de la empleabilidad de sus trabajadores combinando el valor económico, social y ambiental.

*“...esta empresa se reingenierizó, se reestructuró en función del sistema de gestión de calidad. A partir del año 1.999 hasta llegar a certificar el sistema integrado ISO 9001, 14001, medio ambiental y salud y seguridad ocupacional (...) Luego sumamos los sistemas de inocuidad porque trabajamos con alimentos. Hemos certificado sistemas de HACCP. Eso lo estamos*



*manteniendo en lo posible porque es clave (...) Tenemos una visión de no sólo crear valor económico en forma privada para nosotros sino también de crear valor social en lo posible y valor ambiental. Esto está muy implícito en tener un sistema como una ISO 14001. La parte social sobre todo en la concepción de la empleabilidad de la gente. Invertimos muchísimo en capacitación, desde el año 1.999 en adelante. En nuestro propio personal y también colaborando en lo posible para capacitar gente para mejorar condiciones” (Empresario frutihortícola).*

También uno de los empresarios del sector frutihortícola plantea los cambios que se dieron en la actividad a partir de la devaluación y la recuperación de la dinámica exportadora que les permitió salir de la crisis que atravesaban desde mediados de los '90. Este “repunte” de la actividad agroindustrial se combinó con un momento de reordenamiento de la empresa y con fuerte inversión previa en capacitación y formación de los recursos humanos. Esto les permitió aprovechar la nueva etapa, sanear económica y financieramente la empresa e invertir en el desarrollo tecnológico. Como ejemplo plantea el uso de herramientas informáticas y una *estrategia formativa combinada de capacitación en la empresa y fuera de ella.*

*“...a partir de la salida de la convertibilidad en el año 2002, el sector encontró nuevamente una dinámica exportadora y salió de la crisis que subsistía desde mediados de los '90. Una estructura muy deprimida. Esta empresa estaba en una crisis en ese momento muy fuerte. La potenciación de la actividad exportadora agroindustrial en general -porque también, por ejemplo, guardamos duraznos para las fábricas que los envasan y exportan-, nos encontró ordenados porque habíamos invertido todo ese tiempo de capacidad ociosa en formar a la gente. Eso nos permitió aprovechar esa etapa, sanear la empresa económica y financieramente y reinvertir un barco viejo que por fuera es un cascarón que se ve muy antiguo pero reinvertimos en tecnología (...) para darle una idea de los cambios, en este proceso que iniciamos en el año '98- '99, en ese momento dos personas sabían manejar una computadora. Hoy en día no hay uno sólo que no trabaje con una planilla Excel o procesador de textos. Todos manejan computadoras. Hubo una muy fuerte inducción a la capacitación y tuvimos muchas capacitaciones ‘in company’ y también capacitaciones afuera” (Empresario frutihortícola).*

Otro empresario señala que en su empresa se producían muchos accidentes de trabajo por lo que se vieron en la situación de plantearse acciones de capacitación y certificación vinculadas a mejorar las “prácticas” de los trabajadores en materia de seguridad. El entrevistado vincula la formalización de ciertos usos de los elementos de seguridad, con los procesos de capacitación.

*“Somos una empresa con muchos accidentes de trabajo, entonces entramos dentro de una ley y tuvimos que contratar a una persona licenciada en higiene y seguridad, el recorre la finca capacita al personal, cómo se realizan las tareas, si utilizan los elementos, las entregas, él está permanentemente capacitando, tanto en la finca como lo que es empaque y en la fábrica (...) ha sido positiva la capacitación. La gente toma más conciencia, se le están entregando los elementos, se les hace firmar una planilla donde él se responsabiliza de utilizarlos. Es más formal, digamos. El empleado se siente en la obligación de utilizarlos (...) Para nosotros es muy importante la capacitación de las personas. En este caso certificar esas competencias a nosotros nos ayuda mucho en nuestro sistema de calidad, fue bienvenido” (Empresario frutihortícola).*

Uno de los referentes del sector forestal relaciona el proceso de capacitación con el desarrollo de normativas de cuidado medioambiental y del cambio climático a nivel global condicionando las prácticas de las empresas del sector con exigencias importantes en materia de compra responsable y de gestión sostenible, aumentando los requerimientos de calidad para la exportación de madera. De esta forma, la formación de trabajadores se asocia a la mayor demanda de “sofisticación” de los procesos de gestión vinculados a normativas internacionales que regulan el comercio exterior.



*“...los bosques que están muy observados desde el punto de vista ambiental y a nivel mundial el tema de la madera ilegal, la madera proveniente de bosques nativos manejado de manera no sostenible, el cambio climático, biodiversidad, hay una serie de temas mucho más sensibles, que hacen que empresas y Estados hagan un sistema de compra responsable que piden la trazabilidad de la madera a que sean maderas gestionadas en forma sostenible. A partir de eso aparecen un par de sellos internacionales (...) los requisitos para vender al exterior madera cada vez son más exigentes en cuanto que sea madera certificada. Esto hace que la capacitación de trabajadores sea muy funcional a los sistemas de certificación porque ellos mismos [empresas internacionales que son estratégicas como compradores de las exportaciones de madera] te están pidiendo que los trabajadores sean calificados y vos con esto tenés una forma de demostrar este tipo de situaciones” (Referente forestal).*

La otra cuestión que señala este referente es la relación entre la capacitación y los procesos de tercerización en el sector forestal. Para las empresas que contratan a estas empresas de servicios, el que sus trabajadores estén formados bajo parámetros definidos sectorialmente garantiza un nivel de calidad importante como para responder a los niveles de exigencias antes mencionados. Estos cambios en el entramado productivo y en las formas de organizar el proceso de trabajo del sector forestal -en términos de la división funcional del proceso productivo entre los distintos actores de la cadena de valor-, plantea importantes desafíos a los dispositivos formativos.

*“El otro elemento que pasó en el sector forestal que fue importante, es la expansión de la utilización de empresas de servicios. Entonces cuando vos estas tercerizando, aquel que contrata la empresa de servicios, el hecho de que las empresas tengan trabajadores certificados les asegura que haya una calidad en el trabajo que de lo contrario les costaría mucho tener ese control, entonces hay vinculado a lo que es la seguridad el buen trabajo y demás, entonces también la tercerización es otro factor que nosotros vemos como importante” (Referente forestal).*

De esta forma los entrevistados relacionan la capacitación con la *gestión de conocimiento* y con *procesos de reingeniería*, de sistemas de gestión de calidad con elementos medioambientales y de cuidado de la salud y la seguridad ocupacional. Es decir, procesos que favorecen y potencian la capacitación, relacionándola con su vinculación con la formación de recursos humanos, con el reordenamiento de las empresas y con la inversión en el desarrollo tecnológico.

## **-Conclusiones**

### **Síntesis de resultados y conclusiones**

En los distintos sectores relevados, los entrevistados destacan la relación de los procesos de capacitación con los cambios tecnológicos y la necesidad de dar respuestas desde los OSC, frente a la coexistencia de competencias asociadas a bases tecnológicas distintas. También señalan la visualización –por parte de los distintos actores- de los procesos de capacitación dentro de acciones tendientes a reconstruir oficios y simultáneamente a la actualización tecnológica de los mismos.

En este mismo sentido, los dispositivos de formación continua requieren flexibilidad por tratar con un mercado de trabajo heterogéneo y con colectivos diferenciados en cuanto a sus trayectorias laborales y formativas. Un elemento central es que los procesos de capacitación se vinculan a la gestión del conocimiento, dando herramientas para planificar la capacitación en las empresas. De la misma manera, es útil para la transferencia a las redes sectoriales de centros de formación profesional (a través de los diseños curriculares) para que cuenten con una oferta formativa pertinente y que considere la trayectoria laboral y formativa del trabajador.



En relación a todos los sistemas asociados a la normalización de productos y de procesos en el marco de los sistemas de calidad, según los entrevistados, la capacitación de trabajadores completa un círculo virtuoso en la producción de valor agregado. Estos procesos aportan a la concientización del trabajador en la utilización de los elementos de seguridad requeridos de acuerdo al sector y al empresario en reconocer que estos elementos optimizan la calidad de la producción y las condiciones laborales de su dotación de trabajadores, así como reducen los costos en términos de los recursos en general. Otro elemento señalado por los entrevistados es el vínculo de la capacitación con el cuidado medioambiental en términos de una mayor eficiencia en la utilización de recursos escasos, así como en la innovación en procesos productivos no contaminantes.

Plantean también la articulación y complementariedad entre normas de calidad y formación de competencias, asociando estas acciones con la “formalización” de capacidades y saberes desarrollados en la experiencia laboral. También señalan la necesidad de construir estándares reconocidos por todos los actores del sistema, como referentes válidos de la formación en el sentido de guiar y orientar la misma y fijar los parámetros para evaluar, así como, ese mismo estándar reconocido, puede también orientar la selección y la gestión de personal, e integrar saberes y capacidades previos con nuevos requerimientos y actualización de competencias.

En general se asocia el proceso de capacitación al reconocimiento y valoración institucional y social de los desempeños y habilidades del trabajador. Se destaca la importancia del aval de los actores del mundo del trabajo al proceso de formación. Los elementos destacados en general por los entrevistados, para ser considerados por los OSC son: el marco institucional y de condiciones de trabajo de las empresas, el desenvolvimiento de la persona en el contexto de trabajo, el uso de las herramientas e instrumentos institucionales, el dominio que tiene el docente en el uso de las mismas, entre otros.

Como conclusión se sugieren a continuación algunas recomendaciones para el *fortalecimiento institucional de los Organismos Sectoriales* de acuerdo a estos resultados.

Un primer elemento estaría vinculado a la **estandarización de procedimientos** de los Organismos Sectoriales de Certificación, que permita mejorar su funcionamiento interno y colaborar con la consolidación de la institucionalidad y la sistematicidad en las distintas de las instancias. Si bien se inició en relación a la normativa del MTEySS esta estandarización, el nivel de heterogeneidad de los OSC es amplio y este camino de estandarización resulta necesario para contribuir a una mayor uniformidad procedimental y profundización de la transparencia.

En segundo lugar, se identificó que el proceso de formación fue destacado como una instancia de “*formalización de saberes*” lo que requiere de un **espacio sistemático de devolución de los resultados al sector, a las empresas y a los trabajadores** que permita fortalecer el vínculo de esta instancia con la “gestión del conocimiento”, considerando su relación con los procesos productivos en cada sector. En este sentido, se recomienda desarrollar alguna forma institucionalizada de transferencia de los contenidos de la formación a todos los actores del sector, más allá de aquellos que hayan participado activamente en el proceso de desarrollo y validación. Esto debería también ser parte del procedimiento de los OSC.

Respecto a la relación del docente con el OSC también se requiere estandarizar procedimientos que permitan fortalecer este vínculo, pautando formas de funcionamiento interno y, por otro lado, estructurando las relaciones del docente con las empresas, trabajadores e instituciones, pautando sus modos de relacionarse, dándole “cobertura” institucional a dicha relación.

Otro eje y de decisiva importancia para fortalecer la institucionalidad del sistema, tiene que ver con la estandarización de los procedimientos que permitan consolidar la relación del OSC con las redes de formación continua de los sectores, para que de esta manera los procesos de capacitación estén directamente asociados a los procesos formativos y consoliden el sistema de



formación profesional continua integralmente. Por ello es indispensable contar con elementos de difusión que contengan la información sobre la oferta formativa sectorial, los procedimientos para acceder a ella, así como de la interrelación entre certificación y la formación continua en todas las instituciones ligadas al sistema.

### **-Bibliografía**

- CATALANO, A., COLS, S. y SLADOGNA, M.:** *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*, Buenos Aires, BID, 2004.
- ETCHEMENDY, S.:** *El Diálogo Social y las relaciones laborales en argentina 2003-2010. Estado, Sindicatos y Empresarios en perspectiva comparada*, Buenos Aires, OIT, 2011.
- GALLART, M. A.:** *La formación para el trabajo en la Argentina: Situación actual y perspectivas para el futuro*. CEPAL-GTZ, Chile, 2003.
- IACOLUTTI, D. Y SLADOGNA, M.:** *Aportes para la selección de técnicas y diseño de instrumentos de evaluación*, Buenos Aires, 2006
- LICHTENBERGER, Y.:** *Competencia y calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación*, Seminario organizado por el CEIL-PIETTE del CONICET, Octubre de 2000.
- MENNA, N.:** *Manual para la Formación de Evaluadores en base a Normas de Competencia Laboral*, Buenos Aires, 2010.
- MERTENS, L.:** *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*, Buenos Aires, Fundación del Trabajo, 1997.
- MERTENS, L.:** *Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones*, OIT. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, Montevideo, 2002.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL:** *Plan Estratégico Formación Continua: Innovación y Empleo Argentina 2020*, Buenos Aires, 2011.
- ROJAS, E.:** *El saber obrero y la innovación en la empresa*, OIT. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, Montevideo, 1998.



## **1.2 Producción científico-tecnológica**

### **4.2.1 Publicaciones**

#### a) Artículos

AUTOR (ES): Granovsky, Pablo.

TÍTULO: Jóvenes, educación y trabajo: nuevas modalidades de inclusión a partir de la construcción de saberes.

FUENTE de la publicación: revista RiHumso.

NÚMERO: 3.

PÁGINAS: 1-23.

LUGAR: Buenos Aires.

FECHA: setiembre 2013.