



Código	FPI-002
Objeto	Protocolo de presentación de proyectos de investigación SIGEVA UNLaM
Usuario	Director de proyecto de investigación
Autor	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
Versión	5
Vigencia	04/09/2023

Unidad Ejecutora:
Elija un elemento.

Programa de acreditación:
Elija un elemento.

Título del Programa de Investigación¹:
PROINCE

Director del Programa:

Título del proyecto de investigación:

DINÁMICA DE LAS RELACIONES LABORALES
A PARTIR DE LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS
DESAFÍOS EN LAS CALIFICACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN
LOS SECTORES METALÚRGICO Y MECÁNICA DEL AUTOMOTOR EN LA MATANZA

PIDC: ☐

Elija un elemento.

PII ☐

Elija un elemento.

Director del proyecto:

Dra. Patricia Schettini

Co-Director del proyecto:

Mg. Adriana Vitoli

Integrantes del equipo:

Pablo Granovsky
Guillermo Gonzalez
Luisina Radiciotti
Mario Quintela
Gabriela Pontoni
Patricio Marensi

Fecha de inicio:

01/01/2024

Fecha de finalización:

31/12/2025

¹ Completar solo en caso de que el presente proyecto se encuadre en el marco de un Programa de Investigación

1- Cuadro resumen de horas semanales dedicadas al proyecto por parte de director e integrantes del equipo de investigación:²

Rol del integrante	Nombre y Apellido	Cantidad de horas semanales dedicadas al proyecto	Graduado UNLaM	
			Si	No
Director	Patricia Schettini	5		no
Co-director	Adriana Vitoli	10		no
Docente-investigador UNLaM	Pablo Granovsky	20		no
³	Guillermo Gonzalez	5		no
	Luisina Radiotti	20	sí	
	Mario Quintela	10		no
	Gabriela Pontoni	5	sí	
	Patricio Marensi	5		no

2- Plan de investigación

2.1 Estado actual del conocimiento:

Las relaciones que se dan entre los actores del mundo del trabajo y la formación profesional son centrales para pensar las distintas experiencias significativas de gestión de las políticas de empleo y formación, así como también, la relación de la formación profesional con el sistema de relaciones laborales. Las características propias del modelo de relaciones laborales argentino – un solo sindicato nacional con personería gremial por rama de actividad y homologación del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), etc. –, permite a las organizaciones del mundo del trabajo llevar adelante modelos de gestión de los dispositivos de formación profesional con características propias. Esto se explica, por ejemplo en el caso sindical, que al ser un único sindicato por actividad le permite contar con una amplia variedad de recursos sectoriales y concentrar en su figura la interpelación al actor estatal en sus distintos niveles y organismos, elementos que potencian sus capacidades de decisión y de gestión/intervención en campos específicos como son, en este caso, los de la Formación Profesional. Dicho de otro modo, los sindicatos argentinos tienen un alto protagonismo en el desarrollo de acciones de FP derivado en parte de la estructura del modelo de relaciones laborales que lo ubica como un actor significativo para pensar el desarrollo de las calificaciones y competencias de los trabajadores para todo el conjunto de un sector de actividad.

En la Argentina coexisten dos sistemas de formación profesional uno de ellos gestionado desde el MTEySS a través de su Secretaría de Empleo y las Direcciones de Orientación y FP y de Fortalecimiento Institucional y, por otro lado, desde el Ministerio de Educación a través del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) y de las acciones que se desarrollan en el marco de las áreas de formación profesional de las diferentes jurisdicciones educativas.^[1]

² Incluir todos los integrantes del equipo de investigación, agregando tantas filas para cada rol de integrante del equipo de investigación como sea necesario.

³ Deberá adjuntar FPI 39 debidamente firmados.

Otra de las particularidades de la formación profesional en la Argentina radica en la adopción de perspectivas como la de la OIT que puede sintetizarse en lo expresado en la Recomendación 195, en su referencia al tripartismo -articulación entre Estado, empresarios, sindicatos- y al aprendizaje permanente. En esta Recomendación, la OIT promueve el desarrollo de un esquema de orientaciones para el diseño y ejecución de políticas públicas en materia de FP, el desarrollo de competencias laborales, así como su certificación y el fomento a la diversificación de la oferta formativa en los países a través del “diálogo social”, fortaleciendo el rol de los actores sociales que participan activamente en la gestión de estas políticas. Se avanza también en recomendaciones para fortalecer las capacidades de los actores sociales para que de esta forma contribuyan en la elaboración de políticas de “aprendizaje permanente”. Se promueve la participación de los actores sociales en el diseño, gestión y control de los sistemas nacionales de formación profesional, en un esquema institucional de negociación tripartito (Pronko, 2005).

En muchos sectores de actividad en Argentina, el tripartismo configura una cultura de gestión interactiva que combina componentes “técnicos” y políticos-institucionales contenidos en cierta autonomía relativa de los equipos técnicos de cámaras empresariales y sindicatos, y de sus capacidades de participar en parte de la “gestión” de las políticas públicas, en cuanto a la construcción de redes de compromisos de actores e instituciones para el desarrollo y producción de un bien público, sofisticado y complejo, como la formación profesional. También la ejecución de la política pública asume un recorte “sectorial” basado en un entramado complejo de actores y de división de funciones necesarios para la gestión de las redes de instituciones de formación.

Por ejemplo, desde el año 2003 comienzan las acciones tripartitas para el futuro desarrollo de los Consejos Sectoriales de Formación Continua del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social de la Nación que recién terminan de consolidarse a partir de la Resolución MTEySS Nº 1496/11 que establece la creación de los Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de competencias laborales.

Sobre este marco, los consejos promueven sectorialmente:

- a) Constituir un marco institucional ordenador e integrador de los servicios de formación profesional a partir de referenciales que identifiquen su calidad y pertinencia.
- b) Establecer criterios, procedimientos y estándares para el reconocimiento de competencias, saberes y/o experiencias laborales.
- c) Desarrollar y expandir acciones de certificación de estudios formales, de formación profesional de nivel básico y de especialización basadas en la perspectiva de las competencias laborales y acciones de reconocimiento de aprendizajes obtenidos a través de la experiencia laboral.

En términos institucionales, desde los Consejos se busca promover la formación de todos los/as trabajadores/as, la demanda de las empresas, al margen de su tamaño, las regiones productivas y los sectores de actividad en su conjunto. También, la construcción de una organización tripartita para fijar las políticas del sistema de formación continua garantizando la participación de representantes de la producción, el trabajo y el Estado a través de la fijación de lineamientos de políticas de formación continua para las instituciones, que contemplen las necesidades de formación de las diversas poblaciones y de los sectores productivos, la definición de las responsabilidades y funciones de sus miembros, la evaluación integral del funcionamiento del sistema y de las instituciones que lo componen y el monitoreo y control de los criterios de adecuación de las instituciones y su oferta a las necesidades de los trabajadores y a la demanda de competencias de los sectores productivos (Jacinto, 2015). Por otra parte, es fundamental su rol en cuanto al desarrollo y promoción de la articulación de mecanismos de financiamiento adecuados para garantizar su sustentabilidad.

Se constituyeron a la fecha 25 consejos tripartitos; se desarrollaron acciones de formación profesional en 46 sectores de actividad y en 23 se desarrollaron acciones de Certificación de Competencias Laborales^[2].

En este sentido, los Consejos Sectoriales asumen un formato institucional para la FP pertinente con las características del modelo de relaciones laborales argentino y esto hace que sea factible, en la Argentina, el tripartismo como modalidad político institucional de gestión y ejecución de las políticas en materia de educación y trabajo. Esto se corresponde con la especificidad de la formación profesional y su perspectiva estructurante centrada en “el hacer práctico”, la experiencia y su vinculación estrecha con el mundo del trabajo.

Las características, arriba reseñadas, de los sistemas de formación profesional en Argentina, expresan como los actores del mundo del trabajo desarrollaron y consolidaron un conjunto de saberes de gestión y de especialización en este tipo de políticas donde el control y manejo del conocimiento y la información se encuentra en la base de este tripartismo y de la sectorialización de la política. La instrumentación de estas acciones implicó una actualización de prácticas y esquemas institucionales y el *desarrollo de capacidades especializadas* para actuar sobre estas políticas públicas, con el propósito de mejorar las posibilidades de inserción laboral y productiva de los trabajadores (Arias, Cerezo, Cross, Gabriel, Ynoub, 2019). Se conformó así, un “capital técnico y relacional” para la gestión de estos dispositivos a partir de un proceso de negociación pragmática, que incluye acuerdos parciales y la necesidad de renegociar permanentemente objetivos, metas y recursos. Estas capacidades enriquecieron la agenda de los Consejos Sectoriales, producto del “diálogo social”, que se concentró en un conjunto amplio de iniciativas de política pública, principalmente en la identificación y selección de Centros de Formación Profesional para cada sector económico, en la normalización de las principales ocupaciones de cada sector de actividad, en promover la participación en las actividades de formación y de certificación de competencias, en establecer políticas de desarrollo productivo en los sectores de actividad de manera de localizar las acciones de formación en el territorio, también de fomentar el desarrollo de Mapas de Ocupaciones por sector, perfiles ocupacionales, normas de competencia y diseños curriculares, instrumentos de evaluación y certificación de competencias, entre otros dispositivos.

En la configuración de esta agenda, el actor sindical posee un rol clave que lo orienta en la construcción de nuevos instrumentos y dispositivos para gestionar los proyectos de formación y empleo, alejándolo de posiciones meramente pasivas para convertirlo en un actor clave de la política pública que aporta miradas significativas sobre las calificaciones, los itinerarios laborales y educativos y la vinculación con los cambios en los procesos de trabajo. Esta configuración es común a sectores tan diversos como la construcción, la industria automotriz, el sector forestal, el turismo, etc.

En términos de gestión, estrictamente, los actores sociales en un trabajo acumulado de años de participación, han logrado desarrollar dispositivos institucionales dentro de los cuales se construyen aprendizajes referenciados en procesos de trabajo reales. En términos prácticos, podemos identificar el predominio, en la “mirada” de estos actores, de un enfoque pragmático – más centrado en “efectos” que en presupuestos-, y de “gestión” de las políticas públicas, en cuanto a la construcción de redes de compromisos de actores e instituciones para el desarrollo y producción de un bien público, sofisticado y complejo, como la formación profesional.

En cuanto al enfoque pedagógico, predomina el concepto de aula/taller dentro de las instituciones de formación profesional, donde se destaca la interacción e integración de saberes prácticos y técnicos, y la apropiación y dominio de determinados dispositivos tecnológicos y se relacionan conocimientos tácitos que se construyen a lo largo de la trayectoria laboral y formativa de los sujetos, combinando saberes desarrollados en contextos laborales y de formación. Así, la modalidad de aprendizaje es dialógica e interactiva siendo el aula/taller el ámbito donde se integran diversas trayectorias laborales, productivas y tecnológicas. Esto supone reconocer la confluencia, de manera simultánea, de aspectos del campo técnico profesional, del sector

productivo, de las relaciones laborales, del enfoque didáctico y educativo, del sistema científico. Esto incide en la mirada pedagógica que manifiesta este entrecruzamiento de racionalidades productivas, tecnológicas, educativas, etc.

Se plantea así, una perspectiva de la institución formativa abierta, es decir, que interactúa con el sector productivo, con el campo tecnológico, laboral, etc., lo que impacta positivamente sobre los contenidos formativos y las prácticas didácticas (Almandos, 2019). El Centro de Formación Profesional puede ser pensado así, como un espacio de desarrollo de competencias colectivas -de cultura tecnológica, laboral y productiva-, incorporando un conjunto complejo y diverso de saberes y valores asociados a cada sector de actividad.

En su conjunto, se presenta un sistema que contempla las trayectorias heterogéneas de los estudiantes/trabajadores con itinerarios de “entrada” y “salida” de los espacios educativos, así como del mercado laboral y en ese marco se incluyen acciones de orientación socio – educativa- laboral, certificación de competencias / calificaciones laborales, homologación de perfiles y certificación de saberes previos, así como la posterior acreditación de los mismos. La articulación con los niveles superior de educación como parte de una trayectoria formativa integral también se constituye como un eje clave en este Sistema. También, acciones complementarias a lo formativo, se vinculan con instancias de formación de equipos, de tutores, instructores y procesos de formación de formadores, con eje en la actualización tecnológica, como herramienta clave para garantizar la calidad educativa (CEPE-Fundación Uocra, 2019).

Estas características de un sistema de formación profesional se expresan, en algunos aspectos en lo que podría denominarse un sub-sistema sindical de formación, dado que además de la participación de los sindicatos en las políticas públicas, las organizaciones de trabajadores en la Argentina cuentan con estructuras y recursos que les permiten sostener redes de centros de formación profesional cuyo proyecto institucional responde a los objetivos sindicales y ellos tienen la autonomía de gestión de este subsistema de FP.

De esta forma, los CFP sindicales articulan y gestionan los recursos que provienen de las jurisdicciones educativas – de los Ministerios de Educación provinciales – quienes tienen a su cargo los honorarios de la planta orgánica funcional (equipos directivos y docentes) y en muchas ocasiones la infraestructura escolar es provista por las provincias. Por su parte el Ministerio de Educación Nacional (al no poseer escuelas propias) asiste financieramente a los establecimientos mediante los denominados Planes de Mejora Institucional donde cada Institución presenta al Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) sus necesidades y requerimientos en materia de herramientas y equipamiento para el desarrollo de sus acciones. Por el lado de trabajo, la autoridad competente nacional (Ministerio de Trabajo) impulsa acciones de capacitación y formación para trabajadores ocupados y desocupados. Para ello financia cursos, honorarios docentes, equipamiento, desarrollo de material, etc. Asimismo, los actores sociales (sindicatos y empresas) conforman fondos paritarios, con aportes económicos de empresas y trabajadores, que en muchas ocasiones se plasman en los convenios colectivos de trabajo y se encuentran destinados a las acciones de formación y capacitación de los trabajadores del sector. Es importante aclarar que esta situación no es uniforme en todos los sectores de actividad, sino que se manifiesta con mayor o menor medida de acuerdo a las acciones y posibilidades de los actores involucrados. Otra estrategia de financiamiento es lo que se conoce como el Programa Crédito Fiscal, mediante el cual el Estado otorga beneficios impositivos a las Empresas de los principales impuestos del país para el desarrollo de acciones de capacitación y certificación de trabajadores. El Ministerio de Trabajo lo destina a acciones de todas sus líneas de formación, el INET centralmente a compra de equipamiento para la formación.

Sin duda pensar en las calificaciones, el cambio tecnológico y las relaciones laborales es ingresar a un mundo complejo, por el entramado de temas que atraviesa y que, como no puede ser de otra manera, está en constante transformación. Lo que implica necesariamente pensar y analizar cómo juegan las piezas en el tablero de ajedrez que es el mundo del trabajo, por la implicancia que cada

uno de estos temas tienen cuando se combinan y por el rol que tiene cada uno de los actores de las RRLL. Existe en la academia una innumerable cantidad de escritos que relatan estos cambios en América Latina (Gontero y Weller, 2017 p.8:3) y que nos ponen alerta sobre el impacto que tendrán, casi de manera nociva sobre los colectivos de trabajadores y trabajadoras y las instituciones laborales. Por lo cual y lejos de tener una mirada derrotista sobre éstas transformaciones, proponemos analizarlas, para entenderlas, y para poder apropiarnos del conocimiento que nos permita afrontarlas, con la energía que cada colectivo y organización tiene.

Según diversos trabajos que tratan el tema del empleo, encuentran correlación entre el empleo atípico y la precariedad laboral. (Bensusan, 2017, p.81, p:1). El crecimiento de los trabajadores y trabajadoras autoempleados, de plataformas, -Uber, Pedidos ya- son solo algunos de los ejemplos que se desarrollan en el mundo, como consecuencia del cambio tecnológico, la economía digital y en cambio en las cadenas de valor a nivel global. (Bensusan, 2017, p.81, p:2). Tal como señala Bensusan, el tema ha cobrado una relevancia para los organismos internacionales que se plasmaron en diversos informes realizado por CEPAL, 2016, donde analiza las perspectivas del crecimiento del empleo hacia 2030, con una pérdida de empleo manufacturero y en la construcción, que podría trasladarse hacia el sector servicios. La OIT, centrada en este mismo tema, ha creado una serie del futuro del Trabajo, se dio a conocer el documento denominado “Las formas atípicas de empleo: Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo (OIT, 2015^a).

El BID sosteniendo su mirada regional ha elaborado diversos informes en 2016 que abordan temas como la “Economía Colaborativa en América Latina; el capítulo de OCDE/CAF y CEPAL “El Futuro del Trabajo, las políticas y las ciudades”, integrado en el documento Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, Competencias y Emprendimiento, (OCDE/CAF/CEPAL, 2016) y el documento de la Comisión Europea (2016), Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una Agenda Europea para la Economía Colaborativa, Bruselas16. Auspiciado por la Comisión Europea debe mencionarse el estudio “The future of Work in the Sharing Economy” (Codagnone et al., 2016),”

La variedad de temas nos indica la importancia adquirida y la preocupación extendida para poder analizar y brindar perspectivas de análisis sobre el cambiante mundo del trabajo y de las relaciones laborales. Los cambios producidos con la traslación que se observa en la industria manufactura hacia el sector de servicios, también denota una pérdida de derechos laborales y pone de manifiesto la “obsolescencia de las ocupaciones”, que necesariamente hacen pensar en cómo se debe calificar a las y los trabajadores y trabajadoras para enfrentar nuevos escenarios laborales. Sin embargo, existen diversas miradas sobre el impacto que el cambio tecnológico tendrá sobre los puestos de trabajo y las calificaciones.

Desde su perspectiva, el enfoque de tareas utilizado es capaz de estimar las consecuencias del cambio tecnológico que modifica los requerimientos de calificación de las tareas de los trabajadores. Se argumenta desde este enfoque que no todas las tareas pueden ser desplazadas por las máquinas y tecnología, como es el caso de aquellas que exigen la presencia (Bensusan, p.87).

Los cambios por los que atraviesa el mundo, sobre las transformaciones en el mercado de trabajo, en materia demográfica, medio ambiental y jurídica que afectan la dinámica de las relaciones laborales en su sentido más amplio (Prieto y al, 2018, p.12), obliga a repensar las políticas públicas, los sistemas educación, formación y de desarrollo de habilidades (Prieto y al, 2018), para poder enfrentar los cambios tecnológicos presentes y futuros. Las estrategias de empresas globales impulsan cambios en las relaciones laborales, tanto a nivel nacional como internacionales, a modo de ejemplo economía colaborativa que incrementa la subcontratación y el *outsourcing* e implica gestionar los contratos y las condiciones de empleo, las plataformas digitales, son algunas de las nuevas formas que afectan al mercado de trabajo, los salarios y las relaciones laborales. Los cambios operados afectan también las condiciones de trabajo, provocando disminución en la afiliación sindical, así lo expresa Bernaciak y al, (2015,p.12) la pérdida de densidad sindical en las últimas tres décadas.

A lo largo de la historia se han sucedido un conjunto de transformaciones tecnológicas cuyas consecuencias imprevistas suscitaron la preocupación de los sectores sociales vinculados al trabajo, sobre todo de aquellos cuyo empleo se veía amenazado por la incorporación de esas nuevas tecnologías. Tal vez el caso más emblemático al respecto es el movimiento ludista de principios del siglo XIX, que expresó su resistencia al advenimiento de las nuevas tecnologías destruyendo las máquinas. No obstante, parte de la teoría económica ha mostrado que existe un proceso de cambio tecnológico que contempla la destrucción y creación de empleo. Esta dinámica implica cambios fundamentales y transformacionales que han sido descritos por Schumpeter como un proceso de destrucción creativa. Las consecuencias imprevistas originadas por las olas pasadas del cambio tecnológico desencadenan procesos de aprendizaje social y establecen nuevas opciones sociales y políticas (Nübler, 2016). Este elemento dinámico de destrucción- creación es central para el actual debate sobre el futuro del empleo y conlleva a una pregunta sobre las posibilidades de reiteración histórica de los procesos socioeconómicos, tal como sostiene Sonia Rotter en “Cambio Tecnológico y Empleo: Aportes Conceptuales y Evidencia Frente a la Dinámica en Curso – Documento de Trabajo N° 15.1”.

Los desafíos de calificar a las nuevas generaciones en las denominadas *soft skills*, como la adaptabilidad, la atención de personas, innovación, idiomas, programación en sus diferentes lenguajes, son competencias necesarias para enfrentar el futuro laboral. Los actores sindicales tienen mucho que aportar en la esfera de las calificaciones y la formación profesional. Un ejemplo de ello tal como lo señala Berniack y al (2015, p.45) entusiastas argumentaron que los representantes sindicales de formación fueron capaces de desarrollar tanto una labor de asesoría como el papel de la negociación, fortaleciendo con ello la organización sindical en el centro de trabajo.

Debe señalarse que más allá de la importante participación de las organizaciones sindicales en la Organización Internacional del trabajo, donde se realiza una profusa actividad normativa (convenios, recomendaciones, protocolos, etc.), están interactúan con organizaciones sindicales internacionales, celebrando Acuerdos-Marco que podrían llegar a suponer un embrión de negociación colectiva transnacional, aunque no cuentan con un marco legal de regulación de las relaciones laborales internacionales, dado que los convenios de la OIT, si bien elaborados a escala internacional, están destinados a ser aplicados por gobiernos nacionales. Un ejemplo de acuerdo- marco en nuestra región se celebró el Convenio Colectivo Volkswagen-Mercosur.

El presente proyecto parte de considerar que las cuestiones planteadas implicarán cambios, que aún no estamos en condiciones de mensurar su volumen, estos afectarán el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

2.2. Problemática a investigar:

Esta investigación propone analizar la dinámica de las relaciones laborales desafiadas por los cambios tecnológicos a partir de las nuevas calificaciones identificadas en los procesos de trabajo. Para ello, realizaremos un estudio de caso sobre dos sectores emblemáticos del territorio (actividades metalúrgicas y metalmecánica del municipio de La Matanza) desde una perspectiva de la formación técnica impartida por las escuelas de enseñanza media técnica, terciarios técnicos, carreras universitarias y Centro Universitario de la Innovación como modalidades del sistema educativo aportantes de calificaciones. Entender el comportamiento de los actores (instituciones pertenecientes a la educación, la formación profesional, empresas, sindicatos, cámaras empresarias y el Estado) es una manera de diagnosticar un estado de la cuestión imprescindible para el desarrollo de políticas públicas. Para ésto constituimos un equipo de trabajo interdisciplinario que articula diferentes cátedra de la carrera de Relaciones Laborales de la Universidad de La Matanza.

De acuerdo al objetivo general y a los objetivos específicos de esta investigación, es fundamental relevar datos que den cuenta de la oferta formativa pública en la Región Educativa 3 de la Provincia de Buenos Aires que incluye a un solo municipio: La Matanza. Nos referimos a la oferta educativa relacionada con el desarrollo de capacidades referidas a los roles ocupacionales que demandan los sectores en estudio (la metalmecánica y la mecánica del automotor), impactados por la incorporación de tecnología y la consecuente demanda de nuevas calificaciones. Se trata de analizar la pertinencia de esa oferta respecto de los datos relevados acerca de las competencias realmente requeridas por el sector productivo. En ese sentido, nos centraremos, en una primera instancia, en la oferta disponible en La Matanza en la modalidad Educación Técnico Profesional en sus niveles Formación Profesional, Educación Técnica de Nivel Secundario y Educación Técnica de Nivel Superior. Complementariamente, revelaremos la oferta de la Universidad Nacional de La Matanza (UNLAM) en formaciones de grado en especialidades de ingeniería y la oferta del Centro Universitario de la Innovación (CUDI), que se encuentra en la localidad de González Catán y que cuenta con tecnicaturas superiores en especialidades técnicas de distintas Universidades Nacionales. En este relevamiento daremos un foco particular al nivel de Formación Profesional, por su flexibilidad para incorporar cambios en su oferta formativa y por las escasas barreras de acceso, en términos de certificaciones previas, que se requieren a lxs participantxs.

Como todos los niveles de la modalidad Educación Técnico Profesional en la Argentina, su caracterización y desarrollo se enmarca en lo dispuesto en la ley nacional N° 26.058. Esta ley, en su artículo 8 define los objetivos de la Formación Profesional de la siguiente manera: “La formación profesional tiene como propósitos específicos preparar, actualizar y desarrollar las capacidades de las personas para el trabajo, cualquiera sea su situación educativa inicial, a través de procesos que aseguren la adquisición de conocimientos científico-tecnológicos y el dominio de las competencias básicas, profesionales y sociales requerido por una o varias ocupaciones definidas en un campo ocupacional amplio, con inserción en el ámbito económico-productivo.”

En el municipio bajo estudio existen 30 Centros de Formación Profesional y Laboral. Si bien su actividad educativa es la misma, los Centros de Formación Profesional (CFP) tienen dependencia funcional de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires (hay centros denominados “puros” en el sentido que son exclusivos del estado provincial y centros que nacieron mediante un convenio entre el gobierno de la Provincia de Buenos Aires y una entidad de carácter confesional). Por su parte los Centros de Formación Laboral (CFL) tienen dependencia funcional del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, a través del Instituto Provincial de Formación Laboral (IPFL), y fueron creados mediante convenios entre el estado provincial y una entidad que puede ser una organización gremial de trabajadores, una cámara empresaria, un municipio o una organización de la sociedad civil. Aunque hayan sido creados mediante un convenio todos los Centros de Formación Profesional y Laboral son escuelas públicas.

En La Matanza existen ofertas formativas de Formación Profesional relacionadas con roles ocupacionales de los sectores en estudio en varios de los 30 Centros. Sin embargo nuestro foco principal, para relevar los datos necesarios, estará puesto en los Centros de Formación Laboral 406 y 413 de La Matanza debido a que están conveniados con actores de las relaciones laborales de los sectores en estudio. El Centro de Formación Laboral 406 fue creado en el año 1996 mediante un convenio entre el estado provincial y la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) Seccional La Matanza y el Centro de Formación Laboral 413 se inició en el año 2012 a través de un convenio con el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA). Estos dos CFL tienen una oferta mayoritariamente destinada a la formación en roles ocupacionales de los sectores que representan sus entidades conveniantes, que coinciden con los sectores en estudio, en cursos de familias profesionales afines. Las familias profesionales son un conjunto de cursos vinculados a un mismo sector de actividad cuya identificación y diseño curricular se encuentran en el Catálogo Jurisdiccional de “Certificaciones de Formación Profesional” de la Provincia de Buenos Aires. En

nuestro caso las familias profesionales de interés son Energía Eléctrica, Electromecánica, Electrónica, Informática, Automotriz y Metalmecánica.

Los Centros de Formación Profesional y Laboral realizan una planificación anual de los cursos a dictar el año subsiguiente que debe ser aprobada por el nivel provincial. Esa planificación debe respetar marcos establecidos por la Dirección de Formación Profesional y el IPFL que están contenidos, en la actualidad, en el documento “Pautas para la planificación de Trayectos y Cursos – ciclo 2024- en Centros de Formación Profesional y Centros de Formación Laboral de la Provincia de Buenos Aires”. Entre los criterios a tener en cuenta para la planificación de cursos para el ciclo lectivo 2024 se establece que deben propender a “la vinculación de la oferta formativa con los sectores dinámicos de la economía e intensivos en absorción de trabajo, identificando requerimientos y vacancias locales que serán la base de la inclusión sociolaboral de las y los trabajadores bonaerenses”. Por otra parte se establecen sectores de actividad prioritarios para la formación profesional en la provincia de Buenos Aires que son: Metalmecánica, Automotriz, Actividades de Producción Agropecuarias, Industria Alimentaria, Construcciones, Economía del Conocimiento, Energía Eléctrica y Energías Renovables, Electromecánica, Electrónica Naval, Industrias Culturales, Industrias Gráficas e Hidrocarburos. Como se puede observar los sectores de interés en esta investigación son los señalados en el primer y segundo lugar de priorización por las autoridades educativas de la Provincia.

Respecto de la incumbencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) en Formación Profesional se relevarán datos de los acuerdos sectoriales que incluyen el desarrollo de cursos de capacitación, para los sectores en estudio, suscritos con la Unión Obrera Metalúrgica y el SMATA con ejecución en el Municipio de La Matanza.

Como mencionamos, también se relevarán datos de las características de la oferta formativa que tienen las Escuelas de gestión estatal de Educación Técnica de Nivel Secundario (14 en La Matanza) y de Educación Técnica de Nivel Superior (5 en La Matanza). En ambos casos en las tecnicaturas de nivel medio y superior que formen en capacidades para las industrias metalmecánica y de mecánica del automotor (técnico mecánico, técnico electromecánico, técnico en computación, técnico superior en robótica y automatización, etc.). Además, se relevarán los mismos datos en las carreras de Ingeniería Mecánica, Electrónica, Informática e Industrial de la Universidad de La Matanza y en la Tecnicatura Superior en Programación (UTN Regional Avellaneda) y la Tecnicatura Superior en Diseño Industrial (UNAHUR) ambas dictadas en el Centro Universitario de la Innovación de La Matanza.

Por otra parte se relevarán datos, pertinentes para los objetivos de la investigación, en un mínimo de 8 empresas pertenecientes a los sectores de interés y con los siguientes actores institucionales de las Relaciones Laborales: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina Seccional La Matanza, Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor, Asociación de Fábricas Argentinas de Componentes (AFAC), Federación Argentina de Asociaciones de Talleres Reparaciones de Automotores y Afines (FAATRA), Cámara de Industria y Comercio de La Matanza, Unión Industrial del Partido de La Matanza (UIPMA).

Finalmente, se analizarán datos sobre niveles de desarrollo, producción, comercio exterior y empleo, de los sectores de interés en el territorio de La Matanza, en la Secretaría de Producción, la Oficina de Empleo y la Secretaría de Ciencia, Tecnología y Políticas Educativas, todas dependencias del Municipio de La Matanza.

Desde una perspectiva vinculada a la planteada, consideramos que la incidencia de estas nuevas tecnologías, las eventuales nuevas calificaciones y los nuevos métodos de producción en las relaciones laborales, debe ser analizada, además, desde un punto de vista jurídico, tanto en su aspecto colectivo, como individual. Desde una óptica política, no cabe duda que es necesario conducir el trabajo en el futuro, en tanto Derecho Humano, hacia un mundo con cuotas mayores de

justicia social que, como señala Supiot combine «una dimensión axiológica y una dimensión procesal. Esa dimensión axiológica es la de la dignidad humana y los derechos económicos, sociales y culturales que la respaldan. La dimensión procesal proviene a la vez de la libre empresa y de la libertad sindical en (Prieto y al, 2018, p :19). En este sentido, entonces, se plantean algunos interrogantes que deberán ser investigados:

¿Cuál será la respuesta que darán las organizaciones sindicales a estos nuevos métodos de producción? ¿Cómo se reacomodarán, tanto a nivel nacional como internacional, ante las nuevas perspectivas? ¿Surgirán nuevas organizaciones sindicales? ¿Cómo impactará en las negociaciones colectivas? ¿A qué nivel se verán afectados los convenios colectivos? ¿Surgirán, ante las nuevas calificaciones, nuevas categorías laborales? ¿Cómo incidirán estos cambios en la calidad de los puestos de trabajo y en el índice de desempleo? Seguramente se deberán adaptar las condiciones y medio ambiente del trabajo y se modificarán los contratos individuales de trabajo, entonces: ¿Cómo será ese proceso? ¿Qué rol desempeñarán los trabajadores individualmente? ¿Traerán, estas modificaciones, beneficios para la sociedad?

Corresponde, también, tener presente los tratados y convenios internacionales, especialmente las normas emanadas de la OIT y los tratados y convenciones relativas a los DDHH, señalando qué todo cambio en la normativa interna debe respetar las referidas normas.

Sin dudas, el tema en estudio nos sitúa ante desafíos inéditos, tanto a los sujetos involucrados como a quienes nos proponemos investigarlo.

2.3. Objetivos:⁴

Objetivos Generales:

- Analizar el vínculo entre la innovación tecnológica y las calificaciones y formación requeridas a trabajadores de dos áreas importantes del municipio de La Matanza: metalúrgica y mecánica del automotor.
- Estudiar las características y aportes de la formación profesional, escuelas de enseñanza media técnica, terciarios técnicos y Centro Universitario de la Innovación como modalidades del sistema educativo aportantes de calificaciones.

Objetivos Específicos:

- Conocer los principales cambios tecnológicos aplicados a la producción en los sectores metalúrgico y de mecánica del automotor en La Matanza.
- Caracterizar las nuevas calificaciones requeridas por las empresas para operar y programar los dispositivos tecnológicos incorporados a la producción en los sectores bajo estudio.
- Ponderar la pertinencia de la oferta de formación pública en La Matanza destinada a formar trabajadorxs para la industria metalúrgica y de mecánica del automotor en términos de su adecuación a las calificaciones requeridas por el sector productivo.
- Estudiar la dinámica de las RRLL en los sectores bajo análisis frente a los desafíos generados por los avances tecnológicos y las calificaciones implicadas.

2.4. Marco teórico:

La coyuntura actual expresa cambios profundos en los modelos societales, en el eje educación-trabajo y en la orientación en las políticas públicas focalizadas en la inserción social de sectores vulnerables frente al mercado de trabajo, en un contexto de ruptura con los patrones tradicionales de integración social. Por marcos tradicionales nos referimos a los soportes colectivos característicos del Estado de Bienestar y de la “Sociedad Salarial”, donde la política económica era la principal y más efectiva política social.

⁴ Detallar objetivo general y objetivos específicos.

El deterioro de estos marcos tradicionales y de los soportes colectivos en que se sostenían, acentuó procesos de individualización que condicionaron las trayectorias de inserción desde el punto de vista de las instituciones y de los individuos. Esto se expresa en la ruptura de los modelos lineales de paso de la educación al trabajo, proceso que implica una secuencia compleja de elementos asociados a la crisis de la organización social de los ciclos de vida. De esta forma, se debe integrar la mirada sobre una combinación sofisticada entre políticas económicas, laborales y sociales. Para abordar esta complejidad se plantea adoptar una mirada sistémica que integre los niveles macrosocial y microsocial, los elementos estructurales, las mediaciones institucionales y las formas de subjetivación (Jacinto, 2010).

Para esto, y en el marco de fuertes procesos de individuación de las relaciones de los sujetos con el trabajo, se parte del concepto de “transiciones” como procesos biográficos de socialización que proyectan al sujeto hacia su desenvolvimiento profesional y formativo. Estas transiciones son el producto de interacciones complejas situadas a nivel estructural e institucional (macrosocial), como el comportamiento del mercado de trabajo y su estructura, el entramado de relaciones entre el sistema formativo y el productivo, las políticas públicas de empleo y formación, etc.; también en el nivel microsocial en aspectos como las mediaciones entre los actores e instituciones, sus estrategias individuales y subjetivas.

Para poder reconstruir la perspectiva de referentes sectoriales y de técnicos del ámbito estatal, sobre los dispositivos de educación-trabajo a partir de políticas de trabajo, empleo y formación, se necesita pensar las transiciones laborales considerando la construcción institucional de la relación entre formación y empleo, en tanto régimen que vincula la educación, el mercado de trabajo y la formación. Pero también, estas transiciones expresan las capacidades del individuo para gestionar su itinerario formativo y laboral dependiendo de su capital social y cultural. Las transiciones reflejan de esta forma, voluntades personales y condicionantes contextuales, en el marco de las relaciones laborales y de empleo. Desde esta perspectiva se busca explorar las “miradas” de los referentes sobre las mediaciones institucionales que intervienen entre lo estructural y lo subjetivo, que permiten desarrollar recursos y activar la capacidad de utilizarlos, así como el papel de las instituciones y los dispositivos de inclusión laboral.

En este contexto, Catalano (2018) señala, para el caso de los actores que participan en la gestión de instituciones de formación profesional, que deben afrontar las limitaciones en cuanto a la articulación en el diseño y / o gestión de programas que solapan funciones y duplican esfuerzos, una participación que lleva al actor sindical al desarrollo de estructuras especializadas en la temática de las políticas dirigidas a estas y estos jóvenes de sectores populares, centralmente de articulación de la enseñanza media y media técnica con la formación profesional.

En un marco más amplio, siguiendo a Catalano (2018), en las sociedades del conocimiento *“los cambios profundos en la producción de saberes se crean en el marco de una espiral de aprendizajes que son realimentados por el sistema productivo, los saberes y las competencias de los trabajadores, el sistema educativo y de formación a lo largo de toda la vida* (Catalano, 2018: 5). Para ello, será necesario, según esta autora, establecer “puentes” de articulación entre las instituciones formativas del Ministerio de Educación, las políticas activas del Ministerio de Trabajo y el contexto socio-productivo, así como con la comunidad científica en una relación de aprendizaje y desarrollo compartido.

Actualmente, nos encontramos con una formación profesional dirigida a sectores populares, que se encuentra atravesada por una red de relaciones complejas entre las lógicas productivas, laborales, educativas, económicas y políticas, con distintos niveles de conducción y actores que presentan lógicas distintas para abordar la cuestión y que, a la vez, disputan un lugar en la gestión de la política. En el contexto de la crisis económica se señala la necesidad del diseño y construcción de agendas sociales y de políticas públicas que favorezcan una interacción virtuosa entre el sector productivo y la formación y capacitación de las y los trabajadores. En este sentido la Educación Técnica Profesional, y la formación profesional en particular, son consideradas centrales para incrementar significativamente los niveles de calificación profesional de esta

población y a la vez se constituyen como una herramienta para la inclusión educativa y laboral porque están destinadas a los sectores populares.

En la actualidad el concepto de competencia se relaciona con los resultados, el rendimiento o el desempeño en situación de trabajo. Por ello nos resulta significativo dada la articulación que plantea entre sistema educativo y mundo del trabajo. La competencia supone conocimientos técnicos-disciplinares y de sentido común que deben ser objeto de un proceso de decodificación en cada situación real en que opera. Es un conjunto de capacidades que permiten a un sujeto establecer una coherencia entre sus conocimientos y la situación de trabajo, para de esta forma actuar con “eficacia” frente a los problemas que plantean las diferentes situaciones de trabajo (Catalano, Cols, Sladogna, 2004). También se relaciona con el concepto de trayectoria, siendo el producto simultáneo de adquisiciones de saber realizadas en el ámbito escolar, de habilidades desarrolladas en ámbitos y momentos diversos y de pertenencia a un ámbito socio-profesional. (Mertens, 1997).

Entonces esto supone un replanteo de la relación del sujeto con los dispositivos formativos superando la distinción tradicional entre educación y formación profesional, la cual atribuye a la primera el saber técnico-científico y a la segunda el “saber hacer” de orden profesional. En nuestra perspectiva debemos considerar que los saberes están interrelacionados y se configuran entre sí, donde, para reconstruir la mirada de los referentes, se requieren formas conceptuales y metodológicas que articulen saberes diferentes (Lichtenberger, 2000).

Dicho de otro modo, nos ubicamos en un contexto de búsqueda de nuevos referentes para la validación de las calificaciones del trabajo entendiendo los conocimientos laborales como un conjunto complejo de capacidades de análisis, comprensión e intervención, que dependen de la autonomía de los sujetos para acordar entre ellos cómo utilizar y elaborar saber. En este sentido, 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).

La competencia depende de las representaciones del actor, de sus maneras de ver y pensar las situaciones laborales e implica la movilización y combinación de saberes de manera específica, en función del cuadro de percepción que se construye el actor sobre la situación, siendo centrales las capacidades de comunicación, verbalización y reflexión sobre la experiencia, centrales para el reconocimiento del saber. (Lichtenberger, 2000). La definición de competencia integra 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). El recurrir a este concepto permite rearticular el mundo laboral y el educativo reconfigurando las políticas de empleo y formación como estrategia de inserción socio-laboral.

También consideraremos las distintas problemáticas que involucran a los sectores vulnerables, con investigadores interesados en evaluar las políticas destinadas a ellos. Tal es el análisis que realiza Claudia Jacinto (2008) en su artículo “Políticas públicas y perspectivas subjetivas en torno a la transición laboral de los jóvenes”, mediante un abordaje cualitativo de las trayectorias de educación y trabajo de jóvenes procedentes de hogares de ingresos bajos-medios. El primero de sus interrogantes es de tipo sistémico y concierne a pensar en qué medida la Argentina ha planteado y logrado consolidar políticas de transición al mercado laboral, en particular dirigidas a jóvenes provenientes de hogares pobres. El segundo se refiere a la medida y la forma en que los trabajadores valoran los pasajes por ciertos dispositivos que intentan contribuir a su inserción laboral. De esta forma, integra la perspectiva macrosocial y política para pensar dispositivos de inserción en el mercado de trabajo, pero también reconoce la centralidad de la perspectiva

subjetiva y de las estrategias individuales, aun en contextos de restricción de recursos, planteando la relevancia del lugar que el sujeto debe ocupar en el diseño de los dispositivos.

2.5. Hipótesis de trabajo o los supuestos implícitos (según corresponda al diseño metodológico) :⁵

El dinamismo de los cambios tecnológicos aplicados a los procesos productivos se encuentra atravesado por brechas complejas de articular con el actual sistema educativo aportantes de calificaciones técnicas para lxs trabajadorxs involucrados.

Las relaciones laborales enfrentan desafíos inéditos en un contexto de cambio tecnológico constante, vinculado a la producción y los saberes requeridos, que presenta nuevas particularidades desde el punto de vista jurídico tanto en su aspecto colectivo como individual.

Los cambios producidos por la innovación tecnológica ponen de manifiesto la obsolescencia de ciertos puestos de trabajo que, necesariamente, nos invitan a reflexionar sobre cómo y dónde se debe calificar a lxs trabajadorxs para enfrentar nuevos escenarios laborales.

2.6. Metodología:

El abordaje metodológico se basa en una estrategia cualitativa que busca dar cuenta de las particularidades de un contexto concreto (Alonso, 1998; Marradi, Archenti y Piovani, 2007; Vasilachis, 2006). El diseño propuesto es un estudio de caso en tanto la particularización sectorial otorga validez al convertirse en un recorte empírico y conceptual de la realidad social que conforma el tema y problema de investigación. Tal diseño, siguiendo a Schettini (2009: 37; citando a Bruyne), tiene la intención de explorar y descubrir problemáticas nuevas y sugerir hipótesis que preparen el camino para investigaciones posteriores, con el propósito de dar lugar a una línea de investigación que se consolide en el ámbito de la disciplina de las Relaciones Laborales RLL en La Matanza. Es dable mencionar que no se busca la generalización sino se prioriza el conocimiento de las particularidades que adquieren los procesos sociales en este caso particular, a nivel sectorial y territorial (Neiman y Quaranta, 2006).

Las unidades de análisis serán escuelas de enseñanza media técnica, terciarios y carreras de grado con especializaciones técnicas e industriales y el Centro Universitario de la Innovación como modalidades del sistema educativo aportantes de calificaciones ubicados en el Municipio de La Matanza; así como también empresas, sindicatos y cámaras intervinientes. Cabe señalar que la selección de entrevistados se realizará, inicialmente, mediante una muestra intencional, conformada por grupos de actores significativos que integran nuestro problema de investigación, configurando así un diseño multivocal o polifónico de la muestra que nos permitirá analizar los relatos de cada entrevistado a fin de comprender el vínculo entre la innovación tecnológica y las calificaciones y formación requeridas a trabajadores de las actividades bajo estudio: metalúrgica y mecánica del automotor en el municipio de La Matanza.

Bajo estas premisas metodológicas, avanzado el trabajo de recolección de la información, se prevé el pasaje a un muestreo teórico que culminará una vez alcanzada la saturación teórica (Vasilachis, 2006; Marradi, Archenti y Piovani, 2007).

Se piensa al trabajo investigativo como momentos que implican la ejecución de diversas tareas. Entendiendo que no son pasos lineales ni una secuencia rígida, sino una organización que permite

⁵ En proyectos de desarrollo tecnológico puede ser reemplazada una hipótesis de trabajo por la propuesta de solución al problema de investigación mediante el diseño de un prototipo o elemento equivalente.

planificar las acciones a desarrollar en un diseño flexible (Schettini, 2015). Se planifican, entonces, etapas de trabajo en las que se triangularán datos cuantitativos provenientes de fuentes secundarias con información cualitativa relevada del campo, así como también fuentes de información primaria con secundaria. La aplicación de tal estrategia tiene como finalidad dar cuenta de la situación productiva, en términos de innovación tecnológica, y formativa, en términos de calificaciones requeridas y oferta de formación, del territorio bajo estudio. Presentamos, a continuación, las tareas implicadas organizadas bajo 4 momentos:

1° Etapa exploratorio y descriptiva (Meses 1 a 4)

En este momento se prevén tareas de preparación del equipo de investigación para realizar el relevamiento y sistematización de bibliografía referida al tema y problema de estudio. Durante este primer momento de trabajo se buscará consolidar el marco teórico referencial, entendido como la fundamentación teórica de la tarea investigativa. En esta línea, también se supone una búsqueda actualizada de antecedentes sectoriales y territoriales que aporten datos que consoliden el *corpus* de conocimiento sobre el fenómeno que se proyecta investigar. Consideramos necesario profundizar y actualizar los aportes existentes en torno a los debates recientes sobre el tema. Retomaremos y completaremos la recopilación bibliográfica a lo largo del trayecto investigativo. Esta tarea implicará la interacción del equipo de investigación en instancias de intercambio, reflexión y debate sobre los fundamentos teóricos implicados en la investigación, en tanto, ejes centrales para la elaboración del trabajo

La revisión de la bibliografía existente considerará el relevamiento de publicaciones recientes en revistas académicas nacionales e internacionales; luego exploraremos posibles actualizaciones del repositorio de CyT de la UNLaM para robustecer los antecedentes de nuestra investigación; finalmente, recopilaremos y analizaremos investigaciones presentadas en congresos especializados, nacionales e internacionales. Entre ellos: ASET; ALACIP; ALAS; ALAST; ILERA; LASA (Labor Section), entre otros.

Para la recolección y análisis de fuentes secundarias de información disponibles sobre el territorio, el proyecto prevé sistematizar y analizar datos cuantitativos disponibles de fuentes secundarias. En particular, buscaremos recabar datos que se relacionen con el mundo de la producción y el empleo en el Municipio, a partir tanto de estadísticas oficiales de observatorios regionales de diverso alcance

A partir de las reflexiones colectivas sobre la bibliografía especializada analizada, se elaborarán las dimensiones analíticas que configurarán los ejes centrales para el diseño de los instrumentos de recolección de datos que guiarán el desarrollo del trabajo de campo, entendiendo una relación directa con los objetivos de investigación planteados.

2° Etapa de planificación, diseño y trabajo de campo (meses 5 a 13)

En ese momento se desarrollarán acciones vinculadas al diseño y preparación de los instrumentos de recolección de información primaria.

El trabajo de campo previsto considera la aplicación de entrevistas semiestructuradas y observaciones no participantes como herramientas de recolección de información primaria. No obstante, consideramos aquí la necesidad de aplicar la técnica de triangulación (Vasilachis, 1992) de datos con fuentes de información secundaria; vinculada a informes territoriales, sectoriales, sindicales, manuales y registros que las empresas, sindicatos, organizaciones formativas pudieran brindarnos. De esta forma, buscamos observar las posibles articulaciones que puedan tener el mundo laboral y el productivo, en función de la reconstrucción y posibles vinculaciones de los relatos que aporten los actores, cuyas voces puedan influir de manera significativa en la relación entre innovaciones tecnológicas, nuevas calificaciones y oferta formativa. Esta etapa supone, incluso, una indagación en prospectiva que nos permita establecer un panorama sobre el futuro del mundo productivo-laboral en el plano local.

Este momento implica desde el diseño de los instrumentos, reuniones de equipo para su aplicación, testeo, contacto con informantes claves, definición de entrevistados, coordinación de agendas y ejecución de las entrevistas y observaciones.

3° Etapa de desgrabación, sistematización y análisis de datos (Meses 14 a 20)

Este momento implica la ejecución de tareas vinculadas al procesamiento y análisis de la información recolectada en la etapa anterior. Por ello, se prevén las desgrabaciones de entrevistas, sistematización y procesamiento de la información empírica en base a las dimensiones de análisis construidas. Lo cual implica triangular los datos primarios con los secundarios a la luz del marco de referencia teórico elaborado y los objetivos específicos propuestos.

Tales tareas requieren la elaboración de matrices y/o utilidades de software que favorezcan una unidad de criterios por parte de todo el equipo de trabajo para la posterior y laboriosa tarea de construcción de categorías analíticas.

4° Etapa de elaboración de informes y divulgación (Meses 21 a 24)

Este momento implica la construcción de espacios colectivos para intercambiar reflexiones que no solo permitan responder a los interrogantes iniciales de investigación, sino también plantear propuestas de acción concretas.

Para difundir y divulgar los hallazgos de la investigación se confeccionarán materiales tales como ponencias, pósters y artículos científicos de modo de presentarlos y/o publicarlos en diversos espacios. Complementariamente, trazaremos estrategias de transferencia de los resultados, mediante la organización de debates, charlas y/o talleres en los que participen los principales actores que atraviesa la problemática planteada, buscando contribuir en la propuesta de acciones concretas basadas en los resultados del trabajo realizado.

La viabilidad de este proyecto se apoya, por un lado, en la labor y experiencia del grupo de docentes que forma parte del equipo de investigación. La fortaleza de los investigadores radica en la mirada interdisciplinaria propuesta considerando las especializaciones y trayectorias formativas y laborales de cada integrante. Además, considerar otras líneas de investigación que parte de este equipo viene desarrollando no solo en la Universidad de La Matanza, sino también en el mismo sector, territorio y temática bajo estudio. Otro punto a destacar es la red de contactos que el equipo posee para acceder al campo de estudio. Las redes existentes permitirán establecer contacto con actores e instituciones del Municipio, situación que facilitará el desarrollo del plan de trabajo propuesto. Por otro lado, la infraestructura disponible en la UNLaM, así como la posibilidad de consultar publicaciones científicas periódicas tanto en la Biblioteca y en el Repositorio de CyT, colaborarán con la puesta en marcha de las tareas enumeradas en el apartado anterior.

2.7. Bibliografía:

Alonso, L. E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología*. Fundamentos

Bensusan, G., Eichhorsts, W., Rodríguez, J. (2017), *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y su identificación para la demanda de cualificaciones*. CEPAL

Bernaciak, M; Gumbell-McCormic, R; y Hyman, R. (2015) "El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?", *Cuadernos N° 40, Fundación 1º de Mayo*, Madrid.

Catalano, A. M. (2018). *Tecnología, innovación y competencias ocupacionales en la sociedad del conocimiento* (No. 995011092702676). International Labour Organization.

Catalano, A; Avolio de Cols, S; y Sladogna, M. (2004), *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*; BID/FOMIN, Buenos Aires.

Jacinto, C. (2010), *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. IDES - TESEO, Buenos Aires.

Lichtenberger Y. (2000), *Competencia y Calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación*, Seminario organizado por el CEIL-PIETTE, Buenos Aires.

Marradi, A.; Archenti, N. y Piovani, J. (2007). *Manual de metodología de las ciencias sociales*. Emecé.

Mertens, L. (1997), *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*, Fundación del Trabajo, Buenos Aires.

Neiman, G. y Quaranta, G. (2006), “Los estudios de caso en la investigación sociológica”, en Vasilachis, I. (coordinadora), *Estrategias de investigación cualitativa*, Barcelona, Gedisa

Prieto, M; Travieso, María Marta; Vega Ruiz María Luz (2018) “El futuro del trabajo: ¿amanecer u ocaso? 2018 ” en *Revista El futuro del trabajo en América Latina* , Año 10, 15, enero-junio 2018, OIT.

Schettini, P. (2009), *Resistencia y reivindicación en las prácticas cotidianas en un movimiento reivindicatorio urbano. Estudio de caso de acciones colectivas en dos municipios del Gran Buenos Aires*, Tesis de Maestría, Ciencias Políticas, Universidad Nacional de San Martín

Schettini, P. y Cortazzo, I. (2015), *Análisis de datos cualitativos en la investigación social. Procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa*; La Plata, Buenos Aires, Facultad de Trabajo Social, Universidad Nacional de La Plata, EDULP

Vasilachis, I. (1992), *Métodos Cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina

Vasilachis, I. (2006), “La investigación cualitativa”, en Vasilachis, I. (coordinadora), *Estrategias de investigación cualitativa*, Barcelona, Gedisa

2.8. Programación de actividades (Gantt):⁶

⁶ Definir la programación de actividades para cada objetivo específico, y las personas responsables de su ejecución.

Cronograma de actividades	Meses																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1º Etapa exploratoria y descriptiva (meses 1 a 4)																								
Relevamiento de bibliografía especializada																								
Revisión y actualización de antecedentes sectoriales, territoriales																								
Sistematización y análisis de materiales relevados																								
Construcción del marco teórico y las dimensiones analíticas del estudio																								
2º Etapa de planificación, diseño y trabajo de campo (meses 5 a 13)																								
Recolección y análisis de fuentes secundarias de información disponibles sobre el territorio																								
Definición de la muestra																								
Diseño y testeo de instrumento de recolección																								
Trabajo de campo: contacto con instituciones y actores intervinientes																								
3º Etapa de desgrabación, sistematización y análisis de datos (meses 14 a 20)																								
Desgrabación de entrevistas																								
Sistematización de la información primaria y secundarias relevada																								
Triangulación de fuentes y datos																								
Desarrollo de categorías analíticas																								
4º Etapa de elaboración de informes y divulgación (Meses 21 a 24)																								
Elaboración del informe final. Planteo de propuestas de acción																								
Preparación de materiales para la divulgación de los resultados																								
Propuestas y organización de actividades de transferencia junto a los actores intervinientes																								

Responsables de líneas de trabajo:

Investigadora responsable del proyecto: Dra. Patricia Schettini

Ejes teóricos y aspectos conceptuales: Pablo Granovsky

Instituciones y redes de contacto con actores del campo: Guillermo Gonzalez

Relaciones laborales, calificaciones y perspectiva jurídica: Adriana Vitoli, Mario Quintela, Patricio Marensi

Equipo metodológico: Patricia Schettini, Luisina Radiciotti, Gabriela Pontoni

2.9. Resultados en cuanto a la producción de conocimiento:

Elaboración de un documento que considere un análisis diagnóstico de la situación de las calificaciones en el territorio local y sectorial y permita articular la oferta y demanda para el desarrollo de futuras propuestas formativas.

2.10. Resultados en cuanto a la formación de recursos humanos:

La investigación buscará articular con el desarrollo de trabajos finales de la carrera de Relaciones Laborales de la UNLAM.

Se prevé la incorporación de becarios, recientes graduados y docentes que estén cursando estudios de posgrado.

2.11. Resultados en cuanto a la difusión de resultados:

Elaboración de una publicación con los resultados del proyecto.

Participación en congresos y jornadas

2.12. Resultados en cuanto a transferencia hacia las actividades de docencia y extensión:

Los productos, y experiencia, que arroje la investigación propuesta resultará de valioso insumo para las cátedras involucradas en el equipo de trabajo. En este sentido, los resultados serán transferidos a las actividades de docencia así como a las actividades profesionales que cada integrante desarrolla en su campo profesional.

2.13. Resultados en cuanto a la transferencia de resultados a organismos externos a la UNLAM:

Los resultados obtenidos serán de interés para diversas instituciones y organismos; tales como sindicatos, Oficina de Empleo del municipio, Centros de Formación Profesional, empresas.

2.14. Vinculación del proyecto con otros grupos de investigación del país y del exterior:

Se prevé la vinculación con equipos de investigación pertenecientes a otras universidades públicas: Universidad Arturo Jaureche, Universidad de Buenos Aires, Universidad de Moreno. Así también, la articulación con equipos de investigación de la UNLAM que estén trabajando temáticas inherentes a nuestro campo de interés. En este sentido, se proyecta intercambios con proyectos anclados no solo en el departamento de Humanidades, sino también en el área de Ingeniería.

2.15. Destinatarios:

Tipo de destinatario		Subtipo de destinatario ⁷	¿Cuál? Especificar	Demandante ⁸	Adoptante ⁹
Sector Gubernamental	Gobiernos	Del Poder Ejecutivo nacional	x		x
		Del Poder Ejecutivo provincial			
		Del Poder Ejecutivo municipal	x		x
	Otras Instituciones gubernamentales	Poder Legislativo en sus distintas jurisdicciones			
		Poder Judicial en sus distintas jurisdicciones			
Sector Salud		Hospitales, centros comunitarios de salud y otras entidades del sistema de atención			
Sector Educativo		Sistema universitario	x		x
		Sistema de educación básica y secundaria	x		x
		Sistema de educación terciaria	x		x
Sector Productivo		Empresas	x		x
		Cooperativas de trabajo y producción			
		Asociaciones del Sector	x		x
Sociedad Civil		ONG's y otras organizaciones sin fines de lucro			
		Comunidades locales y particulares			

⁷ Marcar con una X

⁸ Demandante: entidad administrativa de gobierno nacional, provincial o municipal constituida como demandante externo de las tecnologías desarrolladas, que determina la necesidad del proyecto por su importancia social. Marcar con una X

⁹ Adoptante: beneficiario o usuario en capacidad de aplicar los resultados desarrollados (organismos gubernamentales de ciencia y tecnología nacionales o provinciales; universidades e institutos universitarios de gestión pública o privada; empresas públicas o privadas; entidades administrativas de gobierno nacionales, provinciales o municipales; entidades sin fines de lucro; hospitales públicos o privados; instituciones educativas no universitarias; y organismos multilaterales. Marcar con una X

3- Recursos Existentes¹⁰

Descripción/ concepto	Cantidad	Observaciones

4- Recursos financieros¹¹

	Rubro	Año 1	Año 2	Total
Gastos de capital (equipamiento)	a) Equipamiento (1)			
	b) Licencias (2)			
	c) Bibliografía (3)	\$56.000,00		\$56.000,00
	Total Gastos de Capital	\$ 56.000,00	\$ 0,00	\$ 56.000,00
Gastos corrientes (funcionamiento)	d) Bienes de consumo	\$30.000,00	\$30.000,00	\$60.000,00
	e) Viajes y viáticos (4)	\$34.000,00	\$34.000,00	\$68.000,00
	f) Difusión y/o protección de resultados (5)		\$56.000,00	\$56.000,00
	g) Servicios de terceros (6)			
	h) Otros gastos (7)			
	Total Gastos Corrientes	\$ 64.000,00	\$120.000,00	\$ 184.000,00
	Total Gastos (Capital + Corrientes)	\$120.000,00	\$120.000,00	\$240.000,00

Aclaraciones sobre rubros del presupuesto

1 Equipamiento: Equipamiento, repuestos o accesorios de equipos, etc.

2 Licencias: Adquisición de licencias de tecnología (software, o cualquier otro insumo que implique un contrato de licencia con el proveedor).

3 Bibliografía: En el caso de compra de bibliografía, ésta no debe estar accesible como suscripción en la Biblioteca Electrónica.

4 Viajes y viáticos: Viajes y viáticos en el país: Gastos de viajes, viáticos de campaña y pasantías en otros centros de investigación estrictamente listados en el proyecto. Gastos de viaje en el exterior: (no deberán superar el 20% del monto del proyecto).

5 Difusión y/o protección de resultados: Ej.: (Gastos para publicación de artículos, edición de libros inscripción a congresos y/o reuniones científicas).

6 Servicios de terceros: Servicios de terceros no personales (reparaciones, análisis, fotografía, etc.).

7 Otros gastos: Incluir, si es necesario, gastos a realizar que no fueron incluidos en los otros rubros.

4.1 Origen de los fondos solicitados

Institución	% Financiamiento
UNLaM	100 %
Otros (indicar cuál)	

¹⁰ Antes de confeccionar el presupuesto del proyecto, será necesario que el Director incluya en esta tabla si dispone de recursos adquiridos con fondos de proyectos anteriores (equipamiento, bibliografía, bienes de consumo, etc.) a ser utilizados en el proyecto a presentar, y además se recomienda consultar en la Unidad académica la disponibilidad de recursos existentes factibles de ser utilizados en el presente proyecto.

¹¹ Justificar presupuesto detallado. Para compras de un importe de entre 6 y 60 módulos, (cuyo valor se regula de acuerdo con el Decreto 1030/16, Art 28) se requieren tres presupuestos. Superado ese límite, las contrataciones se realizarán según la normativa que rige las compras de la Universidad, todo de acuerdo con la Resolución HCS 143/2022.

