



## **Grupo Temático N° 12: Educación, Estructura productiva y Fuerza de Trabajo**

**Coordinadores: Graciela Clotilde Riquelme, Esther Levy y Natalia Herger**

---

### **“Observatorio de Calificaciones Laborales: Vínculo entre sistema productivo y educación en la construcción de la demanda de formación profesional”**

**Autor/es: Esteban Secondi**

**E – mails: ocal@unaj.edu.aresteban.secondi@hotmail.com**

**Autor/es: Florencia Partenio**

**Autor/es: Cecilia Bacchetta**

**E – mails: ceciliabacchetta@hotmail.com**

**Autor/es: Bruno Daniel Pose**

**E – mails: bdpose@gmail.com**

**Pertenencia institucional: Observatorio de Calificaciones Laborales, Carrera de Relaciones del Trabajo, Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ). Av. Calchaquí 6200, Florencio Varela (CP 1888), Provincia de Buenos Aires, Argentina**

## **1. Introducción**

El conocimiento de la situación laboral y del sistema de formación profesional es fundamental para analizar las jerarquías construidas y fortalecer las relaciones entre los distintos actores del mercado de trabajo, trabajadores/as, empresas y sindicatos, como así también el rol del Estado y sus distintos niveles de actuación.



En el marco de un compromiso con el desarrollo socioeconómico de su entorno, la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) dinamizó una serie de iniciativas a fines de conocer el estado de la situación, la dinámica y la oferta y demanda de calificaciones en los Partidos de la región del Conurbano Sur (Esquivel, Partenio y Secondi, 2013). De esta manera, a través de relevamientos, encuestas y entrevistas, se analizaron distintos sectores de la economía con fuerte presencia en estos Partidos, tales como Alimentos y bebidas, Metalmecánico, Caucho, Calzado, Plástico, Construcción, Indumentaria, Textil, Maderas, entre otros.

Esta ponencia buscará presentar las metodologías, avances, y resultados del “Estudio de la Oferta y Demanda de Calificaciones Laborales en la región del Conurbano Sur”, siendo los Partidos seleccionados aquellos alcanzados por el área de influencia de la universidad: Florencio Varela, Quilmes, Berazategui, Almirante Brown, Presidente Perón y San Vicente.

En el año 2013 se desarrolló la primera acción, a través de la realización de un censo de la oferta de formación profesional. El mismo logró caracterizar a los actores de la formación y también a la oferta, indagando además sobre la relación entre los actores del entramado, como empresas, sindicatos y el Estado.

En la etapa de indagación sobre la demanda, se logró caracterizar a la industria en la región y los pesos relativos de cada rama, los requerimientos de las compañías y sus criterios de búsqueda, el grado de tercerización de actividades y la presencia de innovación en los eslabones productivos.

En rumbo de fortalecer dicha presentación, se describirá en un primer momento, el marco institucional del Observatorio de Calificaciones Laborales, organismo de la Universidad a cargo del relevamiento, la fundamentación metodológica del estudio, y los objetivos buscados y alcanzados. De la confrontación de ambos estudios se pueden fijar líneas de pensamiento y acción con respecto a los ajustes necesarios para satisfacer ambas necesidades.

## **2. La construcción de un Observatorio de Calificaciones Laborales**

El Observatorio de Calificaciones Laborales (OCAL) es un espacio construido desde el Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, cuyo objetivo es relevar la información existente sobre las calificaciones laborales ofertadas y demandadas en el mercado de trabajo, de la región de influencia de la Universidad. En el contexto de una activa



política institucional, desde el OCAL se establecieron redes de articulación con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, las instituciones de formación profesional, las organizaciones sindicales y empresariales de la región.

En relación a esta misión, el OCAL propicia un diálogo con todos los actores del contexto socio productivo, a fines de elaborar un diagnóstico, y formular propuestas relacionadas a integrar la oferta y la demanda de calificaciones.

El proyecto que el OCAL lleva adelante trasciende la idea de una universidad que se acerca al sistema productivo para señalarle qué hacer, como solía pensarse su intervención, sino más bien compromete un acercamiento para pensar en conjunto y proponer soluciones de acuerdo a los problemas que esa interacción determine. Una línea de trabajo ha sido la de fomentar ese contacto entre los actores, pero promocionando primero la reflexión sistemática entre cada uno de los intervinientes en ese diálogo (Esquivel, Partenio, Bulloni y Secondi, 2014). En este caso, la tarea no es sencilla especialmente con el actor empresario en tanto resulta indispensable, antes que nada, entrar en su cotidianeidad, generar confianza y transmitir conocimiento, experiencia y voluntad de trabajo colaborativo (y no indicativo). En este sentido, desde el OCAL se plantearon varios medios para lograrlo: uno ha sido la constitución de una mesa de articulación productiva, un espacio interdisciplinario para la universidad en el que buscamos incorporar a los actores del mundo del trabajo. Asimismo, el OCAL se encuentra en continua colaboración con los CFP (Centros de Formación Profesional) en su misión de construir herramientas que fortalezcan los procesos de capacitación, acreditación y expansión de los saberes aprehendidos, fortaleciendo las relaciones laborales de la zona.

Finalmente, como parte de una planificación estratégica en materia de comunicación institucional, el OCAL ha elaborado un Boletín de circulación electrónica bimestral con información original sobre la región que permite evidenciar de qué forma la universidad busca proximidad con el territorio en el que se asienta. En la fase más reciente, se ha construido una página web que visibiliza la problemática y la asocia con las dinámicas productivas del territorio, buscando facilitar el acceso a la información y la ubicación territorial de la oferta y demanda a través de la construcción de mapas geo-referenciados<sup>1</sup>. A continuación se presentan las herramientas metodológicas que guiaron los relevamientos.

---

<sup>1</sup> Al respecto consultar: <http://www.observatorio.unaj.edu.ar/>



## **2.1 Aspectos metodológicos**

Con el fin de trazar un panorama de la situación laboral y analizar el grado de correspondencia entre la oferta y la demanda de formación profesional en la región en el sector industrial, el equipo del Observatorio viene realizando una serie de estudios desde 2013. El primer relevamiento se enfocó en censar la oferta de formación profesional en la región y de las actividades, opiniones y vínculos de los CFP con el sistema productivo de la región en la que se encuentran (OCAL, 2013). En el marco del relevamiento a las organizaciones productivas del Conurbano Sur, se consideraron distintas dimensiones (demandas de FP, criterios de selección de personal, innovación, etc.) y sus vínculos con el sistema de capacitación laboral en la región. La cantidad de empresas encuestadas fue de 503, todas domiciliadas en Partidos del Conurbano Sur, y las mismas fueron efectuadas durante el cuarto trimestre de 2013 y el primer trimestre de 2014. El relevamiento fue realizado principalmente por estudiantes avanzados de las Carreras de Relaciones del Trabajo y de Administración de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, dentro del objetivo de crear una fuerte vinculación entre la universidad y el entorno productivo.

El 90% de los cuestionarios fue respondido por personal jerárquico de las empresas (en general, responsable de Recursos Humanos, o la máxima autoridad de la misma).

Se concertó una entrevista de aproximadamente 40 minutos, en la que se abordaron los siguientes temas:

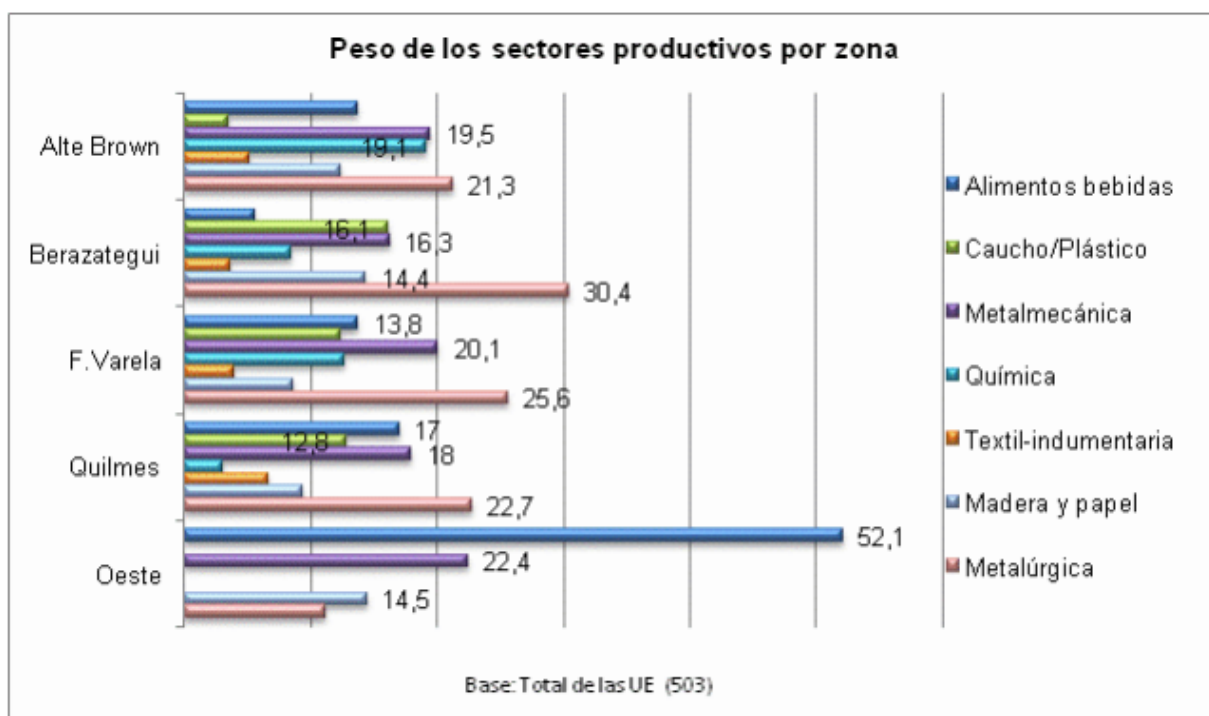
- Caracterización de la organización consultada.
- Últimas tres búsquedas laborales en un período de dos años: características, resultados, y criterios de selección.
- Subcontratación de servicios (motivos, frecuencia, tipos de subcontratación de servicios).
- Relación y percepción con actores del sistema de formación profesional y del mundo socioeconómico.
- Actitud y acciones hacia la innovación.

Los resultados fueron presentados divididos en las distintas ramas de sectores económicos, pero a fines de agilizar su lectura, algunos de ellos fueron agrupados, siendo un total de siete agregaciones: Alimentos y Bebidas, Caucho / Plástico, Metalmecánica, Química, Textil / Indumentaria, y Madera, papel y Metalurgia.

## 2.1.2 Características del entramado productivo regional

Cabe destacar que la región pertenece a la Provincia de Buenos Aires, la cual aporta el 36% del Producto Bruto Interno (PBI) del país, siendo la región industrial más importante del mismo. En relación a los establecimientos encuestados, los sectores más significativos del Conurbano Sur son el Metalúrgico (24% de los relevados), el Metalmecánico (18%), Alimentación y Bebidas (15%), Caucho y Plástico (11%), Madera y Papel (11%), Química (8%) y Textil Indumentaria (6%).

En relación a los sectores productivos por localidad, se halló que tanto en Almirante Brown, Berazategui, Florencio Varela y Quilmes los sectores más significativos son la Metalurgia seguido de Metalmecánica, mientras que para el Oeste, la industria se concentra en Alimentos y Bebidas y la Metalmecánica y Madera y Papel. El resumen se presenta en el siguiente gráfico:



Donde puede destacarse la gran predominancia de la Metalurgia / Metalmecánica en general, y de la explotación de Madera y Papel en la zona Oeste, tal como fue mencionado en el párrafo anterior.



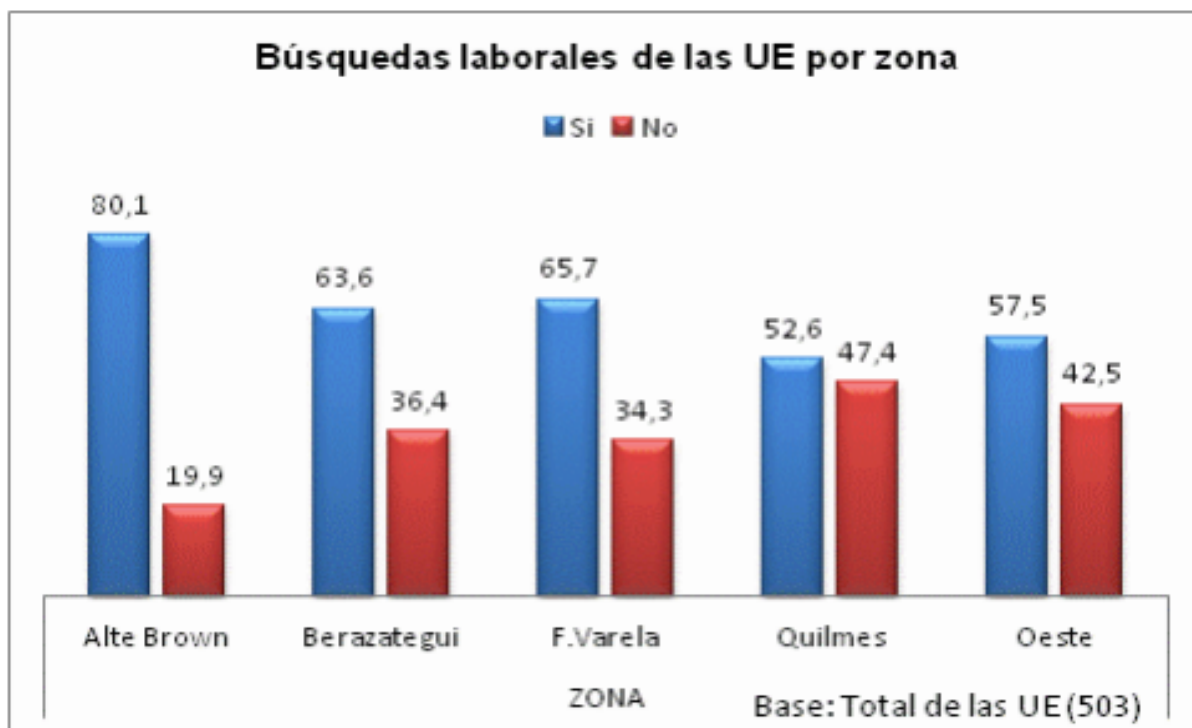
En cuanto a las características de los establecimientos relevados, se pudo observar que el 71% de los mismos tienen más de 16 años desde su creación, mientras que el 29% tiene 15 años o menos de antigüedad, la mayoría generados durante el reciente proceso de industrialización. Asimismo, respecto del tamaño de las compañías, la mayoría se califica como pequeña industria, ya que emplea entre seis y cincuenta trabajadores. Esto resulta transversal a todos los procesos productivos.

### **3. Estudio de la demanda de las empresas**

En el marco del relevamiento mencionado, se analizó cual es la demanda de personal, que oficios y perfiles buscan las compañías, cual es la demanda satisfecha en cada búsqueda de personal, y en qué zona se concentra la mayor cantidad de demanda de personal calificado.

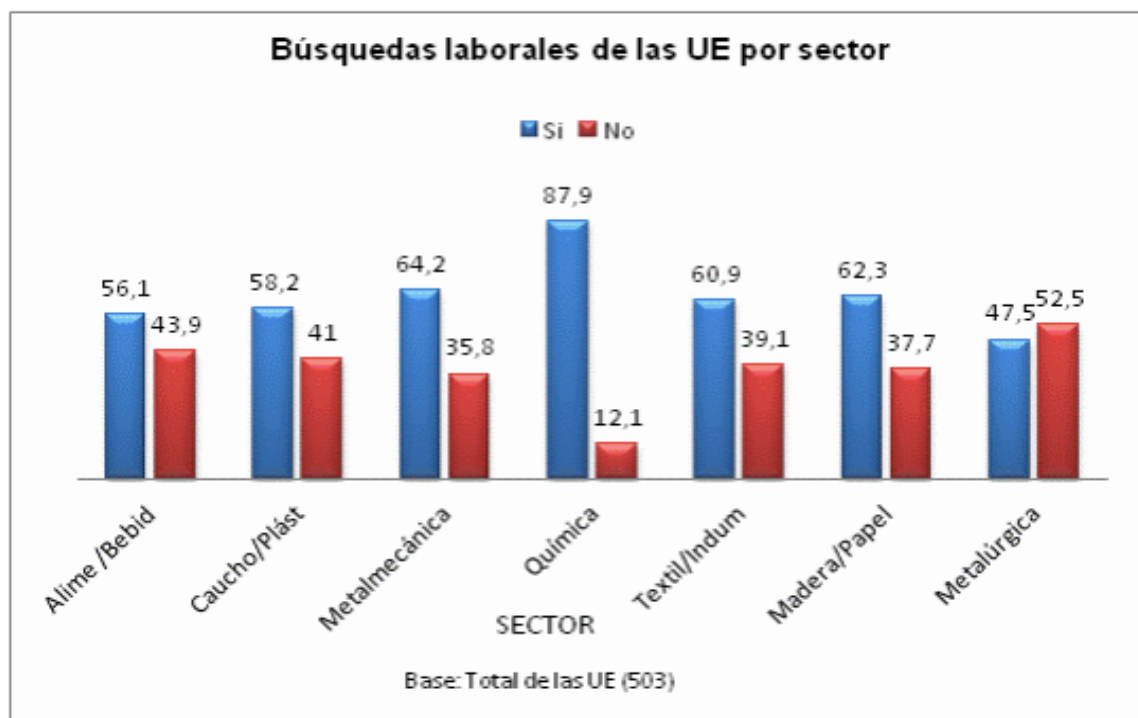
El 60% de los establecimientos realizó al menos una búsqueda de personal en los últimos dos años. De ese 60%, el 47% buscó incorporar una persona, el 28,5% demandó la incorporación de dos personas, y el 24,4% de tres o más personas.

En relación al impacto de las búsquedas de personal en cada localidad, Almirante Brown surge como el área donde más personal calificado se ha demandado, ya que el 80% de los establecimientos respondieron afirmativamente. Florencio Varela figura como segundo en dicho rubro, ya que el 65,7% de las compañías ha realizado búsquedas de personal, Berazategui sigue con 63,6% de respuestas afirmativas, mientras que el 57,5% de las compañías de la Zona Oeste y el 52,6% en Quilmes han manifestado haber realizado búsquedas de personal en los últimos dos años.



En relación a la demanda de cada sector productivo, se observa que en todos hay más empresas que han buscado personal en relación a las que no lo han hecho, excepto en la Industria Metalúrgica, lo cual puede ser signo de que en este rubro existe una buena articulación entre la oferta y la demanda. Los resultados fueron los siguientes:





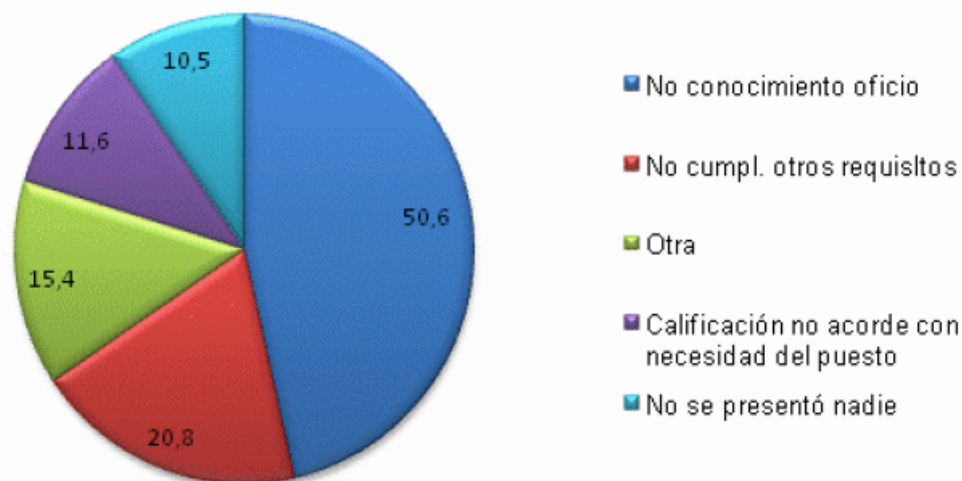
Se observa en el gráfico precedente que la dinámica de búsqueda de puestos de trabajo ha sido mayor en la Industria Química, respondiendo afirmativamente nueve de cada diez empresas, y en la Metalmeccánica, donde el 64% ha realizado búsquedas.

Respecto de la efectiva incorporación de personal calificado, se halló que el 11% de las empresas que realizaron búsquedas de personal no pudieron incorporar personal. Esto contrasta con la media nacional de Demanda Laboral Insatisfecha que se ubica en un 6,6%.

Si se desagrega esta información por sector, el 25,6% de las compañías del rubro Textil/Indumentaria no han logrado la incorporación de personal calificado, mientras que el 24,6% de los establecimientos tampoco lo hizo en el rubro Papel/Madera, siendo ambos los que mayor incidencia han tenido. Contrastan con la Química y la Metalurgia, donde apenas un 2,9% y 6,4% de las incorporaciones ha sido fallida, respectivamente.

Analizando los motivos por los que las compañías no lograron incorporar personal, se destaca el “no conocimiento del oficio” en la mitad de los casos relevados. A continuación se muestra el gráfico con más detalles:



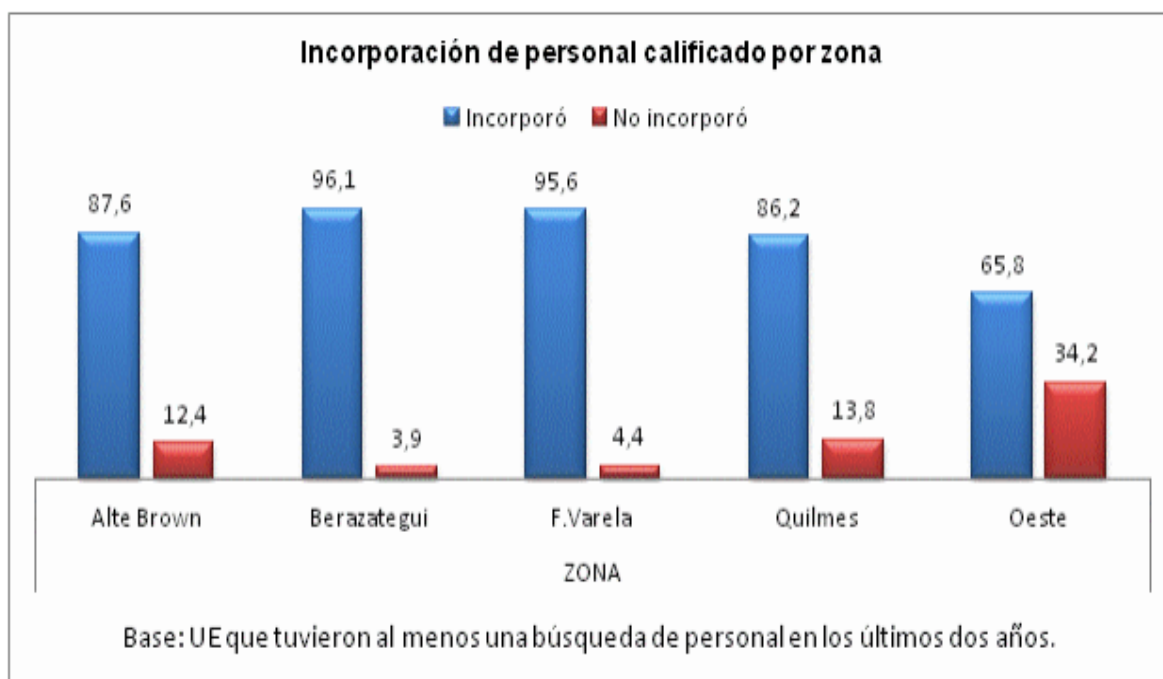
**Motivos principales de no incorporación de personal.**

Base: Empresas que tuvieron al menos una búsqueda de personal en los últimos dos años y no incorporaron personal en la última búsqueda - Respuesta Múltiple

Siguiendo el hecho de que los postulantes que se presentaron “no cumplían otros requisitos” (movilidad, salario, edad) en un 20,8% de los casos, “Otros motivos” en un 15,6% de los casos, en un 11,6% de los casos personas que, “cumpliendo los requisitos para el puesto no contaban con una capacitación acorde” y finalmente en un 10,5% de los casos, nadie se presentó a la búsqueda.

Respecto de las compañías que sí lograron incorporar personal, los sectores Metalúrgico y Químico fueron los que mayor respuestas positivas concentraron, con un 93,6% y 97,1% respectivamente, mientras que los que más bajo porcentaje de incorporación lograron fueron el Sector Textil/Indumentarias y Madera / Papel, con un 74,4% y 75,4% de éxitos.

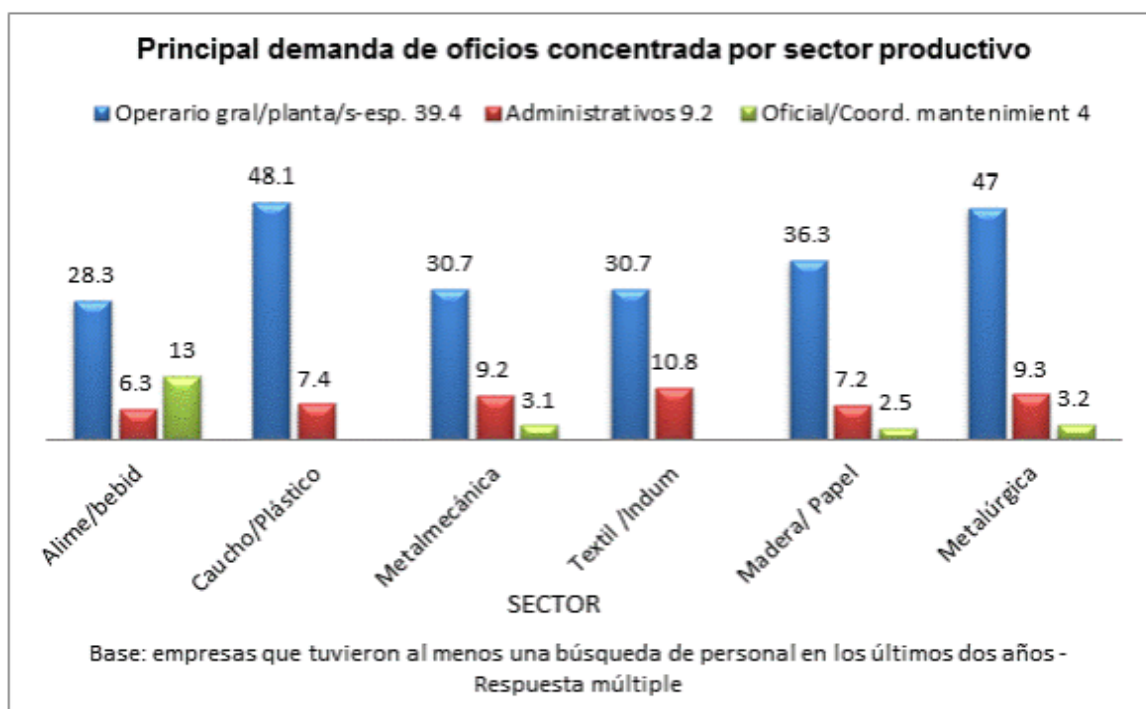
Al analizar la incorporación por zonas, se destaca Berazategui, con un 96,1% de respuestas afirmativas, y Florencio Varela, con un 95,6%, siendo los Partidos donde mayor es la relación entre búsquedas e incorporación de personal. El cuadro se completa con los siguientes resultados:



### 3.1 Demanda de oficios de las empresas

Se solicitó a las empresas que declararon realizar búsquedas, distinguir que tipos de oficios habían requerido, y es así que se buscaron 117 oficios diferentes, concentrándose las menciones en “Operarios generales” (39,4%), “Administrativos” (9,2%), “Oficial/Coordinador de Mantenimiento” (4%), distribuyéndose el resto de las menciones en “Oficios Específicos”.

Respecto de los sectores en los cuales se efectuaron búsquedas, la demanda se conformó de la siguiente manera:



Donde se destaca que en todos los sectores la demanda se ha concentrado en Operarios Generales, abarcando casi un 50% de las búsquedas en el sector Caucho/Plástico y Metalurgia, siendo menor en “Alimentos y Bebidas”.

Por otro lado, a través de dos preguntas (abierta y cerrada) se ha consultado a cada entrevistado/acuáles son las demandas de capacitación se considera insatisfechas. También se indagó sobre el tipo de demanda de capacitación que las compañías consideran insatisfecha en el mercado de trabajo, obteniendo como resultado que el 86,9% de los entrevistados/as no logró identificarla. Adicionalmente, el 13,1% de los Establecimientos manifestó que la demanda de capacitación insatisfecha se concentró en “Producción Metalúrgica en General”, en “Técnicas de especialización / profesiones, en “oficios / técnicas”, y en “mantenimiento / infraestructura / apoyo”.

#### 4. Relación entre el sistema productivo y la capacitación profesional

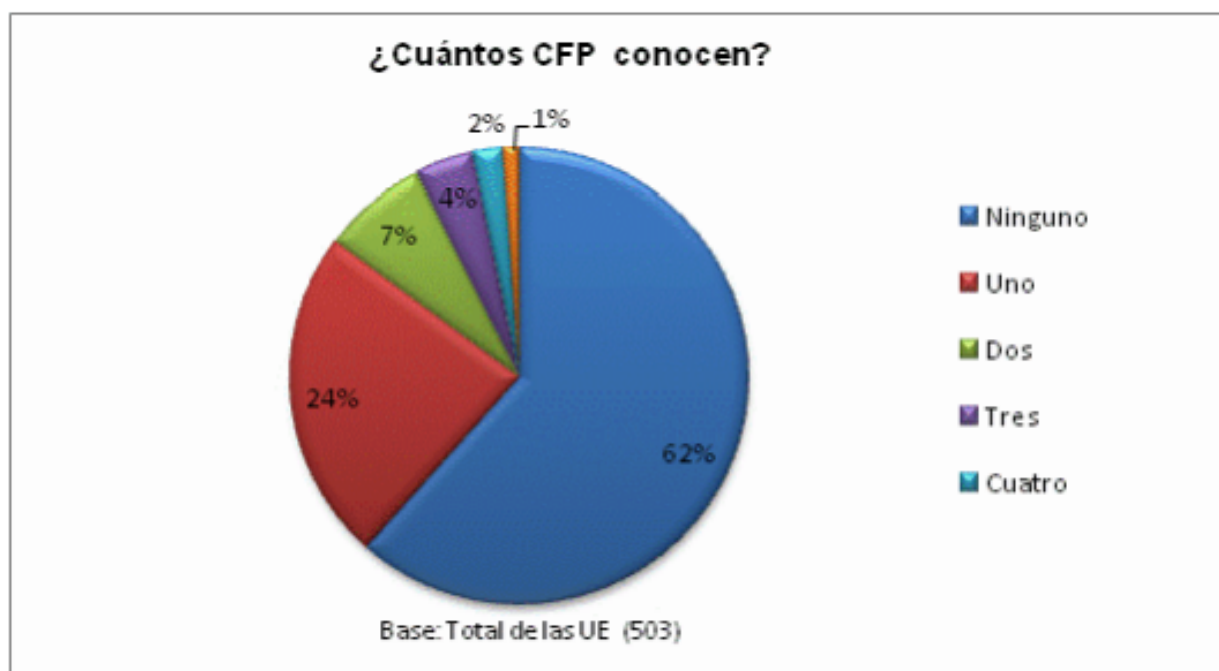
Siguiendo con la encuesta a las empresas, han surgido interesantes resultados en relación a la planificación de la formación de sus “recursos humanos”. Encontramos que 87% de las organizaciones empresarias tuvieron dificultades a la hora de presentar algún tipo de planificación



con respecto a la incorporación de personal, dato que evidencia la necesidad de generar espacios de reflexión sobre la propia organización y su proyección, cuestiones que el “día a día” suele impedir. De esto se desprende la necesidad de trabajar en la profesionalización de la gestión de las empresas. Además de pensar en la urgencia de ese hipotético diálogo entre los actores productivos, lo importante es que los interlocutores cuenten con información útil y actualizada, y que estén en condiciones de usarla de manera eficaz.

En este escenario, se indagó en la muestra de empresas acerca de la política de capacitación de su organización. Como primer dato, se conoció que el 58% de los establecimientos encuestados no ofrece capacitación a su personal; esta tendencia se extiende a todos los municipios relevados, y a todos los sectores productivos. Las industrias dedicadas a Textil/Indumentaria, Metalúrgica, y Alimentación y Bebidas son las que menos capacitaciones ofrecen a sus empleados, mientras que el contraste, el sector Químico se presenta como el que más capacitación ofrece a su personal, en conjunción con ser el más activo en la búsqueda de personal calificado.

Adicionalmente, se les consultó a los entrevistados sobre el grado de conocimiento para con los Centros de Formación Profesional que se encuentran en su municipio. Es así que el 62% de los establecimientos consultados declararon no conocer CFP en su municipio, evidenciando la poca información con la que cuentan sobre la presencia de los mismos. El 24% conoce al menos un Centro de Formación Profesional.



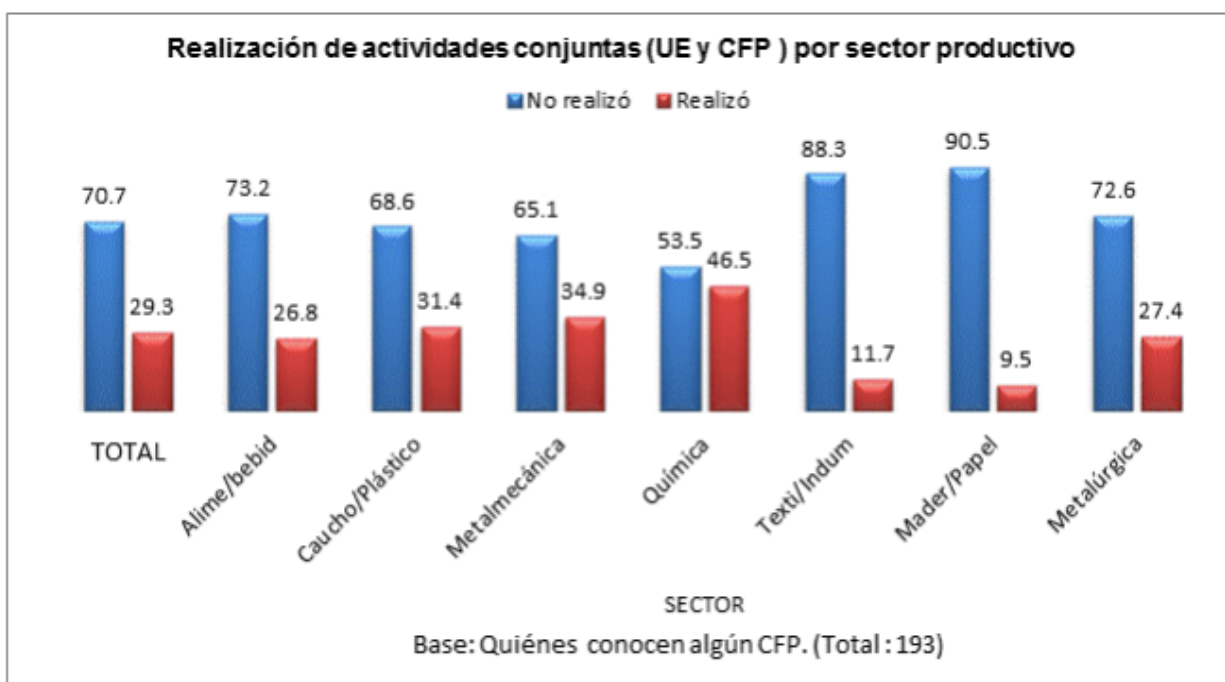
Respecto a la Oferta de Centros de Formación Profesional (CFP), los partidos de Quilmes y Berazategui son aquellos donde mayor cantidad de CFP, seguidos por Florencio Varela y Almirante Brown. Curiosamente uno de los partidos que mayor cantidad de CFP posee (Quilmes) es donde mayor cantidad de Establecimientos manifestó no conocer ninguno de ellos, expresando la falta de articulación entre oferta y demanda.

#### 4.1 Relación con los centros de formación profesional y actores del tejido productivo

De acuerdo a los datos relevados, las relaciones entre el sector de formación profesional y el sector empresario muestran altibajos, registrándose casos de organizaciones con mucha interacción y otras con menos, lo que habla de un vínculo asistemático. Asimismo, el estudio (OCAL, 2013) encontró que 50% de las instituciones de formación profesional sostuvo —en el plazo de un año— alguna interacción con “otros actores del sistema productivo”, habiendo concretado una reunión al menos la mitad de ellas, mientras que solo 25% llegó a concretar dos encuentros. En tanto, en relación a las organizaciones productivas (empresas y cooperativas industriales) el estudio revela que 82% de estos actores no ha articulado en el último año con ningún tipo de entidad con fines formativos. Más aún: 62% de las empresas ha manifestado no conocer ningún centro de formación profesional y entre las que sí conocen alguno, 70,7% no ha desarrollado ninguna actividad en conjunto.

De los establecimientos que manifestaron conocer algún CFP (OCAL, 2014), el 71% no desarrolló ninguna actividad con ellos. Se desprenden de esta tendencia los partidos de Florencio Varela y Berazategui, donde un importante porcentaje declaró realizar actividades conjuntas entre CFP y empresas: 42,1% en Florencio Varela y 47,1% en Berazategui. Los sectores químico (46,5%), metalmeccánico (34,9%) y caucho/plástico (31,4%) son los que más han desarrollado actividades conjuntas de capacitación en los Centros de Formación Profesional.

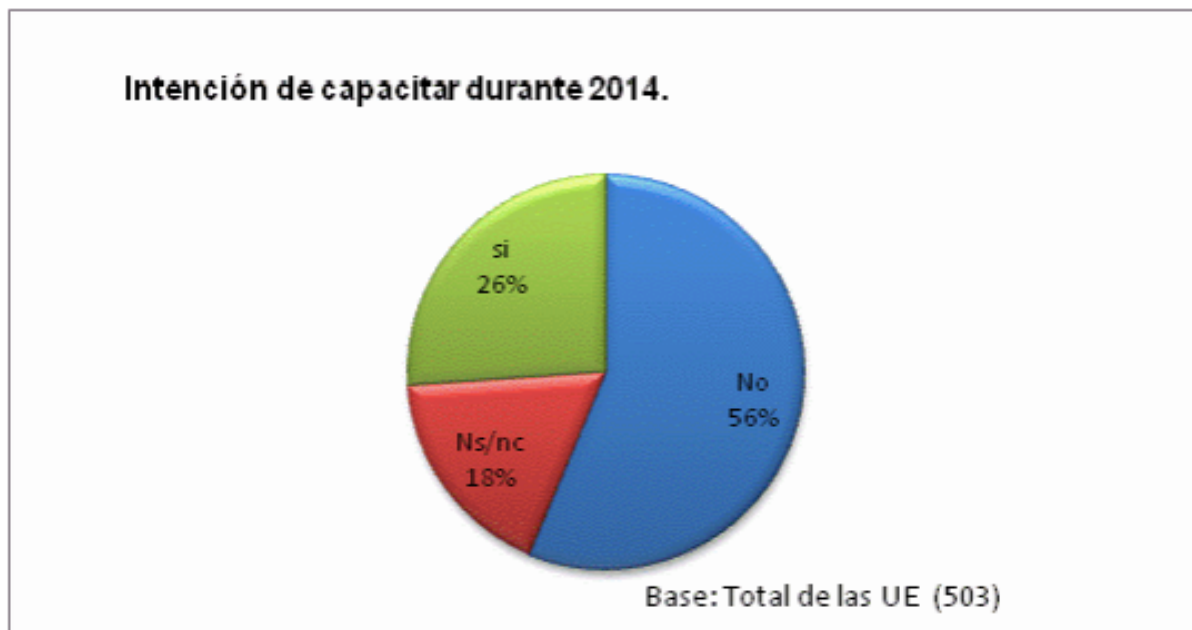
Las articulaciones más débiles se encuentran en los sectores Textil/Indumentaria, donde solo el 11,7% de los establecimientos ha manifestado desarrollar actividades conjuntas con los CFP, y el sector de Papel/Madera, donde solo el 9,5% declara haber realizado actividades. Cabe destacar el predominio de las microempresas en dichas industrias.



También se consultó a los/as entrevistados/as sobre la posibilidad de realizar sugerencias de capacitación a las Instituciones de Formación Profesional que conocen; el 39,2% de los establecimientos manifestaron que hay permeabilidad de las instituciones, reflejando un hecho importante, que es la voluntad de articulación de los procesos de oferta y demanda por parte de uno de los actores principales del mismo.



Adicionalmente, la intención de realizar capacitaciones por parte de las empresas se ubicó, para 2014, en un 26% de acuerdo a la respuesta en las encuestas realizadas.



En relación a las actividades en las que se prevé realizar capacitación, se ubican al tope de las respuestas los “Oficios y Técnicas” y “Calidad”, siendo “Dentro de la unidad productiva” el ámbito mayoritario donde prevén realizarlas (54% de las respuestas), mientras que el 25% lo hará por fuera, y el 17% manifestó involucrar a ambas modalidades.

A lo largo de las visitas que el equipo del OCAL realizó a las empresas, se indagó sobre sus planes de capacitación al personal y obtuvimos que más de la mitad de las unidades económicas planea desarrollar capacitaciones por cuenta propia. Esta realidad pone en evidencia la falta de contacto o de diálogo entre el sistema productivo y el formativo, ya que la capacitación interna encarece la inversión para la empresa y aumenta el riesgo de perder esa inversión si el trabajador/a se aleja después de la compañía. Podemos decir que en muchos casos se trata de una erogación innecesaria, sobre todo considerando que hay instituciones de formación en la región con las que la empresa puede articular. Muchas acciones descansan en el voluntarismo de los participantes, sin aparecer instancias eficaces de promoción de ese diálogo o de sistematización de las mismas. Detenernos en este dato no estimula a la promoción del intercambio, resulta necesario pensar en sus causas más profundas y cómo abordarlas.





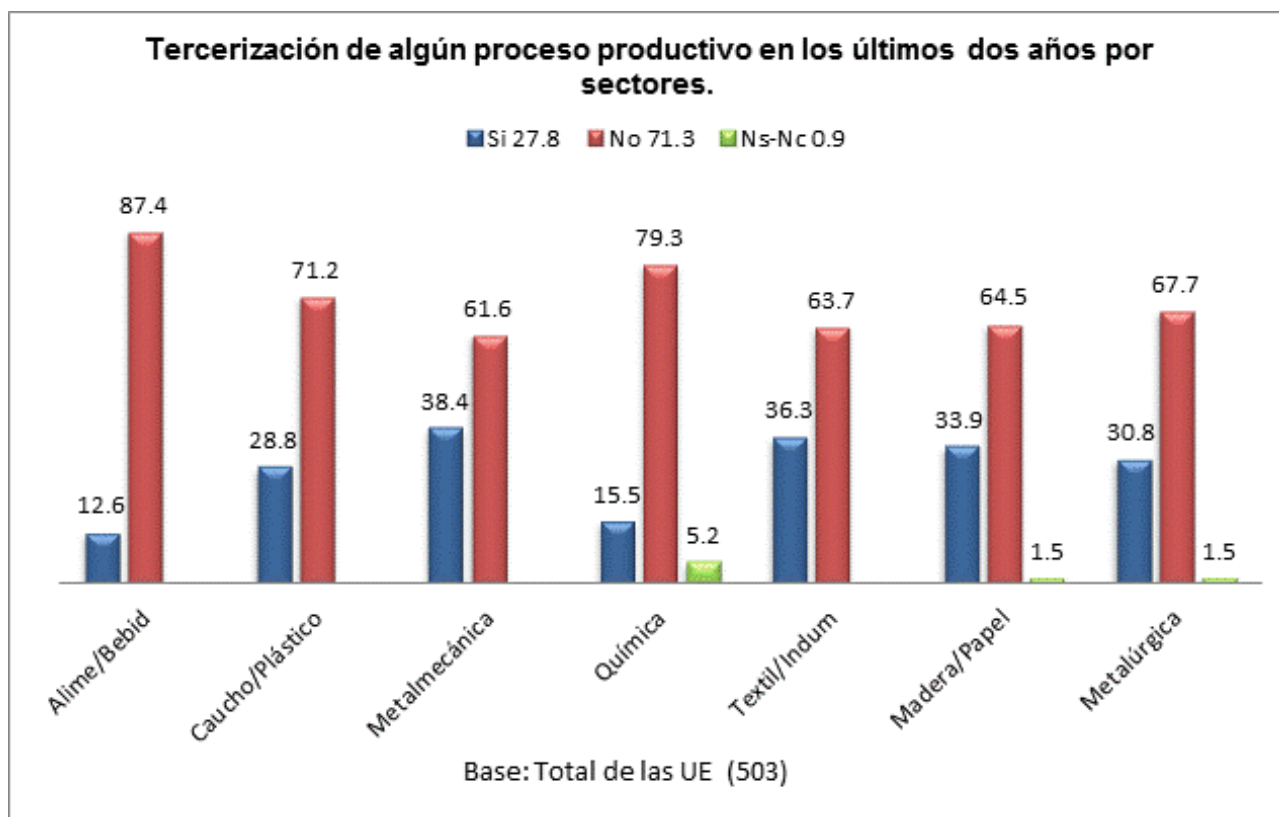
Con respecto a la articulación con otros actores del entramado económico-social, se observa que también aquí existe una débil articulación de las empresas para la capacitación de su personal. Considerando el pequeño porcentaje de organizaciones empresarias que mantuvo algún contacto con vistas a la formación, los interlocutores elegidos para interactuar fueron, en primer término, otras empresas (20 %), organizaciones estatales (11,7 %) y finalmente sindicatos (10,6%) y ONG-Fundaciones (4 %).

## **5. Tercerización, subcontratación y procesos de innovación en las empresas**

La tercerización y la innovación fueron otros de los ejes de indagación del estudio (OCAL, 2014), por su impacto en la formación profesional y porque en ciertos casos resulta ser un mecanismo alternativo frente a la imposibilidad de desarrollar los procesos de trabajo al interior de las propias organizaciones productivas. La innovación, como reflejo de la voluntad de mejora de la productividad, de la calidad o del trabajo, también se consideró un punto a relevar. La innovación como resultado de inversión es un elemento a considerar para la planificación de la formación y las prácticas formativas, en tanto no es una demanda que esté presente en el momento pero que debería ser procesada por el sistema de formación de modo tal que la ausencia de las capacidades que las innovaciones demandan no represente un obstáculo a su ejecución.

Al analizar en detalle, encontramos que cerca de dos tercios de las unidades económicas entrevistadas manifiestan no haber tercerizado ningún aspecto de su proceso de producción, mientras que el tercio restante afirmó haber tercerizado algún proceso en su cadena de producción, al menos una vez, en los últimos 2 años. Para las UE que tercerizaron al menos un proceso, entre los motivos principales de la decisión se destaca que 53% del total lo hizo por “carecer de maquinaria”, 15% por “carecer de personal calificado”, un 10% por “costo de material”, 9% por “costo de la mano de obra” y sólo 6% lo hizo porque se trataba de un “proceso nuevo o estacional”

Cuando se analizan los motivos principales de la tercerización por sector productivo, se observa que los sectores productivos que más han tercerizado algún proceso de su producción son el Metalmecánico (38,4%), el Textil/Indumentaria (36,3%) y Madera-papel (33,9%). La información con mayor detalle por sectores puede verse en el siguiente cuadro:



Por otro lado, cuando se analizan los motivos de subcontratación de servicios no directamente vinculados en la producción principal de las UE, se observa que un 38% manifestó no tener motivos para la contratación de servicios auxiliares de la producción; el 22% manifestó que su principal subcontratación es de personal de seguridad; un 11% manifestó contratación en personal de limpieza y 9% en mantenimiento, mientras que 20% de las UE manifestó otros/varios servicios.

El último eje analizado es la incorporación de maquinaria y la innovación. En este punto, se observa que el 46,5 % de las UE ha incorporado maquinaria en los últimos dos años. Las áreas principales de innovación declaradas e identificadas por las empresas encuestadas durante los últimos dos años son Adquisición de Maquinaria, Adquisición de software, Sistemas de calidad, Capacitación, Ingeniería y diseño industrial, Investigación y desarrollo, Consultorías y Tecnologías/patentes/licencias. En la mayoría de los sectores productivos se observa que el área de innovación predominante fue la adquisición de maquinaria.



En los casos que registran innovación, se indagó si la misma demandó la adquisición de nuevas calificaciones en la mano de obra, obteniendo que la incorporación de maquinaria es acompañada de nuevos requerimientos de calificación, entre las que se destaca: proceso de producción metalúrgica general (14,1%), oficios/técnicas (10%), proceso de producción alimentación general (2,8%), proceso de producción plástico (2,8%), proceso de producción papel (2,5%). El peso de las menciones en la metalúrgica se encuentra directamente asociado a la cantidad de empresas en este sector pero vale la pena mencionar que la mayoría de las menciones se asocian a procesos productivos específicos de cada industria y en menor medida de calificaciones a áreas de mando o de apoyo a la producción

### **Reflexiones finales:**

El diálogo entre los actores de la producción es ineludible a la hora de pensar una formación profesional que se articule con el requerimiento de las organizaciones productivas para cubrir los puestos de trabajo y también para la planificación de las inversiones y su rápida puesta en marcha. Los estudios del OCAL, tanto sobre las instituciones de formación profesional (IFP) como sobre las empresas, evidencian escasas instancias de diálogo. Justamente, esas acciones aisladas e intermitentes no parecen fecundar en resultados favorables para industriales ni para trabajadores/as.

En un contexto que muestra que el 58 % de las empresas relevadas no ofrece capacitaciones a su personal, tendencia que se expresa en similares proporciones en todos los municipios y en todos los sectores productivos, y al mismo tiempo presenta serios problemas en la gestión de su personal, entendemos que una de las primeras acciones a encarar en este ámbito es avanzar en la formación de esos interlocutores. El rol de la Universidad resulta particularmente importante en este espacio en función de su aceptada capacidad de reflexión así como de intervención/asociación con el entorno económico.

Al mismo tiempo no se puede ignorar el diferencial que importa para el mundo empresario la polarización existente entre las empresas que habitualmente capacitan y las que no. La permanencia de esta situación en el largo plazo podría ser un terreno propicio para el aumento del trabajo precario.

Al mismo tiempo es notable la eficacia del gasto estatal en la formación profesional (es responsable del 50% de la oferta) en relación con la demanda. También es digna de mención la intervención de



organizaciones sindicales en distintos sectores (metalúrgico, químico) en función de la dinámica que logran esos sectores en los momentos de búsqueda de personal. Estos 2 elementos, entendemos son casos de investigación que pueden resultar sumamente enriquecedoras.

En este escenario, se abren una serie de retos que implica pensar los engranajes que dinamizan el sistema de formación profesional y el acceso a instancias de formación y procesos de recalificación para distintos sectores trabajadores/as, considerando las intersecciones de género y generación. En este último punto, la formación de los/as jóvenes continúa siendo una de las problemáticas más acuciantes para pensar los diferentes dispositivos de transición de la educación al mundo del trabajo.

A su vez, esta oferta y posibilidades de formación profesional debe ser pensada en las formas de articulación con experiencias de la economía social, cooperativas y empresas recuperadas, con presencia extendida en la región.

## Bibliografía

Basualdo, Victoria y Diego R. Morales (comps.) (2014) *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*, Buenos Aires, Siglo XXI editores.

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

Esquivel, Juan Cruz, Florencia Partenio, Esteban Secondi (2014a) *Boletín del Observatorio de Calificaciones Laborales (OCAL)*, N° 2, marzo, 2014, pp 1-18, ISSN 2362-5724 Florencio Varela, UNAJ.

Esquivel, Juan Cruz, Florencia Partenio, Esteban Secondi (2014b) *Boletín del Observatorio de Calificaciones Laborales (OCAL)*, N° 3, septiembre, 2014, pp 1-21, ISSN 2362-5724 Florencio Varela, UNAJ.

Esquivel, Juan, Florencia Partenio, María Noel Bulloni Yaquina y Esteban Secondi (2014) "Educación, trabajo y formación profesional: la experiencia de vinculación construida desde el observatorio de calificaciones laborales", *V Jornadas de la RedVITEC: 10 años de experiencias de cooperación: Universidad-Entorno Socioproductivo-Estado*, Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba, noviembre. <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/vjornadasredvitec/article/view/10655>



- Jacinto, Claudia (2010) *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*, Buenos Aires, Teseo/IDES.
- Lucero, Rubén et al. (2009) “La formación para el trabajo. Los desafíos institucionales”, *X Seminario de RedMuni: “Nuevo rol del Estado, nuevo rol de los Municipios”*, agosto.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2011) “Plan Estratégico de Formación Continua: Innovación y Empleo, Argentina 2020”, Buenos Aires.
- Observatorio de Calificaciones Laborales (2014) “Informe de demanda de calificaciones laborales del Conurbano Sur”, Florencio Varela, Universidad Nacional Arturo Jauretche [www.observatorio.unaj.edu.ar](http://www.observatorio.unaj.edu.ar)
- Observatorio de Calificaciones Laborales (2013) “Informe de Oferta de calificaciones laborales del Conurbano Sur” Florencio Varela, Universidad Nacional Arturo Jauretche, [www.observatorio.unaj.edu.ar](http://www.observatorio.unaj.edu.ar)
- Partenio, Florencia y Sabrina Rumiz (2013) “Itinerarios metalúrgicos: cultura, oficio y militancias de trabajadores/as metalúrgicos/as del conurbano sur”, *Primera Jornada de Investigación y Vinculación "Problemas y potencialidades del territorio"*, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 31 de octubre, Florencio Varela.