



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

Grupo Temático N° 12: Educación, estructura productiva y fuerza de trabajo

Coordinadores: Graciela Clotilde Riquelme; Esther Levy y Natalia Herger

“Lo que ellas quieren”

Requerimiento de las empresas respecto a las capacidades profesionales de los alumnos pasantes de la escuela técnica

Autor/es: Yanina D. Maturo

E – mails: yanina.maturo@unc.edu.ar

Pertenencia institucional: Instituto de Humanidades (IDH) UNC - CONICET

PRESENTACIÓN

La formación para el trabajo incluye fundamentalmente la educación formal –cada vez más importante y de mayor duración–, una educación no formal constituida por la formación profesional (capacitación, cursos, etc.) y un aprendizaje en el trabajo –lo que se aprende haciendo–, sin el cual lo demás no tiene sentido, gira en el vacío.
María Antonia Gallart (2005, p.136)

Los cambios acontecidos en el mercado de trabajo en las últimas décadas han derivado en nuevos paradigmas productivos. Los efectos más evidentes están ligados a las modificaciones en los mecanismos de regulación del trabajo, los patrones productivos, la desestructuración y reconfiguración de los actores sociales y económicos que demandan nuevas y mayores capacidades profesionales en los trabajadores.



En ese contexto la Educación Técnico Profesional de nivel medio, junto a los otros formatos de la formación para el trabajo, ocupa un papel preponderante como instancia de preparación de las nuevas generaciones para su ingreso al mundo laboral; constituyéndose en un componente esencial dentro de las estrategias de mejora de la competitividad y la productividad para la formación de mano de obra especializada (Novick, 2017). Como colorario se produce una búsqueda constante tanto desde el sector educativo como del productivo, por el fortalecimiento de dicha relación a través de valorar el grado de correspondencia entre lo que la escuela ofrece y lo que el mercado laboral demanda¹.

En este trabajo trataremos de avanzar en el análisis de los requerimientos que poseen las empresas respecto a las capacidades profesionales de los alumnos pasantes de la escuela técnica en la ciudad de Córdoba, Argentina. Trataremos de dar cuenta de la vinculación escuela-empresa a través de analizar la correspondencia entre lo que la escuela ofrece y lo que el mercado laboral demanda; enfocándonos en la palabra de los empresarios que en la actualidad reciben pasantes: ¿Qué capacidades profesionales requieren hoy las empresas que reciben a alumnos pasantes de la escuela técnica? ¿Qué relación se establece entre esos requerimientos y lo que los alumnos aprenden en la escuela? ¿La escuela técnica está respondiendo a la formación profesional que las empresas demandan a los alumnos pasantes?

La búsqueda de una respuesta a estos interrogantes *no* implica desconocer algunas de las particularidades que adquiere la vinculación entre sistema educativo y sistema productivo. Por un lado, que los objetivos de la educación no pueden reducirse a los requerimientos del mundo del trabajo y la producción, pues ello podría generar efectos nocivos en la autonomía y gestión de las instituciones escolares y de todo sistema de enseñanza; por el otro lado, que las funciones y lógicas de acción de los dos sistemas son totalmente diferentes. Mientras el sistema educativo busca continuamente una distribución equitativa de igualdad de oportunidades en la formación de los ciudadanos, el sistema productivo posee un comportamiento selectivo de los recursos humanos acordes a una estructura ocupacional que es heterogénea y segmentada y que involucra procesos de acceso y permanencia (Gallart, 1996; Riquelme 2006).

¹ Ver Resolución N° CFE 115/15, “Demanda de Capacidades 2020”, INET. Buenos Aires, junio 2016.



Hechas estas aclaraciones, el trabajo se organiza en cuatro apartados: en el primero, se realiza una breve contextualización de la temática donde se desarrollan algunos conceptos claves para el análisis sobre los requerimientos de las empresas respecto a las capacidades profesionales de los alumnos pasantes de la escuela técnica. En el segundo apartado, se presenta la metodología utilizada para el estudio y las cinco empresas donde se ha llevado a cabo la recolección de datos; para luego en el tercer apartado dar lugar al desarrollo del análisis. Finalmente, se plantean a modo de cierre algunas reflexiones finales en torno a las potencialidades de la articulación entre escuela – empresa y la necesidad de fortalecer dicho vínculo a través de un diálogo constante.

1. MERCADO DE TRABAJO Y EDUCACIÓN

1.1. Las transformaciones en el mercado de trabajo en la región

En las últimas décadas los cambios en el modelo económico de América Latina derivó en profundas transformaciones en las estructuras productivas y en los mercados de trabajo producto del avance de un proceso de globalización y flexibilización laboral sin precedentes (Gallart, 2005).

Los efectos más evidentes estuvieron ligados a las modificaciones en los mecanismos de regulación, los patrones productivos, la desestructuración y reconfiguración de los actores sociales y económicos implicados en la negociación capital-trabajo. Los procesos que antes eran estandarizados, rígidos y lineales pasaron a desarrollarse bajo formas más flexibles, facilitando la variación de los productos de acuerdo a las demandas existentes y generando nuevas redes productivas que involucran a grandes, medianas y pequeñas empresas bajo la modalidad de la contratación o la subcontratación (Gallart y Jacinto, 1995).

Las numerosas innovaciones en los procesos industriales, los avances tecnológicos, el desarrollo de las comunicaciones han acompañando la expansión de los mercados y han logrado generar una conexión instantánea y eficiente entre empresas de diferentes lugares del mundo, disminuyendo costos y modificando la forma en cómo se organiza el trabajo (Novick, 2017).



En términos de capacidades laborales, los cambios tecnológicos y la estandarización de los procesos de trabajo generan una creciente demanda de todo el espectro de habilidades transversales; donde el puesto de trabajo emerge como una dimensión de un sistema complejo que remite a un conjunto de actividades cada vez menos estables y preestablecidas y para las cuales los trabajadores deben desarrollar otros tipos de saberes; dando como resultado la necesidad de formar un tipo de trabajador polivalente, autónomo y creativo (Novick & Otros, 1998).

Todas estas transformaciones han repercutido en la relación educación-empleo generando que la inserción y la trayectoria de los trabajadores tenga mucho que ver con sus antecedentes educativos (Gallart, 2005). De cara a esta situación se ha llegado al consenso de la necesidad de estimular el desarrollo de capacidades profesionales en los sujetos como así también en la necesidad de generar una relación estratégica entre la escuela y la empresa; bajo el fundamente de que en el caso de las escuelas técnicas su especificidad radica en la formación integral de los alumnos a través de la adquisición de capacidades profesionales vinculadas a un área ocupacional para su futura inserción en el ámbito socio-productivo.

1.2. La educación secundaria y los saberes sobre el trabajo

Los saberes sobre el trabajo en el curriculum de la escuela secundaria se constituyen por lo general en un primer acercamiento al mundo laboral; donde los alumnos logran articular saberes teóricos y prácticos a partir de situaciones reales de trabajo:

una aproximación progresiva al campo ocupacional (...), poniendo a los estudiantes en contacto con diferentes situaciones y problemáticas que permitan tanto la identificación del objeto de la práctica profesional como la del conjunto de procesos técnicos, tecnológicos, científicos, culturales, sociales y jurídicos que se involucran en la diversidad de situaciones socioculturales y productivas que se relacionan con un posible desempeño profesional (Diseño Curricular de la provincia de Córdoba, 2009:84).



En la propuesta curricular de la provincia de Córdoba para el Ciclo Orientado de la escuela técnica, la Práctica Profesionalizante se constituye en un campo disciplinar obligatorio que comprende diversas estrategias formativas con el propósito de que los alumnos consoliden, integren y amplíen, las capacidades y saberes en situaciones reales de trabajo que se corresponden con el perfil profesional en el que se están formando (Res. CFE N° 115/10, Anexo 1).

De acuerdo al Anexo I de la Resolución CFE N° 115/10 donde se plantean “Lineamientos y criterios para la organización institucional y curricular de la Educación Técnico Profesional correspondiente a la Formación Profesional”; el espacio curricular de la Práctica Profesionalizante deberá ser organizado por la misma institución educativa pudiendo estar referenciado en situaciones reales de trabajo (dentro o fuera de la escuela) y asumir diferentes formatos: pasantía, sistemas duales, proyectos productivos institucionales, actividades de extensión y apoyo en tareas técnico profesionales, proyectos tecnológicos, micro-emprendimiento, empresas simuladas y elaboración de tesis o trabajo final de la especialidad.

La pasantía se constituye así en una opción institucional dentro del Campo de la Práctica Profesionalizante que se desarrolla en el marco del espacio curricular de Formación en Ambiente de Trabajo (FAT); donde el alumno realiza una experiencia educativa fuera del ámbito de la escuela con el objetivo de completar la formación recibida y conocer un ámbito laboral real. La vinculación del alumno con la empresa/organización es con fines educativos, bajo ningún criterio implica una relación laboral, para ello se firma un convenio entre la escuela y la empresa/organización fijando los objetivos, criterios, condiciones y finalidades de dicha experiencia educativa.

Se presenta como un espacio de formación obligatorio de la curricula oficial, con una carga mínima de 240 horas reloj que deberán cumplimentar los alumnos -dentro de lo que estipula el calendario escolar- para obtener el título de Técnico en la especialidad.

La puesta en marcha de este espacio de formación implica por reglamento el acompañamiento de dos tutores: uno designado por la institución educativa (docente) y otro tutor/maestro designado por la empresa destino (operario con experiencia). Esta metodología de trabajo tiene el propósito de garantizar el seguimiento de los alumnos de manera constante y además de garantizar un canal de comunicación permanente entre la escuela y la empresa.



1.2.1. Acerca de las capacidades profesionales

La manera en cómo los sistemas de formación abordan el tema de las capacidades profesionales difiere en relación a cómo se ha ido planteando históricamente la relación educación-trabajo y a la adopción de una u otra perspectiva teórica. En este trabajo nos centraremos en conceptualizar el término a partir de las prescripciones emanadas desde el gobierno central.

De acuerdo al Art. 07 de la Ley de Educación Técnico Profesional N° 26058, la formación de un técnico requiere de la disposición de *“competencias profesionales que se desarrollan a través de procesos sistemáticos y prolongados de formación para generar en las personas capacidades profesionales que son la base de esas competencias”*.

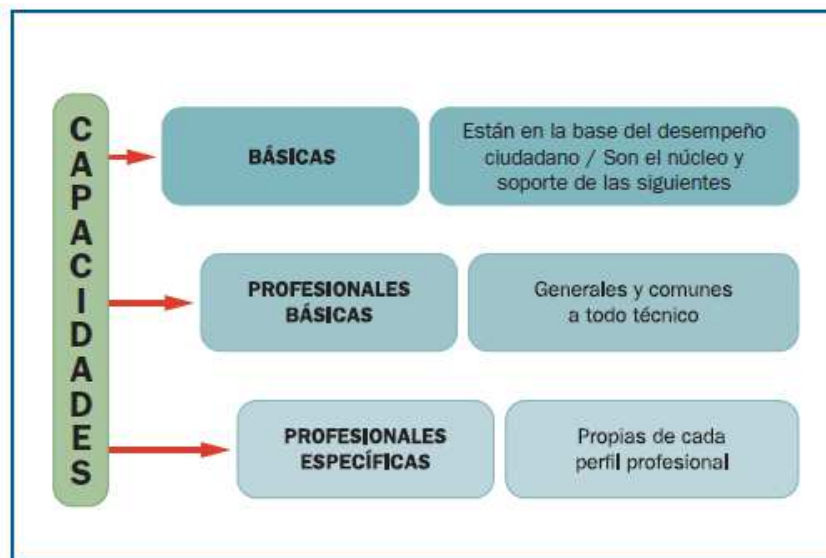
Siguiendo esta línea, en el Anexo de la Resolución CFE N° 261/06, la cual refiere al Proceso de Homologación y Marcos de Referencia de Títulos y Certificaciones de la Educación Técnico Profesional; se definen las capacidades profesionales como *“saberes complejos que posibilitan la articulación de conceptos, información, técnicas, métodos y valores para actuar e interactuar en situaciones determinadas en contextos diversos (2006, p.3)*.

De esta manera, la formación de capacidades profesionales en los alumnos de la escuela técnica está estrechamente ligada al conocimiento y consideración sobre los requerimientos del mundo del trabajo en términos de competencias profesionales; es decir en términos de lo que los sujetos ponen en juego en “situaciones” de trabajo, lo que un profesional puede y es capaz de hacer para que un trabajo sea bien hecho a través de la movilización de saberes complejos. Es por ello que la ETP necesita constantemente observar los cambios en el mundo del trabajo para poder identificar las competencias profesionales que luego constituirán los perfiles profesionales de cada especialidad.

El Instituto Nacional de Educación Técnica (INET) sostiene que las capacidades profesionales se constituyen en la base de las competencias establecidas en los perfiles profesionales de cada especialidad, de acuerdo a procesos y entornos formativos específicos; asociándose *“al propósito de la ETP de brindar trayectorias de formación pertinentes y*

significativas, en función de los requerimientos y potencialidades de los diversos sectores socio-productivos del país (Resolución CFCyE N° 266/15, punto 1.5)”.

Las capacidades profesionales son definidas como saberes complejos que se encuentran asociados a conocimientos, información y comportamientos en situaciones específicas aunque pueden ser transferibles a situaciones y contextos distintos de aquéllos en que se adquirieron. Se constituyen en resultados de aprendizaje que deben poder ser evidenciados y evaluados. El INET distingue tres tipos de capacidades profesionales a considerar en el desempeño de los alumnos:



Fuente: INET (2015). Evaluación de capacidades profesionales en la ETP de nivel secundario.

Las capacidades básicas están en la base de todo desempeño y tienen un valor en la formación general; son la base de las demás capacidades. Las mismas refieren a la capacidad del alumno de pensar y comunicarse adecuadamente usando el lenguaje oral y escrito, como así también otros tipos de lenguajes (corporal, gestual, etc.) y de procedimientos sistemáticos de análisis y resolución de problemas; demostrando responsabilidad y compromiso con los valores personales, éticos, sociales y cívicos.

Respecto a las capacidades profesionales básicas, el INET (2015) establece que las mismas resultan de un primer nivel de desagregación y especificación de las capacidades básicas. Éstas contribuyen a la “concepción profesional de la formación del técnico”,



aludiendo a cuestiones generales y comunes a cualquier perfil técnico con independencia de la especialidad; las mismas refieren a: interactuar y comunicar, programar y organizar, analizar críticamente, procesar información, resolver problemas, controlar, accionar/ejecutar.

Por último, las capacidades profesionales específicas permiten la manifestación de la dinámica profesional propia de cada uno de los sectores profesionales de acuerdo al Perfil Profesional. Éstas articulan saberes diversos en unidades significativas, movilizan e integran competencias fundamentales en relación con problemas específicos del campo profesional, están abiertas a distintas contextualizaciones en función de las diferentes realidades sociales y productivas en las que se desarrollan los procesos de enseñanza y aprendizaje, constituyen resultados de aprendizaje que deben poder ser evaluados y son transferibles a contextos y problemas distintos de aquellos que se utilizan para su desarrollo. De acuerdo al INET (2015): *“la identificación de capacidades profesionales específicas y su desarrollo a partir de las capacidades básicas y profesionales básicas, constituyen el núcleo de la educación técnico profesional desde una concepción integral (p. 55)”*.

Por todo lo expuesto, podemos decir que las capacidades profesionales involucran la articulación de tres dimensiones del saber: *el saber* referente a los conocimientos conceptuales provenientes de los distintos campos de formación; *el saber hacer*, correspondiente a los aspectos procedimentales/ prácticos sustentados teóricamente y; por último *el saber ser*, referenciado en los atributos actitudinales, éticos y de relación social.

Las capacidades profesionales además están en estrecha relación con el perfil profesional que se quiera formar desde la ETP; pues la articulación con el mundo del trabajo exige identificar los desempeños competentes que se esperan de un determinado profesional. El perfil profesional, es *la expresión ordenada y sistemática, verificable y comparable del conjunto de funciones y actividades que un profesional puede desempeñar en el mundo del trabajo y la producción, su campo de aplicación y sus requerimientos* (Resolución CFCyE N° 261/06, punto 13.1).

2. SOBRE LA METODOLOGÍA Y LAS EMPRESAS SELECCIONADAS

El escrito se enmarca en un enfoque de tipo cualitativo basado en entrevistas a responsables del área de Recursos Humanos (RRHH) de cinco (5) empresas de la ciudad de



Córdoba y en el análisis de documentos ministeriales, tanto nacionales como provinciales, y de las empresas seleccionadas.

Las entrevistas consistieron en preguntas semiestructuradas a los responsables del área de RRHH de las empresas que en la actualidad reciben alumnos pasantes de diferentes escuelas técnicas de la ciudad de Córdoba; y/o a tutores/supervisores designados por la empresa para realizar el seguimiento de los alumnos en el transcurso de su pasantía. En total se desarrollaron 10 entrevistas.

El análisis documental involucró el relevamiento de la documentación emanada desde los diferentes niveles de gestión para la ETP de nivel medio; focalizando en el Campo de la Práctica Profesionalizante. Asimismo, se solicitó a las empresas consultadas el suministro de documentación que sirviera a los fines y propósitos del trabajo de investigación.

Para la selección de las empresas se contó con una lista proporcionada por el Equipo Directivo de la escuela técnica donde se está desarrollando la investigación en curso y, en donde los alumnos del último año de la ETP están realizando sus pasantías laborales junto a alumnos de otras escuelas técnicas. En la lista figuran doce (12) empresas con las cuales la escuela tiene convenio de pasantías vigente, de las cuales se seleccionaron cinco (5). La selección se realizó bajo el criterio de cubrir cada una de las especialidades de la orientación industrial con la cual cuenta la escuela, como así también la cantidad de alumnos por especialidad: dos (2) empresas para la Especialidad Automotores, una (1) para la Especialidad Informática Profesional y Personal, una (1) para Electrónica y una (1) para Mecánica.

De las cinco empresas seleccionadas, dos de ellas pertenecen al sector manufacturero industrial propiamente dicho, asociado a la producción de automóviles y a la provisión de servicios e insumos de post-venta y a la cual asisten los alumnos de la Especialidad Automotores. Las otras tres empresas pertenecen al sector servicios. Una ligada al sector de importación, comercialización y reparación de equipamientos de diferentes características, donde concurren los pasantes de la Especialidad Electrónica. Otra ligada a la fabricación y distribución de cristales, laminados y doble vidriado hermético, donde asisten allí los alumnos de la Especialidad en Mecánica; y por último, una empresa donde concurren los pasantes de la Especialidad de Informática, la cual se constituye en una de las empresas emisora de tarjetas de crédito más importante de Argentina.



Todas las empresas, en relación al rubro, poseen una larga trayectoria y un reconocimiento en la economía de la ciudad de Córdoba; en tanto promueven y generan empleo para la población de manera constante a pesar de los vaivenes que generan los cambios en la economía.

3. REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS RESPECTO A LAS CAPACIDADES PROFESIONALES DE LOS ALUMNOS PASANTES DE LA ESCUELA TÉCNICA.

Como se mencionaba arriba, las empresas consultadas reciben alumnos de distintas escuelas técnicas de la ciudad de Córdoba desde hace ya varios años, entre 8 a 20 años. Son empresas de renombre y con mucha trayectoria en el sector industrial y de servicios; poseen planta permanente de empleados y continuamente están incorporando nuevos operarios cuya cantidad varía de acuerdo a los vaivenes de la situación económica del país.

En los apartados que siguen se tratará de dar cuenta, a partir del análisis y la reconstrucción del discurso, de los requerimientos de las empresas en torno a las capacidades profesionales que posee los alumnos pasantes.

3.1. Las capacidades básicas como requerimiento de las empresas y garantía de un trabajo futuro.

Si bien las demandas de capacidades profesionales se incrementan y diversifican de acuerdo al tamaño de la empresa y en base a la tecnología utilizada; en general, en los casos consultados los entrevistados han destacado que las capacidades que más valoran a la hora de evaluar al alumno son las capacidades básicas ligadas a las capacidades de comunicarse, interactuar y relacionarse, habilidades socio-laborales que le permiten al alumno manejarse de manera responsable y comprometida en su trabajo.

Esta “preferencia” se debe a que las empresas consideran que no importan tanto los conocimientos específicos (capacidades profesionales básicas y capacidades profesionales específicas) que los alumnos poseen en relación al perfil profesional en que se están formando sino la predisposición que tienen para aprender y cómo se comportan en el trabajo. Dicha preferencia se fundamenta por un lado, en que las empresas piensan que el hecho de que los alumnos provengan de una escuela técnica ya les garantiza un cúmulo de capacidades profesionales básicas mínimas que debe poseer un perfil técnico; y por el otro lado, que ellas



poseen diferentes mecanismos de actualización y capacitación del personal que les permite subsanar las carencias de conocimientos que poseen, por ejemplo, los alumnos pasantes:

Lo que uno ve de la escuela técnica y de cómo vienen los chicos es que, no es que estén mal, lo que pasa es que están desactualizados, eso sí... Lo que hace la empresa a nosotros es capacitarnos cada vez que sale un vehículo nuevo con nuevas tecnologías, entonces van unos operarios se capacitan y después vienen y lo transmiten acá... Entonces lo que yo necesito es un operario, un alumno, que tenga ganas de aprender, porque lo que no trae de la escuela se lo enseñamos nosotros acá... (Jefe de Taller, empresa 2 de la Especialidad Automotriz, 2016).

Los entrevistados asimismo, afirman que muchas veces en reuniones con el equipo directivo de las escuelas y los profesores tutores de las pasantías, se establecen diálogos en torno a lo que ellos (empresas) requieren por parte de los alumnos, destacando que la preocupación de las escuelas muchas veces pasa por fortalecer los contenidos del perfil profesional, lo que refiere a las capacidades profesionales específicas, más que a las capacidades básicas que se son las bases de los demás aprendizajes y son los cuales en la actualidad valoran las empresas. En palabras de un gerente de RRHH

Lo que nosotros vemos es que las escuelas están muy preocupadas por los contenidos, por lo que se da en cada materia. Y vienen y te preguntan si necesitamos que los alumnos sepan más de matemática o electrónica... Y sí está bien que sepan porque es la base, pero lo que nosotros necesitamos es un alumno responsable, un alumno que cumpla, un alumno interesado. Muchos chicos vienen y se van porque no cumplen y esto es como un trabajo. O cumplís o te vas y dejás el lugar a otro... Te doy un ejemplo: un día... ¿ves ese dispenser de agua? Bueno, viene un chico saca agua en el vaso y después que toma lo tira al suelo... al suelo!!! De eso te hablo, de disciplina, de responsabilidad, de compromiso, de actitud, de buena educación... (Gerente de RRHH, empresa de la Especialidad Mecánica, 2016)



La predisposición al aprendizaje, al trabajo en equipo, los buenos modales, la responsabilidad y el compromiso se vuelven para el caso de estas empresas, en un requisito indispensable, más allá de los conocimientos específicos que se demandan para un perfil profesional determinado. Además cumplir con esos requisitos, puede significar para los alumnos la puerta de entrada para un trabajo formal y permanente en la empresa:

Por lo general los que anduvieron bien en la pasantía al otro año se los llama, a veces no a todos porque no da pero aquellos que se destacaron, que fueron responsables, que cumplieron, que no faltaron, que se interesaron, se los llama. Acá el 60% del personal que vos ves en la empresa viene de la escuela técnica, dos de ellos han llegado a gerente... (Tutor de pasantes, empresa de la Especialidad Mecánica, 2016).

Como se mencionaba en el punto 1.2 de este trabajo, la pasantía no sólo que se plantea como una estrategia de aprendizaje donde el alumno realiza una experiencia educativa fuera del ámbito de la escuela con el objetivo de completar la formación recibida y conocer un ámbito laboral real; sino que también actúa como trampolín a futuros puestos de trabajo. Asimismo, como se puede evidenciar en el discurso de los entrevistados, esta instancia de aprendizaje que se plantea desde la escuela también se vuelve en una posibilidad de reclutamiento de futuros empleados por parte de las empresas.

3.2. El lugar del trabajo en la vida de los jóvenes: una lectura desde la visión de los empresarios.

Se destaca en el discurso de los entrevistados cierta añoranza en referencia al alumno que provenía de la antigua escuela técnica², afirmando que los mismos venían más preparados, eran más responsables y comprometidos. Dicha afirmación es sostenida por los empresarios a partir de dos tesis: las escuelas técnicas se encuentran desactualizadas en lo que respecta a materiales, maquinarias y equipamientos con los que cuentan en los talleres y laboratorios respecto con los que hay en una empresa, impactando en la formación de los alumnos y, en la consideración de que los alumnos poseen ciertas características propias de su “generación” que los llevan a poseer poco interés y compromiso con el trabajo.

² En referencia a las históricas Escuelas Nacionales de Educación Técnica (ENET), hoy convertidas en escuelas técnicas provinciales, que estaban bajo la órbita del ya inexistente Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET).



Hoy no sólo que el chico no está al 100% preparado como los de la antigua escuela técnica sino que tampoco tienen ganas de estar acá, prefiere estar en su casa jugando a la play o con sus amigos por ahí... (Gerente RRHH, empresa ligada a la Especialidad Mecánica, 2016).

En general, los responsables del área de RRHH de las empresas destacan que en los últimos años han evidenciado un cambio en el perfil de alumnos que llegan a la empresa. Estos cambios se evidencian en actitudes (como las remarcadas en el punto anterior 3.1) como así también en las perspectivas de futuro, en el sentido de qué lugar ocupa el trabajo en sus vidas.

A veces lo que nos ha pasado que los perfiles de alumnos que teníamos eran como muy inmaduros, entonces no quedaban... Lo que pasa en todos lados con los adolescentes, están desmotivados con el trabajo, a querer aprender, a querer crecer... Además que ellos vienen pensando que esto es como la escuela pero esto no es la escuela, esto es un trabajo... Tenés que venir a horario, cumplir, hacer tú trabajo sino quedás afuera (Gerente RRHH, empresa de la Especialidad Informática, 2016).

Las percepciones que tienen los empresarios respecto a los perfiles de los alumnos pasantes puede ser atribuida a las problemáticas que en general ha sufrido la inserción de los jóvenes al trabajo en las últimas décadas en Argentina: precariedad laboral, segmentación de itinerarios laborales, elevadas tasas de desocupación y débil incremento de la participación juvenil en el mercado laboral (Cappelletti & Byk, 2008).

Estas problemáticas conjuntamente al debilitamiento del peso de las instituciones de integración social de la modernidad (familia, escuela, trabajo) (Dubbet & Martuccelli, 1997) han derivado en la ruptura de los mecanismos de socialización laboral de los jóvenes re-direccionándolos hacia otros ámbitos, produciendo un desplazamiento del “lugar del trabajo en la constitución de la identidad de los jóvenes” (Jacinto, 2006).

Asimismo, los entrevistados afirman que existen otros factores que alejan a los alumnos del mundo laboral como por ejemplo, las condiciones socio-económicas o la



paternidad/maternidad temprana que lleva a los alumnos a tener que abandonar la pasantía. Al respecto un tutor mencionaba:

El año pasado tuvimos un chico en la pasantía que fue excelente.

Nos llegó desde el Laboratorio de Hemoderivados de la UNC un equipo que había que calibrarlo, este chico nunca había visto uno. Y nos dijo: ¿lo puedo arreglar yo? Yo lo miré y le dije ¿te animás? Se puso a buscar información en internet y lo arregló... Yo tenía grandes expectativas en él pero a mitad de la pasantía se fue porque fue papá... (Tutor de pasantes, empresa de la Especialidad Electrónica, 2016).

Las transiciones que realizan los jóvenes entre la escuela y el mundo del trabajo reflejan también voluntades personales y condicionamientos estructurales y contextuales que determinan un tipo de recorrido escolar y laboral (Jacinto, 2010).

3.3. Nuevos saberes para el trabajo: el valor del saber tecnológico.

Como se destacaba en el punto 1 de este trabajo, los cambios tecnológicos y la estandarización de los procesos de trabajo complejizan los procesos productivos generando una creciente demanda de todo el espectro de habilidades transversales. El puesto de trabajo emerge como una dimensión de un sistema complejo que remite a un conjunto de actividades cada vez menos estables y preestablecidas y para las cuales los trabajadores deben desarrollar otros tipos de saberes (Novick & Otros, 1998).

Algunos autores como Cappalletti & Byk (2008) sostienen que en la actualidad “*el rol innovador que ocupaban las competencias básicas en los noventa, lo asumen hoy las llamadas competencias tecnológicas (p.177)*”; sin embargo, en el caso de las empresas consultadas los saberes tecnológicos se suman a la necesidad de formación en capacidades básicas, sin desestimar el lugar que éstas últimas ocupan como base de los demás aprendizajes.



En el ámbito automotriz, por ejemplo, valoran los conocimientos que poseen los alumnos en torno al uso de la tecnología en la industria; lo cual los diferencia de otros alumnos o posibles postulantes que no han pasado por una escuela técnica. Al respecto un Jefe de Taller afirma:

Nosotros, por ejemplo, antes salíamos acá a los barrios que están alrededor de la fábrica y buscábamos a los que tenían talleres armados en su casa y los traíamos a trabajar acá cuando faltaba gente. Antes eso servía, hoy no. Hoy no podemos contratar a esa gente. Hoy nosotros necesitamos la escuela técnica, porque aunque esté desactualizada, los alumnos están medianamente preparados tecnológicamente, te manejan una computadora, te conectan un scanner a un auto y saben lo que están usando... Eso con el tipo del taller del barrio no lo podés hacer... (Jefe de Taller, empresa 1 de la Especialidad Automotriz, 2016)

Los entrevistados destacan que la escuela técnica a pesar de estar “desactualizada” sigue ofreciendo una formación de capacidades profesionales básicas, donde se incluyen los saberes tecnológicos, que les facilitan a los alumnos pasantes resolver las situaciones que se les presentan en el ámbito laboral. En este sentido y en consonancia con las ideas de Gallart (2004):

Los conocimientos y competencias necesarios para el desempeño en ocupaciones intermedias de la industria y los servicios en el mundo moderno exigen especialización y polivalencia, y por lo tanto sumar el aprendizaje de conocimientos específicos (físicos, químicos, matemáticos) y el desarrollo de aplicaciones (neumática, hidráulica, informática) aplicables en una multiplicidad de situaciones (...) La escuela técnica es la institución educativa que quiere y debe proveer las competencias técnicas generales y específicas que necesitan de una formación teórica y aplicada de mediana duración (p.3).



4. NOTAS CONCLUSIVAS

Este escrito se iniciaba con tres preguntas: ¿Qué capacidades profesionales requieren hoy las empresas que reciben a alumnos pasantes de la escuela técnica? ¿Qué relación se establece entre esos requerimientos y lo que los alumnos aprenden en la escuela? ¿La escuela técnica está respondiendo a la formación profesional que las empresas demandan a los alumnos pasantes?

Para comenzar, podemos remarcar como aspecto positivo que la escuela técnica sigue ofreciendo capacidades profesionales básicas referidas al perfil de un Técnico que logran posicionarla de una manera particular en el campo de la educación secundaria en general y, de la formación para el trabajo (punto 3.3); a pesar de la desactualización que los entrevistados destacan de la escuela respecto a los avances de la tecnología que impregna los procesos productivos.

En estos últimos doce años en Argentina se han esforzado por responder a los requerimientos del mundo de la economía, la tecnología y el trabajo, creando nuevos marcos normativos, diversificando su propuesta (laboratorios, talleres, pasantías, etc.), revisando el curriculum y generando nuevos mecanismos de financiamiento para la educación técnico y profesional. Estas modificaciones han llevado a construir una visión integral de la formación para el trabajo en la escuela secundaria técnica (De Ibarrolla, 2006) que le han otorgado un lugar sustancial en la formación de recursos humanos.

La escuela técnica es y debe seguir siendo la institución educativa que provee de capacidades profesionales básicas y específicas para el ingreso al mundo del trabajo y, en este sentido, se evidencia una necesidad constante de fortalecer el vínculo escuela-empresa a través de un diálogo permanente sobre lo que la escuela ofrece y el mercado laboral demanda.

Ahora bien, en lo que respecta en específico a las capacidades profesionales demandadas por las empresas en este trabajo; se ha evidenciado que dicha demanda se refiere sobre todo al desarrollo de capacidades básicas -ligadas a las habilidades socio-laborales -, que trascienden el ámbito de lo escolar para buscar respuestas en procesos sociales más amplios ligados a los cambios en las maneras de identificarse de los jóvenes con el mundo del trabajo y de construir una identidad laboral (punto 3.1); situación que los entrevistados reconocen y remarcan.



En Argentina hemos asistido a numerosas iniciativas de contención social de los jóvenes a través de programas y proyectos, nuevos marcos normativos, etc. Sin embargo parecería que son insuficientes cuando en la actualidad seguimos asistiendo a procesos de segmentación de itinerarios laborales, elevadas tasas de desocupación y débil incremento de la participación juvenil en el mercado laboral.

Los alumnos siguen abandonando la escuela secundaria y los número no mejoran a pesar de las políticas educativas puestas en marcha; la exclusión de los más vulnerables aumenta y los condena al trabajo informal para subsistir o al desempleo. Lo que aparece en este trabajo como una problemática de los alumnos pasantes de la escuela técnica en realidad se referencia en procesos sociales más amplios y complejos que afectan no sólo a los jóvenes escolarizados en la modalidad sino a la idea a la mayoría de los jóvenes y su relación con el mundo del trabajo.

5. BIBLIOGRAFÍA

Argentina. *Ley n° 26.058*, de Educación Técnico Profesional, 07 de septiembre de 2005. Buenos Aires. Disponible en: <http://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2012/10/ley-26058.pdf>

Argentina. Consejo Federal de Educación. *Resolución N° 261/06*. Proceso de Homologación y Marcos de Referencia de Títulos y Certificaciones de la Educación Técnico Profesional

Argentina. Consejo Federal de Educación. *Resolución N° 115/10*. Anexo 1, Lineamientos y criterios para la organización institucional y curricular de la Educación Técnico Profesional correspondiente a la Formación Profesional.

Argentina. Consejo Federal de Educación. *Resolución N° 266/15*. Demanda de capacidades 2020.

Cappelletti, B., & Byk, E. (2008). Juventud y trabajo en la Argentina: diagnóstico y visión de los actores. *Revista de trabajo*, 4 (6).

Córdoba. *Diseño Curricular para la de la escuela secundaria. Modalidad Técnico Profesional*. 2012.



- De Ibarrola, M. (2004). ¿Qué formación para el trabajo en la educación secundaria y terciaria? En: Jacinto, C. (Comp.) *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*. Edit. La Crujía. 335-354.
- Deubet, F. & Martuccelli, D. (1997). *En la escuela. Sociología de la experiencia escolar*. Buenos Aires: Lossada.
- Gallart, M. A. (2005). Empleo, informalidad y formación. Segmentación de oportunidades laborales y formación. *Revista de Trabajo*, 1 (1), 133-139.
- Gallart, M. A. (2004). Reflexiones para la vinculación con empresas por parte de escuelas técnicas. *Programa de Vinculación Empresa–Escuela*. Buenos Aires, Abril.
- Gallart, M. A. (1996). Escuela–empresa: un vínculo difícil y necesario. *Boletín Educación y Trabajo*, 7(1), 13-17.
- Gallart, M. A., & Jacinto, C. (1995). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. *Boletín de la red Latinoamericana de Educación y Trabajo*, 6(2), 13-18.
- Jacinto, C. (Comp.) (2010). *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Buenos Aires: Teseo; IDES.
- Jacinto, C. (2006). Estrategias sistémicas y subjetivas de transición laboral de los jóvenes en Argentina. El papel de los dispositivos de formación para el empleo. *Revista de Educación*, 341, 57-79.
- Novick, M. (2017). Metodologías aplicadas en América Latina para anticipar demandas de las empresas en materia de competencias técnicas y profesionales. *Serie Macroeconomía del Desarrollo*. N° 187, CEPAL.
- Riquelme, G. (2006). La relación entre educación y trabajo: continuidad, rupturas y desafíos. *Anales de la educación común*, 2(5), 68-75.