

Universidad Abierta Interamericana



Facultad de Ciencias Empresariales

Sede Rosario – Campus Pellegrini

Carrera: Licenciatura en Ingeniería Comercial.

**“El Capital Intangible de la Industria.
La problemática de reclutamiento de personal calificado para la
industria metalmecánica en la Ciudad de Rosario.”**

**Alumno: Pedro Alberto Castellotti.
Domicilio: Las Malvinas 2515 (2152). Granadero Baigorria.
Teléfono: 0341-155103442
Tutor: Lic. Maria Laura Raggio.**

Índice

Índice.....	2
Introducción.....	4
El capital Intangible de la Industria.....	5
1. Alcances y Limitaciones del Tema Propuesto	
2. Justificación del tema seleccionado	
3. El Problema de Investigación	
Los Comienzos de la Metalmecánica.....	7
1 Antecedentes de la Metalmecánica	
2 El dinamismo de la industria metalmecánica en Argentina	
3. Perspectiva industrial: del siglo XX al siglo XXI	
4. Programa de Educación Técnica	
Marco Teórico.....	13
1. Antecedentes	
2. Introducción a la Industria Metalmecánica	
3. Formación de capital humano	
4. Competencias	
5. Evaluación por competencias	
6. Carencia de Mano de Obra Calificada	
7. Situación laboral actual de los oficios	
8. Causas de la carencia de mano de obra calificada	
9. Consecuencias para la Industria Local	
10. Visiones de empresarios y profesionales del diseño	
11. Políticas desde el sector público y/o privado para contrarrestar la carencia de mano de obra calificada en oficios	

12. Conclusiones y consecuencias del problema de la metalmecánica	
Cuadro N° 1	
Cuadro N° 2	
12.1. Problemas que le preocupan a los empresarios de la industria Metalmecánica	
12.2. Especialidades que escasean	
12.3. Papel del gobierno, Nacional, Provincial o Municipal frente al problema de falta de mano de obra calificada	
13. Un análisis sobre las industrias que movilizan el capital humano de las provincias de Santa Fe, Mendoza y Córdoba	
13.1. Lugares que lideran la expansión	
13.2. La mirada puesta en el empleo regional	
14. Necesidad de mayor capacitación de la mano de obra para mejorar la productividad de las empresas del sector	
15. Rosario y su perfil productivo	
15.1. Rosario como eje de un proceso de desarrollo	
15.2. El empleo industrial	
16. Reflexión final	
Conclusiones	40
Propuestas	43
Anexo	45
Bibliografía	51

Introducción.

En la presente investigación desarrollaremos el tema “El Capital Intangible de la Industria. La problemática de reclutamiento de personal calificado para la industria metalmecánica en la Ciudad de Rosario”.

El tema fue abordado, teniendo en cuenta que al realizar la búsqueda de personal, resulta difícil el reclutamiento de capital humano calificado para cubrir vacantes en áreas técnicas.

Ante ésta dificultad, intentamos analizar la demanda y la oferta de capital humano disponible en el mercado laboral de la ciudad de Rosario y las posibles causas que originaron esta situación, con el objeto de comprender el presente e introducirnos en el tema, y con el objetivo de poder aportar, a futuro, al diseño de acciones que conduzcan a revertir estas situaciones.

Trataremos los puntos más importantes del tema del desarrollo del Capital Humano, la constante falta de capital humano capacitado disponible en el área de la metalmecánica, el potencial que representa un sistema de gestión por competencias para las organizaciones.

Analizamos la situación laboral actual de los oficios y las causas de la carencia de mano de obra calificada y Veremos las consecuencias en la Industria Local.

Describimos cómo la destrucción de medianas y pequeñas empresas, después de la crisis económica del 2001, produjo el estancamiento en el crecimiento de la industria, la desocupación, el trabajo no declarado; desvalorizando los conocimientos de los trabajadores.

Examinamos la desvalorización social del oficio de la metalmecánica, el prestigio de poseer un título universitario, y la pérdida de la enseñanza del oficio.

Al determinar el problema de investigación, surgieron múltiples interrogantes que fueron generadores del problema central investigado

Una vez planteado el problema a investigar consideramos necesario fijar objetivos de logro, que permitan alcanzar la resolución del problema de investigación. Así también formulamos una hipótesis, la cual será probada o refutada al finalizar esta Tesina.

Capítulo I

“El Capital Intangible de la Industria”

El Capital intangible de la Industria. La problemática de reclutamiento de personal calificado para la industria metalmecánica en la Ciudad de Rosario.

1. Alcances y limitaciones del tema propuesto

El tema va a ser limitado con respecto al:

- ✓ **Contenido:** Tratamiento de la industria metalmecánica
- ✓ **La Clasificación:** Dentro de la Ingeniería Comercial.
- ✓ **El Tiempo:** Durante el segundo semestre del año 2010

Este trabajo se delimitará teniendo en cuenta el escenario espacio temporal:

Delimitación Espacial: Dentro de la ciudad de Rosario, Provincia de Santa Fe.

Delimitación Temporal: Segundo Semestre del Período 2010

2. Justificación del tema

Durante la actividad laboral, al realizar la búsqueda de personal, observamos que se hace difícil el reclutamiento de capital humano calificado para cubrir vacantes en áreas técnicas.

Ante ésta dificultad tomamos como objeto de ésta investigación el tema e intentamos analizar la demanda y la oferta de capital humano disponible en el mercado laboral de la ciudad de Rosario y las posibles causas que originaron esta situación, con el objeto de comprender el presente e introducirnos en el tema, y con el objetivo de poder aportar, a futuro, al diseño de acciones que conduzcan a revertir estas situaciones.

Trataremos puntos importantes del tema y del desarrollo del Capital Humano, como la permanente escasez de capital humano capacitado disponibles en el área de la metalmecánica, y su consecuente potencial, el que representa un sistema de gestión por competencias para las organizaciones.

Analizaremos la situación laboral actual de los oficios y las causas de la carencia de mano de obra calificada. Veremos las consecuencias en la Industria Local.

Describiremos cómo la destrucción de medianas y pequeñas empresas, después de la crisis económica del 2001, produjo el estancamiento en el crecimiento de la industria, la desocupación, el trabajo no declarado;

desvalorizando los conocimientos de los trabajadores. Podríamos decir que se produjo una desvalorización social del oficio, con su contraparte en el prestigio de poseer un título universitario y se perdió la enseñanza del oficio.

La escasez de personal en determinados sectores perjudica el crecimiento de la industria y afecta, principalmente, a las pymes y microempresas, pues tienen menos posibilidades de invertir en la formación de su gente, disminuye la productividad, se alteran los tiempos, porque la empresa debe dedicarse a buscar personal, y se pierde mercado porque no se puede cumplir con las demandas.

Veremos que en las estrategias concretas implementadas por las empresas, se constata una baja importancia atribuida a la gestión del capital humano como factor de productividad y competitividad así como una visión poco articulada entre las diversas dimensiones de esa gestión (políticas y programas de capacitación, sistemas salariales, de salud ocupacional, de participación de los trabajadores).

También dentro de esta justificación tuvimos en cuenta los siguientes criterios para justificar el tema¹:

Criterios Teóricos: A partir de estos criterios, consideramos que el tema planteado va a generar nuevos conocimientos relativos a la realidad que se está investigando.

Criterios Operativos: Con estos criterios justificamos que al seleccionar el tema se tuvo en cuenta la existencia de fuentes bibliográficas y fuentes de datos para poder desarrollarlo y las facilidades y accesos a dichas fuentes.

Con respecto a la Factibilidad y Viabilidad, fue necesario plantearse si el tema es viable de desarrollar, si se dispone de capital humano, recursos económicos y materiales suficientes para realizar esta investigación, si es factible lograr la participación de sujetos u objetos necesarios para la investigación.

3. El Problema de Investigación²:

Al determinar el tema planteado surgieron múltiples interrogantes sobre el mismo, que sirvieron como generadores del Problema de Investigación.

Se tiene conocimiento que la demanda de capital humano para el oficio manual calificado en la industria metalmeccánica se incrementó. Es necesario conocer los datos que se presentan acerca de la oferta y si estos datos son paralelos a la demanda.

La demanda de capital humano para oficio manual calificado en la industria metalmeccánica se ha incrementado. ¿La oferta acompaña la demanda requerida?

¹ Hernández Sampieri, et ál; *Metodología de la Investigación*. Editorial: McGraw Hill. Interamericana de México. 1996.

² Sabino, Carlos, *El Proceso de la Investigación* Editorial Lumen- Humanitas.1991

Capítulo II

Los comienzos de la Metalmecánica

1. Antecedentes de la Metalmecánica.

El desarrollo histórico de la metalmecánica comenzó con la creación de la industria y desde allí se generó todo el avance en cuanto a materiales, maquinaria, sistemas de producción entre otros.

Antes de la Revolución Industrial, la mayoría de las actividades se relacionaban con el comercio. Sus técnicas eran primitivas y la manufacturación de objetos de madera y metal se solía realizar como actividad paralela a la ganadería o al comercio o para hacer uso de ellos en la vida cotidiana. Las pautas económicas podían verse modificadas fácilmente como consecuencia de desgracias naturales, como la pérdida de las cosechas provocada por las condiciones climáticas, por las plagas o por las enfermedades.³

Como las oportunidades de acumular capital para respaldar el desarrollo económico y para generar riqueza eran pocas, la industrialización vino a reemplazar la mecanización de los procesos de manufactura y una mayor importancia de las manufacturas en la economía en su totalidad. Esto sucede en economías que fueron previamente agrícolas y a menudo incluye también importantes cambios en la producción alimentaria.

2. El dinamismo de la industria metalmecánica en Argentina.

La actividad industrial ha estructurado la historia económica de la ciudad y, particularmente la metalmecánica ha tenido y tiene fuertes incidencias en la configuración del territorio.

La nueva realidad post devaluación configuró un nuevo escenario en el que se mantienen estructuras heredadas del período anterior, con fuertes restricciones asociadas a la desindustrialización de los 90', al mismo tiempo que la apertura externa post devaluación, plantea una reestructuración productiva con un fuerte dinamismo del sector industrial. La actividad industrial representa un fuerte ingreso en PBI. Esto es factor y producto de la estructura productiva compleja que la ciudad desarrolla a partir de la localización de la industria automotriz y el desarrollo posterior de la industria metalmecánica.

Hacia fines de los años 50', con la profundización del proceso de sustitución de importaciones, las industrias metalmecánicas, se convierten en el epicentro de la industrialización en Argentina.

Si bien la evolución del sector se asocia fuertemente a los vaivenes políticos - económico del país y del mundo, debido a la fuerte presencia en las

³ Sterarns, Peter N. *World History. The Basics* . Hardcover - January 2011.

últimas décadas de capitales extranjeros en el sector industrial local, no ha dejado de ser un sector con fuerte presencia en el PBI provincial.

El ritmo de la industria metalmecánica, históricamente arraigada en la ciudad ha estado marcado por los contextos político-económicos del país y del mundo en donde el territorio se va configurando en una compleja trama de relaciones e interrelaciones entre agentes, moldeando su estructura con fuertes impactos en la configuración socio-espacial de la ciudad y su entorno.

3. Perspectiva industrial: del siglo XX al siglo XXI.

En la década del 90', con la paridad cambiaria uno a uno, en base al anclaje del peso al dólar estadounidense, se detuvo la inflación y se reestableció la estabilidad y con ella el crédito, en un contexto internacional con amplia oferta crediticia y de mayores precios para los productos de exportación. No obstante, la apreciación monetaria se tradujo en la deformación de toda la economía⁴.

Entre los impactos mas relevantes se destaca el aumento del gasto público consolidado, que creció un 150% entre 1990 y 1997, el aumento de las importaciones y del endeudamiento externo a costa de la producción interna y una desindustrialización masiva y el crecimiento del desempleo⁵.

Sectores productivos enteros se vieron afectado por la apertura, vía la reducción de aranceles a las importaciones y la apreciación del peso, que implicó la ausencia de inversiones y de creación de puestos de trabajo.

Además fueron suprimidos los principales mecanismos de control del Estado sobre la economía, a favor de las reglas del mercado, al tiempo que se liberalizó la inversión extranjera en Argentina⁶.

Diversos estudios sobre empresas Argentinas muestran que ésta década estuvo marcada por un proceso de modernización a través de la importación de bienes de capital con poco contenido de adaptación propia y con una especialización en productos maduros o sencillos a modo de ensamblaje que, además, ha generado una fuerte desarticulación de los aparatos productivos regionales. Este contexto impactó fuertemente en el empresariado y en sus conductas de una manera muy diversa según el ámbito geográfico, el sector, el tamaño de las firmas, su estado evolutivo al momento de la apertura y la capacidad endógena. Svampa refiere a un proceso de "reprimarización de la economía" en donde las pequeñas y medianas empresas tuvieron grandes dificultades para afrontar la competencia externa⁷.

⁴ Landriscini, G.; Noya, N.; Ozino Caligaris, M. S.; Ruiz, J. (c/d); *Las Pymes de Río Negro y Neuquén* Informe Final de Investigación. Facultad de Economía, Universidad Nacional del Comahue.

⁵ Tomadoni, Claudia (2004); *Territorio, Territorialidad y Región Metropolitana en un Marco de producción flexible* , Revista Eure (Vol. 30, No. 90), p.5-6, Santiago de Chile. (Documento de internet disponible en <http://www.scielo.cl>)

⁶ Svampa M. La sociedad excluyente. *La Argentina Bajo el Signo del Neoliberalismo*. Ed. Taurus Buenos Aires. 2005

⁷ Svampa M. Ibid.

Los cambios emprendidos en los años noventa marcan un giro en la estructura socio económica territorial de Argentina. En relación a la industria este proceso supuso en Argentina una transición del modelo de industrialización fordista al modelo de industrialización posfordista por supuesto con las características singulares que dichos modelos pueden adquirir en un ámbito periférico, es decir en aquellos lugares y/o países no incluidos en los centros de decisión a escala global. El paso de un modelo a otro, se dio en la consideración de Argentina como “mercado emergente” para las transnacionales⁸.

La reestructuración producida bajo un régimen de acumulación, a nivel macroeconómico, neoliberal y con un modo de regulación flexible ha generado un modelo de desarrollo⁹ concomitante al proceso de globalización en el cual uno de los agentes protagónicos habrían sido las empresas transnacionales. El resultado del proceso es una reestructuración industrial regresiva caracterizada por la desindustrialización del tejido industrial local¹⁰.

El colapso de este régimen económico configurado en los años noventa, se inició en 1998 con un proceso recesivo unido a una crisis institucional que condujo al default y generó una desorganización general de todas las actividades económicas del país. La disminución del consumo interno y con ello la caída del PBI sumado a la caída de los precios internacionales y el inicio de la recesión de Estados Unidos generó un escenario que se extendió hasta el 2002 con una profundización de la recesión, la agudización de la situación social y la fragilidad del sistema político.

La situación que atraviesa el sector industrial hacia fines del 2001 y principios del 2002 da cuenta del impacto directo del mismo sobre el conjunto de actividades que comprende. En este sentido es importante destacar las relaciones intersectoriales que promueven este sector y los lazos indiscutidos con el desarrollo tecnológico.

A partir del 2002, la drástica salida de la convertibilidad de la moneda desorganizó la actividad económica en su conjunto, obligando a reformular el funcionamiento cambiario-monetario, fiscal y financiero. Esto provocó una profunda reestructuración en el sistema, en su morfología y dinámica, en el modo de inserción de Argentina en la economía internacional, y en la distribución interna, territorial y social del ingreso.

A partir de ello, los sectores productores de bienes y servicios exportables se vieron favorecidos en términos de su posicionamiento interno, tal el caso de los productores de alimentos básicos y de petróleo, y el turismo, en especial en áreas de frontera.

En el proceso de sustitución de importaciones que surgió luego de la devaluación del peso en enero de 2002, las grandes empresas pusieron sus ojos en las PyMEs locales, como proveedoras de partes, y de servicios, las que no

⁸ Tomadoni, Claudia Op Cit.

⁹ Lipietz, A. y Leborgne D. (1990). “*Nuevas Tecnologías, Nuevas Formas de Regulación. Algunas consecuencias Espaciales*” En: Alburquerque Llorens, F.et.al. *Revolución tecnológica y Reestructuración Productiva: impactos y desafíos territoriales*. Edit. Grupo Editor Latinoamericano. Bs. As.: 103, 104.

¹⁰ Tomadoni, Claudia: Ibid

siempre pueden responder en plenitud a una demanda para la que no estaban preparadas luego de una década de apertura indiscriminada. Queda en claro, entonces, que el desarrollo de proveedores constituye una necesidad imperiosa para que la sustitución de importaciones sea sostenible en el país¹¹.

A principios de siglo XXI, nos encontramos en una etapa en la que la crisis del 2001 con la salida de la convertibilidad marcó una ruptura con altos costos económicos, políticos y sociales.

El periodo post-crisis, ayudado por el tipo de cambio, marca un nuevo rumbo para el país caracterizado por un crecimiento continuo del PBI y como consecuencia una disminución de la tasa de desocupación.

La recuperación de todo el aparato productivo incluyendo la actividad industrial es evidente en los datos a partir del 2003, post crisis y luego de un periodo recesivo importante.

El crecimiento de la economía Argentina indujo fuertes relaciones intersectoriales.

Así la industria metalmecánica en la ciudad afianza sus vínculos con el sector agrícola, el de la construcción y; con actividades de origen tecnológico/electrónico.

La salida de la convertibilidad permitió la expansión de actividades que encontraron su crecimiento en la exportación.

No obstante, este periodo de bonanza comienza a flaquear a partir del 2006, debido al aumento de la inflación y por consiguiente de los costos de producción, que impactan en la competitividad industrial; sobre todo de aquellas actividades que están insertas en la economía global y pierden competitividad en el mercado internacional.

En este sentido la industria metalmecánica se ve afectada además, por el aumento de las materias primas. Asimismo las políticas industriales adoptadas por Brasil impactan fuertemente en la actividad industrial debido a los vínculos con éste país en materia de transacciones de la industria automotriz.

De esta manera los años subsiguientes registraron un amesetamiento en la actividad y un quiebre marcado en marzo del 2008 que se inicia con un contexto político económico inestable.

La crisis sufrida entre el gobierno nacional y el sector agrario en el primer semestre del año, por las retenciones a las exportaciones de granos complicó aún más el panorama industrial del país, que se tradujo en un estancamiento generalizado debido al conflicto y a la falta de acuerdo entre el sector agrario y el gobierno nacional que derivó en cortes de rutas, cierres de empresas, conflictos gremiales. A esto se le suma hacia finales de año la crisis internacional con impactos en la actividad automotriz, principalmente.

¹¹ Landriscini, G.; Ruiz, J. y Ozino Caligaris, M.; (2002) *“Las Pymes en sus Tramas. Fundamentos Teóricos, Aproximación a la Realidad Neukina, Interrogantes y Propuestas”*. Jornadas PyMes del MERCOSUR, Rafaela, 26, 27 y 28 de septiembre de 2002.

4. Programa de Educación Técnica.

El Consejo Nacional de Educación Tecnológica era el que regía los planes de estudio y funcionaba como un vínculo entre educación y trabajo. Era un organismo nacional dependiente del Ministerio de Educación de la Nación. Dependían del CONET Instituciones formadoras que estaban con cobertura en todo el territorio nacional, entonces había escuelas industriales nacionales, la escuela nacional de educación técnica.

Desde los años '59, hasta principios de los '90, tenía bajo su órbita, a las escuelas de educación técnica de nivel medio, como así también las escuelas formadoras de oficios, es decir, las escuelas de formación profesional de oficios. En esa época, una parte de la masa salarial del sistema productivo, es decir, de las industrias estaba destinada a fondos para las escuelas técnicas.

Eso se cambió, a partir de la ley por la que el sector de escuelas técnicas empieza a perder presupuesto. Es decir, que no sólo la educación estaba subvencionada por el Estado Nacional sino que además, estaba siendo sustentada por un impuesto al sistema productivo.

Hasta esa época, donde la educación estaba a la medida de las necesidades industriales, el impuesto que se cobraba era retribuido a las empresas de alguna manera, hasta mediados de los 80 al menos.¹²

Entonces se dicta la ley 24.049 de transferencia del sistema educativo a las Jurisdicciones. Por esa ley, todas las escuelas que dependían directamente del CONET, se transfieren a las provincias. Por ende, estas escuelas se ven perjudicadas porque empezaron a depender de economías regionales principios de los '90- aunque el sector educativo ya venía decayendo desde el año 1986, porque ese año, las escuelas industriales recibieron los últimos equipamientos.

A partir de ahí, se autogestionaban con sus propios recursos. CONET empezó a funcionar como un organismo administrativo, pagando sueldos, inspectores, pero se desligó de suministrar insumos, equipamientos. A partir de esta modificación, se hacen cambios curriculares.¹³

Grandes cambios en la década del '90, por lo que la educación se orienta hacia la capacitación de servicios. Hay transformación en el sistema productivo, varias industrias cierran y además se sanciona la Ley Federal de Educación 24195.

Esta ley en su reglamentación disuelve el CONET y crea el INET; y además crea un Consejo Nacional de Educación y Trabajo. Y se empieza a encargar de la Educación Superior Técnica, Educación Media Técnica, y la Escuela de Formación Profesional de Oficios, pero gestionando con los sistemas educativos provinciales. Básicamente las provincias tienen autonomía sobre la

¹²Alvarez, Analía. *Un informe prometedor para la industria Metalúrgica*. Departamento de Investigación Social y de Mercados. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales.

¹³Ibid..

educación técnica, sobre la educación de oficios, de técnicos superiores, las escuelas técnicas proporcionan los técnicos de nivel medio, (nivel secundario) y el área de la educación técnica profesional para mandos medios, que no es el operario, el operario es una formación técnica específica profesional.

En la Década del 50, 60, existían escuelas técnicas formadoras de oficios, con su taller de aprendices, donde por la mañana se dictaba teoría con materias únicamente relacionadas al oficio y por la tarde tenían 4 horas de práctica en el taller, -denominados taller de aprendices

Estudiaremos la problemática actual de la Argentina entre la práctica y la realidad social que se suscita frente al aumento del mercado industrial y la carencia de mano de obra calificada involucrada, las industrias metalúrgicas que sufren la falta de oficios, antes desarrollando conceptos como capital humano y la selección de competencias en relación a la escasez de capital humano capacitado disponible en la industria metalmeccánica en la ciudad de Rosario.-

Capítulo III

1. Antecedentes.

Abordaremos conceptos como el de Capital Humano que está formado por conocimientos (acumulados a través de la educación formal) y habilidades que se adquieren mediante las experiencias de trabajo en actividades de investigación.

Definiremos las competencias, tratando de comprender el término, revisando el tema de Gestión por Competencias.

Introduciremos al lector en una herramienta indispensable para enfrentar este desafío que es la Gestión por Competencias; tal herramienta profundiza en el desarrollo e involucramiento del Capital Humano, puesto que ayuda a elevar a un grado de excelencia las competencias de cada uno de los individuos envueltos en el que hacer de la empresa.

La Gestión por Competencias pasa a transformarse en un canal continuo de comunicación entre los trabajadores y la empresa; es ahora cuando la empresa comienza a involucrar las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerle un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad de cada trabajador.

También analizaremos la permanente falta de capital humano capacitado disponible en el área de la metalmecánica.

Parecería que en el área de Recursos Humanos no llegan a profundizar éste concepto. Culminando el capítulo con el proceso de selección del personal de la industria metalmecánica por competencia laboral, sin antes dejar de mencionar la influencia de la educación en ese proceso

Es indispensable contribuir a aclarar el potencial que representa un sistema de gestión por competencias para las organizaciones, para una eventual implantación y posterior aplicación en las políticas de recursos humanos desde una perspectiva estratégica.

En términos conceptuales, la cuestión del desarrollo económico conduce a reflexionar acerca del modo en que es posible generar un patrón de especialización para la producción de bienes y servicios, que permita hacer un uso intensivo de trabajo calificado y desarrollar esfuerzos tecnológicos, para avanzar en la elaboración de productos que incorporen valor agregado en forma creciente.

Tras un proceso evolutivo que lleva más de cien años, Rosario se ha convertido en un área estratégica a nivel nacional.

Entre los aspectos más destacables figuran su ubicación geográfica privilegiada, la abundancia de recursos naturales, su gran infraestructura, la capacidad emprendedora de la región, un marcado proceso de generación de capacidades locales y una estructura productiva diversificada, puertos, y universidades junto con una importante trayectoria cultural.

Además, existen múltiples instancias de articulación público-privada que trabajan para impulsar una estrategia de desarrollo territorial integral; las evidencias en ese sentido son mayores que en el resto del país.

Rosario se constituye, así, en uno de los centros productivos más importantes de la Argentina y posee el potencial necesario para avanzar en el sendero del desarrollo económico y la cohesión social, dando una respuesta a los desafíos que la Argentina tiene por delante.¹⁴

2. La Industria Metalmeccánica

La Industria Metalmeccánica comprende un diverso conjunto de actividades manufactureras que, en mayor o menor medida, utilizan entre sus insumos principales productos de la siderurgia y/o sus derivados, aplicándoles a los mismos algún tipo de transformación, ensamble o reparación. Asimismo, forman parte de esta industria las ramas electromeccánicas y electrónicas, que cobraron un dinamismo singular en los últimos años con el avance de la tecnología.

Como puede intuirse por su alcance y difusión, la Industria Metalmeccánica constituye un eslabón fundamental en el entramado productivo de una nación.

No sólo por su contenido tecnológico y valor agregado, sino también por su articulación con distintos sectores industriales. Prácticamente todos los países con un desarrollo industrial avanzado cuentan con sectores metalmeccánicos consolidados.

En otros términos, es una “industria de industrias”.

Provee de maquinarias e insumos claves a la mayoría de actividades económicas para su reproducción, entre ellas, la industria manufacturera, la construcción, el complejo automotriz, la minería y la agricultura, entre otros. Asimismo, produce bienes de consumo durables que son esenciales para la vida cotidiana, como heladeras, cocinas, estufas, artefactos de iluminación, equipos de refrigeración y electrónicos, entre otros.

La gran parte de ellos son fabricados con una sustancial participación de insumos nacionales, siendo de esta manera también un sector clave para otras actividades económicas.

¹⁴ Bugna, Cecilia Fernández, Kosacoff, Bernardo. *El Futuro de Rosario y su región. El desafío De un desarrollo Económico Sustentable*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Programa regular de trabajo de la Oficina 2009.

En este sentido, la Industria Metalmeccánica opera de manera decisiva sobre la generación de empleo en la industria, requiriendo la utilización de diversas especialidades de operarios, mecánicos, técnicos, herreros, soldadores, electricistas, torneros, ingenieros, profesionales.

Adicionalmente, tracciona la producción de otras industrias, tanto aquellas que son manos de obra intensivas como aquellas que no lo son, como la industria siderúrgica. Por otro lado, genera la necesidad de integrar las cadenas de valor, dando lugar a la difusión del conocimiento conjuntamente con universidades e institutos públicos, dando lugar a que se den importantes espacios de integración nacional, tanto a nivel de la producción como del sistema de innovación nacional.

De esta manera, el sector gravita en forma determinante sobre el proceso de reproducción material de la economía: la inversión y el conocimiento. En consecuencia, su desempeño no sólo define las trayectorias de crecimiento sino también su sustentabilidad en el largo plazo, constituyendo un sector estratégico para el desarrollo.

En la era del conocimiento, el elemento que diferencia de las organizaciones, así como su competitividad, lo constituyen los individuos que la componen. De este modo, el capital humano se convierte en el activo más valioso que posee una organización, destacándose por sobre los activos físicos y financieros, e incluso por sobre los demás intangibles.

Este rasgo distintivo, es la base de la competitividad organizacional actual, y está constituido básicamente por las competencias de los individuos, esto es, en términos simples, conocimientos, habilidades y cualidades de sus integrantes.

En esto radica la importancia de su gestión, puesto que estas competencias individuales, además de ser clave dentro de las competencias básicas distintivas organizacionales, son las encargadas de generar la competencia esencial, la cual es la que permite obtener las ventajas competitivas sostenibles.¹⁵

Es así como la gestión por competencias, “adquiere importancia en aquellas organizaciones que visualizan al aprendizaje individual y colectivo como una línea estratégica para su desarrollo. Es una posibilidad de distinguirse en los mercados y/o servicios a prestar, como también una vía para profesionalizar el trabajo y generar oportunidades de desarrollo del personal”.¹⁶ Es más, “su estudio, en aquellos países en que su utilización alcanzó mayor desarrollo y eficacia, han generado sistemas complejos, dirigidos a su normalización y certificación, así como a la formación”.¹⁷

¹⁵ En Internet: <http://www.gestiondelconocimiento.com/modelos_bueno.htm> [consulta: 23 de agosto de 2010] <http://www.gestiondelconocimiento.com/conceptos_capitalhumano.htm> [consulta: 23 de agosto de 2010].

¹⁶ Mertens, Leonard. Prólogo. En: SARACHO, José María. *Un Modelo General De Gestión por Competencia*. Santiago. RIL editores, 2005. pp. 11-13.

¹⁷ Ramirez, Carlos. *Gestión Estratégica de Recursos Humanos Y Evaluación Del desempeño en la administración Chilena*. [en línea] *Gobierno y Administración Del Estado*. 4(88): 57-81, nov. 2000. <<http://www.uchile.cl/bibliotecas/publicaciones/index.html>> [consulta: 24 de agosto de 2010].

3. Formación de capital humano.

El término “capital humano” fue esbozado a mediados del siglo pasado a partir del estudio sociológico realizado por Theodore Schultz y Gary Becker.

De acuerdo con el trabajo de estos autores y otros estudios posteriores, gran parte del crecimiento económico de las sociedades occidentales podía explicarse si se introducía una variable llamada capital humano, correlacionada con el nivel de formación especializada que tenían los agentes económicos o individuos de una sociedad.¹⁸

También agregamos que el capital humano es un término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad del grado de formación y productividad de las personas involucradas en un proceso productivo.

A partir de ese uso inicialmente técnico, se extendió para designar al conjunto de recursos humanos que posee una empresa o institución económica. Igualmente, se habla de modo informal de mejora en el capital humano cuando aumenta el grado de destreza, experiencia o formación de las personas de dicha institución económica.

La teoría del capital humano, tal como la conocemos hoy, la desarrolló Gary Becker en 1964, y podemos definirla como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, de saber-hacer, que lo convierte en agente generador de renta en una economía¹⁹.

Otros autores refieren a él como al valor actual de las inversiones en habilidades humanas efectuadas en el pasado.²⁰ Lo cierto es que la noción de capital expresa la idea de un stock inmaterial, de conocimientos y habilidades, imputado a una persona, a una organización o grupo de personas, o bien a una sociedad en su conjunto, que puede ser acumulado, transmitido o usado para generar renta económica.

Becker, que recibió el Nóbel de economía en 1992, comenzó a estudiar las sociedades del conocimiento y concluyó con su estudio que su mayor tesoro era el capital humano que estas poseían, esto es, el conocimiento y las habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de sus hábitos de trabajo²¹.

¹⁸ Antonio Leal Millán. *Formación De Capital Humano En El Plan Nacional de I+D+i*. Universidad de Sevilla. 2008.

¹⁹ Becker, Gary. *El Capital Humano*. Editorial Alianza. Madrid. 1983.

²⁰ Blaug, M. “*The Emporal Status of official Capital Theory*. A slightly jaundiced survey”. *Journal of Economic Literature*, 24 (3): 827-855. 1976

²¹ Becker, Gary S. *Ibid*

Podemos definir al capital humano como el factor más importante para la productividad de las economías modernas, ya que esta productividad se basa en la creación, difusión y utilización del saber.

La “formación de capital humano” es el nombre que dado al proceso por el cual este capital se desarrolla deliberadamente, mientras que los gastos (en tiempo o dinero) son denominados “inversión en capital humano”²².

Los efectos de la acumulación del capital humano sobre el crecimiento fueron ampliamente estudiados en la literatura económica desde Blaug ²³ hasta trabajos más recientes como el de Baptiste²⁴. Los países con un mayor stock de capital humano tienden a crecer más rápidamente. Imbuidos por esta lógica dominante, se inició en la segunda mitad del siglo XX un crecimiento exponencial de la inversión en investigación y desarrollo y en potenciar el número de investigadores en los sistemas de ciencia y tecnología por parte de una mayoría de países industrializados²⁵. A título de ejemplo, el número de científicos e ingenieros trabajando en I+D en los Estados Unidos en 1958 rozaban los 25.000, hoy suponen 1 millón²⁶.

4. Competencias.

“La competencia es una característica fundamental de una persona que tiene una relación de causalidad con determinados criterios que permiten obtener unos rendimientos eficaces y/o superiores en un trabajo o una situación concreta”.²⁷

Para conocer y comprender el concepto de competencia, debemos concebir la revalorización del aporte humano a la competitividad organizacional. De esta manera, intentaremos contribuir a aclarar a la competencia’ en todas sus dimensiones, para lo cual abordaremos a una aproximación a las competencias, ofreciendo así una visión generalista del tema; el surgimiento de las competencias desde diferentes perspectivas; conceptualizaciones, definiciones y categorización de las competencias.

Resulta factible decir que, en cuanto a las competencias, son múltiples y variadas las interpretaciones conceptuales sobre la temática, en razón que, su interpretación puede estar sujeta a dos grandes dimensiones a considerar:

²² Becker, G. “*Human Capital and The Personal Distribución of Income: An Analytical Aproach*”. University of Michigan Press. Blaug, M. 1972. “The correlation between education and earnings: What does it signify?”. Higher Education, 1 (1): 53-76. 1967

²³ Blaug, M. “*The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Juanuandiced Survey*”. Journal of Economic Literature, 24 (3): 827-855. 1976.

²⁴ Baptiste, I. “*Educating Lone Wolfe: Pedagogical Implicación of Human Capital Theory*”. Adult Educational Quarterly, 5 (3): 184- 201. 2001.

²⁵ Larson, C. F. “*50 Years of change in industrial Research and technology Managment*”. Research-Technology Management, 50 (1): 26-31. 2007.

²⁶ National Science Board: Science and Technology Indicators 2006. Vol. 2, Arlington, VA. 2006

²⁷ Spencer, Lyle y Spencer, Signe. Competencias en el trabajo: *Modelos Para Un Rendimiento Superior*. [en línea] citado por: Diputació Barcelona, Papers de Formació Municipal, mayo 2003, número 57, p. 3 <<http://www.diba.es/fl/pf-ind.asp>> [consulta: 15 agosto 2010]

primero, las diferentes escuelas existentes con sus respectivos enfoques, ya sea, funcionalista, conductista o constructivista,²⁸ segundo, el cual no constituye escuela, que sería el enfoque integrado u holístico;²⁹ luego también los diferentes actores involucrados que las definan, es decir, a nivel de países, en cuanto a los órganos directivos encargados de sistemas nacionales de competencias, como también, en cuanto a las instituciones dedicadas a la formación/capacitación acerca del diseño de sus mallas curriculares, y por último, a nivel de empresas, acerca de la gestión de su capital humano.³⁰

Un concepto generalmente aceptado según la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) sobre el término “competencia”, la define como “una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada”³¹.

Existen múltiples y variadas aproximaciones conceptuales sobre el término “competencia”. Sin embargo, una buena categorización de éstas que permite aproximarse mejor a las definiciones, es la que diferencia tres enfoques”,³² a saber:

- El primero, denominado “funcionalista” concibe la competencia como la capacidad de ejecutar tareas;
- El segundo, denominado “conductista” la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades), y
- El tercero, denominado “holístico”, incluye a los dos anteriores.

Adicionalmente, cabe señalar que, “la definición de competencia cambia entre países, desde considerar aquellas de comportamiento hasta aquellas de aspecto técnico. Sin embargo, las empresas con más experiencia en el tema adoptan un enfoque integral para la resolución de una situación de trabajo”.³³ Por

²⁸ Mertens, Leonard. *Competencia Laboral: Sistemas, Surgimientos y Modelos*. [en línea] Montevideo, Cinterfor/OIT, 1996. pp. 69-84
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/index.htm>
[consulta: 10 agosto 2010]

²⁹ Gonzci, Andrew. *Las Diferentes Perspectivas Conceptuales Sobre La Competencia Laboral*. En: Vargas, F. *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. [en línea] Montevideo, Cinterfor/OIT, 2001. pp. 24-32

<<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/>>
[consulta: 10 agosto 2010] Apartado 3.2 del presente trabajo: “una visión generalista acerca de los procesos de implantación (---)”, – el cual esta basado en una síntesis de las investigaciones realizadas por el consultor José María Saracho (2005); quién propone, en términos simples, una visión general y sistémica de la competencia. Además, de presentar, una novedosa e innovadora clasificación de la misma.

³⁰ Vargas, Fernando. 40 *Preguntas Sobre Competencia Laboral*. [en línea] Montevideo, Cinterfor/OIT, 2004. pp. 9-129
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/index.htm>
[consulta: 10 de agosto 2010]

³¹ *Ibid.*

³² Vargas, Fernando. *Op Cit.*
<<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/index.htm>> [consulta: 01 septiembre 2010]

³³ Carlos Lira Zalaquett, Carlos Ramírez Guerra. *Gestión Por Competencia Fundamentos y Bases Para Su Implantación*. Universidad de los Lagos, Depto. Gobierno y Empresa, Santiago de Chile. Diciembre de 2005.

lo expresado, presentaremos a continuación algunas definiciones sobre el término “competencia” desde la perspectiva de algunos expertos, además de considerar su categorización (aunque sin pretensiones de exhaustividad).

La consultora Martha Alles S.A., señala lo siguiente: “una compañía que desee implementar un esquema de gestión de recursos humanos por competencias puede, sobre la base del diccionario – elaborado por una firma con experiencia profesional como soporte – más la participación y el aporte de la cultura propia de esa empresa, proporcionada por el área de recursos humanos, acortar plazos y esfuerzos de implementación”.³⁴

5. Evaluación por competencias.

La evaluación de competencias y por competencias es un proceso de retroalimentación, determinación de idoneidad y certificación de los aprendizajes de los estudiantes de acuerdo con las competencias de referencia, mediante el análisis del desempeño de las personas en tareas y problemas pertinentes. Esto tiene como consecuencia importantes cambios en la evaluación tradicional, pues en este nuevo enfoque de evaluación los estudiantes deben tener mucha claridad del para qué, para quién, por qué y cómo es la evaluación, o si no está no va a tener el la significación necesaria para contribuir a formar profesionales idóneos. Es así como la evaluación debe plantearse mediante tareas y problemas lo más reales posibles, que impliquen curiosidad y reto.

Para el análisis de desempeño usaremos las competencias en relación con el nivel requerido para la posición o puesto de trabajo.

Como desarrolla la autora Martha Alles la principal ventaja de adoptar un enfoque basado en conductas para medir el rendimiento reside en que los criterios utilizados son concretos. Las escalas de comportamiento proporcionan a los empleados ejemplos específicos de conductas que pueden realizar (o evitar) si quieren tener éxito en su trabajo³⁵. Si un empleado conoce las competencias requeridas para su puesto y en la correspondiente apertura en grados puede verificar, analizar y controlar sus propias conductas con lo requerido, llegar al momento de la evaluación de desempeño no pueden presentarse sorpresas.³⁶

6. Carencia de Mano de Obra Calificada.

Partimos de un análisis acerca la situación laboral actual de los oficios y las causas de la carencia de mano de obra calificada, observando las consecuencias en la Industria Local.

³⁴ Alles, Martha. *Los diccionarios: una forma de acortar los plazos*. [en línea] <<http://www.xcompetencias.com/canal.php?id=diccionario&b=no>> [consulta: 04 agosto 2010]

³⁵ Alles, Martha Alicia. *Gestión Por Competencias: El diccionario*. Ediciones Granica. Buenos Aires. 2002.

³⁶ Alles, Martha Alicia. *Desempeño Por Competencia*. Evaluación de 360°. Ediciones Granica. Buenos Aires, 2006.

A su vez contemplamos ciertas visiones de empresarios y profesionales del ramo.

Veremos qué políticas ya fueron adoptadas hasta el momento desde el sector público y/o privado para contrarrestar la carencia de mano de obra calificada.

También analizaremos las incidencias de la visión social del oficio y su repercusión en la industria.

Consideramos propicio definir algunos términos a utilizar, a modo de conciliar terminología que será utilizada en el desarrollo de esta investigación.

Entendemos por “oficio” al término con el que se designa académicamente cierta enseñanza técnica. Constituye un trabajo manual o físico para el cual se necesitan conocimientos específicos.

La Real Academia Española³⁷, entre las múltiples acepciones de la palabra, considera a la “manufactura” como: “*Obra hecha a mano o con auxilio de máquina.*” Cabe distinguir al oficio de la artesanía, palabra que la RAE distingue que es utilizada para “referirse a quien hace por su cuenta objetos de uso doméstico imprimiéndoles un sello personal, a diferencia del obrero fabril”.

Entendemos entonces que el artesano como tal, está ligado más a un modo de vida que a un quehacer específico, si bien necesita de este “oficio” para el desarrollo de su actividad, su trabajo es, generalmente, “una esfera de acción independiente (...). El modo de ganarse la vida del artesano determina e influye sobre todo su modo de vida. Para él no hay separación entre el trabajo y la diversión, entre el trabajo y la cultura. Su trabajo es la fuente de su vida, no se evade del trabajo a otra esfera de descanso.”³⁸

Neffa entiende al trabajo “como una relación social, a partir de la cual individuos y grupos construyen el sentido social, configuran sus respectivas identidades, organizan su cotidianeidad y son provistos de todo un universo de relaciones sociales, valoraciones personales y status social.”³⁹

7. Situación laboral actual de los oficios.

³⁷ Real Academia Española [sitio web], <<http://www.rae.es/>>

³⁸ Mills Wrigt, *Dominación y Cultura Económica*, Montevideo, Fondo De Cultura Económica, 1994.

³⁹ Neffa Julio C., *El trabajo humano. Contribución Al Estudio De Un Valor Que Permanece*. Ed. Lumen-Humanitas, Ceil-Pietti del Conicet y Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, 2003.

El mercado del trabajo favorece generalmente ciertos empleos por sobre otros. Algunas actividades que antes eran desestimadas hoy pueden ser muy solicitadas y viceversa. Estas variaciones reflejan el comportamiento de los actores del mundo del trabajo en relación con el contexto económico del país. En la actualidad de la Argentina, existen profesionales o empresas a quienes se les dificulta encontrar personas con los conocimientos y las capacidades adecuadas para cubrir ciertos puestos, como, por ejemplo, técnicos o maestros de oficios. Con el resurgir de las empresas metalúrgicas, textiles, del calzado, la agroindustria, queda al descubierto una demanda insatisfecha y un porvenir incierto si no se resuelve este déficit de capital humano.⁴⁰

Existen puestos de trabajo, pero no hay gente capaz de cubrirlos.

Según el Índice de Tendencia de Demanda Laboral Publicada (Itdlp), elaborado por la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (Faett), "Un hecho positivo, como es la tendencia de crecimiento de la demanda laboral por avisos, es probable que no se esté reflejando en la creación de puestos de trabajo por la falta de personal capacitado en los oficios y las profesiones más requeridas (...). A mediano plazo, esta situación podría provocar el faltante de la fuerza laboral necesaria para acompañar las inversiones y continuar el desarrollo económico".⁴¹

Así se está frente a una situación de demanda laboral insatisfecha. El INDEC define a ésta, como la "ausencia de oferta adecuada de trabajadores para responder a un requerimiento específico por parte de las empresas, organismos públicos, o cualquier otra organización que actúe como demandante de sus servicios".⁴²

Generalmente, la carencia se manifiesta en aquellos oficios que desaparecieron en la década del 90 como torneros, matriceros, soldadores y operarios textiles.

Según datos del Ministerio de Trabajo, los sectores que más empleos generaron desde la crisis, y que ahora tienen dificultades para encontrar gente apta para satisfacer sus necesidades de crecimiento, incluyen a la indumentaria, la construcción, el sector metalúrgico y metalmecánico, la industria automotriz, naval, del software, la maderera y de manufactura de muebles y el turismo. Torneros, fresadores, operarios con conocimiento de piezas a medidas, gente que sepa cambiar matrices, leer planos, plegar metal, manejar montacargas, palas mecánicas o vehículos pesados.

Según la empresa de servicios de reclutamiento Manpower, los oficiales más demandados son torneros, matriceros, templadores (para la industria del vidrio), impresores flexográficos (de la industria gráfica), sopletistas y cilindristas (para la industria del caucho). También indica que son necesarios técnicos mecánicos, electromecánicos y de mantenimiento para trabajar con máquinas

⁴⁰ Carniglia, Chonev. Noviembre 2007. *Interacción Entre El Diseñador y La Mano De Obra Calificada*. UBA.

⁴¹ Artículo del Diario La Nación "Mercados: Mas Avisos De Empleos", Buenos Aires, (01/06/2007).

⁴² Artículo de Información de Prensa "Demanda Laboral Insatisfecha En La Argentina", Buenos Aires, INDEC, (7/12/2006).

automáticas, operar calderas y salas de bombas, e interpretar planos eléctricos y mecánicos. Deben contar con experiencia laboral adquirida en líneas de producción continuas, y conocer normas de calidad, seguridad e higiene industrial.⁴³

Esta consultora elaboró un ranking de oficios pedidos en tres ciudades. En Buenos Aires, los más buscados son los técnicos mecánicos, electromecánicos, electricistas, químicos y de seguridad e higiene, oficiales soldadores, sacabollos, chapistas, operadores y programadores de tornos CNC, así como mecánicos de mantenimiento. En Córdoba hacen falta matriceros, operadores y programadores de tornos CNC, oficiales para mantenimiento y mecánicos de mantenimiento. En Rosario se piden técnicos mecánicos, electromecánicos, electricistas, electrónicos y químicos.

También operarios de producción, de la industria del frío, de ensamble y montaje, de depósito y de expedición, balancineros, y soldadores de máquina eléctrica y semiautomática.⁴⁴

8. Causas de la carencia de mano de obra calificada.

La destrucción de medianas y pequeñas empresas, la crisis económica del 2001, el estancamiento en el crecimiento de la industria, la desocupación, el trabajo no declarado; desvalorizó los saberes de los trabajadores, impidió que estas competencias se utilizaran, e interrumpió la cadena de transmisión de conocimientos de generación en generación. Podríamos decir entonces que se produjo una desvalorización social del oficio, con su contraparte en el prestigio de poseer un título universitario. También se perdió la enseñanza del oficio.

El inevitable avance tecnológico, que obliga a una actualización permanente, y la reorganización de la educación formal, que relegó a un segundo plano la vinculación con el sector productivo, son otros de los factores que contribuyeron a crear una brecha entre las demandas laborales y las competencias de la población trabajadora.

Esta situación se vio influida por el período crítico por el que pasó la educación técnica en la Argentina y por algunas de las reformas que se le introdujeron a partir de la ley federal de educación.

Las Escuelas Técnicas de Oficios tienen su historia en Buenos Aires. En 1935 se crearon estas dependencias educativas que formaban egresados en cuatro especialidades: electricidad, herrería, carpintería y construcciones. Los estudiantes tenían un 50% de carga horaria en los talleres y recibían un título de Obrero Especializado en dos años de estudio posteriores a la primaria. También podían cursar un año más para egresar como capataces.⁴⁵

⁴³ Esquiveli, Marilina, "Dificultades Para Encontrar Personal. Hay Vacantes, Pero Pocos Postulantes", Buenos Aires. La Nación, (12/08/2007).

⁴⁴ Carniglia, Chonev. Noviembre 2007. *Realidad del Diseño Argentino. Interpretación Entre El Diseñador y La Mano De Obra Calificada*. UBA

⁴⁵ Carniglia, Chonev. Op Cit.

En 1983 desaparecieron de la estructura educativa provincial.

La reforma de la década del '90, virtualmente dismanteló la formación técnica. Con el establecimiento de la Educación General Básica (9 años) y el Polimodal ya no quedaron chances para el aprendizaje de los oficios.

La rehabilitación de la educación técnica debe restablecerse y responder hoy a las demandas del país sin más demoras.

Claro que existe un problema mayor, porque si bien la falta de trabajo sigue afectando a personas con mediano y alto nivel de preparación, sobre todo después de los 35-40 años, los especialistas en capital humano muestran una creciente preocupación por el llamado desempleo estructural, que comprende a quienes reúnen escasas condiciones para ocupar un puesto y, peor aún, quizá no las reúnan nunca.

El quiebre y cierre de fábricas en los años 90 y el cierre de las escuelas técnicas arrasó con una generación y hoy, si se escarba un poco en ese total de desocupados, como destaca Vicente Stagno, presidente de la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (Faett), "...la mayoría no podría trabajar mucho más que de peón. Cuando había tasas de desempleo del 18 o 20 por ciento, las empresas pedían gente con mayor instrucción, para posiciones que realmente no lo justificaban.

Hoy, al bajar el desempleo, la gente más capaz está en puestos acordes con su formación, y hay una mayor sintonía entre exigencias y necesidades reales".⁴⁶ Dicho en otras palabras, un altísimo porcentaje de la masa de desocupados no está capacitado para cubrir prácticamente ningún puesto en el actual mercado de trabajo.

9. Consecuencias para la Industria Local.

La escasez de personal en determinados sectores perjudica el crecimiento de la industria y afecta, principalmente, a las Pymes y microempresas, pues tienen menos posibilidades de invertir en la formación de su gente, disminuye la productividad, se alteran los tiempos, porque la empresa debe dedicarse a buscar personal, y se pierde mercado porque no se puede cumplir con las demandas.⁴⁷

Según el Servicio de Empleo AMIA, la crisis de la educación media técnica afectará irremediamente el futuro desempeño de las pequeñas y medianas empresas: "Las grandes empresas disponen de recursos financieros suficientes como para atraer y contratar ingenieros, si la envergadura productiva así lo

⁴⁶ RAMOS, Carmen María, "Panorama laboral 2007: Mas Flexibilización, Mas Capacitación", Artículo del Diario La Nación - Buenos Aires, (05/08/2007).

⁴⁷ Carniglia, Chonev. *Realidad del Diseño Argentino. Interpretación Entre El Diseñador y La Mano De Obra Calificada*. UBA. Noviembre 2007.

justifica, y pueden ofrecer a los pocos técnicos verdaderamente capacitados sueldos que las Pymes no pueden pagar.”⁴⁸

Más de 6000 empresas son usuarias de la Red de la Amia, de las cuales, algo más de un tercio de las empresas que buscan personal a través de esta ONG pertenecen al rubro servicios, otro tercio está conformado por pequeñas industrias y el 24% restante son comercios en su mayoría minoristas.

Estas empresas buscan casi 4000 puestos de trabajo al año. Sin embargo, el análisis de los datos internos muestra que casi un 20% de las búsquedas no se cubren porque faltan personas con los conocimientos y capacidades requeridos para ciertos puestos, básicamente técnicos o de oficios. Se evidencia, por lo tanto, el vacío dejado por las escuelas técnicas durante una década para formar graduados de calidad de acuerdo con los actuales requerimientos.⁴⁹

Por eso es de suma importancia que los institutos técnicos sigan entregando al mercado laboral nuevos trabajadores que tengan el nivel de formación que las empresas necesitan para sobrevivir en una época en la que la productividad depende tanto del capital humano. "Si el nivel educativo sigue derrumbándose el futuro de las pymes se vuelve cada vez más incierto."⁵⁰

10. Visiones de empresarios y profesionales.

“Volver a la Escuela Industrial. Hay que incentivar a los chicos que vayan a las escuelas técnicas cuyo objetivo sea graduarse con un oficio especializado desde el nivel secundario” desde el gobierno se espera que esto se haga posible.

“Hay empresas que sí les interesa formar la gente. Y si no me equivoco ADIMRA (Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina) había generado un lugar donde desarrollar personal. A la ciudad de Buenos Aires, le conviene porque un oficial calificado gana desde 1500 pesos o más... Yo creo que el Ministerio de Educación podría colaborar con este problema.” Comenta Mario que trabaja como tornero en una empresa metalúrgica.

“La educación secundaria de nivel técnico está mal enfocada para cautivar oficios, se piensa la educación secundaria para luego seguir un nivel terciario o universitario, pero ese nivel secundario técnico no sirve hoy para que el alumno se encuentre preparado para trabajar en un oficio como era antes”. Comenta Julio Álvarez propietario de una empresa de tornería industrial de la ciudad de Zárate.⁵¹

⁴⁸ “La Debate De La Educación Técnica: Afecta La Productividad, En Especial De Las Pymes, Ya Que Falta Mano De Obra”, Artículo del diario “La Nación”. Buenos Aires, (24/07/2007)

⁴⁹ Carniglia, Chonev. Ibid

⁵⁰ Artículo del diario La Nación. Ibid..

⁵¹ Álvarez, Analía, “Consecuencia Del Problema De La Falta De Mano De Obra calificada que Hoy Sufre La Industria Metalmeccánica”, Buenos Aires, Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, 2006. [Disponible en Internet en: www.uces.edu.ar/publicaciones].

“Muchos diseñadores colaboran capacitando personas. El problema es que si esa persona se va a trabajar a otro lado es una inversión muy grande la que se pierde”. Martín Churba, diseñador, explicita: “...los artesanos y la gente de oficio no está teniendo recambio. Los hermanos bolivianos y peruanos son instruidos en el arte de la costura en los colegios, desde chicos; y son ellos los que están tomando la posta”, Mariano Toledo, diseñador de indumentaria.

El diseñador Matías Kirschenbaum afirma que difícilmente crezca una sociedad donde haya más caciques que indios. "Faltan personas capacitadas en los diversos oficios. Conseguir un sastre o un encuadernador es de una altísima dificultad. Si empezaran a crecer además cambiaría un paradigma de la educación, porque el jovencito que sale del secundario va a tener la seguridad de que un oficio no va a prometerle sólo un artesanato, sino que también va a conseguir un lugar en la sociedad y no va a quedar desplazado"⁵²

11. Políticas desde el sector público y/o privado para contrarrestar la carencia de mano de obra calificada en oficios.

Para promover la inclusión, el Gobierno diseñó un plan social conocido como Seguro de Capacitación y Empleo, dirigido a la población económicamente activa que tenga interés en mejorar sus oportunidades de empleo. Los que están adheridos al Plan Jefes y Jefas de Hogar pueden pedir el traspaso y en lugar de percibir \$ 150 mensuales recibirán \$ 225. A cambio deberán realizar algún tipo de capacitación. Hay variedad de cursos. Desde gastronomía, soldadura y manejo de PC hasta la opción de finalizar los estudios primarios y secundarios. También deben concurrir regularmente a la Oficina de Empleo para presentar el comprobante de asistencia a la capacitación. El tiempo máximo de permanencia en el seguro es de dos años.⁵³

Según datos del Ministerio de Trabajo, en total se capacitaron 250 mil personas y 100 mil se encuentra en cursos de formación de oficios. Un informe reciente de la Secretaría de Empleo precisa que, desde junio de 2003 a la actualidad, en total 663.216 beneficiarios del Plan Jefes de Hogar se reubicaron en el mercado laboral.

Se pusieron en marcha una red de aproximadamente doscientas oficinas de empleo en todo el país. El objetivo es recibir a desocupados que provienen de planes sociales o gente que no puede recibir otro tipo de apoyo, y derivarlos a cursos de capacitación laboral. Existen más de 260 mil desocupados en procesos de formación profesional u oficios. Las cifras oficiales acucian una inversión de aproximadamente 140 millones de pesos.⁵⁴

El Servicio de Empleo de la AMIA, organización no gubernamental (ONG) sin fines de lucro que sirve a más de 6000 empresas dedicadas a la producción económica y comercial, fue elegido por el Banco Interamericano de Desarrollo, en

⁵². “Demasiado Independiente”, Artículo Diario Clarín Buenos Aires, (27/07/2007).

⁵³ Carniglia, Chonev. Op Cit.

⁵⁴ Carniglia, Chonev. Op Cit.

2001, para la puesta en marcha de un programa de cooperación técnica con alcance nacional, en el cual la citada ONG aconseja, asesora y obra como intermediaria laboral, a través de sus sedes distribuidas en el país.

Para los que buscan empleo ofrece herramientas concretas a través de talleres y cursos de orientación y de capacitación. Estas actividades son abiertas y gratuitas para todas aquellas personas que están desempleadas o con deseos de cambios laborales.

“La cantidad de personas que deciden aprender un oficio va en aumento. Una de las razones que justifica la elección es la falta de mano de obra calificada en las medianas y grandes empresas.

Otros, en cambio argumentan que los oficios insertan al desocupado en el mercado laboral.

También, muchos anhelan poder independizarse y proyectar una mejor vida a corto plazo”.

Otra iniciativa sobre la demanda laboral de trabajadores de oficios, es que la escuela pública bonaerense volverá a otorgar títulos de maestros albañiles, herreros, carpinteros o gasistas. A partir de 2006, 220 escuelas secundarias incorporarán como alternativa para los adolescentes la enseñanza de artes y oficios, retornando a una metodología pedagógica que desapareció hace más de dos décadas, a la par del derrumbe industrial del país.

Quienes terminen la EGB podrán optar por alguna de las cinco modalidades del Polimodal o elegir la formación en oficios que —con dos años de estudios— otorgarán títulos intermedios de "Auxiliar" en Instalación de Servicios, Carpintería, Herrería (de obra o artística), Construcción u otra variante que propongan las municipalidades. Con tres años egresarán como "Oficiales" y podrán rendir examen para obtener la matrícula de su oficio.

Observamos la implementación de estrategias también desde otras áreas del gobierno, por ejemplo: La “escuela taller del Casco Histórico”, dependiente del gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que tiene como objetivo fundamental revalorizar y promover el oficio de artesano, indispensable para la recuperación del patrimonio, así como promover la integración de personas, desempleadas o subocupadas, al mercado laboral. O el Centro Metropolitano de Diseño como organismo de acercamiento entre el diseñador y el oficio:

a) 1º Workshop de exploración del mimbre, b) Piel plata.

También planes propuestos desde el INTI, como el “Plan de Calificación y Empleo del Sector Calzado” (entre el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo, la Secretaría de Industria, el prendas masculinas inspiradas en el hombre de campo argentino. La idea es destacar la identidad nacional, y al trabajador que realiza esta tarea todos los días.

12. Consecuencias del problema de la metalmecánica.

Podemos resumir según la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales las consecuencias del problema de la falta de mano de obra calificada que hoy sufre la industria metalmecánica, y descubrir cuales serían las soluciones posibles. Lo siguiente es un resumen de un estudio dirigido por la Lic. Analía Álvarez del departamento de Investigaciones Sociales y de Mercados de la universidad.⁵⁵

1. 9 de cada 10 empresarios del sector, siente que se le está frenando la producción por no conseguir mano de obra calificada.
2. 7 de cada 10 empresarios dice que el oficio más requerido es el de tornero especializado tanto para tornos con control numérico como para tornos paralelos manuales.
3. Esto trae como consecuencia, que casi la mitad de las empresas no llega a cubrir el total de su capacidad instalada, y limiten su inversión en maquinarias, aún habiendo demanda de los productos que fabrican.
4. La falta de personal calificado hace que los empresarios tengan que ir a buscar personal fuera de sus ciudades y pagar altos sueldos a empleados que ya se encuentran trabajando en otras empresas, con lo cual, hace que suban los costos de producción.
5. Aseguran que tienen máquinas paradas y que no las pueden hacer producir, y no es porque les falte trabajo, sino porque no hay operarios.
6. Además se está recurriendo a gente mayor para que trabaje, que ronda los 60 años y se está perdiendo tiempo buscando personal calificado. El 53% necesita incorporar más personal y 6 de cada 10 de éstos está en la búsqueda, pero 8 de cada 10, hace más de un mes que no consigue.
7. El sector metalúrgico está esperanzado que este gobierno los escuche, e invierta en educación, en maquinarias para las escuelas técnicas de nivel secundario, y además incentiven a los chicos que no tienen como objetivo seguir un estudio universitario, a tener un oficio. Un oficio que hoy en día logra alcanzar un sueldo entre 1500 y 2000 pesos mensuales.
8. El 48% percibe que las políticas que está llevando a cabo el gobierno son adecuadas. Creen que hizo bastante por el crecimiento de la industria pero que todavía le falta mucho por hacer y el 60% del total de encuestados lo votaría con seguridad si se postula en el 2007.

EL 100% de los empresarios encuestados en el total del área de la exposición pertenecen a la industria metalmecánica entre empresas de tornería industrial, matriceras, autopartistas, compresoras de aire, fabricación de maquinarias, taller de reparaciones hidráulicas, fundición, mantenimiento de

⁵⁵.Alvarez, Analía. Informe de Lic Departamento de Investigaciones Sociales y de Mercados de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. [Disponible en www.uces.edu.ar/publicaciones]

empresas cerealeras, mantenimiento de empresas en general, industria de producción de pantógrafos de corte y soldadura, autoperforantes, empresas de estructuras metálicas, electromecánica, caldería pesada, venta y distribución de acero, fábrica de plato para tornos, producción de caños para petróleo, fabricación de aluminio, entre otras.⁵⁶

Se efectuaron 280 encuestas personales a los visitantes de la exposición, siendo encuestados propietarios, y responsables de las diferentes industrias metalúrgicas de 60 ciudades (de las cuales la mitad pertenecen a la Región Metropolitana de Buenos Aires) y 10 provincias de todo el país: Siendo el 76% de la provincia de Buenos Aires, y el 24% de la muestra 2 fueron empresarios del Interior del País, de diferentes ciudades/provincias: Santa Fe, Córdoba, San Luís, Mendoza, Mar del Plata, Tucumán, Santa Cruz y Entre Ríos.⁵⁷

La muestra fue segmentada por tamaño de empresa, donde el 49% son microempresas de menos de 10 empleados. El 38% son empresas Pymes, -pequeñas y grandes de entre 11 y 99 empleados- y el 13% restante comprenden empresas grandes de 100 o más empleados.⁵⁸

La evolución del nivel físico de la producción los últimos tres años, en el nivel general de la industria, y la industria metalmecánica hace que se vea reflejado el problema que está sufriendo la industria metalúrgica en particular donde a partir del 2005, la diferencia entre ambos niveles, comienza a ser levemente mayor, y la línea azul, describe un comienzo de estancamiento para los próximos años. Este efecto puede ser provocado por la falta de inversión que a su vez es provocada por falta de mano de obra calificada que sufre el sector y este estudio lo confirma. (Ver cuadro 1)

En los últimos años de la década del .90, tanto en el nivel general de la industria como en el sector metalúrgico, se describe que el 100% de los pocos obreros que quedaron en aquella década con preparación, estaban ocupados. Pero hoy un gran porcentaje de esas personas se jubilaron y el porcentaje de obreros que califican para un puesto, no alcanza a cubrir la demanda de la industria. (Ver cuadro 2)

⁵⁶ Alvarez, Analía. Informe de la Lic Op Cit

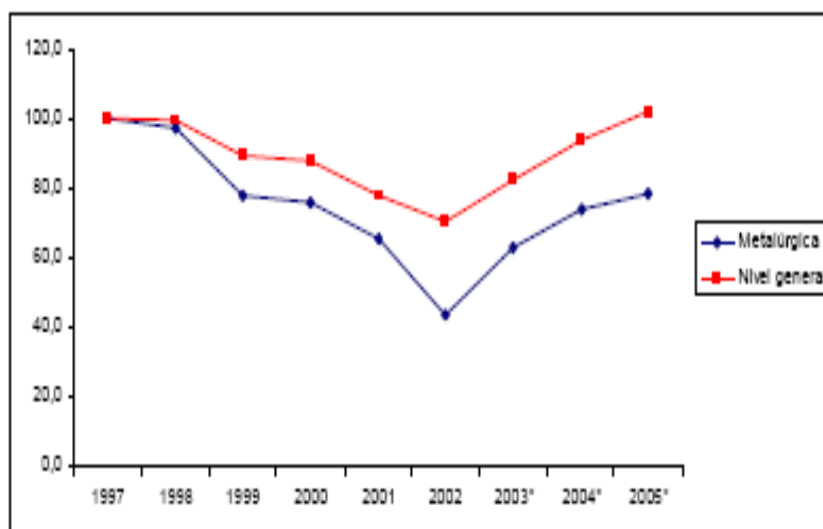
⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ Ibid.

Cuadro 1º.

Volumen físico de la producción en la industria manufacturera en general en comparación con la industria metalmeccánica. (Fuente INDEC) Cuadro N° 1

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*	2004*	2005*
Metalúrgica	100,0	97,2	77,9	75,8	65,6	43,6	63,1	73,9	78,22
Nivel general	100,0	99,8	89,2	87,8	77,7	70,2	82,4	93,9	102,04

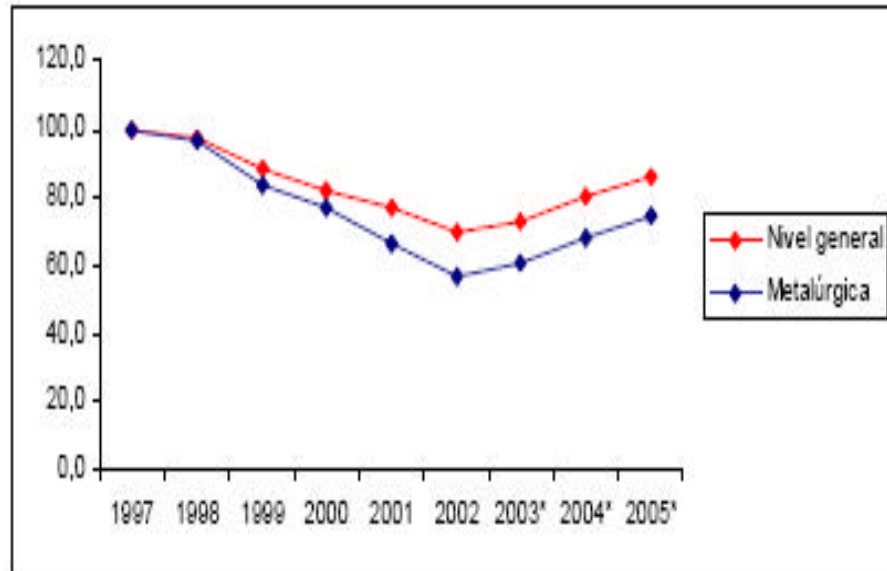


Fuente INDEC

Cuadro 2º.

Índice de Obreros Ocupados. Cuadro N° 2

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*	2004*	2005*
Nivel general	100,0	97,0	88,5	82,1	76,7	69,7	73,3	80,7	86,2
Metalúrgica	100,0	96,5	83,1	77,2	66,9	56,9	60,8	67,9	74,7

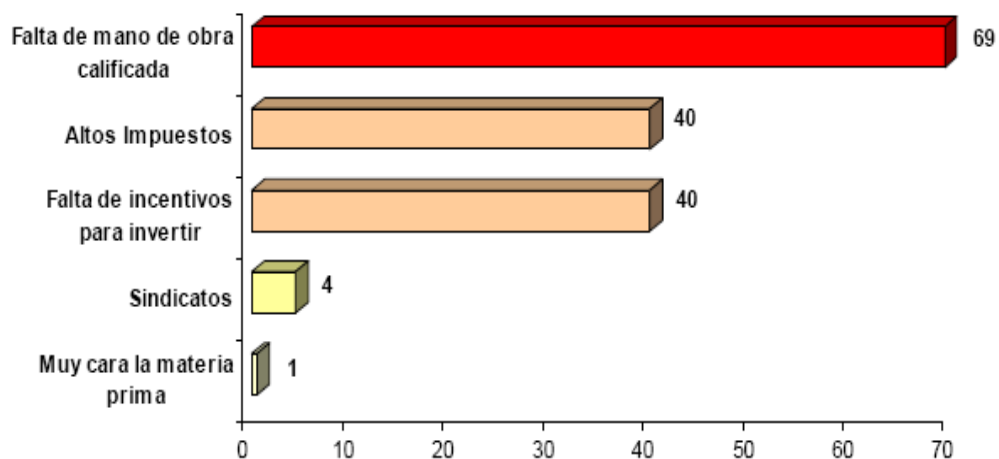


Fuente INDEC

12.1 Problemas que le preocupan a los empresarios de la industria metalmeccánica.

Según el análisis del informe ⁵⁹ 7 de cada 10 encuestados, afirman que el principal problema que preocupa a los empresarios del sector, es la falta de operarios y oficios que durante los últimos años de la década del 90 y principios del 2000, quedaron sin trabajo y sin capacitación.

¿Usted como empresario de la industria metalmeccánica, cuáles son los problemas que más le preocupan y que afectan su crecimiento?



⁵⁹. Alvarez, Analía Informe de la Lic Op Cit.

Toda una generación de estudiantes de ayer, y trabajadores de hoy que probablemente formen parte de ese segmento de desocupados que aún preocupa. Qué paradoja, por un lado hay un porcentaje de desocupados un poco mayor el 10% y por otro lado, la industria que pide a gritos mano de obra calificada que no se encuentra.

Tanto empresas pequeñas como grandes sufren este flagelo, pero a diferencia de las compañías Pymes y grandes, identificamos por ser mayoría los emprendimientos o microempresas que tienen menos de 10 empleados que se ven además perjudicados por los Altos Impuestos que deben pagar, y que a diferencia de las empresas medianas y grandes, deberían percibir beneficios sobre su rentabilidad, por intermedio de la baja de impuestos, lo que lograría incentivos para crecer.⁶⁰

Este grupo de microempresas lo conforman el 49% de los encuestados que asistieron a la exposición.

Problemas de la industria	Tamaño de empresa		
	Microempresa	PyME	Grande
Falta de mano de obra calificada	67,4%	68,7%	76,0%
Falta de incentivos para invertir	38,2%	43,3%	40,0%
Altos Impuestos	48,3%	28,4%	36,0%
Sindicatos	3,4%	6,0%	4,0%
Muy cara la materia prima		1,5%	

En la provincia de Buenos Aires vemos muy claro que el principal problema es la falta de mano de obra calificada (73%), mientras que en el Interior del país (57%), percibimos en mayor medida no sólo este problema, sino también la falta de incentivos para la inversión por los altos impuestos.

Problemas de la industria	Zona	
	Provincia de Buenos Aires	Resto del País
Falta de mano de obra calificada	73,0%	58,7%
Falta de incentivos para invertir	37,2%	47,8%
Altos Impuestos	37,2%	47,8%
Sindicatos	4,4%	4,3%
Muy cara la materia prima	,7%	

⁶⁰ Ibid.

Les consultamos sobre el porcentaje de capacidad instalada con el cual hoy está trabajando, para analizar si la falta de mano de obra calificada influye en disminuir la producción, en relación a la capacidad instalada que la empresa tiene.

Y descubrimos que una de las consecuencias que tiene este flagelo es que las empresas se quedan con máquinas paradas, frenando así la capacidad de producción. Sólo el 30% de las empresas, están en el cuello de botella, con la necesidad de aumentar su producción y sus maquinarias, pero cuando se les presenta esta situación, el tema es analizar si conviene invertir y no generar que esa inversión se transforme en un alto costo, por no conseguir mano de obra luego de esa ampliación. Este problema lo sufren tanto empresas grandes como Pymes, y todos los empresarios perciben que tienen la necesidad de capacitar ellos mismos a los empleados que ingresan y que no están capacitados para manejar un torno paralelo ya sea manual o con control numérico, pero esto les genera un alto costo porque pierden tiempo en su producción, pero que por otro lado, no lo pueden hacer principalmente las empresas Pymes, aunque esto sea una alternativa para minimizar el problema al menos en el mediano y largo plazo.

Hay un 46% de empresas que están trabajando con el 75% o menos de la capacidad instalada y esto no se debe a la falta de trabajo, lo que por el contrario, cuando consultamos si hay trabajo en su sector, afirman que no alcanzan a cumplir con todo el trabajo que se les demanda, y que hay mucho trabajo en la industria. Esto se debe, a que tienen máquinas paradas, y su capital humano no alcanza para cubrir esa demanda y por ende, tienen que limitar su producción.⁶¹

	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20	1,6	2,2
25	,5	2,7
30	1,1	3,8
35	,5	4,3
40	4,9	9,2
45	,5	9,8
50	16,8	26,6
60	8,2	34,8
70	8,7	43,5
75	2,2	45,7
80	20,7	66,3
90	4,3	70,7
100	29,3	100,0
Total	100,0	

⁶¹ Alvarez, Analía Informe de la Lic. Op Cit.

12.2. Especialidades que escasean.

Siguiendo con el análisis del informe demostramos que la mayoría (45%) necesita torneros que sepan utilizar el torno con control numérico, y consideran que para estos casos, es necesario entender de trigonometría e interpretación de planos, así como para el manejo de tornos manuales, una variable a tener en cuenta en la selección de personal y que no está siendo satisfecha. Esta especialidad principalmente se necesita en la zona RMBA, (Región Metropolitana de Buenos Aires) que llega al norte con el partido de Zárate que comprende uno de los parques industriales más importantes del país, junto con Campana y el parque de Pilar, al oeste con Mercedes y Navarro; al Sur llega hasta Lobos, Cañuelas, San Vicente, Mercedes y La Plata.

En el Interior del país, se necesitan torneros para control numérico pero en menor porcentaje (35%).⁶²

En segundo lugar, la especialidad más requerida es el tornero que sepa operar tornos paralelos manuales, donde el 33% de las empresas lo solicitan y la falencia fundamental de los alumnos que estudiaron en la década del .90 en escuelas técnicas, sin práctica alguna, y que se presentan frente a una búsqueda, es que no saben interpretar planos y no conocen de trigonometría y este tema es fundamental en este oficio, -afirman los empresarios-.

Esta especialidad, se ve necesitada tanto en la RMBA como en el Interior del país. En la misma proporción se requieren fresadores (33%), matriceros (31%) y soldadores (21%).⁶³

12.3. Papel del gobierno, Nacional, Provincial o Municipal frente al problema de falta de mano de obra calificada.

En el informe podemos notar también que se consultó si conoce si a nivel gobierno se está haciendo algo para ayudar a las empresas industriales a solucionar este problema y el 75% desconoce que algo a nivel estructural se desarrolle. No conocen un plan de desarrollo de escuelas técnicas, y el 25% que mencionó que se abrieron algunas escuelas técnicas, reconoce que no tienen el equipamiento necesario ni tampoco los profesores necesarios en cantidad y calidad, como para responder a la demanda de cada zona, o ciudad.⁶⁴

Según los encuestados, esperan que desde el gobierno tanto nacional como municipal de cada ciudad en la que trabajan, se haga algo al respecto, que desde lo nacional inviertan más en educación, en estas escuelas técnicas para comprar maquinarias en cantidad propicia para que cada alumno pueda tener la práctica necesaria como antes era el taller de .aprendices donde por la mañana tenían teoría y por la tarde varias horas de práctica comentan trabajadores de oficio que rondan los 60 años- y en las cuales había como mínimo una máquina cada dos alumnos.

⁶² Ibid.

⁶³ Alvarez, Analía Informe Op Cit.

⁶⁴ Alvarez, Analía Informe Ibid.

La ciudad donde al menos hubo una persona que ha reconocido que a nivel municipal se está haciendo algo para contrarrestar el problema, que abrieron escuelas técnicas, es Rosario. Mientras que el resto de las 30 ciudades que estuvieron presentes en FIMAQH, de la región RMBA, desconocen si se está desarrollando algún plan para solucionar el problema.⁶⁵

13. Un análisis sobre las industrias que movilizan el capital humano de las provincias de Santa Fe, Mendoza y Córdoba.⁶⁶

En Rosario, provincia de Santa Fe, Mendoza y Córdoba se registran importantes índices de crecimiento laboral.

La mayoría de las industrias aumenta su producción, demanda más personal calificado y es allí donde entran en juego las consultoras especializadas en reclutamiento.

Según datos del Ministerio de Trabajo, en el año último se marcó un récord en el nivel país: hubo la mayor tasa de ocupación en el sector privado desde 1996.

13.1. Lugares que lideran la expansión.

Uno de los conglomerados que más contribuyó a la generación de empleo hasta diciembre de 2007 fue Mendoza, con una tasa de crecimiento del 8,2 por ciento. Córdoba y Rosario también aportaron lo suyo: registraron un aumento del 4,7% y 4,1 %, respectivamente.

Así lo informó un estudio realizado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación. Los resultados se desprenden del monitoreo de 1484 empresas encuestadas mensualmente.

La investigación analiza la evolución del empleo del sector privado durante el último año en los conglomerados de Córdoba, Rosario, Mendoza y Gran Buenos Aires.

Las empresas de 200 empleados o más fueron las que alcanzaron mayor tasa de crecimiento (41%); seguidas por las medianas, de 50 a 199 empleados, con un índice de 34,2%, y finalmente las pequeñas, de 10 a 49 empleados, con una tasa del 24,8%.

Respecto de la evolución del empleo según la actividad económica, en 2007 todas las ramas de actividad presentaron variaciones positivas.

La construcción y los servicios financieros son las que acumularon un mayor crecimiento del empleo, con 10,2% y 8,7%, respectivamente. A éstas les

⁶⁵ Alvarez, Analía Informe Ibid.

⁶⁶ Sofía Corral. Artículo del diario La Nación. Especial Consultoras | Nota. *Trabajo en el interior. La Mirada Puesta En El Empleo Regional.*

siguen la industria manufacturera (5,3%), servicios sociales (4,8%), y comercio, restaurantes y hoteles (4,7%).

13.2. La mirada puesta en el empleo regional.

Según un artículo del diario La Nación por Sofía Corral⁶⁷, el gran desarrollo urbanístico, la construcción de varios centros comerciales y la reactivación del puerto posicionaron a Rosario, provincia de Santa Fe, como una ciudad donde existe una variada demanda laboral.

Según las fuentes consultadas, durante los últimos cuatro años, las organizaciones crecieron y necesitan distintos perfiles laborales.

El artículo refiere a la agroindustria como motor de la economía rosarina, y dice que Rosario pasó de expulsar a captar capital humano. En general, viene gente de toda la provincia de Santa Fe; del norte de la provincia de Buenos Aires: Pergamino, Junín y San Nicolás, y del este de Córdoba.⁶⁸

También menciona que en el último tiempo, ha crecido significativamente la cantidad de jóvenes profesionales que, luego de uno o dos años de experiencia en Buenos Aires, regresan a hacer carrera en las empresas de la zona. Un fenómeno creciente es el de personas de Capital Federal que comienzan a postularse en nuestra zona, incluso sacrificando ingresos y privilegiando tranquilidad. Y resalta que uno de los perfiles más solicitados es el de personal técnico, sobre todo el relacionado con la ingeniería.

Es importante destacar que en referencia al tema del presente trabajo, el artículo menciona que los egresados y los estudiantes avanzados de carreras como Ingeniería Mecánica, Electromecánica, Electrónica y en IT son perfiles muy solicitados. Muchas demandas se centran en la necesidad de cubrir posiciones de mandos medios y gerencias.

Merece una mención especial que en el Gran Rosario, la demanda se concentra en la industria de la maquinaria agrícola y en el complejo agroindustrial, que demanda operarios calificados y perfiles técnicos-profesionales.

14. Necesidad de mayor capacitación de la mano de obra para mejorar la productividad de las empresas del sector.

La mano de obra capacitada, representa un inconveniente, debido a que la tecnología ha dado un gran salto, y las instituciones educativas no acompañaron esta evolución. Incluso en la cantidad de personas capacitadas, teniendo en cuenta que el número de industrias también ha crecido en el tiempo.⁶⁹

También se manifiesta un fuerte desinterés por parte de la población, a la hora de optar por una de las alternativas de la educación técnica.

⁶⁷ Artículo del diario La Nación Op Cit.

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA).

www.adimra.com.ar

Algunas empresas optan, al tomar un nuevo operario, capacitarlo en determinado sector, por medio de una inducción realizada por otro operario con más antigüedad y con ciertas habilidades ya desarrolladas. Este proceso lleva tiempo y además el sector donde se desarrolla esa actividad presenta una pérdida de productividad, debido a que el operario especialista tiene que dedicarle parte de su tiempo a instruir al nuevo operario.

En determinadas regiones se da una productividad del orden del 20% menor a la registrada en zonas testigo. Esto se produce fundamentalmente por falta de capacitación y oferta de mano de obra en las tareas básicas (corte, doblado, torneado, soldado), así como en la utilización de equipos con control numérico.⁷⁰

Para cerrar esa brecha, es necesaria la formulación de un plan de capacitación que contemple el origen, fundamentación, propósito y metas específicas de la actividad, la planificación de los recursos para implementarla, los indicadores que se utilizarán para evaluarla, y los prerrequisitos (decisiones y acciones necesarias para implementar los cambios que sean consecuencia de la actividad) para que la misma tenga éxito.

Articular el sistema educativo con la industria, de modo de adecuar los planes de estudio a sus necesidades y enfocar la capacitación a la formación de operarios que dominen un oficio y a nuevos emprendedores del sector. Con frecuencia en las firmas no se reflexiona lo suficiente sobre esta “organización mínima de cara a la acción”, lo cual casi invariablemente origina que se ignore el real “retorno de la inversión en capacitación” y se diluyan los beneficios que ésta puede aportar.

En otras palabras, la cultura de la formación permanente de todo el personal, tanto en temas de gestión como en aspectos profesionales, no está internalizada en la generalidad de las empresas, reflejándose ello en la carencia sistemática de planes formales y regulares de capacitación.

15. Rosario y su perfil Productivo

Rosario es responsable de aproximadamente el 60% del total del producto bruto geográfico santafesino, y del 5% del producto bruto interno nacional. Además, genera el 53% del empleo de la provincia y se encuentran radicadas en ella el 62% de los establecimientos industriales santafesinos.⁷¹

Existen en la región de Rosario unos 3.670 locales industriales, que dan empleo a más de 63.000 personas, aproximadamente, y generan unos 1.000 millones de dólares de valor agregado.

⁷⁰ Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA).
www.adimra.com.ar

⁷¹ Disponible en <http://www.a-campo.com.ar/espanol/rosario/rosario.htm>.

La principal industria de la región es la alimenticia (representa el 21% de la actividad industrial). Le siguen en orden de importancia la industria metalmeccánica (18%) y la de maquinaria y equipos (10%). También se localizan en la ciudad y su zona de influencia empresas petroquímicas, papeleras, madereras, textiles y plásticas.⁷²

En cuanto a la industria metalmeccánica, Rosario es una de las regiones del país con mayor presencia de industrias de maquinaria agrícola (11% del total de empresas de la provincia). Además, en Rosario están radicadas el 17% de los establecimientos de fabricación de productos mecánicos de toda la provincia y el 26% de los de maquinaria y equipos.⁷³

El 63% de las empresas de la zona son pequeñas y medianas empresas. También cabe destacar la importante presencia de empresas grandes (General Motors, Dupont, Cargill, ICI, Credit Agricole), muchas de ellas multinacionales, que se sitúan en las localidades aledañas a la ciudad.

15.1. Rosario como eje de un proceso de desarrollo.

La Industria Metalmeccánica logró tener mayor presencia a partir del crecimiento de industrias de maquinaria agrícola (11% del total de empresas de la provincia) en el país. Además, se encuentran radicados el 17% de los establecimientos de fabricación de productos mecánicos de toda la provincia y el 26% de los de maquinaria y equipos. El 63% de las empresas de la zona son pequeñas y medianas empresas.⁷⁴

Es en este contexto vamos a referirnos a la ciudad de Rosario y a las razones que la convierten en uno de los ejes del desarrollo económico nacional, para luego volver la mirada sobre las perspectivas presentes de nuestra economía y los senderos deseables de desarrollo productivo.⁷⁵

Rosario se constituye, así, en uno de los centros productivos más importantes de la Argentina.

Cuenta con una estructura diversificada de elevado potencial para articular cadenas de valor y generar bienes diferenciados. Concentra importantes agroindustrias con una marcada orientación exportadora y diversas y sofisticadas empresas metalmeccánicas que, luego de sufrir sucesivos ajustes durante los años ochenta y noventa, se recuperaron en forma asombrosa.

⁷² Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA).

www.adimra.com.ar

⁷³ Disponible en <http://www.a-campo.com.ar/espanol/rosario/rosario.htm>.

⁷⁴ Plan Estratégico Rosario Metropolitana (2008), *Rosario Metropolitana 2008: Diagnóstico*, disponible en http://www.perm.org.ar/rm2008/metro_08.pdf

⁷⁵ Bugna, Cecilia Fernández, Kosacoff, Bernardo. *El Futuro De Rosario y Su Región. El Desafío De Un Desarrollo Económico Sustentable*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Programa regular de trabajo de la Oficina (2009)

También dispone de modernas empresas de base tecnológica, así como áreas de turismo especializado. Su base empresarial se compone tanto de grandes empresas –aceiteras, de cereales, automotrices, siderúrgicas y petroquímicas – como de unas 30.000 pymes formales distribuidas entre los sectores de maquinaria agrícola, metalmecánica, textil, indumentaria, tecnologías de la información y biotecnología.

La importancia económica de esta ciudad se refleja en distintos marcos institucionales, tales como su Bolsa de Comercio, el Polo Tecnológico Rosario, el Instituto de Agrobiotecnología y Rosario Activa, entre otras iniciativas que conforman una importante reserva de capital social.⁷⁶

El segundo aspecto por destacar es que la ciudad constituye un centro logístico de carácter internacional: es un núcleo de transporte e intercambio de fácil acceso e importante articulación territorial, ya que representa la hidrovía con el Mercosur, así como la conexión entre Buenos Aires y el vecino país de Chile. Sus puertos fluviales canalizan el 40% de las exportaciones agropecuarias y el 7% de los productos industriales del país.

En tercer lugar, Rosario cuenta con universidades públicas y privadas, además de una amplia oferta de profesionales e institutos de investigación y desarrollo que permiten dar respuestas al sistema productivo; el 90% de las empresas de base tecnológica ha sido creado por profesionales universitarios rosarinos. Además, dispone de importantes instituciones de ciencia y tecnología públicas como el Cerider (Conicet), el INTA y el INTI, además de evidenciar un elevado nivel de asociatividad entre los ámbitos público y privado. Un ejemplo lo constituyen el Polo Tecnológico, los desarrollos en biotecnología y genética vegetal de avanzada en el contexto latinoamericano y el parque Científico y Tecnológico.

La ciudad de Rosario se caracteriza, a su vez, por las múltiples y exitosas instancias de cooperación pública, privada y científica que tienen el fin de construir, a futuro, una visión estratégica que articule el sistema productivo, el puerto y el turismo con el desarrollo urbano, además de cooperar con la producción, el desarrollo de la ciencia y la tecnología y mejorar las condiciones de vida de la población. Entre estas iniciativas, se encuentran el Plan Estratégico Rosario Metropolitana, la Agencia de Desarrollo Región Rosario, el Polo Tecnológico, Indear, el Ente Turístico Rosario y el Enapro. En ellas, se pone en juego un diagnóstico compartido acerca de los recursos, potencialidades y aspectos críticos del territorio que tienen, tal vez, su expresión más completa en el Plan Estratégico, aún en gestación. El resultado es una serie de proyectos que genera gran optimismo acerca de la posibilidad de posicionar a Rosario como un área clave en términos productivos, comerciales, culturales y de desarrollo urbano.⁷⁷

Sin dudas, Rosario posee el potencial necesario para avanzar en el sendero del desarrollo económico y la cohesión social, dando una respuesta a los desafíos que la Argentina tiene por delante.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Ibid.

15.2. El empleo industrial.

Casi como sello identificador de la actividad, la industria regional es uno de los sectores más demandantes de mano de obra. Según el estudio el sector metalúrgico/metalmecánico regional emplea a 11.454 personas (sobre un total de 513 establecimientos relevados). La media es de 22 empleados, el mínimo de dos y el máximo de 590 trabajadores.⁷⁸

Desagregado por actividad productiva, el rubro de fabricación y reparación de maquinaria y equipos para la industria en general concentra el mayor número de trabajadores (1.608), seguido en importancia por la fabricación de tractores, maquinaria agrícola y sus partes y repuestos (1.530); reparación y/o rectificación de partes, piezas y repuestos del transporte automotor de autos y camiones de uso industrial (951). En cuarto lugar se ubica el sector de fabricación mecánica de relojería, joyería y orfebrería (811) y en quinto, galvanizado, enlozado, esmaltado, forjado y estampado sobre chapa de hierro y afines (790).⁷⁹

16. Reflexión final.

Después de haber analizado la problemática y sus consecuencias, concluimos que no se trata sólo de abrir escuelas técnicas de nivel secundario, sino de invertir en maquinarias en cantidad necesaria para los talleres de esas escuelas, invertir en capacitación pero focalizándose en los oficios más requeridos por los empresarios: torneros, soldadores, fresadores y en incentivar a este segmento de chicos que probablemente se esté perdiendo una oportunidad de tener un oficio para mejorar su calidad de vida desde una temprana edad, sin tener la necesidad de esperar terminar un terciario para comenzar a trabajar.

Comprobamos que existe la necesidad de mayor capacitación de mano de obra calificada para mejorar la productividad de las empresas del sector.

Estimamos, para concluir, como posibles soluciones, tratar de desarrollar planes sistemáticos de capacitación del personal, según las necesidades de cada empresa. Invertir en fortalecer la educación técnica, también realizar planes de capacitación en oficios de alta especialización, y por sobre todo promover el trabajo de tipo técnico.

⁷⁸ Artículo del Diario La Capital. *Una industria que crea industrias*. Fecha 12-09-2010. Disponible en Internet en http://blogs.lacapital.com.ar/contenidos/2010/09/12/noticia_0008.html

⁷⁹ Ibid.

Conclusiones

En esta instancia cabe realizar una conclusión sobre los temas que fuimos analizando durante el transcurso de la presente investigación.

Tratamos la historia de la industria metalmecánica y las fuertes incidencias que la metalmecánica ha tenido y tiene en la configuración del territorio.

Estudiamos la perspectiva industrial del siglo XX al siglo XXI y el programa de educación técnica.

Abordamos al concepto de Capital Humano que está formado por conocimientos y habilidades que se adquieren mediante las experiencias de trabajo en actividades de investigación. Posteriormente revisamos el tema de gestión por competencias, definimos y tratamos de comprender a las competencias.

Analizamos la Gestión por Competencias, también analizamos la permanente falta de capital humano capacitado disponible en el área de la metalmecánica. Demostramos que el área de Recursos Humanos no llega a profundizar éste concepto. Culminando con el proceso de selección del personal de la industria metalmecánica por competencia laboral, sin antes dejar de mencionar la influencia de la educación en ese proceso.

Intentamos, en el desarrollo de la investigación, contribuir a aclarar el potencial que representa un sistema de gestión por competencias para las organizaciones, para una eventual implantación y posterior aplicación en las políticas de Recursos Humanos desde una perspectiva estratégica.

Estudiamos la situación actual de los oficios. Las causas de la carencia de mano de obra calificada y la consecuencia de la misma en la industria local.

Analizamos los problemas de los empresarios en la industria metalmecánica. Y la necesidad de mayor capacitación de mano de obra para mejorar la productividad de las empresas del sector.

Si bien la falta de personal capacitado se está dando en varios sectores de la producción, y en empresas de servicios, la industria metalúrgica es una de las más perjudicadas, porque en la década del 90, los centros de formación profesional de oficios fueron dejados de lado, y varias escuelas de nivel medio donde se dictaban cursos de dos años para operarios, -torneros, soldadores, fresadores-, fueron inclinándose hacia el área de los servicios y preparando a jóvenes con el objeto de inducirlos a todos a un nivel universitario y/o empresarial.

Esta problemática trajo como consecuencia, que a fines de los 90 y a principios del 2000 hasta la actualidad, haya industrias que se encontraron con máquinas paradas sin poder hacerlas funcionar, tiempo muerto de producción, por la falta de personal capacitado para trabajar.

Demostramos a lo largo del trabajo que 9 de cada 10 empresarios de la industria metalúrgica se siente perjudicado por la falta de oficios y el 53% de las industrias necesita incorporar más personal.

En relación a estos datos, nos vimos obligados a seguir estudiando el tema para proyectar los resultados al total de la población de industrias y relacionar los datos estadísticos con los Centros de Formación Técnica Profesional, que a partir de la Ley de Educación Técnica sancionada en Septiembre de 2005, decidieron solicitarle al gobierno parte del fondo destinado a este segmento de la Educación que tantos años ha quedado olvidado, y que sería el puntapié inicial para contrarrestar y bajar el índice de desocupación, sobre un segmento de jóvenes que no estén interesados en seguir un estudio superior, y puedan mejorar su nivel de vida con una profesión de oficio que requiere de dos o tres años de estudio y principalmente práctica.

A lo largo del desarrollo de esta Tesina pudimos verificar que se relacionó el tema desarrollado con la problemática jurídica planteada. Que se pudieron cumplir los objetivos planteados como: Analizar la demanda laboral de la Ciudad y la disponibilidad de capital humano, y comprobar la existencia de escasez en las áreas técnicas.

El logro de estos objetivos fue posible debido al trabajo de investigación que realizamos acerca de cada temática tratada.

Respecto a la hipótesis planteada la misma se considera una hipótesis correcta sin necesidad de refutar.

El impulso, en esta nueva etapa de la industria metalmecánica estará asociado a otros sectores económicos en crecimiento, evidenciando cambios en el territorio. Pudimos observar una ramificación en la localización de la industria metalmecánica hacia afuera de la ciudad, en poblados medios y pequeños especializados en actividades agropecuarias, al tiempo que continúan las dinámicas del sector metalmecánico asociado a la automotriz, autopartista y metalúrgico, en la ciudad.

Las nuevas condiciones tecnológicas, propiciada por el desarrollo de la telemática, las nuevas técnicas de organización y gerenciamiento de la producción; a contribuido para incrementar la fluidez de los flujos espaciales y sectoriales del capital, del trabajo, de las mercancías y de la información-

Así se va configurando el territorio, guiado principalmente, por demandas globales y no locales.

En este sentido el Estado, tanto provincial como municipal, interviene a través de medidas para el sector a corto plazo, en su mayoría de beneficios impositivos para atraer capitales, sin una visión de futuro integral sobre la

importancia que tiene del sector metalmecánico en la estructura productiva intersectorial en su conjunto y en la dimensión urbana.

Consideramos que es esencial el marco institucional para contener los cambios que se vienen dando a partir de la reestructuración productiva (innovación, difusión, capacitación, procesos productivos, organización empresarial y laboral) ya que no es un proceso automático comandado por el mercado; debido al laberinto socio productivo que está en juego.

Los cambios mencionados marcan la existencia de la complejidad de las relaciones intersectoriales de sectores con lógicas distintas en su funcionamiento, y que demandan políticas de estado intersectoriales.

Es decir, las decisiones no deberían ser sectoriales ya que los límites se tornan difusos en la trama productiva y el impacto de políticas o decisiones unilaterales/sectoriales afectan al conjunto.

Así nos permitimos el planteo de interrogantes sobre reestructuración productiva y territorio, en contextos espacio-temporales complejos, en donde la realidad requiere de visiones integradoras del objeto de estudio y pierden relevancia los análisis sectoriales aislados del resto de la estructura productiva que no permiten un análisis completo de la realidad.

Creemos que hay mercado para las escuelas de todos los niveles, pero claro, hay que hacer énfasis en los Centros de Formación Profesional de Oficios.

Si la educación se dirige hacia los diferentes segmentos de la población bien identificados por nivel de capacidad de los jóvenes, me parece que los 4 niveles de educación técnica estarían bien dirigidos, porque el chico que quiere aprender un oficio y no tiene la decisión ni el objetivo de seguir un estudio superior lo puede hacer, y hay áreas de industrias que están esperando este tipo de segmento.

Si se pone énfasis en aquella población que forma parte del índice de desocupación. ¿Cuántos jóvenes podrían mejorar y cambiar su futuro en dos años?

Propuestas

Vemos que es necesario que se aumente el esfuerzo realizado por los empresarios en el sentido de capacitar mano de obra, esfuerzo que, sin embargo, sólo ha logrado escasa extensión entre el conjunto de empresas.

Además, sigue concentrado, al interior de las empresas, en los segmentos más calificados de la mano de obra (gerencia, supervisión y cuadros técnicos).

La preocupación de los empresarios respecto a la calificación técnica de su personal se dirigía hacia estos segmentos, lo que parece estar relacionado más que con la solución de problemas relativos a la calificación del personal de producción, con el hecho de que el proceso de innovación todavía se concentra en algunos puestos y funciones claves.

De cualquier manera, los programas de capacitación, junto con la preocupación por aumentar la seguridad en el trabajo, se encuentran entre aquellos considerados más relevantes en el área de gestión del capital humano.

La intención de las gerencias parece ser intensificar ese esfuerzo de capacitación, lo que se relaciona con su intención de profundizar el proceso de cambio técnico y organizacional.

Pero si ese esfuerzo no se combina con una acción más decisiva en otras áreas de la gestión del capital humano (estructura de cargos y salarios, sistemas de ascenso y promoción, salud y seguridad y sistemas de participación), muchas de las dificultades que hoy las gerencias reconocen como importantes, tales como la falta de incentivos de los trabajadores para capacitarse o la dificultad de retener la mano de obra capacitada, difícilmente se resolverán.

Finalmente, es necesario señalar el bajo grado de participación de los trabajadores y sindicatos en todos los aspectos referentes a los procesos de cambio tecnológico implementados por las empresas, lo que evidencia otra gran contradicción del proceso en curso: mientras la ideología gerencial, que se vuelve cada vez más dominante, define esa participación como un elemento clave para el involucramiento de trabajadores y trabajadoras en la producción de la calidad a lo largo del proceso productivo, las prácticas concretas de las gerencias están lejos de garantizarla, resultando el problema todavía más acentuado en lo que respecta a la participación sindical.

Concretamente podemos decir que nuestras propuestas son:

- Desarrollar planes sistemáticos de capacitación del personal, según las necesidades de cada empresa.
- Fortalecer la educación técnica.
- Realizar planes de capacitación en oficios de alta especialización.

El impacto esperado a las propuestas planteadas es el de lograr de manera mediata y ante las aplicaciones de diferentes estrategias:

El incremento de la productividad de la mano de obra, reducir los plazos de entrega de los productos, así también la reducción de costos y la revalorización de los oficios.

Anexos

Índice

	Página
1.- Entrevista.....	47
2.- Testimonio.....	50

Entrevista realizada por la Lic. Analía Viviana Álvarez. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales.⁸⁰

(El texto en cursiva se debe a la opinión y el análisis de la Lic. Analía Álvarez, así como las preguntas que le hizo al Ing. Peltzer.)

Uno de los relevamientos que se hicieron en el año 2003/2004, nos decía que había 1223 escuelas técnicas de nivel medio, ofrecían oficios además, **2077 centros de formación profesional (Centros de Capacitación Técnica de oficios)**, en las áreas metalmecánica, y después hay 970 institutos de nivel superior de formación no universitaria.

¿Qué diferencia hay entre una escuela técnica de nivel medio, y una de nivel superior no universitaria? Pregunto esto porque hay mucha confusión en el sector metalúrgico cuando piden personal calificado. creen que un técnico de nivel superior no universitario, puede operar una máquina, y se encuentran con que no tienen esa capacitación.. (Lic. Álvarez)

Una persona que ya ingresa con un título de la educación técnica secundaria, al Instituto de Nivel Superior no Universitaria, -lo que sería un nivel terciario- donde se capacita al alumno en áreas de competencias más asociadas a la .gestión., donde el tiempo de cursada es de 3 o 4 años, y empiezan a competir con las licenciaturas. Entonces, tienen el desafío de tener bien claro, cual es el nicho ocupacional donde están insertos, el tipo de formación profesional que van a desarrollar, diferenciarla muy bien de lo que son las licenciaturas, y diferenciarlas muy bien del técnico de nivel medio (secundario).

Además de los niveles que son 4,

1. Centro de capacitación profesional (escuela técnica de oficios)

2. Escuela de Nivel Medio (Nivel secundario)

3. Escuela de nivel Superior no Universitaria (Nivel terciario)

4. Institutos de nivel Universitario Técnico

....tenemos los ámbitos. Es difícil de entender y he visto la confusión que hay desde el sistema productivo, desde las industrias. El tipo de actividad formativa de alguien de oficio, no es el mismo tipo de actividad formativa de aula, de laboratorio o taller, de un técnico que requiere de una formación general - Historia, geografía, Literatura - que el oficio no requiere. Entonces ya ahí hay dos áreas bien definidas. Además, cuando analizas lo que es un perfil profesional las actividades profesionales con sus estándares, la actividad no es la misma que un ingeniero.

Estas actividades de nivel superior no universitario, se diferencian bien de un oficio y de un nivel universitario. Porque son ámbitos de formación diferentes.

⁸⁰ Entrevista con el Ing. Gustavo Peltzer – INET – Programa de Educación Técnica de Nivel Medio y Superior no universitaria.

A todos se los denomina técnicos, pero en el ámbito de la industria y del quehacer laboral hay diferencias para las cuales, se capacitan diferentes niveles.

¿Cómo se está plasmando la ley de educación técnica, para contrarrestar la falta de OFICIOS? (Lic. Álvarez)

La ley claramente plantea toda la gestión de lo que es la formación técnica profesional. Varios aspectos aborda. El curricular por un lado: El instrumento clave que es homologación de los certificados de formación profesional mediante marcos de referencia con los contenidos mínimos que tienen que tener las distintas especialidades de un profesional de determinado oficio. Por otro lado, la ley plantea quiénes son los que forman, entonces establece un registro federal de instituciones formadoras con determinados requisitos, infraestructura, equipamiento, todo lo que tiene que ver con condiciones de higiene y seguridad.

¿A quienes se aplica? (Lic. Álvarez)

Esto se aplica a los centros de formación técnica profesional, (Escuela de Oficios) que sean presentados por las jurisdicciones .porque dependen de cada provincia- a ese registro.

Nosotros sabemos que existen 2077 Centros de Formación Profesional en la Argentina. Como es un sistema Federal, y para acceder al fondo nacional las jurisdicciones tienen que presentar la nómina de los centros que quiere que sean financiados.

Y como el sistema es complejo, en educación todas las políticas son de concertación Federal, es un Consejo Federal compuesto por Ministros de Educación de todas las provincias, más la representación de las Universidades, desde donde se llevan acuerdos para llevar adelante políticas de educación nacional.

Hay un fondo para la educación técnica profesional, y una parte del mismo se destina a los Centros de Formación Técnica Profesional (Escuela de Oficios). Ese fondo se ejecuta a través de rubros que están acordados a nivel Federal: Capacitación, Infraestructura, Biblioteca, Becas.

En la Década del 50, 60, existían escuelas técnicas formadoras de oficios, con su taller de aprendices, donde por la mañana se dictaba teoría con materias únicamente relacionadas al oficio y por la tarde tenían 4 horas de práctica en el taller, -denominados taller de aprendices-.

¿Esto lo implementan hoy las escuelas de nivel medio junto con empresas, o centros privados de capacitación?

¿Están capacitadas las escuelas para llevar adelante, taller de aprendices, cuando es realmente costoso el mantenimiento y el desarrollo de materiales? (Lic. Álvarez)

Tenés primero, una evaluación de la institución. Sobre qué niveles abordará de titulaciones. Si va a llevar adelante formación profesional de oficios, entonces los recursos son otros.

Las escuelas técnicas industriales de nivel medio, llevan adelante formación de oficios. Esta es una institución compleja. Las otras son CFP, o son de sindicatos, o son del municipio, o son del ministerio de educación provincial, y están en

distintas condiciones. Todas pueden presentarse al fondo para actualizar su infraestructura, su equipamiento. Recién se está poniendo en marcha.

¿Se les comunica esto a las escuelas y municipios?, porque cuando hemos ido a algunos municipios, pareciera ni se habla de este plan que está implementando el gobierno. (Lic. Álvarez)

Sí si. La Ley se sanciona en septiembre del 2005. En Diciembre de 2005, ya hay una resolución del Consejo Federal en donde estaban los rubros de ejecución para el ejercicio 2006.

En Diciembre de 2005, las provincias se habían puesto de acuerdo, en qué rubro se iba a implementar el fondo que la misma ley describe.

¿Se podría decir que los impuestos, de alguna manera están volviendo a la sociedad? Lic. Álvarez

Las jurisdicciones no esperaban tener dinero para el ejercicio del año 2006, y la ley fija el 2% del presupuesto que tiene el gobierno Nacional. Ya el presupuesto 2006, se envió con el monto para la educación técnica profesional de oficios, 266 millones. Sale una resolución del Consejo Federal que es la 250, 2005, y ahí se describen en qué se iba a implementar ese fondo, donde las provincias delimitan y especifican en qué planes se iba a destinar a esos fondos. Se fueron ejecutando los fondos, para centros de capacitación técnica profesional una vez evaluado cada caso en particular. Es un proceso que empezó en el año 2006.

Los centros de formación profesional, tienen que ser presentados por cada jurisdicción provincial, al INET, para recibir parte del fondo Nacional.

Otra de las alternativas, es que una institución educativa, en convenio con alguna/s Empresa/s, elabora un proyecto, que se presenta con todos los requisitos de crédito fiscal, se presenta al INET eso se evalúa y se desgrava en impuestos de la empresa, es decir, la empresa que forma parte de este proyecto educativo brindando .capacitación práctica dentro de su planta, o prestando materiales, maquinarias., se beneficia porque desde el gobierno lo aportado se le descuenta en impuestos.

Los empresarios dicen, _estamos cansados de recibir cv de técnicos y de ingenieros cuando en realidad necesitamos operarios. La importancia que hoy en día tiene el desarrollo de escuelas o centros de capacitación profesional de oficios, es inherente al desarrollo de cualquier industria del sector metalúrgico.

Sin operarios, pero con Ingenieros, jefes, o técnicos, que están capacitados para gestionar, la industria no se desarrolla. Empresas que podrían hoy crecer el doble con su capacidad de producción, que podrían invertir en maquinaria, no lo hacen por la falta de operarios. Y también es cierto, que cuando se capacita en empresas grandes, a operarios para el manejo de tornos con control numérico, estos operarios no están capacitados para trabajar en un torno paralelo manual, es decir, el hecho de saber operar uno, no hace que se aprenda el manejo del otro y hoy se necesita tanto un operario para torno manual como para torno con control numérico, en todo tamaño de empresa, comenta la Lic. Analía Álvarez.

Antes en los años 50, 60, los alumnos que estudiaban un oficio, cursaban por la mañana la teoría y por la tarde la práctica en el taller de aprendices, .recibían un sueldo, un incentivo. Por su trabajo, porque hacían piezas que servían a la

industria. ¿Entonces le pregunto; va a ser tan eficiente la capacitación técnica de hoy en día como en aquellos años? Lic. Álvarez

Es complicado decirlo, son otros objetivos. Hoy el objetivo de la educación no es sólo la educación técnica de oficios, sino que se apunta a una educación superior.

Habría que enfocar cada segmento de la educación a cada segmento del mercado, como sería una estrategia de marketing diferenciada, no? Lic. Analía Álvarez

Claro, es como contradictorio. Porque por un lado se quiere que la persona tenga la posibilidad de seguir un estudio universitario superior, pero por otro lado, se requiere también mano de obra calificada. Pero se está trabajando y mucho para eso desde el INET.

No creo que sea contradictorio, creo que hay mercado para las escuelas de todos los niveles, pero claro, hay que hacer énfasis en los Centros de Formación Profesional de Oficios. Si la educación se dirige hacia los diferentes segmentos de la población bien identificados por nivel de capacidad de los jóvenes, me parece que los 4 niveles de educación técnica estarían bien dirigidos, porque el chico que quiere aprender un oficio y no tiene la decisión ni el objetivo de seguir un estudio superior lo puede hacer, y hay segmento de industrias que están esperando este tipo de segmento. Si se pone énfasis en aquella población que forma parte del índice de desocupación .Cuántos jóvenes podrían mejorar y cambiar su futuro en dos años?... Comenta la Lic. Analía Álvarez.

Cuanto tiempo tenemos que esperar para tener mano de obra calificada? Lic. Álvarez

Algunas ya compraron equipamiento, y otras están comprando. Habría que esperar dos o tres años aproximadamente.

¿O sea que deberíamos percibir un cambio a partir del 2009? Lic. Álvarez

Claro. (Fin de la entrevista con el Ing. Gustavo Peltzer)

Testimonio de Julio Álvarez, empresario de una tornería industrial de la ciudad de Zárate.⁸¹

_.Antes cuando yo estudiaba en la Escuela Técnica El Arsenal, había más de 50 tornos paralelos, desde máquinas livianas hasta máquinas pesadas, fresadoras había 15, limadoras otras 10, rectificadoras había 6 o 7, entraban por año 60 aprendices, y la mitad se recibía y entraba a trabajar en cualquier empresa de la zona. Y se estudiaban únicamente materias relacionadas con el oficio, y era un nivel secundario..

Las ciudades donde al menos hubo una persona que ha reconocido que a nivel municipal se está haciendo algo para contrarrestar el problema, que abrieron escuelas técnicas, son Buenos Aires, Ezeiza, Quilmes, San Martín, Rosario, Pilar y Pacheco. Mientras que el resto de las 30 ciudades que estuvieron presentes en FIMAQH, de la región RMBA, desconocen si se está desarrollando algún plan para solucionar el problema.

Existe aún la esperanza de que el gobierno los escuche y haga algo por este problema.

_.Volver a la escuela industrial. Hay que incentivar a los chicos que vayan a las escuelas técnicas cuyo objetivo sea graduarse con un oficio especializado desde el nivel secundario desde el gobierno esperamos que esto se haga posible.. Comenta Carlos, dueño de una tornería.

_.Hay empresas que si les interesa formar la gente. Y si no me equivoco ADIMRA (Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina) había generado un lugar donde desarrollar personal. A la ciudad de buenos aires, le conviene porque un oficial calificado gana desde 1500 pesos o más. Yo creo que el Ministerio de Educación podría colaborar con este problema.. Comenta Mario que trabaja como tornero en una empresa metalúrgica.

_.La educación secundaria de nivel técnico esta mal enfocada para cautivar oficios, se piensa la educación secundaria para luego seguir un nivel terciario o universitario, pero ese nivel secundario técnico no sirve hoy para que el alumno salga preparado para trabajar en un oficio como era antes.. Comenta Julio Alvarez propietario de una empresa de tornería industrial de la ciudad de Zárate.

⁸¹ Informe de la Lic. Alvarez, Analía del Departamento de Investigaciones Sociales y de Mercados de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, en la Feria Internacional de Maquinarias y Herramientas para la Industria días 28, 29, 30 de Mayo y 1 de Junio de 2006. [Disponible en Internet en: www.uces.edu.ar/publicaciones/pdf]

Bibliografía

Libros

Alles, Martha Alicia. *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°*. Ediciones Granica. Buenos Aires, 2006.

Alles, Martha Alicia. *Gestión por competencias: El diccionario*. Ediciones Granica. Buenos Aires. 2002.

Becker, Gary. *El capital humano*. Editorial Alianza. Madrid. 1983.

Hernández Sampieri, et ál; Editorial: McGraw Hill. Interamericana de México. 1996.

Lipietz, A. y Leborgne D. (1990). "Nuevas Tecnologías, Nuevas Formas de Regulación. Algunas consecuencias Espaciales" En: Alburquerque Llorens, F.et.al. *Revolución tecnológica y Reestructuración Productiva: impactos y desafíos territoriales*. Edit. Grupo Editor Latinoamericano. Bs. As.: 103, 104.

Neffa, Julio C., *El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que permanece*. Ed. Lumen-Humanitas, Ceil-Pietti del Conicet y Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, 2003.

Sabino, Carlos: *El Proceso de La Investigación*. Editorial: Lumen- Humanitas. Bs. As. 1996

Svampa M. *La sociedad excluyente. La Argentina bajo el signo del neoliberalismo*. Ed. Taurus Buenos Aires. 2005

Páginas Web

Alles, Martha. *Los diccionarios: una forma de acortar los plazos*.
En <http://www.xcompetencias.com/canal.php?id=diccionario&b=no>

Alvárez, Analía, "Consecuencias del problema de la falta de mano de obra calificada que hoy sufre la industria metalmecánica", Buenos Aires, Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, 2006. Disponible en:
<<http://www.uces.edu.ar/publicaciones>>

Ramírez, Carlos. *Gestión estratégica de recursos humanos y evaluación del desempeño en la administración pública chilena*. [En línea] GOBIERNO Y ADMINISTRACION DEL ESTADO. 4(88): 57-81, nov. 2000.
<<http://www.uchile.cl/bibliotecas/publicaciones/index.html>>

Informes

Álvarez, Analía. *Un informe prometedor para la industria Metalúrgica.* Departamento de Investigación Social y de Mercados. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales.