

O/U.13
P11

41253

INFORME FINAL PROYECTO

FORMACION PROFESIONAL Y DE RECURSOS HUMANOS EN
EMPRESAS, SINDICATOS Y OTRAS ORGANIZACIONES



Héctor Palomino

2 de Marzo de 1998

INDICE

I-Presentación	3
II-Aspectos conceptuales.	5
III-Marco normativo nacional e internacional sobre la capacitación laboral .	13
IV-Relevamiento de instituciones de capacitación y formación profesional: identificación y descripción.	29
V- Relevamiento de estrategias empresarias y sindicales de capacitación V.1.Opiniones y actitudes de los trabajadores y empleadores frente a la capacitación.	39
VI-Conclusiones	58
Anexo	60
Bibliografía	67

I-Presentación

El objetivo del estudio ha sido explorar algunas tendencias del sistema productivo vinculadas con la absorción de la formación y capacitación laborales como funciones de las empresas, en algunas ocasiones articuladas con sindicatos y organismos estatales, lo cual puede considerarse una de las principales tendencias de cambio social en los últimos veinte años.

La absorción funcional de la formación profesional y la capacitación en empresas y agentes articulados a ellas no se realiza de modo espontáneo, sino que tiende a ser orientado por estrategias de desarrollo de recursos humanos. Esta evolución tiende a generar nuevas articulaciones entre el sistema privado y el público en materia de formación profesional y capacitación.

Tradicionalmente las empresas solo asumían en forma parcial las funciones educativas mediante la denominada "formación en el puesto": la adquisición de experiencia en el desempeño de tareas concretas constituía un complemento de la adquisición de competencias generales en el sistema educativo formal.

Actualmente en cambio, estas funciones educativas se han ampliado considerablemente: por un lado relevando el papel del desempeño en actividades concretas -la adquisición de "experiencias"- como componentes sustantivos de la formación; por otro lado sustituyendo al sistema formal en el área de enseñanza-aprendizaje convencional. Entre los factores que inciden en esta nueva tendencia se encuentran: la introducción de nuevas tecnologías, la necesidad de movilidad interna de la mano de obra puesto como requerimiento por las empresas para desarrollar la polivalencia funcional, el desajuste entre el sistema formal de educación y las nuevas demandas, y otros.

Los factores citados y otros que podrían agregarse, presentan una característica común: constituyen al mismo tiempo indicadores de situaciones críticas en los mercados de trabajo. De este modo la formación profesional tiende a concentrar sobre sí demandas de "solución" de los problemas del mercado de trabajo, que son percibidos socialmente como problemas de oferta: los trabajadores carecen de las competencias demandadas por las empresas.

En base a estas referencias, este informe se organiza de la siguiente forma: en el capítulo II se procedió al análisis conceptual de esta problemática en diferentes áreas de conocimiento, a saber: la relación entre educación y empleo en un contexto de crisis del mercado de trabajo; el debate sobre calificaciones y cambio tecnológico, y el impacto de los cambios organizativos en las empresas. En el capítulo III se complementa el marco analítico a partir del desarrollo de las normas nacionales e internacionales sobre la capacitación laboral .

Posteriormente se realizó un relevamiento de instituciones públicas y privadas de capacitación y formación profesional. En el capítulo V se detectaron algunas estrategias empresarias y sindicales, complementando el análisis con las opiniones y actitudes de los empresarios y empleados frente a la capacitación. Por último, en el cap. VI se desarrollan las conclusiones principales.

II-Aspectos conceptuales.

En términos expositivos, el análisis conceptual vinculado con la absorción de la formación y capacitación laboral como funciones de las empresas, sindicatos y organismos estatales se presenta a partir de tres ejes principales:

1- Relación entre educación y empleo en un contexto de crisis del mercado de trabajo.

La relación entre educación y mercado de trabajo tiende a integrar un enfoque cuyo eje principal tematiza las ventajas y desventajas actuales de la formación en el puesto y los requerimientos formales de certificación de competencias. Desde la perspectiva de las empresas, se alude comúnmente a las carencias del sistema educativo institucionalizado para resolver las necesidades actuales: los argumentos se centralizan aquí en el problema de la empleabilidad de la oferta de trabajo. Desde la perspectiva de la oferta de trabajo, se alude comúnmente a las exigencias desmedidas de las empresas acerca de la certificación de habilidades: los argumentos se centralizan aquí en la sobrecalificación demandada para cumplir funciones y tareas que o bien no exigen plenamente esos requisitos, o bien no son remuneradas en un nivel acorde a las exigencias planteadas.

Los desajustes entre oferta y demanda de trabajo planteadas por los requerimientos de formación y capacitación han sido teorizadas de modo diferente según diversos ámbitos institucionales: la adecuación entre calificaciones requeridas y certificación de competencias es resuelta de diferente modo en diferentes países. Así por ejemplo, en Alemania las empresas tienden a adecuar funciones y remuneraciones de su personal a través de un sistema externo a las unidades económicas que ofrece un marco institucional de certificación de competencias. Esto implica, a grandes rasgos que en diferentes empresas las remuneraciones se adecúan a un nivel de competencia certificado a través de un sistema formal de enseñanza/

aprendizaje. En otros contextos en cambio, como el de los países anglosajones, las remuneraciones se adecúan a las tareas y funciones del personal en los mercados internos de trabajo (es decir en las propias empresas), y las competencias certificadas intervienen solo como una "señal" para el ingreso en el puesto. La trayectoria se ajustará de acuerdo con el desempeño efectivo del personal y no necesariamente por la certificación alcanzada. Esto permite diferenciar dos modelos típicos de adecuación entre educación y trabajo: un modelo "institucionalizado externo" a las empresas (Alemania) vs. un modelo que sigue a grandes rasgos el desempeño en el "mercado interno" de trabajo (países anglosajones).

En Argentina prevalece el modelo de "mercado interno", que presenta en la actualidad las características de una transición derivada de los profundos cambios registrados en el mercado de trabajo en las últimas décadas.

Tradicionalmente nuestro país mostraba un "exceso de demanda laboral", o bien un mercado equilibrio entre demanda y oferta de trabajo. Recién en esta década los problemas del mercado de trabajo local se manifiestan como un problema de altas tasas de desocupación abierta (dadas sus características demográficas particulares de país "semivacío" se requirió incluso de políticas de atracción de población extranjera para poner en funcionamiento el modelo agroexportador primero -inmigración europea sobre todo-, y luego para proveer de mano de obra a los sectores urbano-industriales de la fase de sustitución de importaciones -inmigración de países limítrofes). **Podría decirse que recién en esta década comienza a plantearse con fuerza el problema de adecuación de la oferta (excesiva) a la demanda (cada vez más selectiva) de trabajo.**

En la época de limitación de oferta de trabajo o de equilibrio con la demanda, es decir, hasta fines de la década anterior, la adecuación de la demanda con las certificación de competencias se planteaba con menor urgencia, debido a dos factores básicos. Por un lado el desarrollo del sistema educativo argentino en todos sus niveles proveía una mano de obra calificada en una proporción

superior a la de la mayoría de los países de América Latina. Por otro lado, la escasez de oferta determinaba que las empresas contrataran personal asumiendo por sí mismas una función de formación en el puesto: según el tipo de trabajo o de industria se daba por sentado un determinado período de adquisición de experiencia en el desempeño de las tareas, con un horizonte de desempleo estable. En líneas generales, la estrategia de las empresas era la de mantener en el largo plazo el personal formado internamente, aún cuando éste no contara con títulos o certificaciones formales de competencia.

Este panorama varía significativamente durante la década anterior y se agudiza en los '90. El exceso de oferta de trabajo verificado en altas tasas de desocupación abierta, constituyen un mercado donde la demanda se vuelve cada vez más selectiva. Dado el exceso de oferta de trabajo las empresas tienden a exigir un nivel cada vez más elevado de certificación de competencias, es decir, tratan de asegurar a través de las "señales" otorgadas por títulos habilitantes, el ingreso de personal capacitado. Por otro lado, en el plano de la oferta de trabajo, los aspirantes a ingresar se encuentran con las barreras y límites puestos por el máximo nivel educativo alcanzado. Un síntoma claro de esta situación es que pese al crecimiento de las tasas de desocupación abierta, las correspondientes a la de los jóvenes graduados universitarios (entre 20 y 35 años) se mantiene constante (datos de la EPH de INDEC correspondientes a GBA en las ondas de Mayo 1993, Mayo 1995 y Mayo 1997).

De acuerdo con esta evolución, Argentina muestra una tendencia claramente alineada con el denominado más arriba "modelo anglosajón" de adecuación entre calificaciones (de la mano de obra) y clasificaciones (de las empresas), en un contexto de fuerte desempleo.

2. El debate sobre calificaciones y cambio tecnológico¹

Un tema central en el marco de las consideraciones acerca de los nuevos modelos de desarrollo industrial, es el del cambio tecnológico y su relación con las calificaciones. Teniendo en cuenta las líneas principales de investigación desarrolladas sobre la temática desde los años '70 hasta fines de los '80, podrían mencionarse dos perspectivas principales en relación a esta problemática que definen los límites polares en que se sitúan otras variantes teóricas "intermedias":

- Teorías del "Impacto". Las que presentan a las tecnologías físicas "per se" produciendo impactos sobre la organización del trabajo industrial y por añadidura en las calificaciones. Así, en este marco de reflexión, "la introducción de tecnologías se visualiza como "un hecho" de la vida industrial que representa, para la empresa, sindicatos y trabajadores una cuestión de ajuste y adaptación, que la empresa en especial debe encarar a través de políticas adecuadas... las tecnologías serían así insumos neutrales en sistemas productivos individuales...y cuyas eventuales consecuencias (en términos de calificaciones y/o control, por ejemplo) serían solamente incidentales"². Comunes a este enfoque son los trabajos que suelen asociar la incorporación de tecnologías conjuntamente una tendencia calificante "a priori". Finalmente, podría definirse a este tipo de enfoque como de tipo determinista tecnológico en tanto las tecnologías aparecen como determinantes del espacio de trabajo haciendo caso omiso de las especificidades del contexto y de las influencias de otros hechos sociales.
- Teoría de Procesos de Trabajo. En una posición diferente al anterior enfoque, hace hincapié en el carácter conflictivo y en la construcción

¹ NOVICK, M. (coord.), M. Miravalles y C. Senén González (1995) *Educación, redes productivas y formación profesional en el Sector de Telecomunicaciones*. Buenos Aires: Ministerio de Cultura y Educación de Argentina y CGT (informe de avance, mimeo).

² Roldán Martha, "Nuevos desafíos a la teoría y práctica de la investigación sociológica feminista en la década de los '90" en *Mujeres y Trabajo en América Latina*. IEPALA - GRECMU 1993

histórica de la naturaleza del trabajo, la ciencia y las tecnologías 3. El eje de esta visión es la visualización del proceso de trabajo capitalista en tanto unidad entre producción y valorización, base de explotación y acumulación que supone necesariamente una relación estructuralmente conflictiva entre capital y trabajo. Clave, esto último, para considerar la relación entre la empresa, los trabajadores y la innovación tecnológica. La tesis principal de esta teoría es la de la descalificación del trabajo entendiendo la lógica de la innovación tecnológica en tanto derivada de la estrategia empresarial de control del proceso de trabajo a través de su descalificación. La dinámica del cambio tecnológico y su correlato es entendida en el espacio de la calificación como subproducto del conflicto inter-clase. El presente enfoque no postula ningún tipo de determinismo tecnológico y plantea en todo caso la preponderancia de la racionalidad política (de control) por sobre cualquier otra lógica.

- Cabría mencionar también el denominado Enfoque de la Opción Estratégica que haría las veces de perspectiva alternativa frente a estas dos posiciones presentadas previamente. La postulación básica de este enfoque sería el que "...las consecuencias del cambio tecnológico no son determinadas por la lógica del desarrollo capitalista per sé o por imperativos externos a la empresa de carácter técnico o comercial, sino que, en los hechos, aquellas consecuencias son socialmente elegidas y negociadas dentro de la misma organización y por sus propios actores organizacionales"4. Esta por lo tanto no postula determinismo tecnológico o lógica determinante alguna frente a la realidad de la incorporación tecnológica destacando por sobre todo la específica circunstancia organizacional como clave principal del análisis de tal situación.

3 Este enfoque reconoce su principal vertiente en el trabajo de Harry Braverman "Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century" (1974) que basa su reflexión en el análisis clásico de Marx.

4 Roldán, Martha op. cit. Novick, M., "Nuevas tecnologías y modernización: Una visión crítica al determinismo tecnológico en Argentina en Sociedad e Informática de F. Suárez y M. Albornoz, Bs.As. EUDEBA, 1988, Novick, M. "Efectos sociales de la implantación de la tecnología", CEIL-CONICET 1987, Maurice, M, Sellier, F y Silvetre, J.J op. cit.

De este modo, sintéticamente, en el ámbito, delimitado por los enfoques precedentes podríamos enmarcar las siguientes tesis puntuales en cuanto al cambio tecnológico y sus efectos sobre las configuraciones de la calificación:

- tesis de la descalificación
- tesis de la recalificación
- tesis de la polarización de las calificaciones
- tesis de la calificación absoluta y la descalificación relativa

3. El impacto de los cambios organizativos en las empresas.

Una de las tendencias que impacta notoriamente las relaciones entre calificación y empleo en Argentina se vincula con los cambios en las organizaciones empresarias. Estos cambios han sido descriptos abundantemente en diversos estudios que enfatizan el rol de la difusión de las innovaciones tecnológicas, sobre todo en el cada vez más amplio campo de las tecnologías de información. Pero no se trata sólo de cambios tecnológicos, sino también de transformaciones del rol social de las empresas y mutaciones organizativas en sentido estricto.

Los cambios sociales han sido tematizados sobre todo como ruptura de los pactos que aseguraban antiguamente, a través de mecanismos automáticos inscriptos en el funcionamiento económico, la previsión y la salud, esto es, la incertidumbre sobre la condición presente y futura de obreros y empleados. En este caso se trata básicamente de la transformación del trabajo asalariado tradicional, que evoluciona hacia formas de trabajo cada vez más autónomas tanto en el plano contractual (ya que ahora cada vez más los asalariados deben resolver por si mismos, y no por medio de su contratación por la

empresa, la seguridad previsional y la salud), como en el plano del desempeño en la organización (donde las líneas de conducción jerárquicas tienden a ser desplazadas por vínculos cada vez más frecuentes con partners y clientes en el mismo espacio de trabajo).

Los cambios organizativos han sido estudiados con enfoques diversos que pueden sintetizarse a grandes rasgos en términos de la distinción de Williamson entre "Jerarquía" y "Mercado", que alude a las principales líneas de especialización de las empresas. Estas, a través de procesos de reestructuración, reingeniería, reconversión, etc., proceden a la selección sistemática de aquellas actividades que permanecen "dentro" de la empresa, es decir que seguirán produciéndose en el seno de la "jerarquía", y de aquellos bienes y servicios que en adelante serán "externalizados", es decir, producidos por terceros y adquiridos en el "mercado". Esto origina redes de "**subcontratación**" de las empresas con terceros como una de las principales tendencias de la economía contemporánea.

Estas tendencias de cambio social y organizativo impactan sobre las relaciones entre calificación y empleo de diversas maneras. Entre estos impactos se destaca la **emergencia del espacio empresario como un ámbito educativo por sí mismo**, debido al desarrollo de la capacitación- mediante training y retraining sistemático- en esferas cada vez más amplias de las compañías. Aún cuando esta transformación ha tendido a seguir las líneas jerárquicas de las organizaciones, es decir que los programas de entrenamiento "in company" comienzan sistemáticamente por los directivos y gerentes y es menor en los niveles jerárquicos más bajos, tiende a difundirse un modelo de organización "achatado" de corporación "horizontal" (flat) que supone una difusión de la capacitación interna a todos los niveles. Estas tendencias tienden a impactar considerablemente el sistema educativo formal.

En nuestro país estas tendencias parecen haberse acentuado en la última

década. Un indicador de esta situación la proporciona un estudio reciente sobre la oferta y demanda de jóvenes profesionales, que muestra el crecimiento de las unidades de intermediación laboral de las universidades en la década actual (21 de 30 unidades de intermediación laboral universitarias encuestadas en Capital Federal y Gran Buenos Aires habían sido creadas entre 1989 y 1994, y sólo 9 habían sido creadas en la década previa⁵. Esas unidades vienen siendo creadas no sólo como medios de orientar a los estudiantes en sus futuros mercados profesionales, sino también como canales para captar las nuevas demandas empresarias y adecuar la oferta profesional a nuevos parámetros. De este modo, las empresas amplían cada vez más su influencia como motores del cambio social.

⁵ Riquelme, Graciela y Razquin, Paula: Flexibilización del empleo de los universitarios: una evaluación a partir de la demanda. Presentado en el 3 Congreso de ASET, Buenos Aires, 1996.

III-Marco normativo nacional e internacional sobre la capacitación laboral .

1. LEYES Y DECRETOS NACIONALES

Ley 24.013 (Ley Nacional de Empleo): incluye cuatro normas tendientes a fomentar la capacitación.

1. Título III: "De la promoción y defensa del empleo". Capítulo 1: "Medidas e incentivos para la generación de empleo".

El artículo 24 de esta norma denominada Comisiones negociadoras establece que: ...*" Las comisiones negociadoras de convenios colectivos tendrán obligación de negociar sobre las siguientes materias:*

a)La incorporación de la tecnología y sus efectos sobre las relaciones laborales y el empleo;

b)El establecimiento de sistemas de formación que faciliten la polivalencia de los trabajadores;

c)Los regímenes de categorías y la movilidad funcional;

d)La inclusión de una relación apropiada sobre la mejora de la productividad, el aumento de la producción y el crecimiento de los salarios reales;

e)Implementación de las modalidades de contratación previstas en esta ley;

f)Las consecuencias de los programas de reestructuración productiva, en las condiciones de trabajo y empleo;

g) El establecimiento de mecanismos de oportuna información y consulta. (...)"

2. Título III: "De la promoción y defensa del empleo", Capítulo 2:"Modalidades del Contrato de Trabajo. Disposiciones generales"

La Ley 24.013, crea cuatro formas atípicas de contratación laboral por tiempo determinado, denominadas **Modalidades Promovidas**. Entre ellas, existen dos vinculadas con la **formación** y con la práctica laboral de jóvenes en búsqueda de su primer empleo. Estos contratos se denominan "**de Práctica**

Laboral” y “de Trabajo Formación” y contemplan indemnizaciones menores en caso de despidos y/ o eximen a los empleadores del pago de cargas sociales, tales como aportes jubilatorios u obra social..

3. Título III: “De la promoción y defensa del empleo” - Capítulo 5: “Reestructuración productiva”.

El **artículo 97**, establece que: *“En los sectores declarados en situación de reestructuración productiva, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá:*

- a) Constituir en el marco del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, una comisión técnica tripartita para realizar un estudio sobre la situación sectorial que permita conocer las posibilidades de reinserción laboral y las necesidades de formación profesional planteadas; (...)*
- b) Elaborar un programa de empleo y reconversión profesional destinado a los trabajadores afectados”.***

4. Título III: “De la promoción y defensa del empleo” - Capítulo 6: “Procedimiento preventivo de crisis empresaria”. Decreto reglamentario 2072/94

Para atenuar las consecuencias sobre el empleo producidas por empresas que atraviesan procesos de innovación tecnológica, reorganización y reconversión y que culminan en despidos o suspensiones, la Ley 24.013 creó el Procedimiento Preventivo de Crisis Empresaria. Este se tramita ante el Ministerio de Trabajo (ya sea por el empleador o por la asociación sindical de los trabajadores afectados), cuando las empresas deciden realizar suspensiones o despidos colectivos. Dicho procedimiento consiste en que las partes negocien voluntariamente un compromiso preventivo de conflictos ante las medidas que adoptarán las empresas. Si existe acuerdo entre las partes, se homologa con la misma eficacia que un convenio colectivo. De no existir

acuerdo, una vez vencidos los plazos previstos por el procedimiento, las partes quedan en libertad de acción para adoptar las medidas legítimas que les correspondan.

El Decreto 2072/94, reglamentario del Procedimiento Preventivo de Crisis establece en su artículo 1, que: *“Cuando el Procedimiento Preventivo de Crisis se inicie a instancias del empleador y se refiera a empresas de más de 50 trabajadores, la presentación inicial deberá, como mínimo, explicitar las medidas que la empresa propone para superar la crisis o atenuar sus efectos. En especial, indicará qué tipo de medidas propone el empleador en cada una de las siguientes materias:*

a-efectos de la crisis sobre el empleo y, en su caso, propuestas para su mantenimiento;

b-movilidad funcional, horaria o salarial;

c-inversiones, innovación tecnológica, reconversión productiva y cambio organizacional;

d-recalificación y formación profesional de la mano de obra empleada por la empresa

e-recolocación interna o externa de los trabajadores excedentes y régimen de ayudas a la recolocación; (...)”

Ley 24.465 (Ley de Fomento del Empleo).

1- Artículo 4: Contrato de Aprendizaje

El **contrato de aprendizaje**, constituye una relación contractual no laboral, y tiene por finalidad que los jóvenes sin empleo de hasta veinticinco (25) años satisfagan sus necesidades ocupacionales, mediante la vinculación con un entorno laboral específico.

El **inciso 9)** del mencionado artículo, indica: *“las comisiones negociadoras de los convenios colectivos reglamentarán los porcentajes máximos del plantel total permanente que podrá ser cubierto por estos contratos, según la cantidad de personal, el sector de actividad, **las demandas de capacitación u otros criterios afines**. En ese mismo ámbito se podrán **acordar programas y procedimientos conjuntos de formación profesional que adapte esta modalidad de contratación a las características propias de la actividad, rama o empresa de que se trate.**”*

Ley 24.467 (Régimen especial para Pymes) Sección VII Formación Profesional

Sección VII - Formación Profesional

En el régimen especial de relaciones laborales para las pequeñas empresas, se establece una sección particular dedicada a la formación profesional .

El artículo 96 de la Ley 24.467 hace obligatoria la incorporación de una sección exclusiva dedicada a la **formación, en los convenios colectivos**, ya que establece: *“...Los convenios colectivos para pequeñas empresas deberán contener un capítulo especial dedicado al **desarrollo del deber y del derecho a la capacitación profesional...**”*

Ley 24.576 (Modificación del Régimen de Contrato de Trabajo)

Título II - Capítulo VIII - “De la formación profesional”.

La Ley 24.576, modifica a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, incorporando a esta norma el derecho y el deber de la promoción y **formación profesional en las relaciones individuales de trabajo**, ya que establece “...

*el trabajador tendrá derecho a una cantidad de horas del tiempo total anual del trabajo, de acuerdo a lo que se establezca en el convenio colectivo, para realizar fuera de su lugar de **trabajo actividades de formación y/o capacitación que él juzgue de su propio interés...***"

Decreto 200/88 (Reglamentario de la Ley 23.546 - Procedimiento para la negociación colectiva)

La Ley 23.546 establece el procedimiento para la negociación colectiva, y se encuentra reglamentada por el Decreto 200/88. Esta última norma, indica en su artículo 2, que la parte que promueva la negociación, entre otros requisitos, deberá notificar a la otra sobre las materias a negociar, "*con especial individualización de las cláusulas relativas a empleo, ajustes salariales, capacitación, organización del trabajo y nuevas tecnologías(...)*".

Decreto 470/93 (modifica el Decreto 199/88-Reglamentario de la Ley 14.250-Convenciones Colectivas de Trabajo)

El artículo 3.ero del Decreto 470/93, complementario del Decreto 1334/91 de Negociación Salarial en base a Criterios de Productividad, indica que el MTSS deberá tener en cuenta al momento de la homologación, si el convenio colectivo contiene cláusulas violatorias de la Ley 14.250 de Convenciones Colectivas, y de la Ley 23.928 de Convertibilidad, y además "*si se tuvieron en cuenta criterios de productividad, inversiones, incorporación de tecnología, **sistemas de formación profesional** y lo dispuesto en la normativa vigente.*"

Por lo tanto, la norma permite introducir otros mecanismos relativos a la productividad para la negociación salarial, lo que resulta complementario al Decreto 1334/91

Decreto 340/92 Sistema de Pasantías

Este Decreto regula el régimen de pasantías , fijando que la pasantía no crea ningún vínculo jurídico entre el pasante y la empresa. Las pasantías duran un máximo de cuatro años y tienen una actividad mínima de dos horas y máxima de ocho horas reloj. Si bien no establece que las prácticas deban ser rentadas, prevé que los pasantes reciban una retribución en calidad de asignación estímulo por viáticos y gastos.

2. Recomendaciones y convenios sobre capacitación laboral y formación profesional de la Organización Internacional del Trabajo

1.- RECOMENDACION 117 -RECOMENDACION SOBRE LA FORMACION Profesional Junio de 1962 reemplazada en Junio de 1975

1.1- DISPOSICIONES GENERALES

La recomendación extiende su aplicabilidad a todo tipo de formación destinada a preparar o readaptar en el ejercicio de un empleo, en toda rama de la economía incluyendo la enseñanza general, profesional o técnica necesaria para este fin.

Se exceptúan : a-la formación para ocupar puestos de dirección o superiores al grado de capataz en la industria, y sus equivalentes en otras ramas b- la formación de la gente de mar y de la agricultura que conservan sus propias recomendaciones

Considera la formación como un medio para desarrollar las aptitudes profesionales de una persona conforme sus posibilidades de empleo haciendo uso de sus capacidades en función de sus propios intereses y los de la comunidad; debiendo tender a mejorar el desarrollo de la personalidad.

Planteándola como un proceso extendido a lo largo de toda la vida profesional de un individuo y exponiendo la necesidad de no discriminación de tipo alguno en su ámbito.

1.2.- PLANES NACIONALES - MEDIDAS DE COLABORACION- INFORMACION

Entre lo recomendado a cada uno de los países , las propuestas mas relevantes son:

a- La organización de un sistema que teniendo en cuenta las necesidades del país en su totalidad o de las regiones, y localidades satisfaga los intereses de los residentes.

Facilitando el acceso a los distintos grados y tipos de formación de acuerdo a las aptitudes e inclinaciones individuales pero observando que en cuanto a las vías de acceso a las ocupaciones y oficios deben conciliarse con las exigencias de las ramas de actividad económica.

b- La conveniencia de que las autoridades publicas definan claramente sus competencias en la materia, determinen las medidas tendientes a:

Evaluar las necesidades de formación, los medios disponibles, las ocupaciones prioritarias, otorgando la ayuda técnica y financiera a las instituciones y empresas abocadas a la capacitación.

Establecer las normas en los siguientes temas : para las ocupaciones que requieran calificación y los exámenes respectivos, las aplicables a las instituciones de formación y a la calificación de los docentes de las mismas..

c- A los efectos de los sistemas que se organicen se deben considerar distintos factores entre los que se refieren: los intereses individuales y comunitarios, las políticas nacionales de formación y enseñanza y los medios con los que cuenta, la estructura del mercado de empleo, los diferentes grupos poblacionales teniendo en cuenta sus características etc.-

d.- Otros aspectos relevantes son:

La colaboración entre las instituciones publicas y los interesados del sector privado, tanto en la elaboración de planes, exámenes y programas como del establecimiento de normativa de calificación y compilación de informaciones referentes a los sistemas existentes para su mejor difusión.

La gratuidad de la formación que se imparta desde el sector público y la necesidad de establecer subsidios o remuneración adecuada para quienes se encuentren en proceso de formación pública o en empresas privadas, haciendo referencia en ambos casos a las condiciones necesarias para que el trabajo sea esencialmente formativo.

Propone la entrega de certificados de validez nacional para quienes finalicen las distintas etapas de su formación.

Entre otras, la evaluación de tendencias en el mercado de empleo, necesidades de mano de obra y colocación de personal formado son algunas de las actividades recomendadas a los servicios públicos de empleo.-

e- La Conferencia en otros apartados plantea la importancia de poner a disposición de los interesados todas las informaciones acerca de las posibilidades de formación utilizando los medios idóneos según el caso.

Con referencia a la selección de candidatos a la formación recomienda un sistema de consejos profesionales ocupados de la orientación, clasificación y perfeccionamiento profesional.

La preparación preprofesional remite a quienes se inicien en el mercado laboral recomendando la preparación y adaptación a diversos tipos de ocupaciones.

1.3.- ORGANIZACIÓN- MÉTODOS Y MEDIOS DE LA FORMACIÓN-

Para los programas de formación de cada una de las ocupaciones se establece su actualización permanente teniendo en cuenta el análisis sistemático del trabajo, conocimientos profesionales, y además medidas de higiene y seguridad.

No solo se considera como deseable el estudio de las nociones acerca del trabajo que se trate sino también de la legislación social, estudios generales sobre la rama de actividad implicada, y materias de cultura general.

Las empresas deberían facilitar los medios necesarios dentro o fuera de los establecimientos para alentar la inclusión de sus empleados en los programas de capacitación.- horas pagas, licencias por estudios etc.-

Enfatiza la inclusión en los programas de los jóvenes así como de las personas con deficiencias físicas o mentales.

En cuanto a los métodos a emplear en los planes de formación , prioriza los prácticos a los netamente teóricos , estos últimos debieran ser relativos al tipo de actividad prevista e integrarse con la formación practica.

Para las regiones aisladas se recomiendan cursos por correspondencia, profesores ambulantes, utilización de los medios de difusión publica, licencias, becas y permisos para posibilitar la formación de sus habitantes.

1.4.-FORMACION POR LAS EMPRESAS-

El tema de la formación a cargo de las empresas es recurrente en todo el texto pero al referirse en especial al mismo, se propone la necesidad de que los empleadores adopten una política sobre las medidas que consideren convenientes para la formación de personal.

La colaboración entre los empleadores y los representantes de los trabajadores así como la delegación de la formación en un departamento especial especificando sus atribuciones en cada empresa son otras de las recomendaciones en este aspecto.

1.5.-APRENDIZAJE -FORMACION ACELERADA-FORMACION DE SUPERVISORES Y MANDOS INTERMEDIOS

Cuando la formación de largo plazo transcurre a cargo de un empleador se recomienda establecerla por contrato escrito-de aprendizaje- y se agregan una serie de especificaciones para estos convenios.

En cada uno de los países debieran establecerse las leyes, resoluciones, convenios colectivos que reglamenten las ocupaciones que pueden ser objeto y las formas de los contratos de aprendizaje.

Los dispositivos de formación acelerada se deberían dictar con el objeto de favorecer el proceso de industrialización y la adaptación de la mano de obra a

los progresos técnicos posibilitando, entonces, el acceso de los individuos a un empleo que corresponda a su edad y aptitud.

Estos dispositivos se encontrarían a cargo de instructores que con los métodos pedagógicos apropiados impartiesen técnicas concretas relacionadas con el trabajo industrial.

Para los supervisores y mandos intermedios se propone una formación especial referente a sus funciones que incluyera un módulo de conocimientos generales otro referido al trabajo de técnicos.

Las pautas para la selección, instrucción, supervisión y obligaciones del personal docente adscrito a las instituciones de formación profesional y a las empresas se incluyen en un apartado sobre el tema..

1.7.-PAISES EN VIAS DE INDUSTRIALIZACION

De acuerdo a lo recomendado los países en vías de industrialización deberían practicar un relevamiento de los recursos y de la mano de obra actuales y futuros así como de las necesidades nacionales previo a adoptar las anteexpuestas recomendaciones. También se aconseja la organización de un plan sobre la creación y desarrollo de medios de formación ,tomando en cuenta la especiales características de los sectores rurales y/o marginados.

Para el caso de resultar necesario se reitera la oportunidad de establecer medios comunes de formación con países limítrofes y obtener asistencia internacional al respecto.

1.8-COLABORACION INTERNACIONAL

La colaboración internacional en la esfera de formación , es recomendada, incluyendo los aportes de organismos internacionales, por ejemplo en la organización de seminarios, viajes y capacitación del personal a cargo ,asignación de recursos,intercambios de información y personal etc.- en que sería auspiciosa la cooperación internacional.-

Se aconseja adoptar, de resultar posible, criterios de uniformidad en temas como certificados, movilidad de recursos, etc.-

2.-RECOMENDACION 148- RECOMENDACION SOBRE LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS 5 de Junio de 1974.

2.1.-OBJETIVOS Y DEFINICION.-

Evaluando la importancia de la educación y formación permanente de los trabajadores, tanto para su desarrollo personal como el de las actividades económicas en general; se recomienda tomar las medidas pertinentes para establecer licencia pagada de estudios .

A tales efectos se la define como "...una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos por un periodo determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas."

2.2.- POLITICA-METODOS DE APLICACION Y MEDIDAS-FOMENTO-FINANCIAMIENTO

Los miembros deberían formular una política de fomento de licencias pagadas de estudios para la formación profesional , sindical, social ,cívica y la educación general.-

Las medidas contemplarían las necesidades, prioridades y desarrollo de cada país coordinándolas con políticas generales en educación, empleo, formación profesional etc.

En cuanto a la normativa a adoptarse puede ser establecida por diversos instrumentos legales, convenios colectivos, reglamentos, leyes etc.-

El fomento y financiamiento de la licencia referida , la información sobre la misma, la calidad de la educación, estarían a cargo de autoridades publicas, empleadores, representantes de los trabajadores y de las diversas instituciones de formación.-

2.3.-CONDICIONES PARA LA CONCESION

Queda manifiestamente estipulada la no discriminación por motivos de sexo, raza , religión, origen, nacionalidad etc. en cuanto la concesión de la licencia que nos ocupa, así como la libertad de elección individual en cuanto a los programas a integrar

Se establece que las condiciones de elegibilidad variaran conforme los distintos programas de formación, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores, empresas e interés publico.

Los programas de educación sindical pueden ser organizados, aprobados y ejecutados por los mismos sindicatos o por otras instituciones con la conformidad de estos.

Debiera, conforme esta recomendación, mantenerse el nivel de remuneraciones de los trabajadores afectados con mas los gastos adicionales si los hubiera y asimilarse el trabajo efectivo a la licencia pagada de estudios en todas sus derechos, consecuencias y efectos.-

2.4.- *CONVENIO 140-relativo a la licencia pagada de estudios*

En la misma fecha con los mismos alcances y objetivos que la Recomendación relativa a la licencia pagada de estudios, se establece un convenio a los efectos de ser suscripto por los países miembros adoptándolo como normativa en la materia.

3.-RECOMENDACION 150 SOBRE LA ORIENTACION PROFESIONAL Y LA FORMACION PROFESIONAL EN EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS. JUNIO DE 1975.

3.1.-OBJETIVOS-DISPOSICIONES GENERALES

Esta recomendación pretende integrarse con las dictadas por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación,

Ciencia y Cultura a los efectos de continuar con la colaboración asegurando el mas operativo cumplimiento de los instrumentos de ambas organizaciones.-

Aconseja su aplicación a todos jóvenes y adultos y respecto de todas las esferas de la vida económica social y cultural y a todos los niveles de calificación profesional y de responsabilidad.-

La orientación y formación profesionales a los que se refiere tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida productiva y satisfactoria, en unión con las diferentes formas de educación, mejorando las aptitudes para comprender cuanto concierne a las condiciones de trabajo y el medio social e influir sobre ellos.-

3.2.-POLITICAS Y PROGRAMAS

Las recomendaciones a los estados miembro incluyen las de adoptar políticas y programas en el campo de la orientación y formación profesional que guarden estrecha relación con el empleo y mediante lo servicios públicos .

En lo esencial mantiene lo referido al comentar la recomendación 117 -ver pto.1.2.- a 1.8

aunque enfatiza la necesidad de estimular a las empresas en la formación de trabajadores.

Las especificaciones novedosas son las tendientes a la protección contra el desempleo, y el resguardo normativo de quienes posean ocupaciones fatigosas y/o riesgosas mencionando la necesidad de contemplar en toda formación las medidas de higiene y seguridad requeridas para cada puesto de trabajo.

También se incorpora la necesidad de estrechar la vinculación entre el sistema educativo escolar y las actividades de formación que se proporcionan fuera de este.

3.3. ORIENTACION PROFESIONAL-FORMACION PROFESIONAL

En esta recomendación se agrega como tema el de la orientación profesional recomendándose a todo país miembro ampliar sus sistemas en este último punto. Debería asegurarse la completa información y orientación que incluirían entre otros contenidos, los referentes a la elección de la ocupación, formación, posibilidades educativas conexas, condiciones de higiene y seguridad, posibilidades de promoción, convenios colectivos, legislación laboral, etc.-

Los objetivos aconsejados son contribuir a otorgar a quienes no se hayan incorporado al trabajo una base que les permita elegir el tipo adecuado de formación o educación profesional, ayudar a que los beneficiarios de los programas se continúen educando y/o inicien sus actividades profesionales, insertar a los desempleados, facilitar la información, orientación profesional a grupos, asesoramiento individual al trabajador, entre otros.

Las pruebas de selección y exámenes de formación deben tener en cuenta las características de cada grupo para su mayor eficacia y sus resultados debieran considerarse confidenciales.

En cuanto a la formación profesional en lo esencial se mantiene lo establecido en la recomendación 117.

Las innovaciones más relevantes con respecto a la recomendación reemplazada son:

- a- incorporación el concepto de pleno empleo como uno de los objetivos a plantear en los planes de formación
- b-inclusión de la licencia pagada de estudios aconsejando su aplicación a quienes se encuentren en algún programa fuera de su lugar de trabajo.-
- c-el trabajo por cuenta propia es particularizado dentro del ámbito de los programas de formación
- d-establece un apartado especial contemplativo de las zonas o ramas de actividad económica que presenten características especiales y/o requieran una mejora o cambio estructural importante- zonas rurales, industrias obsoletas, ramas de actividad que utilicen técnicas y métodos anticuados, nuevas industrias-.

e-se contemplan programas para grupos especiales de población :personas no escolarizadas, trabajadores de edad avanzada , minorías de cualquier naturaleza, minusválidos, trabajadores migrantes.

f- la promoción de igualdad entre hombres y mujeres aconsejando diversas medidas que mejorarían la situación de empleo de estas últimas

g-las actividades de investigación en la materia son aconsejadas y pautadas en un apartado al respecto.

En un apartado especial se explicitan las normas y directrices que en materia de formación profesional debieran adoptar los organismos competentes en cada país previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas.-

Como la anteriormente mencionada, esta recomendación incluye títulos especiales sobre formación docente de quienes estén a cargo de dictar los cursos y sobre colaboración internacional.

De todo el texto de la recomendación comentada se desprende la creciente importancia otorgada a la colaboración y consultas entre las instituciones públicas de formación, las organizaciones de trabajadores y las de empleadores.

También enfatiza la no discriminación y la libre elección de cada individuo de la formación profesional que considere mas adecuada.

Las realidades regionales, ramas de actividad económica, necesidades reales de empleo, medios y recursos se hacen presentes en los diferentes títulos de la recomendación a los efectos de otorgar mayor eficacia a los programas de orientación y formación.

5-Convenio sobre la orientación profesional en el desarrollo de los recursos humanos.

En la misma fecha con los mismos alcances y objetivos que la Recomendación relativa a al tema, se establece un convenio a los efectos de ser suscripto por los países miembros quienes deberán adoptar y llevar a la

práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales.

Se recomienda adaptar y armonizar gradualmente los sistemas de formación profesional a los efectos de satisfacer las necesidades de la población , de los diversos sectores y ramas de la actividad económica y a todos los niveles de calificación y responsabilidad.

Este convenio obligará solamente a los miembros de la O.I.T. cuyas ratificaciones sean registradas por el Director General.

IV-Relevamiento de instituciones de capacitación y formación profesional:

Identificación y descripción.

A continuación se describen las actividades y programas de diversas instituciones del sector público y privado relacionadas con la absorción de la formación profesional y la capacitación.

Sector Público

- **UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES (UBA)**



Entre las numerosas actividades de formación y capacitación implementadas en la UBA, se mencionan:

Proyectos integrados de investigación y transferencia

Desde 1991 funcionan en la UBA "Programas Especiales de Investigación" que constituyen un medio para orientar y gestionar el desarrollo de la investigación científica y tecnológica. Su objetivo fundamental es favorecer el mejoramiento del potencial de investigación universitaria y, particularmente, la capacidad de dar respuesta a las necesidades de conocimiento demandadas por la sociedad. Constituyen una estrategia adecuada para la transferencia de tecnología y la prestación de servicios a la industria y a diversas instituciones y brindan un marco institucional para la captación de recursos financieros. Como características distintivas de los Programas Especiales pueden señalarse:

⇒ el programa funciona como mecanismo de planificación en tanto determina las estrategias más adecuadas para desarrollar la capacidad de investigación en el área respectiva;

- ⇒ el programa como sistema de interacción funciona como un instrumento competente para la captación de recursos externos (vía convenios de transferencia o de cooperación interinstitucional) y para la optimización de los recursos humanos y materiales existentes.
- ⇒ carácter interdisciplinario de los temas de los programas, debido a que los mismos abarcan por lo general más de una Unidad Académica. Por ello, un objetivo característico de los programas es favorecer la actividad multidisciplinaria y el desarrollo de proyectos integrados de investigación.
- ⇒ debido a la función de los programas en el sentido de definir políticas y estrategias de investigación, en ellos concurren y se articulan los distintos elementos de promoción y gestión de la ciencia y la tecnología: asignación de becas y subsidios para investigación o viajes, adquisición de equipamiento , etc. (Desarrollo científico -tecnológico y vinculación con el sector socioeconómico, Secretaría de Ciencia y Técnica, UBA, 1997).

Red de Transferencia de Tecnología, Desarrollos y Servicios

En los últimos años, y con el objetivo de impulsar la vinculación Universidad-Empresa, la UBA crea - en 1987- la Dirección de Convenios y Transferencia de Tecnología (DCTT) .

La DCTT incluye la promoción de las actividades de la UBA con los agentes externos: el estudio y la elaboración de contratos; la gestión administrativa y financiera de proyectos y de acciones; la vinculación y coordinación entre centros de I y D Universitarios con la industria y las empresas .

La modalidad de vinculación con el sector productivo implementada por la UBA fue la creación de una Red de Unidades de Transferencia. Esta Red se constituye con un Nodo (unidades de transferencia) en cada Facultad y actúa como núcleo de articulación entre cada Facultad y la actividad privada - y pública- brindando apoyo técnico para la promoción y realización de convenios de Trasferencia de Tecnología.

En el caso de la Facultad de Ciencias Sociales la oferta tecnológica del Nodo se clasifica en tres categorías :

- a) investigación aplicada: divulgación de las investigaciones que se llevan a cabo en la Facultad
- b) consultoría :trabajos de análisis, diseño y asesoramiento a las empresas.
- c) servicios : de empleo, de selección de personal

La Facultad aporta su potencial humano y la infraestructura para las tareas de investigación, asesoramiento y/o formación y la empresa o institución contribuye con su capacidad humano, técnica y financiera, pudiendo ejercer los mecanismos de control de gestión que considere necesarios.

UBATEC S.A.

Es una empresa de vinculación o interfase entre el sector productivo - público y privado- y el potencial científico -tecnológico de la UBA en su conjunto. UBATEC se constituyó como Sociedad Anónima entre la UBA, la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, la Unión Industrial Argentina y la Confederación General de la Industria .

Estas entidades distribuyen su participación accionaria de la siguiente forma: la UBA y la MCBA tienen un 32% cada una, la UIA el 25 % y la CGI el 11% del capital accionario.

En virtud del convenio que UBATEC ha celebrado con la UBA puede utilizar cualquier laboratorio o instalación de la Universidad requiriendo la participación de sus investigadores.

Entre otros emprendimientos realizados por UBATEC pueden indicarse: la provisión de un equipo consultor para atender distintos temas vinculados a la terminación de obras de la Biblioteca Nacional; la constitución de un tribunal de Arbitraje con la Facultad de Derecho y el Colegio de Escribanos; desarrollo de tareas de I&D en el área de Química Fina para empresas del

sector; dictado de cursos de capacitación gerencial en empresas (por ej. liderazgo, oratoria, etc.).

Entre las principales demandas cubiertas por UBATEC se hallan las actividades de capacitación de recursos humanos de instituciones y empresas, ajustables a las necesidades particulares tanto en estructura como en la mecánica y el contenido. El acceso directo a docentes universitarios, permite a UBATEC integrar equipos interdisciplinarios para dictar cursos e, inclusive, confeccionar a pedido de un cliente programas de capacitación específicos.

Cooperación técnica y transferencia de conocimientos tecnológicos

Las ideas en boga sobre transferencia de conocimiento para la producción de bienes y servicios en la dirección universidad - empresa toman a estas acciones de transferencia como acuerdos entre partes. La UBA reconoce y diferencia una serie de acciones encuadradas en situaciones administrativas diferenciadas que involucran a la universidad y a terceros (empresas, organismos o instituciones públicas o privadas, otras universidades o particulares). Así , pueden reconocerse:

- * Convenios generales: o convenios marco, son acuerdos entre la Universidad y terceros para que ésta desarrolle acciones que se implementan a través de convenios específicos.

- * Convenios específicos: son emprendimientos entre un tercero y la Universidad para que a través de sus profesores y docentes lleve a cabo estudios, trabajos técnicos o desarrollos especializados. Las tareas derivadas de estos convenios se realizan normalmente en las dependencias de la Universidad. Incluyen la financiación de las acciones a emprender.

A modo de ejemplo, se grafican algunos convenios de la UBA con empresas privadas y con otras del ámbito público⁶:

Nº	EMPRESAS PRIVADAS	OBJETIVO DEL CONVENIO
1	Autolatina Argentina S. A	<ul style="list-style-type: none"> * Prototipo de vehículo para discapacitados * Cooperación y apoyo a la investigación científica y académica. Objeto: materialización de un prototipo de vehículo que le permita al discapacitado motriz en silla de ruedas obtener independencia de movilidad dentro del espacio urbano
2	Bayer Argentina S.A	<ul style="list-style-type: none"> * Desarrollo de la metodología estadística para la validación del método de determinación de ácido acetilsalicílico y ácido salicílico en Aspirina.
3	Central Puerto S.A. (empresa de generación de electricidad)	<ul style="list-style-type: none"> * Brindar a los alumnos y docentes la complementación de su especialidad teórica con la práctica en la empresa.
4	Centro de Laboratorios Farmacéuticos Argentinos -CILFA-	<ul style="list-style-type: none"> * Asistencia Técnica
5	Ducilo S. A.	<ul style="list-style-type: none"> * Desarrollo tecnológico
6	La ley	<ul style="list-style-type: none"> * Implementar un sistema de pasantías dentro del marco regulado por el decreto PEN 340/92.
7	Nestlé	<ul style="list-style-type: none"> * Sistema de pasantías rentadas para estudiantes y graduados.
8	SIDERCA SAIC	<ul style="list-style-type: none"> * Prestación de Asistencia Técnica

⁶ El total de Convenios que figuran con el sector privado son 136 y con el sector público 12. (Desarrollo científico - tecnológico y vinculación con el sector socioeconómico, Secretaría de Ciencia y Técnica, UBA, 1997).

9	Telecom Argentina y Stet -France Telecom	<ul style="list-style-type: none"> * La empresa otorgará pasantías educativas en favor de los alumnos y docentes de la UBA, conforme a lo normado por el decreto PEN 340/92. * Realización de estudios de marketing de líneas y servicios comportamiento del interés de tráfico, medidas de calidad del servicio y consumo de pulsos.
10	Telefónica de Argentina	* Asistencia Técnica
Nº	EMPRESAS PRIVADAS	OBJETIVO DEL CONVENIO
11	Agua y Energía	<ul style="list-style-type: none"> * Asistencia Técnica * Evaluación del riesgo de vientos máximos y tornados en distintos puntos geográficos de la región abarcada por el sistema de transmisión Yaciretá .
12	YPF	<ul style="list-style-type: none"> * Programa de investigación sobre Palinología * Puesta en marcha de un programa de investigación sobre conversión de monóxido de carbono, etc.

Fuente: Desarrollo científico -tecnológico y vinculación con el sector socioeconómico, Secretaría de Ciencia y Técnica, UBA, 1997.

• GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires a través de la Secretaría de Educación es el organismo encargado de administrar y gestionar los Centros de Formación Profesional (CFP). Actualmente existen 27 CFP, muchos de

los cuales funcionan mediante la modalidad de convenio con sindicatos de trabajadores. Algunos CFP poseen Centros Anexos denominados CIFPA (Centro Integral de Formación Profesional de adolescentes y adultos).

Las áreas y los cursos que abarcan los CFP son muy diversos. Entre estas se encuentran áreas de administración y gestión; artesanía y estética; automotores; electricidad; gastronomía, etc. La duración de los cursos también es variada y el requisito de ingreso es la escuela primaria aprobada.

A modo de ejemplo, pueden mencionarse :

Centro 1 :

Es un Centro de Adultos y Adolescentes. Se dictan cursos en diferentes áreas : 1) administrativa, 2) automotriz, 3) electrónica, 4) construcción, 5) metal-mecánica, 6) estética y 7) madera. La metodología de enseñanza es el aula-taller y en el caso de los adolescentes se dictan módulos adicionales para que puedan finalizar sus estudios en el sistema educativo formal.

Centro 22 :

Es un Centro de adultos, creado por convenio entre la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (FOETRA) con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

En dicho Centro, se imparten diversos cursos (auxiliar de programador con base de datos, auxiliar técnico en electrónica, etc.) de un año de duración cuyos requisitos de ingreso son tener la primaria completa.

Centro 8 :

El centro se origina a partir de un convenio entre el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, el Sindicato de Mecánicos y Afines de Transporte Automotor y la Cámara empresaria ACARA. Los objetivos de los cursos son curbir, formar,

capacitar y especializar a los operarios en los puestos de trabajo. La metodología que se implementa es la del "aula-taller" vinculada con pasantías en las empresas. El centro tiene también convenios de capacitación con la Unión de talleres de propietarios Mecánicos; el Automóvil Club Argentino y las empresas automotrices terminales SEVEL y Renault.

- **MINISTERIO DE TRABAJO**

Inicialmente gestionado por el Ministerio de Economía (a través de la Subsecretaría de Economía Laboral) se ha impulsado un Programa denominado "Programa de Apoyo a la Reconversión Productiva". Financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (PNUD, Proyecto ARG. 93/024), cuenta con un monto aproximado de 350 millones de dólares.

El objetivo del Programa es facilitar la inserción laboral de diversos sectores de la población. Los componentes del Programa son cuatro, de los cuales el más importante se conoce con el nombre de Proyecto Joven .

En dicho programa se gestionan diversos Cursos de Capacitación con Pasantías en las empresas. Estos cursos están dirigidos a hombres y mujeres mayores de 16 años, con instrucción no superior al secundario incompleto, que pertenezcan a hogares de bajos recursos y se encuentren desocupadas.

La modalidad que utiliza el Programa es la contratación (vía licitación) de cursos de capacitación con pasantías laborales incluídas en las empresas. Es decir que incluyen :

a- Una fase inicial lectiva, en la cual los beneficiarios recibirán una capacitación laboral a nivel de semi-calificación en empresas o instituciones de capacitación que reúnan los requisitos establecidos en las bases del pliego.

b- Otra fase de práctica sin relación laboral en las empresas.

En ambas fases los cursos serán gratuitos para los beneficiarios y tendrán una duración de seis meses. Los beneficiarios recibirán además una asignación en concepto de beca (4 pesos por día durante la fase de capacitación y 8 pesos por día durante la de práctica laboral).

Sector Privado

- **CONFEDERACIÓN GENERAL DE LA INDUSTRIA (CGI).**

La CGI agrupa el sector de las pequeñas y medianas empresas y participa en múltiples programas de capacitación y apoyo a la actividad empresarial. Puede destacarse la acción del Instituto Tecnológico. Creado en 1987 el objetivo del Instituto es difundir e incorporar sistemas de calidad industrial y formación en nuevas tecnologías de gestión. Esta unidad operativa trabaja mediante convenios de cooperación con instituciones similares, desarrollando modelos de management, centrados en la movilización profesional y en la innovación.

También, en forma conjunta con la Secretaría de Ciencia y Técnica (SECYT) y el Ente Nazionale per la Energia e Ambiente (ENEA) de Italia, se ha creado un programa de cooperación científica y tecnológica destinado a las pequeñas y medianas empresas argentinas que deseen realizar innovaciones. Este servicio de apoyo proviene de la cooperación entre instituciones tecnológicas y contempla la creación de banco de datos y de "ventanillas tecnológicas" accesibles a las empresas, en el ámbito de la capital y provincias.

- **INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA CREADO POR LA FUNDACIÓN BANCO DE GALICIA Y BUENOS AIRES: IPYME**

El Instituto para el desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa creado por la Fundación Banco de Galicia y Buenos Aires (IPYME), creado en Octubre de 1990, tiene como objetivo promover la capacitación de los pequeños y medianos empresarios y su formación en las nuevas técnicas de calidad y gestión empresarial. El servicio de capacitación empresarial se ofrece mediante la organización de encuentros y seminarios, en especial en las provincias . Algunos seminarios están destinados a la formación de jóvenes y se realizan con la cooperación del Instituto Tecnológico de la CGI. Otros han versado sobre la problemática de las empresas familiares , de amplia repercusión entre las Pymes.

Por otra parte, la institución publica periódicamente la revista IPYME, desde 1990, con un tiraje de 12.000 ejemplares y cuenta con una amplia divulgación en todo el país.

• **CONFEDERACIÓN GENERAL ECONÓMICA (C.G.E)**

La Confederación General Económica presta servicios de asesoría a muchos empresarios PyMES. En relación a los apoyos brindados a las Pymes se desataca un acuerdo firmado con el SERBAE (la institución que más ha estudiado la problemática PyME en Brasil).

Mediante éste acuerdo se tienen previsto implementar los mecanismos y acciones de cooperación en aspectos técnicos, comerciales y de capacitación entre empresarios de ambos países.

V- Relevamiento de estrategias empresarias y sindicales de capacitación

El propósito de este capítulo es describir algunas experiencias empresas y sindicatos en materia de capacitación y formación profesional (FP). En este sentido, se hará especialmente referencia a los recursos y programas de capacitación y FP en empresas y sindicatos.

I. Sindicatos: programas y recursos destinados a la capacitación.

Los emprendimientos de capacitación sindical así como las modalidades de financiamiento, son numerosos y diversificados. Entre estos se encuentran:

- **1. Aportes empresarios a los centros de formación sindical**

Dentro de esta modalidad, se destacan los aportes empresarios a centros de capacitación pertenecientes a gremios de empresas privatizadas. Dichas contribuciones -conformadas por un % sobre la masa salarial- figuran en la mayoría de los Convenios Colectivos de Trabajo. Por ejemplo, en el CCT del Sector Gas (159/95 "E") , se adjunta un ACTA ACUERDO que establece que ***... "la empresa se compromete a aportar mensualmente al sindicato el equivalente al 1.8 % mensual sobre las retribuciones (incluyendo el decreto 1477/89) del personal comprendido en el convenio colectivo de trabajo firmado, con destino al fondo de capacitación, formación y entrenamiento del S.T.I.G.A.S. El presente aporte se encuentra condicionado al cumplimiento por parte del STIGAS del convenio de trabajo suscripto con Metrogás..."***

También en el sector de telecomunicaciones, se pactó un aumento del aporte empresario al fondo de capacitación del sindicato. Según lo estipulado " ***... las nuevas tecnologías incorporadas por las empresas en la explotación del servicio (fibra óptica, centrales digitales, informatización de los servicios, etc.) demanda una mano de obra cada vez mas capacitada y tecnificada, previéndose la firma de un protocolo conjunto de capacitación y un***

incremento del aporte empresario al fondo de asistencia social ,capacitación, formación y entrenamiento de la FOETRA (**CCT 201/92** firmado entre la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina y las empresas Telefónica, Telecom, Startel y Telintar y Acuerdos adicionales de 1994 y 1996) .

Un objetivo primordial de la capacitación sindical está ligada a la movilidad y polivalencia funcional de los trabajadores. Siguiendo con el análisis del CCT del sector de Telecomunicaciones, el Art. 111 (del Acuerdo firmado en 1996), denominado **Movilidad Funcional**, expresa, "*... se define como movilidad funcional a la aptitud que tiene todo trabajador para realizar tareas que sean propias de su ámbito laboral y profesional , a partir de acceder a la capacitación y entrenamiento adecuados que les permita ampliar sus conocimientos y habilidades. Para lo cual, las partes se comprometen a :*

- *Las empresas a proveer la capacitación y entrenamiento mediante programas formales y/o prácticas que correspondan, así como también a aplicar la organización, condiciones y medio ambiente de trabajo al rol polivalente definido.*
- *Los trabajadores a realizar las tareas del grupo laboral al que pertenecen , tanto de **índole técnica, operativa y administrativa**, que eventualmente hubiese que llevar a cabo para optimizar la continuidad del servicio, dentro de los plazos y cronogramas establecidos por las empresas..."* .

Resulta evidente que las tareas de carácter administrativo sugieren y/o agregan nuevas actividades a las específicas del puesto de trabajo.

Las actividades de capacitación sindical en este sector han sido variadas e intensas. El Sindicato Buenos Aires (una vez privatizada la empresa en 1990) buscó intervenir en la formación del personal de las empresas (operarios, supervisores y técnicos). Dicha iniciativa consistió en la creación del Instituto Superior de Formación Técnica N° 1 Scalabrini Ortiz, donde se dictan cursos

de tres años de duración para lograr el título de Técnico Superior en Telecomunicaciones.

En 1994, se inauguró un nuevo centro de capacitación que tiene como objetivo primordial permitir la reconversión de los trabajadores en actividad. El Centro se creó por medio de un convenio tripartito en el que participa una de las empresas (Telecom, que provee de un laboratorio y de docentes), FOETRA (que aporta docentes y alumnos) y el Ministerio de Trabajo (a través de la Subsecretaría de Formación Profesional, que financia el Centro de capacitación).

También FOETRA tiene a su cargo un colegio secundario que otorga el título de "Perito Auxiliar de Telecomunicaciones". En el campo de la Formación Profesional, funciona un Centro de capacitación que brinda cursos variados de un año de duración cuyos requisitos de ingreso son tener la primaria completa y muchos de ellos sirve de apoyo para la presentación a "convocatorias" para el logro de promociones o reubicaciones en las licenciatarias.

- **2. Centros de formación profesional cogestionados con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires**

Como se mencionó en el capítulo anterior, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires a través de la Secretaría de Educación es el organismo encargado de administrar y gestionar los Centros de Formación Profesional (CFP). Actualmente existen 27 CFP, muchos de los cuales funcionan mediante la modalidad de convenio con sindicatos de trabajadores.

Las áreas y los cursos que abarcan los CFP son muy diversos: administración y gestión; artesanía y estética; automotores; electricidad; gastronomía, etc. La duración de los cursos también es variada y el requisito de ingreso es la escuela primaria aprobada. Estos cursos otorgan certificados con reconocimiento oficial.

- **3. Participación en programas de empleo y capacitación financiados por el gobierno.**

Como también fue reseñado en el capítulo anterior, se presencia la participación de los sindicatos en acciones de capacitación y formación promovidas por el estado: Proyecto Joven, Proyecto Imagen, Plan Trabajar, entre otros.

A modo de ejemplo, se grafican los acuerdos de cooperación educativa de dos sindicatos: FOETRA (Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina) y UOCRA (Unión de Obreros de la Construcción de la República Argentina).

MTySS y Mrio.Economía	FOETRA	UOCRA
Ministerio de Economía <u>Proyecto Joven</u> . Financia a los alumnos.		UOCRA - Ministerio de Economía- varias empresas. Curso con dos fases : fase lectiva: en obrador o en un aula. fase de pasantía : en obra en la empresa
<u>Subsidios para capacitación</u> implementados por la <u>Ley de Empleo</u> : A-Contratos de Trabajo formación (las empresas		A1-TELSYS S.A.- UOCRA. Curso de: medio oficial empalmador de cables múltiples de telefonía. A2-UOCRA-SINTELAR

<p>quedan exentas de pagar determinadas cargas sociales).</p> <p>B-Contratos de práctica laboral por lanzamiento de nueva actividad-</p>		<p>B-UOCRA-TEYMA.</p> <p>Curso de: 1-medio oficial empalmador de cables múltiples de telefonía, 2-medio oficial liniero en instalaciones telefónicas.</p>
<p><u>Convenios tripartitos.</u></p> <p>Son convenios que se firman entre el Ministerio de Trabajo, (financian los cursos) los Sindicatos (encargados de concentrar a los asistentes a los cursos) y las Cámaras Empresariales o empresas (aportan la infraestructura necesaria para los cursos o empresas)</p>	<p>FOETRA-Telecom- Ministerio de Trabajo</p> <p>Cursos de : Empalmador, Proyectista de redes, Introducción a la fibra óptica, Instalador-revisor de terminales domiciliarias y fibra óptica destinados a 2250 trabajadores telefónicos y beneficiarios del seguro de desempleo.</p>	<p>UOCRA-CAC- Ministerio de Trabajo</p> <p>Cursos de : 1) tendido de redes, 2) empalmes de fibra óptica, 3) empalmes eléctricos de baja y media tensión. Abarca las regiones del NOA y NEA (Salta, Tucumán, Jujuy, Stago., Catamarca, Chaco, La Rioja y Formosa).</p>

Fuente: Senén González, C, y Walter, J., " Cambio tecnológico, políticas de recursos humanos y relaciones laborales en las empresas telefónicas privatizadas de la Argentina" . Documento presentado en el XX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, México D.F del 2 al 6 de Octubre de 1995.

- **4. Acuerdos convencionales de empresa y sindicatos para la implementación de programas de capacitación:**

Este tipo de acuerdos, puede apreciarse en los Convenios Colectivos de Trabajo, como los firmados en empresas del sector automotriz. Es el caso de la firma GENERAL MOTORS S.A. y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- que manifiestan compromisos de las empresas de efectuar programas de capacitación por períodos prolongados.

Por ejemplo, el CCT de la empresa terminal automotriz General Motors contempla un programa de capacitación para el período 1994/1998 y el de la empresa autopartista automotriz, Provencorp para el período 1997/2002. Como puede leerse a continuación, estos programas enumeran necesidades detectadas, objetivos del proceso y planes de acción.

PROCESO DE ENTRENAMIENTO Y CAPACITACION DE EMPLEADOS DE PROVENCORP

S.A.

La educación, formación, entrenamiento y capacitación de empleados de Provencorp, son parte de un proceso continuo que deberá habilitarlos social y técnicamente para enfrentar los desafíos del crecimiento como personas, como miembros de la sociedad argentina y de la Empresa.

La Empresa reconoce que forma parte del contexto social y económico de la Argentina y que desea contribuir, con todo el conocimiento y experiencia acumulados durante décadas, al progreso de sus empleados y espera que, como consecuencia, toda la comunidad se beneficie.

Cabe destacar que los asociados comerciales de Provencorp S.A., es decir sus proveedores y distribuidores, deberán integrarse a este proceso para que sean reconocidos como tales, lo que genera un enorme factor multiplicador para el proceso de educación continua que pasamos a describir.

PROCESO DE EDUCACION PARA EL FENOMENO DE LA SALUD, MANTENIMIENTO DE LA VIDA. LA CAPACIDAD FISICA Y MENTAL

Necesidad detectada:

Fomentar la salud, mantener la integridad y la capacidad física, requieren conocimientos que exceden a los que están habitualmente disponibles. Todas las personas, independientemente de la edad o sexo deben aprender técnicas y métodos que le permitan vivir plenamente y en consecuencia, más felices.

Objetivos del proceso:

Todos los empleados de Provencorp S.A. deberán mantenerse actualizados sobre los medios disponibles para fomentar la salud, y su estado físico, mental y social.

Plan de acción:

A través de especialistas en cada uno de los temas abordados serán dictados para los empleados de la fábrica los siguientes cursos, a saber:

- Prevención contra enfermedades infectocontagiosas.
- Alimentación para la salud.
- Deportes, ejercicios físicos y de relajamiento.
- Mantenimiento de la salud mental.
- Ergonomía, etc.

PROCESO DE EDUCACION PARA LA CALIDAD

Necesidad detectada:

La evolución del concepto de calidad y los procesos técnicos involucrados requieren entrenamiento y capacitación permanentes para que los clientes y usuarios de los productos y servicios de GM de Argentina queden plenamente satisfechos con ellos y permitan que la compañía sobreviva en un ambiente extremadamente competitivo.

Objetivo del proceso:

Todos los empleados de GM de Argentina deberán conocer y practicar los sistemas, técnicas, medios y recursos que permitan dar a los clientes de la Empresa los mejores vehículos y servicios, al punto que queden entusiasmados y se conviertan en clientes para siempre.

Plan de acción:

A través de los especialistas nacionales y extranjeros, empleados de la empresa y clientes, serán dedicados a los empleados lo siguientes temas:

- Organización para la calidad.
- Normas nacionales e internacionales, ISO 9000.

- Medición del desempeño: índices, costos, etc...
- Formación de la mentalidad para la calidad.
- Proceso de mejora continua aplicada a la calidad.
- Sistemas de aprobación, selección y entrenamiento de proveedores y distribuidores.
- Auditoría de calidad.

PROCESO DE EDUCACION PARA LA MANUFACTURA DE VEHICULOS

Necesidades detectadas:

El sistema de fabricación de los vehículos debe ser detalladamente explicado, entendido y practicado para que se consiga obtener calidad y precio compatibles con los objetivos de obtener clientes entusiasmados con nuestros productos y servicios.

Objetivos del proceso:

Obtener resultados que se comparen con los mejores del mundo en términos de Producción, Calidad, Productividad, Costo y Organización del Sistema de Fabricación.

Plan de Acción:

Todos los empleados de la fábrica deberán ser capacitados en una o varias funciones de fabricación, incluyendo entrenamiento teórico y práctico, para asegurar que los vehículos se hagan conociendo y controlando totalmente el sistema productivo. Se dedicarán como mínimo 55.000 horas hombre a los empleados de la fábrica. Los temas tratados serán, entre otros, los siguientes:

- Sistema celular de trabajo.
- Manufactura simplificada.
- Sistema de mejora continua.
- Trabajo estandarizado.
- Planeamiento de los procesos.
- "Just in time".
- Inventario mínimo.
- Capacidad de proceso.
- Trabajo en equipo.

- **5. Los Microemprendimientos**

Se trata de iniciativas de algunos Sindicatos para afrontar la problemática de los despidos a partir de la privatización de las empresas (por ejemplo, empresas de electricidad, gas, agua y telecomunicaciones).

Los microemprendimientos (ME) suponen un acuerdo entre el sindicato y las empresas. Cada microempresa estaría conformado por trabajadores (retirados, despididos, o en actividad). El objetivo es armar con cada microemprendimiento una "empresa contratista" y ofrecerlo a las licenciatarias a menor costo, pero con el reaseguro de compra.

Hasta el momento, se han llevado exitosamente a la práctica en los sectores de agua y electricidad. En otros, como el de telecomunicaciones existen obstáculos, como algunos de tipo legal. En efecto, de acuerdo a pliegos de privatización, las empresas no pueden hacer contrataciones directas, sino vía licitación. Esto significa un problema, dado que, para poner en marcha los ME es necesaria la garantía de contratación por parte de las empresas para justificar y asegurar la inversión de los trabajadores .

II. Empresas : programas y recursos destinados a la capacitación.

En relación a los programas y recursos ligados a la capacitación, el panorama empresario presenta una gran diversidad. De acuerdo a un estudio reciente en distintos sectores y empresas (Novick, M; Miravalles, M; Senén González, C., 1997)⁷, se identifican diversas estrategias de gestión de la capacitación.

Gestión propia autónoma. La definen los datos siguientes: estructura identificable de capacitación; importantes recursos e infraestructura destinados a tal fin (laboratorios o centros propios de capacitación o escuelas); múltiples acuerdos y convenios de capacitación-formación con instituciones públicas y privadas; y extensión de sus actividades a otras empresas .

⁷ Novick, M; Miravalles, M; Senén González, C: Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en la Argentina. Los casos de Automotriz y telecomunicaciones, en Novick, M; Gallart, M.A (edit) Competitividad, redes productivas y competencias laborales, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997-

Gestión propia. Se caracteriza por no tener una estructura identificable de capacitación, aunque sí recursos destinados a tal fin; y por realizar acuerdos y convenios de capacitación-formación con instituciones públicas y privadas.

Gestión escasa. Presenta las siguientes características: escasa o nula estructura de capacitación; carencia de sistematicidad; pocos recursos destinados a tal fin; ausencia de vínculos permanentes con instituciones públicas y privadas en materia de capacitación-formación.

La capacitación que brindan las empresas constituye en sectores de punta, un eje clave del desarrollo sectorial. Al tratarse de sectores marcados por el cambio tecnológico en el cual una mayoría de empresas trabaja en relación a tecnologías de punta a nivel internacional, la capacitación se constituye además en estratégica en relación al capital fijo y a la propia mano de obra por parte de las firmas.

En cuanto a las modalidades de capacitación practicadas, ocupa un primer lugar la impartida por **capacitadores internos en la empresa**, siendo también significativas las que están a cargo de **capacitadores externos en el establecimiento y fuera de éste**.

En relación a los temas sobre los cuales se imparte la capacitación, se privilegian los contenidos de tipo técnico -técnicos específicos e informática- seguidos luego por los relativos a la dimensión actitudinal si se consideran agrupados -liderazgo, calidad, trabajo grupal, motivación-:

Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Gestión propia y autónoma:</u> sistemática, con fuerte inversión, múltiples convenios con 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Gestión propia:</u> planificada, con inversión, acuerdos con instituciones públicas y 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Gestión escasa:</u> asistemática, con poca inversión. Focalizada a determinados trabajadores en
---------------------	--	--	--

	<p>instituciones públicas y privadas. Para todos los niveles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temas: técnicos específicos, motivacionales, comportamentales, calidad, normativa, seguridad. 	<p>privadas, para todos los niveles de trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temas: comercialización, motivacionales, comportamentales, calidad, normativos y técnicos en menor medida. 	<p>función de necesidades coyunturales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temas: técnicos específicos, normativa.
--	--	--	--

La incorporación de nueva tecnología y la inadecuación de los programas que se imparten en el sistema educativo formal, acrecienta la necesidad y el interés de algunas empresas en realizar convenios de cooperación que permitan superar la dificultad en mutuo beneficio. Dichos convenios se realizan con el gobierno (Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación), con Universidades públicas y privadas, centros de investigación, etc.

Por ejemplo, como puede leerse en el siguiente cuadro, se identifican algunos acuerdos de las empresas de telecomunicaciones para los puestos de técnicos, operarios y empleados.

	TELECOM ⁸	TELEFONICA ⁹
Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento por pasantías¹⁰ en Institutos tecnológicos, escuelas técnicas secundarias y terciarias 	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento por pasantías en escuelas técnicas secundarias y terciarias
Operarios, empleados	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos de Formación Profesional para empalmadores, etc. (firmados por la empresa con el Ministerio de Trabajo - que los financia- y el Sindicato de Obreros y Empleados Telefónicos) • Convenios para pasantías (Escuelas, Institutos y centros educativos de nivel secundario) 	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos de capacitación y pasantías para jóvenes (Programa de Apoyo a la Reconversión Productiva del Ministerio de Economía y Trabajo, con financiamiento BID)

⁸ Telecom firmó convenios con un total de 17 Escuelas, Institutos y centros educativos de nivel secundario. Entre ellos, el Instituto Argentino de Secretarías Ejecutivas, el Instituto politécnico superior general San Martín, Escuela Nivel Medio y Superior Nro.93 (Paraná), el Instituto de Ciencias Comerciales (Rosario), el Instituto Superior de Ciencias Comerciales de Santa Fe, Centro Educativo Nivel Terciario N° 16 (Rosario), el Centro de capacitación laboral N° 26 (Cañada de Gómez), etc.

⁹ Telefónica y la Escuela Técnica Municipal Raggio y firmaron convenios de becas y pasantías y crearon un Ciclo Básico Técnico en la especialidad Telecomunicaciones.

¹⁰ Los convenios de pasantía (Decreto 340/92) garantizan una primera práctica laboral durante seis meses de trabajo y eximen a las empresas de pagar cargas sociales (obra social, aportes jubilatorios, etcétera).

V.1. Opiniones y actitudes de los trabajadores y empleadores frente a la capacitación¹¹

Las entrevistas han sido realizadas en empresas líderes que operan en diversas ramas de actividad e incluyen: un gran banco privado de capital nacional, una empresa de distribución domiciliaria y otra de distribución mayorista de gas (ambas constituidas a partir de la privatización de Gas del Estado), una cadena de supermercados de capital nacional que opera en el interior del país (en varias ciudades de la Patagonia pero con sede en Buenos Aires) y una empresa industrial de capital extranjero que elabora diversos bienes de consumo masivo (alimentos, jabones, detergentes).

Todas las empresas indagadas registran procesos de reconversión iniciados en esta década, destinados a sostener procesos de expansión y renovación tecnológica. **El rol de la capacitación en esos procesos fue el principal eje de indagación en las entrevistas realizadas.**

A continuación se exponen algunas conclusiones generales, comunes a las distintas empresas y posteriormente se indican algunas características específicas de cada empresa.

1. La vinculación entre la capacitación de recursos humanos y el desarrollo empresarial.

En todas las empresas indagadas se otorga un rol decisivo a la capacitación de los recursos humanos, como factor clave de su crecimiento y competitividad. Sin embargo, sólo en algunas de estas empresas se ha incrementado sistemáticamente el presupuesto asignado a capacitación de su personal e incluso, entre las que incrementaron dicho presupuesto, los mayores recursos fueron destinados a la formación y desarrollo de sus

¹¹ Las opiniones de trabajadores y empresarios fueron relevadas mediante entrevistas semi-estructuradas realizadas a responsables de Recursos Humanos y a empleados de empresas de primera línea que operan actualmente en nuestro país.

V.1.Opiniones y actitudes de los trabajadores y empleadores frente a la capacitación¹¹

Las entrevistas han sido realizadas en empresas líderes que operan en diversas ramas de actividad e incluyen: un gran banco privado de capital nacional, una empresa de distribución domiciliaria y otra de distribución mayorista de gas (ambas constituidas a partir de la privatización de Gas del Estado), una cadena de supermercados de capital nacional que opera en el interior del país (en varias ciudades de la Patagonia pero con sede en Buenos Aires) y una empresa industrial de capital extranjero que elabora diversos bienes de consumo masivo (alimentos, jabones, detergentes).

Todas las empresas indagadas registran procesos de reconversión iniciados en esta década, destinados a sostener procesos de expansión y renovación tecnológica. **El rol de la capacitación en esos procesos fue el principal eje de indagación en las entrevistas realizadas.**

A continuación se exponen algunas conclusiones generales, comunes a las distintas empresas y posteriormente se indican algunas características específicas de cada empresa.

1. La vinculación entre la capacitación de recursos humanos y el desarrollo empresarial.

En todas las empresas indagadas se otorga un rol decisivo a la capacitación de los recursos humanos, como factor clave de su crecimiento y competitividad. Sin embargo, sólo en algunas de estas empresas se ha incrementado sistemáticamente el presupuesto asignado a capacitación de su personal e incluso, entre las que incrementaron dicho presupuesto, los mayores recursos fueron destinados a la formación y desarrollo de sus

¹¹ Las opiniones de trabajadores y empresarios fueron relevadas mediante entrevistas semi-estructuradas realizadas a responsables de Recursos Humanos y a empleados de empresas de primera línea que operan actualmente en nuestro país.

En las empresas que originalmente se constituyeron a partir de capital privado de capital nacional se observa como rasgo común un peso decisivo de los **propietarios -principales accionistas- en su gestión cotidiana.**

Resulta en cierto sentido normal que en estas empresas, donde prevalecen estilos de conducción autocráticos y/o paternalistas que tienden a concentrar la mayoría de las decisiones en la cúspide, la distribución de los recursos de capacitación se orienten privilegiando las líneas jerárquicas. Sin embargo, un **comportamiento similar** se observa en la empresa industrial de capital extranjero, que también concentra sus recursos de capacitación sobre sus capas gerenciales. Es decir, las tendencias observadas en la orientación de recursos de capacitación no parecerían reflejar necesariamente un comportamiento disímil según la propiedad -nacional o extranjera- del capital de las empresas.

2. Actitudes del personal frente a la capacitación.

Las actitudes de empleados y obreros son variables según las empresas, pero presentan un rasgo común, que puede definirse como una demanda de capacitación sostenida y creciente dirigida a las empresas. Esta demanda es más intensa cuanto más restringida hacia el conjunto y más sesgada hacia las capas gerenciales son las oportunidades de capacitación. Pero en todos los niveles jerárquicos la capacitación es percibida como una condición de permanencia en la empresa y de desarrollo o carrera profesional en ella o fuera de ella.

La demanda de capacitación por parte del personal se atribuye tanto a las nuevas condiciones empresarias internas derivadas de los procesos de reconversión o expansión en curso, como a los factores externos provenientes del contexto:

* Las condiciones internas de las empresas que estimulan la demanda de capacitación provienen de los criterios de reorganización empresarial que

tienden a privilegiar la permanencia y/o reubicación en los puestos jerárquicos del personal más calificado y/o con certificados profesionales. Asimismo, el discurso empresarial en pro de la capacitación y la formación, como componentes de la "empleabilidad" de su personal constituye un estímulo adicional para el incremento de la demanda respectiva.

* Las condiciones externas, provenientes del contexto, residen sobre todo en el cambio abrupto en el funcionamiento del mercado de trabajo; en particular el aumento de la desocupación en los últimos años juega un papel decisivo al respecto. La incorporación de nuevos conocimientos y habilidades constituye para la mayoría un instrumento para el desarrollo personal tanto como de defensa frente al riesgo de desempleo.

Sin embargo, se manifiestan quejas sobre la calidad de la capacitación impartida por las empresas, así como sobre los obstáculos para el acceso a la capacitación. Estas quejas son de diferente orden.

* Las quejas referidas a la calidad se formulan sobre diferentes aspectos. Por un lado **se concentran en el tipo de "formación en el puesto"** recibida, que se contrasta contra una demanda de incorporación de nuevos conocimientos; es decir, la formación en el puesto es percibida en oposición a las posibilidades de carrera y desarrollo personal: sólo es útil para el puesto que se ocupa pero no para otros. Pero por otro lado también se formulan críticas sobre los cursos de capacitación "abstractos" y "formales", que resultan "poco útiles" para el desempeño en las tareas cotidianas. Un caso particular lo constituyen algunas formas de entrenamiento cruzado -"cross-training"-, percibidos por el personal al mismo tiempo como limitados a la formación en el puesto e inútiles para el desempeño cotidiano, ya que sólo se orienta a resolver necesidades coyunturales o críticas para las empresas e, incluso, para reorganizaciones eventuales que involucren racionalización de personal mediante acumulación de tareas en el puesto y, por lo tanto, mayor presión y exigencia laboral.

* Las quejas referidas a la cantidad de la capacitación recibida, aluden sobre todo al sesgo que privilegia a las capas gerenciales: la capacitación funciona como "premio" para el personal y no se distribuye equitativamente.

Esta actitud prevalece incluso en las capas gerenciales, en las que no sólo se menciona la distribución desigual de, sino también los obstáculos para acceder a, oportunidades de capacitación y formación externas a las empresas. En estos casos lo que se coloca en el primer plano de la crítica es la escasez de recursos empresarios aplicados a la capacitación. Aunque cabe señalar, de todos modos, que la demanda de acceso a capacitación y formación externa a las empresas es estimulada por la propia apertura de las empresas -mediante convenios y figuras ad-hoc- a universidades y centros educativos locales y extranjeros: la mayoría de las empresas consultadas mantiene convenios de este tipo.

3. Los factores internos que estimulan la demanda de capacitación.

Varios son los factores de base que estimulan la capacitación. En primer lugar la **incorporación de nuevas tecnologías informáticas**, factor recurrente en todas las empresas estudiadas. En segundo lugar los cambios organizativos, que involucran nuevas modalidades de funcionamiento empresarial y que acompañan comúnmente la incorporación de tecnología. En tercer lugar, cambios en la situación de mercado de proveedores y clientes, lo cual estimula la reconversión de áreas determinadas de las empresas. En cuarto lugar, la entronización de nuevos estilos de gestión y management, particularmente notorios en las empresas originadas en procesos de privatización.

La incidencia de estos factores en el aumento de la capacitación requiere un análisis exhaustivo para su formulación teórica, tarea que excede los límites de este estudio. Sin embargo, un rápido repaso por los distintos casos analizados permite comprender intuitivamente las relaciones entre cada factor y el incremento de la capacitación, así como de la demanda de capacitación.

* Las quejas referidas a la cantidad de la capacitación recibida, aluden sobre todo al sesgo que privilegia a las capas gerenciales: la capacitación funciona como "premio" para el personal y no se distribuye equitativamente.

Esta actitud prevalece incluso en las capas gerenciales, en las que no sólo se menciona la distribución desigual de, sino también los obstáculos para acceder a, oportunidades de capacitación y formación externas a las empresas. En estos casos lo que se coloca en el primer plano de la crítica es la escasez de recursos empresarios aplicados a la capacitación. Aunque cabe señalar, de todos modos, que la demanda de acceso a capacitación y formación externa a las empresas es estimulada por la propia apertura de las empresas -mediante convenios y figuras ad-hoc- a universidades y centros educativos locales y extranjeros: la mayoría de las empresas consultadas mantiene convenios de este tipo.

3. Los factores internos que estimulan la demanda de capacitación.

Varios son los factores de base que estimulan la capacitación. En primer lugar la **incorporación de nuevas tecnologías informáticas**, factor recurrente en todas las empresas estudiadas. En segundo lugar los cambios organizativos, que involucran nuevas modalidades de funcionamiento empresarial y que acompañan comúnmente la incorporación de tecnología. En tercer lugar, cambios en la situación de mercado de proveedores y clientes, lo cual estimula la reconversión de áreas determinadas de las empresas. En cuarto lugar, la entronización de nuevos estilos de gestión y management, particularmente notorios en las empresas originadas en procesos de privatización.

La incidencia de estos factores en el aumento de la capacitación requiere un análisis exhaustivo para su formulación teórica, tarea que excede los límites de este estudio. Sin embargo, un rápido repaso por los distintos casos analizados permite comprender intuitivamente las relaciones entre cada factor y el incremento de la capacitación, así como de la demanda de capacitación.

a. La experiencia de transformación de la operatoria bancaria.

El banco estudiado constituye una entidad líder que motorizó varios de los principales cambios en el sistema bancario local. La incorporación de tecnología informática modificó profundamente su funcionamiento interno, aún con diversos ritmos de cambio en sus diversas áreas. La incorporación tecnológica, al extenderse al área de atención minorista, tiene la consecuencia adicional de entronizarse como un factor de estímulo a la capacitación de manera casi continua. Actualmente en esta organización resulta difícil distinguir entre la capacitación como factor de desarrollo, de la capacitación adecuada a las necesidades emergentes, en la medida que la incorporación tecnológica, el cambio organizativo, el cambio de las relaciones con proveedores y clientes, y el cambio en los estilos de gestión y management, son prácticamente simultáneos. Es apreciable también en este caso la importancia que adquieren los convenios con universidades para la formación del personal superior de la empresa, la capacitación interna para el desempeño de tareas cotidianas, y la capacitación externa -vía consultoras privadas- para el aprendizaje de nuevas habilidades.

b. La experiencia de gestión en las nuevas empresas emergentes de la privatización.

En las empresas emergentes de la privatización, el incremento de la capacitación proviene sobre todo del estilo de management impuesto por los **operadores extranjeros de los servicios**. Posiblemente aquí es donde el contraste entre la demanda de capacitación del personal y la restricción de la asignación de recursos a los resultados es más flagrante, ya que por un lado se impulsa la recapacitación del personal -sobre todo en las áreas operativas- a los fines de su adaptación a nuevas formas de organización del trabajo, pero al mismo tiempo se limitan las posibilidades de carrera. Esto último es

producido esencialmente por el "achatamiento" de la pirámide jerárquica y la reabsorción de funciones en grupos y equipos de trabajo.

c. La formación en el puesto vs. La capacitación en la comercialización minorista.

La contradicción aludida en el título del párrafo refleja la escasa aplicación de capacitación y formación sobre la masa del personal que trabaja en supermercados: los recursos de capacitación y formación se asignan casi exclusivamente sobre las capas gerenciales. El predominio de formación en el puesto para la mayoría del personal supone al mismo tiempo un mecanismo de socialización tendiente a legitimar los criterios de autoridad empresarios, en un medio laboral de elevada rotación.

d. La heterogeneidad de los mecanismos de capacitación en empresas industriales.

En el caso de la empresa industrial analizada, la capacitación y formación se distribuyen de modo heterogéneo por sectores y niveles jerárquicos: es muy amplia y extensa en lo que se consideran áreas críticas de la empresa, por ejemplo marketing, y sumamente reducida y puntual en áreas de apoyo, por ejemplo distribución. La capacitación parece estar aquí fuertemente influenciada por las variaciones del contexto: en logística por ejemplo, que tiende a ser reconocida cada vez más como variable estratégica por las nuevas formas de comercialización, se imparte escasa capacitación actualmente pero se prevé un fuerte incremento para los próximos dos años. En relación con los niveles jerárquicos, en una empresa con capas gerenciales sumamente numerosas, los recursos de formación se asignan según la previsión de carrera futura en la empresa: se asigna una mayor cuantía a los ingresantes como jóvenes profesionales que a la línea jerárquica ya consolidada.

VI. CONCLUSIONES

Como hemos ya señalado, el objetivo fundamental de nuestro estudio ha sido el de explorar algunas tendencias del sistema productivo vinculadas con la absorción de la formación y capacitación laborales como funciones de las empresas, en algunas ocasiones articuladas con sindicatos y organismos estatales.

Con fines expositivos, agruparemos este último capítulo en torno de tres grandes temas: en primer lugar, el carácter de la normativa nacional e internacional como estímulo a la capacitación laboral; en segundo lugar, la adecuación entre calificaciones requeridas y certificación de competencias en un contexto de crisis del mercado de trabajo; y, por último, las principales tendencias verificadas en las empresas y sindicatos respecto de sus estrategias de capacitación.

En lo que respecta al primero de estos temas, la amplitud de criterio que confiere la legislación analizada que tiende mas específicamente a la negociación colectiva, proyectaría numerosas posibilidades para que los actores sociales regulasen todos los aspectos atinentes a la formación profesional. Sin embargo, el grado de definición de las leyes no establece un estímulo efectivo para potenciar la relación negociación colectiva-capacitación laboral.

En relación con el segundo de los temas a ser considerados, el gran cambio tecnológico que caracteriza a los sectores productivos no necesariamente se traduce en mayores calificaciones. Se ha podido comprobar en las entrevistas que en las áreas de recursos humanos y/o capacitación de las empresas, se ratifica la necesidad de nuevas calificaciones (ingenieros especialistas, técnicos especialistas, conocimiento de inglés etc.) . No obstante, se considera que habría que tomar en cuenta paralelamente a la realidad del cambio

tecnológico la incidencia de factores coyunturales como por ejemplo la situación del mercado de trabajo (la abundante oferta de mano de obra calificada dispuesta a acceder a trabajos de menor calificación y con un bajo costo para las empresas).

Por último, el carácter unilateral de las decisiones sobre las actividades de capacitación a desarrollar por las empresas se corresponde con los compromisos que asumen los empleadores en cuanto a brindar a sus empleados la formación requerida para el desempeño de las tareas acorde una forma de organización del trabajo en la que se destacan las referencias a la polivalencia y movilidad. Sin embargo, las tendencias de asignar los recursos de capacitación según los resultados coyunturales de las empresas, y de privilegiar en dicha asignación a las capas gerenciales, parece generalizada en las empresas radicadas en nuestro país, más allá del origen de su capital y de las formas originarias de constitución. Estas tendencias difieren del modelo de "lean-organization" descrito brevemente en el primer -segundo capítulo- por lo que cabe concluir como hipótesis -y sólo en tal sentido, dado lo restringido de la muestra- que las grandes empresas locales vinculan la capacitación y formación de sus recursos humanos con las necesidades y requerimientos de su ciclo de negocios, pero no llegan a incorporarlas como variables estratégicas de su desarrollo.

En relación con los sindicatos, en algunos sectores, las empresas reconocen al sindicato como actor en el ámbito de la capacitación, destinando recursos para solventar las acciones que emprenden los distintos centros de formación sindical, pero como espacios muy poco articulados entre sí

En otros casos, se presencia la participación de los sindicatos en acciones de capacitación y formación promovidas por el estado: Proyecto Joven, Proyecto Imagen, Plan Trabajar. Estos programas cuya duración es breve y limitada, no logran constituirse en un medio estable para preservar el empleo.

ANEXO

ENTREVISTAS REALIZADAS A DIRIGENTES SINDICALES Y EMPRESARIOS

- SECTOR DE TELECOMUNICACIONES.

1) Entrevista con responsables de capacitación de una de las empresas licenciatarias.

La entrevista se realizó con docentes (ambos de más de 15 años de antigüedad en la empresa). Estos docentes trabajan en un centro de capacitación de la empresa que compete a todo el personal que trabaja en PLANTEL EXTERIOR (revisadores, mesa de pruebas, empalmadores, etc).

En la actualidad, la empresa está por centralizar toda el Area de Capacitación en un sólo centro. Los cursos que se dictan son variados:

Por ej.

- .capacitación de todas las categorías de la A a la I.
- .cursos de presurización (inyección de aire a los cables)
- .capacitación de instructores para supervisar contratistas
- .todo lo que sea reparación de teléfonos públicos.

Los cursos (por ej. de empalmes, que es un trabajo subterráneo con cables) se imparten a los trabajadores de las empresas contratistas, por ej. SINTELAR. Luego en el centro se toma un exámen, es decir, supervisan el curso. Otras empresas subcontratistas son: TEYMA, SAETEL. Pero si el exámen sale mal, ellos creen que no pasa nada, que es sólo un trámite burocrático.

Los empleados que asisten están convencionados en los tres sindicatos FOETRA(obreros y empleados), FOPSTA(supervisores) y UPJET(personal jerárquico).

2) Cómo y quienes asisten a los cursos?

La empresa está dividida en USOs. El USO es un centro que núcleo a varias oficinas. Por ej. un USO nuclea a Once, Caballito, Mitre, etc. De los Usos se envía a la gente al centro para capacitarse cada uno dentro de la especialidad.

Un problema grave es la explotación a inmigrantes, Bolivianos, Brasileños, Paraguayos, para tareas de la calle, que por supuesto ni están en convenio ni asisten a los cursos.

Ventajas y desventajas de la privatización:

Una ventaja con la privatización es que existen, en algunos casos, mayores posibilidades de crecimiento. Es decir pasarse de una función a otra. En ENTEL uno quedaba quieto en la misma categoría.

Se valoriza el conocimiento técnico de la gente que era de ENTEL. Especialmente en lo referido a cables, donde la experiencia es muy importante. Es un trabajo delicadísimo. De un solo cable salen miles.

Una crítica a la privatización es que todo se trae de afuera, los cables, las máquinas, de España, pero es realidad de Taiwán. De esa forma, los españoles cubren su desempleo, pero aumentan el nuestro. Ellos cobran sueldos altísimos, durante un tiempo y después se van.

Ahora el "factor humano" no les importa. No se valora lo que uno ya conoce y cualquiera es reemplazable por cualquiera. Se vive en una situación de total incertidumbre y temor.

Todas las órdenes vienen de "arriba", pero nosotros nunca sabemos quien es arriba. Es imposible dialogar con "arriba" (se ríen)

La empresa no echa a nadie . La política empresaria es "hacer que uno se canse" y renuncie. Son los "retiros voluntarios inducidos" Esto se realiza sin tener la más mínima consideración por la persona. caso de la psicóloga: ella

daba clases en el centro. Un día ("de arriba") dijeron que no daba más cursos y ella no sabía que hacer. Seguía viniendo al centro, pero no tenía ninguna función. finalmente le dijeron que había una vacante en el 114. por ejemplo; de un sueldo digamos de 2000 a otro de 700 , y renunció. Otro caso es el de los traslados. Por ejemplo: se traslada a un empleado a La Palta, luego a Comodoro Rivadavia, luego a Trelew. Cada traslado significa él y su familia. Algunos resisten, otros renuncian. Llega un momento que uno ya no resiste más. Se le dice por ej. que : "cierra el sector" o hay un "cambio de función" y uno no puede hacer nada.

La gente más grande es la que más se resiste ya que uno conoce sus derechos y límites. También es la que tiene más dificultades en reconvertirse. Un día uno viene a la oficina y ya no hay más máquinas de escribir y le dicen: ahora escribí con esto (señala la P.C.). Por un lado es bueno, pero a veces mandan a que enseñe a usarlas a alguien que no tiene paciencia o que maneja unas palabras que nadie entiende. No todos pueden seguirlo. Según la opinión de ellos "cuanto más estudio tiene la persona más facilidad de adaptarse tiene". Esto es así, además, los más jóvenes no ponen límites. Si tienen que quedarse trabajando lo hacen, si tienen que viajar de un lado a otro también. No se resisten.

.ENTREVISTA CON UN DIRIGENTE DEL SINDICATO FOETRA Bs.As.
VINCULADO AL DEPARTAMENTO DE CAPACITACION DEL SINDICATO.

1){PRIVADO } Sobre los microemprendimientos [ME]

No hay en funcionamiento en este momento. Aun no han podido ponerse en marcha.

La idea de los ME surgió para evitar que la gente se "quedara afuera" luego de la reestructuración y privatización de ENTEL. Se tuvo en cuenta cuando se concibió la demanda creciente de mano de obra calificada por parte de las empresas. Mencionó el "problema" de UOCRA tanto en lo referente a los niveles

de calificación como en lo relativo a las condiciones de contratación que ellos manejan que no son las que FOETRA quiere sostener.

Los ME suponen un acuerdo entre el Sindicato, la Empresa y el Estado (funcionando como garante).

El problema principal para que los ME se pongan en marcha, es el obstáculo legal, aun no resuelto, por el cual las empresas no pueden efectuar contrataciones directas. Esto último significa un problema para los ME ya que los mismos supone la capitalización (parte aportada por el sindicato y parte con los recursos de los propios trabajadores intervinientes) cuya justificación y amortización se garantizaría si la empresa (Telefónica o Telecom) se comprometiera a contratarla de modo regular para los trabajos requeridos por esta y ofertados por la microempresa. Se está viendo de que modo se puede resolver tal traba legal para poner en función los ME.

Los ME representan en general un trabajo de media calificación.

2) Sobre los cursos que el sindicato brinda.

Por ejemplo de oficial o técnico empalmador y de fibra óptica.

Se han relacionado con centros de prestigio como el CIOP (Centro de Investigaciones Ópticas La Plata)

Los alumnos son mayoritariamente de Telefónica y Telecom.

Además en el Sindicato funciona el secundario y el terciario (únicos que ofrecen la especialización en telecomunicaciones).

Hasta ahora los cursos ofrecidos en el sindicato en el marco de la relación Municipalidad (antes CONET-Dirección del Adulto) Sindicato son para telefónicos en actividad, pero desde el '96 serán abiertos a toda la comunidad. (en relación a este punto el entrevistado me planteo las dificultades que a veces enfrenta para

vencer el recelo que tienen algunos de abrirse al resto de la comunidad por temor a disminuir las posibilidades de empleo).

ENTREVISTA CON UN DIRIGENTE DE LA FEDERACION - FOETRA -

1) Cuáles son las empresas que ambas licenciatarias subcontratan?

Hay dos tipos de empresas:

- 1) las Proveedoras de equipos
- 2) las que trabajan como subcontratistas, es decir, venden servicios.

Muchas de las empresas son proveedoras y subcontratistas.

2) Se pusieron en práctica los microemprendimientos?

No, al menos como lo quiere el sindicato. Los microemprendimientos iniciados son en la ciudad de Paraná y Tucumán en tareas de reparación, pero tareas menores.

La propuesta de la empresa es que se realicen tareas de mantenimiento de TE públicos. El sindicato quiere:

- 1) Instalación de líneas.
- 2) Otras tareas que están actualmente a cargo de trabajadores de la UOCRA.

La empresa les daría vehículos en "leasing" y donaría herramientas..

La UOCRA actualmente tiene en el convenio una rama telefónica, el cual cubre a gente que antes estaba en FOETRA. El CCT de la UOCRA estipula una jornada laboral de 12 horas y a un costo laboral mucho más bajo que FOETRA. A su vez, Techint por ej. ha financiado parte del centro de capacitación nuevo de la UOCRA. La estrategia empresaria sería dividir más FOETRA.

3) En relación a las proveedoras de equipos : cuáles producen acá?

No se sabe bien. Por ej. Pecom nec fabrica en Brasil y los vende a un precio mucho menor. Otras realizan ensamblado.

4) Centro Ariel Martínez se ha creado por medio de un convenio tripartito con la empresa : Telecom, Sindicato y el Ministerio de Trabajo (Subsecretaría de Formación Profesional).

No, tiene participación la empresa. La empresa aún no reconoce los títulos, excepto del Terciario (Técnico en Telecomunicaciones)

SECTOR AUTOMOTRIZ (EMPRESARIOS)

Entrevista con empresarios que ocupan cargos en las direcciones de relaciones laborales en el sector automotriz (terminales).

1-Considera que los CCT que incorporen la temática de la capacitación laboral son suficiente para promover la capacitación laboral en las empresas?

Creo fundamentalmente en el CCT como herramienta para receptar lo que las partes acuerden . No creo que sea la ley la que determine.

Creo en la iniciativa privada, a través de la negociación colectiva, plasmar los acuerdos de las partes. Los CCT dejan a los actores que tengan libertad, son una herramienta flexible. A ciertos niveles se confía en la madurez de ser actores.

Para nosotros la capacitación es prioritaria. En Cdba, en 1996 dedicamos 55 horas por persona a capacitación; en 1997 65 horas y está previsto para 1998, 70 horas.

2-Que recomendaría para promover los procesos de capacitación laboral en empresas y aprovechar la legislación que fomenta dichos procesos?

Que a través del gobierno sea una prioridad la capacitación, adaptar y crear planes de vinculación entre educación y el mundo del trabajo.

3- Objetivo de la capacitación: para las categorías del CCT

Principalmente la polivalencia, es una de las razones de la capacitación . Por ej.

hay operarios de línea que han pasado de hacer tareas manuales a hacer tareas administrativas. El ingreso del personal que selecciona GM pasa por varias etapas: secundaria completa (aunque no es excluyente). Principalmente se hace hincapié en características humanas (adaptación, trabajo en equipo). Al personal que ingresa se le toman algunas pruebas :por ej. resolución de conflictos. La edad tampoco es excluyente. Lo importante son las características de responsabilidad, autonomía, resolución de problemas.

BIBLIOGRAFIA

Braverman, Harry "Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century" (1974).

Casalet, M., H. Palomino y C. Senén González (1995) *Redes públicas y privadas de apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa*. Buenos Aires: mimeo.

Chudnovsky, D., A. López y F. Porta (1994) *La nueva inversión extranjera directa en la Argentina. Privatizaciones, mercado interno e integración regional*. Buenos Aires: CENIT (Documento de trabajo).

Desarrollo científico -tecnológico y vinculación con el sector socioeconómico, Secretaría de Ciencia y Técnica, UBA, 1997.

Lipietz, A; Leborgne, D. (1992): Ideas falsas y cuestiones abiertas sobre el postfordismo, Revista trabajo No. 8, México,

Maurice, M; Sellier, F y Silvetre, J.J. (1987) : " Política de educación y organización industrial en Francia y Alemania. Aproximación a un análisis societal", Ministerio de Trabajo y del Empleo, España.

Novick, M ., "Nuevas tecnologías y modernización: Una visión crítica al determinismo tecnológico en Argentina en Sociedad e Informática de F. Suárez y M. Albornoz, Bs.As. EUDEBA, 1988 ,

Novick, M. (coord.), M. Miravalles y C. Senén González (1995) *Educación, redes productivas y formación profesional en el Sector de Telecomunicaciones*. Buenos Aires: Ministerio de Cultura y Educación de Argentina y CGT (informe de avance, mimeo).

Novick, M. y H. Palomino (1993) "Estrategias empresariales frente a la reestructuración económica y respuesta sindical", *Revista de Economía y Trabajo*, 1(2), Santiago.

Novick, M; Miravalles, M; Senén González, C: Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en la Argentina. Los casos de Automotriz y telecomunicaciones, en Novick, M; Gallart, M.A (edit) *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997-

Palomino, H. y Senén González, C. (1995): "Subsistemas de relaciones de trabajo en las empresas: sus impactos socioculturales". *Revista Relaciones*. Universidad Autónoma Metropolitana-X Número 11-12 , México D. F.

Palomino, H. y Schvarzaer, J. (1995) Entre la formalidad y el desempleo. Una perspectiva de largo plazo sobre el mercado de trabajo. Revista Realidad Económica

Riquelme, Graciela y Razquin, Paula: Flexibilización del empleo de los universitarios: una evaluación a partir de la demanda. Presentado en el 3 Congreso de ASET, Buenos Aires, 1996.

Roldán Martha, "Nuevos desafíos a la teoría y práctica de la investigación sociológica feminista en la década de los '90" en Mujeres y Trabajo en América Latina. IEPALA - GRECMU 1993

Senén González, C, y Walter, J., " Cambio tecnológico, políticas de recursos humanos y relaciones laborales en las empresas telefónicas privatizadas de la Argentina" . Documento presentado en el XX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, México D.F del 2 al 6 de Octubre de 1995.

Walter, J. y Senén González, C. (1995): "Cambio tecnológico y redes formales e informales en empresas argentinas". FLACSO México, Revista Perfiles Latinoamericanos año 4, nº 7.