

Trayectorias laborales y certificación de oficios

Programa Certificación de Oficios de la Universidad Tecnológica Nacional- Facultad Regional Delta en el período 2003-2015.

Autor: Nancy Carrizo

Pertenencia Institucional: Pontificia Universidad Católica Argentina, Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Delta.

Correo electrónico: nancycarrizo@gmail.com

Mesa Temática N° 8: Mundos del Trabajo: Debates teóricos y aportes empíricos sobre el trabajo y los trabajadores en la Argentina actual.

Palabras Claves: Trayectorias laborales, Certificación, Oficios.

RESUMEN

La ponencia propone abordar el tema de la certificación de oficios en la Universidad Tecnológica Nacional - Facultad Regional Delta (UTN FRD), en el período 2003-2015. Según la Organización Internacional del Trabajo, la certificación es un proceso tendiente a reconocer formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma en que tales calificaciones fueron adquiridas. Asimismo permite constatar la idoneidad de los trabajadores que ingresan a una empresa en cuanto a sus competencias y niveles de responsabilidad, contribuye a garantizar ambientes de trabajo seguros y a que el trabajador obtenga reconocimiento por su competencia laboral.

En este contexto, es que se considera relevante un trabajo de investigación, con la finalidad de constatar si las personas que certificaron con continuidad en el Programa, perciben que el paso por circuitos formativos contribuye al desarrollo de sus trayectorias laborales y favorecen el auto reconocimiento. Propone hacer foco en la perspectiva de los trabajadores para abordar una iniciativa en la que se encuentran involucrados distintos actores sociales, con visiones dispares e intereses y finalidades particulares: los trabajadores, sus representantes (sindicatos), el Estado (UTN como ente certificador de tercera parte), los empleadores (empresas pymes contratistas), quienes subcontratan sus servicios (empresas grandes).

1. EL CONTEXTO DE LAS JORNADAS Y EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Las condiciones socio-políticas y económicas, en el período en el que se contextualiza el trabajo de investigación 2003- 2015, mostraron en el primer tramo, las consecuencias de la ofensiva neoliberal de los tiempos que le precedieron. Estas condiciones vuelven a repetirse, de similar forma, en la actualidad con la vuelta del modelo de liberalismo económico a partir de 2015, con la asunción de un nuevo gobierno en manos del Partido político PRO. Estas condiciones mencionadas, entre otras, que impactan en el mundo del trabajo son: una marcada contracción del mercado que se pone en evidencia con una baja en la tasa de actividad, alto índice de desempleo, empleo precario e informal, cierre de industrias Pymes, uno de los motores de crecimiento de la economía nacional.

La presunta falla del modelo Keynesiano o del intervencionismo estatal en las políticas económicas de los gobiernos peronistas, hicieron que, en el caso Argentino, el concepto del liberalismo económico resurgiera con el golpe de estado de 1976. El retorno a la democracia en 1983 de la mano de los radicales, trajo consigo sus ideas heterodoxas de protección de industria nacional e intervención estatal. Por diversos motivos de coyuntura interna y externa del país se generó la crisis económica de 1988-1989 que representó otro golpe más hacia la heterodoxia. El Justicialismo con un discurso de carácter más populista, llega a la presidencia y trajo con más fuerza, el brote neoliberal que caracterizó a la década de 1990.

Una de las facetas del neoliberalismo en ambos períodos fue la destrucción de las fuentes naturales de formación de oficios como consecuencia de la desindustrialización, la falta de apoyo a las Pymes, pequeños talleres o escuelas de oficios. El período de la posconvertibilidad, caracterizado por un crecimiento económico produjo una reactivación fabril que requirió mano de obra calificada para atender la demanda de las industrias, que volvían a ser protagonista en el desarrollo del país. Esta situación propició la creación de fuentes de empleos, dónde se puso foco en el trabajo y la calidad del mismo.

Como resultado de un camino recorrido durante tres años en 2003, se origina en la región de la UTN FRD, el Programa Certificación de Oficios, para atender las demandas de las grandes industrias de la zona. Este programa tuvo un período de implementación duro, con resistencia de las empresas que prestaban servicios a las

grandes empresas, las contratistas, de los trabajadores que temerosos veían la certificación como una instancia inalcanzable, los actores sindicales que no tomaban posición en un principio. El programa alcanza su madurez con buenos resultados, mejoras en la empleabilidad de los trabajadores que tenían un oficio, mejoras en los índices de calidad de trabajo, índices de incidentes y accidentes, seguridad laboral y un alto compromiso de todos los actores involucrados.

Como fuera mencionado al comienzo de esta sección, el modelo económico heterodoxo implementado entre 2003-2015 sufre cambios con la asunción del nuevo gobierno nacional y el país vuelve a transitar el camino del liberalismo económico. Como una crónica anunciada se presenta, al menos en la zona del nacimiento del programa, un indicio de abandono de la necesidad de la certificación de oficios. En este sentido se denota una repetición de los mismos errores suscitados en los periodos liberales anteriores.

El trabajo de investigación pretende analizar las percepciones de los trabajadores que mantuvieron una continuidad en el Programa y conocer si la certificación de sus saberes técnico influyó en sus trayectorias laborales, otorgándoles beneficios como una movilidad social ascendente, reconocimiento social y una mayor identificación con el oficio que tienen. De esta forma sostener la importancia de esta herramienta como una más que determine la importancia del mantenimiento de los oficios, independientemente de los ciclos económicos, sociales y políticos que se presenten de manera tal de no repetir los errores del pasado.

2. PRESENTACIÓN

Desde el año 2003, en la Secretaría de Extensión Universitaria de la Facultad se lleva adelante el llamado “Programa de Certificación de Especialidades Técnicas (oficios)”. El mismo se generó a raíz de la demanda de las grandes empresas de la región, fuertemente asociado al proceso de crisis económica que había atravesado el país y a su incipiente recuperación en esos años.

La región en la que está inserta la Facultad Regional Delta, se caracteriza por la localización de grandes establecimientos industriales, particularmente en las ciudades de Campana, Zárate y Pilar de la Provincia de Buenos Aires. Estudios realizados, demostraron el surgimiento de un número importante de nuevas Pymes y el crecimiento sostenido de las existentes en las últimas dos décadas, incluyendo aumentos en su personal e incrementos en sus exportaciones. Este tipo de empresas, sin embargo, había vivido los efectos de las políticas económicas de la década de 1990 y la consecuente crisis del 2001, en el contexto de los cuales la evolución de la tasa de desocupación de la población económicamente activa había alcanzado cifras record.

El descenso de la tasa de actividad había implicado la desaparición las fuentes naturales de generación oficios y su tendencia a la desaparición del ámbito industrial. Además la contratación de mano de obra, había estado en esos años fundamentalmente centrada en los costos y no en la calidad, ello propició a que las empresas contrataran el personal al menor costo posible. Este proceso dio lugar a la combinación de bajos salarios y el predominio de personal sin oficios, los resultados percibidos fueron tareas de mala calidad, accidentes laborales, en resumen una precarización del trabajo asalariado producto el avance neoliberal entre 1976 -1983 y 1989 - 2003.

En este marco, las grandes empresas (comitentes) de la región tendieron a buscar que las Pymes (generalmente contratistas) contrataran a personal calificado, con el objetivo de mantener a los equipos y procesos productivos funcionando sin fallas. Para ello, algunas de las empresas grandes, incluso mejoraron el valor horario de los contratos, para evitar las tareas de mala calidad, re trabajos y bajar los índices de accidentes e incidentes. El resultado de este emprendimiento fue, que en muchos casos, las Pymes no respondieron como se esperaba, invirtiendo en capacitación y selección de su personal. Cabe destacar que el servicio que las Pymes prestan a las grandes empresas está caracterizado, en general, por ser del tipo eventual (Paradas mayores de

mantenimiento, modificaciones, instalación de nuevos equipos, etc) que exceden la capacidad de trabajo normal de los equipos de trabajo de las grandes empresas.

A la vista de este diagnóstico, se detectó la necesidad de contar con un instrumento para validar la calidad de la mano de obra, la solución fue la propuesta tecnológica realizada por la Dirección de Vinculación Tecnológica de esta Facultad Regional. Dicha Dirección, dependiente de la Secretaría de Extensión Universitaria, propuso el desarrollo de un Sistema de Certificación de Especialidades Técnicas u Oficios en el cual la Universidad cobró un rol protagónico. La UTN FRD junto con los demás actores sociales mencionados, desarrolló dicho sistema, con la finalidad de fomentar la mejora del empleo con beneficios tanto para los trabajadores como para sus empleadores y la red institucional que se formó.

El sistema fue creado en la Ciudad de Campana, en la Facultad Regional Delta de la Universidad Tecnológica Nacional, en el año 2003 con el apoyo local de todos los actores mencionados, creció y fue implementado, con el correr de los años, en otras Facultades Regionales del país. El 10 de Mayo de 2017, se transfirió el gerenciamiento de este programa a la Facultad Regional Bahía Blanca, a cargo de la Regional Delta por un período de 14 años.

3. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE OFICIOS

3.1. Desarrollo del Sistema de Certificación

En el año 2000 se realizó una reunión de trabajo con SEPyme (La Secretaría de Emprendedores y Pequeña y Mediana Empresa) para la búsqueda de oportunidades de desarrollos regionales con la universidad, en el que surge el tema de certificación de oficios. Posteriormente, esta idea es presentada en el Foro de la Dirección de la Producción de la Municipalidad de Campana, con participación de empresas y la Universidad. En este marco, se decidió la formación de un comité, con la participación de la UIC (Unión Industrial de Campana), UTN FRD, Municipalidad de Campana y otras organizaciones que participaron de esa primera reunión..

La idea original fue que las entidades industriales contratistas se ocuparan de desarrollar cursos en capacitación en oficios con sus trabajadores, utilizando el crédito fiscal de las empresas grandes, siendo la UTN FRD, quién certificaría estos oficios. El modelo que adopta UTN FRD es el de certificar, no capacitar, con el objetivo de otorgar transparencia al sistema decide no ser juez y parte y darle la potestad a los trabajadores

de que capaciten a sus pares. La crisis del 2001 y la falta de involucramiento en el comité, dilató la concreción de la iniciativa por ende, no se realizó ninguna actividad concreta al respecto.

A fines de 2002 la empresa Tenaris Siderca se acercó a la Facultad, para tratar el tema de la certificación de los oficios de los contratistas por los problemas de calidad que sufrían y los altos costos en las paradas de planta; se comenzó a trabajar con los oficios de mecánica y eléctrica. Se sumó al proyecto contemporáneamente, la empresa ESSO, con lo cual comenzaron también a desarrollarse los oficios de cañista tubista, soldador eléctrico bajo normas internacionales e instrumentista. La diferencia que se puede señalar en ambas empresas es que Tenaris Siderca utiliza mucha mano de obra de empresas contratistas en las paradas de mantenimiento, mientras que ESSO además lo hace para aquellas personas que prestan servicios de manera rutinaria.

Con la finalidad de contar con un ámbito en el que participen todas las partes interesadas en la certificación, se formó un comité abierto, denominado CARI (Comité Asesor Regional Interempresario), integrado por las empresas comitentes, las empresas contratistas, y la UTN FRD. Los actores de la facultad que participaron del proyecto fueron: La Secretaría de Extensión Universitaria, Ciencia y Tecnología y los Departamentos de Ingeniería Mecánica e Ingeniería Eléctrica. Por parte de las empresas, se convocó a los Responsables de Mantenimiento, ya que son quienes reciben el “impacto” directo de la calidad de la mano de obra que contratan.

En este marco se empezó a trabajar en el diseño del sistema sobre la base de los problemas detectados por las gerencias de mantenimiento de ambas empresas, sobre todo en las paradas de planta. Mediante reuniones semanales del CARI, se desarrolló un banco de preguntas para cada oficio, y se definieron los procedimientos a seguir. Junto con el grupo de Desarrollos Informáticos de la FRD, se diseñó un sistema para la gestión de las personas que ingresen al sistema (inscripción, carga de resultados de las distintas evaluaciones, etc), y para la generación de exámenes. En este sistema se cargaron todas las preguntas formuladas en el CARI, las cuales son revisadas y adecuadas periódicamente.

3.2. Descripción del Sistema de Certificación

3.2.1 La certificación

La Organización Internacional del Trabajo (CINTERFOR) definió la certificación como un proceso tendiente a reconocer formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma cómo tales calificaciones fueron adquiridas (Agudelo, 1993). Por su parte, Irigoín y Vargas (2002:75) definen la certificación de competencias *como el reconocimiento público, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con la norma y sin estar sujeto a la culminación de un proceso educativo.*

Entre los beneficios que este sistema presenta podemos nombrar:

- Permite constatar que los trabajadores que ingresan a desempeñar una tarea en una planta, tanto de manera permanente como provisional, realmente posean las competencias requeridas para desempeñar sus funciones.
- Garantiza que el personal de las empresas contratistas estén debidamente preparados para realizar las tareas inherentes a la responsabilidad asignada.
- Contribuye a garantizar un ambiente de trabajo seguro.
- Permite al trabajador obtener el reconocimiento de su competencia laboral.
- Refuerza la importancia de la formación continua como requisito para un mejor desempeño.

Quiénes pueden certificar

La certificación, va asociada a un proceso de evaluación sumativa (final) de las competencias demostradas en el desempeño del trabajo. Este proceso requiere para desarrollarse de la definición y el establecimiento previo de las competencias y capacidades para cada uno de perfiles profesionales. En forma indistinta, pueden presentarse a la evaluación para certificación:

- Empresas que necesitan evaluar y certificar a sus operarios o a sus contratistas para asegurar la calidad del servicio que prestan.
- Contratistas que desean evaluar y certificar a su personal para agregar valor al servicio que prestan a las empresas que los contratan.
- Personas que en forma particular deseen obtener la certificación de la Facultad Regional Delta.

Especialidades técnicas que se certifican

Las distintas especialidades técnicas que se certifican en UTN FRD surgieron de la necesidad de las empresas comitentes, de contratar diferentes oficios según las distintas actividades de mantenimiento necesarias en sus plantas. Al momento de definir cada especialidad, se analizó el perfil que debe cumplir cada una, y en base a problemas reales de planta, se desarrollaron los contenidos de los módulos de las evaluaciones. Tanto ESSO como Tenaris Siderca consensuaron adoptar el nivel más alto de los requeridos por ambos.

Actualmente se certifican las siguientes especialidades técnicas:

- Mecánico
- Carpintero Metálico
- Tubista - Cañista
- Lubricador – Cobrista
- Montador Cañista
- Electricista
- Instrumentista
- Montador Electricista
- Soldador

La especialidad de soldadura está regulada por el Código ASME IX, por lo que posee algunas particularidades con respecto al resto de los oficios.

3.2.2 CARI: Comité asesor interregional empresario

En este comité están representadas todas las partes significativamente involucradas en los sectores en los que opera la certificación. Sus integrantes son representantes de:

- La universidad (personal de los distintos Departamentos intervinientes y de la Secretaría de Extensión Universitaria, que realiza la administración del sistema)
- Las empresas comitentes (Es fundamental que participen los sectores afectados directamente por el sistema de certificación, como mantenimiento o producción).
- Las empresas contratistas
- Representantes de las personas certificadas

Son funciones de este comité:

- Aprobar las preguntas que ingresan al sistema.
- Auditar los exámenes y evaluaciones.
- Resolver cualquier diferencia entre las partes
- Acordar los mecanismos de financiamiento a nivel local

- Tratar cualquier inconveniente que afecte la confiabilidad del sistema se presente y amerite ser tratado
- Establecer los presupuestos anuales
- Proponer al CARICET ¹ modificaciones y adecuaciones del sistema con el objeto de mantener una homogeneidad de criterios a nivel nacional
- Evaluar el ingreso de nuevos integrantes a nivel regional
- Representar institucionalmente al sistema a nivel regional

3.2.3 El proceso de certificación

UTN FRD pone a disposición de quién lo requiera el procedimiento de certificación, y los requisitos de la misma, para cada especialidad técnica, así como el instructivo para la solicitud de inscripción a las evaluaciones. Para la inscripción, los aspirantes a la certificación deben completar el formulario de SOLICITUD. Cabe destacar que si bien las personas pueden estar asociadas a una empresa contratista, la certificación es **personal**, independientemente de dónde trabaje.

Evaluación

Las evaluaciones están a cargo de cada Departamento Académico (Ingeniería Eléctrica o Mecánica), que actúan como Organismos de Calificación Autorizados (OCA). Para la obtención de la certificación, el postulante debe pasar distintas instancias de evaluación:

- **Entrevista previa:** con el evaluador, en esta instancia se releva la experiencia de la persona en la especialidad técnica que se desea certificar y se le explica el proceso de evaluación.
- **Evaluación Teórica:** La evaluación teórica, tipo múltiple choice, o de preguntas abiertas simples de contestar, consta de distintos módulos, según la especialidad técnica a certificar, 30 preguntas, 6 módulos de 5 preguntas cada una. Una vez aprobada la evaluación teórica está habilitado a rendir la evaluación práctica
- **Evaluación Práctica:** con los elementos de seguridad adecuada a la especialidad técnica que quiere certificar, el evaluador califica el trabajo del evaluado siguiendo criterios objetivos preestablecidos y registra dicha

¹ Comité Asesor de Representantes Interregionales de Certificación de Especialidades Técnicas. Es el comité del esquema de certificación del Organismo de Certificación de Personas UTN que se está conformando a nivel interregional.

calificación en la Planilla de Evaluación Práctica. La aprobación de la evaluación práctica es con un mínimo de 70 puntos sobre una base de 100 puntos.

Niveles de Certificación:

Aprobada la instancia de la evaluación práctica, el OCH UTN emite una credencial que certifica a la persona evaluada por una duración de 3 años para todos los oficios, excepto para soldadura que tendrá una duración de 6 meses, y también entrega un certificado por los exámenes aprobados. Serán calificados y certificados los postulantes en los oficios descriptos en los siguientes niveles

- **NIVEL I (70 a 84 %).** Postulante calificado para ejecutar tareas y/o servicios en instalaciones y equipos de acuerdo a las reglas del buen arte para cada especialidad técnica.
- **NIVEL II (85 a 100 %).** Postulante calificado para ejecutar tareas y/o servicios en instalaciones y equipos de acuerdo a las reglas del buen arte para cada especialidad técnica, y evidencia nivel superior de conocimientos y experiencia que bien puede usarse como entrenadores para seguir afianzando la capacitación sobre el resto del personal.

UTN FRD mantiene sistemáticamente una base de datos actualizada con los datos de todas las personas evaluadas y emite los informes correspondientes a quienes lo soliciten.

Vigilancia

Para mantener la certificación vigente, la persona certificada debe demostrar periódicamente que ejerce de manera competente la especialidad técnica por la cual obtuvo la certificación. Con este fin, cumplido la mitad del período entre la certificación y la recertificación, es decir, al año y medio de haber certificado, deberá presentarse y un evaluador realizará las verificaciones pertinentes. En base a esta revisión emite dictamen sobre la conveniencia de otorgar la reválida de la certificación, en esta instancia se emite una nueva credencial con la fecha de certificación y la de expiración, correspondiente a la recertificación.

Renovación de la Certificación

Una vez cumplida la vigencia de la certificación, se deberán rendir nuevamente todas las instancias de las evaluaciones, de acuerdo al procedimiento de

certificación establecido. Este paso es necesario dado que las tecnologías involucradas en cada especialidad técnica cambian, y es necesario que la persona se mantenga actualizada en lo que respecta a su oficio. También puede darse el caso en el que la persona cambie de puesto de trabajo, con lo que deja de practicar la especialidad por la cual fue certificada. Además, cabe destacar que la recertificación es un requerimiento normativo (ISO 17024, incluye este requisito).

4. HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA RED, PROCESO DE TRANSFERENCIA DE RESULTADOS

El sistema creció y fue implementado en otras regiones el país; además de la Facultad Regional San Nicolás (que tenía un sistema similar al de Delta), la próxima Regional en sumarse fue Bahía Blanca. Como se detectó que en otras regionales había interés en el sistema, las tres Facultades presentaron en conjunto una propuesta a la Secretaría de Proyectos Especiales de Rectorado para desarrollar un sistema en común, basado en el que utilizaba Delta. La UTN FRD, había llevado adelante el sistema por 5 años con el pleno apoyo de las empresas de la región y con buenos resultados comprobables.

Se decidió formar un organismo certificador de especialidades técnicas, con oficinas regionales en distintas facultades de UTN que puedan replicar el modelo existente, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas locales y sus demandas particulares. La compatibilidad del sistema entre regiones y el compromiso de mejorar las competencias del mercado laboral en cada región, mediante la implementación de criterios y sistemas de certificación homologados, era clave para llevar con éxito este emprendimiento conjunto.

Mientras esto se gestaba, surgió la necesidad en el Polo Petrolero de Neuquén de implementar el sistema de certificación en esa zona, demanda que nace por una presentación del IAPG (Instituto Argentino del Petróleo y del Gas). Para dar respuesta a esta necesidad, se decidió potenciar a la Unidad Académica Confluencia (hoy Facultad Regional Neuquén) para llevar adelante este proyecto, con el aporte de especialistas de Bahía Blanca y Delta.

La misma experiencia UTN – IAPG se replicó en la Facultad Regional Mendoza, donde ya se certifican dos oficios. Las Facultades Regionales que certifican actualmente son: Delta, Bahía Blanca, Mendoza, San Nicolás (con su sistema) y Neuquén, y están interesadas en implementar el sistema Santa Fé, Concepción del Uruguay, Chubut y Santa Cruz. La demanda de adhesión de estas dos últimas

regionales surge a partir de una demanda del IAPG pero al día de hoy no logró concretarse por dificultades con los gremios.

En el año 2009 se llevó a cabo la firma de un convenio entre la Universidad Tecnológica Nacional y el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Otras partes firmantes fueron la Agencia de Desarrollo Campana, la Agencia de Desarrollo San Nicolás y la Asociación Industrial Química de Bahía Blanca. Mediante este acuerdo, las partes se comprometieron a trabajar en conjunto para la promoción del empleo de calidad y el desarrollo del talento humano en las distintas regiones de influencia de UTN, mediante la Certificación de distintas Especialidades Técnicas.

Asimismo se firmaron dos protocolos específicos por medio de los cuales el MTEySS financiaría las actividades de desarrollo de normas de competencia laborales, capacitación de los evaluadores y certificación de personas.

En este sentido se trabaja para:

- Conformación del Consejo Directivo a nivel nacional donde se establecen políticas y estrategias para todas las regiones
- Incorporación paulatina de nuevas sedes de certificación, en función de la presentación de las propuestas de certificación y capacitación por parte de UTN a las empresas de cada región.
- Desarrollo del Sistema de Gestión de Calidad basado en la norma IRAM-ISO 9001/2015. Revisión de procedimientos operativos y de gestión existentes, siguiendo el criterio del manual de gestión.
- Desarrollo de un sistema integrado de la información accesible desde cualquier punto del país, que incluya la conformación de una plataforma de gestión de datos vía web.
- Acreditación ante el OAA como Organismo Certificador UTN, según ISO 17024.

Resultados concretos:

En cuanto a los resultados en Facultad Regional Delta, desde los inicios del sistema en el año 2003 hasta 2015, 4041 personas se inscribieron a las evaluaciones para certificar las distintas Especialidades Técnicas, de las cuales 2883 obtuvieron la certificación, en algunos casos una persona a certificado más de un oficio. Como se

puede ver en la figura 3, la especialidad técnica con mayor cantidad de personas certificadas es Mecánico (MM), seguido por Electricista (EE). Estas fueron las primeras especialidades que se certificaron, y las más demandadas por las empresas. En el caso de Montador Cañista (MC) y Lubricador Cobrista (CO) se abre la inscripción según la demanda puntual de las empresas.

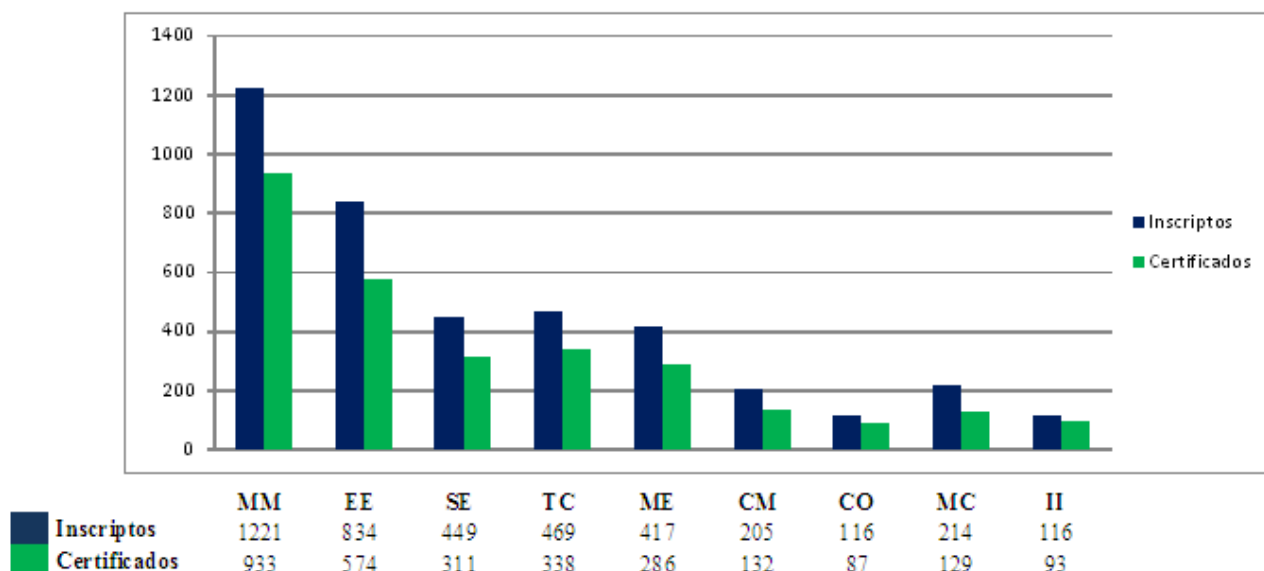


Figura 3. Comparación entre cantidad de personas inscriptas para las evaluaciones y cantidad de personas certificadas

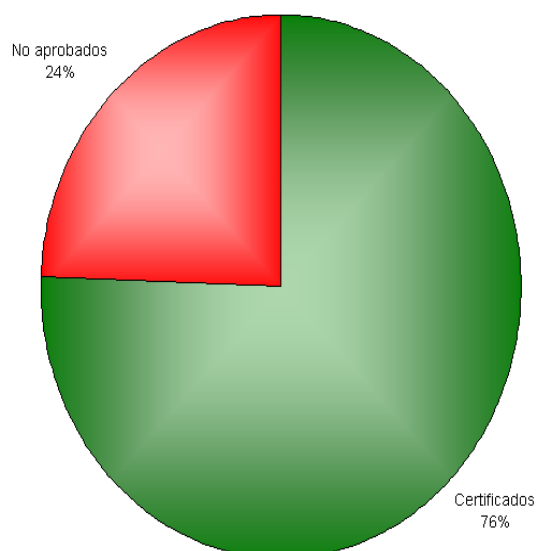
Referencias:

MM: Mecánico, EE: Electricista, SE: Soldador, TC: Tubista Cañista, ME: Montador Eléctrico, CM: Carpintero Metálico, CO: Lubricador Cobrista, MC: Montador Cañista, II: Instrumentista.

5. VINCULACIÓN ACTUAL CON LA DEMANDA

Como se explicó anteriormente, podríamos afirmar que en una primera etapa (2003-2010), la relación con la demanda del sistema, era creciente, tanto a nivel local como nacional. El sistema de Certificación de Especialidades Técnicas fue probado y aceptado por las empresas de la región, basándose en los resultados obtenidos desde su implementación en cuanto a la mejora de

Resultados de las evaluaciones para certificación



Ofensiva neoliberal en “Toda la piel de América”
El Estado en el centro del debate sociológico.

Figura 4. Resultados de las evaluaciones para certificación

la mano de obra contratada. Esta mejora se evidenció, que durante los primeros 3 años, el 60 % de los candidatos a la certificación, lograban pasar con éxito las instancias de evaluación, con la consecuente obtención del certificado, 5 años, este valor aumentó al 76 %, como puede observarse en la figura 4.

Esto pudo haberse debido, entre otras cosas, a un mayor nivel de capacitación que las empresas brindaron a su personal, resultando en una mejora en la mano de obra, lo que demuestra un beneficio directo impulsado por este sistema. Además, las personas que entraron al sistema tuvieron que recertificar a los 2 años, con lo que ya conocían el mecanismo de evaluación.

Desde el 2011 la coyuntura económica nacional, comenzó a mostrar una ralentización del crecimiento económico logrando un valor medio del orden del 0,3 % anual en contraposición del período iniciado en 2003 donde las tasas eran del 7 % anual, esto por supuesto se percibió en la región. Sumado a lo anterior, desde el 2014 en adelante, el precio del petróleo mostró una abrupta caída lo cual contrajo la actividad de las principales industrias de la zona donde se gestó la certificación de oficios. De esta forma las grandes empresas que requerían de personal contratista redujeron su demanda, tratando de realizar trabajos que antes realizaban empresas contratistas, con personal propio. Otro factor de contexto, se debe a las presiones sindicales, para la incorporación de personal no calificado de sus gremios, tratando de evitar el proceso de certificación de oficios.

Todo lo anterior refleja una caída del requerimiento actual del proceso de certificación, cuestión que estamos convencidos que se revertirá cuando la situación anterior descripta cambie, haya una reactivación de la industria y se requiera mano de obra calificada.

6. LECCIONES APRENDIDAS EN ESTE PERÍODO

- Fue fundamental la creación del comité que involucrara a todas las partes interesadas (CARI), con el fin que estén todas representadas de manera equitativa.
- Es sumamente importante involucrar a las *gerencias de mantenimiento o producción* de las empresas-.
- La *confiabilidad* es el valor fundamental que sustenta esta actividad y sobre lo que se trabaja continuamente para mantenerlo.
- La *relación con los gremios* es fundamental en este proceso. En una primera etapa no fue un obstáculo (al contrario, se contaba con el aval de los gremios que actúan

en cada región en donde se implementó el sistema). Además la adhesión al sistema de certificación de personas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, es estratégico en este punto. Actualmente, esta situación cambió en la región Delta con los principales gremios que antes apoyaban este Programa. La idea siempre fue que ellos capacitaran al personal y UTN certificara, pero Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, le otorgó tiempo después la potestad a los gremios de capacitar y certificar al personal, con lo cual muchos hoy son juez y parte del proceso. De esta manera se pierde la transparencia buscada en un principio en un organismo validador nacional como era una universidad nacional pública.

- La implementación de ISO 17024 y la **acreditación** ante el OAA como Organismo Certificador de Personas es el elemento que dará respaldo al sistema y nos dará una ventaja competitiva frente a otros organismos.
- El sistema se puede implementar siempre que exista una **demand**a en la región. De otra forma, no se podrá avanzar en el tema.

7. APROXIMACIÓN AL ANÁLISIS DE TRAYECTORIAS LABORALES Y CERTIFICACIÓN DE OFICIOS.

Líneas teóricas y enfoque de la Investigación.

Presentado el tema de la ponencia, el problema a investigar y el caso del Programa de Certificación de Oficios en UTN FRD, los principales desafíos que me propongo abordar desde las trayectorias laborales de los trabajadores que pasaron en forma continua por este proceso, se explicarán a continuación. Uno de los temas importantes en la actualidad respecto al trabajo, a parte de la preocupación que existe sobre cómo adquiere el trabajador las competencias necesarias para hacer frente a las transformaciones del mundo del trabajo, es la certificación de las mismas. Son varias las aristas que justifican la certificación de dichas competencias y está convirtiéndose en uno de los temas centrales del debate en el ámbito de la formación y el trabajo a nivel mundial.

La preocupación por la mejora de la calidad de la formación, la necesidad constante de adecuar los sistemas de formación a la transformación del mundo productivo, la preocupación por garantizar sistemas de formación que permitan la adquisición de competencias que mejoren la flexibilidad y polivalencia de los trabajadores y la gestión pertinente de la movilidad tanto laboral como formativa son

algunas de las reflexiones que está generando este debate sobre las competencias y la certificación de las mismas. Como señala Bertrand (2000), «todos los países comparten la preocupación por la calidad y la eficacia de la formación, por su transparencia y adaptación a las nuevas exigencias de las economías y necesidades de los adultos en un mundo en constante evolución» (2001: 116-117).

Esta certificación se justifica también, por la necesidad de reconocer las competencias (los saberes técnicos) de los trabajadores de una manera objetiva y formal, independientemente de cómo y dónde se hayan adquirido. Este reconocimiento debe facilitar la movilidad laboral y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y el mantenimiento del empleo sea cual sea el lugar o país de la comunidad en el que se desarrolle el trabajo. Son varios los conceptos que describen la certificación de competencias adquiridas tanto en situaciones formales como no formales e informales, entre ellas: validación, reconocimiento, acreditación, certificación, evaluación de competencias.

Medina (2005:5), aporta otra idea respecto a la certificación, el autor aboga por la utilización del término de acreditación para referirse *a la evaluación de los aprendizajes que se hayan podido acumular mediante sistemas formales, no formales e informales como la experiencia*. Y se podría continuar con el aporte de ideas, el uso del término *certificación*, en nuestro contexto está más vinculado a la emisión de un documento, certificado, emitido por un organismo nacional; por ende la consideración de carácter público de la certificación. Por esta razón la certificación debe convertirse en un proceso transparente, abierto y visible a todos los interesados, de las reuniones del CARI, en donde pueden participar todos los actores sociales que forman parte este Programa.

La investigación sobre trayectoria laboral a abordar consiste en registrar y analizar las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en las relaciones de trabajo, durante su vida, en este caso, durante el período 2003-2015 ver qué mejoras se produjeron como resultado de obtener la certificación de su oficio. El principal propósito es obtener más precisión en el registro de los cambios que se suceden y, al mismo tiempo, expresarlos en una síntesis que dé cuenta del movimiento ocurrido en el conjunto del período y cuáles son las percepciones de posibles cambios, atribuidos al Programa de Certificación de oficios. Los rasgos específicos de las posiciones en el trabajo que se registren dependerán, en los diferentes estudios de trayectorias, de las valoraciones que estén en la raíz del trabajo así como de los objetivos particulares que

se persiguen y las percepciones que tienen las personas certificadas con continuidad en el programa mencionado, de esta manera constatar si el paso por circuitos formativos contribuyó a una mejora en su carrera laboral/profesional

(Henríquez; Uribe Echeverría:2002) *...los estudios de trayectorias laborales a menudo han formado parte de los análisis sobre movilidad y estratificación social, en cuya base está el interés por aportar precisión a la caracterización del orden democrático..*

Es importante conocer, el significancias del tránsito que hacen las personas a través de sus diferentes empleos, registrando, los cambios que experimentan en sus condiciones laborales, en el ingreso que obtienen del trabajo y en la calidad de los empleos a los que sucesivamente van accediendo, pero sobre todo, la variación en el prestigio adscrito a las posiciones que van ocupando en la estructura jerárquica de los empleos, y la calidad de vida que con ello van conquistando. La trayectoria laboral, descrita según estos elementos, ha sido un componente muy significativo para caracterizar la movilidad social de determinados grupos o segmentos de la población y para evaluar, en último término, la permeabilidad, la segmentación o los rasgos estamentales del propio sistema de estratificación en una u otra sociedad.

El aporte del enfoque de las trayectorias laborales, permite ampliar la visión del movimiento que experimenta el mercado laboral, más allá de lo que las mediciones conocidas proporcionan. *En efecto, se incluye como dato del individuo -de la unidad de información y análisis- el hecho de la continuidad o cambio de posición en cada variable. Con este registro es posible analizar las características que estos cambios van teniendo, como la dirección, la intensidad u otra, y al relacionar una con otra las posiciones que se van ocupando, se construye la historia, también como dato individual.* (Henríquez; Uribe Echeverría: 2002).

En el análisis de la trayectoria laboral de las personas que mantienen una continuidad en el pasaje por el Programa de certificación de oficios, se considerarán dos variables:

- a) una es el hecho mismo del cambio en cada sujeto y las configuraciones que adquiere su trayectoria laboral y
- b) el análisis conjunto de las distintas posiciones ocupadas por los individuos en un lapso de tiempo, la historia, que es también una característica nueva, propia. Este es, en esencia, el “enfoque de la trayectoria”

Por último destacar que el conocimiento de la trayectoria laboral es relevante también para el ejercicio de otros derechos y útil para diseñar o evaluar políticas laborales, en este caso respecto a la certificación de oficios. Por ejemplo, la formación y capacitación de la fuerza de trabajo, genera altas expectativas e implica muchos esfuerzos y recursos, que no siempre las empresas que contratan trabajadores están dispuestas a llevar adelante. Esto es de vital importancia ya que vincula el éxito al hecho, que la trayectoria de los individuos, exprese las mejoras de empleo esperadas, mayor protección laboral y alcance de las expectativas individuales y grupales de una población determinada, en este caso la región de incumbencia de la UTN FRD.

8. AVANCES DE LA INVESTIGACIÓN.

Las preguntas de investigación:

Pregunta general.

¿Cuál es la incidencia de la certificación de oficios en las configuraciones de las trayectorias laborales de las personas que certificaron el mismo a través del Programa de Certificaciones de Oficios de UTN FRD y mantuvieron continuidad en el mismo?

Preguntas específicas.

- ¿Qué cambios aparecen en la trayectoria laboral de los trabajadores luego de la certificación de su oficio y la continuidad en el Programa?
- ¿Cómo se autopercibe y es percibido por su entorno familiar y laboral?
- ¿Qué valoraciones operan en el campo laboral –empresas, municipios- sobre esta certificación?

Los Objetivos:

Objetivo general.

Comprender la incidencia de la certificación de oficios en las configuraciones de las trayectorias laborales de las personas que certificaron el mismo a través del Programa de Certificaciones de Oficios de UTN FRD y mantuvieron continuidad en el mismo

Objetivos específicos.

- Mencionar los motivos que dan lugar a la creación del Programa Certificación de Oficios en la UTN FRD y la participación de los diferentes actores de las redes institucionales que produjeron la demanda.
- Describir el Programa Certificación de Oficios en la UTN FRD y el proceso del que participan los trabajadores para certificar su oficio.
- Describir los cambios que aparecen en la trayectoria laboral de los trabajadores luego del paso por la certificación de oficio y la continuidad en el programa.
- Caracterizar las percepciones tanto personales, familiares como de sus pares laborales.
- Establecer las valoraciones que operan en el campo laboral –empresas, municipios- sobre dicha certificación.

El diseño metodológico:

Se plantea una estrategia cuali-cuantitativa que intenta comprender las estrategias y representaciones de aquellas personas que certifican sus oficios y el marco que potencia esta decisión (demandas del mercado y el rol de la universidad como promotor/colaborador). Para ello, se utilizó la base general de inscriptos del programa UTN FRD para realizar el recorte y la caracterización sociodemográfica de la muestra de personas certificadas de manera continua y dar cuenta de las características del programa. Se realizarán entrevistas semi-estructuradas a las personas que certificaron su oficio de manera continua a través del Programa en el período 2003-2015 con la finalidad de indagar acerca de las trayectorias laborales y los cambios producidos a partir de su certificación. A su vez, se realizarán entrevistas a los demás actores sociales que conforman las redes institucionales: UTN FRD, empleadores (empresas contratistas), grandes empresas, impulsores de la demanda con el objetivo de contextualizar el Programa.

Estrategia cuantitativa:

El área de Certificación de Oficios de la Facultad Regional Delta de la Universidad Tecnológica Nacional cuenta con una vasta información contenida en bases de datos desde el año 2003 a la actualidad. Se utilizaron dichas bases de datos, estadísticas, informes, etc con toda esta información cuantitativa, se realizó la

reconstrucción de una base de datos única, ya que parte de la información la del período 2003- 2010 estaba en una plataforma ACCESS y a partir de 2011 en una plataforma WEB, análisis estadísticos de los mismos y se caracterizó la muestra.

Las dimensiones del análisis de los datos cuantitativos, fueron:

a) **Oficios certificados:** tipos de oficios que se certifican en la Regional que se originaron por las demandas de las empresas de la Región.

b) **Cobertura:** cantidad de trabajadores certificados por oficios.

c) **Recertificación:** estudio de la continuidad de la certificación desde la primera vez que obtuvo la certificación

Utilicé una **muestra no probabilística**, un subgrupo de la población de personas certificadas, que obtuvieron la certificación de su oficio en el período 2003- 2015, y mantuvieron continuidad en el programa, con las siguientes características:

- **Mayores de 40 años, esta población está segmentada por edad y por oficio.**
- **Nivel educativo: primario incompleto, completo o secundario incompleto.**
- **Jefe de hogar o principal sostén de familia.**
- **Que haya certificado cuatro veces o más el oficio en el período 2003-2015.**
- **Residente en la Ciudad de Campana o Zárate.**

La justificación de la elección del subgrupo caracterizado es que ya con 40 años tienen una trayectoria laboral interesante y puedo constatar si la obtención de la certificación y continuidad en el programa a propiciado mejoras en sus diferentes entornos. Por otro lado corroborar si en un contexto de baja empleabilidad, despidos, falta de trabajo, los adultos de esta franja etaria tienen menores posibilidades de insertarse laboralmente.

La base general de certificados con sus recertificaciones asciende a 1867, es el universo con el que trabajé para realizar el recorte y la caracterización sociodemográfica de la muestra de personas certificadas de manera continua y dar cuenta de las características del programa que reviste interés para la investigación. Esta cantidad de personas de la muestra es de aproximadamente 71 personas, se segmentó en dos poblaciones etarias una que va de 40 a 55 años, población laboralmente activa y otra de mayores de 55 años, algunos trabajan, otros están por jubilarse y otros están jubilados. El objetivo propuesto es entrevistar a 20 personas seleccionadas de esta muestra, 10 al menos de cada grupo con oficios diferentes, si bien estas personas fueron seleccionadas

por el equipo de Certificación de Oficios de la facultad, tiene un respaldo teórico dicho número.

Estrategia cualitativa:

La estrategia cualitativa consiste en la realización de entrevistas semi-estructuradas a las personas seleccionadas, que certificaron su oficio de manera continua a través del Programa en el período 2003-2015 con la finalidad de indagar acerca de las trayectorias laborales y los cambios producidos a partir de su certificación. Estas entrevistas contaron con preguntas direccionadas y abiertas, para conocer sus trayectorias laborales y aquellos emergentes que estén asociadas a sus carreras particulares.

A su vez, se realizarán entrevistas a los demás actores sociales que conforman las redes institucionales: UTN FRD, empleadores (empresas contratistas), grandes empresas, impulsores de la demanda con el objetivo de contextualizar el Programa, dar marco significativo a la investigación desde sus diferentes miradas del Programa y el beneficio y/o resultados obtenidos a partir del desempeño de los trabajadores que pasaron por el Programa Certificación de Oficios en la Región.

Las variables que se buscan observar:

- La participación, evaluación y certificación, del proceso del Programa Certificación de Oficios, se relevarán a través una serie de preguntas en las entrevistas.
- Configuraciones: la transformación en su trayectoria laboral y la incidencia en:
 1. Trayectoria laboral: medir y dimensionar los cambios.
 2. Valoración de la propia experiencia
 3. Valoración familiar
 4. Valoración del entorno (campo laboral –empresas, municipios, etc)

Los llamados para la convocatoria, comenzaron en Diciembre de 2016, pero una parada de mantenimiento de las empresas de la zona programada para Enero hizo que desistiera de la tarea, fin de año se acercaba, la gente con la cabeza puesta en otras cosas. El momento no resultaba conveniente para iniciar las entrevistas, de esta manera, los llamados comenzaron en el mes de Febrero de este año, no resultaba fácil la tarea, noté que muchos no lograban entender de qué se trataba. La forma de convocarlos me

llevó a realizar una pausa para analizar el relato al realizar los llamados, ya que contaba con ayuda de una persona que se convirtió en colaboradora en esta investigación, al implementar otra estrategia comenzamos a lograr algunos si, conseguimos el primer entrevistado para el 23 de Febrero.

Se realizaron entrevistas semi-estructuradas a los participantes, se utilizaron tres preguntas amplias que englobaban el resto, la idea era que el entrevistado fuera quién hablara y yo lo iba "guiando" pero no llenaba de preguntas cual encuesta, para que no se predispongan a responder estandarizado en vez de que digan cosas novedosas. Las tres preguntas ejes que utilicé a modo de guía, de acuerdo a los objetivos de investigación planteados fueron:

- 1) Cuénteme un poco los trabajos que hace, cómo empezó.
- 2) Por qué se inscribió en el sistema (cómo lo conoció, si sabía que era de la universidad)
- 3) Qué mejoras notó después de la certificación?

La investigación ya cuenta con 11 entrevistados que pasaron por el proceso de certificación de manera continua y las dos personas que empujaron este programa desde las grandes empresas mencionadas Tenaris Siderca y Esso (hoy Axion Energy) y continúa la convocatoria, esperamos conseguir algunos relatos adicionales, son muy interesantes los hallazgos que resultaron de las entrevistas realizadas a los participantes. Estoy trabajando en el diseño de una matriz de análisis de datos para hacer una lectura horizontal de las entrevistas obtenidas para luego concluir en un análisis vertical de todos los entrevistados en las dimensiones que trabajaré para extraer las conclusiones.

Algunas observaciones preliminares:

Los entrevistados que han certificado su oficio, con alguna excepción, como es el caso de los soldadores, denotan un mayor grado de identificación y/o pertenencia con las empresas grandes, dónde realizan su trabajo durante varios años, que con las empresas contratistas, que pagan su sueldo.

Se podría inferir que este hecho se debe a que si son buenos en su oficio, las grandes empresas los "cuidan", pueden discontinuar contratos con las empresas contratistas, pero como parte del nuevo contrato, negocian que empleen a estas personas destacadas. Entre otras cuestiones se aduce el conocimiento de la persona acerca del funcionamiento de la empresa y su trayectoria laboral dentro de la misma, respecto al pago si pasan de

una empresa a otra es probable que la empresa grande le diga lo que tiene que pagarle por su especialización. Si tuvieran un período sin trabajo cobran un fondo de desempleo, es decir, no cobran indemnización, ya que al estar afiliados al gremio UOCRA, tienen libreta de desempleo.

El caso de los soldadores merece un análisis separado, ya que se notó gran rotación de empresas, más trabajos en paradas de plantas por cortos períodos, en los casos entrevistados casi no tuvieron períodos largos sin trabajo, ya que son escasos los soldadores y más aún los buenos. A través de sus relatos se puede percibir un gran compromiso por su profesión, generalmente son altamente calificados, ya que para cada intervención en una planta deben rendir la famosa probeta y le otorgan un cuño, su identificación, su marca. El oficio de soldador se asemeja al de un artista, su soldadura es una obra de arte, se requiere perfeccionamiento continuo y evaluación de su destreza, trabajan en condiciones difíciles y riesgosas, es muy sacrificado.

En el caso de las personas mayores la certificación por un ente como la Facultad fue un paso que debieron dar por un requisito impuesto por las grandes empresas a las empresas contratistas. En la mayoría de los casos se enorgullecen de haber obtenido un reconocimiento por una Universidad respecto a su oficio, uno de ellos mencionó... *“tengo mi certificado en un cuadrito en la pared”*...dijo Sergio P. En otros casos fue condición de empleo, obtención de mayor jerarquización en su gremio UOCRA, muchos manifestaron temor a la certificación debido a su nivel educativo pero luego fueron “maestros” de los que los siguieron, sintiéndose los pioneros... *“en los momentos muertos les enseñábamos a los demás”*...dijo Eduardo C.

Como contracara de una situación romántica con el programa decertificación, uno dijo... *“Muchos eran señores soldadores pero no sabían leer ni escribir y no lograron certificar”*...para no faltar a la verdad, averiguando por el tema, un instructor dijo que a los que estaban en esa situación, se los ayudaba. Se les leía el examen teórico y tomaba oral, no era un impedimento no saber leer ni escribir, porque es un multiple choice y marcaban con una cruz. El caso de los soldadores es el único en el que primero rinden la práctica y luego la teoría, si aprueban la práctica obtienen nivel 1, aquí demuestran su habilidad y destreza en el oficio y deben rendir cada 6 meses para mantener la certificación, la parte teórica la rinden si quieren obtener nivel 2.

9. A MODO DE CIERRE

La contribución esperada es que a partir de los relatos de los actores principales que certificaron su oficio de manera continua, se pueda determinar si efectivamente, ellos perciben una valoración personal diferente y un cambio concreto en sus trayectorias laborales. Por otro lado, si el análisis contextualizado del estudio, permite direccionar futuros intentos de regulación y políticas públicas en materia de certificaciones laborales. Finalmente, conocer las implicancias del Programa de Certificación de Oficios por parte de la UTN FRD, en los vínculos de esta actividad con su función social en la Región y su transferencia a otras facultades regionales de la Universidad Tecnológica Nacional

10. BIBLIOGRAFÍA

- AGUDELO, S. (1993). *Certificación Ocupacional. Manual Didáctico*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- BERTRAND, O. (2000). *Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales*. Madrid: OEI.
- DE DONATO Vicente, *Industria manufacturera año 2006: Observatorio PyME regional: Delta de la provincia de Buenos Aires, / ... [et al.].. - 1a ed. - Buenos Aires : Fundación Observatorio Pyme: Bononiae Libris: Universidad Tecnológica Nacional. Facultad Regional Delta, 2007. 92 p. : il. ; ISBN 978-987-23290-4-4*
- IRIGOIN, M.; VARGAS, F. (2002). “Certificación de competencias. Del concepto a los Sistemas”. *Boletín Cinterfor*, núm. 152, p. 75-88.
- MEDINA, O. (2005). «Los sistemas de acreditación. Aproximación conceptual y teórica».
- En: TEJADA, J.; NAVIO, A.; FERRÁNDEZ, E. *IV Congreso de Formación para el Trabajo. Nuevos Escenarios de Trabajo y Nuevos Retos en la Formación. Libro de actas*. Madrid: Tornapunta.
- HENRÍQUEZ, H.; URIBE- ECHEVERRÍA, V. *Temas Laborales*. Año 8, N°20: La Trayectoria Laboral de las Personas, Un Aporte al Debate Sobre la Protección al Trabajo (Noviembre 2002)
- RUIZ BUENO, C. (2006). *La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate*. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Pedagogía Aplicada. Grupo CIFO; *Educación* 38, 133-150