

Trayectorias Laborales y Certificación de Oficios: Reflexiones acerca del papel de la Certificación.

Nancy Carrizo.

Cita:

Nancy Carrizo (2017). *Trayectorias Laborales y Certificación de Oficios: Reflexiones acerca del papel de la Certificación. XII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-022/594>

TRAYECTORIAS LABORALES Y CERTIFICACIÓN DE OFICIOS

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

Nancy Carrizo

Eje Sociología del Trabajo

Mesa Sociología de las profesiones: Un sub campo poco desarrollado.

Pontificia Universidad Católica Argentina, Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Delta.

nancycarrizo@gmail.com

Resumen:

La ponencia propone reflexionar acerca del papel de la certificación de saberes técnicos en el marco de una investigación de Trayectorias Laborales y Certificación de Oficios, en la Universidad Tecnológica Nacional - Facultad Regional Delta, en el período 2003-2015. Según la OIT, 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, a que el trabajador obtenga reconocimiento por su competencia laboral y a reforzar la importancia de la formación continua como requisito para un mejor desempeño.

En este contexto, es que se considera relevante determinar, si las personas certificadas perciben que el paso por el Programa 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 actores sociales, con visiones e intereses diferentes: los trabajadores, los sindicatos, el Estado (a través de UTN), los empleadores (pymes), quienes subcontratan sus servicios (empresas grandes).

Palabras Claves: Trayectorias laborales, Certificación, Oficios, Saberes Técnicos.

1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE OFICIOS EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL (UTN)

“Nos parece que ninguna labor puede ofrecer un carácter más democrático que la de hacer asequibles los estudios superiores aún a las clases más modestas.

(PERÓN, 1973: 252)¹

1.1. Las políticas educativas en materia de educación técnica: plataforma para la creación de la Universidad Tecnológica Nacional.

Al analizar la política educativa durante el período del primer gobierno peronista (1945-1951), se puede observar positivamente un proceso de ampliación del sistema de educación técnica oficial. Los motivos fueron varios: la inclusión del obrero en el sistema educativo, la formación de la fuerza de trabajo, las visiones sobre la industrialización y el trabajo obrero y la democratización social. La formación técnica fue así considerada en este período como un campo problemático, en el que pueden verse luchas sociales, económicas, políticas, culturales, las cuales condujeron a varias interpelaciones diferentes y diferenciadas.²

La demanda de una mejor formación técnica tomó cada vez mayor peso y conformó una temática generadora de amplios debates en ámbitos militares, empresariales, profesionales en particular, dentro de las filas de los ingenieros formados en las universidades de Buenos Aires y La Plata. Tras el golpe de estado del 4 de junio de 1943, con Perón entre sus líneas, la formación técnica a cargo del Estado tomó mayor intensidad dado que se profundizó el objetivo de propagar la educación hacia todos los sectores sociales, en especial al conformado por los hijos de trabajadores.

De esta forma se dieron las bases para una nueva etapa en la educación técnica oficial que exhibió un gran protagonismo del Estado, para compensar la ausencia de saberes considerados legítimos por un “saber hacer” en otras dimensiones de la vida social, vinculadas a la modernización cultural. Por medio de la Ley 13.229 del 19 de agosto de 1948 se creó la UON, Universidad Obrera Nacional, aunque no fue antes de 1952 que el Poder Ejecutivo Nacional sancionó un Decreto N° 8014/52 por el cual reglamentó la citada ley y le confirió a la Universidad su primer reglamento de organización y funcionamiento.

La UON tendría por objeto formar "Ingenieros de Fábrica", capacitados para producir procesos de producción, se pensó en un perfil profesional más "práctico" que el de los ingenieros

¹ PERÓN JD. La Nueva Argentina. 1973. Pág.252

² DUSSEL, I/PINEAU, P., “De cuando la clase obrera entró al paraíso: La Educación Técnica Estatal en el Primer Peronismo”, Bs As. Ed. Galerna, 1995. Pág. 4

tradicionales. El 14 de octubre de 1959, por medio de la ley 14.855, sobre las bases de la Universidad Obrera Nacional surge luego la hoy conocida como Universidad Tecnológica Nacional. Como características institucionales, la UTN presenta dos que la distinguen del resto del sistema universitario nacional: es la única Universidad del país cuya estructura académica tiene a las ingenierías como objetivo prioritario y tiene carácter federal, por abarcar todas las regiones de la Argentina. Sus 32 Facultades Regionales ubicadas en todas las regiones del país, viene participando activamente en el desarrollo de la Argentina, a través de su íntima vinculación con el sistema productivo y un constante intercambio académico a nivel nacional.

1.2. La creación de Facultad Regional Delta de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN FRD).

En las ciudades de Zárate y Campana, hacia 1967 y como consecuencia de la creciente radicación de industrias, complejas y modernas, aumentaron las posibilidades de empleo fabril y se creó un mercado propicio para la instalación de pequeñas empresas, proveedoras de aquéllas. En este contexto, se iniciaron las primeras gestiones para la instalación de una casa de estudios superiores en la región, con el propósito de responder a la demanda de formación técnica requerida. A fines del año 1972 se conoció la decisión, plasmada en la Resolución del Rectorado N° 670/72, que disponía la apertura en ambas ciudades del Anexo Delta, dependiente de la, en aquel entonces, Delegación General Pacheco de la U.T.N.

Las actividades académicas dieron comienzo en 1973, con el dictado de las carreras de Ingeniería Eléctrica e Ingeniería Mecánica, funcionando en la Escuela N° 7 de Zárate y en la Escuela N° 9 de Campana. En octubre de 1974 el Anexo Delta dependiente de la Delegación Gral. Pacheco, se convierte en la Delegación Delta, dependiente del Rectorado, al tiempo que se incorporaba el dictado de la especialidad Ingeniería Química. Ya con edificio propio, por Ordenanza N° 340 del 1° de Abril de 1980, del Rectorado de la Universidad, pasó a ser Escuela de Ingeniería Delta. En 1983 se le otorgó el rango de Facultad Regional, mediante la Resolución N° 2046 del Ministerio de Educación de la Nación, de fecha 17 de setiembre de 1984.

El origen, el contexto y su devenir, y la pertinencia institucional han ido modelando este presente de la Facultad Regional Delta, caracterizado por sus particulares desarrollos académicos, sus líneas de investigación y sus modos de relación con el medio. Dado el contexto regional de la Facultad, con un elevado número de industrias radicadas en la zona, se presenta como característica relevante el perfil docente general: muy relacionado con la especialidad, con amplia experiencia profesional en las actividades propias de cada carrera, lo que ha permitido consolidar el nexo entre las disciplinas desarrolladas y el medio productivo. Por todas las aristas descriptas, es que UTN

FRD, es una institución referente en un polo industrial importante, como es la región de Zárate-Campana y el espacio social adecuado para el desarrollo del Programa de Certificación de Oficios, del cual fue pionera a partir del año 2003, como consecuencia de la demanda de las empresas de la zona.

2. EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

2.1 Génesis del Programa de Certificación de Oficios

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 (1976-1983 y 1989 -2001). Estas condiciones vuelven a repetirse, de similar forma, en la actualidad con la vuelta del modelo de liberalismo económico a partir de 2015. Las condiciones del modelo económico impactan en el mundo del trabajo con 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 y el cierre de industrias Pymes, uno de los motores más importantes del crecimiento de la economía nacional.

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 pos convertibilidad (2003 en adelante), 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.

2.2 Antecedentes del Programa

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. 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.

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 en el año 2003 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.

Con la finalidad de contar con un ámbito en el que participen todas las partes interesadas en la certificación, en un diálogo social se formó un comité abierto, denominado CARI (Comité Asesor Regional Interempresario), integrado por las empresas comitentes, las empresas contratistas, y la UTN FRD.

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 técnicos 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 este dispositivo como uno 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.

3. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE OFICIOS

3.1. Descripción del Programa de Certificación

3.1.1. 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, Irigoien 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.

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, Contratistas y Personas Particulares, en definitiva, todos los actores que desean evaluar y certificar a su personal para agregar valor al servicio que prestan a las empresas que los contratan.

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. Actualmente los oficios que se certifican son: Mecánico, Carpintero Metálico, Electricista, Instrumentista, Montador, Lubricador- Cobrista, montador cañista, soldador.

3.1.2. 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, Evaluación Teórica, Evaluación Práctica.

Niveles de Certificación:

Aprobada la instancia de la evaluación práctica, UTN emite una credencial que certifica a la persona evaluada por una duración de 3 años para todos los oficios (aunque tiene una vigilancia a la mitad del periodo), 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 %). Igual a lo anterior pero evidencia nivel superior de conocimientos y experiencia que bien puede usarse como entrenadores para seguir afianzando la capacitación sobre el resto del personal.

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. Más tarde, con las características petroleras de la zona se incluyeron la Regional Mendoza y la regional Neuquén.

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) en donde este financiaría las actividades de desarrollo de normas de competencia laborales, capacitación de los evaluadores y certificación de personas.

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. Se puede notar que los especialidades con más demandas son las que caracterizan el mercado regional más vinculado al sector siderúrgico y de refinación.

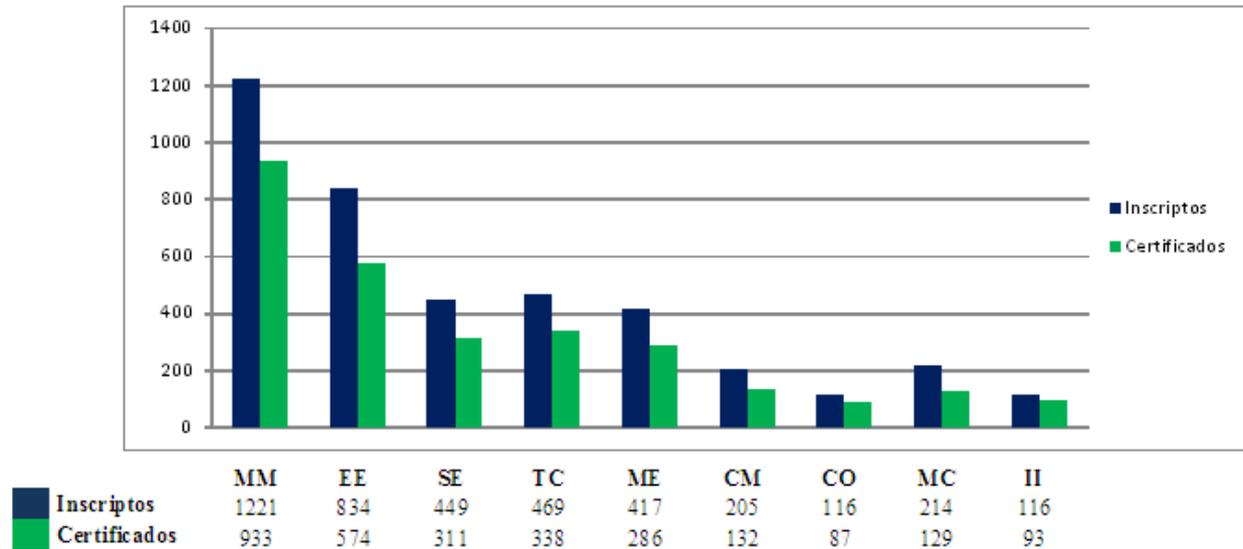


Figura 3. Comparación entre cantidad de personas inscriptas para las evaluaciones y cantidad de personas certificadas

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 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 %.

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.

6. LÍNEAS TEÓRICAS Y ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Pensar la articulación de la educación y el trabajo resulta muy interesante en la perspectiva de esta investigación, ya vimos como ensambla este Programa de certificación en el ámbito de la UTN, como un espacio adecuado en el que múltiples actores sociales confluyen.

El discurso oficial del peronismo revela, en múltiples superficies discursivas, la presencia de una articulación entre educación y trabajo que no se circunscriben a una instancia de formación específica, sino a procesos de socialización más amplios....pensar la educación y el trabajo no como una relación o vínculo, sino como un dispositivo. (Puiggrós et al., s. f.). El dispositivo nos permite observar al objeto desde múltiples dimensiones y no como una relación plana y causal.

Plantear el tema desde la sociología del Trabajo nos llama a citar tanto a Dubar como Tripier (1998)...para ellos se pueden encontrar tres universos de significación, tres campos semánticos, asociados a tres tipos de usos del término profesión: 1) Un primer sentido, asociado a una “profesión de fe”, en el sentido religioso...tiene que ver con el término inglés *calling* (vocación/llamado) o el término alemán *beruf* (oficio/vocación); 2) Un segundo sentido, definido como “ocupación con la cual uno se gana la vida”; la profesión es una actividad remunerada, que permite la subsistencia; 3) Un tercer sentido, definido como “conjunto de personas que ejercen un **mismo oficio**” (...) La ambigüedad está en el pasaje del sustantivo al calificativo ya que profesión no es lo mismo que profesional. Esta polisemia favorece toda suerte de manipulaciones simbólicas. El problema tiene otras aristas si recordamos que **oficio** viene del latín *ministerium*, que quiere decir servicio que, a su vez, puede considerarse como el estar al servicio de alguien o de alguna cosa o de alguna causa....

...La sociología del trabajo, la de las organizaciones, la sociología de la empresa, la del empleo y la formación tienen que ver con la sociología de las profesiones. Esta es la conexión que permite recolocar todos los avances realizados en dirección a la Sociología del Trabajo...

...Para Dubar y Tripier, la sociología de las profesiones va a tener un triple objeto: la organización social de las actividades del trabajo, la significación subjetiva de ellas y los modos de estructuración del mercado de trabajo. De manera que esta disciplina tiene una entidad propia, que no se superpone ni con la sociología del trabajo -que se ocupa también de las tecnologías y de las prácticas del trabajo- ni con la sociología de las organizaciones -que se interesa también por el manejo de la gestión-; pero toca igualmente a la sociología de la educación por la formación profesional y también a la sociología política y religiosa por su relación con las creencias y los llamados vocacionales. (Panaia,2008). Esto nos permite reflexionar el papel de los trabajadores que tienen su

oficio certificado y la incidencia en su trayectoria laboral en las organizaciones donde prestan sus servicios.

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».

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), 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 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.. 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).

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.

7. AVANCES DE LA INVESTIGACIÓN.

Pregunta general de la investigación

¿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?

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.

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 accidental**, 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 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. El objetivo propuesto es entrevistar a 20 personas seleccionadas de esta muestra.

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.

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 la convocatoria continúa, esperamos conseguir algunos relatos adicionales, son muy interesantes los hallazgos que resultaron de las entrevistas realizadas a los participantes.

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 de certificación, 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.

8. 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.

9. 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*
- DUSSEL, I/PINEAU, P., “De cuando la clase obrera entró al paraíso: La Educación Técnica Estatal en el Primer Peronismo”, Bs As. Ed. Galerna, 1995. Pág. 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)
- PANAIA, M. (2008), Una revisión de la sociología de las profesiones desde la teoría crítica del trabajo en la Argentina. <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/3619>, pp 13,14.
- PERÓN JD. *La Nueva Argentina*. 1973. Pág.252
- PUIGGRÓS, A., GAGLIANO, R., RODRÍGUEZ, L., ARATA, N., MERCADO, B., & ZYSMAN, A. (S. F.). *Saberes productivos, trabajo y educación*. Recuperado a partir de http://www.filo.uba.ar/contenidos/investigacion/institutos/Iice/ANUARIO_2008/textos/17_Puiggros_Ensenanza_media.pdf, pp 11,12.
- 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