



UNIVERSIDAD CATÓLICA ARGENTINA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Trayectorias Laborales y Certificación de Oficios

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

Autor:
Ing. Nancy Alejandra Carrizo

Marzo 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA ARGENTINA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

***Tesis para optar al título de
"MAGISTER en SOCIOLOGÍA"***

**Autor:
Ing. Nancy Alejandra Carrizo**

**Director de Tesis:
Dr. Diego E. Pereyra**

Firma de conformidad del Director

**Co-Directora de Tesis:
Mg. M. Noelia Cardoso**

Firma de conformidad de la Co-Directora

**Aprobada en nombre de la Pontificia Universidad Católica
Argentina, por el siguiente jurado examinador:**

Nombre y apellido	Firma
1) _____	_____
2) _____	_____
3) _____	_____
4) _____	_____
5) _____	_____

Calificación: (.....)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de de 201...

**A la memoria de mis queridos padres
María Luján Calogerópulos
y José Ernesto Carrizo
presentes cada día de mi vida.**

**A mis hijos Lautaro, Úrsula y Catalina
que dan sentido a cada iniciativa y
acompañaron en este proceso de escritura.**

**A Gonzalo, mi compañero incondicional,
por su comprensión y motivación constante.**

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE FIGURAS	IX
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ANEXOS	XI
AGRADECIMIENTOS	XIII
RESUMEN	XV
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: LINEAMIENTOS TEÓRICOS Y ESTRATEGIA METODOLÓGICA	13
1.1. LINEAMIENTOS TEÓRICOS.....	13
1.1.1. La certificación de competencias técnicas. Estado de la cuestión en Argentina y el mundo.....	13
1.2. MARCO TEÓRICO.....	17
1.2.1. Los aportes de la teoría social de Pierre Bourdieu	17
1.2.2. Capital social, interaccionismo simbólico en la enseñanza del oficio	20
1.2.3. Las perspectivas teóricas-metodológicas de las trayectorias laborales	26
1.2.4. Las perspectivas norteamericanas y europeas en el estudio de las trayectorias laborales	28
1.2.5. El uso del enfoque de las trayectorias en América Latina y Argentina....	31
1.2.6. Desde la sociología del trabajo.....	34
1.2.7. La vinculación tecnológica en el contexto universitario.....	35
1.3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	39
1.3.1. El diseño metodológico.....	39
1.3.2. Acerca de la caracterización de las unidades de análisis	41
CAPÍTULO 2: EL ROL DE LA UTN FRD EN LA GÉNESIS DEL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN	44
2.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE OFICIOS EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL (UTN).....	44
2.1.1. Las políticas educativas en materia de educación técnica: plataforma para la creación de la Universidad Tecnológica Nacional.....	44
2.1.2. El nacimiento de la Universidad Obrera Nacional (UON), posteriormente Universidad Tecnológica Nacional (UTN)	45
2.1.3. La creación de Facultad Regional Delta de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN FRD).....	47

2.2. PROPUESTA DE SOLUCIÓN TECNOLÓGICA DE LA UTN FRD AL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE OFICIOS.....	49
2.2.1. Desarrollo del Sistema de Certificación.....	49
2.2.2. Descripción del Sistema de Certificación	50
La certificación.....	50
2.2.3. El proceso de certificación	53
2.3. HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA RED: PROCESO DE TRANSFERENCIA DE RESULTADOS	56
2.4. LECCIONES APRENDIDAS DESDE LA IMPLEMENTACIÓN.....	58
CAPÍTULO 3: VISIÓN INTEGRAL DE LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA EN EL PERÍODO 2003-2015.	59
3.1. ACERCA DE LA CARACTERIZACIÓN DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS	60
3.2. ANÁLISIS DE LA BASE DE DATOS DE PERSONAS CERTIFICADAS ..	60
3.2.1. En las siguientes figuras se observa distribución porcentual de certificación por oficio en el período:.....	64
3.3. SELECCIÓN DE LA MUESTRA.....	68
3.3.1. Acerca de las unidades de análisis elegidas	68
3.3.2. Máximo nivel educativo alcanzado por las personas certificadas y no certificadas.....	71
3.4. UN ANÁLISIS SEGMENTADO.....	75
3.5. LA INCIDENCIA DEL NIVEL EDUCATIVO EN LOS RESULTADOS DE LA CERTIFICACIÓN NO ALCANZADA EN EL PERÍODO 2003- 2015.....	76
3.6. RESULTADOS DEL CAPÍTULO	80
CAPÍTULO 4: TRAYECTORIAS LABORALES Y LAS CONSECUENCIAS DE UN CAMBIO PARADIGMÁTICO, A PARTIR DE LA CERTIFICACIÓN DE OFICIOS, A TRAVÉS DE LA VOZ DE LOS DIFERENTES ACTORES SOCIALES.....	84
4.1. LOS ENTREVISTADOS Y SUS TRAYECTORIAS LABORALES	84
4.1.1. Los entrevistados	84
4.1.2. Trayectorias laborales	85
4.2. ACERCAMIENTO A LA INSTITUCIÓN A TRAVÉS DE LA CERTIFICACIÓN DE OFICIOS.....	91
4.3. LAS DIMENSIONES PERSONALES Y LA CERTIFICACIÓN.....	95
4.3.1. Experiencias de vida y el oficio.....	95
4.3.2. Nivel de ingresos	99

4.3.3. Reconocimiento social	102
4.3.4. Orgullo personal	106
CAPÍTULO 5: INCIDENCIA DE LA CERTIFICACIÓN EN LAS DIMENSIONES LABORALES Y FAMILIARES DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS ENTREVISTADOS.....	109
5.1. DIMENSIONES LABORALES.....	110
5.1.1. Implicancias de la formación para el desarrollo de su oficio	110
5.1.2. Reconocimiento laboral de sus saberes: jerarquización gremial	116
5.1.3. Socialización de saberes: comunicación y trabajo en equipo	120
5.1.4. Relación con superiores en las organizaciones	124
5.2. DIMENSIÓN FAMILIAR	127
5.2.1. Valoración y apoyo familiar.....	127
CONCLUSIONES FINALES	132
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	147

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO 2

Figura 2.1: Imagen del frente de UTN- Facultad Regional delta.....	49
--	----

CAPÍTULO 3

Figura 3.1: Distribución porcentual de personas certificadas y no certificadas en el período 2003- 2015.....	61
Figura 3.2: Personas certificadas según cantidad de veces que certificó su oficio período 2003-2015.	61
Figura 3.3: Personas certificadas con más de un oficio período 2003- 2015.....	62
Figura 3.4: Distribución porcentual de certificaciones por oficio en el período 2003-2015.....	63
Figura 3.5: Distribución porcentual de certificación del oficio de carpintero metálico período 2003- 2015.....	64
Figura 3.6: Distribución porcentual de certificación del oficio de cobrista período 2003-2015.....	64
Figura 3.7: Distribución porcentual de certificación del oficio de electricista período 2003- 2015.....	65

Figura 3.8: Distribución porcentual de certificación del oficio de instrumentista período 2003- 2015.....	65
Figura 3.9: Distribución porcentual de certificación del oficio de montador eléctrico período 2003- 2015.....	66
Figura 3.10: Distribución porcentual de certificación del oficio de montador mecánico período 2003- 2015.....	66
Figura 3.11: Distribución porcentual de certificación del oficio de montador cañista período 2003- 2015.....	67
Figura 3.12: Distribución porcentual de certificación del oficio de tubista cañista período 2003- 2015.....	67
Figura 3.13: Distribución porcentual de personas y sus oficios, con 3 certificaciones en el período 2003- 2015.....	70
Figura 3.14: Distribución porcentual de personas y sus oficios con 4 certificaciones en el período 2003- 2015.....	70
Figura 3.15: Distribución porcentual del máximo NEA por personas con 4 o más certificaciones en el período en el período 2003- 2015.....	73
Figura 3.16.a: Distribución porcentual de los oficios certificados por el grupo etario de 40 a 55 años en el período 2003- 2015.....	74
Figura 3.16.b: Distribución porcentual de los oficios certificados por el grupo etario de mayores 55 años en el período 2003- 2015.....	74
Figura 3.17: Situación inicial: año 2003.....	75
Figura 3.18: Situación posterior: año 2010.....	75
Figura 3.19: Cantidad de personas no certificadas en período 2011-2015.....	75
Figura 3.20: Distribución porcentual de personas que no aprobaron teoría vs máximo NEA período 2003- 2010.....	76
Figura 3.21: Distribución porcentual de personas que aprobaron teoría y no aprobaron práctica vs máximo NEA período 2003- 2010.....	76
Figura 3.22: Oficios con mayor nivel de desaprobación en el período 2003- 2010.....	77
Figura 3.23: Cantidad de personas que no aprobaron teoría vs máximo NEA período 2011-2015.....	77
Figura 3.24: Cantidad de personas que aprobaron teoría y no aprobaron práctica vs máximo NEA en el período 2011-2015.....	78

Figura 3.25: Cantidad de personas que aprobaron teoría y no rindieron práctica vs máximo NEA en el período 2011-2015.....78

Figura 3.26: Distribución porcentual de los grupos entrevistados.....80

Figura 3.27: Distribución porcentual de los oficios de los entrevistados mayores a 55 años.....81

Figura 3.28: Distribución porcentual de los oficios de los entrevistados de 40 a 55 años.....81

ÍNDICE DE TABLAS

CAPÍTULO 3

Tabla 3.1: Distribución porcentual de personal certificadas por oficio en el período 2003- 2015.....69

Tabla 3.2: Máximo nivel educativo de las personas certificadas y no certificadas en el período 2003-2015.....71

Tabla 3.3: Nivel educativo alcanzado por las personas certificadas por oficios en el periodo 2003-2015.....72

Tabla 3.4: Edad de las personas certificadas y no certificadas en el período 2003-2015.....73

Tabla 3.5: Máximo nivel educativo alcanzado (NEA) por franjas etarias de las personas no certificadas en el período 2003-2015.....79

ANEXOS

ANEXO 1: ANEXO DOCUMENTAL

- Diagrama de flujo 1: Proceso de certificación de especialidades técnicas
- Formulario 1: OCH.F.017v00- Planilla de Inscripción Certificación de Oficios
- Formulario 2: OCH.F.011.00- Registro de Experiencia Laboral
- Formulario 3: OCH.F.016v02- Solicitud de Certificación Soldadura Eléctrica
- Temarios de los diferentes oficios

ANEXO 2: ANEXO METODOLÓGICO EN CD

- Entrevistas desgrabadas
- Grilla de análisis grupo Mayores de 55 años
- Grilla de análisis grupo de 40 a 55 años

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a la Universidad Católica Argentina por haberme recibido, siempre me sentí muy cómoda y disfruté cada una de las clases, al principio no fue fácil para mí que venía con una formación en Ingeniería Química incursionar en Sociología. A la Universidad Tecnológica Nacional- Facultad Regional Delta, por haberme dado el espacio y el tiempo para que llevara a cabo este proyecto de estudiar Sociología y proporcionado los datos, recursos y el lugar para llevar a cabo el proceso de investigación.

A mi director de tesis: el Dr. Diego Ezequiel Pereyra, quien creyó en mi proyecto de investigación desde un principio y me brindó herramientas e información valiosa para la realización de esta tesis, realizó minuciosas correcciones y aportes que significaron un gran aprendizaje para mí en este nuevo espacio, la Sociología.

A mi co- directora de tesis: la Mg. Noelia Cardoso, por acompañar este proceso, sus aportes siempre fueron muy certeros y de una gran claridad, con sus pautas me animó a seguir un camino de manera muy independiente y a presentar mis avances en encuentros académicos.

A todas las generosas personas que participaron en cada una de las entrevistas, sin su colaboración en este proceso, no habría sido posible hacer esta investigación.

A Gonzalo, mi compañero de vida y gran amigo y a mis hijos Lautaro, Úrsula y Catalina. Su aliento, su compañía y su inspiración durante este proceso, fueron vitales para seguir adelante y no bajar nunca los brazos.

Y por último, quiero agradecer a todas las personas que, de una u otra forma, ayudaron a que la realización de este trabajo fuese posible: a mis compañeros de maestría y doctorado de la UCA, a mis compañeros de trabajo de UTN FRD, especialmente a Belén y a Malvina; a mis amigos y amigas y a mi familia y hermanos, especialmente a Virginia, mi hermana incondicional.

RESUMEN

Según la Organización Internacional del Trabajo (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. Siguiendo esta idea, la tesis propone reflexionar acerca del papel de la certificación de saberes técnicos en el marco de una investigación acerca de Trayectorias Laborales y Certificación de Oficios desarrollada en la Universidad Tecnológica Nacional - Facultad Regional Delta (UTN/FRD), durante el período 2003-2015. Para ello, se centrará en la reconstrucción de las trayectorias laborales de personas de la región de Zárate - Campana que pasaron por el dispositivo denominado “Programa certificación de oficios”, de manera de determinar la incidencia que este programa tuvo en una población que certificó de manera continua.

Tras quince años de implementación esta tesis busca indagar cuáles son los significados y representaciones que construyen las personas que certificaron su oficio a través del Programa de Certificación de Oficios de UTN FRD y mantuvieron continuidad en el mismo, en torno a sus trayectorias laborales y cómo perciben la incidencia del dispositivo. 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, la UTN FRD, los empleadores (pymes), quienes subcontratan sus servicios (empresas grandes).

Desde un punto de vista metodológico, se diseñó un proceso que combinó información de tipo cuantitativa y cualitativa. La cuantitativa se extrajo de bases de datos con las que contaba la UTN FRD y sirvió para caracterizar a las poblaciones y determinar las franjas etarias objetivo de la investigación, mayores de 40 años, divididos en dos grupos uno de 40 a 55 años y otro mayores de 55 años. La cualitativa se llevó a cabo mediante entrevistas semiestructuradas.

Los resultados y conclusiones arribadas son varias y la forma en que se llegan a los mismos serán desarrolladas a lo largo de la tesis, en forma preliminar: la amplitud de la trayectoria laboral y experiencias influyeron en las variables de análisis seleccionadas. Una destacable es, que el nivel educativo era importante pero no excluyente para la certificación, sí tener la práctica del oficio; para la mayoría de los entrevistados, en diferentes aspectos, obtener la certificación de su oficio tuvo una incidencia positiva en su trayectoria laboral.

ABSTRACT

According to the International Labor Organization (OIT), certification is a process aimed to formally recognition of the occupational qualifications of workers, regardless of how such qualifications were acquired. Following this idea, this thesis intends to reflect on the role of the certification of technical knowledge in the framework of a research on Labor Trajectories and Certification of Jobs developed at the National Technological University - Regional School Delta (UTN / FRD), during the 2003-2015 period. To do this, it will focus on the reconstruction of the work trajectories of people from the Zárate - Campana region who went through the device called "Certification Program of Jobs", in order to determine the impact that this program had on those who continuously certified.

After fifteen years of implementation this thesis seeks to find out what are the meanings and representations built by the people who certified their job through the Job Certification Program of UTN FRD and maintained continuity in it, around their work trajectories and how they perceive the incidence of the it. Proposes to focus on the perspective of workers to address an institucional program in which social actors are involved, with different visions and interests: workers, trade unions, the State, UTN FRD, employers (Pymes), wich outsource their services (large companies).

From a methodological point of view, a process was designed that combined quantitative and qualitative information. The quantitative data was extracted from databases with the FRD UTN and served to characterize the populations and determine the target age groups of the research, older than 40 years, divided into two groups, one 40 to 55 years old and the other older 55 years old. The qualitative was carried out through semi-structured interviews.

The results and conclusions arrived at are several and the way in which they are reached will be developed throughout the thesis, in a preliminary way: the breadth of the work trajectory and experiences influenced the selected analysis variables. A remarkable one is that the educational level was important but not exclusive for the certification, so, the practice of the job; for most of the interviewees, in different aspects, obtaining the certification of their job had a positive impact on their work trajectories.

INTRODUCCIÓN

“Soy el creador de mí mismo”

Declaración del Coriolano de Shakespeare

(citado en prólogo de El artesano, Sennett, R. 2008:26)

La escritura de este trabajo de investigación comienza con esta frase del prólogo del libro “El artesano” de Richard Sennett, inspirada en las imágenes que me dejaron los entrevistados a través de sus relatos: la idea de que cada uno de nosotros somos escultores de nuestras vidas. Se trata de trabajadores que desempeñaban muy bien un oficio, que eran reconocidos por pares y superiores, pero que se vieron ante la necesidad de certificar “su saber hacer”. En este proceso, las subjetividades, que surgieron al respecto fueron de todo tipo. Algunos encontraron un sentido, una oportunidad de reconocimiento de su oficio; otros un obstáculo, un requisito, y un grupo, en primera instancia simplemente dijo ser enviado a la Facultad a rendir la certificación, sin demasiadas explicaciones. Historias de superación, de solidaridad, de maestros enseñando el oficio a novatos, de personas sin educación formal queriendo una mejor vida para su familia y el marco de un dispositivo, que en un determinado momento de sus historias de vida aparece en sus trayectorias laborales.

Todos estos relatos resultan de sumo interés para este trabajo, puesto que esta tesis se centra en la reconstrucción de las trayectorias laborales de las personas de la región de Zárate- Campana y su paso por el dispositivo denominado “Programa certificación de oficios”, buscando comprender la incidencia de este programa en quienes certificaron de manera continua.

El “Programa certificación de oficios”, implementado en la Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Delta (UTN FRD), surgió a partir de una iniciativa que se trabajó en comités locales a partir del año 2000, tratando de dar respuestas a demandas regionales, entre las cuales se destacaba la necesidad de contar con personas preparadas en oficios. Se formaron comisiones para tratar los diferentes temas de las que participaron las organizaciones de la región; diversos actores sociales entre los cuales estaba la UTN FRD. 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 Facultad Regional Delta se encuentra en la localidad de Campana, pero su área de influencia excede a esta ciudad, ya que también comprende los partidos de Zárate, San Antonio de Areco, Exaltación de la Cruz, Escobar y Pilar. Con el fin de entender cómo surge la demanda de un sistema de Certificación de Especialidades Técnicas (oficios), vale la pena realizar una breve descripción de la región. Los datos que se presentan a continuación surgen del estudio realizado por el Observatorio Regional de Pymes Delta en el año 2006. El territorio goza de una ubicación geográfica excelente debido a su proximidad a los dos principales centros de consumo y producción de Argentina: Capital Federal y Gran Buenos Aires, y la Ciudad de Rosario junto con su cinturón urbano.

Todos los indicadores de buen desempeño de las pymes de esta micro-región se destacan nítidamente por sobre las del resto del país, así como también aparecen exacerbados, algunos de los principales problemas estructurales que enfrenta el desarrollo industrial argentino, en especial la escasez de recursos humanos calificados. Zárate y Pilar son los dos partidos de mayor crecimiento industrial de las dos últimas décadas, a pesar de que Campana sigue aún hoy mostrando que genera el 50 por ciento del valor bruto de la producción micro-regional y mantiene un índice de industrialización que equivale al doble del correspondiente al resto de los partidos.

La histórica densidad industrial de Campana, junto a la importante novedad industrial de Pilar, explican el 75 por ciento de la producción micro-regional. Una característica bien clara es la localización de grandes establecimientos industriales, particularmente en Campana, Zárate y Pilar. El rasgo más destacable es, sin duda, el dinamismo de las pymes de la micro-región Delta, que crecen tanto en ocupación como en ventas a ritmos que casi duplican los del resto del país (De Donato, V., 2006).

Este contexto corresponde al período del estudio mencionado, cuando surgieron nuevas pymes, aumentaron su personal e incrementaron el nivel de exportaciones. Antes, estas empresas sufrieron las políticas económicas neoliberales de la década de los años 90 y la crisis de 2001; la evolución de la tasa de desocupación de la población económicamente activa, en 2002, fue un récord. Si a esto se le suma los años en los que en el país no se hicieron obras —fuente natural de generación de oficios— es entendible que desaparecieran del sector industrial. Además, la contratación de la mano de obra estaba centrada en los costos y no en la calidad, más que nada por no contar con

herramientas para medirla, esto provocó 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, altos índices de incidentes y accidentes en las paradas de plantas programadas, llevadas a cabo por personal de empresas contratistas en las grandes empresas. En este marco, las grandes empresas (comitentes) de la región pretendieron 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, no mejoraron los salarios de sus empleados, no invirtieron en capacitación y selección de su personal.

A la vista de este diagnóstico, se detectó la necesidad de contar con un instrumento para validar la calidad de la mano de obra. Una de las soluciones encontradas fue la propuesta tecnológica realizada por la Dirección de Vinculación Tecnológica de la UTN FRD. 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 facultad jugó 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 y que luego fue transferida a otras facultades regionales de la UTN, en otras regiones del país.

La pregunta general que guía este estudio busca indagar los significados y representaciones que construyeron las personas que certificaron su oficio a través del Programa de Certificación de Oficios de UTN FRD y mantuvieron continuidad en el mismo, en torno a sus trayectorias laborales y cómo perciben la incidencia de dicho dispositivo. De aquí se desprenden las 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?, ¿qué valoraciones operan en el campo laboral – empresarial sobre esta certificación obtenida? y ¿cómo se auto percibe y es percibido por su entorno social, familiar y laboral?

A partir de estos cuestionamientos, como objetivo principal se busca comprender la incidencia en las configuraciones de las trayectorias laborales de las personas que certificaron su oficio a través del Programa de Certificaciones de Oficios de UTN FRD y mantuvieron continuidad en el mismo, los significados y representaciones que construyen estas personas de oficio en torno a sus trayectorias laborales. Los objetivos específicos, por su parte, buscan: contextualizar el escenario que dio 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 y familiares como de sus pares laborales y establecer las valoraciones que operan en el campo laboral –empresarial-sobre dicha certificación.

Para determinar la unidad de análisis, 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 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.

Se utilizó 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 importante y se puede constatar si la obtención de la certificación y continuidad en el programa ha propiciado mejoras en sus diferentes entornos. Por otro lado corroborar si en un contexto de baja empleabilidad, despidos y

falta de trabajo, los adultos de esta franja etaria tienen menores posibilidades de insertarse laboralmente.

La palabra “dispositivo” se utilizará para mencionar al “Programa certificación de oficios”, como al “Sistema de certificación de especialidades técnicas u oficios” mencionados con anterioridad. Los dispositivos implican tanto una forma de gestión como una forma de subjetivación (inciden sobre la dimensión subjetiva). Incluyen a los individuos y a las instituciones; y un conjunto de reglas, de normas, discursos, contenidos, al mismo tiempo que de costumbres, hábitos, formas de organización, etc. Más allá del interés propio del estudio del peso del dispositivo, éste no puede estudiarse aisladamente.

Se define el concepto de “incidencia del dispositivo” desde una perspectiva amplia, que contempla las huellas de esos pasajes desde un abordaje multidimensional en varios sentidos a las posibilidades de acceso a empleos y la calidad de los mismos, sino también en relación a las huellas que dejan sobre las subjetividades (expectativas, representaciones, formas de comprensión de los sucesos en los que se ven envueltos, capacidad de toma de decisiones y de proyectar, etc.) y los saberes de las personas en torno al trabajo (Jacinto; Millenaar, 2013).

La mayor parte de los abordajes sobre trayectorias laborales es de índole cuantitativa, hace uso de datos estadísticos y parte de una visión macro-social. Este tipo de estudios genera una importante acumulación de conocimientos en cuanto a las condiciones objetivas del mercado laboral, atendiendo a la estructura del mismo según características socio-demográficas (sexo, edades, nivel educativo, nivel socio-económico) y ocupacionales (rama de actividad, calificaciones, cantidad de horas trabajadas, etc.). Paulatinamente estas miradas sobre el mercado de trabajo comienzan a adquirir mayor complejidad y ponen mayor énfasis en la relación del individuo con el trabajo. De este modo, las dimensiones subjetivas del trabajo serán objeto de debate y producción teórica, dando lugar a estudios de corte cualitativo sobre las identidades y los sentidos que se construyen en el mercado laboral y en las relaciones de trabajo. Estas investigaciones pretenden acceder a las estructuras de significados por medio del discurso de diferentes actores implicados en el proceso productivo y en las relaciones laborales.

A nivel local existen estudios que partiendo de la realidad laboral de los agentes intentan desentrañar los significados y sentidos que se construyen en torno a ésta. No obstante se detectaron trabajos a nivel nacional e internacional que resultaron un insumo

importante para esta tesis aunque no trabajen sobre la misma población objetivo. En este material se realizan análisis acerca de la problemática del empleo juvenil y su relación con los itinerarios y las trayectorias laborales de los jóvenes. Para mencionar algunos, podríamos destacar los trabajos de Claudia Jacinto, quien parte de la premisa de que la inserción laboral de los jóvenes ha dejado de ser un paso simple para constituirse en una transición larga y compleja. En sus investigaciones la autora expone las modificaciones que operan en los itinerarios laborales de los jóvenes e intenta relacionar estos cambios con los operados a nivel estructural en el sistema económico y por consecuencia en el mercado laboral.

Los estudios de Jacinto se centran en los jóvenes pertenecientes a sectores populares, aduce que lejos están los tiempos en que el tránsito de la educación al trabajo era un paso sin mayores incertidumbres. Hoy las trayectorias iniciales de inserción laboral de los jóvenes se caracterizan por entradas y salidas del empleo, múltiples exploraciones, en condiciones más deterioradas que las de los adultos. Entre las razones de esta gran transformación en los procesos de transición laboral están tanto los cambios en los modelos de acumulación y las dificultades en particular para crear empleos de calidad, como el debilitamiento de las instituciones y la irrupción de nuevas subjetividades en torno al empleo. No todos los jóvenes tienen márgenes de acción para "experimentar" en la construcción de una trayectoria laboral acumulativa. Los jóvenes de menores recursos no cuentan con un capital socio-educativo que pueda acercarlos a alguno de los insuficientes buenos empleos.

¿Qué respuestas se dan desde las políticas públicas y desde las instituciones educativas y formativas a estas diferencias de oportunidades? ¿Cuáles son sus límites y alcances? ¿Cómo se construyen socialmente nuevas subjetividades a partir del vínculo con las instituciones (escuelas, centros de formación profesional, empresas) que intervienen en las transiciones laborales? Éstos son algunos de los interrogantes que la autora busca dar respuesta a través de las investigaciones. Algunas de sus obras utilizadas en el marco de la tesis para captar algunos conceptos independientes del grupo etario: Los nuevos saberes para la inserción laboral: Formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en Argentina (2012); Precariedades, rotación y movilidades en las trayectorias laborales juveniles (2010); La construcción social de la trayectorias laborales de los jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades (2010).

Por otro lado, hay estudios que hacen hincapié en la relación significativa que establecen los jóvenes con el mundo laboral, como el de Jürgen Weller: "Los jóvenes y

el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral” (2006); “Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias” (2007). En estos trabajos el autor expone las tensiones que experimentan los jóvenes de diferentes países de Latinoamérica en cuanto a su inserción laboral, haciendo foco en las expectativas y las estrategias que estos tejen en torno a las nuevas condiciones del mercado laboral. Las debilidades de la inserción laboral de los jóvenes afectan no solamente su propio bienestar, sino también algunos elementos clave del desarrollo socioeconómico en general. El autor identifica una serie de tensiones entre la subjetividad de los jóvenes y la realidad del mercado de trabajo, y pasa revista a opciones para mejorar la inserción laboral juvenil en torno a los temas de empleabilidad, equidad de género, espíritu emprendedor y creación de empleo.

En una línea similar se encuentran los trabajos de Felipe Ghiardo Soto y Oscar Dávila León, quienes por medio de estudios cualitativos con jóvenes pertenecientes a la clase media y media baja de Chile exploran la relación de los jóvenes con el mundo del trabajo en su obra “Trayectorias sociales juveniles- Ambivalencias y discursos sobre el trabajo” (2008). Los resultados del proceso de investigación de esta obra muestran que el trayecto laboral de los jóvenes de estos sectores no se puede entender si no es combinando su análisis con las dimensiones educacionales y con la situaciones personales de vida, y que es justamente en el cruce entre estas tres dimensiones de la vida que se puede armar una imagen más completa sobre los cursos seguidos por estos jóvenes.

Otros trabajos constituyeron una importante referencia a la hora de incursionar en el estudio de las trayectorias. En primer lugar, las investigaciones realizadas por Muñiz Terra (2007) en torno a las trayectorias delineadas por los ex trabajadores de Y.P.F. Por otra parte, resultaron de gran relevancia los estudios realizados por Roberti (2011) en los que la autora delinea los aspectos teóricos y metodológicos de los estudios enfocados en las trayectorias laborales.

La problemática de los oficios es un tema de agenda en Argentina y Latinoamérica. Existen numerosos artículos, publicaciones, estudios referidos a la certificación de saberes adquiridos a través de la experiencia, que no es patrimonio sólo de nuestro país sino una preocupación mundial. Es de conocimiento general que las crisis económicas son cíclicas y cuando se produce la reactivación económica hay un crecimiento de la actividad industrial y comienza a faltar la gente con oficios o nuevos oficios. La tecnología cambia la manera de producir y la manera de producir cambia la forma de la

organización. Este concepto que llamamos ecuación tecnológica consta de dos partes: la primera es fluida, ya que, cambia la máquina y automáticamente cambia la manera de producir pero la segunda no es tan evidente, el cambio organizacional requiere de mucho trabajo, contar con gente capacitada, invertir en formación continua, esperar que la gente pierda el miedo a la máquina y no se convierta en la resistencia controlante del cambio.

En los años posteriores a la crisis del 2001, se acentuaron en Argentina las críticas a las medidas neoliberales de los noventa y a sus impactos en el ámbito de la educación y formación para el trabajo. Se puede mencionar la desaparición de la escuela técnica y la educación para adultos, así como los cambios en el nivel secundario (Riquelme, 2005^a). “La Ley Federal de Educación ha producido un resquebrajamiento de la estructura vigente, más que un cambio de estructura” (Riquelme, 2004; p. 76) y la transformación educativa y la transferencia provocaron “un gran desorden, con una superposición de estructuras administrativas, una atomización curricular entre sistemas provinciales y problemas de desigualdad entre provincias y al interior de ellas” (Gallart, 2008). En el año 2005, la primera respuesta se orientó a visibilizar a la escuela técnica en el escenario de la política educativa y se concretó con la Ley de Educación Técnico-Profesional (Ley 26058), que constituye un dispositivo legal para financiar y registrar la educación técnica. Posteriormente, se sancionó la Ley de Financiamiento Educativo (Ley 20075) para invertir más en educación, no obstante en 2006 con el dictado de la Ley de Educación Nacional (Ley 20206) es donde se enfoca el cambio para reparar los problemas de la ley anterior y de la reforma educativa (Herger, 2012; p. 112).

En línea con los conceptos vertidos anteriormente se rescata una declaración realizada en 2015¹ en aquel momento, Ministro de Educación de la Nación, Prof. Alberto Sileoni, en la cual advirtió:

“... que la Educación Técnica argentina se proyecta asociada a un modelo de país. En los años '90, se habían perdido nuestras escuelas técnicas. La Ley Federal de Educación dejó a las escuelas técnicas tan sólo como una pequeña opción. A través de La Ley de Educación Técnico Profesional, de la cual en este 2015 se celebrarán 10 años desde su promulgación, se logró una mayor inversión en la modalidad y esto se ve reflejado en el crecimiento de la matrícula y las instituciones técnicas”.

¹ *Director Ejecutivo del INET, Prof. Eduardo Aragundi, en una entrevista en la TV Pública Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1 de mayo de 2015.*

Dentro de la agenda de desarrollo la certificación de oficios aparece como tema recurrente en los medios masivos (diarios, entrevistas radiales). En una nota titulada² “Nuevos Oficios de la Tecnología y la Ley”, comunica que se conoce que al país le hacen falta ingenieros y personas con formación técnica, que los estudiantes suelen volcarse a formaciones humanísticas, respecto a esto hay datos. No se conoce tanto respecto, al menos para la estadística, es la cantidad de personas que buscan profesionalizarse en oficios, para conseguir trabajos igual de necesarios en la rueda laboral. El 95% de la educación técnico- profesional en el país se da en el ámbito público. Mientras en 2005 los estudiantes en formación eran 245 mil, hoy son 305 mil los que estudian algún oficio, y la cifra supera el millón si se agregan los estudiantes de secundarias técnicas "se forman en ámbitos que van desde el sector de la construcción, la metalmecánica o la metalurgia”.

Aprobada la Ley de Educación Técnico Profesional y con el fin de desarrollar políticas para impulsar ese ámbito y darle un valor federal a las capacitaciones, según las necesidades de cada provincia, se crearon centros de formación profesional.

La importancia de definir algunos conceptos en el marco de la investigación resulta adecuado para no confundir, qué se define como competencias laborales, porque suele solaparse con el modelo de competencias que se desarrolló en la década de los noventa en el ámbito empresarial pero no aplicable a lo que se está indagando, el de la certificación de oficios. La Unidad Técnica de Registro y Certificación de Competencias Laborales (UTECC) dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación define “*El marco conceptual de la normalización y certificación de competencias laborales*”. Las competencias integran conocimientos y destrezas, así como habilidades cognitivas, operativas, organizativas, estratégicas y resolutivas que se movilizan y se orientan para resolver situaciones problemáticas reales de carácter social, laboral, comunitario y axiológico.

En el caso del mundo del trabajo, las competencias son aquellas capacidades que permiten a los individuos establecer estrategias cognitivas y resolutivas en relación con los problemas que se les presentan en el ejercicio de sus roles laborales. Las normas de competencia pretenden ser descriptores densos de estas habilidades, conocimientos y criterios de actuación. El Plan Estratégico, Formación Continua: Innovación y Empleo, Argentina 2020 otra iniciativa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a

² Nota del 28 de Abril de 2015 realizada por Florencia Halfon Laksman para Infonews

partir de las políticas activas de empleo que gestiona desde el año 2003, ha desarrollado con la mayoría de los actores representativos de las cadenas, acciones que pueden potenciar el desarrollo industrial y agropecuario del país desde la perspectiva de garantizar la gestión del talento humano que la sociedad del conocimiento requiere. Por lo anterior, se planificará para cada una de estas cadenas de valor la ampliación y profundización de acciones vinculadas para:

- Contar con una descripción de los puestos de trabajo, oficios u ocupaciones críticas en términos de conocimiento aplicado al manejo de tecnologías e insumos con criterios de seguridad personal, de equipos y de impacto ambiental.
- Contar con una dinámica de convocatoria, coordinación y asistencia para alcanzar la participación real de los representantes del mundo del capital y el trabajo en el diseño e implementación de políticas de innovación tecnológica con empleo de calidad.
- Desarrollar y ampliar el alcance de la oferta formativa en los en los territorios para satisfacer la demanda que el crecimiento sectorial exige en términos de calificaciones.
- Garantizar que los certificados de formación sean un auténtico mecanismo de transparencia de las competencias que los trabajadores y trabajadoras han desarrollado. Esto permitirá aunar las políticas de inspección del trabajo no registrado con el registro de trabajadores y empresas que han participado de las políticas.

La justificación de la investigación es determinar a partir de los resultados de la misma, si las personas que certificaron su oficio, perciben una valoración personal diferente y un cambio en sus trayectorias laborales y cuál es la incidencia que se puede atribuir al “Programa certificación de oficios”. Comprobar si efectivamente la certificación de competencias técnicas por parte de la facultad como ente certificador de tercera parte, logra cumplir con una de sus objetivos principales, su función social, establecida en la relación universidad y sociedad. Además, se pretende verificar si el análisis contextualizado del estudio, permite direccionar futuros intentos de regulación y políticas públicas en materia de certificaciones laborales. Finalmente, se aspira a través del trabajo de investigación conocer las implicancias del Programa de Certificación de Oficios de la UTN FRD, en relación a los vínculos de esta actividad con su función social en la región y a su transferencia a otras facultades regionales de la Universidad Tecnológica Nacional.

La estructura de la tesis se divide en una introducción, cinco capítulos y conclusiones. En la introducción se presenta el tema de la tesis, el caso, el recorte temporal. Se realiza el planteamiento del problema y presentación del caso que culmina dando origen al Programa de Certificación de Oficios, en el año 2003, en Facultad Regional Delta de la Universidad Tecnológica Nacional. Las indagaciones preliminares existentes sobre la problemática de la certificación de los oficios en Argentina y el mundo. La estructura de la tesis. La Justificación de la investigación. Las preguntas de investigación, los objetivos y la unidad de análisis.

En el capítulo 1 se presentan los debates y reflexiones respecto a la certificación de competencias técnicas en Argentina y el mundo y estudios realizados a nivel interregional, que justifican la existencia del Programa, los actores sociales involucrados. Para el marco teórico se presentan los autores que serán importantes para la interpretación de los resultados de la investigación que abordan términos como capital social, capital humano y la red cultural que se conforma a partir de ellos. El que reviste interés destacar a los fines de la tesis es Pierre Bourdieu y sus conceptos que fueron utilizados en el abordaje de la misma. El desafío de entramar estos términos en el concepto de redes institucionales, es interesante para dar un marco a los actores sociales: Universidad, Estado, comunidad (trabajadores) y empresas, que participan de este Proceso de Certificación de Oficios. También se presenta la estrategia metodológica a utilizar.

En el capítulo 2 se presenta la propuesta de solución tecnológica que la UTN FRD pone a consideración, de los actores sociales involucrados, respecto al Programa Certificación de Oficios. En primera instancia se realiza una contextualización histórica que justifica la existencia del Programa en la UTN y la génesis del mismo en la UTN Facultad Regional Delta. El desarrollo del Sistema de Certificación. Descripción del sistema. Generalidades. La creación de un comité asesor interregional empresario. El proceso de certificación propiamente dicho. Proceso de transferencia de resultados.

El capítulo 3 presenta un análisis cuantitativo e interpretación de las bases de datos de los participantes del programa en el período investigado y tiene por objeto tener una visión integral de los participantes, conocer la incidencia de su nivel educativo, edad en los resultados finalmente obtenidos en la certificación de su oficio por parte de los participantes y otra información que hace a la contextualización y conocimiento del dispositivo. A los fines de la investigación el capítulo contiene cómo se fue conformando la muestra hasta llegar a los entrevistados.

El capítulo 4 tiene por objeto conocer a los entrevistados y sus trayectorias laborales, indagar cómo se produjo el acercamiento a la instancia al Programa de certificación de oficios y la experiencia de la evaluación para la certificación. En esta primera instancia se trata de verificar la vinculación del requerimiento de un cambio de paradigma en la nueva forma de trabajar con certificación de oficio y los resultados sobre determinadas características relacionadas con los entrevistados. Percepciones positivas o no acerca de cambios en las dimensiones personales de los entrevistados: experiencia de vida, nivel de ingresos, reconocimiento social y orgullo personal

El capítulo 5 tiene como finalidad conocer la incidencia de la certificación en las dimensiones laborales y familiares de las trayectorias laborales de los entrevistados. Las implicancias de la formación para el desarrollo de su oficio y afrontar el proceso de certificación. El reconocimiento laboral de sus saberes. La socialización de sus saberes y la valoración y apoyo familiar durante su trayectoria laboral y en el proceso de la certificación.

Avances y borradores de este trabajo fueron presentados en diferentes encuentros académicos.³

Finalmente se presentan las conclusiones de la investigación, se retoma la importancia del problema estudiado con el objetivo de direccionar futuros intentos de regulación y políticas públicas en materia de competencias laborales, ahondar en las implicancias de la certificación de oficio por parte de la Facultad, en los vínculos de esta actividad con su función social regional.

³ IV Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires- Facultad de Ciencias Sociales del 7 al 9 de Noviembre de 2018.

XXXVIII Jornadas de Investigación Sociológica de la Pontificia Universidad Católica Argentina, el día 17 de octubre de 2017.

III Jornadas Interdisciplinarias de jóvenes Investigadores en Ciencias Sociales UNSAM- IDAES, los días 6, 7 y 8 de septiembre de 2017.

XII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires- Facultad de Ciencias Sociales del 22 al 25 de agosto de 2017.

IX Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de Cuyo los días 15 y 16 de junio de 2017.

IX Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de General Sarmiento los días 18 y 19 de mayo de 2017.

IX Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata días 5, 6 y 7 de diciembre de 2016.

CAPÍTULO 1: LINEAMIENTOS TEÓRICOS Y ESTRATEGIA METODOLÓGICA

“...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...” (Henríquez, H.; Uribe-Echeverría, V. 2002:1)

1.1. LINEAMIENTOS TEÓRICOS

1.1.1. La certificación de competencias técnicas. Estado de la cuestión en Argentina y el mundo

Uno de los temas más importantes respecto al trabajo en la actualidad, aparte 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 “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” (Bertrand, 2000: 116-117).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT/CINTERFOR⁴), 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). 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

⁴ CINTERFOR: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la OIT: Organización Internacional del Trabajo.

desarrolle el trabajo. Este es el concepto de certificación que adopta UTN para el Programa de certificación de oficios.

Es muy importante, en este tema, reflexionar sobre lo complicado que representa la búsqueda de un sistema de certificación que sirva como base para el reconocimiento de las competencias, sea cual sea su vía de adquisición. En este quehacer complejo, aparecen dudas no resueltas de momento respecto a:

- ✓ ¿Cómo construir un modelo de certificación suficientemente flexible para hacer frente a los constantes cambios del contexto?
- ✓ ¿Cómo se puede certificar las competencias a través de un sistema único, cuando la adquisición de esas competencias en cada uno de los países es distinta?
- ✓ ¿Cómo unificar este sistema si los modelos de Formación Profesional son tan dispares?
- ✓ ¿Cómo se debe considerar, a la hora de certificar las competencias, aquellas que se adquieren a lo largo de una vida activa, mediante la experiencia laboral al margen de los sistemas de formación? (Ruiz Bueno, 2006:135)

Cuando se aborda el tema de la certificación profesional, uno de los primeros problemas que se plantean es la diversidad de términos que se utilizan en torno a la certificación de competencias. Conceptos como los de reconocimiento, acreditación, validación, certificación, evaluación de competencias profesionales, se utilizan muchas veces indistintamente para aludir a los mismos procesos, los de certificación y acreditación de competencias, adquiridas tanto en situaciones formales como no formales e informales.

Esta variedad de expresiones también se ve reflejada en los distintos contextos y países: mientras unos hablan más de validación, como es el caso francés, el que alude a Validation des Acquis Professionelles/VAP (Kirsch, 2002), otros lo hacen sobre acreditación de competencias profesionales y otros de certificación. Lo cierto es que cuando se habla de los aprendizajes informales y las experiencias se utilizan mayoritariamente el término de *reconocimiento* y *acreditación de la experiencia*. De hecho en el Reino Unido, cuando se definen las iniciativas de evaluación de la experiencia previa y el aprendizaje previo, se alude al término *acreditación de la experiencia* (Accreditation of Prior Learning/ APL) (Colardyn y Bjornavold, 2005).

Otros autores como Bertrand (2000: 11-12), define a la certificación “como el proceso a través del cual se aseguran las competencias y las habilidades de un individuo en relación con una norma formalizada; se trata por ello de la certificación de unas

cualificaciones individuales, de un nivel de conocimientos, de unas habilidades y, probablemente, de unas capacidades de aprendizaje”. El mismo autor insiste en la necesidad de diferenciar la acreditación, más utilizada en el contexto norteamericano, de la certificación y la validación. Para él la certificación se asocia generalmente a un proceso de reconocimiento de las competencias obtenidas a través de un sistema de aprendizaje formalizado, mientras que la validación se refiere al reconocimiento de los logros menos normalizados y más diversos de los adultos. La certificación propiamente debería responder a diversos objetivos que afectan en distinto grado a las personas, pero también a las empresas y a la sociedad.

En el contexto español, el proyecto ERA, (2004), distingue entre evaluación, reconocimiento y acreditación; en la mayoría de trabajos y de textos legales, se apuesta por el término de *acreditación* como proceso que permite evaluar y reconocer las competencias de una persona, sea cual sea su forma de adquisición, teniendo como referente el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. El uso del término de *certificación* está más vinculado a la emisión de un documento, certificado, emitido por un organismo nacional. Las diferencias, aun siendo mínimas, entre la acreditación y la certificación, estarían en la obtención de un certificado o documento expedido, en este caso, por las instituciones responsables, ministerio de educación concretamente, y más cercano a situaciones formales de formación que de no formales e informales. En el caso del Programa de certificación de oficios de UTN FRD, la Facultad le otorga una credencial a la persona que posea un oficio, dentro del catálogo de oficios que la misma puede certificar de acuerdo a la demanda regional, luego de rendir un examen teórico y práctico, con calificación Nivel 1 o 2 de acuerdo al puntaje obtenido.

Medina (2005:5), aporta otra idea respecto a la certificación. Este 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”. 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, como se mencionará en el capítulo 2, en el ámbito de la UTN FRD se realizan reuniones mensuales de un comité regional llamado “Comité asesor regional interempresarial” (CARI), en donde pueden participar todos los actores

sociales que forman parte este Programa, para tratar los problemas que haya en torno a la certificación o rever lo que haya que mejorar.

Irigoin 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”.

Como se puede observar en las definiciones aportadas, la certificación, término a utilizarse en el recorrido de esta tesis, 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 los perfiles profesionales. Esta definición es la que nos lleva al establecimiento de las *normas de competencias, referentes claves para la evaluación de las mismas* y la posterior certificación. En este caso, la certificación tiene un alto significado en su aplicación laboral, ya que explica el acervo de conocimientos, experiencias, capacidades y competencias que el trabajador va adquiriendo a lo largo de su vida (Ruiz Bueno, 2006:137).

Otro de los términos referidos en la definición es la consideración del *carácter público* de la certificación, el hecho de que los certificados deberán ser expedidos por organismos públicos, legítimamente constituidos, que garanticen validez y credibilidad. A su vez, la certificación debe convertirse en un proceso transparente, abierto y visible a todos los interesados.

Respecto al Programa de Certificación de Oficios, un organismo de tercera parte (en este caso UTN FRD) reconoce y testifica que una persona es competente para desempeñar una función determinada, en conformidad a un diseño curricular del oficio definido entre las partes interesadas (organizaciones capacitadoras, empresas, comunidad, sindicatos, cámaras, etc.), lográndose de este modo un estándar de calidad. Por cada ocupación, se elabora un diseño curricular que establece cuáles son las competencias y conocimientos que un trabajador debe cumplir para certificar su trabajo, de acuerdo a la “Norma ISO 17024 Evaluación de la conformidad - Requisitos generales para los organismos de certificación de personas”.

1.2. MARCO TEÓRICO

1.2.1. Los aportes de la teoría social de Pierre Bourdieu

Esta tesis se inscribirá en el paradigma constructivista. El planteo será que las realidades sociales son objetivadas e interiorizadas por los agentes. Estas realidades remiten a mundos objetivos exteriores a los agentes, que funcionan como limitantes de su acción; y por otro lado, a mundos subjetivos e interiorizados constituidos por las representaciones y las percepciones que estos sujetos tienen sobre la realidad social. Las estructuras sociales y la interpretación que los agentes hacen de esas estructuras son dos momentos constitutivos de la realidad social. Aun cuando pueda plantearse una prioridad epistemológica de las estructuras objetivas sobre las experiencias, representaciones y percepciones de los sujetos sobre la realidad, esta realidad es a la vez material y simbólica (Longo, 2003)

La problemática constructivista no es una escuela, ni una corriente, se trata de un espacio de producción científica en la que se intenta en primer lugar

“superar las parejas de conceptos dicotómicos que la sociología ha heredado de la vieja filosofía social, como las oposiciones entre idealismo y materialismo, entre sujeto y objeto, entre lo colectivo y lo individual. Bajo esta perspectiva podríamos decir que el constructivismo pretende superar a la vez el “sociologismo” de Durkheim, que valoriza lo colectivo a expensas de lo individual, y el “individualismo metodológico” que valoriza al individuo a expensas de lo colectivo y estructural.” (Giménez, 1997: 2).

En segundo lugar, se trata de

“aprehender las realidades sociales como construcciones históricas y cotidianas de actores individuales y colectivos, construcciones que tienden a abstraerse a la voluntad clara y al control de los mismos actores”.

De aquí, como subraya también Corcuff (1995: 17), la importancia de la historicidad para los constructivistas, al menos bajo tres aspectos: 1) el mundo social se construye a partir de lo ya construido en el pasado; 2) las formas sociales del pasado son reproducidas, apropiadas, desplazadas y transformadas en las prácticas y las interacciones de la vida cotidiana de los actores; 3) este trabajo cotidiano sobre la herencia del pasado abre un campo de posibilidades en el futuro.

Los aportes de la teoría bourdieusiana serán fundamentales para el análisis y conclusiones de la investigación ya que presentan una particular riqueza para poder estudiar las sociedades modernas y trabajar sobre aspectos tanto colectivos como individuales que constituyen la base de análisis para posteriores estudios del complejo y

dinámico aparato social. En este sentido los aportes y la claridad discursiva planteada en la definición de cada uno de los términos, junto con el análisis de las perspectivas imprimen al abordaje de Bourdieu la posibilidad de extrapolar los conceptos a los más diversos campos del saber. La destacada influencia del autor en las distintas disciplinas, constituye una ventaja en el momento de analizar situaciones particulares, donde se conjugan elementos provenientes de espacios simbólicos distintos, en todos es posible analizar y medir a través de indicadores.

El enfoque teórico de Bourdieu entonces definido como “*constructivismo estructuralista*”, o “*estructuralismo constructivista*” intenta dar cuenta de la relación dialéctica que existe entre el momento subjetivista y el momento objetivista de su teoría. (Bourdieu, Wacquant, 2008). La complementariedad de estos dos momentos apunta a lograr la aprehensión de la acción social en su integridad.

Por *estructuralismo* entiende: “*que existen en el mundo social mismo, y no sólo en los sistemas simbólicos como el lenguaje, el mito, etc., estructuras objetivas, independientes de la conciencia y de la voluntad de los agentes, que son capaces de orientar o de coaccionar sus prácticas y sus representaciones*”(Bourdieu, 1988: 127)

Por *constructivismo* entiende: “*que hay una génesis social de una parte de los esquemas de percepción, de pensamiento y de acción que son constitutivos de lo que llamo habitus, y por otra parte estructuras, y en particular de lo que llamo campos o grupo, especialmente de lo que se llama generalmente las clases sociales*” (Bourdieu, 1988: 127)

Bourdieu postula la *primacía de las relaciones* con el fin de superar las discusiones que se dan en el plano de las ciencias sociales, respecto a la prioridad ontológica de la estructura o el agente, del sistema o del actor, de lo colectivo o lo individual. Desde su postura la sociología debe deshacerse de estas discusiones que están más relacionadas a la percepción de la realidad social que tiene el sentido común. La ciencia social no necesita elegir entre ambos, ya que la sustancia de la realidad social son las relaciones. (Bourdieu, Wacquant, 2008)

Para Bourdieu el objetivismo y el subjetivismo son perspectivas parciales, pero no irreconciliables. Ambas representan dos momentos del análisis sociológico y entre estos existe una relación dialéctica. En el momento objetivista, la sociología analiza los campos de posiciones relativas y de relaciones objetivas entre esas posiciones, es decir las “*estructuras sociales externas*”. Por otra parte, en el momento subjetivista, se analizan los puntos de vista que los agentes tienen sobre la realidad, en función de su posición en el espacio social objetivo, es decir las “*estructuras sociales internalizadas*”.

La articulación entre lo individual y lo social dará origen al concepto de habitus. Los *habitus* son sistemas de disposiciones duraderas, interiorizadas por los agentes a lo largo del curso de su vida, que los predispone a actuar, sentir, pensar de una determinada forma. Son las estructuras externas internalizadas por el agente y están relacionadas con la posición que este ocupa en el espacio social.

La construcción del mundo de los agentes opera bajo condiciones estructurales,

“...por lo tanto, las representaciones de los agentes varían según su posición (y los intereses asociados) y según su habitus, como sistema de esquemas de percepción y apreciación, como estructuras cognitivas y evaluativas que adquieren a través de la experiencia duradera de una posición en el mundo social” (Bourdieu, 1988: 134).

Sus aportes en conceptos tales como: habitus y campo, como modos de la existencia de lo social, diferenciando la contribución que cada uno hace sin excluirse mutuamente, al campo pertenecen las instituciones y al habitus la acción individual; en cada campo existen bienes que están en permanente juego: económicos, sociales y culturales. Aunque estos tres capitales, en realidad mantienen relaciones muy estrechas y las transformaciones mutuas son continuas, bajo ciertas condiciones; el lugar del capital social incluye un interesante punto de atención que invita a profundizar en los vínculos que se dan en cada agente social en los campos donde se desarrolla. El capital social es un capital común a todos los campos. En todos ellos los agentes pueden movilizar este tipo de capital. Es el conjunto de recursos actuales o potenciales relacionado con la posesión de una “red duradera de conocimientos” más o menos institucionalizados. “La pertenencia a un grupo” conlleva no sólo a la un conjunto de caracteres comunes, sino la unión por toda una serie de relaciones permanentes y útiles.

Para Bourdieu en el campo escolar lo que cuenta es el “capital cultural”, las diferencias del éxito escolar, del aprendizaje, se deben a las diferencias en el “capital cultural” que traen los alumnos cuando llegan a la escuela. Los hijos de la burguesía poseen mayor capital cultural que los hijos de las otras clases; a mayor semejanza entre la cultura de su clase social y la cultura escolar, mayores son sus posibilidades de aprendizaje. En definitiva, son los herederos, cuya herencia no es sólo económica, sino sobre todo cultural. Otro elemento a destacar es el análisis presentado es el de espacio social porque allí se constituye un interesante lugar donde se conjugan elementos y se dan distancias y cercanías simultáneas que muestran y esconden tanto relaciones como estructuras.

Bourdieu afirma que el objeto de análisis de la ciencia social es la realidad y la percepción de esa realidad. Esto implica que a la hora de explicar las acciones sociales desde una perspectiva sociológica, no es suficiente con la sola descripción de las condiciones objetivas, ya que éstas no logran explicar acabadamente las prácticas sociales de los agentes. Por lo tanto, la ciencia social debe tomar por objeto la realidad y a la vez la percepción de esa realidad, las perspectivas, los puntos de vista que los agentes tienen de dicha realidad, sin olvidar que los mismos están condicionados estructuralmente por la posición del agente en el campo social.

“La sociología debe incluir una sociología de la percepción del mundo social, es decir una sociología de la construcción de las visiones del mundo que contribuyen también a la construcción de ese mundo. Pero, sabemos que estos puntos de vista, son vistas tomadas a partir de un punto, es decir de una posición determinada en el espacio social (...) Sin duda los agentes tienen una captación activa del mundo. Sin duda construyen su visión del mundo. Pero esta construcción opera bajo coacciones estructurales” (Bourdieu, 1988: 133)

1.2.2. Capital social, interaccionismo simbólico en la enseñanza del oficio

Existen muchas definiciones de capital social, Putnam (1995a: 67) lo define como “las características de la organización social, tales como las redes, las normas y la confianza, que facilitan la coordinación y la cooperación para un beneficio mutuo”. Posteriormente, reformulará su definición, pero su discurso seguirá siendo el mismo: el capital social, que se acumula al uso, facilita la vida y permite reconciliar interés individual e interés general. Unas correlaciones muestran que un elevado stock de capital social está siempre asociado a mejores resultados sociales, políticos y económicos.

Granovetter (1985) propone el término *embeddedness* que articularía la economía con las estructuras y la acción social e identifica dos aspectos de este concepto: a) factores sociales que acotan o restringen la acción económica, esto trasladado al tema en cuestión sería, que el tener personas no capacitadas para realizar una tarea adecuadamente incurriría en mayores costos en los sistemas de producción para las empresas o el no acceso a puestos de trabajo para las personas que no estén certificadas y b) una integración mediante un traslape entre lo social y lo económico, esto sería que el reconocimiento de la certificación implicaría para las personas que pasan por este Programa, una movilidad social ascendente como consecuencia de la accesibilidad a puestos de trabajo y el reconocimiento de su oficio tanto social por parte de la

comunidad como económico por las empresas que contratan sus servicios, como consecuencia de la jerarquización gremial que obtienen de su paso por el dispositivo de certificación. Es importante aclarar que los resultados de la certificación no son vinculantes con la jerarquización gremial mencionada como será explicada en el siguiente capítulo cuando se detalle el proceso de la certificación de oficios.

En el primer caso, Granovetter busca contraponer un enfoque sociológico a la teoría económica sustituyendo el supuesto de una conducta racional basada en el interés propio, por conductas económicas e instituciones constreñidas (constrained), obligadas o forzadas por las relaciones sociales prevalecientes. Para Granovetter (1985: 481-482), asumir las conductas económicas como independientes implica un grave malentendido. En el segundo caso hace referencia a las ventajas de obtener información económica a través de redes de relaciones sociales, pues de esta manera la información se obtiene a un menor costo, es más detallada y confiable debido a su traslape (overlaid) con contenidos sociales que le benefician con una mayor carga de confianza y abstención de conductas oportunistas (Granovetter, 1985: 490).

Según Miranda, F. et al (2004) para Cepal (Nro 36: 10)

“Las diferencias sociales existentes entre los miembros de una sociedad en el ejercicio de sus estrategias de vida se construyen a partir de la posesión de activos, que constituyen recursos instalados en las personas (habilidades personales), en los derechos (que definen el control sobre el uso y destino de los bienes y acceso a servicios), y en las relaciones sociales. Las redes sociales dotadas de capital social constituyen un activo importante dentro de estos portafolios, en tanto representan medios para desplegar capacidades de reacción frente a la pobreza”

Los agentes económicos son actores sociales que toman sus decisiones condicionados por la ‘red’ en la que se encuentran inmersos que, al mismo tiempo, es origen de importantes activos. En este contexto se puede entender el concepto de capital social, es un recurso que emerge de la estructura relacional existente y que, junto al capital físico y al capital humano, puede promover el desarrollo económico o el progreso e impulsar la eficiencia de las organizaciones empresariales o no empresariales.

Resulta interesante tener en cuenta los conceptos de Minujin y Kessler (1995), que consideran la importancia del capital social en tanto el mismo se refiere a

“...la posesión o no, de una red de familiares y de amigos que estén en posición de brindar trabajos, comprar bienes u obtener algún tipo de servicios en condiciones

favorables; su valor depende de las diferentes trayectorias sociales y orígenes familiares. El capital cultural se refiere al origen social, la educación recibida, el tipo de experiencias y la posición ocupada en los distintos ámbitos sociales que se han transitado, van forjando formas casi inconscientes de mirar el mundo y de representarse su propio lugar en él, su incidencia se plasmará en distintas formas de percibir, de actuar, de reflexionar y de demandar”

Otro concepto rector a tener en cuenta es el interaccionismo simbólico, que es una corriente que se desarrolla a partir de las ideas de Mead, en las primeras décadas del siglo XX, así como de la obra posterior de Blumer. El interaccionismo simbólico concibe a la sociedad como un marco de interacción simbólica entre individuos, y al ser humano como un constructor activo de significados organizados en torno a los procesos compartidos de interacción. Presenta una estimulante propuesta para la comprensión del ser humano, entendiéndolo como miembro activo de una comunidad social de interpretación de símbolos.

El término “interaccionismo simbólico” fue acuñado por Blumer (1937), quien establece la premisa básica de esta conceptualización: si la conducta de las personas se halla vinculada al significado que tengan las cosas, lo que signifiquen las cosas para el sujeto va a depender de su interacción social con otros actores de su entorno y, en definitiva, de los significados aprendidos en su experiencia social interactiva. Pueden encontrarse dos influencias antecedentes del interaccionismo simbólico: por un lado, la idea de Dewey acerca del pensamiento como instrumento de adaptación y producto de la interacción; por otro, la obra de Mead con su noción de emergencia del yo a partir del orden social y en el marco del simbolismo usado para la comunicación interpersonal.

Según Dewey, el carácter inacabado del mundo genera entre las personas un estado de incertidumbre, del cual emerge el pensamiento “el pensamiento es una función mediadora e instrumental que ha evolucionado para servir a los intereses de la supervivencia de los humanos (citado en Westbrook, 1993). La actividad concreta que origina el pensamiento y el carácter inconcluso del mundo convierten cada experiencia en singular, lo que hace que todo conocimiento sea provisional. Como explican Collier *et al* (1996), Dewey no considera el pensamiento una «propiedad privada» sino que pertenece a la interacción: aunque sean individuos particulares los que producen el pensamiento, éste tiene una base social sostenida en convenciones y creencias, por lo que no sería adecuado concebir la mente como algo esencial y exclusivamente individual.

El lenguaje es lo que posibilita el examen de la acción y la posibilidad de imaginar diferentes posibilidades alternativas, pero tampoco es algo personal o privado sino que está en relación con los otros. La comunicación es clave para entender el pensamiento, ya que éste se expresa desde el habla y es la comunicación la que permite la interacción. La interacción es el proceso fundamental que permite comprender la conciencia. El hecho de que cada persona nazca en una sociedad ya constituida con costumbres, tradiciones, convenciones, lengua, instituciones,...configura su subjetividad, lo cual posibilitará la intersubjetividad, es decir, el desarrollo del pensamiento de cada individuo dentro de las diferentes interacciones sociales. Dewey defiende que los fenómenos complejos no pueden descomponerse en elementos simples, sino que es necesario comprenderlos en su complejidad, conformando un sistema coordinado de acción en el que intervienen cada uno de esos elementos.

El pensamiento de Mead, considerado el padre intelectual del interaccionismo simbólico, afirma que la persona emerge de la interacción social a través, fundamentalmente, del lenguaje y en la forma de interacción simbólica. Mead (1934/1993) explica detalladamente el desarrollo del *self* y recalcó –como ya lo había hecho Cooley a principios del siglo– que la autoestima y la noción de uno mismo se originan, se mantienen y se modifican a través de la interacción social. Para Mead, la interacción social está mediada por símbolos con significado; los símbolos presentes en la interacción permiten al individuo recibir información sobre sí mismo a partir de los otros y, lo que es más importante, anticipar cómo reaccionarán los demás ante su conducta, todo ello mediante un proceso de comprensión de los roles sociales o *role-taking*. Si el otro puede ser identificado como padre, profesor, amigo, comerciante, etc, las normas sociales sobre cómo debería comportarse cada uno de ellos permiten predecir con éxito de qué manera se van a comportar, además de favorecer en uno mismo la adquisición de los roles. En efecto, el aprendizaje de la conducta apropiada a cada rol supone una interiorización de la sociedad dentro del individuo. Éste puede, entonces, desplazarse fuera de sí mismo y evaluar sus características y su conducta.

La esencia de la comunicación humana, afirma Mead (1934/1993), es la capacidad de la persona para anticipar las repuestas que cada acto suyo provocará en los demás. Esto implica que, para poder comunicarse, la persona ha de conocer qué significan para los demás los símbolos que uno utiliza o, en otras palabras, ser capaz de asumir el rol del otro. Surge, así, el concepto del “otro significativo”, representado por aquellas personas que ocupan roles relevantes en la vida de una persona (padres, educadores,

grupo de iguales). Éste será un elemento clave en el proceso de socialización, pues facilitará el aprendizaje de roles y de la noción de uno mismo, al generalizarse los puntos de vista del “otro significativo” al conjunto de la sociedad al “otro generalizado”.

De acuerdo con Blumer (1937), sus principales premisas son: 1) Las personas actúan sobre los objetos de su mundo e interactúan con otras personas a partir de los significados que los objetos y las personas tienen para ellas. Es decir, a partir de los símbolos. El símbolo permite, además, trascender el ámbito del estímulo sensorial y de lo inmediato, ampliar la percepción del entorno, incrementar la capacidad de resolución de problemas y facilitar la imaginación y la fantasía. 2) Los significados son producto de la interacción social, principalmente la comunicación, que se convierte en esencial, tanto en la constitución del individuo como en (y debido a) la producción social de sentido. El signo es el objeto material que desencadena el significado, y el significado, el indicador social que interviene en la construcción de la conducta. 3) Las personas seleccionan, organizan, reproducen y transforman los significados en los procesos interpretativos en función de sus expectativas y propósitos. Otras premisas importantes son: que la distinción entre conducta interna y externa presupone que el individuo se constituye en la interacción social (formación del yo social autoconsciente), y que no es posible entender el yo sin el otro ni a la inversa, y que los grupos y la sociedad se constituyen sobre la base de las interacciones simbólicas de los individuos al tiempo que las hacen posibles.

Gil-Lacruz (2007) afirma que los presupuestos teóricos del interaccionismo simbólico requerían un enfoque metodológico que fuera coherente con su concepción de ser humano. Si la realidad social se construye a través de los significados surgidos de la experiencia de las personas y de la interacción entre ellas, para comprender esa realidad será necesario utilizar una metodología que contemple las propias declaraciones de los actores en la realización de sus actos. La metodología cualitativa de investigación social se presenta como el enfoque metodológico más adecuado para esos propósitos. El interaccionismo simbólico busca significados en la interacción de los individuos y los grupos, en los símbolos utilizados y en cómo los cambios de símbolos cambian el comportamiento de las personas.

Un enfoque que puede considerarse afín al interaccionismo simbólico, aunque presenta algunas divergencias con él, mantienen también bastantes similitudes en sus postulados, se trata de la fenomenología social. Su principal referente es Schütz, discípulo de Husserl. Entre los años treinta y cincuenta del siglo XX, los desarrollos

teóricos de Schütz pretenden aplicar los planteamientos de Husserl a las ciencias sociales.

La fenomenología de Schütz y de Husserl asume que, puesto que las personas construyen sus propios mundos sociales, estos mundos pueden tener una multiplicidad de significados, dependiendo del observador. Ése es el núcleo de la fenomenología: la construcción perceptual de la vida de cada día. El concepto de “mundo vital” se refiere a la experiencia de vida que los sujetos dan por supuesta. Los sujetos asumen que su mundo vital tiene una realidad temporal y física definible, por lo que creen que la realidad está esencialmente configurada por sus experiencias subjetivas cotidianas. Esto significa que los objetos no se pueden considerar como separados de los sujetos que los perciben y que no pueden describirse aparte del significado que estos sujetos adscriben a los objetos (Barber, 2004).

En su obra póstuma “La fenomenología del mundo social” Schütz (1967) establece un estudio objetivo de los significados subjetivos, es decir de los actores. Se preguntará por la estructura mental de la realidad, una realidad que, al estar dada por la experiencia, aparece como evidente para el sujeto. Los presupuestos de la vida cotidiana, según Schütz, están en lo que Husserl llamó “actitud natural”, esto es, la actitud originaria y normal de la gente frente al mundo y sus objetos. Se trata de una actitud que da por cierta la existencia del mundo como se percibe, así como el significado de las propias experiencias. Lo crucial de esta actitud es que únicamente la irrupción de un elemento extraño en el conocimiento del sujeto puede hacerle revisar su creencia de que los objetos y los hechos del mundo cotidiano son como le parecen ser.

La intersubjetividad humana se convertirá en el eje vertebral del planteamiento de Schütz, implica que lo que aparece como real sale de la interacción, al tiempo que es construido e interpretado por los sujetos participantes. Es decir, “el yo” carece de todo sentido o significado sin “el otro”. Como afirman Sabucedo *et al* (1997), para Schütz la única manera posible de aprehender la realidad es a través de la subjetividad de los individuos, lo que le lleva al concepto de la intersubjetividad o puesta en común de las diferentes subjetividades.

Los significados intersubjetivos se comparten dentro de un conjunto de actores, bien se trate de un grupo social concreto - un grupo cultural, religioso, profesional-o de la sociedad en sentido amplio. Estos significados constituyen lo que se mantiene y se comprende comúnmente de la vida de cada día o mundo vital (Schütz, 1967). Los espacios donde son aplicables estos significados compartidos representan marcos de

referencia o “regiones de significado” en las cuales las personas pueden operar de manera más restrictiva, ya que en estas regiones existen supuestos compartidos que actúan como restricciones de lo que el sujeto cree y como construcciones de significado que guían y configuran su experiencia.

Sennett (2008), en relación con su adscripción al pragmatismo norteamericano, señala,

“el pragmatismo ha tratado de unir la filosofía a las prácticas concretas de las artes y las ciencias, a la economía política y a la religión; su carácter distintivo es la búsqueda de problemas filosóficos insertos en la vida cotidiana. El estudio de la artesanía y la técnica es simplemente el lógico paso siguiente en la historia del desarrollo del pragmatismo...”.

El movimiento pragmatista comenzó a finales del siglo XIX como reacción norteamericana a los males del idealismo europeo representado por Hegel. Desde un punto de vista filosófico, el autor indica *“...El pragmatismo ha sostenido que, para trabajar bien, la gente necesita libertad respecto de las relaciones entre medios y fines...”*

Desde esta perspectiva de Sennett intenta explicar que los auténticos bienes del “capital social”, comprenden la “cultura material” y el “conocimiento tácito”, esto es el conocimiento y las habilidades que se transmiten y acumulan a través de la interacción social, el auténtico saber corporal del que no se tiene conciencia. El trabajo puede ser algo bueno en sí mismo y no sólo un medio de vida. En una época donde parecieran dos términos dicotómicos entre “trabajo” y “vida”. La motivación básica del artesano es lograr un trabajo bien hecho por el sólo hecho de lograrlo. El materialista cultural quiere investigar donde encuentra placer y cómo se organiza éste. Lleno de curiosidad por las cosas en sí mismas, quiere comprender cómo pueden generar valores religiosos, sociales o políticos (Sennett, 2008:19)

1.2.3. Las perspectivas teóricas-metodológicas de las trayectorias laborales

Como punto de partida se tomará la postura teórica esbozada anteriormente, se analizará a continuación el concepto de trayectorias laborales. La pertinencia del uso de este concepto, en la presente investigación, reside en la capacidad del mismo para dar cuenta de las dimensiones objetivas y subjetivas que intervienen en la vida laboral de las personas y cómo enfrentan las situaciones que se presentan en ese recorrido, en este caso conocer la incidencia del proceso que debieron atravesar al tener que certificar su oficio en una universidad.

Por medio de la reconstrucción y el análisis de las trayectorias laborales, se pueden desentrañar las percepciones y los significados que los agentes construyen en torno a su recorrido por el mercado de trabajo, pero sin perder de vista el contexto socio-histórico en el que transcurre esa trayectoria individual. Por lo tanto, con la incorporación de este concepto es posible acercarnos al conocimiento de la interrelación existente entre los aspectos objetivos y subjetivos de las trayectorias, incorporando la noción de temporalidad en el análisis de estos procesos.

“El concepto de trayectoria laboral intenta poner de manifiesto la relación dinámica que se establece entre las condiciones estructurales y las estrategias que ponen en juego los sujetos para enfrentarse a las mismas.” (Frassa; 2007: 244)

Para la noción de trayectorias existen diversas conceptualizaciones y enfoques que dan cuenta de la amplitud teórico-metodológica que reviste este concepto y que es necesario precisar a fin de despejar confusiones. (Henríquez; Uribe Echeverría: 2002) afirman que “...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 significativo 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.

Por medio de la reconstrucción y el análisis de las trayectorias laborales, se pueden desentrañar las percepciones y los significados que los individuos construyen en torno a su recorrido por el mercado de trabajo, pero sin perder de vista el contexto socio-histórico en el que transcurre esa trayectoria individual. Por lo tanto, con la incorporación de este concepto es posible acercarnos al conocimiento de la interrelación existente entre los aspectos objetivos y subjetivos de las trayectorias, incorporando la noción de temporalidad en el análisis de estos procesos.

El 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).

1.2.4. Las perspectivas norteamericanas y europeas en el estudio de las trayectorias laborales

Se desarrollarán las perspectivas norteamericanas y europeas con la finalidad de conocer los ámbitos de producción científica donde surgieron los fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológicos que forman esta corriente teórica.

El primer enfoque es el de *Curso de Vida* que surge en Inglaterra y Estados Unidos. Su principal exponente es Glen Elder (1985). Este enfoque acuña el concepto de “*carrera*” para estudiar los itinerarios vitales en general. Explica las transiciones vitales considerando los itinerarios que se desenvuelven en cualquiera de las esferas de la vida de los sujetos (educación, trabajo, familia). Presenta un enfoque interdisciplinario que toma como unidad de análisis el curso de vida de un sujeto, el cual se encuentra enmarcado en un espacio y tiempo histórico. Específicamente en lo laboral desde esta perspectiva se mira la “*carrera laboral*”, es decir, se analizan los itinerarios laborales de las personas desde estudios diacrónicos.

Desde esta perspectiva existen tres elementos fundamentales que determinan el curso de vida de un sujeto:

- ✓ *La Trayectoria*: representa a las diversas dimensiones en las que se desenvuelve la vida de un sujeto (escolaridad, trabajo, etc.), la misma está compuesta por una variedad de trayectorias que entrelazadas conforman su “*trayectoria vital*”.
- ✓ *La Transición*: le da forma y sentido a las trayectorias. Es el pasaje de un estado a otro (juventud a adultez, desempleo a actividad). Si bien estos pasajes se hallan institucionalizados en la sociedad, no son absolutamente previsibles ni predeterminados.
- ✓ *Los Turning Points*: Son eventos o momentos de inflexión que provocan un viraje en un curso de vida. Pueden ser de origen histórico o personal.

En el enfoque biográfico que se desarrolló en Francia y Alemania en el cual se destacaron tres autores: Francis Godard, Rainer Dombois y Lugder Pries.

Godard (1998) es uno de los principales autores franceses que desarrolla estudios sobre la dimensión biográfica laboral. Este autor señala la importancia de distinguir entre el concepto de recorrido y de trayectoria. Según sus afirmaciones cuando se habla de recorrido se hace referencia a los procesos de encadenamiento de acontecimientos a lo largo de la vida de las personas que son narrados por ellas mismas. Cuando se habla de trayectoria se hace mención a los esquemas de movilidad definidos por el investigador a los que se incorpora un individuo. Lo que importa son los diferentes momentos a través de los cuales se construyen las trayectorias (Godard, 1998:37).

De esta forma el sociólogo francés hace una distinción entre la interpretación subjetiva de la realidad que puede aprehenderse a partir del concepto de recorrido y la “objetivación” del proceso de historia de vida que puede comprenderse a partir del concepto de trayectoria, entendiendo a esta última a partir de la noción de temporalidades sociales. Este autor afirma también, y esto resulta especialmente relevante, que un individuo no es una sola historia, sino que se constituye a partir de varias historias: cada individuo es por lo menos cuatro historias: historia residencial, historia familiar, historia de formación e historia profesional.

Estas historias se conjugan, se articulan de manera tal que permiten explicar de manera abarcativa los cambios en las biografías. La cadena de acontecimientos estaría así dada por la combinación de los diferentes eventos que se producen en cada una de estas historias y en su particular influencia en las demás (Godard, 1998 citado en Muñiz Terra, 2012).

Finalmente dentro de la perspectiva alemana se encuentran los trabajos de Dombois (1998) y Pries (1999) desarrollados en el marco de la cultura obrera.

Para Dombois “tanto el análisis de la historia de vida laboral como las trayectorias laborales enfocan el proceso mediante el cual las personas se ubican en el mercado de trabajo como un proceso en el tiempo biográfico e histórico” (Dombois, 1998: 173). Concibe a las trayectorias laborales como secuencias de experiencias laborales que se estructuran en dos dimensiones: la dimensión del tiempo biográfico que establece secuencias típicas según los ciclos de vida, y la dimensión del tiempo histórico que ofrece distintas limitaciones y oportunidades. Además, estas secuencias laborales se encuentran limitadas por instituciones y normas sociales. Para el autor, el sociólogo reconstruye trayectorias laborales en tanto itinerarios visibles de la vida de los

individuos en el campo del trabajo. Estos itinerarios son el resultado de acciones desplegadas, ya sea consciente e inconscientemente, por las personas a través del tiempo en el marco de cierto condicionamiento social (Muñiz Terra, 2007).

Partiendo de una perspectiva centrada más concretamente en la tensión existente en las ciencias sociales entre lo “objetivo” y lo “subjetivo” y su articulación a lo largo del tiempo, Pries (1999) señala, por su parte, que la reconstrucción de trayectorias laborales debe ser realizada partiendo de la utilización del concepto “proyecto biográfico laboral, este debe ser entendido como una proyección a futuro de lo que para el sujeto es lo “normal” y lo deseable, este proyecto está constituido en base a experiencias anteriores. Por medio de este concepto se integran dimensiones diferentes: en cuanto al tiempo combina pasado, presente y futuro: y en cuanto a la relación entre el sujeto y la sociedad, incorpora a la estructura social histórica, como base y limitación de los planes individuales del sujeto. (Muñiz Terra, 2012).

El "proyecto biográfico" intenta, de esta manera, integrar cosas muy diferentes en dos dimensiones: en el eje de tiempo combina lo pasado, presente y futuro y, en el eje de la relación actor-sociedad integra la estructura social histórica, tal y como está percibida e interpretada por el actor, como bases y limitaciones de sus planes y acciones individuales. Asimismo señala que el “proyecto biográfico laboral” de los actores está estructurado a grandes rasgos por cuatro instituciones sociales: el mercado, la empresa/ organización, el oficio/ profesión y el clan, y su correspondiente articulación a lo largo del tiempo.

En suma, según Pries (1999), en la reconstrucción del “proyecto biográfico laboral” debe estar presente la idea de construir una síntesis entre el aspecto más objetivo y medible del trabajo y las concepciones y perspectivas más subjetivas de éste, señalando su mutua interrelación y dependencia a lo largo del tiempo.

Según el autor, como denominador común de esta visión se puede destacar la idea de que no existen lo social y la sociedad fuera de los hombres y de que no existen hombres fuera de la sociedad y de lo social. De esta forma fueron superadas las yuxtaposiciones tan frecuentes en las ciencias sociales -y no por ello menos infructuosas- de "individuo y sociedad", "actor y estructura" y "objetividad y subjetividad". El objetivo de este enfoque no es ver, por ejemplo, cómo los "sujetos individuales" actúan -más o menos libremente- en las "estructuras objetivas sociales". “Más bien, como lo expresó Norbert Elias, no hay sociedad fuera de los hombres y no hay hombres fuera de la sociedad. Resulta que no es el individuo el tema de la investigación biográfica, sino el producto

social de la biografía como muestra o pauta de trayectoria y de orientación en el mundo social cotidiano e histórico” (Pries, 1996:402)

1.2.5. El uso del enfoque de las trayectorias en América Latina y Argentina

En la región la perspectiva teórico-metodológica de las trayectorias ha sido utilizada en estudios de diversas temáticas, principalmente en el estudio de movimientos migratorios y de trayectorias educativas o laborales. El estudio de trayectorias en Latinoamérica ha sido enfocado tanto desde lo cuantitativo como desde lo cualitativo. En términos generales estos estudios se basan en los supuestos del enfoque biográfico o del curso de vida. (Muñiz Terra, 2012)

En los trabajos realizados en nuestro país desde un punto de vista cuantitativo el análisis de las trayectorias laborales se encuentra, por su parte, generalmente ligado al estudio de la movilidad laboral. Entre ellos, caben señalar los trabajos que construyen, a partir de encuestas y bases propias, paneles de seguimiento para dar cuenta de los cambios ocupacionales experimentados en las trayectorias laborales de trabajadores despedidos (Rebón, 2000), los estudios sobre el impacto de la reestructuración productiva de empresas privatizadas en las trayectorias de sus ex trabajadores (Cicciari, 2003), los trabajos sobre las trayectorias de los asalariados del sector privado (Castillo y otros 2005) y los numerosos trabajos realizados a partir de paneles de la EPH. Entre ellos caben mencionar los de movilidad laboral, intermitencia de los ingresos e inestabilidad de las ocupaciones (Beccaria y Maurizio 2001, 2005), los de cambios en los flujos laborales y rotaciones en el empleo (Chitarroni, 2003, 2005), los de movilidad laboral de la población del Gran Buenos Aires y de los trabajadores despedidos durante la crisis del tequila (Fraguglia y Persia, 2003, 2006) y los de trayectorias ocupacionales en contextos macroeconómicos y regulatorios diferentes (Cortés y Horzowski, 2005).

En las últimas décadas el estudio de trayectorias ha incrementado su importancia en diversos ámbitos académicos de la región por su capacidad para dar cuenta de diversos cambios experimentados por los sujetos, principalmente en el ámbito laboral. En Argentina esta perspectiva ha sido utilizada principalmente en el estudio del mercado laboral. Más específicamente, a partir del año 2003 con la recuperación de la actividad económica y el empleo, las investigaciones en torno al mercado de trabajo comienzan a adquirir nuevos matices. Entre los principales estudios que han aplicado el enfoque de las trayectorias desde una perspectiva cualitativa en nuestro país podemos mencionar, estudios enfocados en las subjetividades que construyen los jóvenes de sectores populares en torno a sus inserciones laborales (Longo, 2003; Jacinto, 2006), los estudios

sobre las trayectorias laborales de ex trabajadores de YPF (Muñiz Terra, 2007), las trayectorias laborales que las mujeres desarrollan en distintos sectores económicos (Mauro, 2004), las trayectorias de desempleados (Frassa, 2005).

Otra mirada que resulta interesante desarrollada en el marco de los estudios sobre carreras y trayectorias laborales en Latinoamérica y en Argentina es la que propone una articulación entre las perspectivas metodológicas cuantitativas y cualitativas. En algunos casos los datos cuantitativos son incorporados para contextualizar las carreras y trayectorias en análisis (datos del mercado de trabajo de la región en donde se inserta la trayectoria, datos de las empresas en las que se desempeñan o desempeñaban los trabajadores, etc), mientras que en otros los datos cuantitativos son producidos y articulados para alcanzar los objetivos cognitivos del estudio.

Entre los trabajos que siguen esta lógica de investigación vale la pena mencionar, según Muñiz Terra (2012) son los trabajos sobre movilidad y trayectorias desarrollados en Brasil (Guimaraes, 1998, Cabanes, 1998), los estudios sobre las trayectorias de trabajadores precarios en América Latina (Montero Casassus, 1998), las investigaciones sobre las carreras laborales de ex trabajadores de las empresas públicas privatizadas en Argentina (Dávalos 2001), los estudios sobre grupos profesionales particulares en Argentina (Fernandez Berdaguer, 2000; Panaia, 2001, 2006), y los trabajos sobre las trayectorias de inserción laboral de jóvenes argentinos (Freytes Frey, 2007; Jacinto y otros, 2005, Jacinto, 2006; Longo, 2006, 2007).

El método biográfico resulta un insumo fundamental a la hora de realizar estudios cualitativos que se enfoquen en las trayectorias de los sujetos, ya que este tiene como objetivo principal: reconstruir desde el actor situaciones y contextos, pero también percepciones y evaluaciones que las personas construyen respecto a los sucesos que narran. (Sautu, 1999) Partir de este “enfoque” implica, una determinada concepción de lo humano y una determinada forma de aprehender y analizar los fenómenos sociales. Por medio de este punto de vista es posible acceder a la dialéctica entre lo singular y lo universal, desde el estudio concreto de una vida singular, es decir, llegar a conocer los determinantes externos en la vida del sujeto pero a la vez comprender el trabajo que el sujeto hace para producir su propia existencia.

Para Ferrarotti (1988), la historia de vida no es un método o una técnica más, sino una perspectiva de análisis única. El relato de una vida debe verse como resultado acumulado de las múltiples redes de relaciones en los que, día a día, los grupos humanos entran, salen y se vinculan por diversas necesidades. Esta manera de

comprender la historia de vida nos permite descubrir lo cotidiano, las prácticas de vida abandonadas o ignoradas por las miradas dominantes, la historia de y desde los de abajo. La historia de vida significa profundizar en el mundo de los valores, de las representaciones y subjetividades que escapa a la atención de las ciencias sociales en nombre de datos y actos “desencarnados”. Para este autor, las experiencias y valores compartidos constituyen el hilo conductor y el objeto privilegiado de las ciencias sociales.

Lo valioso para este autor es el relato hecho historia, la persona que crea y valora su propia historicidad. Con la posibilidad del relato de vida, la persona – sea de cualquier grupo o clase social que sea- se apropia y adueña de lo que vive en una relación de igualdad con el investigador. Ferrarotti invita a leer una sociedad a partir de un relato de vida. La entrevista biográfica analizada como interacción social. Cada acto individual es la totalización de un sistema social. El análisis sociológico nos lleva a la hermenéutica de una interacción donde cada relato biográfico nos da: la imagen totalizadora de un sistema social y una totalización en marcha (Mallimaci y Giménez Béliveau, 2006).

Ferrarotti, con su perspectiva de análisis permite el acceso a lo general, a lo universal que es la sociedad, a través de lo singular que es la persona. Este autor hace hincapié en la importancia del conocimiento del fondo contextual en el que transcurre la historia de vida del sujeto. Por lo tanto, es necesario contar con un conjunto de conocimientos políticos, sociales y culturales para lograr un cuadro de situación social en el que se insertará el dato biográfico. (citado en Muñiz Terra, 2007). En esta tesis se tomará la aproximación biográfica como un marco de referencia general para el estudio de las trayectorias laborales. Esto significa que no se realizará un estudio biográfico en sentido estricto, en lo que se refiere a rigor metodológico y teórico. Pero sí se tomará como trasfondo el enfoque biográfico desde una concepción amplia del mismo, el cual aportará toda la información para comprender los resultados a los que se arriben. Esto implica que más allá de un método o una técnica específica de investigación, se trata de un enfoque que sostiene una determinada concepción de lo social y de las formas de conocer a los entrevistados.

Los estudios retrospectivos, que analizan el fenómeno partiendo del presente y mirando hacia el pasado, utilizan, por su parte entrevistas biográficas que permiten reconstruir la vida de los actores sociales a posteriori. Esta técnica representa una forma de estudio en la cual se trabaja al final del proceso y se interroga sobre el pasado. La entrevista biográfica realizada en el marco de una investigación cualitativa resulta, una

de las técnicas más apropiadas si lo que se pretende es conocer en profundidad las representaciones que los actores sociales tienen de su recorrido laboral a lo largo de los años. Su principal ventaja es la profundidad temporal, pues se pueden estudiar tiempos amplios: las personas están ahí y no hay que hacer un seguimiento en el tiempo. Sin embargo, su gran inconveniente es el olvido, la memoria de las personas. Como la investigación biográfica consiste en la reconstrucción de las experiencias de un actor a lo largo del tiempo, esto supone que éste incluye una selección consciente e inconsciente de recuerdos, de sucesos, o situaciones en las cuales participó directa o indirectamente y su interpretación mediada por las experiencias posteriores. Por lo tanto, el relato que hace no sería sólo una descripción de sucesos sino también una selección y evaluación de la realidad (Sautu, 1998: 22).

Es importante advertir el carácter selectivo de la memoria de los individuos y los testigos, aun los más atentos. Con el pasar del tiempo no sólo tienden a emerger y a imponerse ciertos hechos y no otros; “existen también, y hacen sentir su peso, los llamados “recuerdos pantalla”, pues el interlocutor oscila ente dos polos opuestos y simétricos: ausencia de recuerdos e incluso de hechos elementales, distracciones, amnesias verbales, lapsus, incertezas en la evocación o bien exceso de memoria con fijación sobre algunos hechos particulares, palabras, frases, hechos, viejos recuerdos” (Ferraroti, 1990:131 citado en Muñiz Terra, 2012).

1.2.6. Desde la sociología del trabajo

Según señalan Dubar y Tripier (1998)...siguiendo a Durkheim, 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, superando las trabas ideológicas conflictivas de la corriente anglo-sajona y retomando sus avances en el campo de lo teórico. Señalan que: 1. Las profesiones representan las formas históricas de la organización social, de categorización de actividades de trabajo que constituyen desafíos políticos inseparables de la cuestión de la relación entre el Estado y los individuos, cuestión designada tradicionalmente por Durkheim en sociología como grupos intermediarios. 2. Las profesiones son también formas históricas de realizarse, cargos con identificación subjetiva y expresión de valores de orden ético que tienen significación cultural. 3. Las profesiones son las formas históricas de coalición de actores que defienden sus intereses tratando de asegurar y de mantener un cierre de su mercado de trabajo, un monopolio de sus actividades, una

clientela asegurada para su servicio, un empleo estable y una remuneración elevada con reconocimiento de su experiencia.

Para estos autores, 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....

...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.

1.2.7. La vinculación tecnológica en el contexto universitario

El proceso de vinculación tecnológica se puede definir, en términos generales, como un proceso a través de cual se relacionan dos organizaciones, con el objetivo de llevar adelante la transferencia de un conocimiento o una tecnología; desde una institución científica tecnológica, a otra, que lo va a poner en práctica, perteneciente al sistema socio-productivo. Entre las acciones necesarias que se implementa para llevar adelante la vinculación se pueden reconocer:

- La generación de mecanismos para facilitar colaboración con los actores socio-productivos (sector público, privado y sociedad civil);
- El diseño y puesta en marcha de instrumentos que promuevan y permitan la inversión en I+D.
- El desarrollo de capacidades para la identificación de necesidades y oportunidades de desarrollo y/o transferencia de los conocimientos al sector socio productivo.
- La formación de recursos humanos sobre los mecanismos de vinculación y transferencia de tecnologías.

El rol de las Universidades en el contexto global ha ido evolucionando, incorporando cada vez más funciones a sus actividades nucleares. A la enseñanza y la investigación –consideradas frecuentemente como primera y segunda misión respectivamente-, se le sumó la responsabilidad de construir y sostener un vínculo virtuoso con el entorno, que fuera interpretado por las universidades latinoamericanas en dos vertientes: la de la extensión universitaria, con objetivos más sociales o culturales, y la de la vinculación y transferencia tecnológica, que buscaba impulsar el desarrollo y la dinámica de innovación local, a través de impulsar transacciones de conocimientos, capacidades y tecnologías con otros actores del medio socio-productivo.

De esta manera, la universidad se inserta en una dinámica de intercambio local, poniendo a disposición del entorno sus capacidades técnicas, de investigación y de desarrollo. Si se entiende que los cambios innovadores son el resultado de la aplicación de nuevos conocimientos y/o tecnologías, es evidente que estos resultados no solo pueden ser desarrollados por las empresas de manera internas, sino también pueden ser el resultado de la colaboración entre organizaciones, a través de cooperación en el desarrollo, servicios profesionales o la transferencia de tecnologías específicas, entre otras opciones.

Contexto: Triple hélice, Triángulo de Sábado, Tercera misión

La relación que debía existir entre la academia, la industria y el Estado, fue estudiada y plasmada a través del modelo que se conoce como Triángulo de Sábado (Sábado y Botana, 1970) a principios de los 70's. Este modelo, planteaba que la conformación de un sistema Científico – tecnológico, respondía a la posibilidad de articular la relación entre el Estado, la infraestructura científico-tecnológica y el sector productivo. En este esquema, el Estado tenía la función de diseñar y ejecutar de la política y el sector

productivo, la de asimilar el conocimiento generado por la infraestructura científico-tecnológica y explotar un nuevo desarrollo, introduciéndolo en el proceso productivo como tecnología.

Por su parte, la infraestructura científico-tecnológica, estaba compuesta por cinco elementos indispensables para la conformación de las relaciones: el sistema educativo, los laboratorios institutos, centros donde se hace investigación, el sistema institucional de planificación, de promoción, coordinación y de estímulo a la investigación, los mecanismos jurídico-administrativos y los recursos económicos y financieros. El propósito fundamental de este vértice, era crear conocimiento, a través de ciencia básica o aplicada. De este modo, se introduce el concepto de “innovación” para acoplar la infraestructura científico-tecnológica con la estructura productiva. No fue sino hasta mediados de los años noventa que se comienza a hablar masivamente de la importancia de fomentar las interacciones dinámicas entre estos tres sectores, con el objeto generar procesos de innovación como medio para acceder al desarrollo económico.

El estudio de los sistemas de innovación basados en gestión del conocimiento, dio lugar al surgimiento del modelo de *triple hélice* (Etzcowitz y Leyersdorff, 1998), a través del cual se describen las interacciones dinámicas entre la universidad, la industria y el estado, como las bases para el acceso al desarrollo económico. El modelo de triple hélice ubica a la universidad como centro, con actividades de investigación y desarrollo basadas en principios académicos; a la industria como proveedora de demanda de los clientes sobre la base de sus actividades comerciales, así como la investigación y desarrollo para generar nuevas oportunidades de negocio; y al gobierno como gestor de las condiciones políticas y el marco regulador apropiado para generar entornos de crecimiento. La integración de estos tres actores yace en el corazón del sistema de triple hélice, que idealmente incrementará el traspaso de conocimientos en una región, aumentando así, las ventajas competitivas del desarrollo económico ya sea regional o nacional.

De lo expuesto se hace evidente que la vinculación entre el Sistema Científico Tecnológico (STC) y el Sector Empresarial (SE) es un mecanismo indispensable para participar activamente de una sociedad del conocimiento, que demanda constantemente procesos de innovación productiva. En este escenario, no solo las empresas necesitan de nuevos conocimientos para desarrollar sus productos o servicios, sino también los conocimientos generados por el Sistema Científico Tecnológico requieren un nexo o interfase que les permitan ser verificados.

Asimismo, una buena articulación, permite generar beneficios para ambas partes. Para el SCT representa una nueva fuente de recursos; que le permite reducir a dependencia de organismos de financiamiento y para la empresa, la ventaja presenta dos niveles. Por un lado, la posibilidad de acceder a I+D que le permita agregar conocimiento y valor al desarrollo de nuevos productos y procesos; por otro poder mejorar las producciones existentes, de modo que les permita estar a la altura de los parámetros competitivos globales.

Actualmente, la participación activa de la universidad en los procesos de producción y transferencia del conocimiento al sector productivo, es uno de los aspectos centrales dentro de la nueva dinámica de transformación académica, que ha sido fomentado por lo que se conoce como Tercera Misión Universitaria. ‘Tercera’ en referencia a las otras dos misiones preexistentes: docencia e investigación. La progresiva atención que está recibiendo la llamada Tercera Misión se debe en gran medida al cambio de las relaciones entre ciencia y sociedad, y al creciente papel económico y social de la producción de conocimiento. El concepto de Tercera Misión es, sin embargo, un concepto amplio sobre cuya definición no hay pleno consenso. Se pueden distinguir tres planteamientos:

- La “tercera misión” como corriente adicional de ingresos;
- La “tercera misión” como actividades de comercialización de tecnología;
- La “tercera misión” como extensión universitaria y compromiso con la comunidad (Molas-Gallart y Castro-Martínez, 2007).

Aunque parecen conceptos similares, cada uno de ellos se traduce en objetivos y estrategias políticas muy diferentes y no son aplicables de forma equivalente en todo tipo de universidades ni en todos los contextos (Göranson et al., 2009).

En este marco, es importante tener en cuenta, que a pesar del impulso que tienen las actividades de vinculación entre la Universidad y el medio socio-productivo, hay quienes señalan la existencia de algunos problemas de articulación debido a que por un lado, en que es uno de los propósitos más enunciados y menos realizados de la agenda habitual de las instituciones educativas, y por otro, a la falta de objetivos comunes y plazos compartidos, ya que ambos sectores se mueven por motivaciones diferentes y atienden a objetivos distintos. Mientras las instituciones académicas trabajan en la búsqueda del conocimiento y en su difusión, el interés del sector productivo es predominantemente económico.

El concepto de la Vinculación tecnológica se menciona en el marco teórico de esta tesis ya que es lo que da origen a este dispositivo, pero no se indagará más allá de esto y del rol que tuvo para conglomerar a los actores sociales que participaron del programa. Los protagonistas en este caso serán las personas que participaron del programa y se dejará de lado un estudio profundo en esta instancia de los beneficios de la relación Universidad- Empresa- Estado. El de la Universidad- Empresa se observará fue muy fuerte y beneficioso por la mejora que hubo en los indicadores de gestión de las empresas, para la UTN FRD representa un servicio muy importante para la comunidad y el sector productivo, ninguno de tipo económico. El compromiso del Estado con el programa fue a través de la firma de un convenio con el Ministerio en el año 2009 entre la Universidad Tecnológica Nacional y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sin demasiada fuerza, se retomará este punto en el siguiente capítulo.

El punto de vista de los autores resulta interesante para seguir indagando en el marco teórico del presente proyecto porque el abordaje del tema de tesis, puede ser enriquecido por todas las aristas mencionadas.

1.3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

1.3.1. El diseño metodológico

Los diseños mixtos permiten combinar paradigmas, para optar por mejores oportunidades de acercarse a importantes problemáticas de investigación. En ese sentido, varios autores señalan que la investigación mixta se fortaleció, al poder incorporar datos como imágenes, narraciones o verbalizaciones de los actores, que de una u otra manera, ofrecían mayor sentido a los datos numéricos. Igualmente afirman que los diseños mixtos permiten la obtención de una mejor evidencia y comprensión de los fenómenos y, por ello, facilitan el fortalecimiento de los conocimientos teóricos y prácticos. Destacan, también, que los investigadores han de contar con conocimientos apropiados acerca de los paradigmas que van a integrar mediante los diseños mixtos, de modo que se garantice dicha estrategia.

Johnson y Onwuegbuzie (2004) definieron los diseños mixtos como “(...) el tipo de estudio donde el investigador mezcla o combina técnicas de investigación, métodos, enfoques, conceptos o lenguaje cuantitativo o cualitativo en un solo estudio” (p. 17). Según los autores diseño mixto podían ser de dos tipos:

Con modelo mixto: en el cual se combinan en una misma etapa o fase de investigación, tanto métodos cuantitativos, como cualitativos.

Con método mixto: en cuyo caso, los métodos cuantitativos se utilizan en una etapa o fase de la investigación y los cualitativos en otra.

También propusieron una organización de los diseños mixtos en función del paradigma que enfatizaban y del orden o secuencia en el que se aplicaban, en esa línea, plantearon:

Igualdad en el estatus: se da simultaneidad en la aplicación de los métodos y ninguno de ellos se prioriza sobre el otro, solo varía el orden en cuanto a concurrencia o secuencialidad.

Estatus dominante: en esta categoría se ubican los diseños en concordancia con los objetivos de la investigación e interés del proponente y, según la priorización de los enfoques, ya sea el cuantitativo o el cualitativo, la aplicación puede ser tanto secuencial como concurrente.

En la misma línea de pensamiento, Creswell (2008) argumenta que la investigación mixta permite integrar, en un mismo estudio, metodologías cuantitativas y cualitativas, con el propósito de que exista mayor comprensión acerca del objeto de estudio. Aspecto que, en el caso de los diseños mixtos, puede ser una fuente de explicación a su surgimiento y al reiterado uso en ciencias que tienen relación directa con los comportamientos sociales.

Se plantea para esta tesis un *método mixto*, en una primera etapa método cuantitativo y luego método cualitativo, en el diseño de la investigación de acuerdo a los objetivos e intereses de la misma, tendrá prioridad el *enfoque cualitativo* y será utilizado de forma secuencial. Ambos métodos serán complementarios, la complementariedad hace referencia a las estrategias de integración que incorporan una doble y diferenciada visión de los hechos, la cuantitativa y la cualitativa, donde una completa la visión de la otra, sin que se produzca solapamiento alguno; representa el grado mínimo de integración de métodos. El producto final de este tipo de diseños multimétodo suele ser normalmente un informe con dos partes bien diferenciadas, cada una de las cuales expone los resultados alcanzados por la aplicación del respectivo método. La estrategia cualitativa se utilizará con la intención de 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).

1.3.2. Acerca de la caracterización de las unidades de análisis

Se utilizó la base general de inscriptos del programa UTN FRD para realizar el recorte y la caracterización sociodemográfica de la muestra. Se realizaron 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 la incidencia de la certificación de su oficio en las mismas. A su vez, se realizaron 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.

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 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, y con el análisis de la base unificada, se caracterizó la muestra.

Las dimensiones del análisis de los datos 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

Se utilizó 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 se intenta constatar si la obtención de la certificación y continuidad en el programa ha 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 1.415, es el universo con el que se trabajó 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 84 personas, se segmentó en dos poblaciones etarias una que va de 40 a 55 años, y otra de mayores de 55 años. El objetivo propuesto fue entrevistar a 20 personas seleccionadas de esta muestra, 10 personas al menos de cada grupo con oficios diferentes, estas personas fueron seleccionadas por el equipo del área de certificación de oficios de la facultad por el conocimiento que tenían de las mismas. No obstante se utilizó una fórmula para determinar la muestra y el número que proporcionó fue 12, se entrevistaron 13 personas 8 personas de la población de mayores de 55 años y 5 de la población de 40 a 55 años.

El abordaje cualitativo resultó sumamente útil para intentar desentrañar los significados y valoraciones que los sujetos construyen en torno al trabajo y cómo esto influye en sus proyecciones de vida. La pertinencia de ubicarse desde este enfoque radica en el hecho de que el mismo actúa sobre contextos “reales”, mediante este método el observador intenta acceder a las estructuras de significados propias de esos contextos. El núcleo central de la metodología cualitativa radica en poder recuperar e interpretar la perspectiva, el punto de vista de los actores. Su principal preocupación es lograr captar el significado que las acciones y los sucesos tienen para los actores. (Vasilachis, 1992).

La estrategia cualitativa en el marco de esta tesis consistió 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.

La finalidad de la aplicación de una guía de entrevista fue desentrañar, por medio del discurso de los informantes, las tramas de significado que se construyen en torno al trabajo y la incidencia de su paso por el dispositivo de la certificación y el hecho de

haber certificado su oficio en la UTN FRD. Para esto era necesario, en primer lugar, que el entrevistado se retrotrajera en el tiempo para poder recordar y reconstruir su trayectoria laboral y, en segundo lugar, que el mismo generara situaciones de reflexión y análisis de la misma y que, en última instancia pudiera proyectar consecuencias que sus experiencias pueden tener en el futuro. Para poder lograr todos estos procesos por parte del entrevistado fue necesario implementar una técnica de recolección con pautas sumamente flexibles, en la que fuera posible volver en reiteradas oportunidades sobre un mismo tema, y en la que fuera posible reformular preguntas y guiar la dirección de la entrevista, pero sin coartar los temas subyacentes en la reflexión del entrevistado.

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la entrevista semi-estructurada a los participantes, se utilizaron tres grandes áreas de indagación que englobaban el resto, la idea era que el entrevistado fuera quién hablara y el entrevistador lo vaya "guiando" pero no llenarlo de preguntas cual encuesta, para que no se predisponga a responder estandarizado y que diga cosas novedosas. La guía de entrevista constó de tres grandes áreas de indagación, que dividieron a la entrevista en tres módulos. Cabe aclarar que los mismos sólo tuvieron un fin de organización y ordenamiento de la entrevista, pero no fueron rígidos e inamovibles en el transcurso de la entrevista. Muchas veces fue necesario volver sobre algún tema o alterar el orden de los módulos según la situación de entrevista.

En el primer módulo de la entrevista se indagó sobre la trayectoria laboral, para esto se realizó una reconstrucción de su paso por el mercado laboral, se le pidió al entrevistado que hiciera referencia a todas sus experiencias laborales, desde su primer trabajo hasta el momento actual. Cuando se logró un conocimiento de su experiencia laboral se indagó acerca de la percepción de esa trayectoria y acerca de la adquisición del oficio. En un segundo módulo, se indagó acerca del significado que el entrevistado le otorga a la certificación de oficios, a su acercamiento a la UTN FRD, poniendo especial atención a las expectativas y las valoraciones que se construyen en torno al trabajo. Y en un tercer y último módulo, se intentó que el entrevistado realizará una reflexión sobre las mejoras producidas en el ámbito laboral y personal a partir de la certificación, también se indagó acerca de las valoraciones que tuvieron, si las hubo, esas mejoras para su vida laboral y personal.

Se realizaron trece entrevistas, como fuera menciona anteriormente, las cuales tuvieron una duración promedio de entre 45 y 80 minutos y todas fueron grabadas y realizadas en la UTN Facultad Regional Delta.

CAPÍTULO 2: EL ROL DE LA UTN FRD EN LA GÉNESIS DEL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN

“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)

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

2.1.1. 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 (1943-1955), se puede observar positivamente un proceso de ampliación del sistema de educación técnica oficial. Los motivos son varios: la inclusión de los obreros 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. (Dussel I; Pineau P, 1995:4).

Hacia 1930, se puede observar el fin de un ciclo económico y social, la crisis de 1929 afectó gravemente no sólo la economía nacional: “El granero del mundo”, sino también las economías latinoamericanas, y produjo la quiebra del orden constitucional, con la intervención de las fuerzas armadas en la vida política. El movimiento trajo como consecuencia el retorno del conservadorismo al poder y las severas limitaciones del funcionamiento de la democracia. El fraude sistemático fue entonces el típico recurso político de estos grupos que no contaban con apoyo electoral. En 1943 la intervención militar interrumpió la llamada “restauración conservadora”, se inicia la carrera política del Coronel Juan Domingo Perón y se abrió una nueva etapa en la historia nacional.

Desde 1930 a 1943, las tendencias y los objetivos de la estructura educativa nacional no presentaron cambios significativos; tampoco se consiguieron dar respuesta a la crisis manifiesta en la enseñanza en este lapso. En el nivel primario se produjo un agravamiento del analfabetismo provocado por causas económico-sociales y por otras de orden institucional que afectaron a todo el sistema, como la superposición de las jurisdicciones nacional y provincial y la falta de unidad y articulación en el gobierno de la instrucción pública. Los planes para enfrentar la crisis no llegaron a concretarse, en el

ámbito universitario la necesidad evidente de modificar la ley Avellaneda fue el conducto a través del cual se expresaron diferentes concepciones acerca de lo que la Universidad debía ser.

Respecto de la enseñanza técnica, se hizo cada vez más notoria la convicción de que no se adecuaba en sus objetivos y estructuras a las necesidades del país; analizando los datos surgidos del Censo Profesional de 1935, Adolfo Dorfman señalaba en 1949 el alto porcentaje de técnicos empleados en las distintas ramas de la industria nacional. Dorfman decía: “En ese orden de cosas, cabe asimismo recordar que nuestra enseñanza profesional adolece, frecuentemente, en todos sus grados de una falta de contacto con la fábrica y el taller. Algunos síntomas renovadores que pueden pulsarse en los ambientes educativos deben recibir el máximo aliento con el objeto de que la falla señalada pueda superarse satisfactoriamente, para bien de los técnicos, de la industria y de todo el país”(citado en Alvarez de Tomassone, 2006: p 9-10).

A lo largo de los años 30, la oferta oficial para la formación para el trabajo -también denominada educación técnica- se componía en nuestro país por cuatro tipos de instituciones. Ellas fueron las Escuelas Industriales de la Nación, las Escuelas de Artes y Oficios, las Escuelas Técnicas de Oficios y las Escuelas profesionales para mujeres. A pesar de ello, su número y distribución resultan insuficientes y por ello proliferan otros espacios de formación como los existentes en algunas empresas, las academias privadas, los cursos brindados tanto por sindicatos cuanto por la Sociedad de Damas de Caridad y Círculos de Obreros Católicos y la propia Unión Industrial Argentina (Malatesta, A.A, 2008:22). Para 1944, ellos representaban el 15, 7 % de la distribución de la matrícula en la enseñanza media oficial, pero los saberes técnicos iban ganando lugar en la cultura argentina, mientras la actividad industrial mostraba un notable crecimiento y se transformaba en el motor de la vida económica nacional.

2.1.2. El nacimiento de la Universidad Obrera Nacional (UON), posteriormente Universidad Tecnológica Nacional (UTN)

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 los acontecimientos del 4 de junio de 1943, 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. Al mismo tiempo, ese particular

objetivo de extensión de la educación popular contribuyó a reforzar el creciente nacionalismo imperante a través del ensalzamiento de los valores nacionales.

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. Esto se extendió desde el nivel primario (cursos de preaprendizaje, misiones monotécnicas); al nivel medio (incluyendo las escuelas-fábricas y escuelas industriales de la Nación) y posteriormente, se extendió hasta el universitario con el surgimiento de la Universidad Obrera Nacional (Malatesta, A.A, 2008:23). 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 tradicionales. Los cursos fueron finalmente inaugurados por el Gral. Juan Domingo Perón el 17 de marzo de 1953, con el funcionamiento de las Facultades Regionales de Buenos Aires, Córdoba, Mendoza, Rosario y Santa Fe, un año más tarde se fundaron las Facultades Regionales de Bahía Blanca, La Plata, Tucumán y Avellaneda. La Universidad Tecnológica Nacional - U.T.N., bajo el nombre que hoy es conocida, fue creada el 14 de octubre de 1959, por medio de la ley 14.855, sobre las bases de la Universidad Obrera Nacional.

La centralidad de los obreros en el discurso inicial de la UON (años 1953-1955) era innegable: no sólo figuraba dentro de los objetivos institucionales la formación de ingenieros de origen obrero (Dussel I; Pineau P, 1995:32). Para el ingreso a la misma se estableció que, los estudiantes debían desarrollar simultáneamente una actividad afín con la carrera que cursaran. Por otro lado esto condujo a un crecimiento de la titulación de estudiantes vinculados a los sectores obreros, al egresado se le otorgaba el título de Ingeniero de Fábrica en las especialidades correspondientes.

Esta expansión a lo largo de todo país fue posible a partir de la promulgación del Decreto 3014/52 sancionado en 1952, que aprobaba el reglamento para la organización y funcionamiento con carácter de Universidad. Hacia 1962 la Universidad Tecnológica Nacional ya contaba con once Facultades Regionales. Fue en esta instancia que la Asamblea Universitaria aprobó el Primer Estatuto de U.T.N. A inicios de 1984, cuando

la Argentina retomó definitivamente el camino de la democracia institucional, el Congreso de la Nación aprobó la Ley 23.068, destinada a normalizar las Universidades Nacionales, seriamente afectadas por las medidas tomadas en todos los campos por el gobierno militar. Dicha ley, devolvió a la U.T.N. toda la fuerza creadora que necesitaba para reasumir su papel en la reconstrucción de la educación universitaria.

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 treinta y tres 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.

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

Como consecuencia de la creciente radicación de industrias, complejas y modernas, en las ciudades de Zárate y Campana, hacia el final de la década del '60, aumentaron las posibilidades de empleo fabril y se creó un mercado propicio para la instalación de pequeñas empresas proveedoras. 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. Las fuerzas vivas de la zona, a través del Club de Leones de Campana, se hicieron eco de dicha demanda. En ella confluyeron los intereses de los empresarios y las expectativas de la población en general.

Es así que en mayo de 1967 se realizaron conversaciones con directivos de empresas, que concluyeron en una entrevista con el Rector de la U.T.N; sin embargo, estas gestiones resultaron infructuosas. Un grupo de zarateños retomó la iniciativa, formando una comisión ad hoc, ésta se planteó como objetivo la creación de una universidad para la región, la cual se denominaría "del Paraná". Las circunstancias y dificultades para la creación de una nueva universidad guiaron a esta Comisión de Zárate por el camino ya recorrido por los Leones de Campana, de modo que hacia 1972 sendos grupos procuraban interesar al Ing. F. Colina, rector de la Universidad Tecnológica Nacional, para que se llevara a cabo la apertura de una dependencia de esa Universidad en sus respectivas ciudades.

A fines de ese año se conoció la salomónica 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, dependientes de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires. 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. Otra etapa destacable para esta casa de estudios fue el período de normalización de las universidades, que se inició con el restablecimiento de la democracia en 1983, durante el cual 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.

Una característica distintiva de esta Institución en estos días es una adecuada proporción docente - alumnos, la cual determina en gran medida estilos de interacción que favorecen las relaciones persona a persona. Por otro lado, y 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, a continuación la génesis de dicho Programa.

Figura 2. 1: Imagen del frente de UTN- Facultad Regional Delta



Fuente: recuperada de <https://www.frd.utn.edu.ar>

2.2. PROPUESTA DE SOLUCIÓN TECNOLÓGICA DE LA UTN FRD AL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE OFICIOS.

2.2.1. Desarrollo del Sistema de Certificación

En el año 2000 se realizó un Workshop con SEPyme (Secretaría de Emprendedores y Pequeña y Mediana Empresa) para la búsqueda de oportunidades de desarrollos regionales con la universidad, en el que surgió el tema de certificación de oficios. Posteriormente, esta idea se presentó 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 del Workshop.

La idea original fue que las entidades industriales se ocuparan de desarrollar cursos en capacitación en oficios utilizando el crédito fiscal de las empresas grandes, siendo la UTN FRD quién certificaría estos oficios. La crisis del 2001 y la falta de involucramiento en el comité dilataron 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 contemporáneamente, la empresa ESSO (hoy Axion Energy) al proyecto, con lo cual

comenzaron también a desarrollarse los oficios de cañista tubista, soldador eléctrico bajo normas internacionales e instrumentista.

Con el fin de contar con un ámbito en el que participaran 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 mencionadas 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.

2.2.2. Descripción del Sistema de Certificación

2.2.2.1. Generalidades

La certificación

Como ya se mencionó en el capítulo anterior, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT/CINTERFOR), se define a 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). A su vez, 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.

Se pueden definir los siguientes beneficios del Programa:

- ✓ 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.

2.2.2.2. 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.

2.2.2.3. 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, los temarios se presentan en anexo 1:

- ✓ 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.

2.2.2.4. CARI: Comité Asesor Regional Interempresario

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 CARICET⁵ (Comité Asesor de Representantes Interregionales de Certificación de Especialidades Técnicas) 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

⁵ 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.

2.2.3. El proceso de certificación

2.2.3.1. Solicitud

La 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 F16, (ver en anexo 1), firmado por ellos, en donde se indican los datos personales, la especialidad técnica que desea certificar, el tipo de evaluación a rendir en esa oportunidad (teoría o práctica). Tanto la información de la persona como la de la contratista para la cual trabaja (si corresponde) son luego cargadas en la base de datos del programa de Certificaciones FRD. Cabe destacar que si bien las personas pueden estar asociadas a una empresa contratista, la certificación es **personal**, independientemente de dónde trabaje.

2.2.3.2. 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. Cada módulo tiene 5 preguntas cada uno, generadas en forma aleatoria por un programa informático que las toma de una base de preguntas que se revisa y actualiza periódicamente, y es aprobada por el CARICET. La evaluación es personalizada y está identificada con el nombre y apellido del evaluado y cada módulo se aprueba con 70% del puntaje total asignado al mismo.

La evaluación se aprueba con un puntaje total promedio de 70% debiéndose aprobar todos los módulos menos uno. De no aprobarse en primera instancia se tomarán hasta dos recuperaciones, debiéndose rendir, en cada una de ellas sólo los módulos que no se aprobaron en las anteriores, mientras no haya pasado más de 1 año de la iniciación del ciclo en el que se encuentra. Cada vez que se vuelva a rendir la evaluación se deben seguir los pasos de inscripción correspondientes.

El promedio general de la etapa teórica será el promedio de las evaluaciones rendidas, de no aprobarse la evaluación teórica ni sus correspondientes recuperaciones, el candidato deberá esperar un tiempo de carencia de 1 mes y reiniciará un nuevo ciclo. De volver a fallar en las tres evaluaciones del nuevo ciclo, se le duplicará el tiempo de carencia, y así sucesivamente. Es condición necesaria para rendir la evaluación práctica haber aprobado la evaluación teórica y que la misma esté en vigencia, la cual es de 1 año desde su aprobación.

✓ **Evaluación Práctica:** Para poder rendir la evaluación práctica, la persona a ser evaluada debe presentarse con los elementos personales de seguridad necesarios (Calzado de Seguridad, Casco, Anteojos de Seguridad, Protector auditivo, Ropa de trabajo adecuada a la especialidad técnica que quiere certificar). El evaluador califica el trabajo del evaluado siguiendo criterios objetivos preestablecidos y registra dicha 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.

En el caso de no haber aprobado dos veces la evaluación práctica el evaluado tendrá un plazo de un año desde el momento de la aprobación de la evaluación teórica para volver a realizarla. No podrá hacerla antes de tres meses de haber reprobado la evaluación práctica en el caso de los oficios relacionados con Ingeniería Eléctrica y no antes de seis meses en el caso de los oficios relacionados con Ingeniería Mecánica. Si llegara a desaprobado con 65% o más la carencia se reduce a la mitad. Después de la tercera evaluación práctica fallida reiniciará un nuevo ciclo donde se le acreditará la evaluación teórica aprobada siempre y cuando esté dentro del período de 1 año de validez de la misma.

2.2.3.3. Niveles de Certificación

Aprobada la instancia de la evaluación práctica, el Organismo de Certificación de personas de la Universidad Tecnológica Nacional (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.

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. En el diagrama de flujo que se presenta en el anexo 1, se presenta el proceso de certificación.

2.2.3.4. 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 presentar el formulario OCH-F-011 (en anexo 1) completo, que tendrá carácter de Declaración Jurada. Este documento es revisado por un evaluador, quién a su consideración puede realizar 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.

2.2.3.5. 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).

2.3. HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA RED: PROCESO DE TRANSFERENCIA DE RESULTADOS

El sistema creció y se implementó en otras regiones el país; además de la Facultad Regional San Nicolás (quienes tenían un sistema similar al de Delta), la próxima Regional en sumarse fue Bahía Blanca. Se detectó que en otras regionales había interés en el sistema, por ello, 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 estaba gestando, surgió la necesidad en el Polo Petrolero de Neuquén de implementar el sistema de certificación en esta zona, que fue presentada a través de una demanda 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 está siendo replicada en la Facultad Regional Mendoza, donde ya se certifican dos oficios. Actualmente las Facultades Regionales que ya están certificando 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, 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 de los distintos sectores de influencia de UTN, mediante la Certificación de distintas Especialidades Técnicas.

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

Para la concreción de esta transferencia se trabaja en la:

- ✓ 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 (Organismo Argentino de Acreditación) como Organismo Certificador UTN, según ISO 17024.

2.4. LECCIONES APRENDIDAS DESDE LA IMPLEMENTACIÓN

- ✓ Es fundamental el funcionamiento adecuado del comité para que involucre a todas las partes interesadas (CARI), con el fin que estén todos los actores sociales representados de manera equitativa.
- ✓ Es importante involucrar a las **gerencias de mantenimiento o producción de las empresas** en el funcionamiento del dispositivo de certificación-.
- ✓ La **confiabilidad** es el valor fundamental que sustenta esta actividad y sobre lo que se debe trabajar 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 perdió la transparencia buscada en un principio en un organismo validador nacional como era una universidad nacional pública.
- ✓ La implementación de la norma ISO 17024 y la **acreditación** ante el OAA como Organismo Certificador de Personas es el elemento que dará respaldo al sistema muy importante y marcará una diferencia para las personas certificadas.
- ✓ El sistema se puede implementar siempre que exista una **demand**a en la región. De otra forma, no se podrá avanzar en el tema.

CAPÍTULO 3: VISIÓN INTEGRAL DE LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA EN EL PERÍODO 2003-2015.

“La sociología debe incluir una sociología de la percepción del mundo social, es decir una sociología de la construcción de las visiones del mundo que contribuyen también a la construcción de ese mundo (...) Sin duda los agentes tienen una captación activa del mundo.

Sin duda construyen su visión del mundo. Pero esta construcción opera bajo coacciones estructurales” (Bourdieu, 1988: 133)

Bourdieu afirma que el objeto de análisis de la ciencia social es la realidad y la percepción de esa realidad. Esto implica que, a la hora de explicar las acciones sociales desde una perspectiva sociológica, no es suficiente con la sola descripción de las condiciones objetivas, ya que éstas no logran explicar acabadamente las prácticas sociales de los agentes. Por lo tanto, la ciencia social debe tomar por objeto la realidad y a la vez la percepción de esa realidad, las perspectivas, los puntos de vista que los agentes tienen de dicha realidad, sin olvidar que los mismos están condicionados estructuralmente por la posición del agente en el campo social.

El párrafo anterior da pie para introducirnos en este capítulo y tener una visión del universo de participantes del programa en el período investigado, con la información proporcionada por el Programa Certificación de Oficios de la Secretaría de Extensión Universitaria de la UTN FRD. El objetivo es presentar en primera instancia un panorama de las personas que lograron la certificación, los oficios que se certifican, la frecuencia de certificación la relación entre el nivel educativo de los participantes y su edad como variables de análisis respecto a los resultados obtenidos y finalmente cómo se llega a la muestra seleccionada. Luego describir la población que no logró la certificación, indagar en función de las mismas variables para poder obtener alguna información relevante que permita abordar a alguna conclusión.

Como se mencionara en el capítulo 1, se plantea para esta tesis un *método mixto*, en una primera etapa método cuantitativo y luego método cualitativo, en el diseño de la investigación de acuerdo a los objetivos e intereses de la misma, tendrá prioridad el *enfoque cualitativo* y será utilizado de forma secuencial. Los métodos serán complementarios, la complementariedad hace referencia a las estrategias de integración que incorporan una doble y diferenciada visión de los hechos, la cuantitativa y la cualitativa, donde una completa la visión de la otra, sin que se produzca solapamiento alguno; representa el grado mínimo de integración de métodos. En este capítulo se conocerá a los participantes del Programa de Certificación de Oficios desde un análisis

cuantitativo a partir del análisis de bases de datos; en los capítulos siguientes 4 y 5 se realizará el análisis cualitativo de las entrevistas realizadas a la población que resultó la muestra de la investigación.

3.1. ACERCA DE LA CARACTERIZACIÓN DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS

Se utilizó la base general de inscriptos del programa UTN FRD para realizar el recorte y la caracterización sociodemográfica de la muestra. Se realizaron 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 la incidencia de la certificación de su oficio en las mismas. A su vez, se realizaron 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 con el objetivo de contextualizar el dispositivo, pero en esta oportunidad no formarán parte de la tesis.

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 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, y con el análisis de la base unificada, se caracterizó la muestra.

Las dimensiones del análisis de los datos fueron:

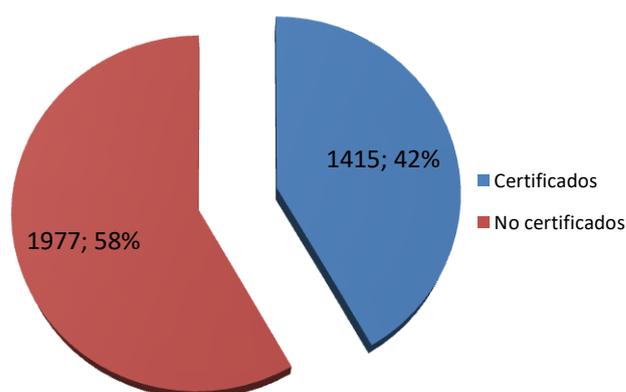
- a) Oficios certificados: tipos de oficios que se certifican en la Regional que se originaron por las demandas de las empresas de la Región.
- b) Cobertura: cantidad de trabajadores certificados por oficios.
- c) Recertificación: estudio de la continuidad de la certificación desde la primera vez que obtuvo la certificación

3.2. ANÁLISIS DE LA BASE DE DATOS DE PERSONAS CERTIFICADAS

Como se adelantara más arriba para elaborar el análisis cuantitativo se realizó la unión de dos bases de datos una en formato ACCESS, con la que desde la Facultad Regional Delta se trabajó desde el comienzo de la implementación del Programa de Certificación de oficios. Esta base contaba con datos desde el año 2003 hasta el año

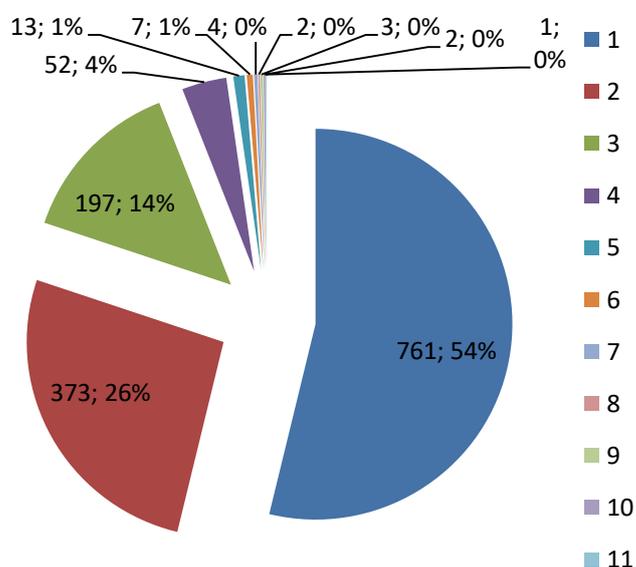
2011 que se implementa con la conformación del CARICET una plataforma web donde todos los datos estén disponibles desde un servidor que hasta el momento es administrado por la Facultad Regional Bahía Blanca. Con la base en formato ACCESS hubo varios problemas y llegó un momento que no era el soporte adecuado para manejar la cantidad de registros que se estaba manejando. Ello se vio reflejado en ciertas inconsistencias al cruzar las bases como algunos datos perdidos. Por lo cual se trabajó muy artesanalmente en este cruce para abordar algunos resultados que a continuación se presentan:

Figura 3.1:
Distribución porcentual de personas certificadas y no certificadas en el período 2003- 2015. N: 3392



Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Figura 3.2:
Personas certificadas según cantidad de veces que certificó su oficio período 2003-2015. N: 1415



Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

El porcentaje de personas que certificaron sus oficios respecto de las que se presentaron y no certificaron, fue en el período 2003-2015, como se puede observar en la figura 3.1. En función del cruce de bases de datos dio como resultado: 42 % de personas certificadas y 58 % de personas que no certificaron su oficio. Este último dato no es taxativo, en algún momento posterior a 2015 pudieron haber certificado.

En la figura 3.2 se puede observar la cantidad de personas certificadas en función de la cantidad de veces que certificó su oficio, la recertificación como se mencionara es una dimensión de análisis relevante para la tesis.

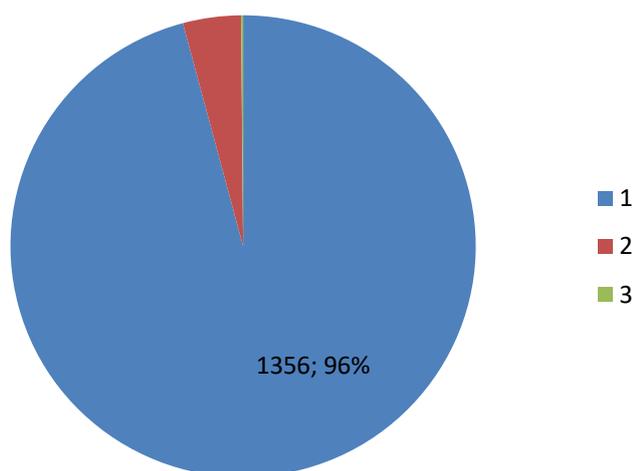
El 54 % certificó sólo una vez, por esta razón se consultó al equipo de Certificación de oficios de la FRD sobre las posibles causas de este hecho, el mismo observó que en un inicio y periódicamente, por requerimiento de contratistas para una parada de mantenimiento de planta se certificaban, y luego no hubo evidencias de interés en mantener la certificación. El 26 % certificó lo hizo dos veces, por ende el 80 % de la población certificó hasta dos veces, es un alto porcentaje que no mantuvo continuidad en el dispositivo de certificación. Es probable que estas personas hayan sido personal golondrina como se les llama a las personas que vienen puntualmente a la región a realizar tareas específicas y que se hayan certificado por requisito para ingresar a la empresa grande a prestar sus servicios y luego no hayan permanecido en la zona.

El 14 % certificó tres veces y el 6 % más de tres veces, en suma el 20 % de la población es la que mantuvo continuidad en el dispositivo, la misma en vez de ser personal golondrina como se mencionara anteriormente, es personal de rutina, realiza tareas de mantenimiento en las grandes empresas de la zona de Zárate y Campana, en varias rotando o a veces en una sola permaneciendo años a pesar de que cambie la empresa contratista para quien presta servicios.

Figura 3.3:

Personas certificadas con más de un oficio período

2003- 2015. N: 1415



Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Respecto a la cantidad de oficios que certificaron las personas que se presentaron y certificaron, como se observa en la figura 3.3, el 96 % rindió un oficio, el 4% rindió dos oficios y sólo dos personas rindieron tres oficios diferentes. En el total no alcanzan a tener un porcentaje representativo

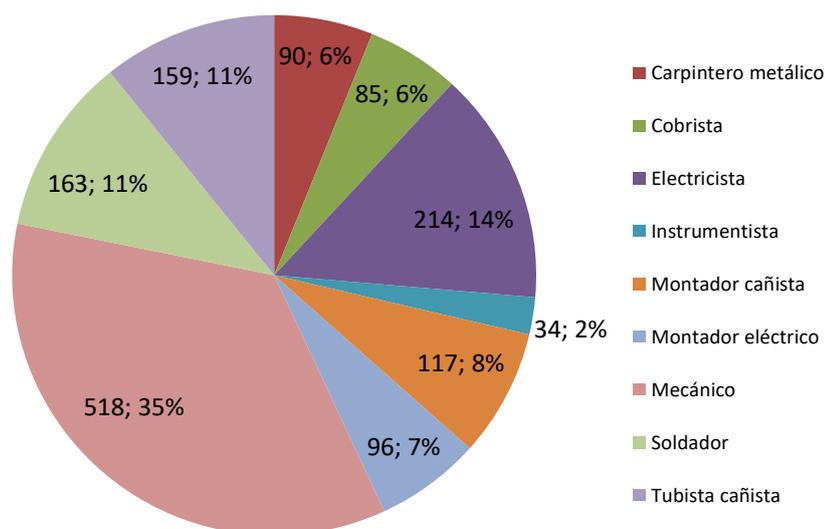
para ser un indicador de polivalencia importante.

En la figura 3.4, el oficio que más se certificó en el período 2003- 2015 es el de mecánico (MM) con un porcentaje sobre el total de 35 %, luego sigue el de eléctrico con 14% (EE) y en igual proporción 11%, el de soldadura (SE) y tubista cañista (TC). Representando estos cuatro oficios el 71% del total de la población certificada.

Figura 3.4:

Distribución porcentual de certificaciones por oficio en el período 2003- 2015.

N: 1415



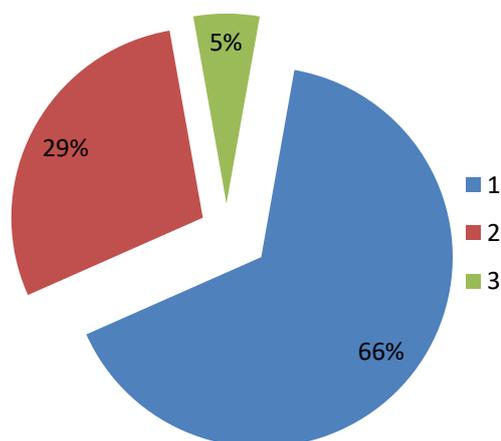
Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Estos resultados coinciden con los servicios que prestan las industrias contratistas de la región a las grandes industrias de la misma y los oficios más requeridos para las paradas de mantenimiento o trabajos rutinarios en otras. Las empresas que más demandan la certificación son una empresa siderúrgica y una refinería, con lo cual los perfiles de las empresas contratistas prestan de servicios son de montajes y mantenimiento mecánico, civil y eléctrico.

3.2.1. En las siguientes figuras se observa distribución porcentual de certificación por oficio en el período:

Figura 3.5:

Distribución porcentual de certificación del oficio de carpintero metálico período 2003- 2015. N: 90

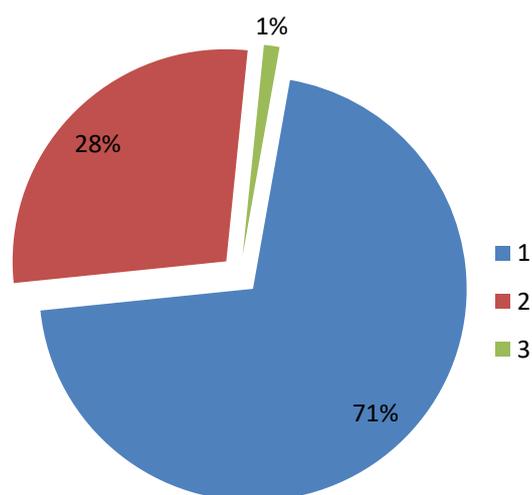


El oficio de carpintero metálico no es el de los más demandados como observamos en la figura 3.5: 90 personas de la población certificaron, el 66 % certificó sólo una vez, el 29 % dos veces. La inscripción de este oficio se abre a demanda.

Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Figura 3.6:

Distribución porcentual de certificación del oficio de cobrista en el período 2003- 2015. N: 85.

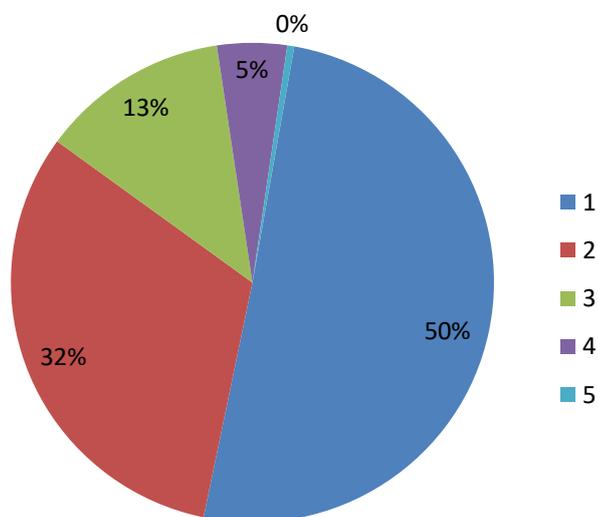


El oficio de cobrista tampoco es de los oficios más demandados por el mercado regional y el proceso se inicia a demanda, como se puede ver, de la población certificada, 85 en total, el 71 % certificó sólo una vez, el 28 % dos veces, datos similares al de carpintero metálico.

Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Figura 3.7:

Distribución porcentual de certificación del oficio de electricista en el período 2003- 2015 : N: 214



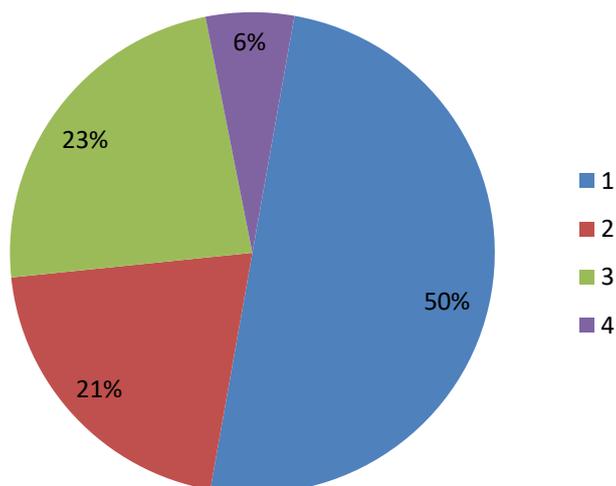
Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

certificación de oficios.

El oficio de electricista es uno de los más demandados de la zona, en la figura 3.7 se observa que 214 personas certificaron este oficio sobre el total de la población certificada en el período. El 50 % certificó una vez, el 32 % dos veces, el 13 % tres veces y el 5 %, 4 o más veces. Hay electricistas entre la población entrevistada justamente por su continuidad en el dispositivo de

Figura 3.8:

Distribución porcentual de certificación del oficio de instrumentista en el período 2003- 2015. N: 34

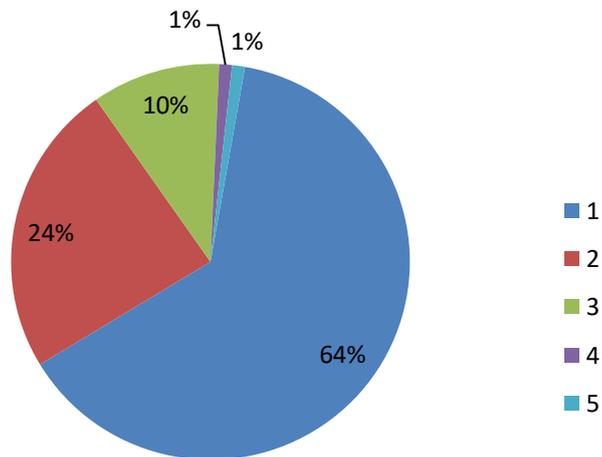


Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

El oficio de instrumentista es uno de los que requiere mayor preparación y conocimientos, no hay muchas personas certificadas, 34 en total, como se observa en la figura 3.8, el 50 % certificó sólo una vez, el 44 % entre dos y tres veces, el 6 % 4 o más veces. Hay instrumentistas entre la población entrevistada justamente por su continuidad en el dispositivo de

certificación de oficios y para indagar sobre los objetivos de la investigación, en sus trayectorias laborales.

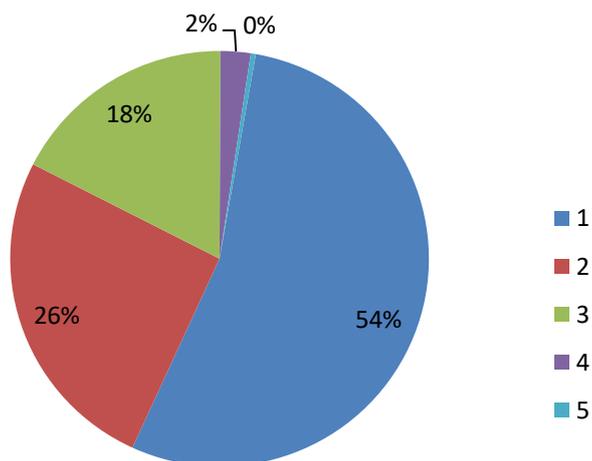
Figura 3.9:
Distribución porcentual de certificación montador eléctrico en el período 2003- 2015. N: 92



Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

montajes.

Figura 3.10: Frecuencia de certificación montador mecánico en el período 2003- 2015. N: 498

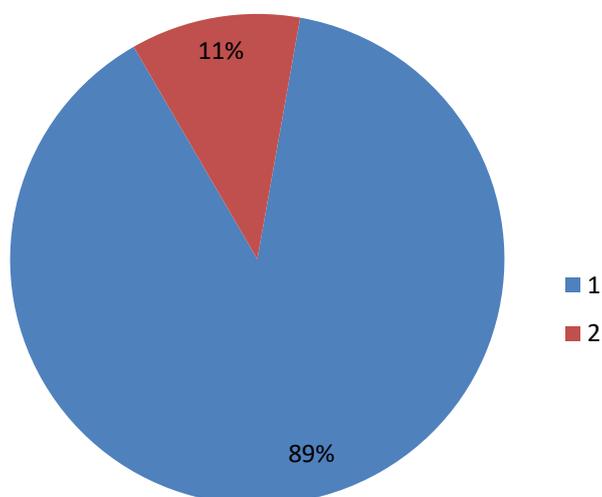


Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

El oficio de montador eléctrico es importante en la zona, la población certificada en este oficio es 92 en total. El 64 % certificó sólo una vez, el 24 % dos veces, el 10 %, tres veces y el 2 %, 4 o más veces. Es un oficio que bajo supervisión puede realizar tareas de instalación de cableados de conductores de baja tensión, baja tensión. Canalizaciones y

El oficio de montador mecánico como el de electricista es uno de los más demandados de la zona, la población certificada es de 498, el 54 % certificó una vez, el 26 % dos veces, el 18 % tres veces y el 2 %, 4 o más veces. Es uno de los que más requiere la industria siderúrgica para sus paradas de mantenimiento y sus tareas de rutina, como lo muestra la figura 3.10.

Figura 3.11: Frecuencia de certificación montador cañista en el período 2003- 2015. N: 115

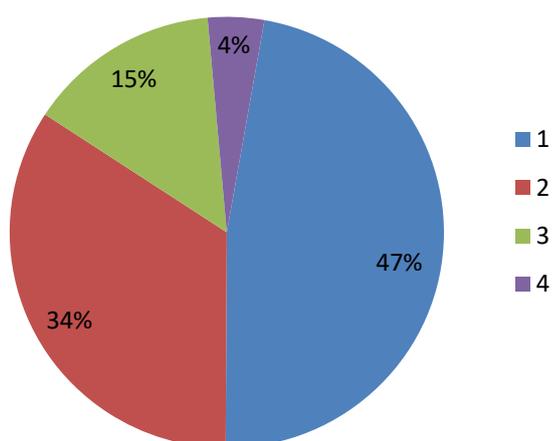


Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

El oficio de montador cañista se complementa con el de soldador, la población certificada es 115 en total, como se puede observar en la figura 3.11. El 89 % certificó una vez y el 11 % dos veces. Es un oficio que requiere conocimientos y experiencia para interpretación de planos, isométricos y esquemas; presentación y alineación de cañerías y accesorios para soldaduras, luz

entre extremos. Alineación de interiores. Cortes de cañerías y biselados. Conocimientos de trazado para el corte normal, a sesgo, boca de pescado, corte a gajos reducción a gajos, y otros.

Figura 3.12: Frecuencia de certificación tubista cañista en el período 2003- 2015. N: 133



Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

El oficio de montador tubista cañista se complementa con el de soldador y el de montador cañista sus tareas son mantener, construir y/o modificar piezas metálicas y plásticas, utilizando planos, instrumentos y maquinarias de soldadura. Es responsable de la parte neumática e hidráulica. De la población certificada 133 en total, el 47 % certificó sólo una vez, el 34 % dos veces. El 19 %

restante lo hizo en tres o más veces.

3.3. SELECCIÓN DE LA MUESTRA

3.3.1. Acerca de las unidades de análisis elegidas

Como se mencionara en el capítulo 1, se utilizó 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 importante en las especialidades técnicas y se intenta constatar si la obtención de la certificación y continuidad en el programa ha 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 en el período con sus recertificaciones asciende a 1.415, es el universo con el que se trabajó 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 84 personas, se segmentó en dos poblaciones etarias una que va de 40 a 55 años, y otra de mayores de 55 años. El objetivo propuesto fue entrevistar a 20 personas de esta muestra, 10 personas al menos de cada grupo etario con oficios diferentes, estas personas fueron seleccionadas por el equipo del área de certificación de oficios de la facultad por el conocimiento que tenían de las mismas. Finalmente se logró entrevistar a 13 personas, 8 personas de la población de mayores de 55 años y 5 de la población de 40 a 55 años.

Para evaluar la continuidad en el programa en un período de 12 años (2003-2015) al menos la persona debe haber pasado por el dispositivo de certificación 4 veces, como se ve en los gráficos previos no son la mayoría de las personas, pero si las que darán sustento a la investigación. Resultó interesante mirar cómo se mantienen los porcentajes de certificación de los diferentes oficios independientemente de la cantidad de

certificaciones y cuáles son aquellos que mayoritariamente fueron certificados esto se puede observar en la tabla 3.1.

Como se puede observar el grueso de la población certificada se encuentra en las dos primeras columnas entre 1 y 2 certificaciones obtenidas, no obstante es importante el número de personas con 3 certificaciones, 197 personas. Por ello se realizó una mirada sobre ésta población para corroborar que el tamaño de la muestra fuera representativo y ya que eran conocidos por la institución, si fuera necesario en algún momento poder convocarlos. Sobre los que cuentan con 3 certificaciones, se puede observar en la tabla 3.2, la misma tendencia, los oficios con más certificados son los de eléctricos y mecánicos cubren el 61% del total de este subgrupo y detrás en orden el de tubista cañista con 12%, suma un total de 73%.

El mismo análisis para las personas que cuentan con más de cuatro certificaciones arroja los resultados que se pueden observar en la figura 14, la diferencia principal con la figura 13, es que aparecen con un 42 % la población del subgrupo de soldadores y es porque este oficio se recertifica cada seis meses. La justificación es la pérdida de la destreza por alguna patología, los oficios que le siguen son los de eléctricos y mecánicos que cubren el 35%, en suma entre los tres oficios llegan al 77 % de las personas de esta franja.

Tabla 3.1:

Distribución porcentual de personal certificadas por oficio en el período 2003- 2015

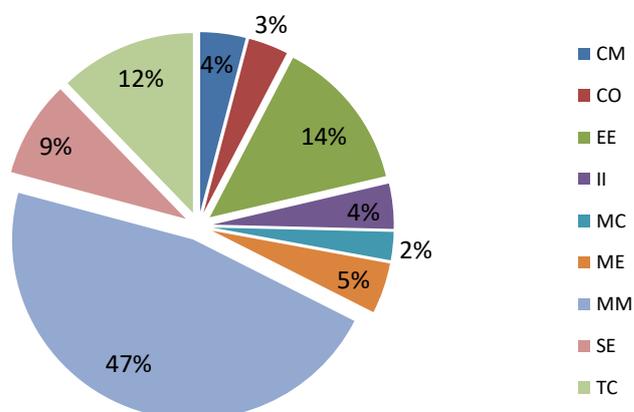
N:1.415

OFICIO	1 certificación	%	2 certificaciones	%	3 certificaciones	%	Más de 4 certificaciones	%
Montador Mecánico	269	35%	120	32%	92	47%	17	20%
Tubista Cañista	53	7%	49	13%	24	12%	7	8%
Electricista	108	14%	66	18%	27	14%	13	15%
Montador Electricista	61	8%	18	5%	9	5%	4	5%
Montador Cañista	82	11%	28	8%	5	3%	0	0%
Carpintero Metálico	56	7%	25	7%	8	4%	1	1%
Instrumentista	16	2%	7	2%	8	4%	3	4%
Soldador	70	9%	35	9%	17	9%	35	42%
Cobrista	46	6%	25	7%	7	16%	4	5%
TOTAL	761		373		197		84	

Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Figura 3.13:

Distribución porcentual de personas y sus oficios, con 3 certificaciones en el período 2003- 2015. N: 197

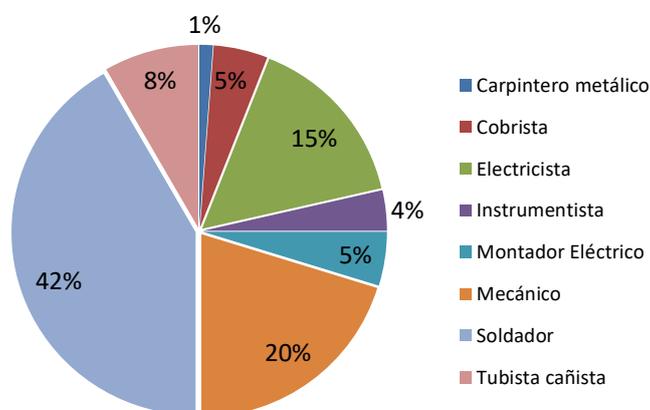


En la figura 3.13 podemos ver gráficamente los datos de la tabla 3.1.

Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Figura 3.14:

Distribución porcentual de personas y sus oficios, con 4 certificaciones en el período 2003- 2015. N: 84



Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

El mismo análisis para las personas que cuentan con más de cuatro certificaciones arroja los siguientes resultados, se puede observar en la figura 3.14, a diferencia de la figura 3.13, aparece con un 42 % de la población que representa el subgrupo de soldadores y es porque este oficio se recertifica cada seis meses. La justificación es la pérdida de la

destreza por alguna patología, los oficios que le siguen son los de eléctricos y mecánicos que cubren el 35%, en suma entre los tres oficios llegan al 77 % de las personas de esta franja.

3.3.2. Máximo nivel educativo alcanzado por las personas certificadas y no certificadas

En cuanto al nivel educativo alcanzado (NEA) de las personas certificadas respecto de las que no alcanzaron la certificación, del análisis se desprende que no hay una relación directa entre la educación formal y la obtención de la certificación. Como se observa en la tabla 3.2, la mayoría de las personas que obtuvieron la certificación se concentra entre primario completo y secundario completo. La gran concentración se da en aquellas personas que, dentro del régimen de la educación formal, no pudieron obtener el título de secundario. De aquí se concluye que la obtención del oficio se da por caminos paralelos al de la educación formal.

Tabla 3.2:

Máximo nivel educativo de las personas certificadas y no certificadas en el período 2003-2015

N: 3392

NIVEL EDUCATIVO	No certificados	%	Certificados	%	Total	1 certificación	%	2 certificaciones	%	3 certificaciones	%	Más 4 certificaciones	%
Primario incompleto	42	2%	31	2%	73	12	2%	8	2%	8	4%	3	4%
Primario completo	511	26%	296	21%	807	137	18%	78	21%	54	27%	27	32%
Secundario incompleto	772	39%	618	44%	1390	326	43%	170	46%	90	46%	32	38%
Secundario completo	600	30%	452	32%	1052	274	36%	115	31%	41	21%	22	26%
Terciario incompleto	2	0%	7	0%	9	4	1%	2	1%	1	1%	0	0%
Terciario completo	6	0%	1	0%	7	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Universitario completo	33	2%	8	1%	40	7	1%	0	0%	1	1%	0	0%
Universitario completo	11	1%	2	0%	13	0	0%	0	0%	2	1%	0	0%
TOTAL	1977		1415		3392	761		373		197		84	

Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Al analizar un poco más en profundidad la tabla 3.2, se puede observar que el nivel educativo entre primario completo, secundario incompleto y secundario completo es bastante parejo siendo el secundario incompleto con un 39 % el mayor valor porcentual. Entre las personas que obtuvieron la certificación de su oficio la situación es similar en valores porcentuales siendo la de secundario incompleto del orden del 44 % y además como dato adicional este valor se mantiene independientemente de la cantidad de veces que ha certificado la persona, el grueso de la población estuvo entre estos tres niveles.

No obstante, en algunos oficios como el de electricista o instrumentista, la educación formal es muy importante dado que el mayor número de los que obtuvieron la certificación de estos oficios tienen el secundario completo, se requieren requiere ciertos conocimientos teóricos, como puede observarse en la tabla 3.3. En el resto, se nota la misma distribución gaussiana dado entre el primario y el secundario completo con el máximo en aquellas personas que no pudieron concluir la formación formal otorgada por el secundario.

Como se adelantara al comienzo no todas las personas que pasaron por el dispositivo de certificación de oficios lograron culminar el proceso, algunos reprobaron en primera instancia y lo intentaron hasta dos veces más, aprobando en alguna de ellas pero no en las siguientes como el examen práctico. Otros aprobaron la teoría y no rindieron el examen práctico, en otros casos se inscribieron y no se presentaron. Por cada examen teórico hay dos exámenes recuperatorios, Hay que aprobar el teórico para rendir el examen práctico, excepto en el caso del oficio de los soldadores que rinden primero el examen práctico. La suma de variables para no lograr la certificación son varias y de variada índole, pero podemos afirmar que como se anticipó la educación formal no sería un obstáculo.

Tabla 3.3:

Nivel educativo alcanzado por las personas certificadas por oficios en el periodo 2003-2015.

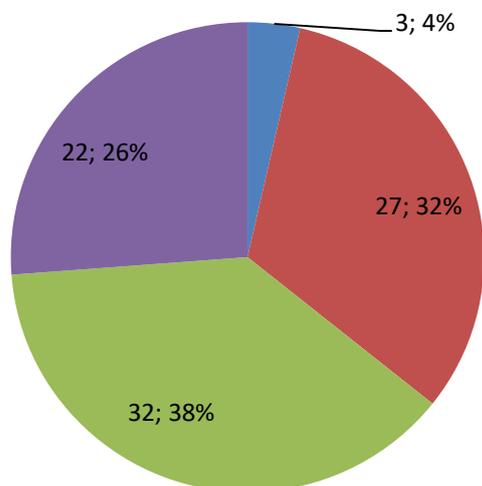
N: 1415

NIVEL EDUCATIVO	Montador Mecánico	Tubista cañista	Electricista	Montador Electricista	Montador cañista	Carpintero Metálico	Instrumentista	Soldador	Cobrista
Primario incompleto	12	3	3	2	3	1	0	3	4
Primario completo	104	37	16	15	28	25	0	58	13
Secundario incompleto	224	61	62	52	63	42	7	63	44
Secundario completo	155	31	122	22	21	22	26	33	20
Terciario incompleto	2	0	2	1	0	0	1	0	1
Terciario completo	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Universitario completo	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Universitario incompleto	1	1	6	0	0	0	0	0	0
TOTAL	498	133	214	92	115	90	34	157	82

Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Figura 3.15:

Distribución porcentual del máximo NEA por personas con 4 o más certificaciones en el período 2003- 2015. N: 84



- Primario incompleto
- Primario completo
- Secundario incompleto
- Secundario completo

El máximo nivel educativo alcanzado (NEA) por la población con cuatro o más certificaciones (84 personas del total de personas certificadas) de la que se tomó la muestra seleccionada, resultó de la siguiente manera el 32 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

primario completo, el 38 % secundario incompleto, lo que suma un 70 % entre estos dos niveles y justifica la selección de las características del grupo definidas: máximo nivel educativo alcanzado secundario incompleto

Con respecto al rango etario se denota que las personas menores de 30 años tuvieron dificultades para la obtención de la certificación, esta población es de 266 personas que se presentaron a rendir como lo demuestra la tabla 3.4. Las personas que aprobaron fueron 71, 27 % de esta franja y 195 no obtuvieron la certificación, 73 % de esta población. Esto demuestra que el oficio es producto de la práctica y que se perfecciona con los años.

Tabla 3.4:

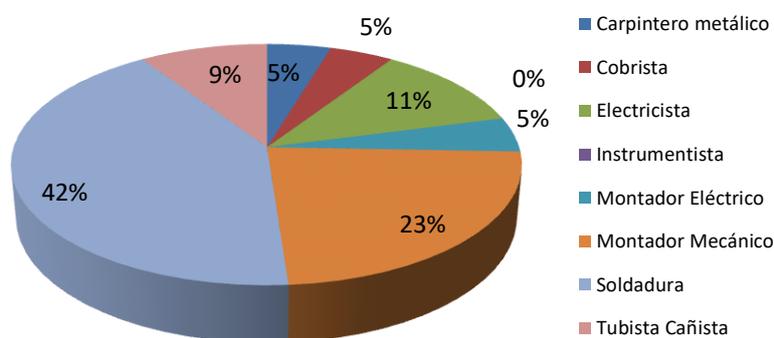
Edad de las personas certificadas y no certificadas en el período 2003-2015. N: 3392

EDAD	No certifi cados	%	Certifi cados	%	Total	1 certifi cación	%	2 certifica ciones	%	3 certifi caciones	%	Más 4 certi ficaciones	%
18 a 30 años	195	10%	71	5%	266	56	7%	13	3%	2	1%	0	0%
31 a 40 años	529	27%	340	24%	869	207	27%	99	27%	23	12%	11	13%
41 a 55 años	824	42%	612	43%	1436	322	42%	154	41%	97	49%	39	46%
Más de 55 años	429	22%	392	28%	821	176	23%	107	29%	75	38%	34	40%
TOTAL	1977		1415		3392	761		373		197		84	

Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Los datos arrojan que la muestra seleccionada se toma de un subgrupo de personas que certificaron más de 4 veces su oficio, mayores de 40 años que representa el 86 % de dicho subgrupo, el 70 % tiene secundario incompleto, primario completo e incompleto. Los oficios que más certificaron estas personas en línea con el resto de los subgrupos son el oficio de electricista, mecánico, soldador, cañista tubista, no obstante para las entrevistas se trató de tomar un grupo que represente la mayoría de los oficios. Se pueden observar en las figuras 3.16.a y 3.16.b.

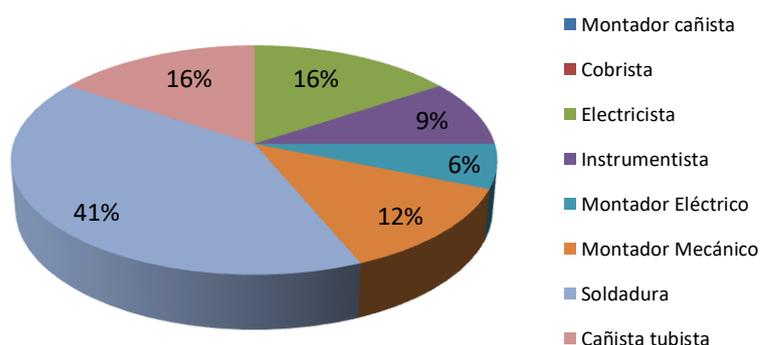
Figura 3.16.a: Distribución porcentual de los oficios certificados por el grupo etario de 40 a 55 años en el período 2003- 2015. N: 39



Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

En la figura 3.16.a, se puede observar que los oficios de soldador, montador mecánico, electricista, tubista cañista son los más demandados en esta franja etaria de 40 a 55 años.

Figura 3.16.b: Distribución porcentual de los oficios certificados por el grupo etario de mayores 55 años en el período 2003- 2015. N: 34



Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

En la figura 3.16.b, se puede observar que los oficios de soldador, electricista, tubista cañista y montador mecánico son los más demandados en esta franja etaria mayores a 55 años.

3.4. UN ANÁLISIS SEGMENTADO

Se pudo rescatar datos de evolución en el período 2003-2010 y realizar un análisis de cómo disminuyó la cantidad de desaprobados a pesar de no culminar el proceso de certificación:

Figura 3.17:

Situación inicial: año 2003. N: 1905

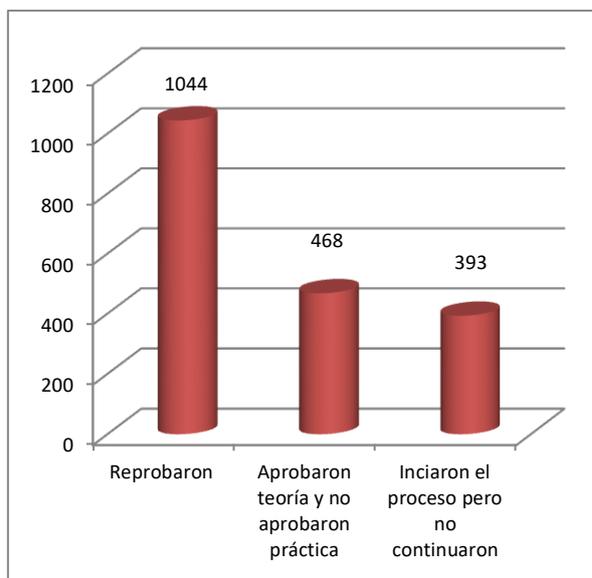
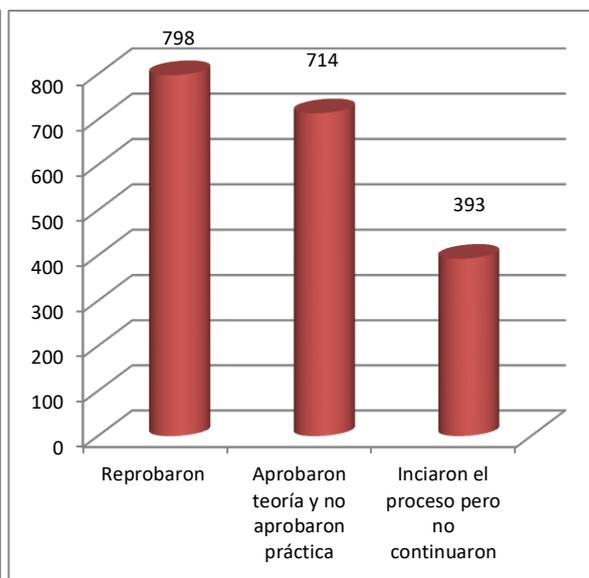


Figura 3.18:

Situación posterior: año 2010. N: 1905

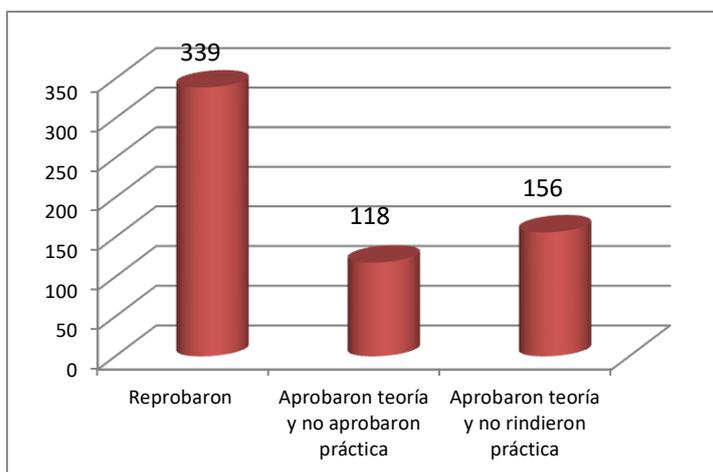


Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Como se puede observar en la figura 3.17 la situación inicial en el año 2003, la cantidad de desaprobados era de 1044, baja a 798 en la figura 3.18 que muestra una situación posterior, con lo cual se incrementaron las personas que aprobaron la teoría de un 24 % inicialmente a un 37 % posteriormente. No se cuentan con datos para hacer la misma comparación en el período 2011- 2015 que el sistema ya estaba bajo una plataforma web.

Figura 3.19:

Cantidad de personas no certificadas en período 2011-2015. N: 613

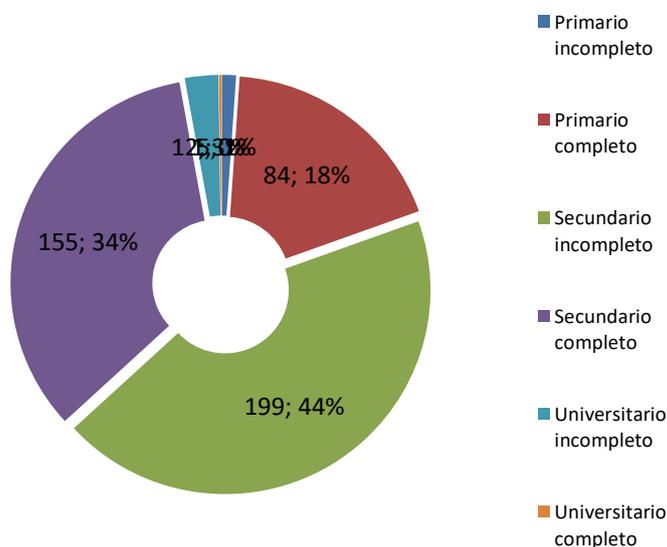


Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

3.5. LA INCIDENCIA DEL NIVEL EDUCATIVO EN LOS RESULTADOS DE LA CERTIFICACIÓN NO ALCANZADA EN EL PERÍODO 2003- 2015

Figura 3.20:

Distribución porcentual de personas que no aprobaron teoría vs máximo NEA período 2003- 2010



Como se puede observar en la figura 3.20, el mayor nivel de desaprobación lo tuvo un alto porcentaje de personas con nivel secundario incompleto, 40 %, en igual número secundario completo, 26 %, y primario completo, 27 %.

Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Figura 3.21:

Distribución porcentual de personas que aprobaron teoría y no aprobaron práctica vs máximo NEA período 2003- 2010

En la figura 3.21, se puede ver que el mayor nivel de aprobación de la teoría lo tuvo un



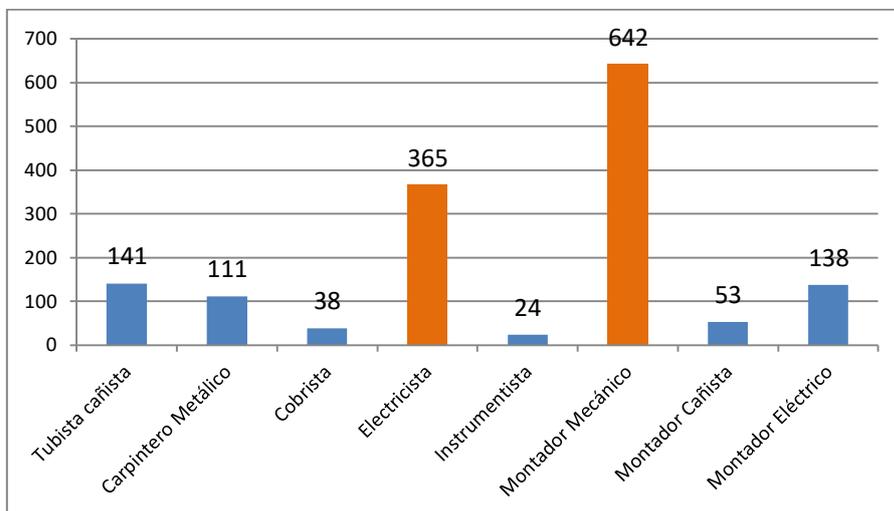
alto porcentaje de personas con nivel secundario incompleto, 44 %, luego secundario completo 34 %, juntas acumulan un 78 % de la población, pero no aprobaron el examen práctico con lo cual se infiere que poseen conocimientos teóricos pero no prácticos acerca del oficio que se presentaron a rendir.

Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Los oficios en general que mayor porcentaje de desaprobación coinciden con los más demandados en el mercado local los electricistas y montador mecánico, según muestra la figura 3.22.

Figura 3.22:

Oficios con mayor nivel de desaprobación en el período 2003-2010

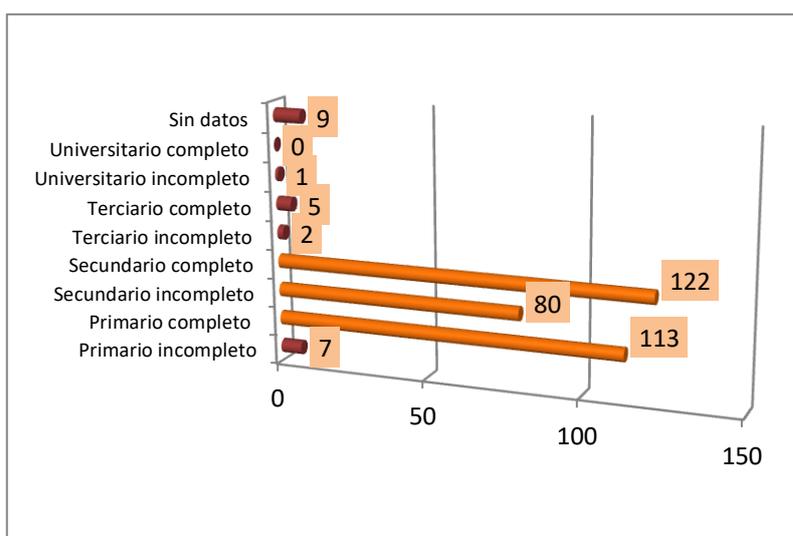


Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

La incidencia del nivel educativo en los resultados de la no certificación período 2011 2015

Figura 3.23:

Cantidad de personas que no aprobaron teoría vs máximo NEA período 2011-2015



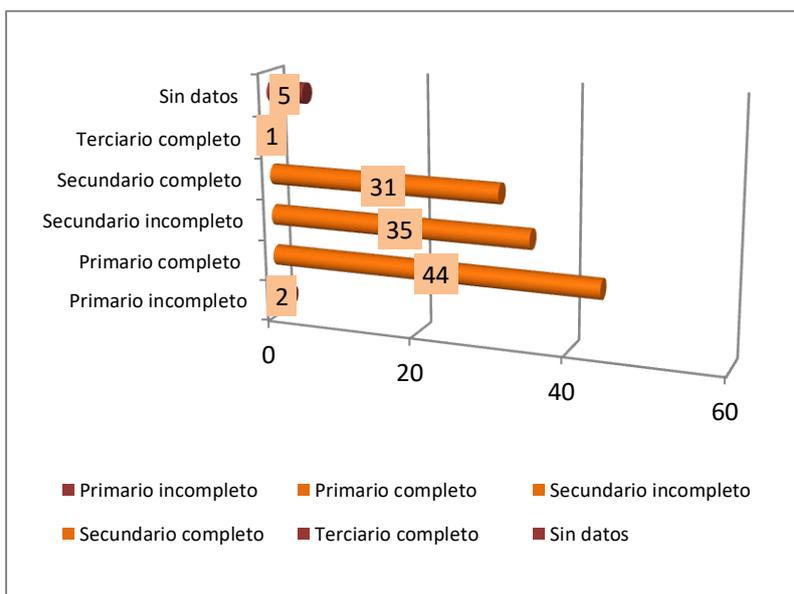
Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Como se puede observar en la figura 3.23, la mayoría de las personas que no aprobaron teoría en el período especificado tienen el 36 % secundario completo, el 33 % primario completo y el 24 % secundario incompleto con lo que acumulan el 93 % de los reprobados.

El 60 % que reprobó la teoría no tenía un bajo nivel educativo.

Figura 3.24:

Cantidad de personas que aprobaron teoría y no aprobaron práctica vs Máximo NEA en el período 2011-2015

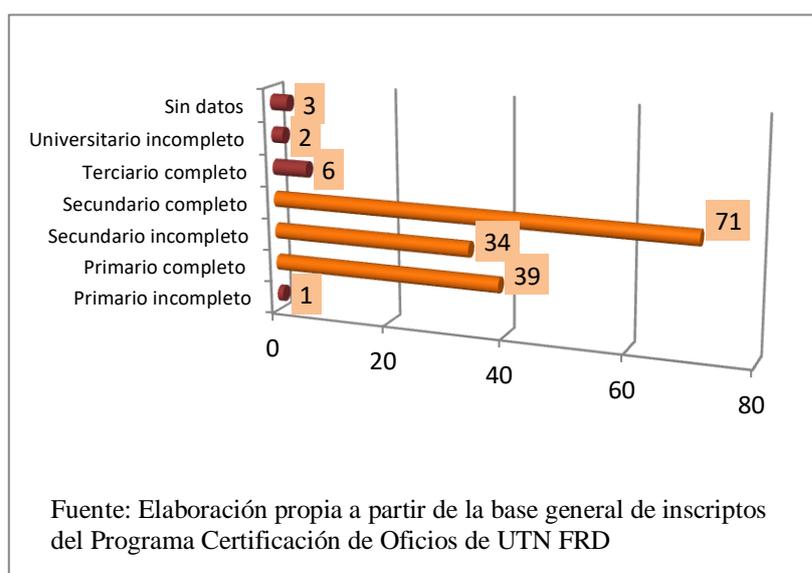


Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

El 66 % de esta población que aprobó el examen teórico tiene nivel secundario y pero reprobó el examen práctico, es altamente probable que no tengan la práctica del oficio.

Figura 3.25:

Cantidad de personas que aprobaron teoría y no rindieron práctica vs máximo NEA en el período 2011-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Es un porcentaje alto evidentemente no tenían la práctica del

En la figura 3.24 vemos una tendencia similar al de la figura anterior, la mayoría de las personas que aprobaron teoría pero que no aprobaron práctica tienen el 26 % secundario completo, el 37 % primario completo y el 30 % secundario incompleto con lo que acumulan el 93 % de los

En la figura 3.25, se puede observar una marcada diferencia en este grupo de personas que se presentaron a rendir la teoría pero no la práctica, el 46 % de las personas que aprobaron teoría pero no rindieron la práctica tenían

oficio o sólo les interesaba obtener la constancia de la teoría, como fuera mencionado anteriormente. Le sigue con un 25 % las personas con primario completo y el 22 % secundario incompleto.

Tabla 3.5:

Máximo nivel educativo alcanzado (NEA) por franjas etarias de las personas no certificadas en el período 2003-2015. N: 1977

Nivel educativo alcanzado	Franja etaria							
	18 a 30 años		31 a 40 años		41 a 55 años		Mayor a 55 años	
Primario Incompleto	4	2%	8	2%	9	1%	21	5%
Primario Completo	27	14%	93	18%	213	26%	178	41%
Secundario Incompleto	76	39%	236	45%	324	39%	136	32%
Secundario Completo	86	44%	176	33%	257	31%	81	19%
Terciario Incompleto	0	0%	2	0%	0	0%	0	0%
Terciario Completo	1	1%	0	0%	4	0%	1	0%
Universitario Incompleto	1	1%	11	2%	15	2%	6	1%
Universitario Completo	0	0%	3	1%	2	0%	6	1%
Total	195		529		824		429	

Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Como muestra la tabla 3.5 la franja etaria de 18 a 30 años se caracteriza por ser la que tiene mayor nivel educativo alcanzado de todas las franjas etarias con 44%. Dentro de su misma franja le sigue aquellas personas con secundario incompleto con 39 % y en mucha menor proporción primario completo con 14 %. Por lo tanto el 83 % de este subgrupo tiene nivel secundario. La franja etaria de 31 a 40 años, un 45 % de personas no certificadas tiene nivel secundario incompleto, el mayor de todas las franjas etarias. Dentro de su misma franja le siguen aquellas personas con secundario completo con 33 % y en menor proporción primario completo con 18 %. Por lo tanto el 78 % de este subgrupo tiene nivel secundario.

En comparación con la población objetivo de la investigación, la franja etaria de 41 a 55 años está compuesta por un 26 % de personas que tienen nivel primario completo, un 39% con secundario incompleto y un 33 % con secundario completo. Por lo tanto el 70 % de este subgrupo tiene nivel secundario. En la franja de mayores de 55 años se puede observar que se caracteriza por tener el mayor porcentaje de nivel primario de 41 % de todas las franjas etarias. Luego con 32 % las personas con nivel secundario incompleto y 19 % con secundario completo, se puede decir que el 51% de este subgrupo tiene nivel secundario siendo el menor de toda la población que no certificó.

3.6. RESULTADOS DEL CAPÍTULO

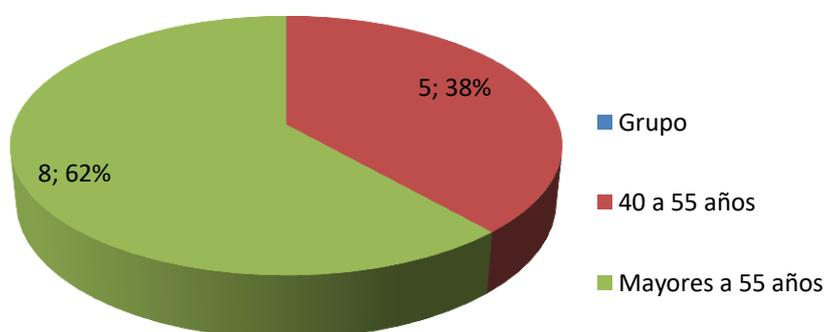
Hasta aquí se analizaron los datos sobre dos poblaciones una que obtuvo la certificación de su o sus oficios (42%) y otra que no (58 %). En el primer caso se hizo un examen exhaustivo sobre la de cantidad de personas que certificaron los diferentes oficios, si certificaron más de uno, lo que sería un indicador de polivalencia. Se examinaron los oficios más demandados por las industrias de la región de Zárate y Campana, donde pone foco la investigación, en el período 2003- 2015.

El análisis posterior se volcó en aquellas personas que habían certificado tres veces y se realizó una comparación con los que lo hicieron 4 o más veces, que resultó finalmente la población objetivo, ya que fueron los que mantuvieron una continuidad en el dispositivo. Las personas que certificaron 1 o 2 veces, si bien en un principio no revistieron interés a los fines de la investigación de la tesis, los datos obtenidos de su estudio fueron de utilidad para contextualizar el estudio cuantitativo y comparar con las poblaciones que obtuvieron la certificación, respecto de las que no lo hicieron. La interpretación de datos se centró en qué oficios certificaron, qué nivel educativo habían alcanzado, qué edades tenían, para observar a la luz de esos datos alguna relación con la otra población que no había alcanzado la certificación y continuado en el dispositivo.

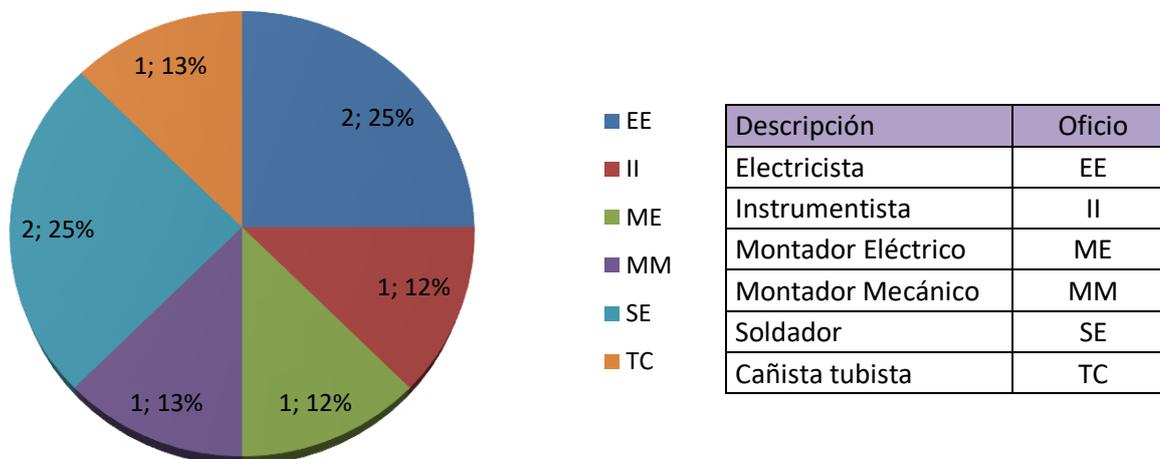
Los entrevistados fueron trece personas que se dividieron en dos grupos, uno de 40 a 55 años y otro de mayores a 55 años, la figura 3.26 representa esta distribución. Todos residentes de la zona de Zárate y Campana, que certificaron su oficio más de 4 veces con lo que tuvieron la continuidad buscada en el dispositivo. Las figuras 3.27 y 3.28 muestran los oficios que desempeñan los entrevistados de cada grupo etario.

Figura 3.26:

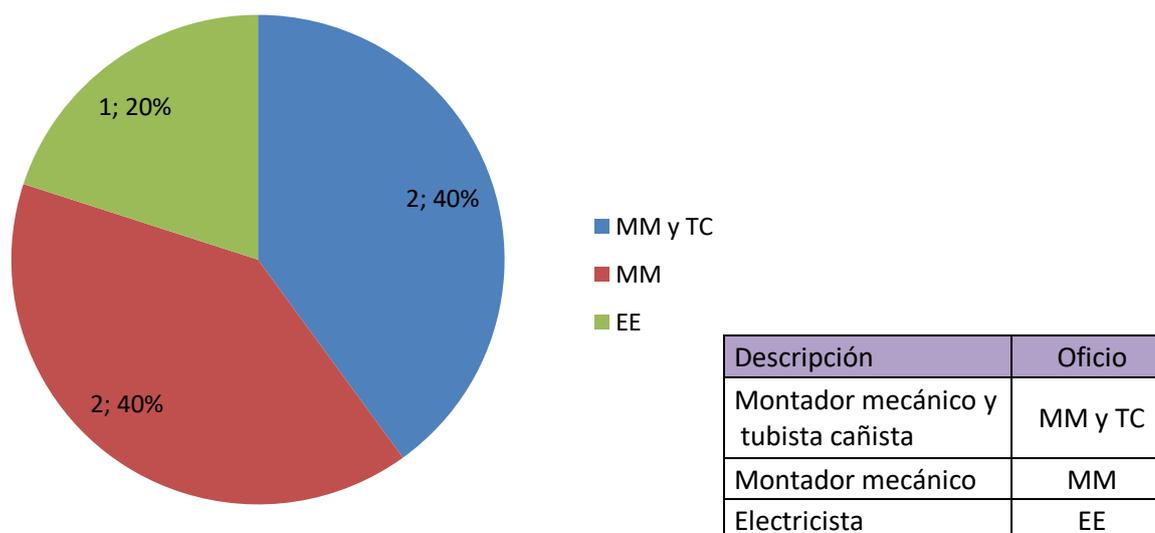
Distribución porcentual de los grupos entrevistados. N: 13



Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Figura 3.27:**Distribución porcentual de los oficios de los entrevistados mayores a 55 años. N: 8**

Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Figura 3.28:**Distribución porcentual de los oficios de los entrevistados de 40 a 55 años. N: 5**

Fuente: Elaboración propia a partir de la base general de inscriptos del Programa Certificación de Oficios de UTN FRD

Del análisis de esta población objetivo que logró la certificación se puede observar que los oficios que más certificaron estas personas en línea con el resto de los subgrupos son los oficios de electricista, mecánico, soldador y cañista tubista, no obstante para las entrevistas se trató de tomar un grupo que represente la mayoría de los oficios. Los datos del perfil educativo de la muestra seleccionada para la tesis resultó de la siguiente manera el 32 % primario completo, el 38 % secundario incompleto, lo que suma un 70 % entre estos dos niveles y justifica la selección de las características del grupo

definidas: máximo nivel educativo alcanzado secundario incompleto, un 26 % de la población tenía secundario completo. Respecto a la edad los mayores de 40 años representan el 86 % de dicho subgrupo, como se puede observar en las tablas 2 y 4 respectivamente.

Se realizó un estudio sobre el máximo nivel educativo de las personas que no alcanzaron a culminar el proceso de certificación con el objetivo de encontrar si existía alguna relación con dicho resultado. El mayor porcentaje no tiene culminado el nivel secundario con 67 %, entre los niveles primario incompleto, primario completo y secundario incompleto, sigue el secundario completo con 30 % y luego universitario con 3 %. Los porcentajes entre sí no son tan dispares como para atribuir significado a este punto en principio, por ello se realizó un estudio más profundo hacia adentro de este grupo en cuanto a los grupos etarios y su nivel educativo y oficios que intentaron certificar, tabla 5.

- El máximo nivel educativo alcanzado (NEA) por el grupo etario de 18 a 30 años es secundario completo con 44 %, no obstante el 83 % tiene nivel secundario incluyen a los que no lo concluyeron.
- El 75 % del grupo etario de 31 a 40 años tiene un nivel secundario, mayor porcentaje incompleto con 45 %.
- La franja etaria de 41 a 55 es una de las más importantes con un porcentaje sobre el total de este subgrupo de 39 % con secundario incompleto, el 31 % tiene secundario completo y el 26 % primario completo, es decir el 70 % tiene nivel secundario
- En el caso de este grupo etario mayores a 55 años el 41 % de este subgrupo tiene nivel primario, el mayor de toda la población de los no certificados, el 32 % tiene secundario incompleto, el 19% secundario completo. El nivel educativo aquí es menor que el resto de los grupos etarios.

Se puede observar a partir de estos datos que la mayor cantidad de población que se presentó a rendir son personas mayores de 40 años, que a medida que la edad aumenta el nivel de educación decrece. El análisis no es tan lineal, pero es lo que arrojan los datos, el 37 % eran personas menores de 40 años con nivel educativo superior a la franja anteriormente mencionada, comparando grupos etarios que no alcanzaron la certificación aun teniendo mayor nivel mayor educativo vemos que éste no sería un factor determinante.

En el caso de las personas que no alcanzaron la certificación como el proceso consta de un examen teórico que deben aprobar y luego un examen práctico como fuera explicado anteriormente. En el período 2003-2010, el mayor nivel de desaprobación del examen teórico lo tuvo un alto porcentaje de personas con nivel secundario incompleto, 44 %; en igual número secundario completo con 34 % y primario completo 18 %. En el período 2011-2015, la mayoría de las personas que no aprobaron teoría el 36 % tenía secundario completo, el 24 % secundario incompleto y el 33 % primario completo. Es llamativo que 60 % de los que haya reprobado la teoría no tenga un bajo nivel educativo en el período 2011- 2015, porcentaje que se mantiene respecto al anterior período que fue de 66 %.

Las personas que aprobaron el examen teórico pero no el examen práctico quizás es uno de los casos más interesantes, en el período 2003-2010, se puede ver que el mayor nivel de aprobación de la teoría lo tuvo un alto porcentaje de personas con nivel secundario incompleto, 44 %, luego secundario completo 34 %, juntas acumulan un 78 % de la población pero no aprobaron el examen práctico con lo cual se infiere que poseen conocimientos teóricos pero no prácticos acerca del oficio que se presentaron a rendir. En el período 2011-2015, el 56 % de esta población que tiene un nivel secundario aprobó el examen teórico y no aprobó el examen práctico, la conclusión es la misma que para el período anterior.

En el periodo 2011-2015, el 46 % de las personas que aprobaron teoría pero no rindieron la práctica tenían secundario completo, es un porcentaje alto, evidentemente no tenían la práctica del oficio o sólo les interesaba obtener la constancia de la teoría, como fuera mencionado anteriormente. Le sigue con un 25 % las personas con primario completo y el 22 % secundario incompleto.

Queda abierta para contestarnos en los capítulos posteriores la gran pregunta sobre la incidencia del dispositivo en sus trayectorias laborales, si el mismo es un disparador para continuar con sus estudios, capacitación, formación continua. Hasta donde pudimos abordar con los datos obtenidos la educación no parece ser un aspecto limitante a la hora de certificar, personas con bajo nivel educativo pero con trayectoria en el oficio aparentemente por trayectoria laboral han logrado la certificación mientras que personas jóvenes con nivel educativo más alto pero sin el oficio no lo lograron. En la adquisición de un oficio la experiencia práctica es fundamental, se aprende haciendo. “La asimilación- conversión de información y práctica en conocimiento tácito – constituye un proceso esencial para todas las habilidades” (Sennett, 2008:68).

CAPÍTULO 4: TRAYECTORIAS LABORALES Y LAS CONSECUENCIAS DE UN CAMBIO PARADIGMÁTICO, A PARTIR DE LA CERTIFICACIÓN DE OFICIOS, A TRAVÉS DE LA VOZ DE LOS DIFERENTES ACTORES SOCIALES.

“La mano es la ventana de la mente”

(KANT, I: 2003:4)

Las cosas que el ser humano puede hacer con sus manos sin tener los conocimientos de porqué lo hacen para algunos quizás resulte inexplicable, para las personas que se entrevistaron resulta simplemente natural. Sin dejar de mencionar que son conscientes de los cambios del oficio, del avance tecnológico y de sus limitaciones para interpretar determinadas variables del entorno, sus aptitudes y sus actitudes los ayudan a sortear esos obstáculos, resolver los problemas que se presentan a diario en sus trabajos y también a atravesar con éxito el proceso de certificación de su oficio.

4.1. LOS ENTREVISTADOS Y SUS TRAYECTORIAS LABORALES

4.1.1. Los entrevistados

Los entrevistados fueron trece personas de sexo masculino, residentes de las ciudades de Zárate y Campana. Cinco de ellos tenían en el momento de la entrevista entre 40 y 55 años y ocho más de 55 años. Fueron convocados mediante llamados telefónicos efectuados desde la UTN FRD, lugar en el que también se llevaron a cabo las entrevistas. Entre los mayores de 55 años se entrevistaron a un montador eléctrico, dos electricistas, dos soldadores, un instrumentista, un tubista cañista y un montador mecánico. Entre la población de 40 a 55 años, dos montadores cañistas y tubista cañistas, es decir tenían los dos oficios, dos montadores mecánicos y un electricista certificado que además era carpintero metálico, soldador, mecánico, andamista e instrumentista.

Entre los entrevistados del primer grupo que conforman la muestra hay un mayor grado de especialización en el oficio y “respeto”, según sus relatos, por el oficio de sus compañeros. En el caso de la otra franja etaria, se pudo observar que se tiende más al “hacer de todo un poco”. Entre estos últimos entrevistados hay algunos que certificaron más de un oficio, si es montador mecánico algo de soldadura sabe, uno de los entrevistados conoce y desempeñó más de cinco oficios, aunque decidió certificar uno de ellos, se ve una tendencia hacia la polivalencia.

Se pudo comprobar de acuerdo a los resultados obtenidos en el capítulo 3, que la gente mayor tiene menor nivel educativo que la población más joven entrevistada. No se profundizará en este capítulo esta variable pero en adelante se dirá que, entre los mayores de 55 años, tres no culminaron el nivel primario; dos culminaron el nivel primario; uno de ellos no siguió la secundaria, pero complementó sus estudios primarios con 2 años de capacitación en la escuela profesional y 2 años de dibujo técnico. Tres no culminaron el nivel secundario, uno por muy poco pero lo complementó con un curso de programador (el instrumentista) y los otros tuvieron que abandonar para ir a trabajar es más o menos la historia de la mayoría de los entrevistados de esta franja, el abandono de los estudios para ir a trabajar. En el caso de los entrevistados entre 40 y 55 años tres tienen secundario incompleto, uno primaria y otro tenía al comienzo del programa primaria, pero luego estudió en la escuela nocturna técnica y culminó sus estudios secundarios, inclusive se anotó en Ingeniería Eléctrica en la UTN FRD, pero no pudo culminar.

En cuanto a la situación laboral al momento de la entrevista en el primer grupo, el de los mayores cuatro estaban trabajando, uno estaba jubilado desde hacía un tiempo y 3 jubilados recientemente, frente a la falta de trabajo se retiraron voluntariamente. La situación del otro grupo: tres estaban sin trabajo confiados que “pronto algo saldría”; la región de Zárate- Campana se caracteriza por ser un polo industrial muy importante y donde el trabajo no falta y los otros dos estaban trabajando.

Todos los entrevistados tienen hijos y excepto uno que estaba separado el resto están casados y con matrimonios de muchos años, en algunos casos ya eran abuelos.

4.1.2. Trayectorias laborales

4.1.2.1. Inserción en el mundo laboral.

Lo que caracteriza al primer grupo de personas entrevistadas son sus fuertes historias, marcadas por el sacrificio, la superación, la incorporación temprana al mundo laboral y el alejamiento de la escuela por tal motivo, la adquisición de un oficio que por decisión o necesidades básicas les sirvió para ganarse la vida. Este oficio que aprendieron de gente que se formó, como ellos dicen, en la “obra”, sus maestros, personas que ellos legitiman como “conocedores del oficio”. La edad promedio de inserción laboral de este grupo fue de 16 años, algunos con 12 y 13 años, otros con 16 años con empleos en talleres generalmente o en el campo y el resto con 18 años ingresó a la industria. De los ocho entrevistados, cuatro vinieron en su juventud de Entre Ríos, uno de Santa Fé y los otros tres eran de Campana y Zárate. Tres ejemplos de estas

historias. *"Yo vivía en Entre Ríos...yo empecé a los 13, porque allá en el monte a los 13 había que ir..."*.

Allí era maquinista, manejaba retroexcavadoras, palas, etc., el oficio de montador eléctrico lo aprendió solo. Después vino a Buenos Aires a trabajar a los 18 años a Celulosa Argentina. Actualmente trabaja como montador eléctrico en la Refinería Axion (ex ESSO) con la empresa contratista INTECO desde 2002 (Zacarías, 63 años, E1, montador eléctrico).

Elías es soldador, está jubilado hace unos años, la base de datos decía que tenía más de diez certificaciones pero no su edad, vino con mucho tiempo y ganas de conversar. Su trayectoria laboral es muy larga y es un poco característica del oficio, fue migrando por diferentes obras, cuenta que para tener su primer trabajo tuvo que tener la libreta de enrolamiento hasta que eso no pasó no pudo presentarse. *"...Y en Ingenio no te tomaban ni de peón nada si no tenías el servicio militar..."* (Elías, 73 años, E2, soldador)

Laureano trabaja como supervisor electricista en la Refinería Axion (ex ESSO) con la empresa contratista INTECO desde 1999 y cuenta

"Desde los 12 años. Terminé 7mo grado el 30 de noviembre y el 13 de enero empecé a trabajar en el taller de tableros y bobinaje de motor...hasta los 16 años trabajé en ese taller y después entre en Cerámica Cormela como electricista, ya prácticamente como electricista" (Laureano, 62 años, E3, electricista)

Las características del segundo grupo de personas entrevistadas son diferentes al anterior se nota la brecha generacional, inclusive dentro del mismo grupo, los mayores con características más cercanas al grupo anterior. Tres de los cinco que componen este grupo tenían alrededor de 40 años y estaban desempleados al momento de la entrevista, con un nivel educativo de secundario casi completo, dos de ellos tenían más de un oficio certificado. La rotación es algo que toman con bastante naturalidad se notó a lo largo de las entrevistas, no se los veía preocupados. No obstante ellos cobran un fondo de desempleo en el momento en que son despedidos y siempre aparentan tener la certeza de algo surgirá pronto.

La edad promedio de inserción laboral de este grupo fue de 18 años, generalmente por recomendaciones de conocidos. Uno de ellos narra su historia de esta manera:

"Tengo un cuñado que fue jefe de obra de una empresa muy grande y él me llevó a los 18 años a la obra. En aquel entonces era la refinería Shell de Avellaneda. Y bueno, trabajé varios años ahí, trabajé en varias empresas, varias empresas diferentes...la empresa madre se llamaba Agudia. También estuve en Techint. La otra empresa se llamaba De Luca. En esas 3 trabajé" (Martín, 44 años, E7, montador cañista y tubista cañista)

Otro de oficio mecánico llamado Omar relata:

"Yo me inicié trabajando a los 18 años en ferrocarriles, en los talleres de Campana atrás de la estación...Se llamaban Talleres Vía y Obra Campana", allí trabajó desde los 18 hasta los 22 años. "Estaba en el taller mecánico y realizábamos trabajos de reparación...reparábamos gatos, reparábamos (...) hacíamos trabajos también metalizados de piezas, fresas, había un montón de máquinas y herramientas ahí." (Omar, 48 años, E9, montador mecánico)

La tercera historia es un poco especial para UTN FRD, ya que Manuel es el primer certificado como montador mecánico trabajó a través de distintas empresas a partir de los 19 años, en la empresa SIDERCA fue donde tuvo su trayectoria laboral más importante.

"En SIDERCA entré como ayudante de cañista cuando terminé el servicio militar", con una empresa llamada MIRINA. Todo lo que era mantenimiento, mantenimiento de SIDERCA, lo que era mecánica, tenía eléctrico, cañista. Yo había entrado como ayudante de cañista en ese momento. Y ahí estuve 5 años. También se fue esa empresa y ahí pasé por Techint" (Manuel, 53 años, E11, montador mecánico)

4.1.2.2. Trayectorias particulares.

La "obra" llevó a estas personas a viajar mucho, a tener alta rotación en sus empleos sin marcadas discontinuidades, a conocer muchos lugares, hacer muchas amistades, afrontar conflictos propios de la convivencia, pero algo a destacar es que siempre se forman equipos donde hay mucho respeto por el compañero y mucha solidaridad. En el primer grupo hay dos personas que llegaron a tener su propia empresa y un cuentapropista, pero luego retornaron a su oficio en relación de dependencia. Las trayectorias son muy extensas y variadas participaron de obras importantísimas para el país como la construcción de Yaciretá, Atucha I, Puente Zárate Brazo Largo, termoeléctricas, ingenios, plataformas y exploraciones petroleras, petroquímicas, etc. Ampliaciones de Acindar, Tenaris Siderca, Esso, YPF.

En todos los casos como se comentó tuvieron una inserción temprana en el mundo laboral, como consecuencia de necesidades económicas abandonaron la escuela, los factores socioculturales fueron determinantes en este caso, el dinero era necesario en su casa y les otorgaba independencia económica. La experiencia laboral aunque por su corta edad se daba en talleres en los cuales adquirían herramientas que más tarde desarrollaron y afianzaron su oficio, ninguno mencionó haber empezado a trabajar en algo que finalmente no tuviera luego que ver con su oficio, osea que esa primera

experiencia laboral marcó el inicio de su carrera. Tres relatos que resultaron interesantes destacar se presentan a continuación.

Elías con sólo 3er grado logró desempeñarse en su oficio de una manera inusual, fue reconocido en todos sus trabajos y hasta llegó a montar una empresa.

“Montajes Industriales JAVO. Y bueno, trabajamos 8 años, sin poner ni 5 centavos más”
 (...) Estaba en Campana “...Tenía la oficina en mi casa. Después compramos talleres en Zárate. Trabajando compramos 3 camionetas, herramientas, máquinas de soldar. (Elías, 73 años, E2, soldador)

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, son escasos los soldadores y más aún los buenos. A través de sus relatos se puede percibir un gran compromiso con su profesión, generalmente son altamente calificados, ya que para cada intervención en una planta deben rendir la famosa probeta y le otorgan un cuño, que es 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.

Laureano, hoy se desempeña como supervisor en la Refinería Axion, pero trabajó como cuentapropista y tuvo una pyme, de oficio electricista, contó que parte de su trayectoria laboral fue

“...Por cuenta propia pero no para ESSO sino para varias empresas, subcontratistas...Trabajaba para todos los contratistas primarios, vamos a llamarlos así, de refinería. Eso hasta el 99. (...). Cuidaba una cosita que yo tenía, en Axion por ejemplo tenía con Pyme, con Emetic y con INTECO trabajaba. Le facturaba a los 3. Y después tenía trabajo con una empresa que se llamaba Magne que era de Capital, fui a trabajar a Aguas Argentinas Palermo, Aguas Argentinas Bernal, Aurelin en Avellaneda, Savagancia que es una empresa con la que hice varios trabajos también todo en Avellaneda, estuve en YPF de Junín trabajando montando teledidores para los tanques. Fue todo ese período, esos 6 años que estuve (...) yo era como una especie de empresa tenía gente a cargo...”

Más tarde Laureano formó una sociedad de hecho con otra persona

“...Eso por 3 años (...) Una sociedad de hecho que se llamaba I&M. Bueno, después le dimos de baja en el 97 a esa y trabajé 2 años por cuenta mía porque no convenía más. A pesar que seguíamos trabajando juntos. Él facturaba por un lado y yo facturaba por otro.” (Laureano, 62 años, E3, electricista)

Laureano tiene sólo nivel primario. Comenzó a trabajar con sólo 12 años se puede ver cómo aprende un oficio y lo mantiene en el tiempo, cómo logra superarse, la amplia trayectoria que tiene con la cantidad de empresas por las que pasó. En un determinado momento decide ser cuentapropista y se convierte en subcontratista de las empresas contratistas primarias, luego forma una empresa de hecho. Laureano destaca con detalles, las ventajas y desventajas de esta situación, ya con toda la experiencia del cuentapropista, decide ingresar en relación de dependencia a una empresa contratista nuevamente, para trabajar en una empresa grande que ya conoce sobradamente, donde realiza en una posición de supervisión tareas de suma importancia, con un buen acuerdo salarial y en un horario que le permite tener tiempo libre.

Varias personas de este grupo trabajaron en el exterior eran muy apreciados por sus habilidades y compromiso con el trabajo. Un caso interesante el de Lauro, que es instrumentista, no terminó la secundaria pero hizo un curso de programador en su juventud. Fue a Venezuela llevado por Techint, pero se volvió a Argentina, un amigo que conoció allá lo llamó para que vuelva al país a hacerse cargo de un negocio de computadoras que había montado cuando éstas recién habían salido al mercado y Lauro no sólo atendió el negocio de su amigo, desarrolló software para empresas para control de stock, finanzas, dictó cursos de computación y arregló computadoras. Tiempo después volvió a Argentina como instrumentista, oficio con el que se jubiló. Así relata esta historia tan interesante:

"Sí, me llama este amigo que había puesto un negocio de venta de computadoras... quería que yo le atiende el negocio. Pero yo no sé nada de computación, yo había hecho un curso de programador pero en el año 60...bueno reparaba las computadoras porque tenía los manuales que decía fijate acá, acá y acá. Yo no era técnico electrónico. Lo que hacía era detectar cuál de las tarjetas no funcionaba. La cambiaba por una nueva y la otra iba a reparar o se tiraba, no me acuerdo. Y después empecé a dar cursos"

Después trabajó con una persona que hacía programas de computación,

"...para llevar stocks y que eso se facture y se descuenta del stock. Un programita integrado que lo mandaba a una parte que hacía una pequeña contabilidad (...) yo algo hacía de eso. Yo no soy programador pero más o menos sabía cómo estaba hecho el programa y por ahí buscaba algún error que a veces siempre sucedía. Daba los cursos para manejar eso. Para algunos trabajaba para ellos cargándole los datos. La gente recién empezaba, no tenía mucha idea lo que era. No sé si no tenía idea o tenía miedo de manejar una computadora..."(Lauro, 68 años, E4, instrumentista)

En Lauro se puede ver una característica que tiene que ver quizás con su nivel educativo un poco más elevado, su proactividad y curiosidad que lo lleva a incursionar e indagar los caminos de la programación computacional, que guarda relación directa con su oficio de instrumentista que termina ejerciendo posteriormente en una empresa a nivel de supervisión.

En el grupo etario de 40 a 55 años se puede observar que no tienen largas trayectorias pero siempre están vinculadas a su oficio, se mueven mucho por recomendación, aquí el capital social cobra relevancia, en sus relatos está explícito. Los más grandes del grupo han tenido alta rotación y mayores inquietudes por progresar que los llevaron a ganarse cierta estabilidad en sus empleos. Los tres más jóvenes estaban desempleados al momento de la entrevista, se puede atribuir como una de las causas el contexto socioeconómico. Aquí se presentan tres relatos:

Hilario tiene una trayectoria laboral muy importante, actualmente trabaja en una empresa contratista de mantenimiento para TENARIS SIDERCA, anteriormente trabajó en una empresa de limpieza cerca del año 1988, cuando ya tenía la mayoría de edad, y luego empezó a rotar por varias empresas. Estuvo con una empresa que hacía zinguería. *"...Uno se va haciendo a medida que va, y va buscando, va buscando establecerse en algún lugar para poder tener un poco de experiencia"*. Hilario evaluó que trabajo tenía más salida. *"Yo decía, este fue mi pensamiento, porque primero estuve de andamista antes de estar de carpintero metálico"*. Luego estudió para ser electricista, ya había pasado también por montaje mecánico de estructuras pero le costaba la parte de planos ya que sólo tenía la primaria. (Hilario, 47 años, E13, electricista).

Ignacio es montador cañista y tubista cañista, el día de la entrevista había sido despedido, tenía una amplia trayectoria laboral es el más joven del grupo, con experiencia en montaje:

"Montaje de estructura y ya empecé a hacer alguna cañería ahí. Con ellos mismos tuve un paso por, Bunge...hice una ampliación ahí...eso fue en el 2004. Y después de ahí me llevan a Toyota...hicimos el cambio de la línea cuando cambiaron la línea de la camioneta ellos, toda la línea la cambiamos nosotros".

Luego trabajó en varias empresas más, en la última empresa trabajó allí por 9 años, lo despidieron el día de la entrevista, no se lo veía preocupado por su reciente despido, se mostró muy colaborador. La rotación es algo que se toma con bastante naturalidad.

Manuel es montador mecánico trabajó a través de distintas empresas a partir de los 19 años, culminado el servicio militar y habiendo regresado de la guerra de Malvinas,

comenzó a trabajar en la empresa TENARIS SIDERCA donde hizo su trayectoria laboral más importante.

"Sí, en total más o menos 33 años. Diferentes contratistas. Ellos se iban y yo quedaba, pasaba con la empresa que renovaba el contrato y así seguía. Hasta ahora estoy ahí adentro" (Manuel, 53 años, E11, montador mecánico).

Casos como el de Manuel 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 UOCRA⁶ (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina), tienen libreta de desempleo.

4.2. ACERCAMIENTO A LA INSTITUCIÓN A TRAVÉS DE LA CERTIFICACIÓN DE OFICIOS.

En el caso de este grupo de los mayores de 55 años, la certificación de oficios llegó en una etapa tardía de sus vidas, algunos se mostraron reticentes a verse sometidos a una evaluación por parte de una universidad, por ego, por temor, simplemente quizás porque ya estaban grandes para eso, una enorme experiencia acumulada y ahora tenían que pasar por esta instancia. Algunos lo tomaron muy bien e inclusive tuvieron una actitud crítica respecto al programa desde un marco lógico de implementación, como el caso de la formación, las preguntas del examen teórico, las capacidades de los laboratorios para afrontar las prácticas. Varias veces se tuvo que aclarar a lo largo de las entrevistas que la certificación, en este caso, como fuera mencionado en el capítulo 1, no es un dispositivo de formación sino de validación de sus experiencias.

Zacarías le pidió a la empresa que lo certificara sabía que con ello obtendría beneficios económicos y reconocimiento:

⁶ UOCRA: Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina

"Entonces bueno, yo empecé así, como ayudante. Después pedí que me certificaran porque el sueldo no es el mismo...En refinería no te toman si no tenes la acreditación de la UTN como oficial montador. Yo pedí. Cuando yo pedí la empresa me mandó. Ellos tienen la obligación de mandar a la gente a capacitarse en la UTN (...) "...a mí me sirvió un montón, yo ya estoy certificado, estoy tranquilo, si me quedo sin este trabajo, voy a otro lado y busco" ...sabés que te van a tomar porque estás certificado, sino te dan un montón de vueltas" ... (Zacarías, 63 años, E1, montador eléctrico)

A Laureano lo envió la empresa a certificar hace más de una década y cuenta:

"Lo tomé bien por qué, porque yo ya en esa fecha ya tenía un cargo de supervisión y desgraciadamente todos necesitamos trabajar, ese es el principio, pero a veces hay gente que por necesidad de trabajar, o conseguir, miente...Bueno, cuando apareció esto a mí siempre me quedó eso, que iba a servir un poquito para seleccionar la mano de obra de acuerdo a categorías que sean realmente ciertas, no porque es amigo de fulano. Y después el supervisor desgraciadamente es el que se tiene que pelear con esa gente"

Tiene una mirada diferente de la certificación desde el lugar de un supervisor que tiene que lidiar con gente que dice tener el oficio y que entra por "contactos" y en realidad no tiene los conocimientos para desempeñar las tareas. Se observa como en otros casos la perspicacia para evaluar de manera sencilla si la gente sabe o no antes de enviarla a hacer un trabajo. (Laureano, 62 años, E3, electricista)

"Me mandó... La ESSO me empezó a exigir entonces INTECO nos mandó a todos. Así fue como aparecí acá" (Lauro, 68 años, E4, instrumentista)

Iván es soldador llegó a obtener el nivel 2, cuestión que no es muy común entre los soldadores certificados, a diferencia de los otros oficios el soldador primero rinde la parte práctica y si aprueba rinde la parte teórica y allí obtiene el nivel 2. Generalmente se quedan con el nivel 1, que es el requisito de las empresas donde trabajarán. Iván rindió y aprobó la prueba teórica y cuenta su experiencia sobre el programa:

"Y hoy por hoy... bueno, fue bueno el sistema que implementaron del programa de trabajo ¿Por qué? Porque había gente que no tenía oficio y no sabía cómo aprender...me acuerdo que fuimos de los primeros que vinimos a certificar el trabajo nuestro...para mí fue importante, ya le digo, porque después de eso yo hice acá, vinimos e hicimos como un curso así para tener un nivel de soldadura, de lo que uno aprendió para implementarlo cuando iba a laburar. Incluso aprovechaban las empresas y nosotros teníamos la posibilidad de mostrarle a otro qué era lo que había que hacer y cómo se tenía que hacer" (Iván, 57 años, E5, soldador)

Los soldadores están más experimentados en rendir, más acostumbrados a someterse a pruebas, la certificación fue una prueba más pero en esta oportunidad lo hacían en una universidad y eso fue algo muy representativo. La incidencia en sus trayectorias fue variada para algunos el saber que tener la credencial le daba una continuidad laboral, una carta de presentación, una jerarquización gremial, un reconocimiento de su oficio por una entidad educativa, en algunos casos funcionaba como “abre puertas”. La mayoría de este grupo tiene nivel educativo primario, el resto secundario incompleto, el obtener ese certificado y credencial de parte de la facultad fue muy importante.

El segundo grupo de entrevistados se mostró muy interesado en el programa de certificación de oficios de hecho dos de los cinco entrevistados certificó más de un oficio, cuestión que no pasó en el grupo anterior. También vieron en la certificación una posibilidad de avances en cuanto a carrera laboral y económica, son menos temerosos frente a la instancia de la evaluación, tienen un mayor nivel educativo. La mayoría tiene secundario incompleto en algunos casos con muy pocas materias pendientes, en un caso muy destacable la certificación incentivó que uno de los entrevistados iniciara la secundaria, la terminara e inclusive se anotara a estudiar ingeniería en la facultad. En este grupo encontramos también al primer certificado en el oficio de montador mecánico, que es muy conocido porque en las primeras etapas de la implementación del programa montó en un taller una escuela para ayudar a la gente de oficio en temas referidos a la certificación.

Martín cuenta que un amigo en UOCRA le ofreció presentarse para trabajar en Axion a través de una contratista, en ese momento la empresa tenía mucho trabajo.

"Y bueno, fui a llevar un currículum y a los 2 o 3 días me llamaron para hacerme la revisión médica. Fui a la revisión médica y bueno, después vine acá a rendir (a certificar a la facultad), que nos mandaron enseguida (...) Me preguntaron qué oficio tenía, les conté cuál era el oficio que tenía y me dijeron que había que rendir, era la primera vez que se hacía, antes no se hacía eso". En Shell (donde trabajó 16 años) tomaban una prueba en un taller adentro de la refinería con un supervisor... *"No, nada formal. Que eso está buenísimo, la certificación de oficios de ahora porque la gente quiere aprender porque sabe que tiene que venir a rendir. Porque si no rinde el obrero pierde plata y no le gusta"* (Martín, 44 años, E7, montador cañista y tubista cañista)

El acercamiento de Omar al programa de certificación de oficios fue a través de una contratista que le propuso que para un cambio en la categoría tenía que ir a rendir a la UTN la certificación, que era un requisito de SIDERCA. Él se interiorizó acerca del

programa acercándose a la UTN preguntando los temas, le proporcionaron un temario, estudió, se presentó junto a otros compañeros y obtuvo la categoría 2 de la certificación con la cual no sólo demostró que conoce su oficio sino que además puede enseñarlo. Él considera que la evaluación es bastante buena, ya que la parte mecánica es bastante amplia, se hace de todo un poco en el oficio. Para Omar fue importante haber podido rendir algo y aprobar, ser de los primeros (los pioneros) en certificar su oficio cuando las cosas todavía no estaban tan claras y no era tan fácil como decía él. (Omar, 48 años, E9, montador mecánico).

Manuel fue el primero que rindió su oficio en el Programa y relata su experiencia

"...Exacto, yo vine por la parte mecánica y un amigo mío había sido en la parte eléctrica también. Fuimos los primeros que vinimos, fue la prueba que se hizo en SIDERCA... como prueba piloto para rendir (...) Sí, para testear, para ver cómo era. Nos mandaron a hacer un teórico primero, rendimos el teórico y después nos mandaron...a la semana creo nos dieron el resultado del teórico y después nos mandan a hacer un práctico también. (...) Iba a ser ya condición laboral con el tiempo tener el certificado de la UTN (...) No me lo esperaba todo esto, para mí todo esto fue, no sé, el poder rendir esto..."

Manuel lo tomó como una oportunidad para los que no tuvieron la posibilidad de estudiar para poder progresar en el trabajo:

"Una oportunidad. A los que no tuvimos la posibilidad de poder estudiar, de hacer un secundario. De tener un título, esto nos ayudó un montón porque con la certificación de oficio es más fácil ir a buscar un trabajo, es más fácil lograr un sueldo un poquito mejor. Es una carta de presentación para buscar un trabajo. Y prácticamente en aquella época ya había sido que tanto en ESSO, me acuerdo gente de Petrobras, todas esas empresas pedían el certificado de la UTN, si uno se iba a presentar como mecánico lo primero que pedían era el certificado de la UTN" (Manuel, 53 años, E11)

Manuel es una persona con una historia interesante trabajó desde muy pequeño, fue criado por su abuela tras la separación de sus padres y su tío padrino lo incentivó a terminar la escuela primaria mientras incursionaba en el oficio de plomero, es veterano de guerra de Malvinas. Tuvo claro que la forma de superarse era estudiando, haciendo bien las cosas, es muy solidario, en este programa de Certificación de oficios no en vano se ganó el título del "number one". Fue ejemplo en todo sentido y pudo lograr contagiar su entusiasmo a muchas personas que a partir de su ayuda lograron vencer sus temores, aprender a entender lo que sabían hacer y enfrentarse a la certificación. También cuestiones referidas a la formación que quizás deberían haber abordado una escuela de oficios, una empresa a través de una curso de capacitación, los sindicatos como

representantes de los trabajadores. Con el tiempo los temores se disiparon, los problemas se encauzaron, la curva de aprendizaje se incrementó, los problemas se resolvían en el ámbito del CARI con amplia participación de todos los actores sociales involucrados.

4.3. LAS DIMENSIONES PERSONALES Y LA CERTIFICACIÓN.

4.3.1. Experiencias de vida y el oficio

Como se mencionara en el marco teórico se hará hincapié en conocer el fondo contextual en el que transcurre la historia de vida del sujeto. Será necesario contar con un conjunto de conocimientos sociales, culturales para insertar el dato biográfico como un marco de referencia para el estudio de las trayectorias laborales de los entrevistados.

Estas líneas mencionadas ayudan a introducir el tema de las experiencias de vida de los agentes entrevistados, en el grupo de los mayores, contextualizar el entorno que los llevó a ejercer el oficio, pasar por la experiencia de la certificación como fuera mencionado en una etapa tardía de su vida. Una acumulación de saberes informales que formaban parte de su capital cultural pero que no eran reconocidos ya que no fueron adquiridos mediante instituciones educativas y la experiencia de acreditarlos por una condición o requisito laboral. Este grupo cuenta con historias muy interesantes, personas que sufrieron abandonos por parte de padres, otros que siendo casi niños dejaron la escuela para trabajar, gente del interior cuyos padres quizás no dieron el valor al estudio o no pudieron, pero ellos si fueron conscientes y trataron de que sus hijos estudiaran.

La madre de Elías lo abandonó recién nacido en un cajón de manzanas en la puerta de la casa de una vecina, esta vecina luego encuentra a su abuela, sabe que nació en Santiago del Estero, tuvo una vida bastante complicada. Empezó a trabajar desde muy chico en un matadero, de donde se llevaba algo de carne para la casa. Su abuela lo anota en el Registro Civil una fecha que es la que figura en su documento, pero no sabe si es su fecha exacta de nacimiento. Más tarde su abuela lo envía con una hermana a Jujuy, quien lo cría hasta los 18 años, pero no sabía bien su edad. Su tía abuela portera de un colegio, logra que estudie pero hizo hasta 3er grado. Destaca que el primer libro que toma de la biblioteca sin saber leer es "El alfarero" que luego le obligan a devolver.

Se caracteriza por una personalidad muy fuerte y aguerrida él dice "pendenciero" pero de gran corazón. "*No había cómo sujetarme*" su abuela lo envía con su hermana a Ledesma, Jujuy. Vivió en muchísimos lugares en el país y en el exterior generalmente

motivado por cambios de trabajo. Con sólo 3er grado logró desempeñarse en su oficio de una manera inusual, fue reconocido en sus trabajos y hasta llegó a montar una empresa. (Elías, 73 años, E2, soldador).

Laureano terminó la escuela primaria y comenzó a trabajar en un taller de tableros y bobinajes de motor con 12 años. No pudo continuar sus estudios porque no tenía recursos económicos, las opciones eran el Industrial de Zárate y la Roca de Campana, a los cuales se ingresaba por selección. *"Digamos, trabajaba de 7 a 15 hs en el taller, ese que le comenté y de 6 a 10 de la noche iba a esa escuela (de Capacitación Profesional). Hice 2 años de capacitación. No sé si una capacitación, un estudio de 2 años. Es más, eran 4 materias: taller, historia, matemática..."*. Ante la consulta si había sido una decisión suya Laureano dijo

"No, lo que pasa es que...mi papá era sereno en una fábrica y no, cómo es, no teníamos como para... Primero en ese tiempo existía la Industrial de Zarate...no se podían costear los gastos para llegar allá. Y bueno, después estaba la escuela Roca, que en ese tiempo era Dálmine, que bueno, también hacían una selección de los chicos que ingresaban ahí y todo eso. Yo no pude hacerlo entonces empecé a trabajar a los 12 años en ese taller..."

Por cuestiones económicas...*"Económico exacto, por el recurso económico. Y bueno, y entonces fui 2 años ahí, después hice 2 años de dibujo técnico, también siempre de noche, en la misma escuela. Ya ahí tenía como 16. Y ahí ya empecé a trabajar en fábrica con turnos rotativos y nunca más estudié..."* El oficio lo aprende desde el taller, después pasó por varias obras en el país donde también aprendió albañilería. (Laureano, 62 años, E3, electricista).

Honorio nació en Rosario y a los 10 años se fue a vivir a Villa Constitución, Santa Fé, casi limitando con la provincia de Buenos Aires y se radicó en la ciudad de Campana en el año 2003, a los 50 años. Comenzó a trabajar desde muy joven hizo la escuela primaria y dos años de la escuela secundaria que luego abandonó porque "tuvo que salir a trabajar", cuenta *"Sí, antes que sé yo, trabajaba en un taller de calzado, en una herrería artística, todas esas cosas cuando uno era joven...todo lo que son herrajes. Antes se hacían mucho las aberturas, rejas...puertas, portones"*, con todo esto él dice que fue aprendiendo el oficio cuestiones relativas a trabado, montaje, soldadura." (Honorio, 63 años, E8, montador mecánico)

El método biográfico resulta un insumo fundamental a la hora de realizar estudios cualitativos que se enfoquen en las trayectorias de los sujetos, ya que este tiene como objetivo principal: reconstruir desde el actor situaciones y contextos, pero también

percepciones y evaluaciones que las personas construyen respecto a los sucesos que narran. (Sautu, 1999) Partir de este “enfoque” implica, una determinada concepción de lo humano y una determinada forma de aprehender y analizar los fenómenos sociales.

“Este enfoque ha sido definido, en líneas generales, como una “actitud fenomenológica” desplegada por los investigadores encaminada a entender el universo existencial de los individuos, a través de la organización de sus secuencias temporales de vida (Godard, 1998). En este sentido no es una mera técnica, sino un conjunto de elementos conceptuales y metodológicos que permiten comprender la vida de los sujetos en un campo determinado” (Muñiz Terra, 2007: 44).

Martín vive actualmente en Zárate, pero es de Avellaneda. De los entrevistados del grupo etario de 40 a 55 años, es uno de los que certificó dos oficios diferentes, él es montador cañista y tubista cañista, son oficios diferentes pero complementarios y cuenta:

"Y, el montador cañista no es tan cañista. Puede llegar a presentar algo, no sé, yo tengo que presentar una pieza y me da una mano a mí acota algo que se me está escapando pero él es más montador, él lleva al pieza a su lugar, la va a colocar y se va a encargarse que esté torquedada y demás". Ese es el montador cañista y el tubista cañista, "Es el que se dedica a hacer la cañería, es la cabeza del grupo. Porque de hecho se hace en conjunto."

Cuando habla de su educación, lo hace con cierta nostalgia y menciona *"Hice primario completo e hice un año de mecánica naval hasta que llegó Carlitos Menem, nos cerró el colegio y nos tuvimos que ir"*, refiriéndose a la Escuela Naval que está en Retiro y cuenta que su hermano menor salió del colegio que fue reabierto posteriormente y está trabajando en el astillero. (*Martín, 44 años, E7, montador cañista y tubista cañista*)

Omar hizo el ciclo básico en la Escuela Industrial de Zárate y luego se pasó a la Escuela Normal de Campana donde cursó hasta 5to año, le faltó muy poco para terminar. No quiso terminar el secundario y le dijeron *"No querés estudiar tenés que trabajar."* Empezó a trabajar en un taller mecánico y a los 18 años entró en Ferrocarriles, venía de una familia de ferroviarios su padre y su abuelo eran ferroviarios. De Ferrocarril se va a COMETARSA por aproximadamente dos años *"En el 92 creo que fue que hubo una crisis que terminaron todo lo que era Yaciretá. Cuando se terminó la obra en Yaciréta, que era la obra más grande que tenía COMETARSA en ese momento agarró y empezó a desvincular a un montón de gente"* como tenía poca

antigüedad era más barato indemnizarlo y ahí terminó. Trabajó en varias empresas luego en Siderca hasta 2015, con una de esas empresas trabajó 10 años aproximadamente y es con la que se presentó a rendir por primera vez la certificación de oficios en la UTN FRD.

Hice la última reparación del 2015 y después ya empezaron los despidos, las suspensiones. *"En 2015 empezó el tema de las suspensiones, yo hice todos los cursos y en julio creo que me fui, julio del 2016"*. Luego empezó a trabajar en Quilmes con una pequeña empresa llamada Solmaq, que tiene 7 empleados. (Omar, 48 años, E9, montador mecánico).

Los padres de Manuel se separaron cuando él tenía 10 años, a esa edad comenzó a vender diarios, su abuela se hizo cargo de su crianza, y un tío que también era su padrino y tenía el oficio de plomero, lo incentivó a que termine la escuela primaria; luego le enseñó plomería y trabajó con él, de esta manera aprendió el oficio. Mientras cumplía el servicio militar, comenzó la guerra de Malvinas y prestó servicios en la misma, finalizada la guerra cuenta, que, sin un peso, sin nada, un amigo lo ayudó y empezó a trabajar en SIDERCA a través de una empresa llamada MIRINA. Manuel es un veterano de guerra de Malvinas y relata

"Era clase 63 estaba haciendo el servicio militar, estuve (en la guerra) en apoyo logístico, íbamos y veníamos. Llevábamos municiones, armamento, comida...una mala experiencia...fue difícil al principio pero después bueno, con el tiempo se van olvidando todas esas cosas, uno se va haciendo grande. Cuando vienen los hijos, el matrimonio, qué sé yo, uno sigue tirando para adelante, no queda otra. Se recuerda todo eso, uno tiene amigos, tengo amigos con los que todavía me encuentro, compañeros, pero sigue adelante por la familia".

Pero Manuel tiene una historia muy especial y muy conmovedora, no sólo se presentó por primera vez a rendir la certificación de oficios como mencionara anteriormente, sino que ayudó a sus compañeros a presentarse, realizando tareas de contención, estudiando primero él y luego enseñándole a los demás. Llegó a pedir un espacio en el taller donde trabajaba y después del horario laboral formaba una escuelita donde preparaba a los muchachos para rendir la parte teórica y la práctica, no sólo los de la empresa para la que trabajaba, plantel que él mencionó aprobó el 100 % la certificación, sino para otras empresas. Se formó una red de contención muy importante que para las primeras etapas de implementación resultó importantísima y lo hicieron los propios trabajadores.

Resulta muy interesante ver en este grupo otras cuestiones inherentes a realidades quizás más cercanas en el tiempo, por ejemplo el valor de la educación, la capacitación en el trabajo, una aceptación más natural de los cambios de condiciones o requisitos laborales, porque el entorno es cambiante y poseen mayor capacidad para adaptarse a esos cambios, entonces la certificación tuvo una aceptación también como cualquier otro requisito externo que pudiera tener su trabajo, sus experiencias de vida le mostraron un mundo turbulento, más exigente, donde la velocidad del cambio es algo que marca la evolución social. En estas circunstancias el capital social, la construcción de las relaciones de confianza que se genera en esas redes, el trabajo colaborativo y el capital cultural que se incrementa en ellas será para el bien común.

4.3.2. Nivel de ingresos

Como se mencionara en el marco teórico 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. Este reconocimiento obtenido a través de la certificación de su oficio debe facilitar la movilidad laboral y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y el mantenimiento del empleo. En el grupo de los mayores de 55 años, se puede ver personas con mucha experiencia, reconocidos en su oficio en el cual la certificación no produce una mejora sustancial en el nivel de ingresos, algunos ya tenían la máxima categoría de UOCRA como oficial especializado o de UECARA⁷ (Unión de Empleados de la Construcción y afines de la República Argentina) como supervisores.

Sólo uno de los entrevistados, Zacarías, mencionó que pidió rendir la certificación porque sabía que representaría una mejora sustancial en su salario y que le permitiría acceder en el gremio a otra categoría y lo relata así:

Z: Entonces bueno, yo empecé así, como ayudante. Después pedí que me certificaran porque el sueldo no es el mismo.

E: Por qué?

Z: Claro, la hora no es la misma, porque un ayudante ponele que está 70 pesos la hora y un oficial montador están 110" "Hay una diferencia en el sueldo también" (Zacarías, 63 años, E1, montador eléctrico)

Elías cuenta que desde su primer trabajo, con 21 años, manifiesta haber ganado muy buen dinero, era un muy buen soldador y todo su tiempo lo invertía en su trabajo, casi siempre fue así en la mayoría de las obras en las que estuvo en su extensa trayectoria.

⁷ UECARA: Unión de Empleados de la Construcción y afines de la República Argentina

Cuando ya estaba en Campana trabajando en ESSO, por OUCRA decide a partir de la propuesta de un amigo de ir a Atucha, lo toman y lo envían a una escuela de soldadura

"Yo allá ganaba (en ESSO) 209; para ir a la escuela que me enseñen a soldar con argón y aprendí a soldar bien, bien. Ganaba 347 pesos", luego fue rindiendo diferentes pruebas "¿Sabe a cuánto llegué a ganar ahí en Atucha I? 608 pesos la hora" "Pero tenía todas las pruebas habidas y por haber, aluminio, cobre, todo eso aprendí a soldar en Atucha I"

Cuando volvió a Campana va a trabajar a Petrosur acostumbrado a ganar lo que pedía comenta *"No ganaba pero no dejaba de trabajar. Yo nunca en mi vida cobré el fondo de desempleo que había de UOCRA. Nunca. Y nunca agarré nada gratis, todo el sudor de mi frente"* (Hugo, 73 años, E2, soldador).

Iván no hizo mucho hincapié en el tema de los ingresos a diferencias de otros entrevistados, su condición social inicial, siempre le hizo tener una alta valoración de lo que logró y le otorgó mucho valor al trabajo y al valor del oficio más que al nivel de ingresos, pero él no tuvo períodos con falta de trabajo, cuenta su experiencia de esta forma:

"...hay momentos donde vos decís estás trabajando, estás aprendiendo algo, en el caso nuestro que trabajamos en la construcción se te corta 4 o 5 meses ese laburo que haces, como hoy por ejemplo que está medio complicado. Y hay personas que lo abandonan por qué, porque ya se dedican a otra cosa, necesitan hacer otra cosa y ya dejan eso. Yo tuve esa suerte, fue una cadena que no se me cortó. Pero sí ha pasado, me ha pasado de compañeros que han dejado el oficio porque no tenían la oportunidad de seguirlo..."

Entonces con sus palabras comenta la importancia de la implementación del sistema de capacitación y certificación para que la gente se mantenga capacitada y con trabajo. Él empezó como ayudante llevando cables y terminó con la certificación como oficial especializado, máximo rango dentro del gremio UOCRA, haciendo trabajos muy importantes en la Refinería ESSO de Campana. (Iván, 57 años, E5, soldador)

En este grupo hay dos personas que llegaron a tener empresas propias, como ya se mencionara, el caso de E2 y E3, pero ambos volvieron a trabajar en relación de dependencia.

Laureano comenzó a trabajar desde muy chico a los 12 años en un taller, y a los 16 años estaba trabajando en una fábrica de cerámicos en relación de dependencia. Posteriormente comenzó a trabajar en empresas contratistas hasta que decidió ser cuentapropista y trabajar por su cuenta como subcontratista, esto es trabajar para empresas contratistas primarias (las que prestan servicios a grandes empresas), según su relato ganaba 150 % más que un empleado de su misma categoría, llegó a tener una

empresa de hecho con otra persona durante 6 años hasta que finalmente disuelve su empresa y dos años más tarde recibe un ofrecimiento del dueño de la empresa para la que trabaja actualmente, primero como oficial especializado en UOCRA y luego pasó a ser supervisor de UECARA. Menciona en la entrevista que el cambio de cuentapropista a relación de dependencia le favoreció ya que la vida del cuentapropista es muy sacrificada, no tiene horarios...mientras que estando en la empresa ahora tiene un horario fijo y lo que gana está muy bien. (Laureano, 63 años, E3, electricista).

En el segundo grupo de entrevistados se notó e inclusive mencionó en las entrevistas las mejoras sustanciales que habían obtenido en sus ingresos a partir de la certificación, para la UTN FRD como institución esto es transparente porque como entidad certificadora toma las evaluaciones y otorga un nivel I o II de acuerdo al puntaje obtenido. Pero ellos habiendo obtenido la certificación y de acuerdo al puntaje obtenido pueden acceder a categorías dentro del gremio y negociar su salario inclusive con la empresa contratista en otros términos. La obtención de la certificación tiene un significado tangible y más allá de los requisitos externos impuestos por cuestiones laborales, los motiva a presentarse porque implicará una mejora económica.

Cuando Martín vino a trabajar a Campana a Petrobras, después de haber trabajado 16 años en la empresa Shell a través de empresas contratistas y hecho carrera desde ayudante hasta oficial especializado, lo tomaron en relación de dependencia pero mencionó que no le convenía porque ganaba menos.

"Sí, por eso me pasé a UOCRA, porque no ganábamos nada como personal propio. Claro, porque empezamos de cero, eran tareas de mantenimiento hacer pozos, era hacer de todo".

Decidió realizar su primera certificación para entrar en AXION

M: eso está buenísimo, la certificación de oficios de ahora porque la gente quiere aprender porque sabe que tiene que venir a rendir. Porque si no rinde el obrero pierde plata y no le gusta.

E: ¿Vio una mejora económica a partir de la certificación?

M: *Y sí porque si uno no tiene la certificación te bajan la categoría* (Martín, 44 años, montador cañista y tubista cañista)

Mencionó que la empresa le prometió una mejora en la categoría si demostraba ser especializado. Obviamente no es el objetivo de la certificación pero sabemos que muchos empresarios juegan con esta carta.

Manuel supo aprovechar la oportunidad y la confianza que se depositó en él en este proceso de certificación, al ser elegido como la primera persona que rindiera,

"La verdad que sí. Bueno, todo esto a mí... Lo que me dio la certificación ésta fue, la verdad que una experiencia muy grande, para mí ganas de seguir adelante ¿no es cierto? Porque yo a partir de que tuve la certificación me dieron el nivel 2, pude ser supervisor y pasé a una empresa metalúrgica, esta empresa en la que estoy ahora. Ellos mismos me vinieron a buscar a mí para que pasara a la empresa, me cambiaron de empresa, ellos mismos me iban a pasar por ASIMRA...entonces bueno, me ofrecieron otro sueldo, me convenía y me pasé a esta empresa en la que hace 12 años que estoy. Gracias a esto pude llegar a ser supervisor, tengo la categoría más alta de supervisor así que me ayudó a poder criar a mis hijos, a educarlos, a poder darles un estudio a todos ello." (Manuel, 53 años, E11, montador mecánico)

Hilario percibió mejoras en su situación económica a partir de la certificación. El comentó que podía hacer valer más su trabajo, como cuando volvió a una contratista donde no le daban más que categoría de medio oficial, con la certificación y estudios, todo cambió, lo reconocieron. Notó mejoras salariales

"Sí, eso es lo primero que se nota cuando... Más en el principio, ahora está todo más parejo. Lo primero que uno esperaba de la certificación de oficio" y lo vio "Sí, lo vi, la vi reflejada en el sueldo a la certificación" (Hilario, 47 años, E13, electricista)

Hay dos personas en este grupo que certificaron más de un oficio por propia voluntad, los entrevistados comentan también las diferencias salariales que existen entre los gremios UOCRA y UOM⁸ (Unión Obrera Metalúrgica) principalmente, generalmente la mayoría de las empresas contratistas que prestan servicios para las empresas siderúrgicas están agremiados a UOM y el resto a UOCRA.

Cuando Omar logró la certificación, obtiene la categoría de oficial de UOM, cuando se va de Siderca pasa a UOCRA no pudo mantener su estándar económico,

"No. Fue mucho... lo que es UOCRA y lo que es UOM los sueldos son muy diferentes... en UOM se gana mejor que en UOCRA" (Omar, 48 años, E9, montador mecánico)

4.3.3. Reconocimiento social

En los entrevistados mayores de 55 años se puede observar cierto grado de heterogeneidad respecto al reconocimiento social, es un grupo que tiene una larga trayectoria en su oficio. Los integrantes han sabido, por lo que cuentan en sus historias, tempranamente descubrir que querían dedicarse a ese oficio y no se movieron de ese camino, por tal motivo al momento de la entrevista, ya tenían el reconocimiento de

⁸ UOM: Unión Obrera Metalúrgica

pares, superiores y las organizaciones por las que habían pasado que conocían sus habilidades y también sus defectos, por lo general no debido a sus destrezas en el oficio sino a sus actitudes. La certificación en algunos casos fue un reconocimiento en la última etapa de su vida laboral que les otorgó una entidad educativa como una universidad, ya que en la mayoría de los casos no habían concluido sus estudios primarios o secundarios. Zacarías, cuenta que mejoras vio después de la certificación:

"Y de mejora un montón porque ya la gente de fábrica, te va conociendo y ya te tienen confianza. Labura fulano, listo (...) los mismos supervisores de primera línea que tengan confianza. Capaz que viene fulano, me voy yo y trabaja tranquilo. Entonces eso muchas veces te hace tener más confianza todavía"

Adquirió confianza en la medida que también los supervisores le iban dando ese lugar

"Muchas cosas venía el supervisor y preguntaba qué estabas haciendo.(....) Porque pasa así, entonces no, si no te tienen confianza... 15 años ahí adentro conoces a todos, de los más antiguos quedan pocos ya..." (Esso fue vendida a Axion hubo cambios en las políticas) (Zacarías, 63 años, E1, montador eléctrico).

La certificación no implicó para Iván un soldador con amplia experiencia un reconocimiento económico al cual él le otorgue importancia significativa, porque el reconocimiento para él pasaba por otro lugar, el valor de la certificación y la credencial de la UTN

"...En ese sentido te sirve a vos por si vos te vas a otro lado, que salís de acá y vas a otro lado llevas el certificado que vos fuiste a una universidad, no fuiste a un taller ni... Para eso es importante, sí es importante. Yo creo que más te mandan las empresas porque ellos tienen una obligación de certificar que tienen gente capacitada, nada más. Si fuera por ellos no te mandan...ya te digo, en la ESSO fui una de las personas reconocidas para hacer una tarea que no había hecho nunca nadie, ir a soldar allá arriba a 120 metros de altura".

Comenta que la empresa ESSO cambiaba de empresas contratistas pero él siempre quedaba, es un tema muy común con aquellas personas que la empresa grande considera importante mantener en el staff y forma parte de la negociación frente al ingreso de una nueva empresa contratista.

"A mí la ESSO me dejaba con la empresa que venía. No era que yo venía y tenía que hacer todo de vuelta para entrar en la empresa, me dejaban ahí. Por eso estuve tanto tiempo" (Iván, 57 años, E5, soldador)

Para Honorio tener la credencial extendida por la universidad dónde se reconoce su oficio fue muy bueno

"Te da un poco más de prestigio. Me parece que es lindo tener...aparte me dieron un certificado...todavía lo tengo yo, lo tengo en un cuadrito, que los pibes se ríen" (Honorio, 63 años, E8, montador mecánico)

Un trabajo aporta autoestima, reconocimiento, amor propio y motivación.

"No cabe duda de que es posible arreglárselas en la vida sin entrega. El artesano representa la condición específicamente humana del compromiso...La recompensa emocional que la artesanía brinda con el logro de la habilidad es doble: el artesano se basa en la realidad tangible y puede sentirse orgulloso de su trabajo" (Sennett, 2008: 32-33)

A Elías la gente de las empresas en general tenían muy buen concepto de él al igual que sus compañeros, era muy responsable con su trabajo, con su equipo y respetuoso, y por eso no soportaba faltas de respeto sobre todo las propiciadas por los jefes de obra de las empresas a las que era enviado. Ante una agresión respondía, sin importar las consecuencias, en este caso quedarse sin trabajo y dice *"por eso nunca llegué a ser capataz yo, por ser rebelde"*. Su instructor de la escuela de soldadura de Atucha I le dijo:

"Elías, usted ya es buen soldador, cuando a usted algún jefe le pregunta si usted suelda tal material nunca diga que no, diga que sí porque es lo mismo, tiene que tener más cuidado y más responsabilidad. (...). Pero tenía todas las pruebas habidas y por haber, aluminio, cobre, todo eso aprendí a soldar en Atucha I. (...). Y todo el mundo me decía vos lo haces porque sos buen soldador" (Elías, 73 años, E2, soldador)

En el segundo grupo se puede observar otro lugar de importancia a la certificación, en el caso de los cinco entrevistados, encontraron un grado de reconocimiento de su oficio mayor anterior al hecho de no haber certificado. Se mencionan diferentes variables pero en caso del reconocimiento de pares, superiores, las empresas y su familia destacan la diferencia de haber obtenido la certificación, uno de los casos destacables, el de un entrevistado que inclusive llegó a tener entre 15 y 20 personas en un aula taller practicando para ir a rendir las evaluaciones o iban a su casa para que le explicara. Se formó una red de relaciones muy fuerte a partir del objetivo de certificar, se socializaron conocimientos, se compartieron experiencias de trabajo y de evaluaciones de certificación, para disminuir el temor a la misma.

Martín es una persona muy humilde y respetuosa y lo lleva a la órbita del trabajo tiene dos oficios, ya fue mencionado y hace esta distinción:

"Y, el montador cañista no es tan cañista. Puede llegar a presentar algo, no sé, yo tengo que presentar una pieza y me da una mano a mí acota algo que se me está escapando pero él es más montador, él lleva al pieza a su lugar, la va a colocar y se va a encargar que esté torquedada y demás. (...). Ese es el montador cañista y el tubista cañista, es el que se dedica a hacer la cañería, es la cabeza del grupo porque de hecho se hace en conjunto."

La responsabilidad es suya pero el trabajo es de todos y los demás lo aceptan. De hecho frente a la certificación Martín rindió primero montador cañista y fueron sus propios compañeros quienes lo impulsaron a presentarse para a rendir para tubista cañista

"...El tema es que yo soy tubista cañista, yo quiero ser tubista cañista. Y bueno, algunos me decían "si no te falta nada", es un paso más, dalo y ya está" (Martín, 44 años, E7, montador cañista y tubista cañista)

Manuel fue convocado a contar su experiencia como primer certificado en una convención del IAPG (Instituto Argentino del Petróleo y del Gas) en Neuquén dónde querían llevar el Programa de certificación de Oficios a la Regional que la UTN tiene allá. La experiencia para él fue maravillosa, habló frente a muchas personas que lo ovacionaron de pie cuando terminó de hablar y en esta experiencia lo acompañó su familia, la gente de las empresas impulsoras de la zona de Zárate- Campana y la gente de la UTN FRD. Él lo recuerda así:

"Yo me acuerdo en ese momento la empresa me pagaba el viaje, ellos fueron en avión y yo dije denme el dinero, deposítenme el dinero, yo me voy en mi auto y quiero ir con mi familia para que participen de la charla".

La charla fue algo improvisado dice Manuel no sabía qué decir

"Lo que te salga, lo que te salga negro. Y bueno, fue lo que me salió y bueno, qué sé yo, se pararon todos, me aplaudieron. Fue un momento muy emotivo para mí...Además presentar a tanta gente que había certificado, tanta gente que hizo el esfuerzo, que se preparó, fue una revolución SIDERCA en ese momento cuando teníamos que certificar todos, ese miedo de quedarnos sin trabajo si no se podía certificar. La persona que hizo un primario venir a la Facultad a tener que rendir, esos nervios de tener que venir a rendir un teórico, un práctico, era algo especial ¿no es cierto? Que me convocaran a mí para representar a toda esa gente no sé, para mí era mucho. Y bueno, hice lo que me salió. Y creo que me salió bien porque me felicitaron todos. La verdad fue algo muy lindo, muy emotivo" (Manuel, 53 años, E11, montador mecánico).

Hilario cuenta con el reconocimiento de la mayoría de las empresas de la zona y muchos conocidos, prácticamente nunca se quedó sin trabajo, siempre fue recomendado o encontró trabajo sin mayores dificultades. La certificación le dio, según él, una gran ayuda, a veces se presentó por su cuenta, a veces por empresa:

"Sí, creo que ahora este 2015 la pagué yo también porque –y después me dieron la plata ¿No es cierto?- quería tener la certificación, como iba a estar buscando trabajo cuando me fui y bueno, sí, igual tengo un montón de gente conocida que me aprecia y enseguida, enseguida"(consigue trabajo). (Hilario, 47 años, E13, electricista).

4.3.4. Orgullo personal

Como en el caso anterior del reconocimiento social, el grupo de mayores de 55 años tiene sentidos diversos, están orgullosos de la trayectoria lograda, de las oportunidades que han tenido, de los aprendizajes que sus fracasos le han propiciado. De haber llegado casi al final de sus carreras con grandes obras realizadas para el país, con un oficio que pudieron continuar a pesar de los vaivenes que pudieran haberse suscitado en el camino. Sus habilidades y destrezas fueron evaluadas y obtuvieron una credencial, pero el mayor valor quizás para ellos fue poder enseñar a otros lo aprendido, haber sido maestros, en algún otro caso adquirir mayor confianza y estabilidad laboral, que sus hijos hayan estudiado o aprendido el oficio también.

Zacarías manifiesta sentirse orgulloso de haber obtenido la certificación de UTN ya que le permitió un mejor su salario, adquirir mayor confianza en su oficio, mayor estabilidad laboral, poder enseñar a otros lo que sabe, que sus supervisores le tengan confianza porque él está detrás de los trabajos y a pesar de los cambios de firmas de empresas (de ESSO a Axion) la empresa que lo contrata lo mantiene desde hace 15 años en forma estable sin discontinuidades como lo hubo en otras épocas.

"Yo fui enseñando de lo poco que aprendí...Yo digo poco sabes por qué, porque todos los días aprendes algo nuevo...Cada día aprendes algo nuevo" (Zacarías, 63 años, E1, montador eléctrico).

Para Diego la certificación fue una buena experiencia, para él como para muchos que ya tenían sus años, al principio no le encontraron sentido pero luego si empezaron a ver la importancia para los más jóvenes y en su caso empezó a plantearse la necesidad de que haya escuelas de oficios para éstos no se pierdan cuando los más viejos no estén.

Él se siente muy orgulloso de su oficio y del hecho de tener la oportunidad de enseñarlo. Se lo enseñó a su hijo, aprendió viendo

"...Él empezó, le gustaban los fierros y empezó en el taller...Por lo menos ahora dice que le está yendo bien en la pre fabricada, en la línea de montaje. Le digo "Alguna escuela mía vas a tener". "...el trabajo que yo hago, es todo en el tema de cañerías, montajes, fabricar, superviso gente, enseño a la gente. Me gusta cuando la gente quiere aprender" (Diego, 64 años, E6, montador mecánico)

Honorio cuenta que no puso resistencias cuando tuvo que venir a certificar su oficio, vino bien, no tuvo problemas y aprobó *"...inclusive sacamos un nivel 2 y éramos de los primeros que veníamos"*. El nivel 2 no solamente acredita que sabe el oficio sino que además puede enseñarlo y eso lo hacía sentir muy orgulloso, mi hijo aprendió el oficio se lo enseñé yo al igual que a mi yerno. Mi hijo me dijo que no quería hacer mi oficio *"...Yo le digo la aspiración mía es que vos termines la secundaria, terciario qué sé yo, yo no tengo para bancarte un terciario, báncatelo vos le digo..."*. Todos sus hijos terminaron la secundaria y uno de ellos comenzó la carrera de Ingeniería Electrónica en la UTN de San Nicolás. No obstante su aspiración se cumplió. (Honorio, 63 años, E8, montador mecánico).

En el segundo grupo aparece en los relatos de los entrevistados, el hecho de que el trabajo como actividad formadora socialmente reconocida, es muy bueno, pero que acompañada de una formación educativa sería mucho mejor. La actividad laboral les otorga capacidades que son valoradas tanto en el mercado laboral como por sus pares que a su vez los incentivan a seguir por más, la certificación los motivó y resignificó sus trayectorias laborales. De los cinco entrevistados los tres más jóvenes pasaron por experiencias laborales inestables y discontinuas, pero esperanzados de que esas situaciones se iban a revertir.

Martín siente mucho orgullo por haber certificado los dos oficios, en primera instancia, el de montador cañista y una vez que disipó sus temores acerca de la certificación, pidió a la empresa certificar el oficio de tubista cañista, para él reviste mayor prestigio y rigurosidad

"De por sí es difícil el oficio de tubista cañista porque hay que hacer muchos números, hay que descontar, agregar...trabajo con una calculadora, papel, lapicera. Y hay que hacer muchos números. Y ya el estar pendiente de otra cosa..." (Martín, 44 años, E7, montador cañista y tubista cañista)

La primera vez que Omar logró la certificación lo hizo con muy buen puntaje obtuvo la categoría 2. Obtener la credencial, más allá del requisito de la empresa grande hacia la contratista para la cual trabajaba, no representó una mejora laboral mencionó, pero...

"...Cómo explicártelo, o sea, me sentí... fue una sensación para mí poder haber venido a rendir algo y haber podido aprobar ¿no? Siendo que era uno de los primeros también que rendía (...). Sí, para mí fue una satisfacción porque cuando vinimos a rendir esa certificación de oficio habremos venido de mi empresa 18, creo que aprobamos 10 o 9. No era tan fácil tampoco" (Omar, 48 años, E9, montador mecánico)

Hilario se dio cuenta que la manera de progresar no podía ser sólo a pulmón, ya había aprendido varios oficios y siempre estaba atento a cuál sería la forma de progresar

"Y después de ahí antes se trabajaba muy pulmón todo, se hacía todo muy a pulmón. Yo pensaba, aparte que veía que ganaban mal los electricistas antes, ahora está todo muy parejo, decía me desgasto con este trabajo y gano menos que los electricistas. Entonces estudié, me anoté en la nocturna, en la técnica Luciano Reyes, hice 4 años y mientras ya estaba trabajando".

Tenía primaria solamente y ya tenía familia. En 4 años hizo la escuela secundaria técnica nocturna y la terminó en 2004.

"No me llevé ninguna materia, nada...re estudioso sí porque me gustaba y ya era grande, no iba dando vueltas, iba a estudiar y a aprender lo que podía...sí, todos los muchachos eran grandes, el más chico tendría 20 años". Se recibió de Técnico Electromecánico.
"Parece nada ¿no? Pero cuando uno termina dice uh, pude llegar. Porque la secundaria hoy en día es poco".

Hilario parece restarle importancia pero está muy orgulloso de lo logrado y quiso seguir en la UTN FRD, arrancó el introductorio para la carrera de Ingeniería Eléctrica, en el año 2005

"Sí, pero no podía trabajar como trabajo y seguir estudiando. Bueno, no podía..."
(Hilario, 47 años, E13, electricista).

CAPÍTULO 5: INCIDENCIA DE LA CERTIFICACIÓN EN LAS DIMENSIONES LABORALES Y FAMILIARES DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS ENTREVISTADOS.

“El oficio que consiste en producir objetos físicos proporciona una visión interior de las técnicas de la experiencia capaces de modelar el trato con los demás. Tanto las dificultades como las posibilidades de hacer bien las cosas aplican al establecimiento de relaciones humanas”. (Sennett, 2008:355)

Sennett (2008:20) en su obra “El artesano” menciona que el término “artesanía” tal vez sugiere un modo de vida que perdió peso con el advenimiento de la sociedad industrial. Lo que es cierto que “artesanía” designa un impulso humano duradero y básico, el deseo de realizar bien una tarea, sin otra connotación. La artesanía abarca una franja mucho más amplia que la correspondiente al trabajo manual especializado, aplicable a cualquier profesión, trabajo, desde el soldador, al programador informático, al médico y al artista; el ejercicio de la paternidad, entendida como cuidado y atención de los hijos. La artesanía mejora cuando se practica como oficio cualificado, en todos estos campos se centra en patrones objetivos, en la cosa en sí misma; a menudo las condiciones sociales y económicas se interponen en el camino de disciplina y compromiso del artesano: las escuelas pueden no proporcionar las herramientas adecuadas para hacer bien el trabajo y los lugares de trabajo pueden no valorar verdaderamente la aspiración de calidad, de estos conceptos, entre otros, tratará este capítulo.

La forma de transmitir un oficio o aprenderlo toma diversas formas, la conexión entre la mano y la cabeza se advierte en dominios aparentemente tan distintos como prácticas imaginemos, pero todas éstas pueden fracasar o no desarrollarse plenamente. No hay nada inevitable en lo tocante a la adquisición de una habilidad, de la misma manera en que no hay nada irreflexivamente mecánico en torno a la técnica misma. La destreza se desarrolla, Sennett presenta dos argumentos polémicos, uno que todas las habilidades incluso las más abstractas, empiezan como prácticas corporales, el conocimiento obtenido en la mano a través del tacto y el movimiento. El otro argumento que la comprensión técnica se desarrolla a través del poder de la imaginación, que comienza con la exploración del lenguaje que intenta dirigir y orientar la habilidad corporal. (Sennett, 2008:22).

Se explorarán en este capítulo los modos de aprendizaje de los entrevistados, el taller, la obra, la empresa como el habitus donde se desarrollan esas destrezas y se internaliza el oficio, se socializan los saberes, se establecen los roles y status más allá de las jerarquías formales. Las formas de trabajo establecidas, la cultura colectiva, los canales de comunicación, las relaciones con sus superiores: los formales y los informales, todo lo que configura la construcción del recorrido personal (como mejores condiciones en el mercado de trabajo, mayores oportunidades de carrera) al mismo tiempo que de lo subjetivo (sus deseos, motivaciones, expectativas).

Por último el rol de la familia en las trayectorias laborales de los entrevistados, el apoyo familiar frente a un proceso de certificación que se da en un punto de estas trayectorias, las valoraciones en torno a la incidencia de este dispositivo. La noción de capital cultural nos acerca a la historia social de los individuos, intenta recuperar tanto la influencia familiar como la propia trayectoria del individuo, aun cuando la trayectoria es también el resultado de la influencia familiar, se observa el aporte del individuo, el trabajo propio de inversión y valorización que realiza como parte de las estrategias de reproducción de su grupo social.

5.1. DIMENSIONES LABORALES

5.1.1. Implicancias de la formación para el desarrollo de su oficio

Entre los mayores de 55 años se entrevistaron a un montador eléctrico, dos electricistas, dos soldadores, un instrumentista, un tubista cañista y un montador mecánico. Respecto al nivel educativo de este grupo, tres no culminaron el nivel primario, dos culminaron el nivel primario, uno de ellos no siguió la secundaria pero complementó sus estudios primarios con 2 años de capacitación en la escuela profesional y 2 años de dibujo técnico. Tres no culminaron el nivel secundario uno por muy poco pero lo complementó con un curso de programador (el instrumentista) y los otros tuvieron que abandonar para ir a trabajar es más o menos la historia de la mayoría de los entrevistados de esta franja, el abandono de los estudios para ir a trabajar.

El caso de los entrevistados que poseían primaria incompleta manifestaron haber tenido inconvenientes para encarar el examen teórico, pero en ninguno de los casos el examen práctico, no obstante todos obtuvieron su certificación. Ellos dijeron que con ayuda de los instructores, de sus compañeros aprendieron y aprobaron, generalmente en este grupo hubo mayor cantidad de quejas respecto al banco de preguntas. En algunos casos manifestaron que el examen no reflejaba su oficio, por ejemplo en el caso del

montador eléctrico decía que se tomaban cosas del oficio de electricista, este grupo en general hacía esa división tajante entre los oficios, aunque se le explicara que cómo los oficios guardaban relación tenían que conocer acerca de ellos. La limitación para realizar cálculos, no conocer las medidas, en algunos casos, limitó el ascenso laboral o el desarrollo de algún oficio emparentado. Por ejemplo el caso de un soldador que le interesó incursionar en el montaje de estructuras. A continuación tres historias que nos ilustran estas situaciones:

Elías cuenta que en su primer trabajo le hicieron las pruebas de soldaduras y había salido bien, luego fue con el jefe de obra y...

"...me llevó a una oficina, digo con qué me mató, con las medidas...me dice cuánto tiene 5/8, cuántos milímetros tiene el metro...qué macana, no sabes las medidas...si no te hubiera tomado de oficial. No, no, señor, de ayudante. ¿De ayudante? Sí señor. Llamó a uno y le dijo llevate a este muchacho que es buen valor, sabe puntear, sabe soldar, sabe cortar, las medidas no sabe. Y bueno, ahí empecé a trabajar" (Elías, 73 años, E2, soldador)

Respecto a la certificación él no tuvo problemas para afrontarla porque los soldadores están acostumbrados a rendir pruebas prácticas y a diferencia del resto de los oficios, su evaluación primer es práctica y luego teórica, si quieren obtener el nivel 2. Elías con sólo 3er grado logró desempeñarse en su oficio de una manera inusual, fue reconocido en sus trabajos y fue quien, como ya se mencionara, junto a tres personas más, llegó a montar una empresa.

Laureano tiene primaria completa pero hizo cursos de dibujo técnico y estuvo dos años en la escuela profesional, la certificación le enseñó mucho, sobre todo la parte teórica, porque según él con la práctica nunca tuvo problemas, aclara que a él le sirve mucho pero también la evaluación de lo que aprende, pasa por el que lo ve.

"Claro, por el que lo ve, pasa en todos los cursos, pasa en el curso de alerta en el trabajo, pasa en el curso de altura. Hay muchos cursos. Y nosotros... yo cada vez que paso uno de esos cursos, aunque soy un poco reacio a ir a hacerlo y eso, porque ya le digo, por el teórico, después siento que me sirve muchísimo."

Dando a entender que cuando uno logra sortear la parte teórica le da sentido a lo que hace en la práctica,

"Son puntos de vista que no están vistos. Entonces uno es como que se va a enfrentar a algo que no sabe, que no ve. Pero hay que verlo desde un punto también básico, yo voy, rindo y ya está. No, no es tan así, yo voy a expresar lo que sé, después de ahí voy a evaluar lo que me falta" (Laureano, 63 años, E3, electricista)

Diego cuenta respecto a la certificación que la implementación generó una mayor preocupación para aprender, capacitarse y que a ellos que fueron los primeros los tomó de sorpresa,

"...ahora que necesitas la certificación de oficio, se preocupan más de aprender porque saben que tienen que venir a rendir. Preguntan, se capacitan (...) antes, era che, tienen que ir a rendir y las primeras rendidas en esa época había gente que no sabía leer, gente que no sabía escribir, antes era más complicado, ahora creo que hoy en día aquel que no sabe ni leer ni escribir le hacen una práctica allá en refinería. Los que no saben leer ni escribir les hacían algo hablado y ahí..." (Diego, 64 años, E6, tubista cañista)

Diego se refiere a que la gente que estaba en esa situación se les tomaba un examen oral pero rendían, se les ayudaba para que pudieran certificar su oficio.

Honorio tiene secundario incompleto cuenta que no puso resistencias cuando tuvo que venir a certificar su oficio, vino bien, no tuvo problemas y aprobó *"...inclusive sacamos un nivel 2 y éramos de los primeros que veníamos"*. En SIDERCA se hacen muchos cursos para contratistas, la empresa se preocupa porque los empleados de los contratistas estén capacitados. Antes había un centro de capacitación llamado CAPE, ahora está la TENARIS UNIVERSITY, allí toman toda clase de cursos técnicos, de seguridad, calidad, etc, inclusive la Dirección de Cursos de la UTN FRD se encarga de coordinarlos.

"Iba gente de planta y nosotros, a hablar sobre rodamiento, sobre alineación, cursos de soldadura, cursos de oxicorte. Se aprende. Y después se aportaba. Por eso te digo que es bueno. Si vos al operario, al oficial que viene, capacitalo un poquito, dale que sepa hacer un trazado, si es cañista que sepa hacer un trazado de un caño, cómo se traza...Se aprende, aunque uno no tenga estudios. Se aprende, porque hay libros...Hay uno que sabe, un oficial que sabe, y te lo hace en un ratito, te dice bueno, hacelo así" (Honorio, 64 años, E8, montador mecánico)

Se puede observar en la lectura de los relatos la influencia de la noción del capital cultural que definimos para aplicar al análisis de esta situación. Un tema que surgió en las entrevistas fue el tema de la capacitación previa para encarar la certificación y nuevamente en este caso se destinó el tiempo para explicar en qué consistía la certificación. Que el modelo adoptado por la Facultad era que no podía ser juez y parte del proceso de evaluación, que la formación debía corresponder a entidades fuera del ámbito de la validación de los saberes que ellos venían a certificar. Que en principio iban a ser los mismos trabajadores, es decir los sindicatos, las empresas contratistas

quienes los capacitarían. La realidad fue que se manejó a nivel de redes informales de aprendizaje, se capacitaron entre ellos.

Un hallazgo muy interesante de capital cultural acumulado es el de Honorio que hizo notas sobre su trabajo como montador mecánico, toda su experiencia acumulada, ni más ni menos que sus **memorias, una forma de gestión del conocimiento no sólo informalmente sino documentado**. Al ser indagado acerca del motivo de porqué lo hacía dijo

“Para refrescar no, decir a lo mejor esto lo hice así y me salió bien. La próxima vez lo hago así y un poco mejor. Sigo tomando notas para facilitarme la tarea. Por ahí tenía que cambiar un reductor que era complicado, con muchas obstrucciones, donde lo tenía que sacar y uno, qué sé yo, ya salís con un aparejo para allá, una grúa para acá, todo eso lo dejaba anotado. Si no lo hacía yo se lo daba a otro... cuando se jubiló contó “Sí, yo traté de olvidarme, qué sé yo, los apuntes míos se los di todos a mi yerno y hacete cargo vos”.

El manual de Honorio, la primera vez que escuchaba de alguno de los entrevistados algo así fue muy sorprendente, él acotaba

“Los platos de los tornos, todo eso, yo los sacaba y tengo todo anotado ahí. Y él como ahora está ahí fue haciendo unas perchas. Por ahí se lo ven y se lo hacen mejorar pero lo hace él, a lo mejor no está aprobado, le dicen no, no uses eso porque no está aprobado por...” (Honorio, 64 años, E8, montador mecánico)

“...Que la gente puede aprender de sí misma través de las cosas que produce y que la cultura material importa...” (Sennett, 2008:19) toman relevancia aquí los conceptos expuestos sobre cultura material y conocimiento tácito expuestos en el capítulo 1.

Entre el grupo de 40 a 55 años hay dos montadores cañistas y tubistas cañistas, es decir tienen los dos oficios, dos montadores mecánicos y un electricista certificado que además es carpintero metálico, soldador, mecánico, andamista e instrumentista. En este grupo tres tienen secundario incompleto, uno primaria y otro tenía al comienzo del programa primaria, pero luego estudió en la escuela nocturna técnica y culminó sus estudios secundarios inclusive se anotó en Ingeniería Eléctrica en la facultad pero no terminó. Se puede observar que este grupo tiene mayor nivel educativo que la población de mayores de 55 años entrevistada y otra cultura de trabajo.

Cuando Martín habla de su educación denota nostalgia, hizo el nivel primario completo y un año en la Escuela de Mecánica Naval, trabajó muchos años en Shell, en Avellaneda, hasta que llegó a Campana e ingresa a una empresa y se plantea el requisito

de la certificación. Certificó primero para montador cañista, tuvo mucho temor manifiesta:

"Cuando llegué acá estaba medio perdido porque no sabía con qué me iba a encontrar. (...) Tenía miedo porque era la primera vez que la iba a hacer. Después cuando vi el teórico bueno, son preguntas de cómo es el tema. Y me pareció fácil...esperé un año y le pedí a la empresa para rendir como tubista cañista...también perfecto, ningún problema"
(Martín, 44 años, E7, montador cañista y tubista cañista)

Para rendir la primera certificación Omar preguntó cuáles eran los temas que entraban en la evaluación teórica de su oficio en las oficinas de la UTN FRD,

"...Me dieron un listado con todos los temas y yo en base a eso había cosas que también las tuve que investigar porque ¿viste? Vos todo no lo sabes. O lo sabes pero a lo mejor no sabes expresarlo en papel".

Omar tiene un secundario incompleto, estudió por su cuenta, hidráulica, circuitos hidráulicos. El contratista no le proporcionó esa capacitación, pero obtuvo el nivel 2,

"...Incluso cuando yo vine a rendir me acuerdo que el profesor en ese momento me dijo mira, si quieres dibujar un circuito hidráulico básico como para, qué sé yo, hacer más amplio tu conocimiento hacelo. Y yo agarré y dibujé un circuito hidráulico, yo en ese momento había estudiado, había estado investigando, y creo que saqué 92%." (Omar, 48 años, E9, montador mecánico)

Manuel tiene primaria completa, es más conocido en el Programa de certificación de oficios como el "number one" así lo apodaron en UTN FRD, por qué?

"Fui el primero que vine a rendir". "...Y bueno, como fui el primero en rendir después empecé a ayudar a muchos compañeros que no podían rendir. No sé si le puedo contar más o menos (...) Cuando salió la certificación de oficio fue toda una novedad, empezar a agarrar un poquito los libros, el calibre, el micrómetro y un poquito de cada cosa ¿No es cierto? Porque no sabíamos qué nos iban a tomar o qué nos iban a dar. Sabíamos que era un teórico y un práctico pero bueno. Nos preparamos un poquito en mi casa, mi hijo que estaba en la escuela técnica me ayudó un poco también, me hacía alguna pregunta, me preparé un poquito para venir. Por suerte lo di bien. Pero bueno, cuando pasó todo esto que empezaron ya a hacer una revisión laboral ya la empresa tenía que tener prácticamente a toda la gente certificada para tal fecha ¿No es cierto? No me acuerdo bien pero fue antes de una reparación"

Manuel vio que él con esfuerzo pudo aprobar el examen pero que no sería fácil para el resto, se venía una reparación y el personal de la empresa contratista para la que trabajaba tenía que estar certificada.

"Claro, el 70 u 80% del personal estable tenía que estar certificado. Entonces había gente que venía, no rendía, rendía mal, entonces hablé con el dueño de la empresa que era Alberto Mario Belurta... AMB. Hablé con el dueño de la empresa y le digo mira Mario, préstame el tallercito donde guardamos la camioneta y todas las herramientas, conseguí un calibre, micrómetro, una carpeta y una lapicera y los muchachos que rinden vamos a tratar..." De que apruebe y formó en ese espacio del taller que le cedió el dueño de la empresa un aula, una especie de escuelita para enseñarle a otros compañeros (Manuel, 53 años, E11, montador mecánico)

En esa escuelita que armó en ese taller prestado Manuel les enseñaba lo que sabía y los preparaba para enfrentar sin temores la certificación, se ayudaban entre todos. Lo hacían después que terminaban de trabajar o en los tiempos muertos.

"...Así que salía de trabajar y con la gente que no podía rendir íbamos ahí y hacíamos un poco teórico un par de semanas, les enseñaba a usar el calibre, micrómetro. En general eran todos mecánicos pero a la hora de venir a rendir les costaba un montón. Entonces buenos, los preparé un poco, les di un poco de lo teórico que me habían preguntado a mí acá y después lo que nos dieron en la parte de taller acá, lo que era el uso de calibre, micrómetro, desarmar algún compresor, desarmar un reductor. Expliqué cómo manejarse, cómo limpiar las cosas, cómo usar todos los elementos de seguridad cuando uno esté rindiendo la parte práctica. Entonces así fuimos rindiendo todos hasta que llegamos a rendir el 100% de la gente de la empresa. Nos ayudábamos ahí un poquito" (Manuel, 53 años, E11, montador mecánico)

En este grupo como se mencionara el nivel educativo es mayor que en el anterior, se puede observar también la tendencia a la polivalencia o a la multiplicidad de tareas, un cambio de paradigma de la industria, hay varios trabajadores con más de un oficio. Se puede destacar que no tuvieron mayores inconvenientes para afrontar el proceso de la certificación, tuvieron una mayor apertura y comprensión del cambio y se prepararon. No sólo se autocapacitaron o pidieron ayuda, a sus hijos, familiares, a sus compañeros, aprovechaban los tiempos muertos e incluso invertían su tiempo libre.

El caso destacable es el de la escuelita o aula taller que formó Manuel, el entrevistado 11, se puede ver el capital social como la variable que mide la colaboración social entre los diferentes grupos de un colectivo humano, y el uso individual de las oportunidades surgidas a partir de ello. Las fuentes principales como el afecto, la confianza mutua, las normas efectivas y las redes sociales informales en la comunidad de personas con oficio y un objetivo común que es la certificación del mismo se cristalizan.

Luego los que ya estaban certificados capacitaban a sus compañeros, como cuenta Omar:

"...En momentos muertos dentro de la empresa ayudábamos a los compañeros para que ellos también pudieran certificar. Porque había gente que reprobaba, venía a rendir y no podía. Entonces les preguntábamos qué te faltó, y, me faltó en tal punto. Entonces nosotros tratábamos de ayudarlos para que ellos puedan aprobar también..." (Omar, 48 años, E9, montador mecánico)

Y tenemos aquí otra definición de “taller” volcada no tanto en el qué sino el cómo. Un cómo que tiene que ver con las relaciones personales que se establecen:

"... espacio productivo en el que las personas tratan las cuestiones de autoridad en relaciones cara a cara. [...] nadie aprende a poner cristales en una ventana o a extraer sangre trabajando solo. En el trabajo artesanal tiene que haber un superior que establezca patrones y que dé formación. En el taller las desigualdades de habilidad y experiencia se convierten en un asunto de relaciones personales. El taller exitoso depositará la autoridad legítima en personas, no en derechos y deberes preestablecidos en el papel" (Sennet, 2008:73).

5.1.2. Reconocimiento laboral de sus saberes: jerarquización gremial

Lo que se nota en el grupo de personas mayores de 55 años entrevistadas son trayectorias laborales estables, se puede decir que tienen un gran nivel de capital humano, ya que tienen mayor experiencia laboral aunque no necesariamente mayor nivel educativo, eso los llevó a lograr mejor empleabilidad y posiciones de liderazgo. Cuando abordan el proceso de certificación muchos de ellos tenían una categoría gremial importante con lo cual frente a la pregunta si mejoró su jerarquización gremial las respuestas fueron variadas pero en su mayoría negativas, el sentido o significación de la certificación vino por otro lado, nuevamente con variadas respuestas. Algunas de las respuestas obtenidas fueron:

En el caso de Zacarías, si hubo una mejora salarial y una jerarquización ascendente:

"Entonces bueno, yo empecé así, como ayudante. Después pedí que me certificaran porque el sueldo no es el mismo. Después fui medio oficial de UOCRA. Y entonces primero como medio oficial y después tuve que rendir acá en la UTN...la hora no es la misma, porque un ayudante ponele que está 70 pesos la hora y un oficial montador están 110...hay una diferencia en el sueldo también." (Zacarías, 63 años, E1, montador eléctrico).

En el caso de Laureano cuando ingresa en el año 1999 a la empresa en la que trabaja actualmente, lo hace como oficial eléctrico hasta 2003. Y a partir de 2003 ya en la parte de supervisión hasta la actualidad, inclusive luego de haber certificado.

"Hasta la fecha sí en la parte de supervisión es más, en el 2004 me sacaron de UOCRA, porque hasta el 2004 estuve por UOCRA, después fui fuera de convenio hasta el 2008, 2009, y después por UECARA. (...) Vendría a ser supervisor de la parte de construcción. Porque digamos, la construcción tiene hasta oficial especializado. Después de ahí para arriba... Es más, pasamos un grupito de 5, 4 éramos...(UECARA) Es primo hermano de UOCRA". Hasta la actualidad es supervisor de UECARA. (Laureano, 62 años, E3, electricista).

Cuando Lauro ingresa en el año 1988 a la empresa ESSO (ahora Axion) a través de una contratista ingresa como oficial especializado de UOCRA es el máximo escalafón en el gremio de la construcción. Le propusieron pasarse a UECARA pero ya le faltaba un año para jubilarse y no le interesó

"No. Lo que pasa es que yo como estaba para jubilarme cuando UECARA quiso absorber todo...pero yo digo para qué me voy a pasar, yo ya estaba en edad de jubilarme, un año más." pero se desempeñaba como supervisor "Digamos, mi sueldo era acorde a supervisor, en negro. Lamentablemente ¿no? Porque no había... Y, no sé, UECARA... yo no lo conocí" (Lauro, 68 años, E4, instrumentista)

Diego empezó como ayudante e hizo la carrera en UOCRA terminando como oficial especializado realizando tareas de supervisión, comienza la entrevista diciendo:

"Soy supervisor...hace muchos años (...) el trabajo que yo hago, es todo en el tema de cañerías, montajes, fabricar, superviso gente, enseño a la gente. Me gusta cuando la gente quiere aprender (...).Con la categoría que estoy ahora (está como supervisor)... siempre hay algo para aprender. La gente nunca puede decir "yo aprendí todo" porque siempre hay algo para aprender. Nunca vas a dejar, vas a llegar hasta la muerte pero siempre vas a tener algo para aprender...para nosotros que sabíamos tanto tener el carnet (fue un requisito, en el caso de él tenía la máxima categoría UOCRA)... Fue importante para la gente que arrancaba porque se empezaron a preocupar un poquito más por preguntar, aprender, porque sabía que si no rendía no recibía la categoría" (Diego, 64 años, E8, tubista cañista)

Para algunos significó una movilidad laboral ascendente, para la mayoría no, ya eran oficiales especializados o supervisores pero vieron bien la iniciativa de la certificación, como un espacio de aprendizaje, de desafíos incluso para su carrera laboral en el gremio. Es importante destacar que los niveles 1 y 2 obtenidos en el proceso de

certificación explicado en el capítulo 2 no guardan relación conocida por la institución, UTN FRD, con la categoría que el gremio le otorga luego por haber obtenido la “certificación UTN”. Es un beneficio que surge de acuerdos entre los representantes de los trabajadores (gremios) y los empleadores de estos (las empresas contratistas), en las que no se pueden desconocer las influencias que a través de los contratos de servicios logran influir las grandes empresas, en donde en definitiva desarrollan sus tareas los entrevistados.

Los entrevistados del grupo de 40 a 55 años tuvieron cambios de categorías importantes, es decir que la jerarquización gremial ascendente fue lograda por ellos a partir de la certificación. Tres casos de los cinco entrevistados manifestaron que en algún momento de sus trayectorias laborales pasaron a trabajar en relación de dependencia pero que no estuvieron cómodos con el régimen laboral, sus percepciones eran que tenían escasa actividad. La valoración de la tarea realizada era baja al igual que los salarios, razón por la cual volvieron al ritmo de la obra que era lo que conocían y disfrutaban. La motivación básica de estos trabajadores, de estos artesanos es lograr un trabajo bien hecho por el sólo hecho de lograrlo, pareciera que la comodidad de un taller lo incomoda a un punto que necesita nuevos desafíos.

Cuando Martín comenzó a trabajar lo hizo como ayudante, después siguió como medio oficial, oficial, hasta oficial especializado, fue toda la carrera que hizo trabajando en SHELL para diferentes empresas contratistas. Cuando vino a trabajar a Campana a PETROBRAS lo tomaron en relación de dependencia pero decía que no le convenía porque ganaba menos

"Sí, por eso me pasé a UOCRA, porque no ganábamos nada como personal propio. Claro, porque empezamos de cero, eran tareas de mantenimiento hacer pozos, era hacer de todo".

La categoría o el nivel que da la certificación es independiente de la que una persona que certifica obtiene por el gremio pero Martín comenta:

"Las empresas te dicen si rendís te subimos la categoría. ¿Vos sos especializado? Sí, yo te digo que soy especializado. Bueno, certificalo. Vos certificas y yo te subo la categoría"

Cuestión que puede darse de manera polémica si sólo nos centramos en esto.

"Por lo menos en Interaceros lo teníamos como requisito. Y me parece que en las demás pasa lo mismo" (Martín, 44 años, E7, montador cañista y tubista cañista).

Se logra una jerarquización gremial si obtiene la certificación y mejora el salario de la persona que posee el oficio. Lo que no está bien es la coerción, o que eso sea la

zanahoria, parafraseando a una de las teorías de motivación de Douglas Mc Gregor...tiene que demostrar que sabe hacer su trabajo y que lo hará con calidad, de manera segura y cuidará su integridad física y la de sus compañeros.

Ignacio mencionó que el programa de certificación de oficios lo ayudó para alcanzar y mantener la máxima categoría de UOCRA. La credencial obtenida en la certificación le significó en lo económico una mejora salarial porque le reconocieron el cambio de categoría a oficial especializado.

"En JUSA entré como ayudante y me fui como oficial...después en los otros estuve en todos como oficial y en el único que entré como especializado, que ya entré como especializado, fue en Interacero...pero me mandan a rendir, que si yo no rendía...no podía acceder a esa categoría" (Ignacio, 38 años, E10, montador mecánico)

Manuel comenzó como ayudante de cañista, después se empezó a dedicar un poco más a la parte mecánica y lo pusieron como ayudante mecánico y luego como oficial mecánico. Ingresó a TECHINT como oficial y en una contratista ya estaba como oficial múltiple una categoría más alta que oficial dentro siempre del gremio UOCRA. La categoría de oficial múltiple de UOCRA es similar al oficial especializado de UOM comentó el entrevistado. Cuando rindió la certificación de oficios en UTN FRD, lo pusieron como supervisor, en ese momento estaba en otra empresa, hasta que ingresó a la empresa donde actualmente trabaja como supervisor de ASIMRA. (Manuel, 53 años, E11, montador mecánico).

Es importante mencionar la influencia del gremio en la colocación de sus agentes, acá nuevamente el concepto de capital social talla significativamente otorgando sentido a las relaciones y la institucionalización de las redes sociales. La recomendación marca la diferencia para ingreso a esas redes, luego el trabajador deberá fortalecer esos lazos mediante la confianza mutua, las normas efectivas y redes sociales. A pesar de las posibles diferencias en la forma de definir y medir estos atributos, el capital social siempre apunta hacia aquellos factores que acercan a las personas como individuos y a cómo este acercamiento se traduce en oportunidades para la acción colectiva y el bienestar del grupo.

Bourdieu define al capital social como un capital común a todos los campos. En todos ellos los agentes pueden movilizar este tipo de capital. Es el conjunto de recursos actuales o potenciales relacionado con la posesión de una "red duradera de conocimientos" más o menos institucionalizados. Es decir, "la pertenencia a un grupo" conlleva no sólo un conjunto de caracteres comunes, sino la unión por toda una serie de

relaciones permanentes y útiles. El volumen del capital social de cada agente posee depende de la cantidad de conocimientos que pueda movilizar en un momento determinado y de la cantidad de otros capitales (económico, cultural o simbólico) movilizados en beneficio de los que están relacionados con él. (Bourdieu, 1980: 2).

5.1.3. Socialización de saberes: comunicación y trabajo en equipo

En el grupo de los entrevistados mayores se puede apreciar muchas cualidades, que la modernidad hace que las organizaciones se vean en la obligación de reforzarlas como la comunicación y el trabajo en equipo por la gran tendencia que hay al individualismo. Este grupo personas son de otra generación con otros valores y principios, el cuidado por el otro, por sus compañeros, la comunidad como ellos se llaman a veces, la tribu generan lazos tan profundos que trascienden los trabajos, las obras que deben encarar en forma conjunta. Como dice el dicho la vida no es color de rosa, no todo es tan romántico y habrá excepciones, pero lo importante es que en sus historias ellos recuerdan lo bueno de estas situaciones con sus compañeros, su gente, su equipo. Algunos relatos a continuación:

El oficio de soldador se destaca por el trabajo llevado a cabo en obradores, es el caso de Elías (73 años, E2, soldador), trabajó en muchas obras cortas y otras de gran envergadura como el caso de ATUCHA I y muchas otras que ya se mencionara anteriormente.

Respecto a la comunicación se podría distinguir entre la comunicación o el conocimiento de dónde se necesitaba gente, que resulta muy interesante en su relato y cómo luego se manejaba la comunicación dentro de la obra. Él menciona en varias oportunidades que cuando estaba por terminar una obra se enteraba que se necesitaba gente en otra y ahí partía con sus compañeros. O se encontraba con compañeros de obra en lugares como bares que frecuentaba, allí mismo se ponían de acuerdo y se iban a alguna obra donde ganaban muy bien. Esto era en los años donde internet no existía aún década del '60 al '80.

Cuando comenzó a trabajar para una empresa llamada Maqui Argentina, ésta era la encargada de enviarlo a las distintas obras, lo mismo que SADE, Metal Uno, en Campana empresa con la que certificó su oficio.

Dentro del trabajo se acordaban horas de trabajo, se planificaba el trabajo y se aprobaba. Generalmente él era de terminar antes de trabajar porque era un buen soldador pero ayudaba a su equipo y todos terminaban en ocasiones antes, a veces esto le trajo consecuencias con los jefes de obra que como él decía no le gustaba que

anduviera "volando" (paseando) o tomando mates en cualquier momento, cuestión que él siempre defendió y por ello perdió muchos trabajos. Demostró en todo momento de la entrevista tener una gran predisposición para trabajar en equipo, defender a sus compañeros de hecho se encontraba en varias partes donde iba gente conocida que lo apreciaba mucho. Ya en su primer trabajo con 21 años tuvo gente a cargo:

"Y yo era ayudante y tenía oficiales que iban de acá de Buenos Aires y los tenía de ayudantes míos, los húngaros"... "Yo los tenía, el capataz me dijo toma, tenelos ahí. Vos trabajas lo mismo que él (...) un feriado largo les digo sábado, domingo, lunes, no tenía problemas de ir a trabajar.(...) Éramos una tribu como de 10 o 12, todos trabajábamos juntos" (Elías, 73 años, E2, soldador)

La mayor parte de su actividad laboral Iván, otro de los soldadores, la pasó en la Refinería, esta empresa tiene políticas estrictas en cuanto a la comunicación, análisis de tareas y seguridad en los trabajos. Iván menciona que no tenía horarios, que la planta estaba muy vieja y necesita continuas reparaciones,

"Vos sabías que venías a trabajar y bueno, lo hacías bien o te podía pasar algo. Gracias a Dios nunca (...) En la ESSO hice muchos laburos importantes, me reconocieron muchos laburos. Aparte si yo estaba en mi casa y me llamaban por teléfono capaz que era la una de la mañana y decía mándame un remis que yo voy a trabajar. Con algunos compañeros hicimos muchos laburos importantes en la ESSO" (Iván, 57 años, E5, soldador)

Iván como el resto de los entrevistados manifiesta la importancia del trabajo en equipo, del compañerismo y las ganas de aprender de las personas,

"...Yo me acostumbré a no trabajar con ayudante porque la persona que iba al lado mío no era mi ayudante, era mi compañero de trabajo ¿me entendés? Nunca dije este es mi ayudante, no, no, es un compañero más parado ahí. Y si quieres aprender algo de lo que yo sé te enseño pero tenes que prestarme atención, para eso sí soy bastante mal llevado...yo me acostumbré así, a mí me dijeron tenes que aprender pero tenes que prestar atención, si no prestas atención no aprendes. Y es verdad. Yo conocí personas que estuvieron 2 o 3 años al lado mío y nunca aprendieron nada. Queriéndoles enseñar eh, uno tomándose el trabajo. Lo puedo enseñar, sí. Pero ya te digo, me gustó. Un oficio que lo aprendí porque me gustó. Si aquel que le guste un oficio como el que yo aprendí te tiene que gustar" (Iván, 57 años, E5, soldador)

Federico, vino a la entrevista algo nervioso y en un momento quiso irse, es bueno aclararlo, es supervisor de una empresa contratista metalmecánica y civil de Campana, tuvo gente a cargo como oficial especializado, hasta 43 y 45 personas, enseñó el oficio:

"...a los que querían aprender. Pero como siempre me mandaban los soldados o los cañistas. (...).Hay muchos que me aprecian, otros no me aprecian porque como no me gusta lo izquierdo, me gusta lo derecho.(...). Entonces hay algunos que me aprecian y hay otros, muchos, que no"

No posee habilidades comunicacionales, se lo nota una buena persona con una personalidad conflictiva. Respecto al trabajo en equipo y al aprendizaje en conjunto comenta:

"Estar trabajando con otro oficial en lo tuyo que te das cuenta que sabe mucho más que vos o es más viejo que vos, que sabe, yo miro. Le pregunto después, veo qué es lo que hace, qué es lo que no hace. (...). Vos estás trabajando, si vos haces mal esto lo hacemos mal todos". "Porque a vos te pueden echar porque hiciste mal el trabajo, pero el problema es de INTECO y todas las personas involucradas en el trabajo. No es ah, te echo a vos y ya está (...)¿Vos crees que la fábrica o el lugar donde estemos trabajando va a decir ah no, listo, saque al que no servía y ahora sí va a andar bien? No. Si está mal está mal acá, en La Quiaca, donde sea, pero los responsables son todos, no es uno solo"
(Federico, 60 años, E12, electricista)

En el grupo de los entrevistados de 40 a 55 años se observan características de otras generaciones, quizás los más grandes de este grupo sean más parecidas a la del grupo anterior y los más jóvenes con características un poco diferentes. Ni mejores ni peores sólo diferentes, son personas más abiertas al cambio, más flexibles, conscientes de los cambios que deben afrontar, éste les resulta más natural. Son personas que saben afrontar los problemas y tomar decisiones en equipo, si algo no saben preguntan, fuera del ámbito laboral mantienen relaciones de amistad, se ayudan y son muy solidarios.

Omar inevitablemente compara los dos sistemas, el actual (al momento de la entrevista) en la Cervecería a través de una empresa contratista y el de SIDERCA a través de todas las empresas por las que pasó. Definitivamente venía acostumbrado de trabajar en una empresa grande con procedimientos y normas muy arraigadas a trabajar en una empresa no tan ordenada y comenta:

"En la Cervecería te digo la verdad hacemos de todo, en la Cervecería tenes que tirar cables, tenes que hacer mecánica, tenes que soldar. Es como que tenes que hacer lo que sale en el día. Hay otro sistema de trabajo, nada que ver a....a la siderurgia (...) porque allá a la mañana venía el supervisor con las órdenes de trabajo y decía hay que hacer esto, esto y esto. Y nosotros en La Cervecería llegamos a la mañana y salimos a buscar trabajo, a ver qué es lo que hay para hacer...osea, nada que ver con lo mío. Lo hago porque no me queda otra" (Omar, 48 años, E9, montador mecánico)

Como una cuestión que se reitera en la mayoría de los relatos ellos trabajan casi de manera natural en equipo y se enseñan unos a otros y se solidarizan con el trabajo del compañero y quien complementa su trabajo. Forman personas en los diferentes oficios *"los que quieran aprender"* es una frase que se escucha mucho, ellos les enseñaban. Inclusive respecto a la certificación de oficio aprovechaban los tiempos muertos y les enseñaban para que tomaran confianza y se presentaran a rendir.

"Y, en planta estábamos los que estábamos, suponete, los que teníamos certificación y había chicos que tenían trabajo que no hacían la certificación por una cuestión de que no tenían la capacidad para certificar tampoco...entraban como oficiales o como medio oficial. Agarraban la confianza, venían y certificaban" (Omar, 48 años, E9, montador mecánico)

Hilario tiene habilidades comunicaciones, considera que el trabajo se hace en equipo, tiene gente a cargo, actualmente es puntero y tiene 8 personas trabajando con él. Es una persona solidaria con lo que sabe, cree que si está supervisando debe saber más para poder saber si las cosas se están haciendo bien. Aprendió el oficio mirando a otros que le enseñaron *"Mirando a otros. Pero se aprende más haciendo que mirando"*. Él dice que hay colaboración entre los compañeros:

"La mayoría de los compañeros colaboran con uno ¿No es cierto? Es muy raro que... Hay como en todos lados pero... Son compañeros...Sí, son muy pocos los que son egoístas en el oficio (...) así es como se maneja. El maestro le va dejando la enseñanza al alumno"

Cuenta una anécdota dónde necesitaban un oficial y él no lo era y de la empresa...

"No, me dicen ¿Quieres trabajar? Necesitamos un oficial. Bueno, pero... No, no importa me dicen. Vení que los compañeros te dan una mano" (Hilario, 47 años, E13, electricista)

Manuel se destaca en la entrevista por una forma de comunicarse muy agradable, por todo lo comentado se ha ganado el reconocimiento de pares y superiores. Tienen una llegada muy fluida a la gente y es muy solidario con los que quieren aprender. Posee habilidades comunicacionales muy buenas que puede desarrollar en el ámbito laboral.

Es cada vez más destacable que ellos tienen una forma de trabajar en equipo muy arraigada que la llevan a todos los aspectos de la vida y en este caso de la certificación pudo verse con el caso de la escuelita que se armó en ese taller de la empresa AMB para *"lograr que todos certifiquen"* como si fuera un lema se armó una red social muy fuerte y Manuel lo cuenta así:

"Fue un momento muy lindo ese porque íbamos con el mate al taller y venían muchachos de otra empresa, Chango le decíamos a mi jefe; Chango, vienen muchachos de otras empresas, les quiero dar una mano. Pasaban y les explicaba un poco lo teórico, lo

práctico y bueno, el que no sabía manejar un calibre o un micrómetro se lo enseñábamos. Al que le costaba un poco el teórico lo ayudábamos un poco. Bueno, así hasta que iban rindiendo. Por venían, no rendían pero seguían un poquitito más hasta que certificaban. Yo me acuerdo en ese momento era el 80% que tenía que rendir y rendimos el 100% de la gente"

De la empresa AMB se logró certificar al 100 % de la gente. Fue una experiencia muy gratificante para Manuel:

"Era llevar el mate y tener la charla ahí. Yo no me imaginé estar parado frente a 15, 20 muchachos enseñando...en ese momento en la empresa éramos cerca de 90, nosotros fuimos todos los que rendimos la parte de mecánica eléctrica" (Manuel, 53 años, E11, montador mecánico)

5.1.4. Relación con superiores en las organizaciones

Con respecto a la relación con los superiores hay que destacar que en ambos grupos hay una dualidad respecto a la empresa que lo emplea, la empresa contratista y el lugar donde presta sus servicios, diferentes empresas o alguna empresa en particular donde permanecen un tiempo prolongado.

En el caso de los entrevistados mayores de 55 años, en sus relatos manifiestan una mayor distancia entre los superiores y ellos, una exigencia de respeto por su visión respecto a cómo encarar los trabajos en las obras, sobre sus conocimientos. No es raro que mencionen, "se creen que por ser ingenieros, esos cráneos se las saben todas" y de ahí la famosa frase "el que sabe, sabe y el que no es jefe". En algunos relatos se vislumbró cómo se legitima ese conocimiento de un superior... cuando se ponía al lado de ellos y hacía el trabajo con ellos, eso indicaba que alguna vez había hecho el trabajo, fue uno de ellos o al menos practicaba de vez en cuando para tener autoridad y decir que un trabajo estaba bien hecho o cómo hacerlo.

Autoridad, ética y destrezas profesionales, todo unido en una reflexión sobre el artesano íntegro, con expresión plena de sentido en lo que se hace.

"Tener "autoridad" es algo más que ocupar un lugar honorable en una red social. Para el artesano, la autoridad reside igualmente en la cualidad de sus habilidades. Y en el caso del orfebre, las buenas habilidades que establecía la autoridad del maestro eran inseparables de su ética" (Sennet 2008: 81)

A Honorio se lo nota una persona que conoce su oficio, busca superarse, es solidario y ha demostrado tener aptitudes de liderazgo ya que muchos antes de jubilarse ya era supervisor y se había ganado la confianza de la gente con la que trabajaba, manifiesta que la relación con los superiores fue muy buena . A SIDERCA ya fue de supervisor

porque ya lo conocían y lo recomendaron. El oficio lo apasiona pero también dice que se reniega mucho no tanto con la gente (que depende de él) sino con la supervisión de planta

"...Por ahí ¿viste? chocaba mucho porque yo tenía mi idea e imponían la de ellos. Bueno, y yo no me quedaba atrás (...) y no porque por ahí te cuestionaban cosas y yo lo hice de esta manera que me salió bien, si vos lo quieres hacer así como vos decís hacelo vos. El trabajo lo voy a hacer yo, si me sale mal lo hice mal yo, no es culpa tuya. Yo me hago cargo. Y bueno, así. Pero en el último tiempo como te conocen dicen dale esto a Honorio y Honorio ya lo hizo. Al principio, después ya no... fue hasta que lo conocieron y depositaron su confianza" (Honorio, 64 años, E7, montador mecánico)

Zacarías comenta que la certificación permitió de alguna manera que la gente de planta comenzara de tener más confianza a pesar de que los conocían fue como un plus, un adicional importante,

"...Sí, que los mismos supervisores de primera línea te tengan confianza. Capaz que viene fulano, me voy yo y trabaja tranquilo. Entonces eso muchas veces te hace tener más confianza todavía..."

Adquirió confianza en la medida que también los supervisores le iban dando ese lugar:

"venía el supervisor y preguntaba qué estaba haciendo"..."Porque pasa así, entonces no, si no te tienen confianza... 15 años ahí adentro conoces a todos, de los más antiguos quedan pocos ya..." (Esso fue vendida a Axion hubo cambios en las políticas) (Zacarías, 63 años, E1, montador eléctrico)

Para Elías, la empresa ATUCHA fue una gran escuela,

"Para mí fue lo más grande y el único supervisor de soldadura que me dijo así quiero yo que se haga".

Las empresas que lo contrataban sabían que era un excelente soldador, tenían un buen concepto pero sabían que tenía una fuerte personalidad. No era muy tolerante con los jefes de obra que no demostraban tener conocimientos suficientes desde su visión y que eran irrespetuosos con el obrero. A pesar de su fuerte carácter los superiores le tenían mucha confianza. Dos personas importantes, jefes de obra, marcaron su vida, porque le demostraron y enseñaron el oficio a la par de él y siempre los menciona a lo largo del relato y es a quienes respeta *"legítima en su oficio y jerarquía bien ganada"*, es lo que se menciona al principio y él lo dice así:

"Ya te digo, 2 tipos en mi vida desde que me jubilé de soldador me dijeron, Señor ¿Usted es soldador? Sí. Fue en Atucha I, (Apellido), no sé si lo pronuncio bien, y Paulo César y la obra de Petrobras en Araucaria en Brasil..." (Elías, 73 años, E2, soldador)

En el grupo de entrevistados de 40 a 55 años se pudo observar otras características en la relación con sus superiores propia de las generaciones con otra cultura, lo mismo sucede con los supervisores de ambas partes hay una mirada humanista, ya que cada uno es capaz de poner más foco en las relaciones interpersonales, y aportar una visión más global a la hora de enfrentar el día a día, lo que entrega un valor agregado fundamental para la resolución de los problemas. Las relaciones son más cercanas, se generan amistades, van juntos a la cancha, juegan partidos, se juntan a comer un asado, son más abiertos a las órdenes e indicaciones y al aprendizaje colaborativo.

Martín siente el reconocimiento de parte de la empresa, de los supervisores, depositan más confianza en él sobretodo los supervisores

"De parte de los supervisores sí porque los supervisores son compañeros de trabajo y también de la vida, porque yo juego al fútbol con los supervisores. Hay supervisores que, como le digo a Diego (entrevistado 6), este es hincha de River. Bueno, nosotros vamos a la cancha con mis hijos y hay algunos supervisores que me dicen che ¿Vos vas a la cancha? ¿No quieres que vayamos juntos? Y son compañeros de la vida, un asado, una despedida de fin de año nos juntamos todos. Y bueno, el reconocimiento por parte de ellos es bueno porque quizás, hay un trabajo que en este momento lo está haciendo en el craking que se rompió, y esto termina y los mismos supervisores organizan un almuerzo y todos comen en el comedor de Axion y reconocen el esfuerzo de cada uno y se les da, no sé, un reloj, un mate tallado, un termito, una pavada, pero que sirve sí." los motiva" (Martín, 44 años, E7, tubista cañista y montador cañista)

Manuel tiene una muy buena relación tanto con los superiores de las empresas contratistas como los de SIDERCA, que reconocen su trabajo. Él fue seleccionado para testear las pruebas que serían los futuros exámenes de certificación de oficios. Además apoyaron su iniciativa de enseñar a sus compañeros y cuando surgió la oportunidad de dar testimonio del programa en otra regional de la UTN que quiso implementar el Programa de Certificación de oficios (la Regional de Neuquén) lo invitaron.

"Por eso se enteró Jorge lo que había hecho y bueno, me hizo dar una charla en Neuquén. Entró en SIDERCA y la empresa LOBERAZ fue la que me pagó todos los gastos, vino a dar la charla. Para mí y mi familia fue un gesto muy grande, no me lo esperaba todo esto, jamás"

Manuel percibe que la certificación realmente le implicó una mejora tanto en el aspecto económico como en el social, si por ejemplo la gente que a veces otorga los trabajos desde la empresa, en este caso la grande, SIDERCA, tiene plena confianza en que si está Manuel, el negro como lo conocen, va a hacer el trabajo.

"Sí, pasan esas cosas. Y a través de que uno va teniendo experiencia la misma gente de fábrica está el negro acá, toma, hacelo, vos ya sabes cómo hacerlo. Y listo, es así, ya hay una confianza" (Manuel, 53 años, E11, montador mecánico)

Hilario cuenta que la relación con sus superiores siempre fue muy buena, de hecho fue rotando muchas veces de empresas y siempre fue bien visto y posicionado, tuvo gente a cargo eso habla de una confianza depositada en él por sus habilidades para la conducción de equipos y sus conocimientos de oficio. Hasta jugaba al fútbol con el jefe de mantenimiento de SIDERCA, que él menciona varias veces, Víctor, quien lo apoyó en sus cambios en SIDERCA cuando pasó por fábrica y cuando se quiso ir también.

5.2. DIMENSIÓN FAMILIAR

5.2.1. Valoración y apoyo familiar

La valoración y el apoyo familiar hacia el desempeño del oficio y el proceso de certificación por el que debieron transitar en un punto de sus vidas, en el caso del primer grupo de entrevistados es un poco diferente que el segundo grupo, quizás se deba, por lo que se vislumbra a través de sus relatos, a la herencia familiar, al capital familiar. En términos generales, podemos considerar que el capital familiar comprende el conjunto de relaciones y contactos, la educación brindada en el hogar y los recursos intelectuales y materiales con que cuentan de manera diferenciada las familias de origen, que son eficientes en un espacio social determinado, que distinguen a los individuos, y que expresan una historia social acumulada producto de la vida familiar.

En estas historias a continuación del grupo de mayores de 55 años se puede ver como calan estas variables en sus historias.

Elías tiene esposa tucumana que conoció cuando estaba en la obra de la Termoeléctrica Independencia y con ella tuvo un hijo. Su mujer lo apoyó mucho a lo largo de su vida de hecho habla de él como una persona con mucho carácter pero de un gran corazón, la vida de soldador lo mantuvo mucho tiempo alejado de su casa. En alguna oportunidad quiso separarse de él ya cansada de esa vida, pero siguieron juntos. Manifiesta una mala relación con su único hijo con quien está peleado desde hace un tiempo pero que vive en una casa que construyó arriba de la de Elías.

Es interesante destacar que él sin haberse criado con su familia de origen se entera que todos fueron soldados inclusive su madre biológica.

"Toda la familia más o menos son todos (soldadores)... Pero yo me jacto de los otros que yo he sido el soldador que la vieja más entusiasmo puso. Me dice ¿Pero por qué...? No, pero yo soy soldador internacional. Yo anduve en Venezuela, Brasil" (Elías, 73 años, E2, soldador)

Iván otro soldador de los entrevistados está casado, tiene tres hijos una mujer y dos varones, de 30 y 25 años. Tres nietos, una nena de 12 años, y dos varones uno de 7 y otro de un año. Él menciona en una parte del relato que el hecho de no haber terminado la primaria lo complicó pero que tiene una nieta que lo ayuda con las matemáticas y el inglés

"Bueno, eso fue lo que me complicó. Intenté hacer el curso (inspector de soldadura) y cuando llegamos al tema de, por ejemplo de relatar algo sobre un programa de trabajo y el inglés, bueno, ya ahí... tengo una nieta que me lo explicaba porque ella entra en la computadora y fenómeno quedaba, porque inglés no tengo. Aparte lo que más me complicaba era matemática y por ahí necesitas mucho más la matemática en el sistema de soldadura porque va todo sobre grados, todo sobre eso. Hay cosas que te complican mucho".

Por otro lado las mujeres de estos trabajadores que viajan mucho por obras en todo el país deben pasar largos períodos de ausencia de sus esposos eso provoca enojos, en otra parte relata comenta lo mal que se sentía de haber perdido el material que COMETARSA, para muchos una gran escuela de soldados y donde se hicieron grandes obras para el país:

"Bueno, mi señora se portó mal y me tiró unos libros, los libros que te daba COMETARSA, porque vos aprendías en COMETARSA y te daba los libros..."

No tiene familiares que hayan aprendido el oficio, él quería que sus hijos estudiaran y los tres terminaron el secundario, son técnicos químicos. Los dos varones trabajan en una conocida empresa automotriz de Zárate, uno de ellos hizo dos años de ingeniería. La hija trabajó en una empresa química, luego se casó y dejó de trabajar, pero él destaca que los tres estudiaron su objetivo se cumplió y eso lo llena de orgullo.

"Mira, te digo la verdad, mi meta fue que mis hijos no hicieran lo que yo hice (...) Cometí el error de no estudiar ¿Entendés?"(Iván, 57 años, E5, soldador)

Honorio está casado, tiene cuatro hijos, tres hijas mujeres, una de ellas viviendo en Campana, las otras en Villa Constitución al igual que el hijo varón que trabaja en la empresa ACINDAR donde él trabajó tantos años y siguió con su oficio. La familia de

Honorio lo acompañó en sus emprendimientos laborales, su hijo mayor ya tiene 40 años así que cuando él vino a trabajar a Campana se quedó en Villa Constitución con las otras hermanas y él se mudó a Campana con su mujer y una hija menor, se asentó en un barrio de las afueras de Campana.

Su hijo mayor trabaja en ACINDAR, siguió su oficio como él dice que en realidad son dos Honorio es gruista y montador mecánico

"Sí, nada más que ahora es gruista porque son grúas móviles, porque yo también tuve el oficio de grúa en la empresa donde trabajé manejaba grúas también" su hijo tiene carnet, está matriculado y trabaja en relación de dependencia con la empresa. También trabajó como montador mecánico en mantenimiento"

Le enseñó el oficio también a su yerno que heredó sus "memorias" porque Honorio desarrolló material de lo que iba aprendiendo y se lo dejó al esposo de su hija

"Después al que tengo acá es a mi yerno que empezó conmigo a trabajar en la empresa a los 17 años y ahora ya está en planta (...) Sí, aprendió conmigo y después aprendió porque él estuvo 6 meses en ese sector trabajando como contratista y después tuvo oportunidad de pasar a planta y bueno, como conocía el sector..." (Honorio, 64 años, E8, montador mecánico)

En el grupo de 44 a 55 años, como se mencionara también hay un apoyo hacia el trabajo en el oficio, los cambios que se van dando en el mismo, el proceso de certificación. Se vislumbra un cambio sobre el lugar que ocupa la familia en las decisiones a la hora de tomar un compromiso laboral, por ejemplo. Mientras que en el grupo anterior era casi aceptado que los que tenían el oficio iban a la obra y debían alejarse temporalmente de la familia, este grupo se plantea el hecho de alejarse de la misma, ya que les cuesta estar lejos de su familia. El primer grupo en general tenía un menor nivel educativo y luchó porque sus hijos estudiaran, en la mayoría de los casos lo lograron y tienen la edad de los miembros de este segundo grupo en algunos casos. Este grupo no duda que la educación es importante, que es mejor si tenés un título no se duda, pero también saben del sacrificio y por eso a diferencia de los que por el origen social las cosas les resultaron más fáciles o encontraron el apoyo familiar para seguir sus estudios, ellos están decididos a cambiar su futuro y el de sus hijos.

Martín tiene esposa y 2 hijos varones de 3 y 7 años. Su esposa es técnica en Seguridad e Higiene y la conoció trabajando en Shell, en Avellaneda pero ella era de Zárate y cuando se casaron se mudaron a esa ciudad. Él comenzó a trabajar en la zona, hace 9 años, cuenta que tuvo oportunidades de ir a trabajar a otros lugares para hacer

una diferencia salarial pero que siempre le tira su familia prefiere no estar alejada de ella. Cuando renunció a Montajes Interaceros, la última contratista con la que trabajó al momento de la entrevista, menciona a un hermano que lo convoca para hacer una refacción para ampliación de capacidad de energía a la termoeléctrica que está en Embalse Río Tercero. Hizo el montaje de turbinas entre otras cosas. Pero regresó por su familia y porque en la zona le habían avisado que estaban convocando para la empresa Odebrecht que ingresaba a trabajar a AXION. (Martín, 44 años, E7, montador cañista y tubista cañista)

La familia de Manuel fue un gran soporte en este proceso de certificación, desde su esposa con su apoyo y relegando tiempo de la familia para que él ayudara a sus compañeros en la escuela- taller, sus hijos que iban a la escuela dándole primeramente apoyo escolar y él sacrificando su propio tiempo para tomar los libros, pero la experiencia fue gratificante:

"Fue muy lindo porque qué sé yo, venir de tener 7mo grado nada más, para mí fue una experiencia muy grande. No tuve la oportunidad de estudiar, de hacer un secundario, la parte industrial prácticamente solo, tuve que trabajar desde chiquito, entonces para mí venir a la UTN a rendir un teórico, un práctico o algo fue muy lindo para mis hijos, para mi familia, un incentivo para que mis hijos estudien ¿no es cierto? Tengo 4 hijos que...4 hijos y 3 nietos ya. (...) El más grande tiene 28, es un varón; las mujeres tienen 25 y 22 y el más chiquitito que tiene 17 que arranca la facultad, química va a hacer"

Cuando hicieron la entrega de credenciales y certificados a los primeros certificados en el aula Magna de la UTN FRD fue una fiesta cuentan que vinieron los primeros certificados con las familias, fue una gran fiesta,

"Si, yo fui con mis hijos más grandes, me acuerdo en ese momento, y mi señora. Sí, vinieron casi todos con sus familias. Fue algo muy emotivo porque te vuelvo a decir, la persona que no tuvo la posibilidad de estudiar, de no tener secundario, un terciario, tener un certificado por una entidad como la UTN es algo para nosotros, qué sé yo, es algo que nos acredita como buenos mecánicos, que nos sirvió para progresar, para poder ascender en el puesto de trabajo, para muchas cosas" (Manuel, 53 años, E11, montador mecánico)

El hijo más grande es técnico mecánico y tomó su oficio, fue a la Escuela Técnica Luciano Reyes de Campana. Las dos hijas también fueron a la misma escuela técnica, una se recibió de técnica en sistemas y la otra técnica mecánica. Una estudia psicopedagogía en el Instituto del Profesorado Nro 15 y la otra fue mamá. El más chico comenzará ingeniería química en la UTN FRD.

La historia de Hilario es muy particular, se casó en el año 2007, luego de estar en pareja desde los 23 años con su esposa. Tienen dos hijos una mujer y un varón, de 24 y 25 años respectivamente y tiene nietos, de la hija una nena de 6 años y del hijo dos varones uno de 8 y otro de 4 años. Él tuvo el apoyo de la familia para estudiar, culminar el secundario y en la certificación de oficios, uno de sus hijos siguió con su oficio y trabaja en una termoeléctrica.

"Estaban re enchufados, más que yo, porque yo era el que iba a poner el lomo ¿No es cierto? Que andá! Igual que cuando hice el secundario, llegaba a veces que estaban las reparaciones, los 4 años me tocaron las reparaciones, en un lado o en otro siempre (...) Sí, salía a las 7 y entraba 6.15 a la escuela técnica. Y en bicicleta, ni motito tenía. Y venía en bici, me bañaba, salía y 11.15, 11.20 salíamos de allá. Mi señora me apoyaba un montón, siempre dale, anda. Y los compañeros jugando al fútbol me esguince el ligamento y los meniscos, y me venían a buscar a mi casa para llevarme a la escuela"
(Hilario, 47 años, E13, electricista)

La historia de Hilario es una historia de superación, al comienzo con sólo nivel primario muchas puertas se le cerraron, se dio cuenta que estudiar era una salida, ya en pareja y con hijos decidió comenzar a estudiar, retomó la escuela secundaria técnica. No sólo contó con el apoyo de su esposa e hijos sino también con el de sus compañeros de trabajo, tuvo muchos oficios, pero decidió por cuenta propia rendir la certificación de electricista. Hizo muchos cambios de trabajo, inclusive entró como personal propio de la empresa siderúrgica donde todos lo conocían por su trabajo con las empresas contratistas, pero se aburría y decidió volver con las empresas contratistas. Hilario hoy es técnico electromecánico y tiene la certificación de la UTN FRD, algunas empresas de la zona que le cerraron las puertas años atrás, ahora con la certificación, le ofrecen trabajo y buenos contratos y él puede elegir. Después de 24 años, ya siendo abuelo se casó con la mujer que estuvo al lado suyo y formó su soñada familia.

CONCLUSIONES FINALES

“Aquel que trabaja con sus manos es un labrador; aquel que trabaja con sus manos y su mente es un artesano; y aquel que trabaja con sus manos, su mente y su corazón es un artista.”

Frase popular atribuida a SAN FRANCISCO DE ASÍS

El trabajo, como actividad creadora del hombre, es también fuente de conocimiento. En este sentido la tarea desarrollada por los trabajadores individual y colectivamente origina saberes no sólo prácticos sino también teóricos en la medida que en el hacer existe siempre una reflexión sobre la práctica. Es por ello que los términos acuñados en la frase de apertura de las conclusiones finales: labrador, artesano, artista pueden abarcar todos los campos de los oficios y las profesiones ¿será acaso el compromiso con la tarea, la vocación de servicio con que se ejerza el trabajo algunas de las variables transversales a estos términos? El objetivo de la implementación de un dispositivo como la certificación de oficios a través de la UTN FRD permitió que un número de personas pudieran obtener un certificado de acreditación de los conocimientos obtenidos a través de la experiencia y los procesos de formación y socialización atravesados en su vida. En ese sentido, UTN FRD, formando parte de una red de actores sociales, dio marco institucional al proceso de manera de facilitar el reconocimiento de trayectorias laborales para que se puedan organizar como una certificación de saberes con la finalidad de reconocer el oficio que poseían y con el cual obtenían el sustento estas personas.

La presente tesis se ocupó de reconstruir las trayectorias laborales de un grupo de personas con características sociodemográficas determinadas de la región de Zárate-Campana y su paso por el dispositivo denominado “Programa certificación de oficios” de la UTN FRD. Con el objeto de indagar acerca de los significados atribuidos al trabajo y la certificación de su oficio y sus expectativas, ha permitido arribar a una serie de conclusiones derivadas de los hallazgos de la misma. Uno de las interrogantes centrales del estudio era: *¿ cuáles son los significados y representaciones que construyen las personas que, certificaron su oficio a través del Programa de Certificación de Oficios de UTN FRD y mantuvieron continuidad en el mismo, en torno a sus trayectorias laborales y cómo perciben la incidencia del dispositivo?*

Por medio de la reconstrucción y el análisis de las trayectorias laborales, se pudieron desentrañar las percepciones y los significados que los agentes construyen en torno a su

recorrido por el mercado de trabajo, pero sin perder de vista el contexto socio-histórico en el que transcurre esa trayectoria individual. Por lo tanto, con la incorporación de este concepto es posible acercarnos al conocimiento de la interrelación existente entre los aspectos objetivos y subjetivos de las trayectorias. Esto resultó muy interesante observarlo en la población objetivo de la tesis, los entrevistados fueron trece personas que se dividieron en dos grupos, uno de 40 a 55 años y otro de mayores a 55 años. Las percepciones y los significados que construyeron estas personas que permanecieron con continuidad en el dispositivo “Certificación de Oficios de UTN FRD”, fueron de índole variada, pero en todos los casos la incidencia del mismo en sus trayectorias laborales fue importante en diferentes aspectos que se describirán a continuación. Se pudo advertir que en el testimonio de los entrevistados el trabajo aparece asociado a valores positivos y además funciona como un principio estructurador de sus prácticas en otras esferas sociales.

Como se analizó en los capítulos anteriores, las personas entrevistadas contaban con los oficios más demandados de la región y se pudo reconstruir sus trayectorias laborales muy ricas en experiencias y vivencias que hubo que sintetizar, ya que en algunos casos podría haberse conformado en historias de vida muy interesantes. En general se pudieron detectar muchas cosas en común, marcadas por una generación con una cultura de trabajo diferente, de aprendizaje del oficio de personas a quienes ellos llamaban “maestros”, rol que luego desempeñaron ellos con quienes quisieran aprender. Especialistas en sus oficios se observa mucho respeto por el mismo y el de sus compañeros que los complementan; por ejemplo: un montador mecánico, con el tubista cañista y el soldador.

Lo que caracteriza al primer grupo de personas entrevistadas, las mayores de 55 años, son sus fuertes historias, signadas por el sacrificio, la superación, la incorporación temprana al mundo laboral y el alejamiento de la escuela por tal motivo, la adquisición de un oficio que por decisión o necesidades básicas les sirvió para ganarse la vida. El oficio que aprendieron de gente que se formó como ellos dicen, en la “obra”, sus maestros, autoridades en lo que hacen, personas que ellos legitiman como “conocedores del oficio”. Ese lugar, la obra, el taller, donde se produce la articulación entre lo individual y lo social y da visibilidad al concepto del habitus. “Tener “autoridad” para la gente de oficio, es algo más que ocupar un lugar honorable en una red social. Para el artesano, la autoridad reside igualmente en la cualidad de sus habilidades” (Sennett, 2008:81).

Se pueden destacar trayectorias particulares muy interesantes. La “obra” llevó a estas personas a viajar mucho, a tener alta rotación en sus empleos, sin marcadas discontinuidades, a conocer muchos lugares, a hacer muchas amistades, afrontar conflictos también propios de la convivencia, pero algo a destacar es que siempre se formaron equipos donde hubo mucho respeto y solidaridad por el compañero. Como mencionara Putman (1993) las características de la organización social, tales como las redes, normas y confianza, facilitan la coordinación y la cooperación para alcanzar un beneficio mutuo. Las trayectorias son muy extensas y variadas participaron de obras importantísimas para el país como la construcción de Yaciretá, Atucha I, Puente Zárate Brazo Largo, termoeléctricas, ingenios, plataformas y exploraciones petroleras, petroquímicas, etc. Ampliaciones de Acindar, Tenaris Siderca, Esso, YPF.

En todos los casos, como se comentó, tuvieron una inserción temprana en el mundo laboral como consecuencia de necesidades económicas, abandonaron la escuela, los factores socioculturales fueron determinantes en este caso, el dinero era necesario en su casa y les otorgaba independencia económica. La experiencia laboral aunque por su corta edad se dio en talleres, les permitió adquirir herramientas que más tarde desarrollaron y afianzaron su oficio, ninguno mencionó haber empezado a trabajar en algo que finalmente no tuviera relación con su oficio, osea que esa primera experiencia laboral marcó el inicio de sus carreras.

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, son escasos los soldadores y más aún los buenos. A través de sus relatos se puede percibir un gran compromiso con su profesión, generalmente son altamente calificados, ya que para cada intervención en una planta deben rendir la prueba de soldadura llamada probeta y le otorgan un cuño, que es 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 un oficio muy sacrificado.

El planteo que las realidades sociales son objetivadas e interiorizadas por los agentes se pudo observar a lo largo del recorrido de los dos últimos capítulos; realidades que remiten a mundos objetivos exteriores a los agentes, que funcionan como limitantes de su acción; y por otro lado, a mundos subjetivos e interiorizados constituidos por las representaciones y las percepciones que estos sujetos tienen sobre la realidad social. Las

estructuras sociales y la interpretación que los agentes hacen de esas estructuras son dos momentos constitutivos de la realidad social.

En el grupo etario de 40 a 55 años se pudo observar que no tienen largas trayectorias pero siempre estuvieron vinculadas a su oficio, se mueven mucho por recomendación, aquí el capital social cobra relevancia. Los más grandes del grupo han tenido alta rotación y mayores inquietudes por progresar que los llevaron a ganarse cierta estabilidad en sus empleos. Los tres más jóvenes estaban desempleados al momento de la entrevista, se pueden atribuir causas como el contexto socioeconómico.

Los trabajadores que se abocaron a trabajos de rutina en una organización, 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 de un 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. En los relatos de los entrevistados se deja entrever, lo que se adelantara, que el capital social es un recurso que emerge de la estructura relacional y que, junto al capital físico y al humano, puede promover el desarrollo económico o el progreso e impulsar a la eficiencia de las organizaciones.

En cuanto al acercamiento a la UTN FRD a través del Programa de Certificación de oficios, en el caso del grupo de mayores de 55 años, éste llegó en una etapa tardía de sus vidas. Algunos se mostraron reticentes a verse sometidos a una evaluación por parte de una universidad, por ego, por temor, simplemente quizás porque ya estaban grandes para eso, una enorme experiencia acumulada y el obstáculo a esta altura de sus vidas de someterse a esta instancia. Algunos lo tomaron muy bien e inclusive tuvieron una actitud crítica respecto al programa desde un marco lógico de implementación: como el caso de la formación y capacitación previa al mismo, las preguntas del examen teórico, las capacidades de los laboratorios para afrontar las prácticas. Varias veces se tuvo que aclarar a lo largo de las entrevistas que la certificación, en este caso, no es un dispositivo de formación sino de validación de sus saberes adquiridos en la experiencia.

Algunos de ellos, en posiciones de supervisión tenían una mirada diferente de la certificación, desde el lugar de una persona con la responsabilidad de tener que trabajar

con otras que dicen tener el oficio y que ingresan por "contactos" y en realidad no tienen los conocimientos para desempeñar las tareas. Se observa como el conocimiento adquirido a través de la experiencia hace que estas personas desarrollen estrategias para evaluar de manera sencilla si la gente sabe o no, antes de enviarla a hacer un trabajo.

Los soldadores son los más experimentados en someterse a procesos de evaluación, cuando rinden la "probeta", la certificación fue una prueba más, pero en esta oportunidad lo hacían en una universidad y eso fue algo muy importante. La incidencia en sus trayectorias fue variada para algunos, tener la credencial le daba una continuidad laboral, una carta de presentación, una jerarquización gremial, un reconocimiento de su oficio por una entidad educativa, en otros casos funcionaba como un "abre puertas". La mayoría de este grupo tiene nivel educativo primario, el resto secundario incompleto, el obtener ese certificado y la credencial por parte de la facultad fue muy importante, según sus relatos.

El segundo grupo los entrevistados de 40 a 55 años, se mostró muy interesado en el programa de certificación de oficios. De hecho, dos de los cinco entrevistados certificó más de un oficio, cuestión que no pasó en el grupo anterior. También vieron en la certificación una posibilidad de avanzar en cuanto en su carrera laboral y obtener mejoras económicas, son menos temerosos frente a la instancia de la evaluación, también tienen un mayor nivel educativo, la mayoría tiene secundario incompleto en algunos casos con muy pocas materias pendientes. Un caso a destacar en el marco de este Programa, es el de una persona que manifestó que la certificación lo incentivó a que iniciara y culminara la escuela secundaria e inclusive se anotara a estudiar ingeniería en la facultad.

En este grupo encontramos también al primer certificado en el oficio de montador mecánico, que es muy conocido porque en las primeras etapas de la implementación del programa montó en un taller, un aula para ayudar a la gente de oficio en temas referidos a la certificación. Fue ejemplo en todo sentido y pudo lograr contagiar su entusiasmo a muchas personas que a partir de su ayuda lograron vencer sus temores, aprender a entender lo que sabían hacer y enfrentarse a la certificación. Estas cuestiones referidas a la formación que quizás deberían haber abordado una escuela de oficios, una empresa a través de un curso de capacitación o los sindicatos como representantes de los trabajadores. Con el tiempo los temores se disiparon, los problemas se encauzaron, la curva de aprendizaje se incrementó, los problemas se resolvían en el ámbito del CARI

(Comité Asesor Regional Interempresarial) con amplia participación de todos los actores sociales involucrados.

Las experiencias de vida de los agentes entrevistados del primer grupo, los mayores de 55 años, permitieron contextualizar el entorno que los llevó a ejercer el oficio, pasar por la experiencia de la certificación en una etapa tardía de su vida. Una acumulación de saberes informales que formaban parte de su capital cultural pero que no eran reconocidos ya que no siempre fueron adquiridos mediante instituciones educativas y la experiencia de acreditarlos por una condición o requisito laboral. Este grupo cuenta con historias muy fuertes, personas que sufrieron abandonos por parte de padres, otros que siendo casi niños dejaron la escuela para trabajar, gente del interior cuyos padres quizás no dieron el valor al estudio o no pudieron, pero ellos si fueron conscientes y trataron de que sus hijos no reprodujeran su historia, y le dieron a la educación un lugar importante como factor de movilidad social y económica.

Resultó muy interesante ver en el segundo grupo, el de 40 a 55 años, otras cuestiones inherentes a realidades quizás más cercanas en el tiempo, por ejemplo el lugar de la educación, la capacitación en el trabajo, una aceptación más natural de los cambios de condiciones o requisitos laborales, porque el entorno es cambiante y poseen mayor capacidad para adaptarse a esos cambios, entonces la certificación tuvo una aceptación también como cualquier otro requisito externo que pudiera tener su trabajo, sus experiencias de vida le mostraron un mundo turbulento, más exigente, donde la velocidad del cambio es algo que marca la evolución social. En estas circunstancias el capital social, la construcción de las relaciones de confianza que se genera en esas redes, el trabajo colaborativo y el capital cultural que se incrementa en ellas será para el bien común.

La movilidad laboral como la formación profesional son algunas de las reflexiones que está generando el debate sobre las competencias y la certificación de las mismas. Este reconocimiento obtenido a través de la certificación del oficio debe facilitar la movilidad laboral y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y el mantenimiento del empleo. En el grupo de los mayores de 55 años, se entrevistaron personas con mucha experiencia, reconocidos en su oficio en el cual la certificación no produjo una mejora sustancial en el nivel de ingresos, ya que algunos tenían la máxima categoría de UOCRA (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina) como oficial especializado o de UECARA (Unión de Empleados de la Construcción y afines de la República Argentina) como supervisores. Sólo uno de los entrevistados

mencionó que pidió rendir la certificación porque sabía que representaría una mejora sustancial en su salario porque le permitía acceder en el gremio a una categoría superior. En este grupo hubo tres personas que llegaron a tener su propia empresa, y trabajar como cuentapropistas, ganando mucho dinero pero volvieron a la relación de dependencia, es probable que la falta de conocimientos relacionados a la gestión empresarial haya tenido un gran peso en esta decisión.

En el segundo grupo de entrevistados si notó e inclusive mencionó en las entrevistas las mejoras sustanciales que habían notado a partir de la certificación en sus ingresos, para la UTN FRD como institución esto es transparente porque como entidad certificadora toma las evaluaciones y otorga un nivel 1 o 2 de acuerdo al puntaje obtenido. Pero ellos habiendo obtenido la certificación y de acuerdo al puntaje obtenido pueden acceder a categorías dentro del gremio y negociar su salario inclusive con la empresa contratista en otros términos. La obtención de la certificación tiene un significado tangible y más allá de los requisitos externos impuestos por cuestiones laborales, los motiva a presentarse porque implicará una mejora económica.

En los entrevistados mayores de 55 años, se pudo observar cierto grado de heterogeneidad respecto al reconocimiento social, es un grupo, como se mencionara que tiene una larga trayectoria en su oficio. Los integrantes han sabido, por lo que cuentan en sus historias, tempranamente descubrir que querían dedicarse a ese oficio y no se movieron de ese camino, por tal motivo al momento de la entrevista, ya tenían el reconocimiento de pares, superiores y las organizaciones por las que habían pasado que conocían sus habilidades y también sus defectos, por lo general no debido a sus destrezas en el oficio sino a sus actitudes. La certificación en algunos casos fue un reconocimiento en la última etapa de su vida laboral pero que les otorgó una entidad educativa como una universidad, ya que en la mayoría de los casos no habían concluido sus estudios primarios o secundarios. Se destacó en muchos de ellos el valor de la certificación y la credencial de la UTN.

En el segundo grupo se puede observar un lugar de importancia a la certificación, en el caso de los cinco entrevistados encontraron un grado de reconocimiento de su oficio mayor anterior al hecho de no haber certificado. Se mencionan diferentes variables pero en caso del reconocimiento de pares, superiores, las empresas y su familia destacan la diferencia de haber obtenido la certificación, uno de los casos destacables, el de un entrevistado que inclusive llegó a tener entre 15 y 20 personas en un aula taller practicando para ir a rendir las evaluaciones o iban a su casa para que le explicara. Se

formó una red de relaciones muy fuerte a partir del objetivo de certificar, se socializaron conocimientos, se compartieron experiencias de trabajo y de evaluaciones de certificación, para disminuir el temor a la misma. El aula-taller funcionaba como un marco de interacción simbólica entre los individuos, y en los relatos se detecta allí al ser humano activo como un constructor de significados organizados en torno a los procesos compartidos de interacción de símbolos.

En cuanto al orgullo personal, siguiendo a Sennett (2008) “La artesanía puede recompensar a un individuo con una sensación de orgullo por el trabajo realizado, esta recompensa no es simple, en ocasiones el artesano tiene que hacer frente a conflictivos patrones objetivos de excelencia: el deseo de hacer bien algo sólo por hacerlo bien puede verse obstaculizado por la presión de la competencia, la frustración o la obsesión”. El grupo de mayores de 55 años tiene sentidos diversos, están orgullosos de la trayectoria lograda, de las oportunidades que han tenido, de los aprendizajes que sus fracasos le han propiciado. De haber llegado casi al final de sus carreras con grandes obras realizadas para el país, con un oficio que pudieron continuar a pesar de los vaivenes que pudieran haberse suscitado en el camino. Sus habilidades y destrezas fueron evaluadas y obtuvieron una credencial, pero el mayor valor quizás para ellos fue poder enseñar a otros lo aprendido, haber sido maestros, en algún otro caso adquirir mayor confianza y estabilidad laboral, que sus hijos hayan estudiado o aprendido el oficio también.

En el segundo grupo aparece en el discurso de los entrevistados, el hecho de que el trabajo como actividad formadora socialmente reconocida es muy buena, pero que acompañada de una formación educativa sería mucho mejor. La actividad laboral les otorga capacidades que son valoradas tanto en el mercado laboral como por sus pares que a su vez los incentivan a seguir por más, la certificación los motivó y resignificó sus trayectorias laborales. De los cinco entrevistados los tres más jóvenes estaban pasando por experiencias laborales inestables y discontinuas, pero esperanzados de que esas situaciones se iban a revertir.

En cuanto a las implicancias del nivel educativo de los entrevistados para hacer frente a la certificación, de las entrevistas surge que entre los mayores de 55 años, tres no culminaron el nivel primario, dos culminaron el nivel primario, uno de ellos no siguió la secundaria pero complementó sus estudios primarios con 2 años de capacitación en la escuela profesional y 2 años de dibujo técnico. Tres no culminaron el nivel secundario uno por muy poco pero lo complementó con un curso de programador

(el instrumentista) y los otros tuvieron que abandonar para ir a trabajar es más o menos la historia de la mayoría de los entrevistados de esta franja, el abandono de los estudios para ir a trabajar.

El caso de los entrevistados que poseían primaria incompleta manifestaron tener inconvenientes para encarar el examen teórico, pero en ninguno de los casos el examen práctico, no obstante todos obtuvieron su certificación. Ellos manifestaron que con ayuda de los instructores, de sus compañeros iban aprendiendo y aprobando, generalmente en este grupo hubo mayor cantidad de quejas respecto al banco de preguntas. En algunos casos manifestaban que el examen no reflejaba su oficio, por ejemplo en el caso del montador eléctrico decían que le tomaban cosas del electricista, este grupo en general hacía esa división tajante entre los oficios, aunque se le explicara que cómo los oficios guardaban relación tenían que conocer acerca de ellos. La limitación para realizar cálculos, no conocer las medidas, en algunos casos, limitó el ascenso laboral o el desarrollo de algún oficio emparentado. Por ejemplo el caso de un soldador que le interesó incursionar en el montaje de estructuras.

Siguiendo nuevamente a Sennett (2008) “El artesano explora estas dimensiones de habilidad, compromiso y juicio de una manera particular. Se centra en la estrecha conexión entre la mano y la cabeza. Todo buen artesano mantiene un diálogo entre unas prácticas concretas y el pensamiento; este diálogo evoluciona hasta convertirse en hábitos, los que establecen a su vez un ritmo entre la solución y el descubrimiento de problemas”

Respecto a los soldadores manifiestan en general no haber tenido problemas para obtener la certificación, porque los ellos rinden a diferencia del resto de los oficios primero la práctica y luego la teoría si quieren obtener el nivel 2, esto quiere decir, que no solamente acredita que sabe el oficio sino que además puede enseñarlo. Uno de los soldadores del grupo obtuvo nivel 2 con primaria incompleta, tuvo una buena escuela como fue la empresa COMETARSA y manifestó su interés por aprender y capacitarse, en muchos la implementación del dispositivo de la certificación generó una mayor preocupación para aprender, capacitarse. Manifestaron que a ellos que fueron los primeros los tomó de sorpresa pero que sortear la parte teórica le dio sentido a lo que hacían en la práctica. Con la práctica la mayoría no tenía problemas, el examen le sirvió para aprender la teoría, asintió la mayoría.

Un tema que surgió en las entrevistas fue el tema de la capacitación previa para encarar la certificación y nuevamente en este caso se destinó el tiempo para explicar en

qué consistía la certificación. Que el modelo adoptado por la Facultad era que no podía ser juez y parte del proceso de evaluación, que la formación debía corresponder a entidades fuera del ámbito de la validación de los saberes que ellos venían a certificar. Que en principio iban a ser los mismos trabajadores, es decir los sindicatos, las empresas contratistas, pero la realidad es que se manejó a nivel de redes informales de aprendizaje, se capacitaban entre ellos.

Un hallazgo muy interesante de capital cultural acumulado es el de un entrevistado que hizo notas sobre su trabajo como montador mecánico, toda su experiencia acumulada, ni más ni menos que sus memorias, una forma de hacer gestión del conocimiento no sólo informalmente sino documentado, cuando se jubiló se lo dio a su yerno para que continuara su trabajo, además era una persona a la que la gente se acercaba a su casa para que le ayude a resolver problemas del oficio, un asesor.

Entre la población de 40 a 55 años había dos montadores cañistas y tubistas cañistas, es decir tenían los dos oficios, dos montadores mecánicos y un electricista certificado que además era carpintero metálico, soldador, mecánico, andamista e instrumentista. En este grupo tres tienen secundario incompleto, uno primaria y otro tenía al comienzo del programa primaria, pero luego estudió en la escuela nocturna técnica y culminó sus estudios secundarios inclusive se anotó en Ingeniería Eléctrica en la facultad pero ya no pudo seguir. Se puede observar que este grupo tiene mayor nivel educativo que la población de mayores de 55 años entrevistada y otra cultura de trabajo, también la tendencia a la polivalencia o a la multiplicidad de tareas, un cambio de paradigma de la industria, hay varios trabajadores con más de un oficio.

Se puede destacar que no tuvieron mayores inconvenientes para afrontar el proceso de la certificación, tuvieron una mayor apertura y comprensión del cambio y se prepararon. No sólo se autocapitaron o pidieron ayuda a sus hijos, familiares, a sus compañeros, aprovechaban los tiempos muertos e incluso invertían su tiempo libre. El caso destacable es el de la escuelita o aula taller que formó, el entrevistado 11, acá se puede ver el capital social como la variable que mide la colaboración social entre los diferentes grupos de un colectivo humano, y el uso individual de las oportunidades surgidas a partir de ello, el taller como ese espacio social. Las fuentes principales como el afecto, la confianza mutua, las normas efectivas y las redes sociales informales acá en la comunidad de personas con oficio y un objetivo común que es la certificación del mismo se cristalizan.

Del capítulo 3 analizado se pudieron cruzar datos de edad y educación con nivel de aprobación de certificación, los datos arrojados no muestran que la educación haya sido un factor determinante al momento de la certificación. La mayor proporción de población que se presentó a rendir fueron personas mayores de 40 años; se pudo observar que a medida que la edad aumenta el nivel de educación decrece, son algunas conclusiones a las que se arribaron. El análisis no es tan lineal pero el 37 % eran personas menores de 40 años con nivel educativo superior a la franja anteriormente mencionada, comparando grupos etarios que no alcanzaron la certificación aun teniendo mayor nivel mayor educativo, se observó que el mismo no sería un factor determinante.

Respecto a la jerarquización gremial, es importante destacar que los niveles 1 y 2 obtenidos en el proceso de certificación explicado en el capítulo 2 no guardan relación conocida por la institución, UTN FRD, con la categoría que el gremio le otorga luego por haber obtenido la “certificación UTN”. Es un beneficio que surge de acuerdos entre los representantes de los trabajadores (gremios) y los empleadores de estos (las empresas contratistas), en las que no se pueden desconocer las influencias que a través de los contratos de servicios logran influir las grandes empresas, en donde en definitiva desarrollan sus tareas los entrevistados

Lo que se nota en el grupo de personas mayores de 55 años entrevistadas son trayectorias laborales estables, se puede decir que tienen un gran nivel de capital humano, ya que tienen mayor experiencia laboral aunque no necesariamente mayor nivel educativo, eso los llevó a lograr mejor empleabilidad y posiciones de liderazgo. Cuando abordaron el proceso de certificación muchos de ellos tenían una categoría gremial importante con lo cual frente a la pregunta si mejoró su jerarquización gremial las respuestas fueron variadas pero en su mayoría negativas, el sentido o significación de la certificación vino por otro lado, nuevamente con variadas respuestas. Para algunos significó una movilidad laboral ascendente, para la mayoría no, ya eran oficiales especializados o supervisores pero vieron bien la iniciativa de la certificación, como un espacio de aprendizaje, de desafíos incluso para su carrera laboral en el gremio.

Los entrevistados del grupo de 40 a 55 años tuvieron cambios de categorías importantes, es decir que la jerarquización gremial ascendente fue lograda por ellos a partir de la certificación. Tres casos de los cinco entrevistados manifestaron que en algún momento de sus trayectorias laborales pasaron a trabajar en relación de dependencia pero que no estuvieron cómodos con el régimen laboral, sus percepciones eran que tenían escasa actividad. La valoración de la tarea realizada era baja al igual que

los salarios, razón por la cual volvieron al ritmo de la obra que era lo que conocían y disfrutaban. La motivación básica de estos trabajadores, de estos artesanos es lograr un trabajo bien hecho por el deseo de hacer algo bien, pareciera que la comodidad de un taller de fábrica lo incomoda a un punto que necesita nuevos desafíos.

En cuanto a la socialización de saberes, en el grupo de los entrevistados mayores se puede apreciar muchas cualidades, que la modernidad hace que las organizaciones se vean en la obligación de reforzarlas: la comunicación y el trabajo en equipo por la gran tendencia que hay al individualismo. Pero este grupo personas son de otra generación con otros valores y principios, el cuidado por el otro, por sus compañeros, la comunidad como ellos se llaman a veces, la tribu generan lazos tan profundos que trascienden los trabajos, las obras que deben encarar en forma conjunta.

Respecto a la comunicación se podría distinguir entre la comunicación o el conocimiento de dónde se necesitaba gente, que resulta muy interesante en los relatos y cómo luego se manejaba la comunicación dentro de las obras. Algunos de los entrevistados mencionaron en varias oportunidades que cuando estaba por terminar una obra se enteraban que se necesitaba gente en otra y ahí partían con sus compañeros. O se encontraban con compañeros de obra en lugares como bares que frecuentaban, allí mismo se ponían de acuerdo y se iban a alguna obra donde ganaban muy bien. Esto era en los años donde internet no existía aún década del 60 al 80. Esta situación era muy común entre los soldadores por ejemplo. Dentro del trabajo se acordaban horas de trabajo, se planificaba el trabajo y se aprobaba. Los que trabajaban en planta fabril como en otros casos, generalmente tenían políticas estrictas en cuanto a la comunicación, análisis de tareas y seguridad en los trabajos. Los entrevistados manifestaron la importancia del trabajo en equipo, del compañerismo y las ganas de aprender de las personas.

En el grupo de 40 a 55 años se observaron características de otras generaciones, quizás los más grandes de este grupo sean más parecidas a la del grupo anterior y los más jóvenes con características un poco diferentes. Ni mejores ni peores sólo diferentes, son personas más abiertas al cambio, más flexibles, conscientes de los cambios que deben afrontar éste les resulta más natural. Son personas que saben afrontar los problemas y tomar decisiones en equipo, si no saben, preguntan, fuera del ámbito laboral mantienen relaciones de amistad, se ayudan y son muy solidarios. Como una cuestión que se reitera en la mayoría de los relatos ellos trabajan casi de manera natural en equipo y se enseñan unos a otros y se solidarizan con el trabajo del compañero y

quien complementa su trabajo. Forman personas en los diferentes oficios "*los que quieran aprender*" es una frase que se escucha mucho, ellos les enseñaban. Inclusive respecto a la certificación de oficio aprovechaban los tiempos muertos y les enseñaban para que tomaran confianza y se presentaran a rendir, uno de ellos hasta formó en el taller una "escuelita" para "*lograr que todos certifiquen*". Otro de los entrevistados dijo acerca de cómo adquirió su oficio "*Mirando a otros. Pero se aprende más haciendo que mirando*".

Con respecto a la relación con los superiores hay que destacar que en ambos grupos hay una dualidad respecto a la empresa que lo emplea, la empresa contratista y el lugar donde presta sus servicios, diferentes empresas o alguna empresa en particular donde permanecen un tiempo prolongado.

Los mayores de 55 años, en sus relatos manifestaron una mayor distancia entre los superiores y ellos, una exigencia de respeto por su visión respecto a cómo encarar los trabajos en las obras, sobre sus conocimientos. En algunos relatos se vislumbró cómo se legitima ese conocimiento de su superior, cuando se ponía al lado de ellos y hacía el trabajo con ellos, eso indicaba que alguna había hecho el trabajo, fue uno de ellos o al menos practicaba de vez en cuando para tener autoridad para decir que un trabajo estaba bien hecho o cómo hacerlo. En otros, la certificación permitió de alguna manera que la gente de planta comenzara de tener más confianza a pesar de que los conocían fue como un plus, un adicional importante.

En los entrevistados de 40 a 55 años, se pudo observar otras características en la relación con sus superiores propia de las generaciones con otra cultura, lo mismo sucede con los supervisores de ambas partes hay una mirada humanista, ya que cada uno es capaz de poner más foco en las relaciones interpersonales, y aportar una visión más global a la hora de enfrentar el día a día, lo que entrega un valor agregado fundamental para la resolución de los problemas. Las relaciones son más cercanas, se generan amistades, van juntos a la cancha, juegan partidos, se juntan a comer un asado, son más abiertos a las órdenes e indicaciones y al aprendizaje colaborativo.

La valoración y el apoyo familiar hacia el desempeño del oficio y el proceso de certificación por el que debieron transitar en un punto de sus vidas, en el caso del primer grupo de entrevistados, los mayores de 55 años, es un poco diferente que el segundo grupo, quizás se deba, por lo que se vislumbra a través de sus relatos, a la herencia familiar, al capital familiar. En términos generales, podemos considerar que el capital familiar comprende el conjunto de relaciones y contactos, la educación brindada en el

hogar y los recursos intelectuales y materiales con que cuentan de manera diferenciada las familias de origen, que son eficientes en un espacio social determinado, que distinguen a los individuos, y que expresan una historia social acumulada producto de la vida familiar. En general los entrevistados quisieron que sus hijos estudiaran y tuvieran un mejor futuro apostando a la educación como se pudo ver en los relatos. Por otro lado las mujeres de estos trabajadores que viajaban mucho por obras en todo el país pasaban largos períodos de ausencia de sus esposos, eso provocó enojos y desavenencias, pero la familia se mantuvo apoyando al jefe de hogar en el desempeño de su oficio.

Como también se mencionara, en el grupo de 44 a 55 años, hay un apoyo hacia el trabajo en el oficio, los cambios que se van dando en el mismo, el proceso de certificación. Se vislumbra un cambio sobre el lugar que ocupa la familia en las decisiones a la hora de tomar un compromiso laboral, por ejemplo. Mientras que en el grupo anterior era casi aceptado que los que tenían el oficio iban a la obra y debían alejarse temporalmente de la familia, este grupo se plantea el hecho de alejarse de la misma, ya que les cuesta estar lejos de su familia. El primer grupo en general tenía un menor nivel educativo y luchó porque sus hijos estudiaran, en la mayoría de los casos lo lograron y tienen la edad de los miembros de este segundo grupo en algunos casos. Este grupo no duda que la educación es importante, que es mejor si se posee un título no se discute, pero también saben del sacrificio y por eso a diferencia de los que por el origen social las cosas les resultaron más fáciles o encontraron el apoyo familiar para seguir sus estudios, ellos están decididos a cambiar su futuro y el de sus hijos.

Por último a partir de esta tesis de maestría es importante seguir indagando en los siguientes temas:

- ✓ Un mayor conocimiento de la incidencia de la certificación en las trayectorias laborales para diseñar y evaluar políticas laborales, en este caso respecto a la certificación de oficios u otros dispositivos que contribuyan al desarrollo laboral.

- ✓ La clara identificación y comprensión de las expectativas de la formación y capacitación de la fuerza de trabajo, ya que ellas incide en el conjunto de demandas que muchas empresas no pueden satisfacer. ¿Qué actor social debería hacerlo entonces? Esto es de vital importancia ya que vincula el éxito de la certificación al hecho de 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.

✓ Una ampliación del estudio empírico de la Red CARICET del Programa Certificación de Oficios de la UTN analizando su funcionamiento en las diferentes facultades regionales donde el dispositivo está implementado, y teniendo en cuenta las características de cada región y sus demandas, desde la perspectiva de la vinculación Universidad- Estado- Comunidad- Empresa, lo que permitiría un análisis más complejo de los actores sociales e instituciones involucrados, repensando la hipótesis de esta tesis que sostiene el débil rol del Estado en el Programa de Certificación de Oficios estudiado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, S. (1993). *Certificación Ocupacional. Manual didáctico*. Montevideo, Uruguay. Cinterfor/OIT.
- Álvarez de Tomassone, D. (2000). *La génesis de una Universidad (1948-1962)*, Buenos Aires, Argentina. Editorial de la Universidad Tecnológica Nacional.
- Arriagada, I., Miranda, F., Pávez, T. (2004). *Lineamientos de acción para el diseño de programas de superación de la pobreza desde el enfoque del capital social: guía conceptual y metodológica*. Serie Manuales CEPAL. Nro 36 .Santiago de Chile, Chile.
- Barber, M. (2003). *The participating citizen. A biography of Alfred Schütz*. Nueva York: University Press.
- Bertrand, O. (2000). *Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales*. Madrid, España. OEI.
- Bjornavold, J. (2000). «La valoración del aprendizaje no formal: desarrollos europeos y paradojas». En: *I Congreso Internacional sobre Sistemas de Titulación Profesional en la Unión Europea*. San Sebastián, 20-22 de junio.
- (2002). «Evaluación y reconocimiento del aprendizaje no formal en Europa. Principales tendencias y retos». *Formación XXI*, núm. 3, p. 12-21.
- Blumer, H. (1937). *Symbolic interaction*. En E.P. Schmidt (Ed.), *Man and society*. Nueva York: Prentice Hall.
- Bourdieu, P. (1988). “*Cosas dichas*”. Buenos Aires, Argentina. Editorial Gedisa.
- Bourdieu, P. y Wacquant, Loïc (2008) “*Una invitación a la sociología reflexiva*”. Buenos Aires, Argentina. Siglo XXI Editores, 2ª Edición.
- Collier, G., Minton, H. y Reynolds, G. (1996). *Escenarios y tendencias de la psicología social*. Madrid: Tecnos.
- Dombois, R. (1998), “*Trayectorias Laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana*”, en: Lulle, T., Vargas, P. y L. Zamudio (coords.), *Los usos de la historia de vida en las Ciencias Sociales I*. Colombia, Anthropos-CIDS.
- De Donato V. *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. y Pineau, P. (1995). "De cuando la clase obrera entró al paraíso: la educación técnica estatal en el primer peronismo" en *Historia de la Educación Argentina*, tomo 6. Buenos Aires, Argentina. Editorial Galerna.
- Elder, Glen (1985), *Life course dynamics: trayectorias and transitions. 1968-1980*. Ithaca. Cornell University Press.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (1998). *The Triple Helix a Model for Innovation Studie. cience & Public Policy* Vol. 25, 195-203.
- Ferrarotti, F. (1990), *La historia y lo cotidiano*. Buenos. Aires. Centro Editor de América Latina.
- Frassa, J. y Muñiz Terra, L. (2004), "Trayectorias Laborales: origen y desarrollo de un concepto teórico-metodológico". Ponencia presentada en las Cuartas Jornadas de Etnografía y Métodos Cualitativos del IDES.
- Gallart, M. A. (2008) *Competencias, productividad y crecimiento del empleo: el caso de América Latina*. OIT/Cinterfor, Montevideo.
- Ghiardo Soto, F., Dávila León, O. (2008). "*Trayectorias sociales juveniles-Ambivalencias y discursos sobre el trabajo*". Instituto Nacional de la Juventud, Santiago de Chile
- Gil-Lacruz, M. (2007). *Psicología social: Un compromiso aplicado a la salud*. Zaragoza: Universidad de Zaragoza.
- Jiménez, G. (1997) "*La sociología de Pierre Bourdieu*"; Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM; México.
- Godard, F. (1996). "*El debate y la práctica sobre el uso de las historias de vida en las ciencias sociales*", en: Cabanes, R. y F. Godard: *Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales*. Cuadernos del CIDS, serie II, Bogotá, Universidad de Externado de Colombia.
- Göranson, B.; Maharajh, R.; Schmoch, U. (2009): "New activities of universities in transfer and extension: multiple requirements and manifold solutions". *Science and Public Policy* 36 (2), 157-164.
- Henríquez, H.; Uribe- Echeverría, V. (2002). "*La Trayectoria Laboral de las Personas, Un Aporte al Debate Sobre la Protección al Trabajo*". Boletín Temas Laborales. Año 8, N°20: Gobierno de Chile-Dirección del Trabajo, Chile, Santiago.
- Herger, N. (2012). "*Los jóvenes y adultos con bajo nivel educativo enfrentando la fragmentación de los sistemas de educación y formación para trabajo: las políticas de*

reconocimiento de saberes de los trabajadores como campo relativo y conflictual". (PEET-IIICE/UBA). Buenos Aires.

Irigoin, M. y Vargas, F. (2002). "*Certificación de competencias. Del concepto a los Sistemas*". Boletín Cinterfor, núm. 152, p. 75-88.

Jacinto, C., Millenaar, V. y equipo PREJET (2013) "*Dispositivos y trayectorias en la inclusión educativa y laboral de los jóvenes: una reflexión sobre los formatos escolares desde afuera de la escuela secundaria*", en I Reunión Científica "*La investigación sobre educación secundaria en la Argentina en la última década*", Programa Educación, Conocimiento y Sociedad, Área Educación, FLACSO, Ciudad de Buenos Aires, 21 y 22 de mayo de 2013.

Jacinto, C., Millenaar, V. (2012). "*Los nuevos saberes para la inserción laboral: Formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en Argentina*". Revista Mexicana de Investigación Educativa. 17. 141-166.

Jacinto, C., Chitarroni, H. (2010). "*Precariedades, rotación y movilizaciones en las trayectorias laborales juveniles*". Estudios del Trabajo, enero/diciembre. 5-36.

Jacinto, C. (2010). "*La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*". IDES. Editorial TESEO, Buenos Aires, Argentina.

Kant Immanuel (2003). Citado por Raymond Tallis, *The Hand: A Philosophical Inquiry in Human Being*, Edinburgo, Edinburgh University Press, p.4.

Mallimaci, F., & Giménez, V. (2006). Historias de vida y método biográfico. *Estrategias de investigación cualitativa*, 1, 23-60.

Malatesta, A.A., "*La etapa fundacional de la Universidad Obrera Nacional. La conexión entre el aula y el trabajo*", edUTecNe, 2008. Pág. 22,23.

Mead, G.H. (1993). *Espíritu, persona y sociedad*. Barcelona: Paidós.

Medina, O. (2005). Los sistemas de acreditación. Aproximación conceptual y teórica.

En: Tejada, J., Navio, A. y Ferrández, E. *IV Congreso de Formación para el Trabajo. Nuevos Escenarios de Trabajo y Nuevos Retos en la Formación. Libro de actas*. Madrid: Tornapunta.

Minujin, A. y Kessler, G. (1995): "*La nueva pobreza en la Argentina*", Ed. Planeta. Buenos Aires.

Molas-Gallart, J.; Castro-Martínez, E. (2007). Ambiguity and conflict in the development of "Third Mission" indicators. *Research Evaluation* 16 (4), 321-330.

Muñiz Terra, L. (2007) *“Caminos truncados. Un estudio de las consecuencias de la privatización de YPF en las trayectorias laborales de los ex trabajadores petroleros.”* Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires.

- (2012) *“Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje.”* Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales. Vol. 2, n° 1, primer semestre de 2012., (pp. 36-65)

Panaia M. (2008) *“Una revisión de la Sociología de las profesiones desde la teoría crítica del trabajo en la Argentina”*. Cap 3. CEPAL, Naciones Unidas.

Pries, L. (1996) *“¿Institucionalización o desinstitucionalización del curso de vida?: biografía y sociedad como un enfoque integrativo e interdisciplinario.”* Revista Estudios demográficos y urbanos: México, DF. v. 11, no. 2 (p. 395-417) Disponible en: <http://biblioteca.colmex.mx/revistas/xserver/find-doc.php>

- (1999), Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos laborales. México. Mimeo.

Putnam, R. “The prosperous community. Social capital and public life”. Social theory and the social capital Prospect, vol.4, n°13 (1993): 35-42

Putnam, R. “Bowling alone: America's declining social capital”. Journal of Democracy, vol.6, n°1 (1995a): 65-78.

Riquelme, G. C. (2004) La educación secundaria antes y después de la reforma: efectos distributivos del gasto público. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires. Miño y Dávila Editores. Buenos Aires.

Roberti, M. E. (2011) El enfoque biográfico en el análisis social: Una aproximación a los aspectos teórico-metodológicos de los estudios con trayectorias laborales [En línea]. Tesis doctoral. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.683/te.683.pdf>

Ruiz Bueno, C. (2006). La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Pedagogía Aplicada. Grupo CIFO; Educar 38, 133-150.

Sábato, M. Botana, N. (1970) “La ciencia y la tecnología en el desarrollo de América Latina” Herrera, A. (comp.), América Latina: ciencia y tecnología en el desarrollo de la sociedad, Santiago de Chile, Editorial Universitaria.

- Sabucedo, J.M., D'Adamo, O. y García-Beaudoux, V. (1997). *Fundamentos de psicología social*. Madrid: Siglo XXI.
- Sautu, R. (comp.) (2002) "El método biográfico. La reconstrucción de la sociedad a partir del testimonio de los actores". Buenos Aires, Argentina. Editorial de Belgrano.
- Sennet, R. (2009). "El Artesano". Barcelona, España. Ed. Anagrama.
- Schütz, A. (1967). *The phenomenology of the social world*. Evanston: Northwestern University Press.
- UTECC. "*El marco conceptual de la normalización y certificación de competencias laborales*". Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación
- Vasilachis, I. (1992) "*Métodos cualitativos I*". Buenos Aires, Argentina. Centro Editor de América Latina
- Westbrook, R.B. (1993). John Dewey. *Perspectivas - Revista de Educación Comparada*, 23, 289-305.