

La certificación de saberes técnicos y trayectorias laborales en el marco del Programa Certificación de Oficios de la Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Delta

Carrizo, Nancy Alejandra

carrizon@frd.utn.edu.ar

Fea, Adriana Verónica

afea@frd.utn.edu.ar

Castelló, Gonzalo Eduardo

gcastello@frd.utn.edu.ar

Universidad Tecnológica Nacional - Facultad Regional Delta (Argentina)

Fecha de recepción: 15/08/2020

Fecha de aprobación COINI: 08/09/2020

Fecha de aprobación RIII: 28/06/2021

RESUMEN

El trabajo reflexiona acerca de la certificación de saberes técnicos en el marco de una investigación de Trayectorias Laborales y Certificación de Oficios, en la Universidad Tecnológica Nacional - Facultad Regional Delta (UTN-FRD), en 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.

El dispositivo implementado en UTN FRD surgió en el año 2003, tratando de dar respuestas a las demandas locales frente a la falta de personas con oficios, como consecuencia de la desindustrialización de los tiempos que le precedieron. Estas condiciones volvieron a repetirse, de similar forma, con los cambios del modelo económico implementados desde 2016. Estas condiciones mencionadas, entre otras, que impactan en el mundo del trabajo son: una marcada contracción del mercado que se pone en evidencia con una baja en la tasa de actividad, alto índice de desempleo, empleo precario e informal y el cierre de industrias Pymes, que representan uno de los motores de crecimiento de la economía nacional.

La pregunta guía fue indagar los significados y representaciones que construyen las personas que certifican su oficio a través del "Programa". Entre los objetivos, caracterizar las percepciones tanto personales, familiares como de sus pares y establecer las calificaciones que operan en el campo laboral sobre dicha certificación. Como fuentes de información se utilizaron la base general de inscriptos al programa de la facultad para realizar el recorte y la caracterización sociodemográfica de la muestra y entrevistas semiestructuradas, utilizando una metodología mixta.

Palabras Claves: Saberes técnicos, Trayectorias laborales, Certificación de oficios, Mercado de trabajo.

The certification of technical knowledge and work trajectories within the framework of the Certification of Trades Program of the National Technological University - Delta Regional College

ABSTRACT

The presentation reflects on the certification of technical knowledge in the framework of an investigation of Labor Trajectories and Certification of Trades, at the National Technological University - Delta Regional College (UTN-FRD), in the period 2003-2015. To do this, it will focus on the reconstruction of the labor trajectories of people in the Zárate - Campana region who went through the device called "Trades certification program", in order to determine the impact that this program had on a population that certified as continuously.

The device implemented in UTN FRD emerged in 2003, trying to respond to local demands in the face of the lack of people with trades, as a consequence of the deindustrialization of the times that preceded it. These conditions were repeated, in a similar way, since 2016 with changes in the economic model. These conditions mentioned, among others, that impact the world of work are: a marked contraction of the market that is evident with a drop in the activity rate, high unemployment rate, precarious and informal employment, closing of SME industries, one of the growth engines of the national economy.

The guiding question was to investigate the meanings and representations that people who certify their trade through the "Program" construct. Among the objectives, characterize both personal, family and peer perceptions and establish the qualifications that operate in the labor field on said certification. As sources of information, the general base of enrolled in the faculty program was used to carry out the clipping and sociodemographic characterization of the sample and semi-structured interviews, using a mixed methodology.

Keywords: Technical knowledge, Labor trajectories, Certification of trades, Labor market

A certificação de conhecimentos técnicos e trajetórias de trabalho no âmbito do Programa de Certificação de ofícios da Universidade Tecnológica Nacional - Colégio Regional Delta

RESUMO

O trabalho reflete sobre a certificação de conhecimentos técnicos no âmbito de uma investigação sobre Trajetórias Laborais e Certificação de Conhecimentos Técnicos, na Universidade Tecnológica Nacional - Colégio Regional Delta (UTN-FRD), no período 2003-2015. Para isso, terá como foco a reconstrução das trajetórias laborais de pessoas da região de Zárate - Campana que passaram pelo dispositivo denominado "Programa de certificação de ofícios", de forma a determinar o impacto que este programa teve numa população que se certificou como continuamente.

O dispositivo implantado na UTN FRD surgiu em 2003, buscando atender às demandas locais diante da falta de pessoas com ofício, como consequência da desindustrialização dos tempos que a precederam. Estas condições repetiram-se, de forma semelhante, com as mudanças no modelo econômico implementadas a partir de 2016. Essas condições mencionadas, entre outras, que impactam o mundo do trabalho, são: uma contração acentuada do mercado que é evidenciada por uma queda na taxa de atividade, elevada taxa de desemprego, emprego precário e informal e o encerramento de pequenas e médias empresas, que representam um dos motores de crescimento da economia nacional.

A questão norteadora foi investigar os significados e representações que as pessoas que atestam seu ofício por meio do "Programa" constroem. Entre os objetivos, caracterizar as percepções pessoais, familiares e de pares e estabelecer as qualificações que atuam na área de trabalho nessa certificação. Como fontes de informação, utilizou-se a base geral de inscritos no programa para a realização do recorte e caracterização sociodemográfica da amostra e entrevistas semiestruturadas, com metodologia mista

Palavras chave: Conhecimento técnico, Trajetórias de trabalho, Certificação de ofícios, Mercado de trabalho

1. INTRODUCCIÓN

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 ponencia 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.

El “Programa certificación de oficios”, implementado en la Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Delta (UTN FRD) desde el año 2003, surgió a partir de una iniciativa que se trabajó en comités locales a partir del año 2000, tratando de dar respuestas a demandas regionales principalmente de las empresas de la región, entre las cuales se destacaba la necesidad de contar con personas preparadas en oficios. Esta demanda estaba fuertemente asociada 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, provincia de Buenos Aires (Figura 1), en un polo industrial muy importante, su área de influencia excede a esta ciudad e involucra a sus alrededores por ejemplo a las ciudades de Zárate y Pilar, en ésta última, se encuentra uno de los parques industriales más importante de Latinoamérica. 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 (Pequeñas y Medianas empresas) 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.



Figura 1 - Ubicación de Campana

Todos los indicadores de buen desempeño de las pymes de esta microrregión 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.

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 microrregión Delta, que crecen tanto en ocupación como en ventas a ritmos que casi duplican los del resto del país [1].

Este contexto corresponde al período de la investigación, cuando surgieron nuevas pymes, aumentaron su personal e incrementaron el nivel de exportaciones. Antes, estas empresas sufrieron las políticas económicas 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 Argentina 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, retrabajos 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 las cuales el dispositivo tomó características de la región, pero idénticas en cuanto al sistema.

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.

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 [2].

La mayor parte de los abordajes sobre trayectorias laborales es de índole cuantitativa, hace uso de datos estadísticos y parte de una visión macrosocial. Este tipo de estudios genera una importante acumulación de conocimientos en cuanto a las condiciones objetivas del mercado laboral, atendiendo a la estructura de este según características sociodemográficas (sexo, edad, nivel educativo, nivel socioeconómico) 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. Algunos de los trabajos realizan análisis acerca de la problemática del empleo juvenil y su relación con los itinerarios y las trayectorias laborales de los jóvenes, por ejemplo, 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 atrás quedaron 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 socioeducativo 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 investigación para captar algunos conceptos independientes del grupo etario: Los nuevos saberes para la inserción laboral: Formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en Argentina [2]; Precariedades, rotación y movibilidades en las trayectorias laborales juveniles [4]; La construcción social de las trayectorias laborales de los jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades [5].

Trabajos que constituyeron una importante referencia a la hora de incursionar en el estudio de las trayectorias. En primer lugar, las investigaciones realizadas por Muñiz Terra [6] 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 [7] en los que la autora delinea los aspectos teóricos y metodológicos de los estudios enfocados en las trayectorias laborales.

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. “La Ley Federal de Educación ha producido un resquebrajamiento de la estructura vigente, más que un cambio de estructura” [8] 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” [9]. 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 [10].

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 estas. 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 polyvalencia 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” [11].

La Organización Internacional del Trabajo (OIT/CINTERFOR¹), define la certificación como un proceso tendiente a reconocer formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma cómo tales calificaciones fueron adquiridas [12]. Este reconocimiento debe facilitar la movilidad laboral y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y el mantenimiento del empleo sea cual sea el lugar o país de la comunidad en el que se desarrolle el trabajo. 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:

¹ CINTERFOR: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la OIT: Organización Internacional del Trabajo.

¿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? [13]

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.

2. EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: FUNDAMENTACIÓN, METODOLOGÍA Y RESULTADOS.

2.1. Fundamentación del problema

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 justificación de la investigación es determinar a partir de los resultados de esta, 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 uno 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.

2.2. Metodología

Este trabajo de investigación se inscribe en el paradigma constructivista, el planteo es que las realidades sociales son objetivadas e interiorizadas por las personas, a las que llamamos 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.

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 y Argentina 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 [14]. 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.

Para concluir, para Ferrarotti [15], 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.

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. Con todos los 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.

Este grupo se dividió a su vez en dos subgrupos uno de 40 a 55 años y otro de mayores de 55 años. Se infirió en posibles diferencias generacionales con características particulares. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la entrevista semiestructurada 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.

El análisis cuantitativo fue bastante arduo, pero permitió corroborar o contextualizar los datos obtenidos en el trabajo de campo, se trabajó sobre toda la base de inscriptos de 2003 a 2015, obteniéndose resultados interesantes.

3. RESULTADOS

3.1. Estrategia cuantitativa

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 (Figura 2).

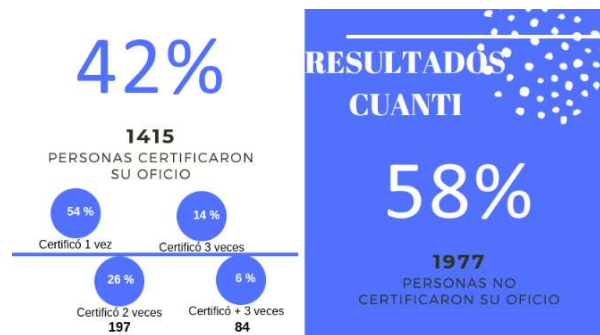


Figura 2: Resultado del análisis cuantitativo de personas que no certificaron su oficio y las que si lo certificaron

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, porque fueron los que mantuvieron una continuidad en el dispositivo, cabe aclarar que hablamos de continuidad ya que la certificación tiene un vencimiento y debe renovarse cada tres años. Las personas que certificaron 1 o 2 veces, si bien en un principio no revistieron interés a los fines de la investigación, 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 13 personas de 84 como se puede observar en la (Figura 2) que se dividieron en dos grupos, uno de 40 a 55 años y otro de mayores a 55 años, 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. 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 (Figura 3).

Los datos del perfil educativo de la muestra seleccionada para este trabajo resultaron 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 (Tabla 2).

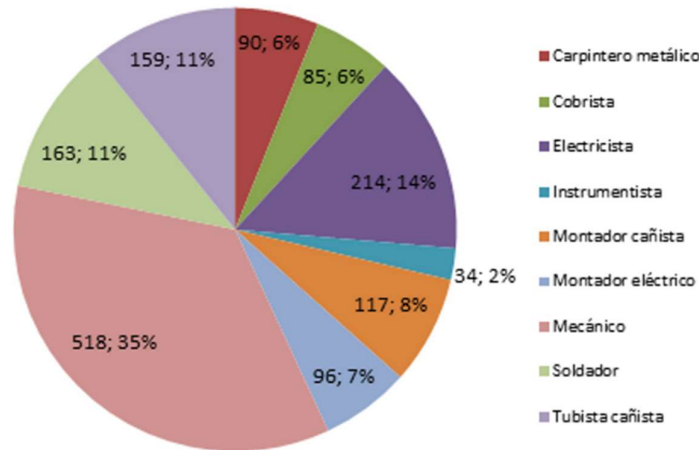


Figura 3: Distribución porcentual de certificaciones por oficios en el período 2003-2015. N: 1415

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 % (Tabla 1). 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.

Se pudo observar 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 (Tabla 2).

En el proceso de certificación se rinde un examen teórico que consta de 6 módulos múltiple choice, una vez aprobado éste, se rinde un examen práctico. El caso de los soldadores es el único en el que primero rinden la práctica y luego la teoría, si aprueban la práctica obtiene nivel 1, aquí demuestran su habilidad y destreza en el oficio y deben rendir cada 6 meses para mantener la certificación, la parte teórica la rinden si quieren obtener nivel 2, con este nivel además pueden enseñar el oficio.

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.

Tabla 1: Máximo nivel educativo de 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	

Tabla 2: Edad de las personas certificadas y no certificadas en el período 2003-2015. N: 3392

EDAD	No certificados	%	Certificados	%	Total	1 certificación	%	2 certificaciones	%	3 certificaciones	%	Más 4 certificaciones	%
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	

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" [16].

3.2. Estrategia cualitativa

En la estrategia cualitativa se realizaron entrevistas semiestructuradas con preguntas direccionadas y abiertas, para conocer las trayectorias laborales de los participantes y aquellos emergentes que estén asociados a sus carreras particulares.

La finalidad de la guía de la entrevista fue desentrañar por medio del discurso de los informantes, las tramas de significados que construyen en torno al trabajo y a la incidencia de su paso por el dispositivo de la certificación y el hecho de haber certificado su oficio en la UTN FRD.

Se pueden distinguir cinco grandes dimensiones de análisis y en cada una de ellas algunas categorías:

- 1) Trayectorias laborales: los entrevistados y sus trayectorias laborales. Inserción en el mundo laboral y trayectorias particulares.
- 2) Institución: acercamiento institucional a la UTN FRD a través del Programa Certificación de Oficios.
- 3) Personales: experiencias de vida y el oficio, nivel de ingresos, reconocimiento social y orgullo personal.
- 4) Laborales: formación para el desarrollo del oficio, jerarquización gremial, comunicación y trabajo en equipo, relación con superiores en las organizaciones.
- 5) Familiares: Apoyo familiar, familiares que aprendieron el oficio, uso del tiempo libre.

A los fines de respetar la extensión de escritura propuesta para el trabajo contaremos algunas de las categorías abordadas de las cinco dimensiones mencionadas. En la primera dimensión, trayectorias laborales comenzamos a conocer a los participantes y sus trayectorias laborales, cómo fue su inserción en el mundo laboral y sus trayectorias particulares, hay hallazgos interesantes. En el primer grupo, los mayores de 55 años que consta de 8 personas encontramos un montador eléctrico, dos electricistas industriales, dos soldadores, un instrumentista, un cañista tubista y un montador mecánico. En el segundo grupo de 40 a 55 años hay 5 personas, dos montadores mecánicos y cañistas tubistas, dos montadores mecánicos y un electricista industrial.

Ambos grupos tienen características particulares. El primero muestra mayor grado de especialización por el oficio y "respeto" por el oficio de sus compañeros. El otro grupo tiende más al hacer de "todo un poco" (polivalencia).

"...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". (Hilario, 47 años, E13, electricista).

Respecto al nivel educativo del primer grupo tres no culminaron el nivel primario, dos culminaron el nivel primario, uno de ellos se capacitó 2 años en una Escuela profesional e hizo 2 años de dibujo técnico y tres no culminaron el nivel secundario (uno hizo un curso de programador, el instrumentista). La historia común de todos ellos es el abandono de estudios para ir a trabajar y la falta de dinero en sus casas de origen.

En el segundo grupo, tres participantes tienen secundario incompleto, dos participantes tenían primaria completa, pero uno de ellos luego terminó la escuela técnica e inclusive se anotó en la facultad. El nivel educativo de este grupo es mayor que el primero el de los mayores.

La edad promedio de inserción laboral del primer grupo fue de 16 años, algunos con 12 y 13 años, otros con 16 años en talleres o en el campo y el resto con 18 en la industria.

"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 bobinado de motor...hasta los 16 años trabajé en ese taller y después entré en Cerámica como electricista, ya prácticamente como electricista" (Laureano, 62 años, E3, electricista).

En este grupo tenemos trayectorias interesantes personas que la "obra" las ha llevado a viajar mucho, estar alejados de su casa mucho tiempo, participaron de grandes obras en el país y en el exterior. Algunos llegaron a ser empresarios y cuentapropistas.

La edad promedio de inserción laboral del segundo grupo fue de 18 años por recomendaciones de conocidos. Los mayores de este grupo con características más cercanas a las de primer grupo. Los menores tomaban el desempleo y la rotación como algo natural.

En el segundo grupo tenemos personas que no tienen largas trayectorias laborales en sus oficios, el caso de los más jóvenes del grupo. Los más grandes han tenido alta rotación de empresas, pero las empresas grandes siempre los han "cuidado".

"Sí, en total más o menos 33 años (en la empresa). 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).

Respecto al acercamiento a la UTN FRD a través del Programa de Certificación de oficios, segunda dimensión de la entrevista, en el grupo de participantes mayores de 55 años, la certificación de oficios llega en una etapa tardía de sus vidas como todo, algunos lo tomaron bien e inclusive tuvieron una actitud crítica respecto al programa desde un marco lógico de implementación y sumaban. Otros se mostraron reticentes a verse sometidos a una evaluación por parte de una universidad, por ego, por temor, quizás porque no tenían ganas. El segundo grupo se mostró muy interesado de hecho algunos del grupo certificaron más de un oficio, vieron en la certificación una posibilidad de ascenso laboral y beneficios económicos. Son menos temerosos y tienen mayor nivel educativo.

"Una oportunidad, a los que no tuvimos la posibilidad de 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" (Manuel, 53 años, E11, montador mecánico).

En el grupo de mayores de 55 años se puede observar que al ser personas con mucha experiencia, reconocidos en su oficio, la certificación no produce una mejora sustancial en su nivel de ingresos, algunos ya tenían la máxima categoría UOCRA como oficial especializado o UECARA como supervisores antes de obtener la certificación.

En el segundo grupo el de 40 a 55 años de entrevistados se notó e inclusive mencionó en las entrevistas las mejoras sustanciales que habían obtenido en sus ingresos a partir de la certificación. Ellos habiendo obtenido la certificación y de acuerdo al puntaje obtenido pudieron acceder a categorías dentro del

gremio y negociar su salario inclusive con la empresa contratista, en otros términos. Cabe destacar que esto es totalmente ajeno al proceso que se da puertas adentro de la Facultad.

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)

“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” [16]. Esto se puede percibir a medida que los diferentes participantes son entrevistados, especialmente sin emitir juicios de valor en las personas mayores y su grado de identificación con el oficio en el que se formaron y cuentan con un reconocimiento social importante. Es un grupo que tiene una larga trayectoria en su oficio y 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. Los integrantes descubrieron tempranamente que querían dedicarse a ese oficio y no se movieron de ese camino.

"Te da un poco más de prestigio (la credencial de certificación). Me parece que es lindo tener...aparte me dieron un certificado...todavía lo tengo yo, lo tengo en un cuadrito, que los pibes se rien" (Honorio, 63 años, E8, montador mecánico). La certificación para algunos de ellos que una Universidad además le reconociera se oficio fue algo inesperado.

En cuanto al segundo grupo, ellos encontraron un grado de reconocimiento de su oficio mayor, anterior al hecho de no haber certificado. Sus pares, superiores, las empresas y sus familias destacan la diferencia. Un ejemplo es 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, se formaron redes de contención... “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...” [3].

En cuanto a la jerarquización gremial y reconocimiento social de saberes, los participantes mayores de 55 años que trabajaban poseen trayectorias laborales estables, Tienen mayor experiencia laboral, aunque no necesariamente gran nivel educativo, a pesar de ello lograron mayor nivel de empleabilidad y posiciones de liderazgo. La mayoría tienen o tuvieron una categoría gremial importante eran oficiales especializados, máxima categoría de UOCRA o supervisores de UECARA. El significado de la certificación vino por otro lado, la vieron como un espacio de aprendizaje, de desafíos incluso para su carrera laboral en el gremio.

Los entrevistados de 40 a 55 años tuvieron cambios de categorías importantes, jerarquización gremial ascendente a partir de la certificación. Mejoras salariales importantes, tres de ellos pasaron a trabajar en empresas grandes como personal efectivo, pero regresaron a trabajar con las empresas contratistas, motivos: régimen laboral, falta de adaptación al ritmo fabril, menor pago del valor hora. La intervención del gremio en la colocación de sus agentes, la “recomendación” marca la diferencia para el ingreso a las redes.

Para finalizar cabe destacar 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 el trabajo a través de cada entrevista lo pudimos observar en cada historia, en el grupo de los mayores de 55 años hubo un apoyo familiar muy fuerte a lo largo de su vida debido a los vaivenes que tuvieron que afrontar, las obras, los mantuvieron mucho tiempo alejados de sus hogares. Hubo una gran preocupación en este grupo porque sus hijos estudiaran, en algunos casos siguieron el oficio del progenitor. Todos permanecen casados con su primera esposa y son abuelos. En sus tiempos libres les gusta pescar, pasear.

En el segundo grupo hubo un gran apoyo de parte de la familia hacia el trabajo en el oficio, y los cambios que se van dando en el mismo, los cambios en el mercado laboral son mercado y esa velocidad es percibida, la certificación, fue tomada como algo más natural. Los trabajadores no se alejan de sus familias por largos períodos de tiempo, Este grupo no duda del lugar de la educación en sus vidas. Los más grandes del grupo tienen hijos que siguen su oficio, pero estudian también en la universidad. En su tiempo libre como el primer grupo pescan, están con sus familias, pasean, se reúnen con sus compañeros y amigos a jugar al fútbol y pescar.

4. CONCLUSIONES.

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. 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. Ahora a partir de la certificación se habrían nuevas posibilidades el demostrar que sabe el oficio, la práctica, la teoría, que sabe cómo utilizar los elementos de protección personal para no incurrir en incidentes o accidentes laborales poniendo en riesgo su vida, la de otras personas y el funcionamiento de equipamiento y plantas no era menor.

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 sociohistórico 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.

Los entrevistados que han certificado su oficio, con alguna excepción, como es el caso de los soldadores, denotan un mayor grado de identificación y/o pertenencia con las empresas grandes, dónde realizan su trabajo durante varios años, que con las empresas contratistas, que pagan su sueldo, este es considerado personal de rutina. Se podría inferir que este hecho se debe a que, si son buenos en su oficio, las grandes empresas los "cuidan", pueden discontinuar contratos con las empresas contratistas, pero como parte del nuevo contrato, negocian que empleen a estas personas destacadas. Entre otras cuestiones se aduce el conocimiento de la persona acerca del funcionamiento de la empresa y su trayectoria laboral dentro de la misma, respecto al pago si pasan de una empresa a otra es probable que la empresa grande le diga lo que tiene que pagarle por su especialización. Si tuvieran un período sin trabajo cobran un fondo de

desempleo, es decir, no cobran indemnización, ya que al estar afiliados al gremio UOCRA (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina), tienen libreta de desempleo.

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

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.

En el caso de las personas mayores la certificación por un ente como la Facultad fue un paso que debieron dar por un requisito impuesto por las grandes empresas a las empresas contratistas. En otros casos fue condición de empleo, obtención de mayor jerarquización en su gremio UOCRA, muchos manifestaron temor a la certificación debido a su nivel educativo pero luego fueron “maestros” de los que los siguieron, sintiéndose los pioneros...” en los momentos muertos les enseñábamos a los demás” ...así se formaban las aulas taller en los containers.

Como contracara del programa de certificación, un entrevistado...” Muchos eran señores soldadores, pero no sabían leer ni escribir y no lograron certificar” ...se los ayudaba, el instructor les leía el examen teórico y tomaba oral, no era un impedimento no saber leer ni escribir, porque es un multiple choice y marcaban con una cruz.

Un estudio realizado con las personas que no certificaron demostró, que el nivel educativo no influye significativamente en la obtención de la certificación, pueden aprobar el examen teórico y no aprobar el examen práctico. Por lo tanto, la experiencia si influye de manera significativa en esta certificación personas con oficio han logrado superar más fácilmente las instancias teóricas con capacitación brindadas por sus propios compañeros o los instructores.

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 y jerarquización gremial

REFERENCIAS.

- [1] De Donato Vicente;(2006) 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
- [2] Jacinto, Claudia, Millenaar, Verónica; (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.
- [3] Bourdieu, Pierre; (1980). Le capital social. Notes provisoires. Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 31, pp. 2-3.
- [4] Jacinto, Claudia, Chitarroni, Horacio; (2010). Precariedades, rotación y movilidades en las trayectorias laborales juveniles. Estudios del Trabajo, enero/diciembre. 5-36.
- [5] Jacinto, Claudia; (2010). La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades. IDES. Editorial TESEO, Buenos Aires, Argentina.
- [6] Caminos truncados. Un estudio de las consecuencias de la privatización de YPF en las trayectorias laborales de los extrabajadores petroleros. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires.
- [7] Roberti, María Eugenia; (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>
- [8] 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.
- [9] Gallart, María Antonia; (2008). Competencias, productividad y crecimiento del empleo: el caso de América Latina. OIT/Cinterfor, Montevideo.
- [10] Herger, Natalia; (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-IICE/UBA). Buenos Aires.
- [11] Bertrand, Olivier; (2000). Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales. OEI. Madrid, España.
- [12] Agudelo, Santiago; (1993). Certificación Ocupacional. Manual didáctico. Montevideo, Uruguay. Cinterfor/OIT.
- [13] Ruiz Bueno, Carmen; (2006). La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Pedagogía Aplicada. Grupo CIFO; Educar 38, 133-150.

- [14] Muñiz Terra, Leticia; (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)
- [15] Ferrarotti, Franco; (1990). *La historia y lo cotidiano*. Centro Editor de América Latina. Buenos Aires.
- [16] Sennet, Richard; (2009). *El Artesano*. Ed. Anagrama. Barcelona, España. Barcelona, España.