

OBSERVATORIO DE CALIFICACIONES LABORALES



ESTUDIO DEMANDA DE CALIFICACIONES LABORALES

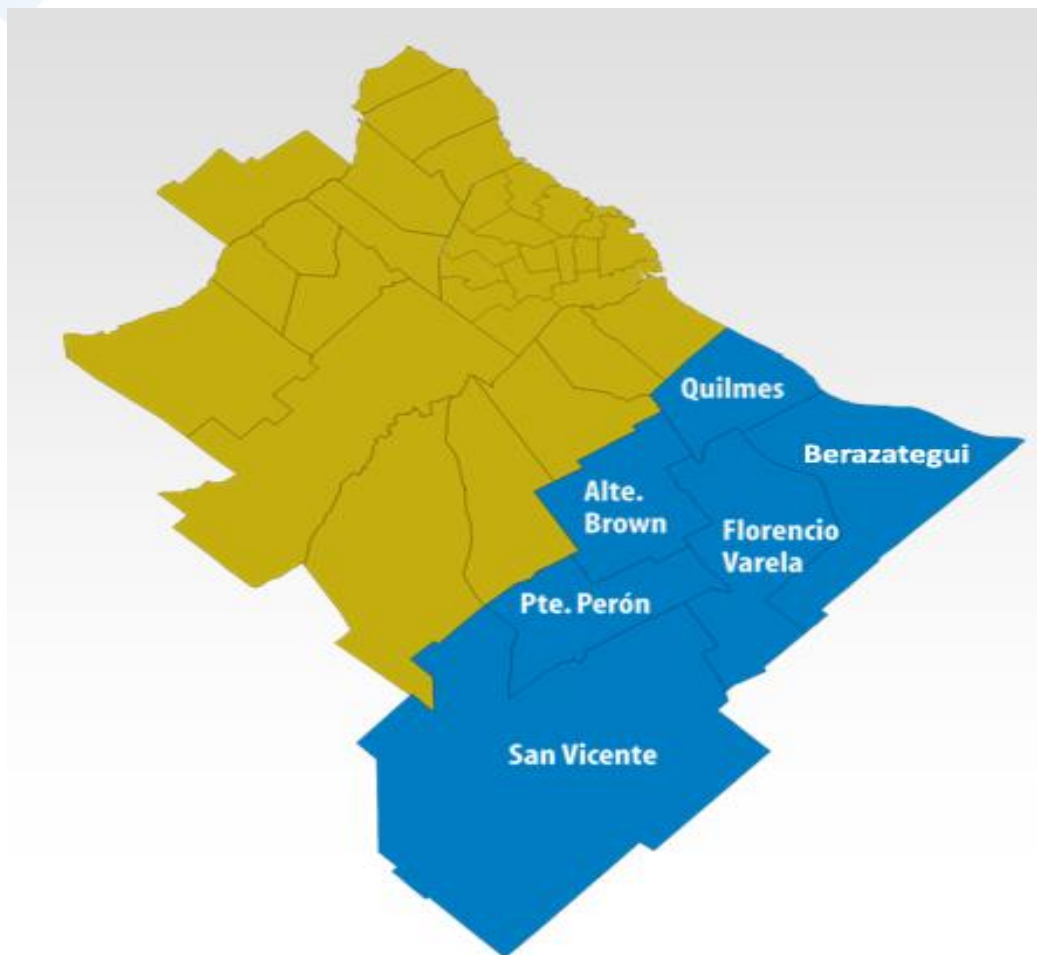
**Dirección: Lic. Esteban Secondi
diciembre 2014**



- El **área geográfica** del estudio abarca a los municipios de Florencio Varela, Berazategui, Quilmes, Almirante Brown, Presidente Perón y San Vicente.
- Los **sectores industriales** abordados son: Alimentos y bebidas, Calzado, Caucho, Plástico, Construcción, Indumentaria, Textil, Maderas, Papel, Metalmecánica, Metalúrgica, Muebles, Papel, Química, y Vidrio.
- El presente estudio constituye la **segunda fase** del trabajo del Ocal que busca analizar la consistencia de la oferta y la demanda de calificaciones laborales en la región.
- El estudio ha sido diseñado y dirigido por el **Lic. Esteban Secondi**, director a cargo del Observatorio de Calificaciones Laborales
- Más información en: **www.observatorio.unaj.edu.ar**

La región y la oferta de formación profesional

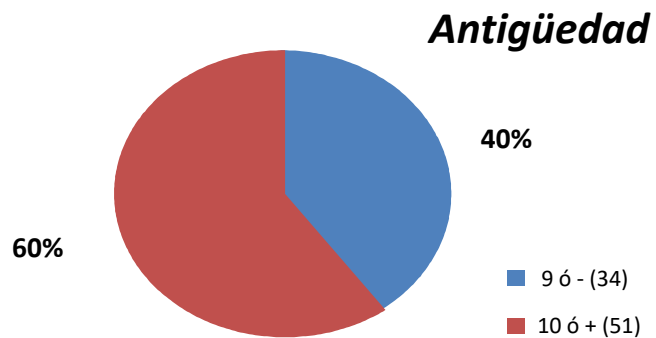
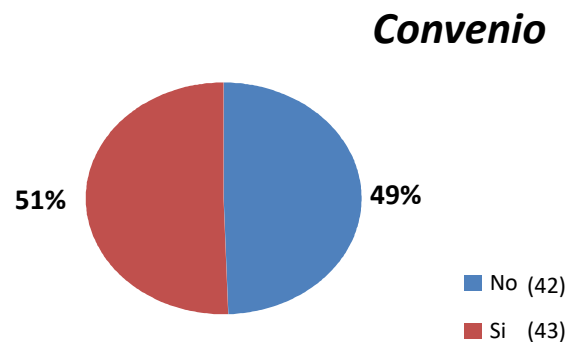
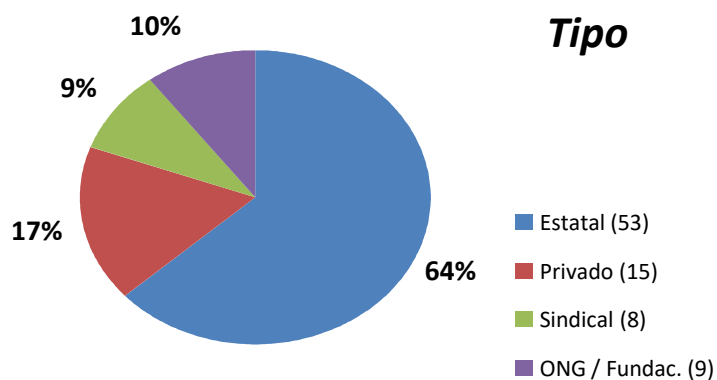
Área geográfica del estudio



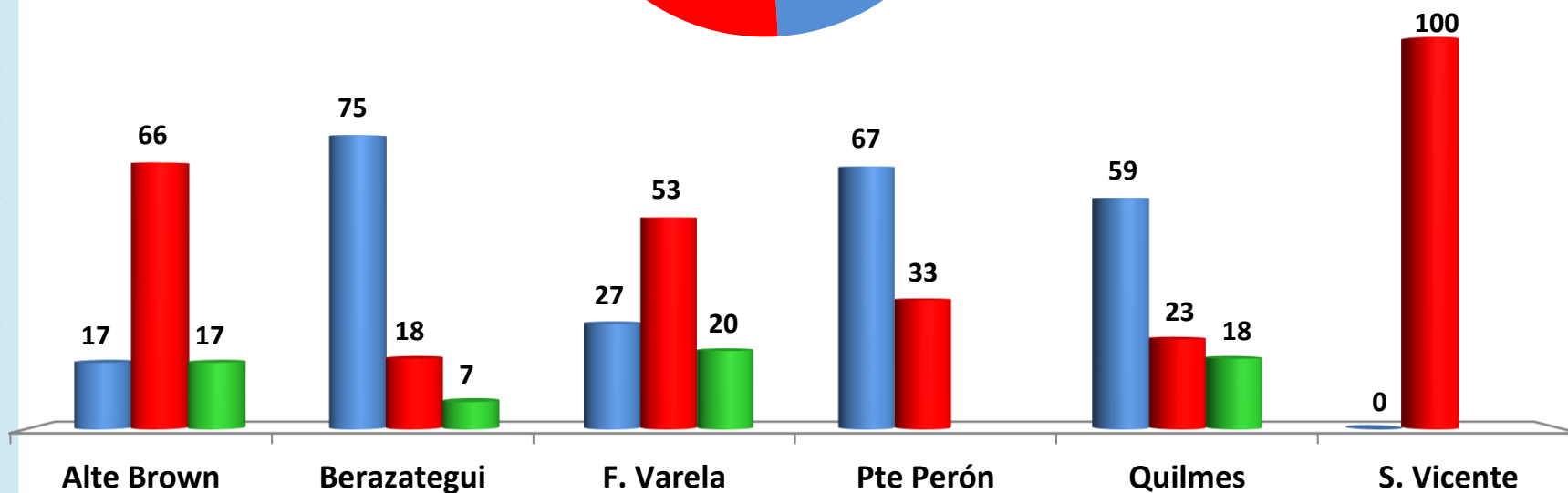
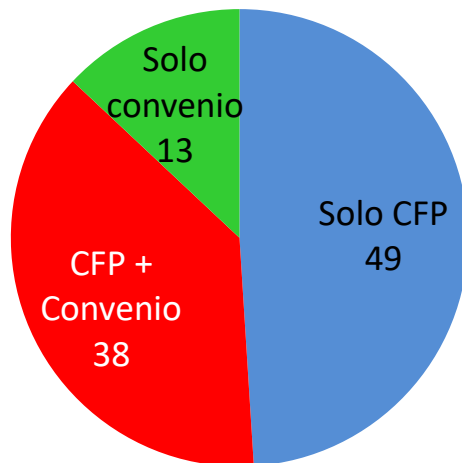
Municipio	Cantidad de habitantes
Alte. Brown	552.902
Berazategui	324.244
Florencio Varela	426.005
Pte. Perón	81.141
Quilmes	582.943
San Vicente	59.478

Se identificaron **95 instituciones** que brindan formación profesional

Escenario CFP's Según TIPO DE CENTRO, CONVENIOS Y ANTIGÜEDAD



Actividad CFP's Según definición de cursos en 2012



■ Solo CFP ■ CFP + Convenio ■ Solo convenio

Actividad CFP's

Cantidad de reuniones con actores vinculados al contexto productivo durante
2012

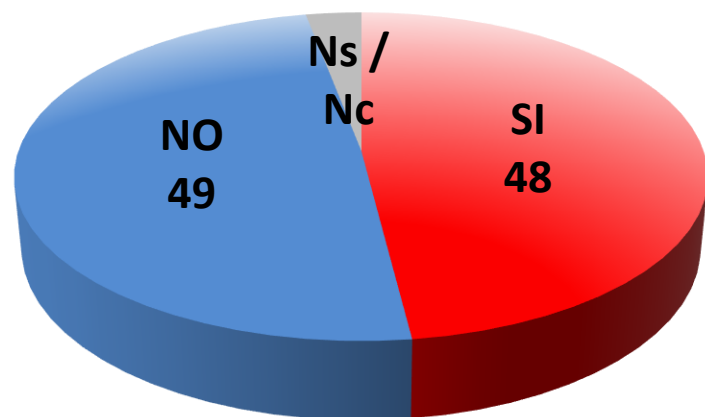
50% tuvo encuentros

50% no tuvo encuentros

	%	PARTIDO						TIPO DE CENTRO				ANTIGÜEDAD	
		Alte Brown	Berazategui	F. Varela	Pte Perón	Quilmes	S. Vicente	Estatal	Privado	Sindical	ONG / Fund.	- de 9 años	+ de 10 años
Uno	54,8	37,5	75	30	50	73	67	60,0	66,7	40,0	33,3	61,9	47,6
Dos	26,2	50	12,5	30	50	18		16,0	16,7	60,0	50,0	23,8	28,6
Tres	9,5	13	13	20				12,0			16,7	4,8	14,3
Cuatro	2,4			10				4,0					4,8
Cinco o más	7,1			10		9	33,3	8,0	16,7			9,5	4,8

Actividad CFP's

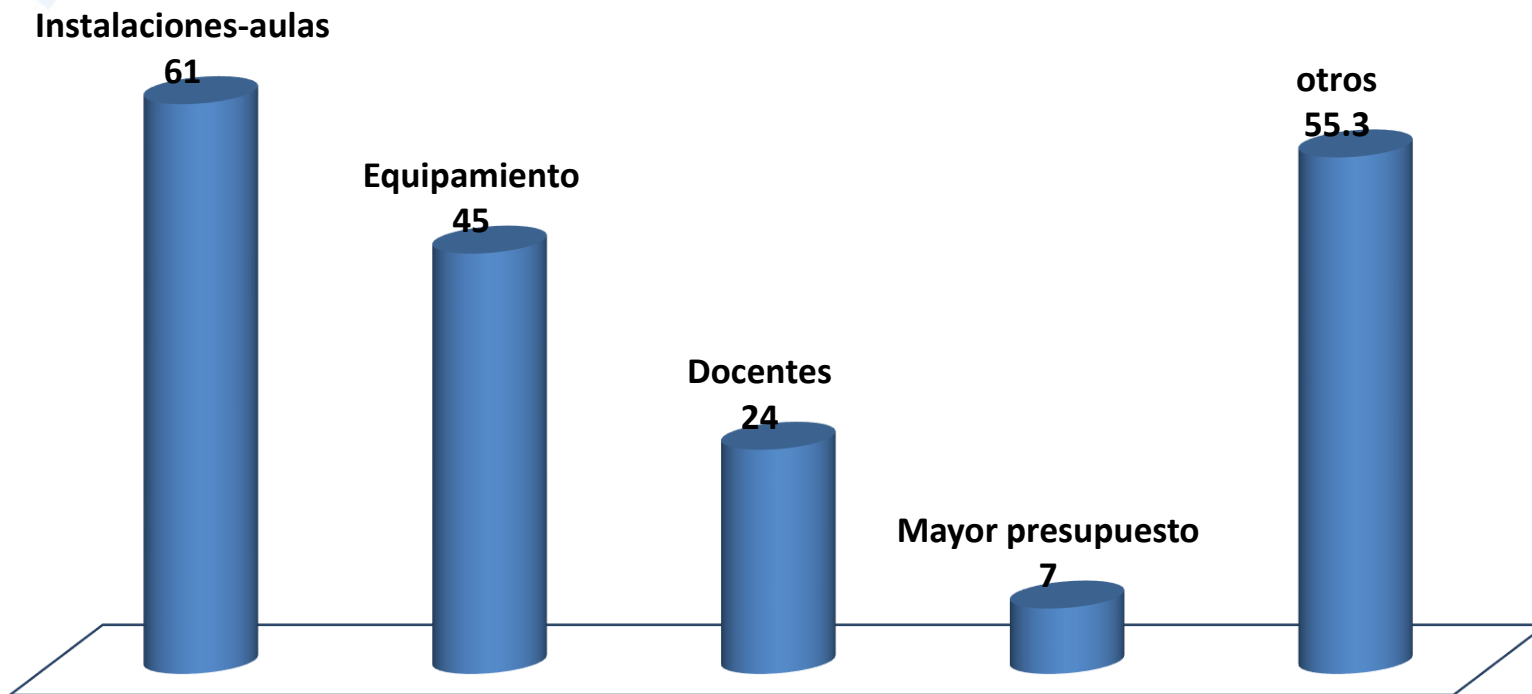
Existencia de contenidos que busquen mejorar el desempeño de los egresados



La mitad de los CFP manifiesta haber introducido contenidos o módulos que contribuyen a mejorar el desempeño de los egresados.

Entre los más mencionados se encuentran:
valores y ética (26%);
inserción laboral (14,6%);
técnicas de práctica laboral (12,2%);
y pasantías (12,2%).

Opinión CFP's



Principales necesidades para ampliar
capacitación

Cursos 2012

Caracterización de la oferta y capacidad instalada para capacitación

		TIPO DE CENTRO				ANTIGÜEDAD	
		Estatal	Privado	Sindical	ONG / Fundación	- De 9 años	+ de 10 años
	717	577	70	43	27	202	515
	%						
Alte Brown	8,9	6,9	22,9	9,3	14,8	2,5	11,5
Berazategui	30,5	34,5	10,0	9,3	33,3	22,3	33,8
Florencio Varela	18,4	18,7	14,3	7,0	40,7	26,2	15,3
Pte Perón	3,5	4,0			7,4	5,4	2,7
Quilmes	30,5	26,3	48,6	74,4	3,7	37,1	28,0
San Vicente	8,1	9,5	4,3			6,4	8,7

El 80% de los cursos dictados durante 2012 pertenecen a CFP estatales

LA DEMANDA

ESTUDIO DEMANDA DE CALIFICACIONES LABORALES

La Universidad Nacional Arturo Jauretche, se encuentra comprometida con el desarrollo socioeconómico de su entorno y entiende que la valorización del trabajo es una de las vías privilegiadas para sostener esa acción.

A través del Observatorio de Calificaciones Laborales (OCAL) se propuso abordar la temática de la formación profesional de su entorno productivo

La primera iniciativa diseñada fue, precisamente, conocer el estado de situación, la dinámica y principalmente la oferta y la demanda de calificaciones en la región.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través del área de Formación Continúa de la Secretaría de Empleo apoyó entusiastamente la iniciativa, financiando el trabajo y buscando conocer y comprender la consistencia entre la demanda y la oferta de formación profesional en la región.

En el año **2013** se desarrolló un censo de la oferta de formación profesional. Este trabajo se presentó exitosamente ante autoridades del Ministerio y de centros de formación presentes en la región. Allí se logró caracterizar a los actores de la formación, a la oferta, detallarla e indagar sobre la dinámica de la relación entre los actores con el sistema productivo (sindicatos y empresas esencialmente).

En esta segunda etapa, de la que aquí se presentan los resultados, se aborda la descripción de la demanda, caracterizando a la industria de la región, sus demandas, los criterios de búsqueda, la presencia de tercerización y la presencia de acciones de innovación en el sistema productivo. Relevando también formas de percepción, acciones de innovación y actores relevantes de la innovación y su performance.

De la confrontación de ambos estudios se podrán fijar líneas de pensamiento y acción entre la capacitación y sectores productivos.

La muestra abarcó 503 empresas del conurbano sur, efectuadas durante último trimestre 2013 y primero 2014, seleccionadas del universo de los sectores industriales estudiados

El 90% de las encuestas fue respondida por personal jerárquico de las organizaciones.

Una vez identificada la persona en condiciones de responder se concertó una entrevista de aproximadamente 40 minutos de duración en la que se abordaron a grandes rasgos los siguientes temas:

Caracterización de la organización consultada.(tamaño, antigüedad, sectores productivos predominantes)

Últimas 3 búsquedas laborales en un periodo máximo de 2 años, características resultados, criterios de selección.

Subcontratación de servicios (motivos, frecuencia, tipo de subcontratación).

Relación y percepción con actores del sistema formación profesional y del mundo socioeconómico

Perfil industrial de la región

Características sociodemográficas: sectores productivos

Peso relativo de cada sector en el estudio:

Para facilitar la comprensión de los datos y la validez de su representación se agruparon los sectores industriales de la siguiente manera:

- ✓ Alimentos y Bebidas
- ✓ Caucho/Plástico,
- ✓ Metalmecánica,
- ✓ Química,
- ✓ Textil-Indumentaria,
- ✓ Madera y papel
- ✓ Metalúrgica



Características sociodemográficas: sectores productivos, antigüedad y tamaño.

En **Almirante Brown** se destacan la industria Metalúrgica (21,3 %), Metalmecánica (19,5%) y la Química (19,1%), concentrando estas industrias el 60 % de las UE entrevistadas.

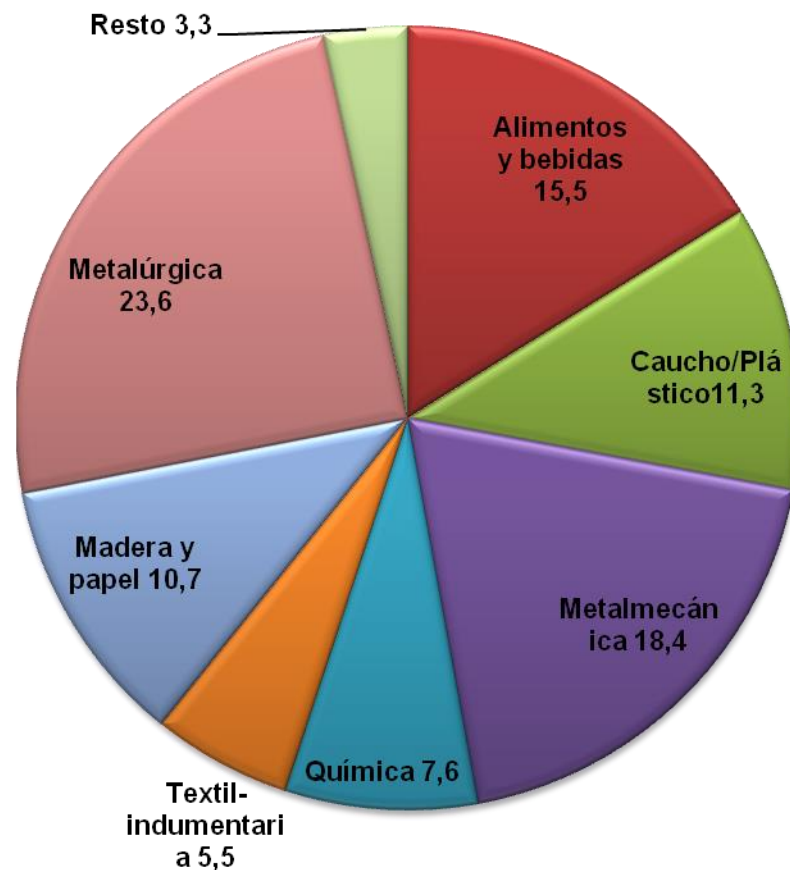
En **Berazategui** se destaca la industria Metalúrgica (30,4 %), la Metalmecánica (16,3 %), el Caucho/Plástico (16,1%) y la Madera y Papel (14,4%), concentrando un 77.2 % de las UE entrevistadas.

En **Florencio Varela**, los sectores productivos se concentran en la industria Metalúrgica (25,6 %) y Metalmecánica (20,1 %) y Alimentos y Bebidas (13,8%).

En **Quilmes**, las industrias más significativas son: Metalúrgica (22,7 %), Metalmecánica (18,0%) y Alimentos y Bebidas (17,0%) y Caucho/Plástico (12,8%) concentrando estas cuatro ramas el 70,5% de las unidades encuestadas.

En el **Oeste**, la industria se concentra en Alimentos y Bebidas (52 %) seguida de la Metalmecánica (22,4 %) y Madera y Papel (14,5 %), conformando dichas industrias el 89 % de la industria de la zona.

Peso relativo agrupado de cada sector en el estudio:



Base: Total de las UE (503)

Tamaño de las unidades económicas

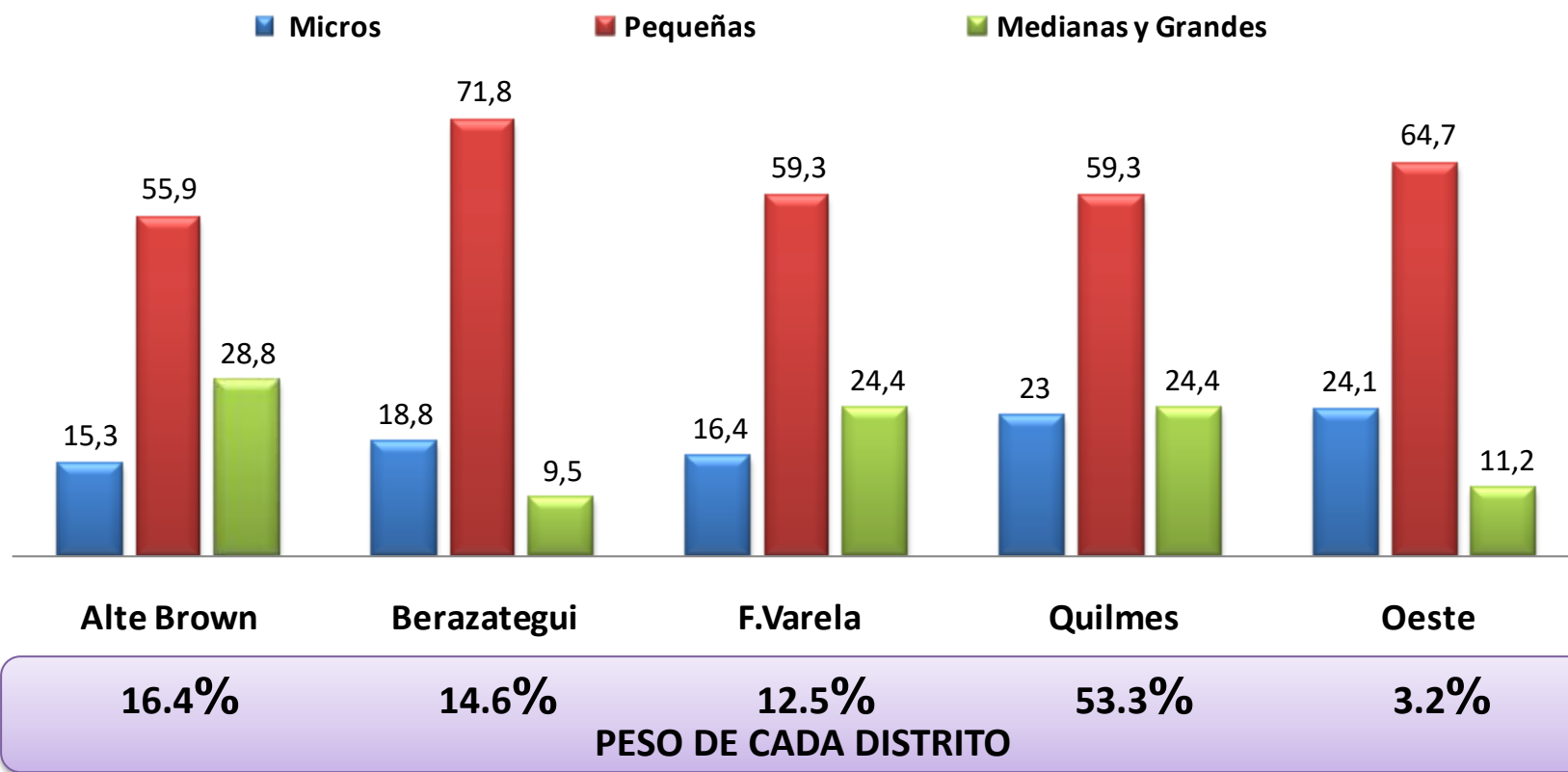
De acuerdo a su personal las UE en la región son:

20 % es micro empresa (hasta 5 trabajadores),

61 % es pequeña empresa (entre 6 y 50 trabajadores), y

19 % restante se clasifican como **mediana** (entre 51 y 200 trabajadores) y **grande** (201 trabajadores y más)

Tamaño, según cantidad de personal, de las UE por zona

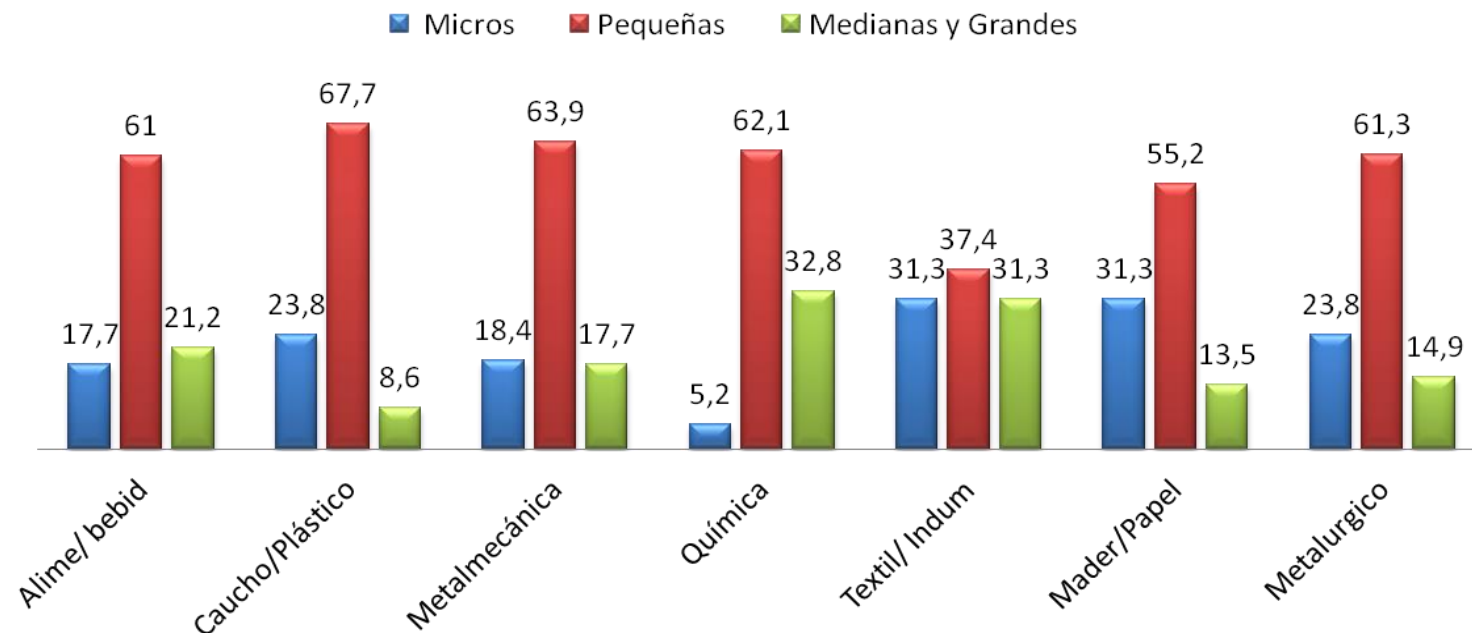


Base: Total de empresas (503)

Tamaño de las unidades económicas

La mayoría de las unidades económicas emplean entre seis (6) a cincuenta (50) trabajadores. Las industrias del Caucho-Plástico (67,7%), Metalmecánica (63,9%) y Química (62,1%) superan la media del estudio.

Tamaño ,según cantidad de personal , de las UE por sector productivo



Base: Total de las UE (503)

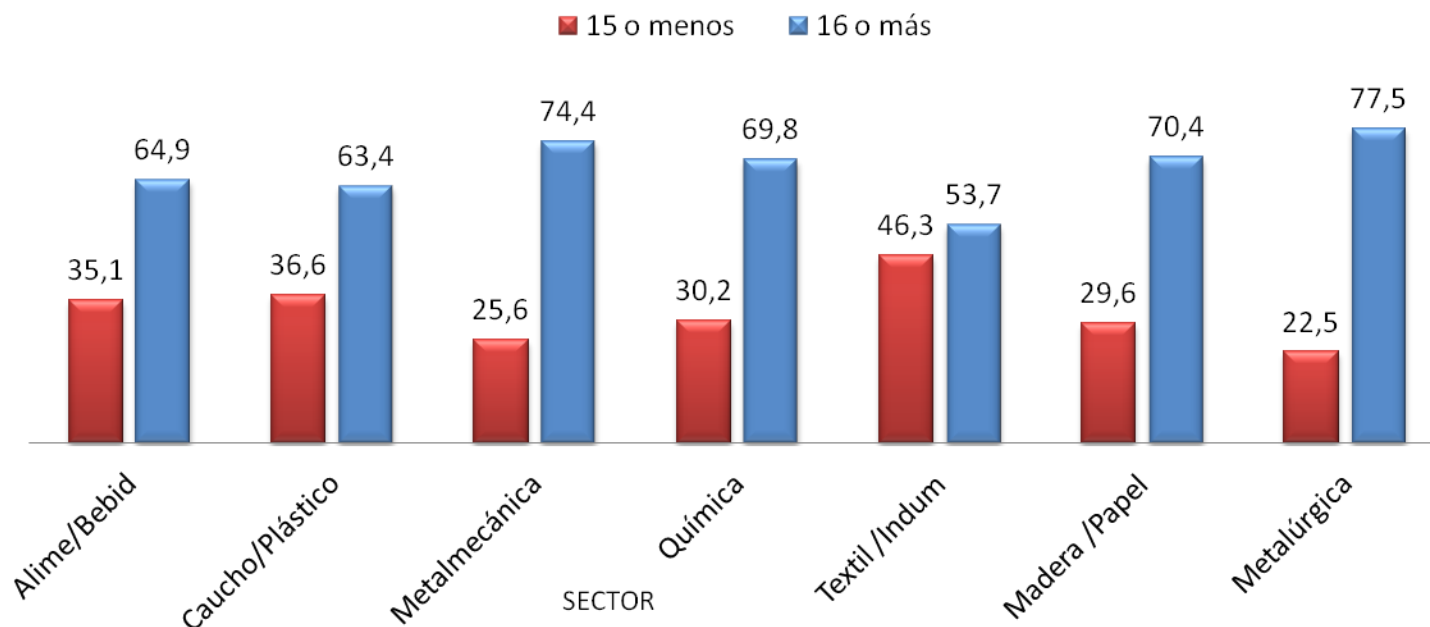
Cuando se compara este escenario productivo con el censo económico 2004 hay similitudes en cuanto al peso de las industrias según municipios y promedio de empleados. Quilmes y Almirante Brown, son una excepción, se observa que el promedio de empleados por unidad económica creció, muy probablemente como resultado del proceso de reindustrialización de la última década.

Tamaño de las unidades económicas

Antigüedad de las unidades económicas.

El 71 % de las UE tienen más de 16 años desde su creación, mientras que el 29% tiene 15 años o menos de antigüedad. Entre estas últimas, la mayoría se originó en los últimos 10 años.

Antigüedad de las UE por sector productivo



Base: Total de las UE (503)

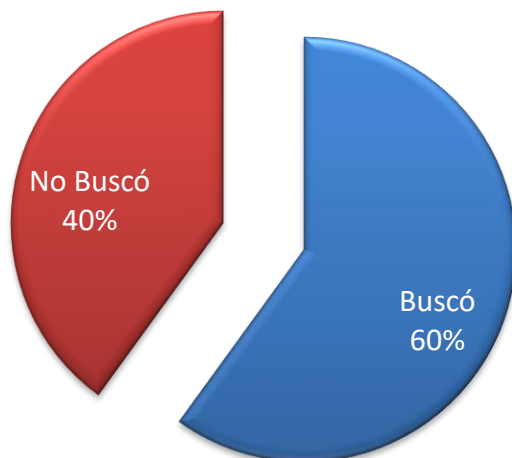
Datos relevantes de la estructura productiva

	Hasta 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	De 50 y más trabajadores
Peso del segmento en el Total	43.3	28.0	28.7
Peso de la fuerza laboral	4.8	10.1	85.1
\bar{X} trabajadores/unidad	5.1	16.6	136.3
\bar{X} antigüedad	26.5	28.5	30.1
No buscó personal	62.3	33.5	10.8

Búsquedas y selección de personal

Búsquedas de personal

Búsqueda de personal en los últimos dos años.



Base: Total de las UE (503)

¿CUÁNTAS PERSONAS?

Entre quienes realizaron búsquedas, el 47 % buscó una persona, el 28,5 % demandó dos personas y el 24,4 % tres o más personas en los últimos dos años

¿DÓNDE?

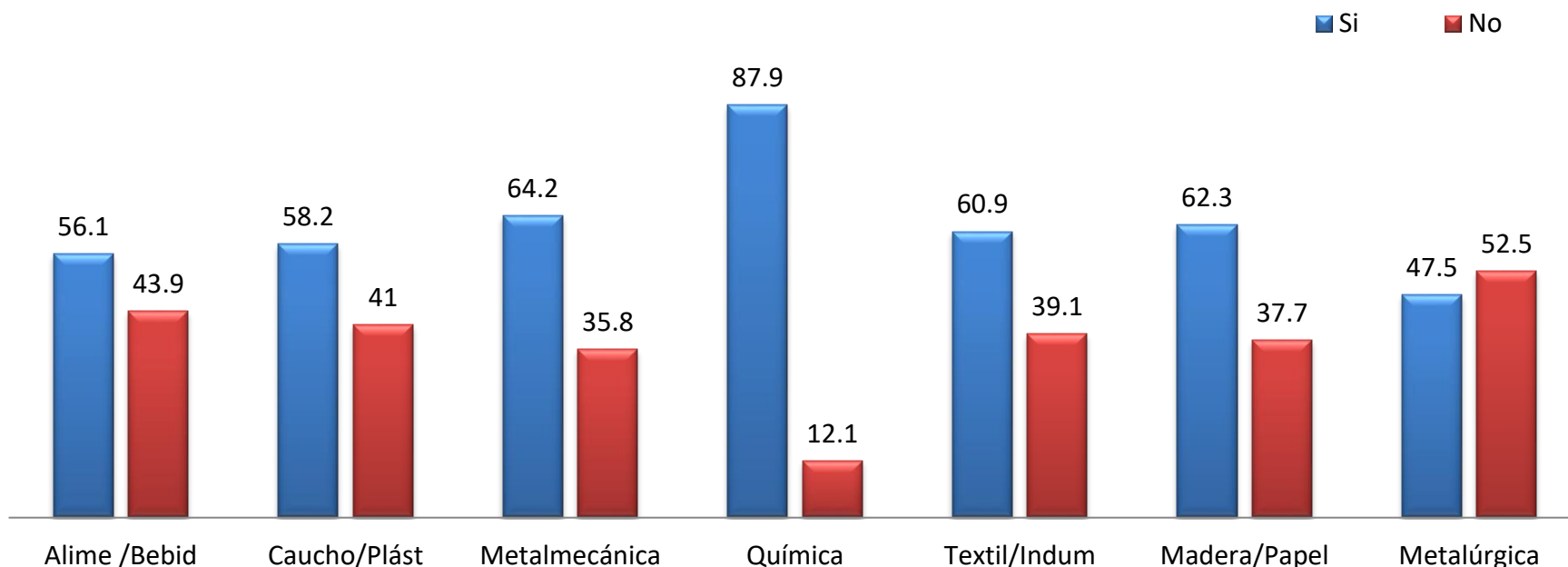
La zona de **Almirante Brown** donde **80 % de las UE demandaron personal** en los últimos dos años aparece como **la de mayor demanda** de búsqueda de personal,.

En Florencio Varela, el 65,7 % de las UE manifestaron haber realizado búsquedas de personal en los últimos dos años, **63,6% demandó personal en Berazategui**, mientras que **57,5% en la zona Oeste** y **52,6% de las UE localizadas en Quilmes** manifestaron haber realizado búsqueda de personal con alguna calificación en los últimos dos años

Búsqueda de personal calificado

En todos los sectores productivos se evidencia una activa búsqueda de personal calificado por parte de las empresas. Los sectores Químico (87,9 %) y Metalmeccánico (64,2 %) presentan la mayor proporción de búsquedas de personal entre los sectores analizados.

Búsquedas laborales de las UE por sector



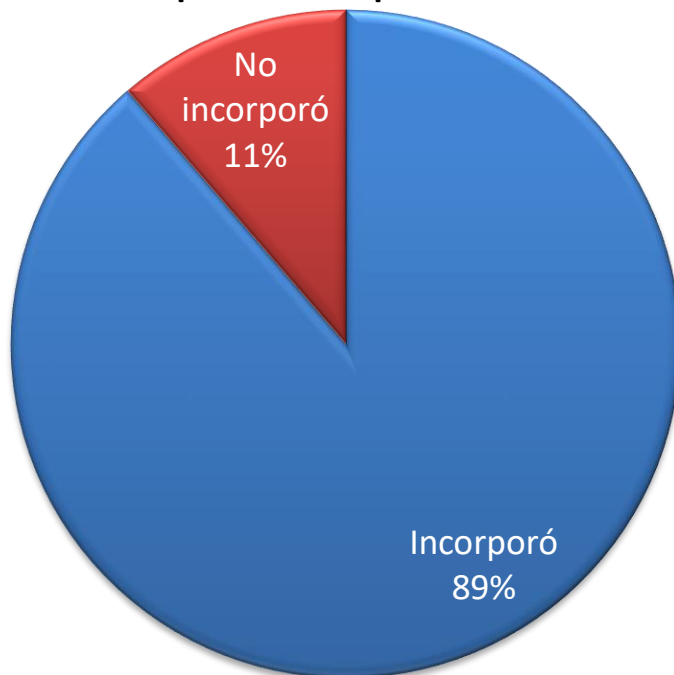
Base: Total de las UE (503)

Del total de las UE que realizaron búsquedas de personal, un **11,3 %** no logró cubrir al menos uno de los puestos de trabajo requeridos.

Dinámica de la búsqueda de personal calificado

El problema de la escasez de personal calificado (muy presente en el discurso cotidiano de los entrevistados) se sostiene en bajos éxitos en la incorporación que se manifiesta en los sectores, pero la realidad se muestra bastante heterogénea y no todos los sectores buscan e incorporan en iguales proporciones.

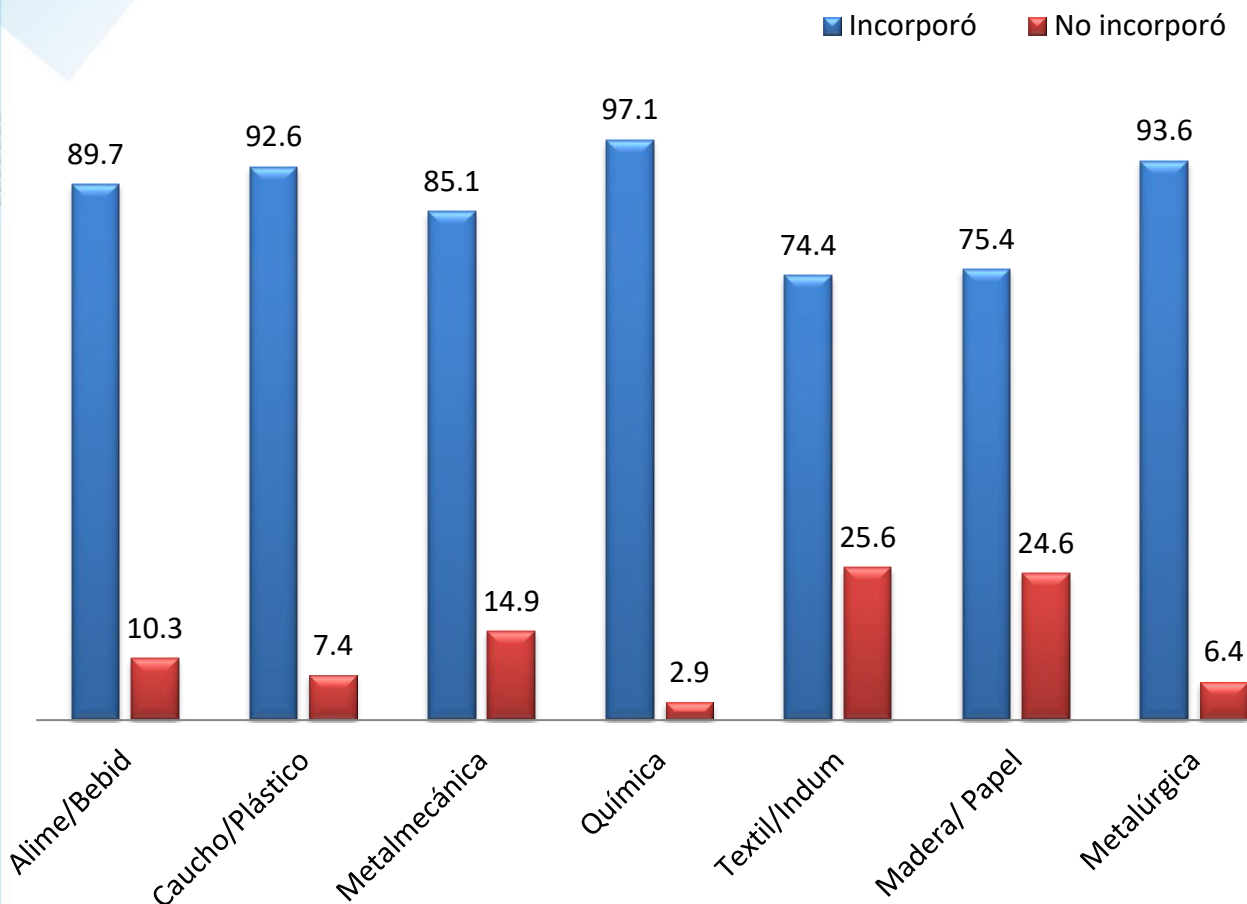
Incorporación de personal calificado



Berazategui y Florencio Varela con 96% de búsquedas exitosas, son los partidos donde mejor se produce la relación entre búsqueda e incorporación de personal calificado.

Base: UE que tuvieron al menos una búsqueda de personal en los últimos dos años.

Incorporación de personal calificado según sector productivo



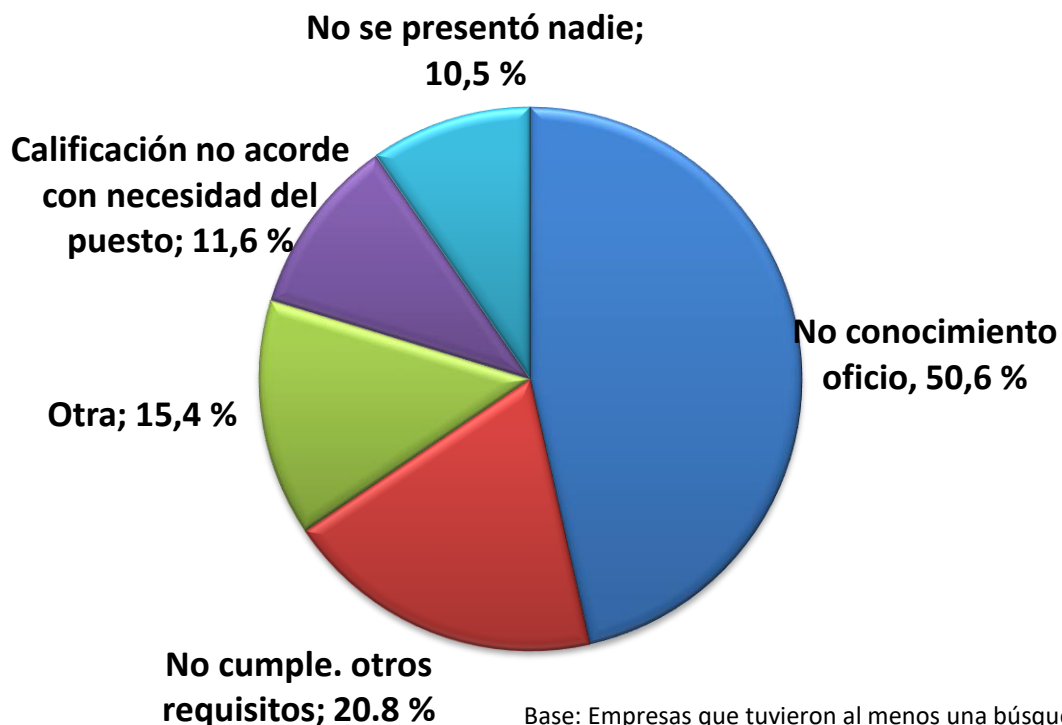
Base: UE que tuvieron al menos una búsqueda de personal en los últimos dos años.

En la industria **Textil/Indumentaria** un **26%** manifestó que no logró incorporar personal, mientras que **25% de las UE tampoco lo hizo en el sector de Madera/papel**, siendo los sectores productivos donde la falta de personal calificado se expresó con mayor fuerza.



En el otro extremo se ubican los sectores **Metalúrgico, Químico y Caucho/plástico** donde las búsquedas no exitosas son menores al 10% evidenciando una buena relación demanda-oferta.

Motivos de no incorporación de personal



Base: Empresas que tuvieron al menos una búsqueda de personal en los últimos dos años y no incorporaron personal, datos de la última búsqueda- **Respuesta Múltiple**

“No conocimiento del oficio” y **“No cumplimiento de otros requisitos”** (como edad, disponibilidad de tiempo, movilidad geográfica, aspiraciones-oferta salariales-) concentran más del 70% de las menciones.

“No se presentó nadie” alcanza al 11% de las menciones.

Esta tendencia se mantiene en todas las búsquedas realizadas por las empresas (última, penúltima, y antepenúltima búsquedas agregadas).

Demanda de oficios de las empresas.

¿Qué calificaciones
buscaron las empresas en
los últimos 2 años?

En la encuesta también se consultó a los entrevistados en relación a los casos exitosos de búsquedas, **respecto de la importancia que asignaron a diversos aspectos de la evaluación del candidato en la decisión para su incorporación.**

Las 380 menciones fueron agrupadas en **117 diferentes** oficios/perfiles de trabajadores.

“**Operarios generales**” fue mencionada por el 39,4% de los entrevistados, 9,2 % mencionó “**administrativos**” con y 4% “**Oficial/Coordinador de Mantenimiento**” distribuyéndose el resto de las menciones en distintos “**oficios específicos**”.

La demanda de operarios generales, sin especificación de calificación, aumenta en el sector **Caucho/Plástico (48%)** y **Metalúrgico (47%)**.

Para esta clasificación, cada entrevistado definió qué elementos consideró en la evaluación de la persona para su selección y los ordenó de mayor a menor importancia.

Base: Última búsqueda

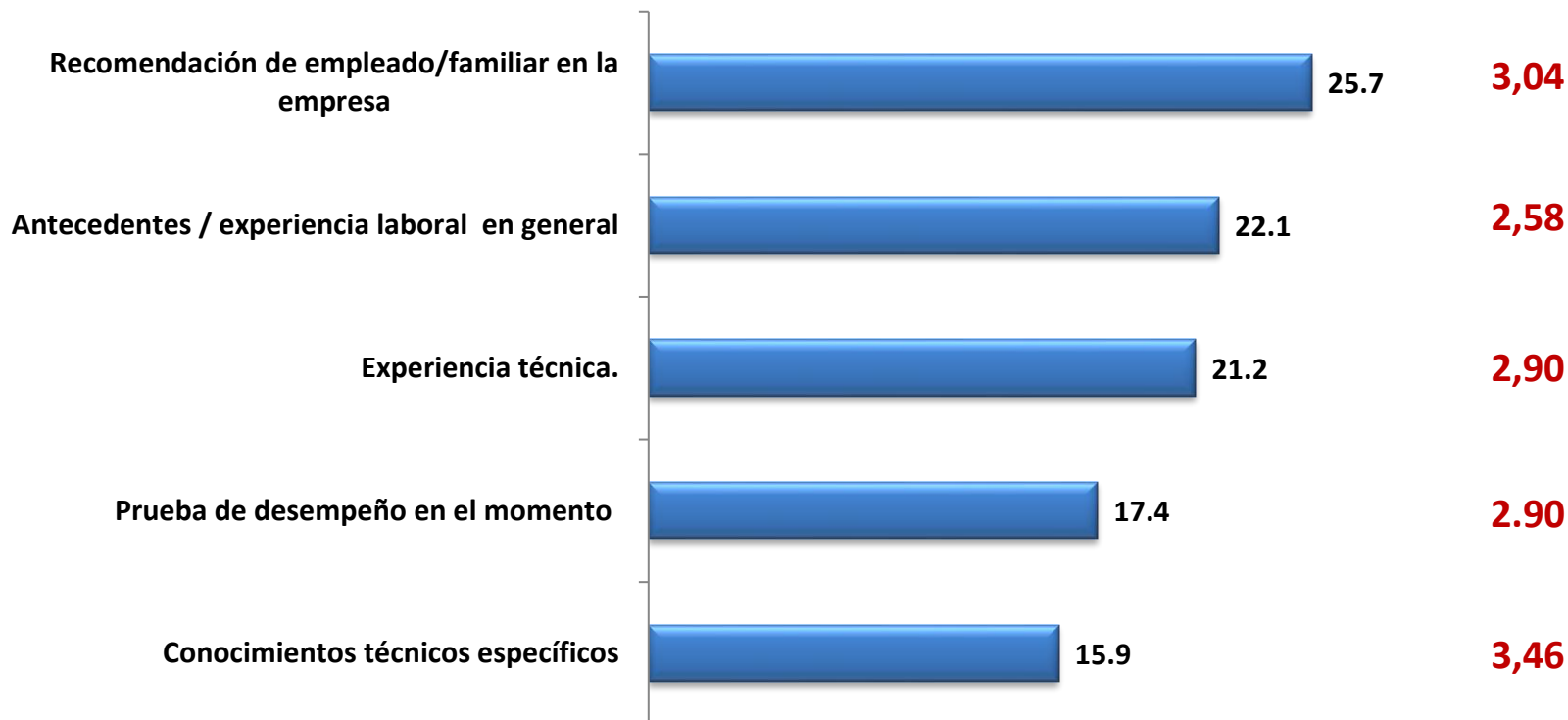
Crterios para la seleccin de personal

No hay una idea predominante sobre los conceptos que se valorizan para la seleccin de personal.

La *“recomendacin de un empleado/ o que sea un familiar en la empresa”*, y los *“antecedentes o la experiencia laboral en general”* son las variables ms mencionadas pero por cerca de un cuarto de entrevistados. Le siguen la *“experiencia tcnica”* y la *“prueba de desempeo en el momento”*.

Primera mencin

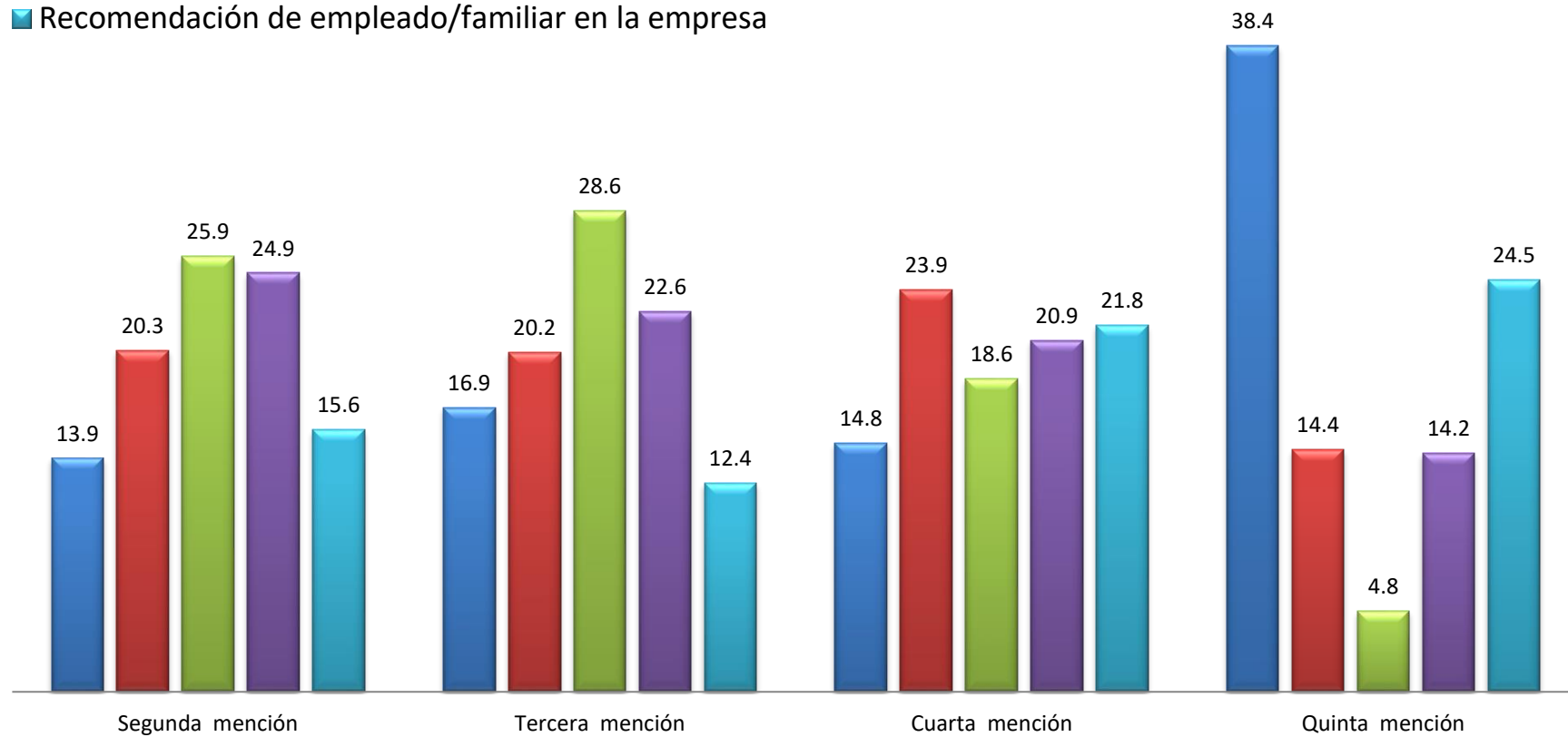
Importancia relativa
asignada a cada factor.
Escala 1-5 (1 mayor
importancia)



Criterios para la selección de personal. Resto de las menciones

Importancia relativa asignada a variables consideradas en la búsqueda de personal por parte de las UE

- Conocimientos técnicos específicos
- Antecedentes / experiencia laboral en general
- Recomendación de empleado/familiar en la empresa
- Experiencia técnica
- Prueba de desempeño en el momento

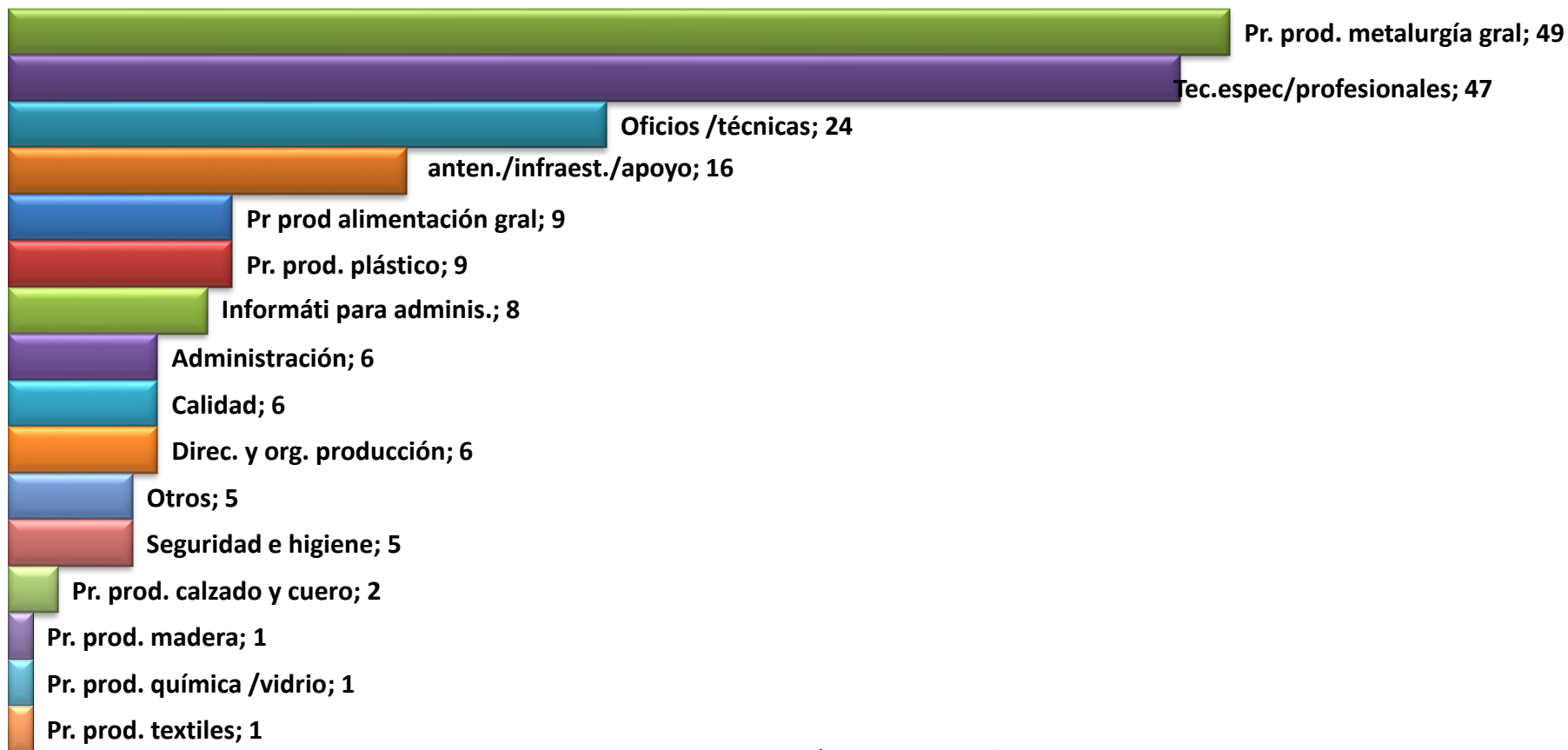


Demanda de calificaciones

Demanda insatisfecha de calificaciones

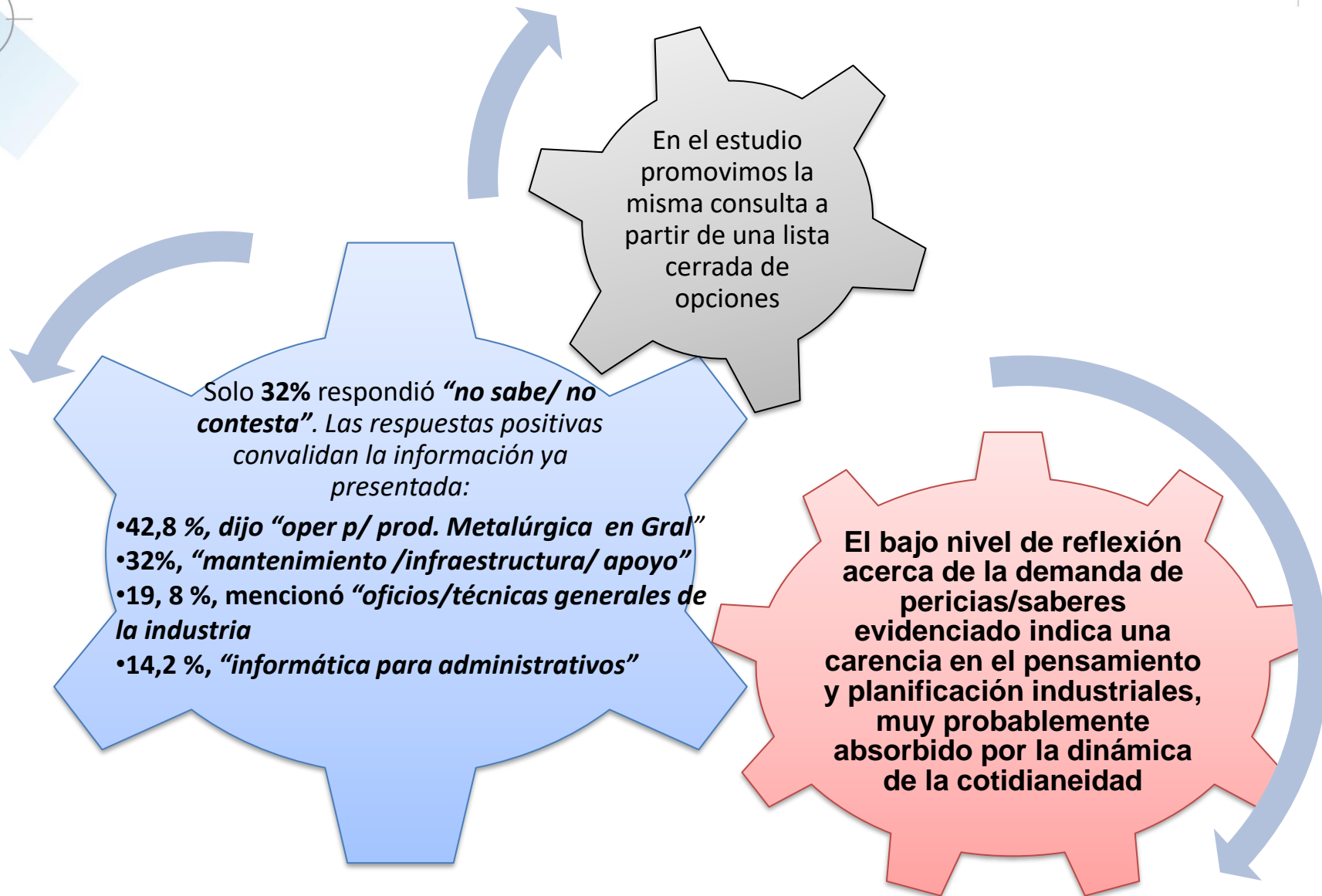
El **86,9%** de los entrevistados no ha podido identificar la demanda de capacitación que **considera insatisfecha** o que requiere la industria de su región en la actualidad.
El 13% restante mencionó al menos una necesidad.

Menciones sobre capacitación insatisfecha



Base: Total de Imenciones sin considerar ns/nc Respuesta Múltiple

Demanda insatisfecha de calificaciones



Política de formación profesional por parte de las empresas

Relación entre sistema productivo y capacitación de personal.

**58 % de las empresas NO OFRECE
HABITUALMENTE CAPACITACIONES a su personal**

- Mayoría de micro y pequeñas
- Aparecen muy poco dinámicas en las búsquedas
- **23% hizo alguna capacitación durante 2014.**

**42% OFRECE HABITUALMENTE
CAPACITACIONES**

- Predominio de las más grandes
- Subcontratan
- **77 % hizo capacitación durante 2014**

¿en que capacitaron?

- ✓ Seguridad e Higiene
- ✓ Normas de Calidad
- ✓ Manejo de maquinas en general
- ✓ Mantenimiento de maquinaria
- ✓ Control (técnico, de gestión o de calidad)
 - ✓ Matriceros
 - ✓ Tornería
 - ✓ Carpintería
- ✓ Soldado metalúrgico
- ✓ Informática

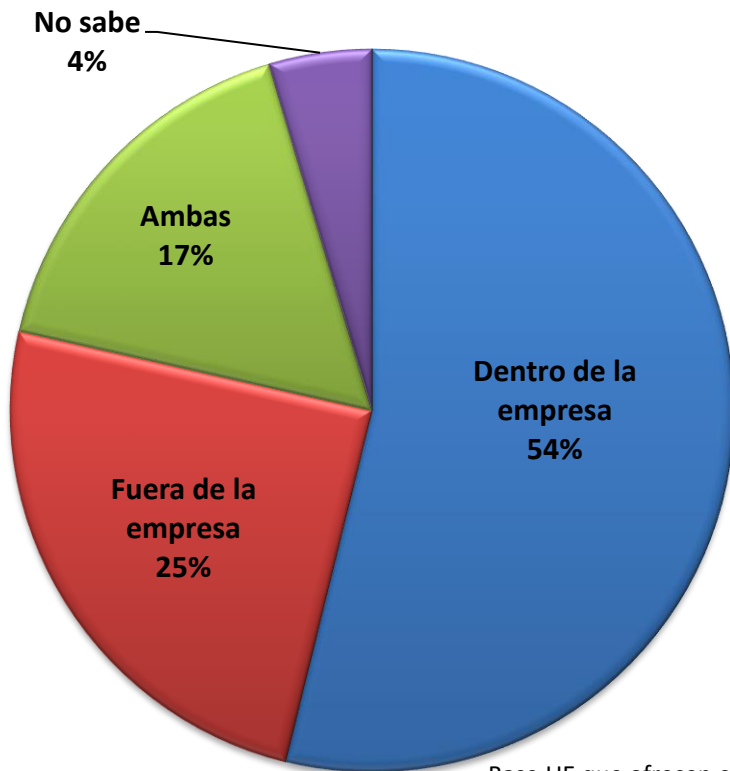
**26% de ellas
detallaron
capacitaciones
durante
2014**

Espacio de desarrollo de la formación profesional

26% de las empresas tenían planificada o habían ejecutado alguna formación/capacitación al momento de la consulta durante 2014.

Se indagó sobre el ámbito en el que se desarrollaría la misma.

Lugar donde realizarán las capacitaciones



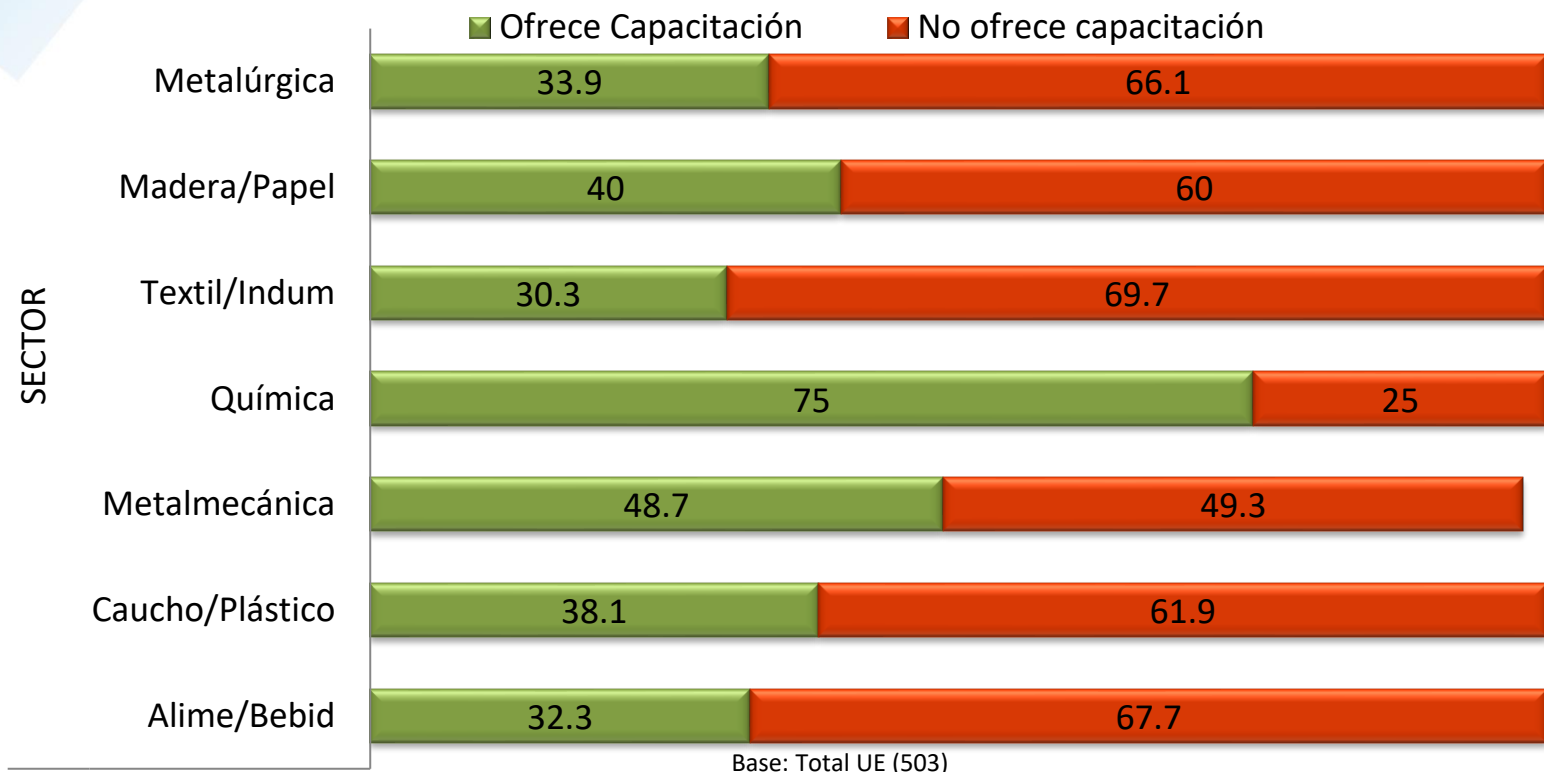
Los sectores **Químico y Textil/Indumentaria** muestran mayor propensión a realizar las capacitaciones dentro de las empresas.

Los sectores de **Alimentos/Bebidas y Caucho/Plástico** evidencian mayor tendencia a capacitaciones fuera de planta.

Las empresas con mayor número de empleados son las que tienden a desarrollar capacitaciones fuera de la empresa

Oferta de formación profesional por parte de las empresas. Según sectores

Acciones de capacitación de personal según sector productivo



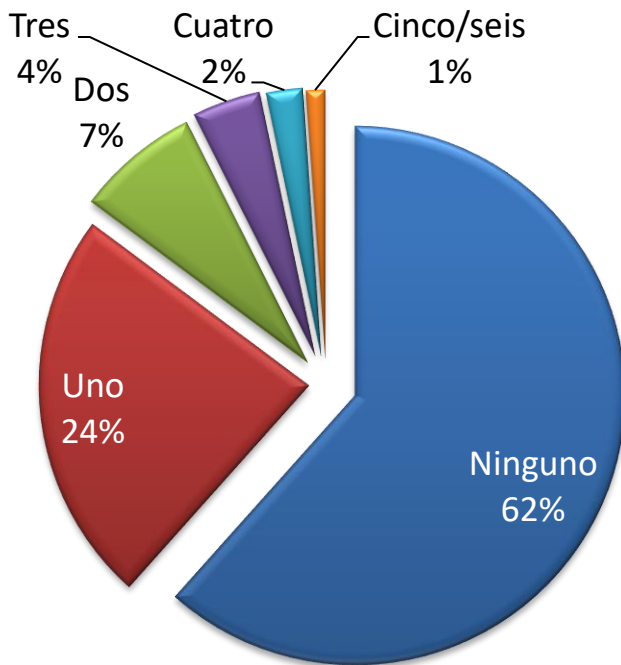
El sector Químico, aparece más activo en la oferta de capacitación a su personal (es también el más activo en la búsqueda de personal calificado.)

Los sectores Textil/Indumentaria, Metalúrgica y Alimentación/Bebidas, son quienes menos capacitaciones ofrecen a sus empleados.

Relación entre los actores del sistema productivo

Conocimiento de centros de formación profesional

¿Cuántos CFP conocen?



Base: Total de las UE (503)

Las empresas tienen un muy bajo nivel de conocimiento de los Centros de Formación Profesional de la zona/ municipio donde están asentadas. De las que conocen (38%) en el último año solo tuvo contacto con algún CFP el 52%.

DENOTA ESCASA ARTICULACIÓN SISTÉMICA ENTRE LOS ACTORES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

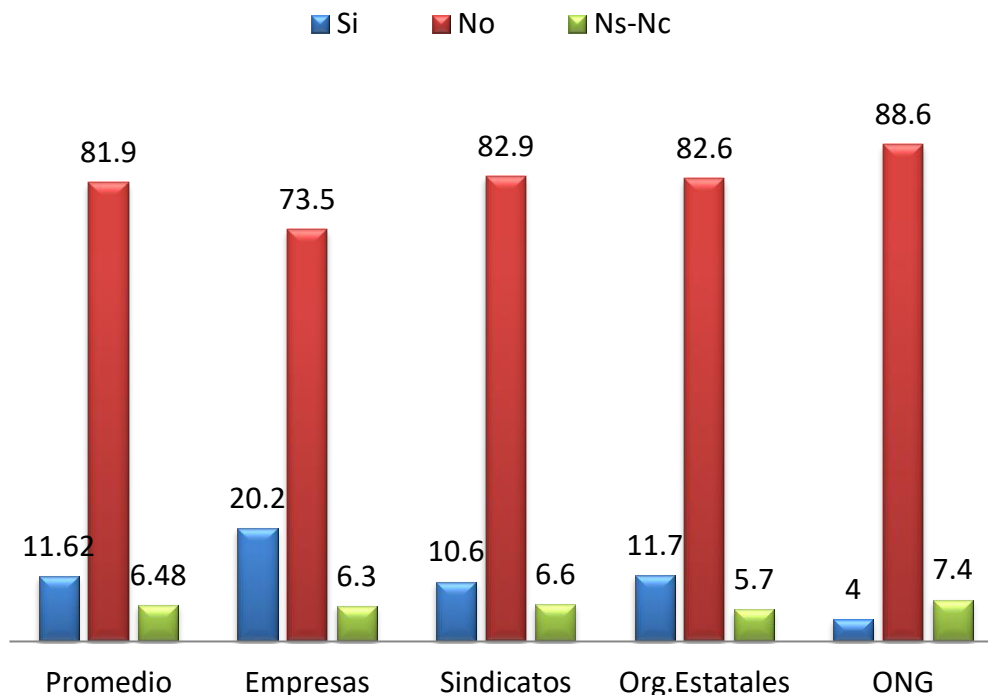
Articulación entre sectores del entramado productivo

Débil articulación con otros actores del entramado económico-social **de las empresas para la capacitación de su personal.**

El 82 % de las UE que ofrecen capacitación a su personal no interactuaron con otros actores en las capacitaciones, mientras que un 12 % si lo hizo.

Los actores con quienes más interactuaron en las capacitaciones las UE que ofrecen capacitación a su personal son: otras empresas (20 %), organizaciones estatales (12%), sindicatos (11 %) y por último las ONG-Fundaciones (4 %).

Interacción de las UE con otros sectores



Base: empresas que ofrecen capacitación a su personal- (Total 210)

REVISAR PRÁCTICAS DE VINCULACIÓN Y ENFOQUES SOBRE LA FORMACIÓN PUEDE RESULTAR ÚTIL EN FUNCIÓN DE LA MULTIPLICACIÓN DEL DIÁLOGO

Aspectos en los que participaron otros actores en las capacitaciones.

Otras empresas

- ✓ 33%, “ofreciendo personal capacitado”
- ✓ 29% “demandan actualización tecnológica”
- ✓ 17% “ofreciendo maquinaria o instalaciones”
- ✓ 10% “decisión de cursos”
- ✓ 9 % “otra manera o no sabe”

Sindicatos

- ✓ 42% “ofreciendo personal capacitado”
- ✓ 35% “demanda de actualización tecnológica”
- ✓ 5% en la “decisión de cursos”
- ✓ 2% en la “definición de la currícula”.

Organizaciones estatales

- ✓ 38 % “ofreciendo personal calificado”
- ✓ 19% “demanda de actualización tecnológica”,
- ✓ 18% en la “decisión de oferta o cursos”,
- ✓ 12% ofreciendo “maquinaria/ instalaciones”
- ✓ 3% en la “definición curricular”.

ONG

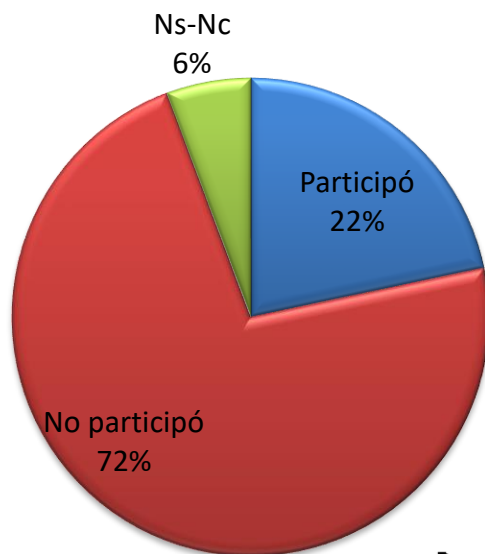
Solo un 4% de las UE manifestaron interactuar con alguna, siendo está articulación con otros actores, la más débil de todas.

Articulación entre sectores del entramado productivo. Temas de interés

22% de las UE participaron de encuentros con actores vinculados al proceso productivo durante 2012/2013.

Los sectores que más frecuentemente se hicieron presentes fueron el **Químico**, el **Metalmecánico**, y el **Textil/Indumentaria**

Participación en encuentros (2012/13) con otros actores del sistema productivo

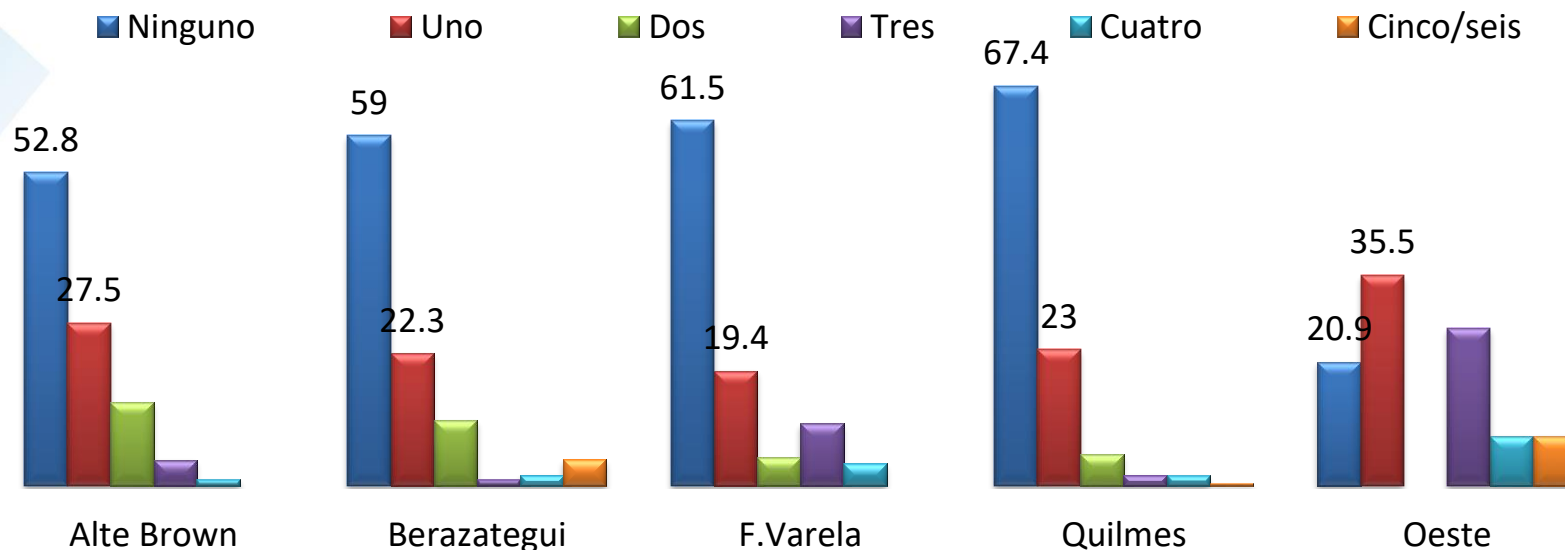


Base: Total de las UE (503)

Los principales temas que se abordaron fueron:

- “problemáticas de venta/mercado”*** (31%),
- “salarial/laboral/convenios”*** (19%),
- “Exposiciones, Ferias o Congresos”*** (16%)
- “Producción/ Inversión”*** (14,3 %)
- “Capacitaciones, problemas relacionados a la capacitación y cursos”*** (9 %)

Conocimiento de centros de formación profesional



ZONA

Base: Total de las UE (503)

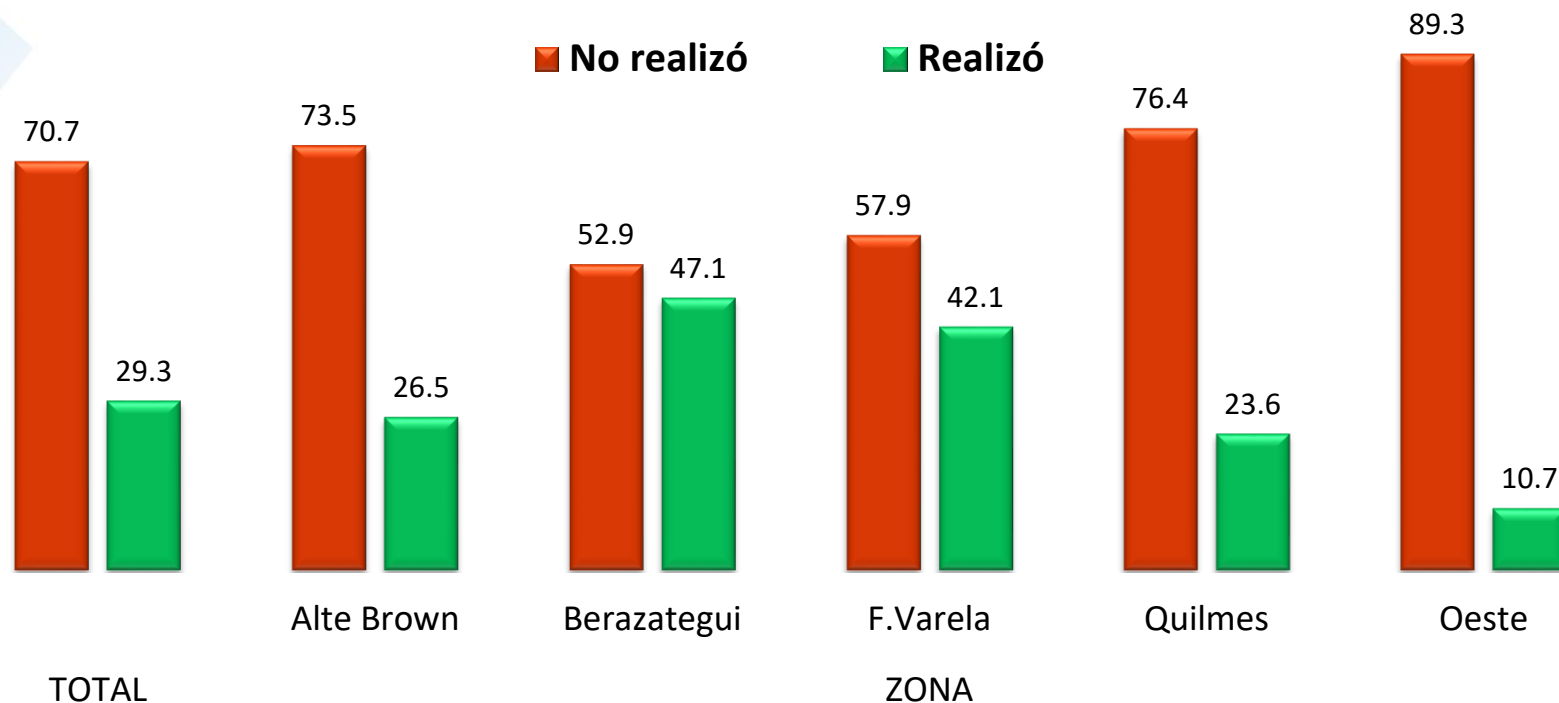
Calzado, caucho y madera evidencian mayor nivel de conocimiento.

En los sectores **Alimentación-Bebidas, Textil/Indumentaria** y **Metalúrgica(*)**, más del 70 % de entrevistados no conoce ningún CFP. Estos rubros son significativamente quienes menos ofrecen capacitaciones.

**HABILITA HIPÓTESIS DE RELACIÓN DIRECTA ENTRE
ROLES /PERFILES INSTITUCIONALES DE CFP Y
EMPRESAS ACTIVAS EN ACCIONES DE CAPACITACIÓN.**

(*) Podría resultar un caso atípico por ser el sector más numeroso en cantidad de establecimientos y con una muy baja dinámica de búsquedas infructuosas en definitiva poca demanda insatisfecha

Relación con centros de formación profesional



Base: Quiénes que conocen algún CFP. (Total : 193)

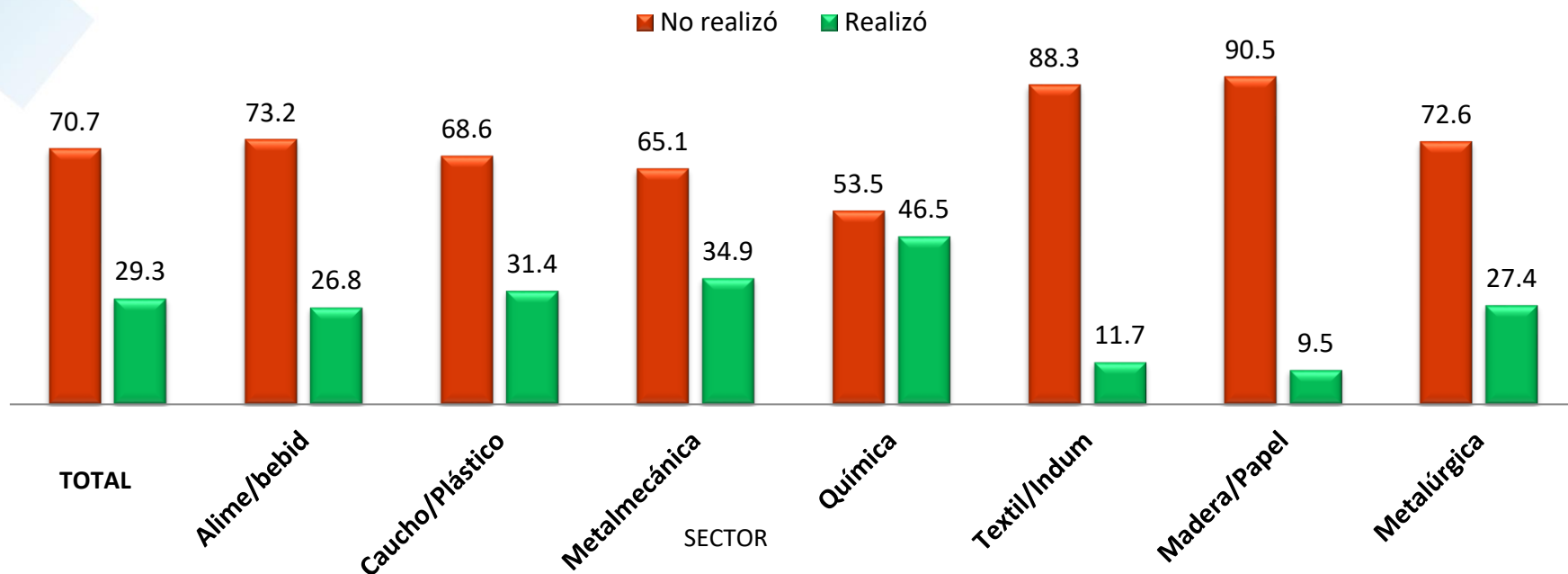
En la región, 71 % de las UE no ha desarrollado ninguna actividad con los Centros de Formación Profesional.

En **Berazategui y Florencio Varela** se evidencia una tendencia importante a realizar actividades conjuntas entre empresas y Centros de Formación Profesional.

**CONSOLIDA HIPÓTESIS DE QUE INTERVENCIONES
ACTIVAS Y RELACIONES PROVOCAN LA
PREOCUPACIÓN POR ACCIONES FORMATIVAS**

Relación con centros de formación profesional

Realización de actividades conjuntas (UE y CFP) por sector productivo



Base: Quiénes conocen algún CFP. (Total : 193)

Las articulaciones más débiles se observan en los sectores Textil/Indumentaria y en la Madera/Papel

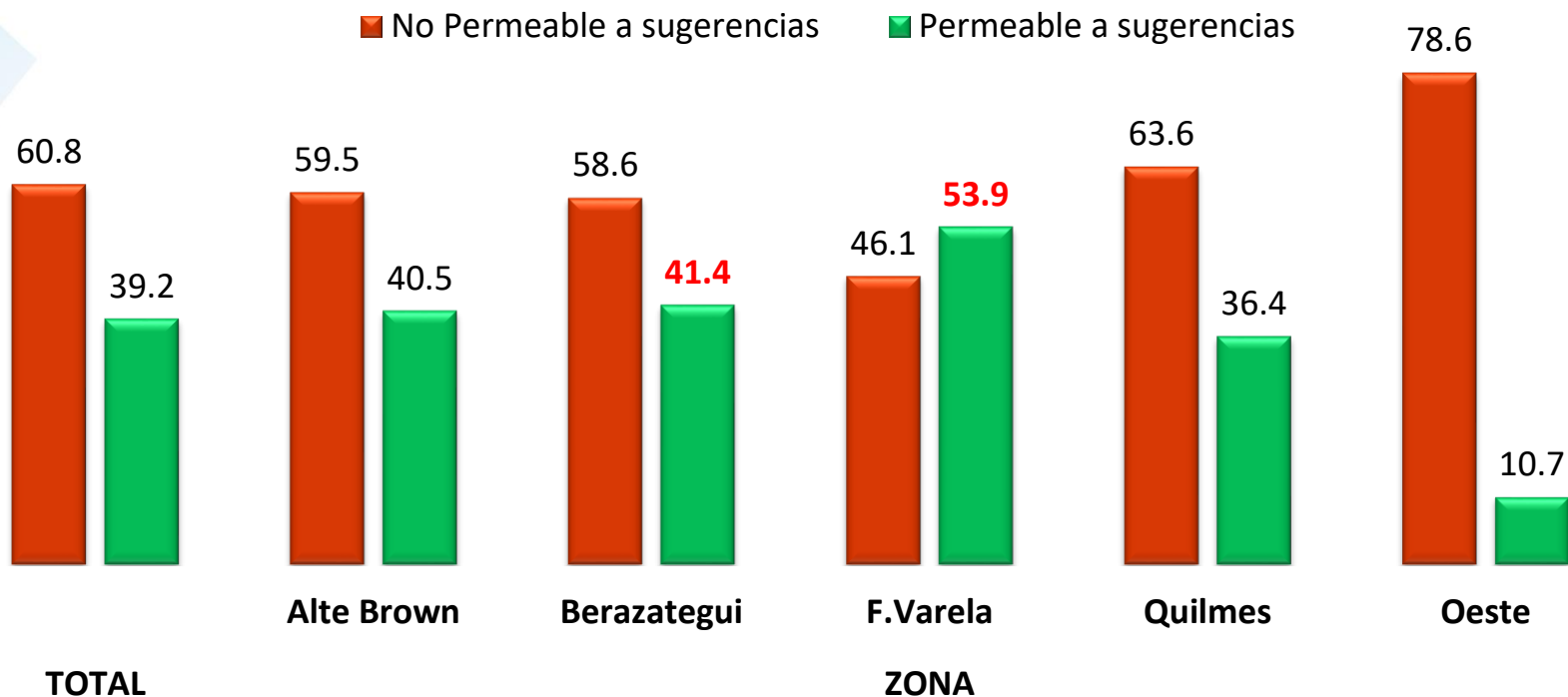
Los sectores Químico (46,5%), Metalmecánica (34,9%) y el Caucho-Plástico (31,4%), son los que más han desarrollado actividades conjuntas de capacitación con los Centros de Formación Profesional.

Relación con centros de formación profesional según tamaño

	Hasta 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	De 50 y más trabajadores
CON NINGUNO	87.7	64.2	57.6
Con 1	10.1	30.2	22.9
Con 2	-.-	2.8	14.6
Con 3	2.2	-.-	4.9
Con 4	-.-	2.8	-.-

SE EVIDENCIA UNA ASOCIACIÓN SIGNIFICATIVA
(DIRECTAMENTE PROPORCIONAL)
ENTRE TAMAÑO DE ORGANIZACIÓN E INTERACCION CON CFP

Permeabilidad de los centros de formación profesional



Base: Quiénes conocen algún CFP (Total: 193)

La experiencia de aquellos que trabajaron en relación con los CFP fue evaluada en términos de la permeabilidad de los CFP a sugerencias de los destinatarios de la formación.
Estos resultados coinciden con el estudio de demanda laboral

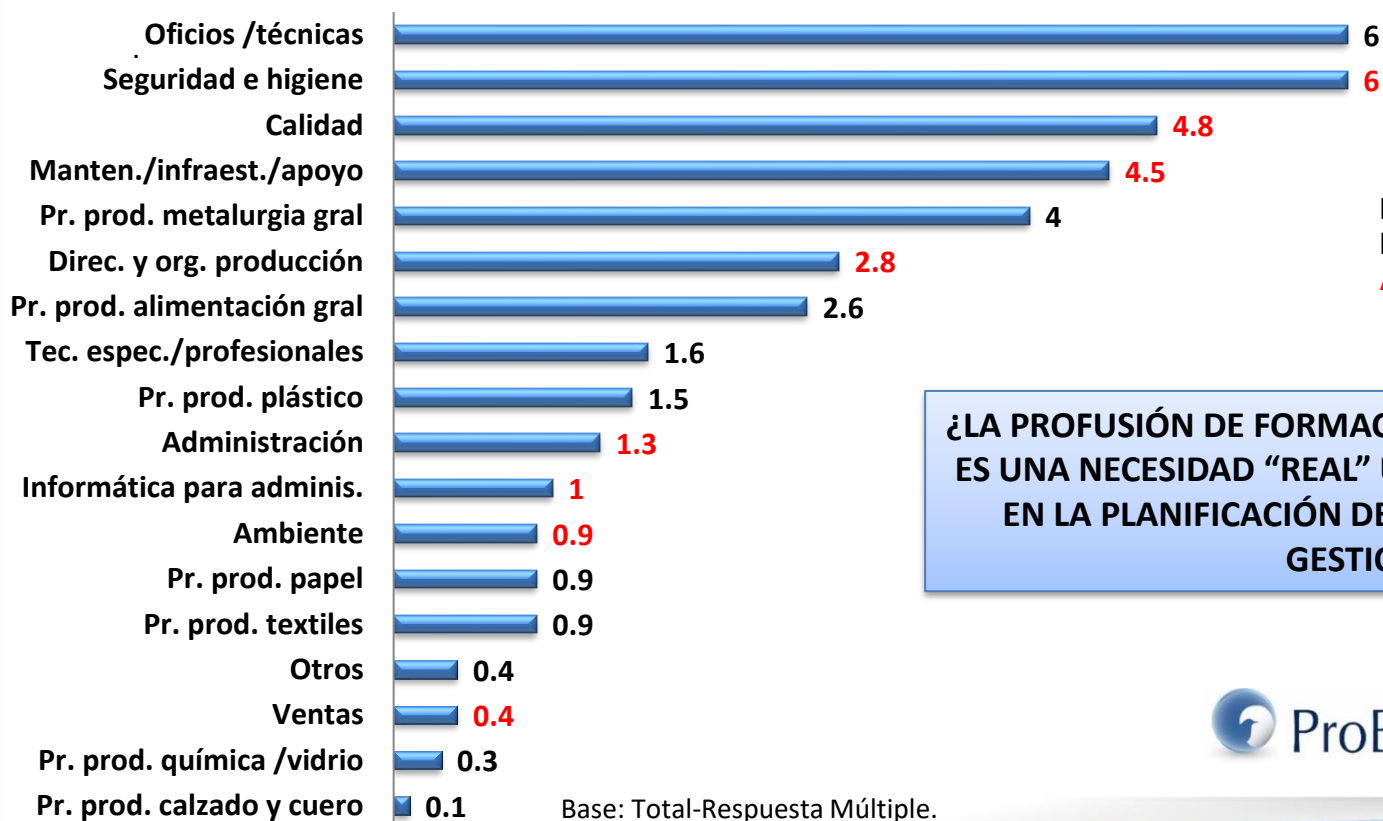
**SOSTENER LA ESCUCHA Y LA PROXIMIDAD COMO
VALOR HABILITA A LAS ACCIONES DE ACERCAMIENTO**

Demanda de oficios proyectada por las empresas para 2014

La demanda de oficios proyectada por las empresas para 2014 — considerando sólo las UE que tienen previsto capacitar— alcanza a 79 oficios que fueron “agrupadas” por áreas dentro de la organización económica o tareas para facilitar su comprensión .

56,3 % de las empresas contestó que no tiene previsto capacitar en el 2014, mientras que 17.6 % respondió ns/nc.

Oficios/ actividades en que tiene previsto capacitar personal durante el 2014. (Agrupada)



Ref. clasificación:
Producción
Apoyo a la producción

¿LA PROFUSIÓN DE FORMACIÓN EN ÁREAS DE APOYO ES UNA NECESIDAD “REAL” U OBEDECE A CARENCIAS EN LA PLANIFICACIÓN DE LA TECNOLOGIA Y LA GESTIÓN?

Base: Total-Respuesta Múltiple.

SÍNTESIS SEGMENTO ACTIVIDAD FORMACIÓN PROFESIONAL

ACTIVIDAD FORMATIVA

El 86,9% de los entrevistados no ha podido identificar la demanda de capacitación que considera insatisfecha.

El bajo nivel de reflexión acerca de la demanda de pericias/saberes

Oferta por cuenta de las empresas está polarizada Grandes ofrecen y pequeñas no hacen.

Heterogeneidad entre sectores en cuanto a la actividad formativa

RELACIÓN CON LOS CENTROS FORMATIVOS

Poco conocimiento de centros de formación profesional

Denota escasa articulación sistémica entre los actores de la formación profesional

Débil articulación con otros actores del entramado económico-social de las empresas para la capacitación de su personal

Revisar prácticas de vinculación y enfoques sobre la formación puede resultar útil en función de la multiplicación del diálogo

Habilita hipótesis de relación directa entre roles /perfiles institucionales de cfp y empresas activas en acciones de capacitación

Heterogeneidad entre sectores en la relación con centros de formación profesional

CONGRUENCIA OFERTA-DEMANDA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA REGIÓN

CONTEXTO LABORAL

Los datos de empleo en el Conurbano disponibles indican la siguiente distribución

	EMPLEOS SEGÚN ACTIVIDAD			
	Otros	Comercio	Industria	Total
Partidos del GBA	2,793,100	747,759	718,488	4,259,347
%	65.58	17.56	16.87	100.00

El **Observatorio de Calificaciones Laborales** busca determinar la **consistencia entre la oferta** de formación profesional (caracterizada por: fuerte presencia estatal, seguida por intervención de organizaciones sindicales, diferentes improntas en las dinámicas de ajuste a la demanda según los sectores y poca interacción con las organizaciones productivas) presentada en estudios anteriores y resumida al inicio de esta presentación y la **demandas de calificaciones laborales** requerida por las empresas (detalladas en esta presentación).

Para hacerlo se cruzó la información del primer estudio que relevó la formación profesional ofertada a través de cursos en los CFP y las calificaciones buscadas por las organizaciones económicas en este estudio.

CONGRUENCIA OFERTA-DEMANDA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA REGIÓN

CATEGORÍAS

Se categorizó la congruencia en función de correspondencia plena (cuando la oferta se ajusta plenamente a la demanda), **correspondencia parcial** (cuando la demanda no es satisfecha por la oferta pero si hay capacitación afín o próxima a la requerida) y **no correspondencia** (cuando no hay relación entre lo que se demanda y la oferta).

ZONAS

Se realizó el trabajo atendiendo 2 zonas: Este (F. Varela, Quilmes y Berazategui) y Oeste (alte Brown, Pte Perón y S. Vicente) puesto que esas aparecen como las únicas barreras geográficas relevantes que podrían incidir en la movilidad de los trabajadores en busca de formación profesional.

	ZONA ESTE (ϕ)	%	ZONA OESTE (ϕ)	%
CORRESPONDE	67	15,5	18	12,41
CORRESPONDE PARCIALMENTE	82	19,0	27	18,62
NO CORRESPONDE	282	65,4	100	68,97
TOTAL DE CURSOS	431	100	145	100

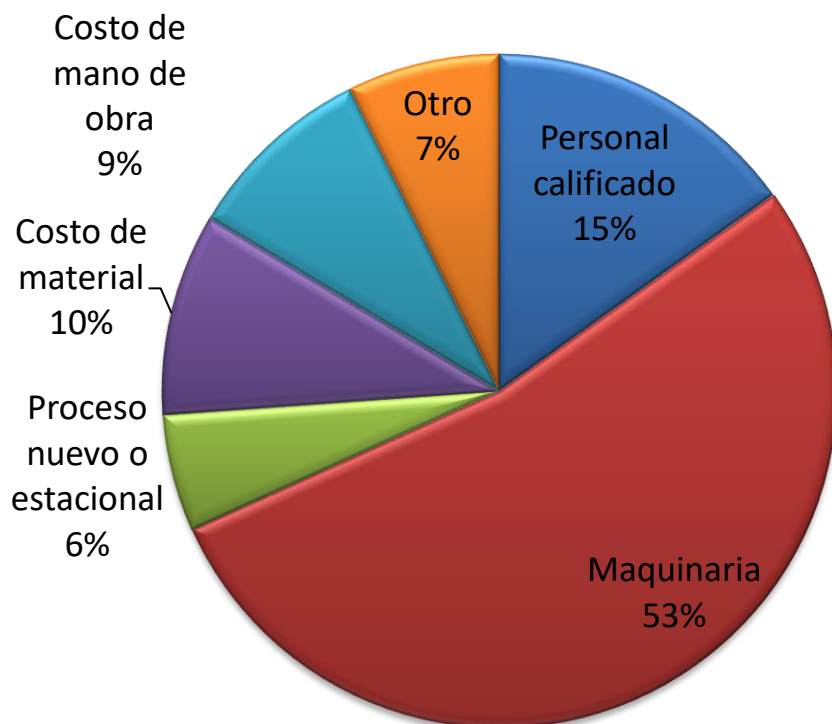
Tercerización e innovación

Tercerización e innovación tecnológica.

Cerca de dos tercios **NO TERCERIZARON NINGÚN ASPECTO** DE SU PROCESO DE PRODUCCIÓN.

El resto **TERCERIZÓ AL MENOS UN PROCESO** en los últimos 2 años.

Motivo principal de la tercerización



21% de las UE tercerizó diez o más veces,
27% entre una y nueve veces.
50% no respondieron.

Motivo de la
tercerización

¿en que sectores
ocurre con mayor
frecuencia?

**Metalmecánico (38,4%), el
Textil/Indumentaria (36,3%)
Madera-papel (33,9%).**

Base: UE que tercerizaron algún proceso productivo en los últimos dos años

Subcontratación de servicios auxiliares de la producción principal. Total y según sector

48 % declaró no subcontratar servicios.

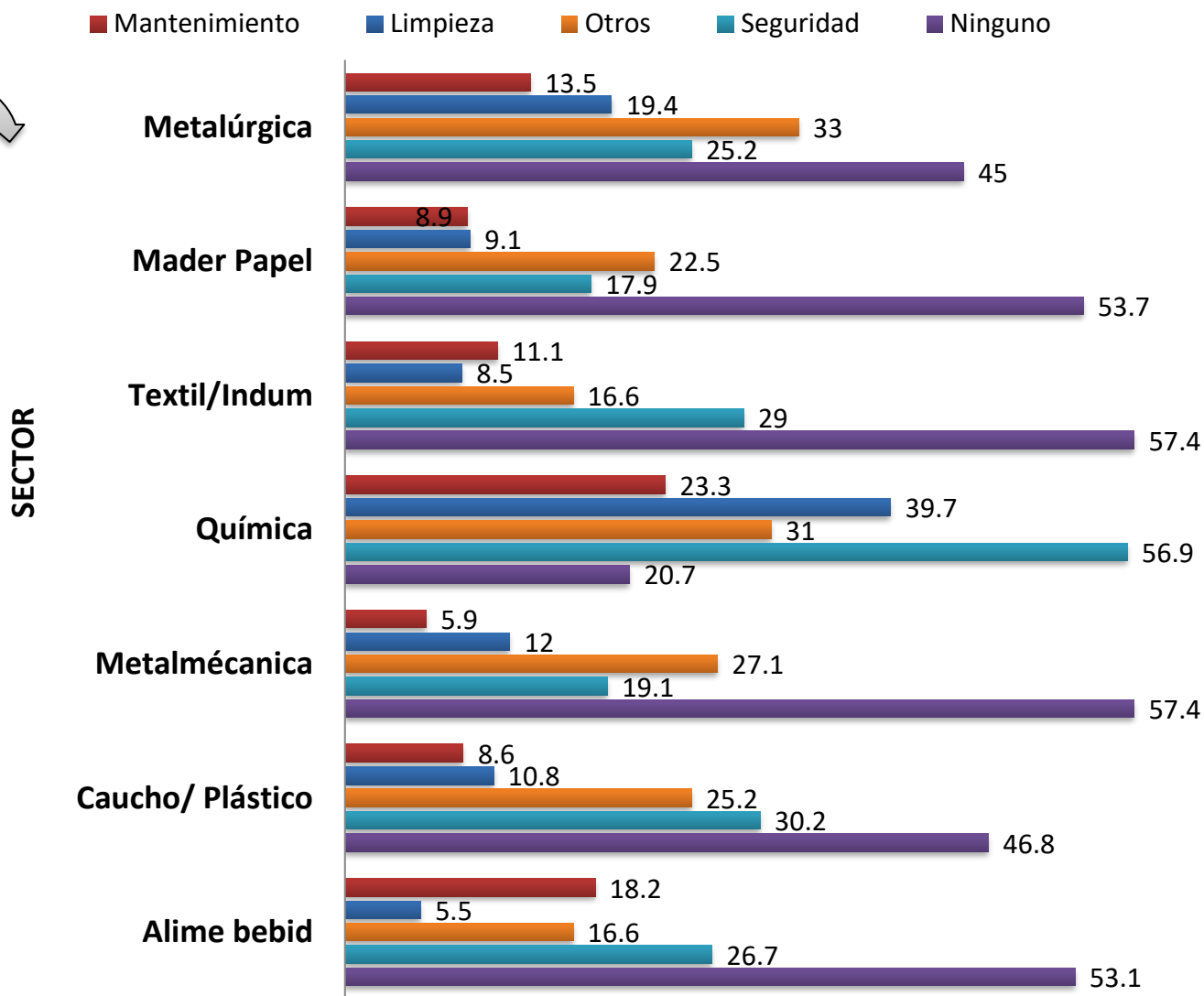
28 % personal de seguridad.

15 % personal de limpieza.

12% en mantenimiento.

25% otros servicios.

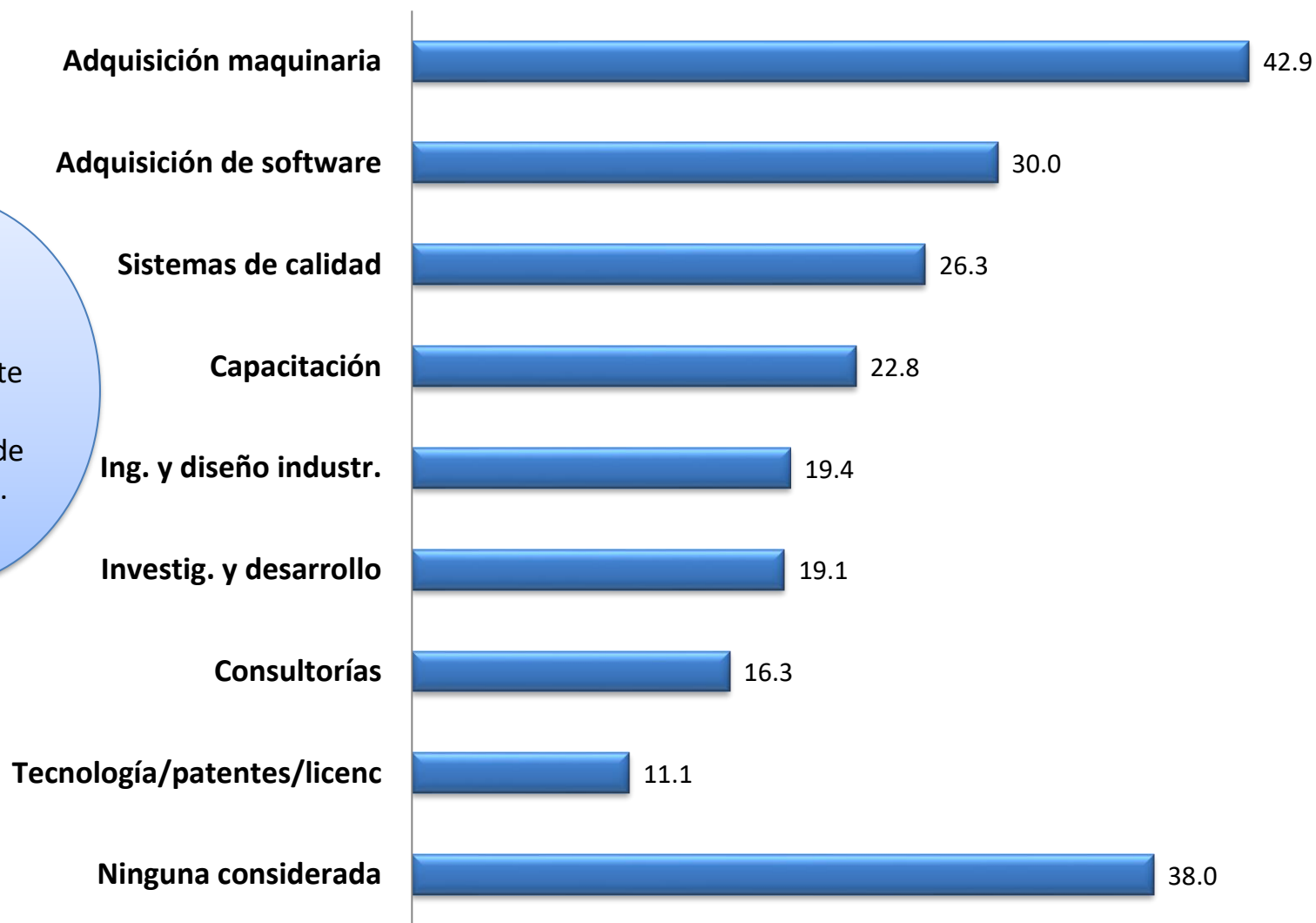
Base total. Respuesta múltiple



Base: Total de las UE (503) Respuesta Múltiple

Áreas de Innovación en los últimos 2 años

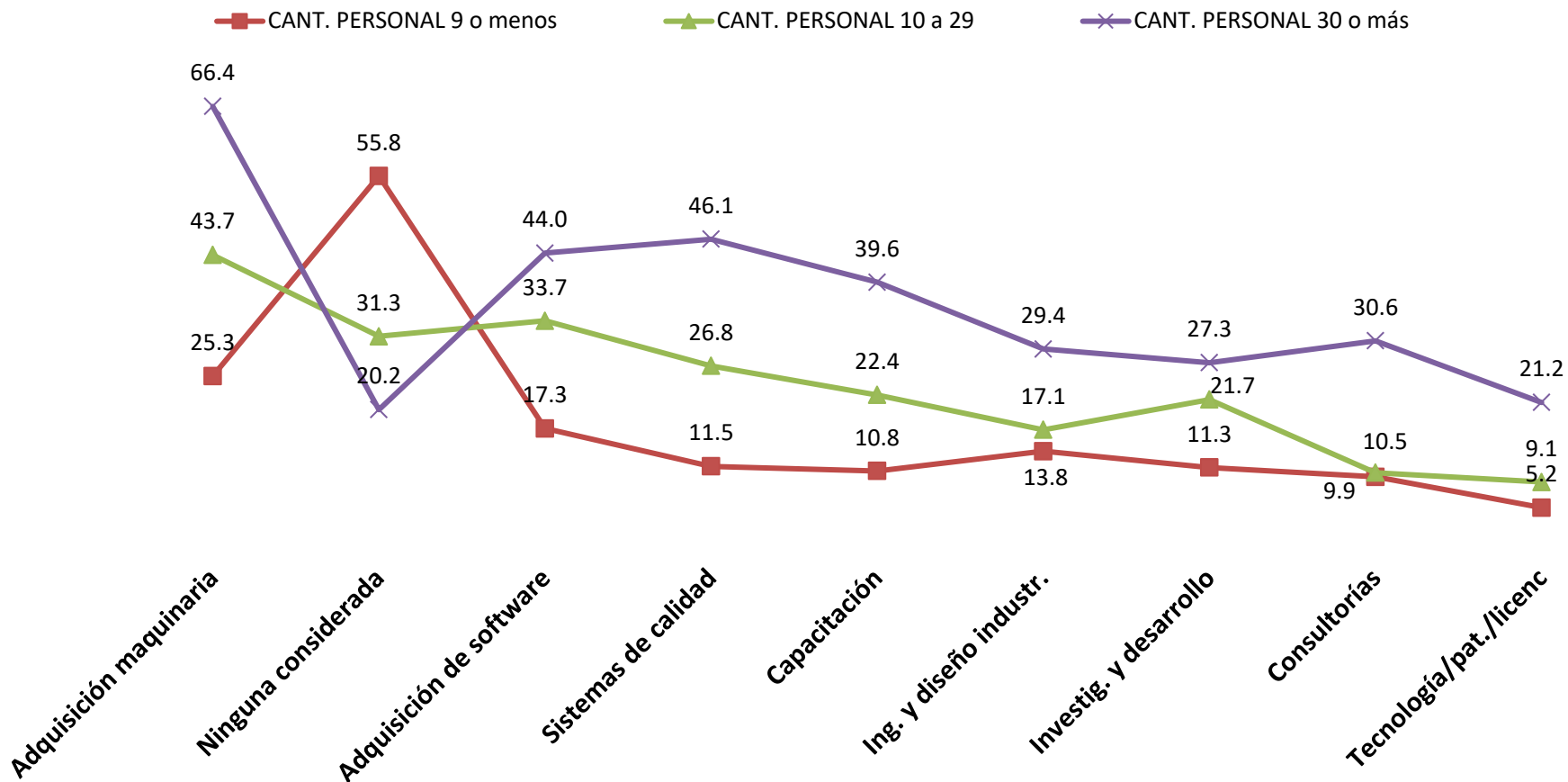
El área de innovación predominante fue la adquisición de maquinaria.



Áreas de innovación según tamaño

EL TAMAÑO DE LAS ORGANIZACIONES IMPACTA EN EL TIPO Y ESPECTRO DE INNOVACIONES

Áreas de innovación de las UE según cantidad de personal

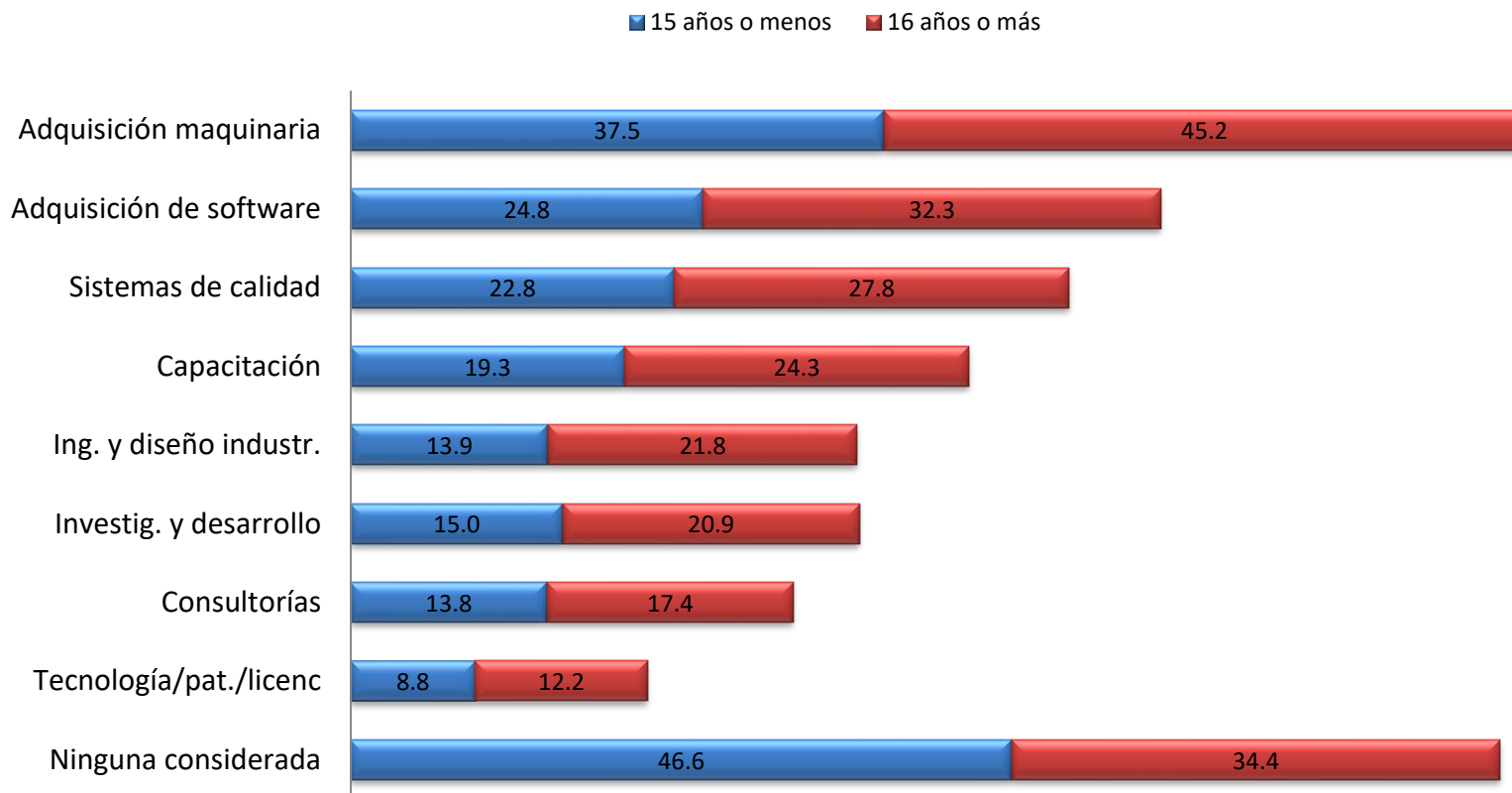


Base: UE que realizaron innovaciones en los últimos dos años- Respuesta múltiple

Áreas de innovación según antigüedad

Las UE donde predominan las innovaciones, son las de mayor antigüedad.

Áreas de innovación según antigüedad de las UE.

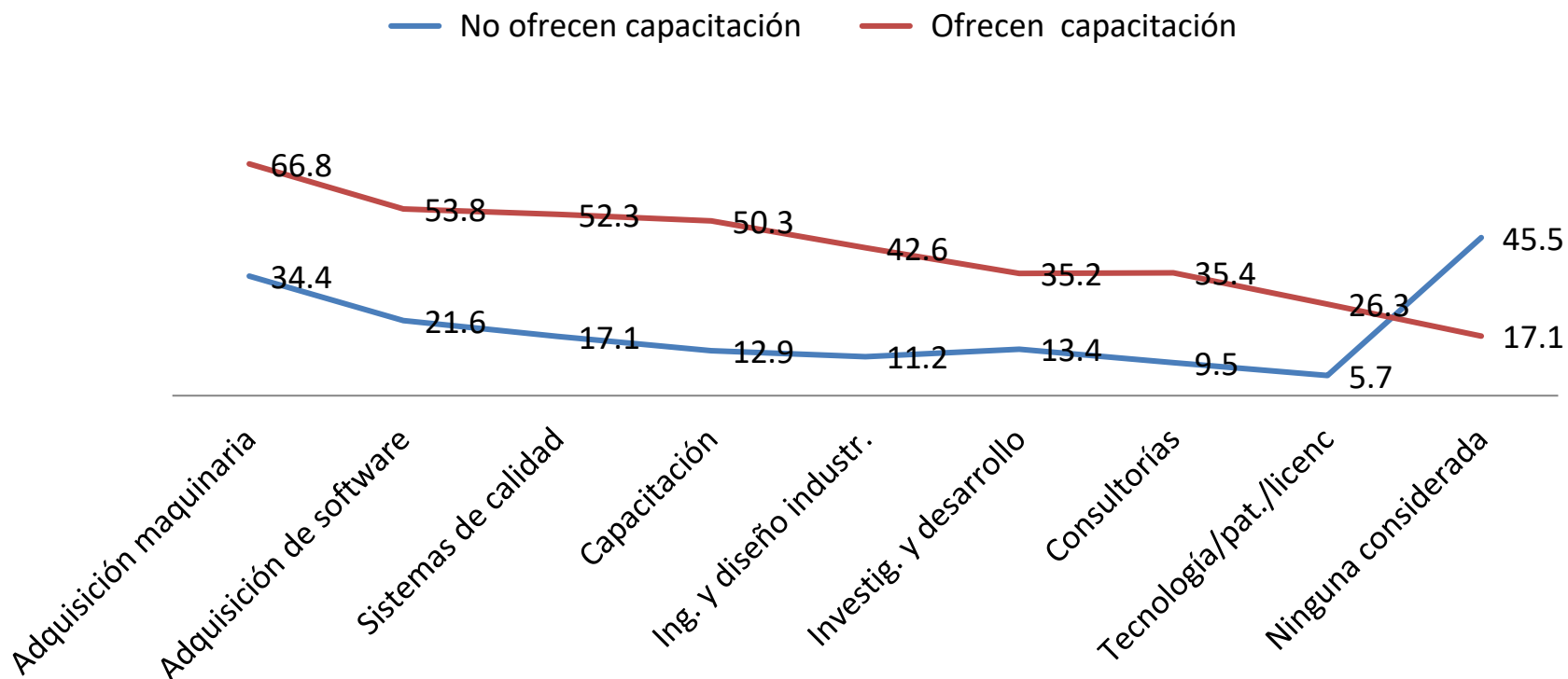


Base: Total de entrevistados-Respuesta múltiple

Áreas de innovación según actitud actividad de capacitación

Las organizaciones con espectro más amplio de innovación, son las que más ofrecen capacitaciones a su personal.

Áreas de innovación durante los últimos dos años según UE que ofrece o no capacitación.



Base: Total de entrevistados-Respuesta múltiple

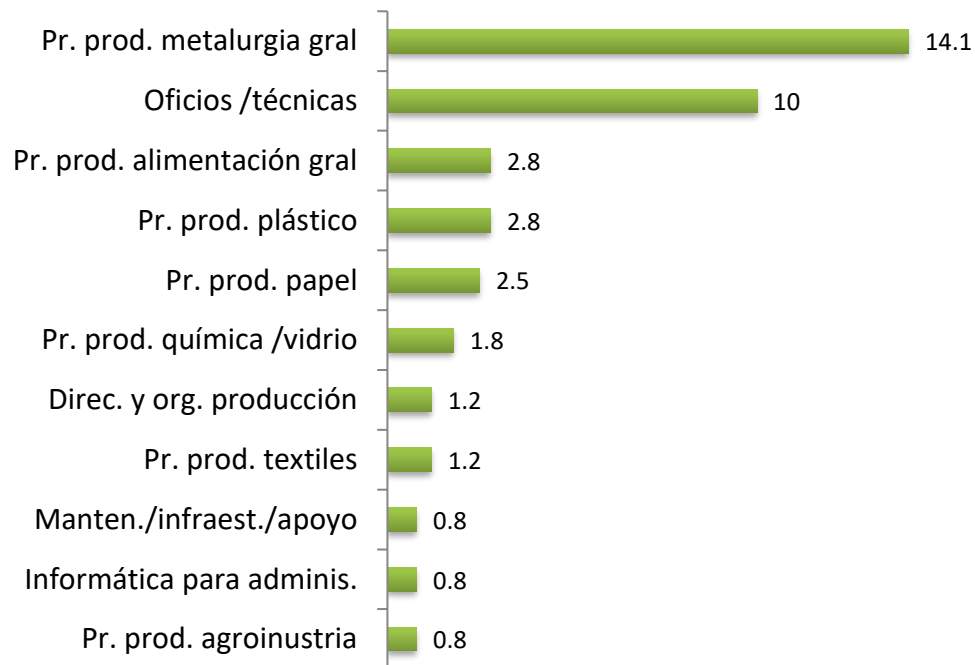
Calificación que demandaron las innovaciones

El 33 % afirmó que la incorporación de maquinaria es acompañada de nuevos requerimientos de calificación: (14,1%), *proceso de producción metalúrgica* (10%), *general oficios/técnicas* (2,8%), *proceso de producción alimentación* (2,8%), *general proceso de producción plástico* (2,5%) *proceso de producción papel*.

El peso de las menciones en la metalúrgica se encuentra directamente asociado a la cantidad de empresas en este sector pero vale la pena mencionar que la mayoría de las menciones se asocian a procesos productivos específicos de cada industria y en menor medida de calificaciones a áreas de mando o de apoyo a la producción.

Un 67 % no pudo/ supo precisar una respuesta.

Nuevos requerimientos de calificación a partir de la incorporación de maquinaria

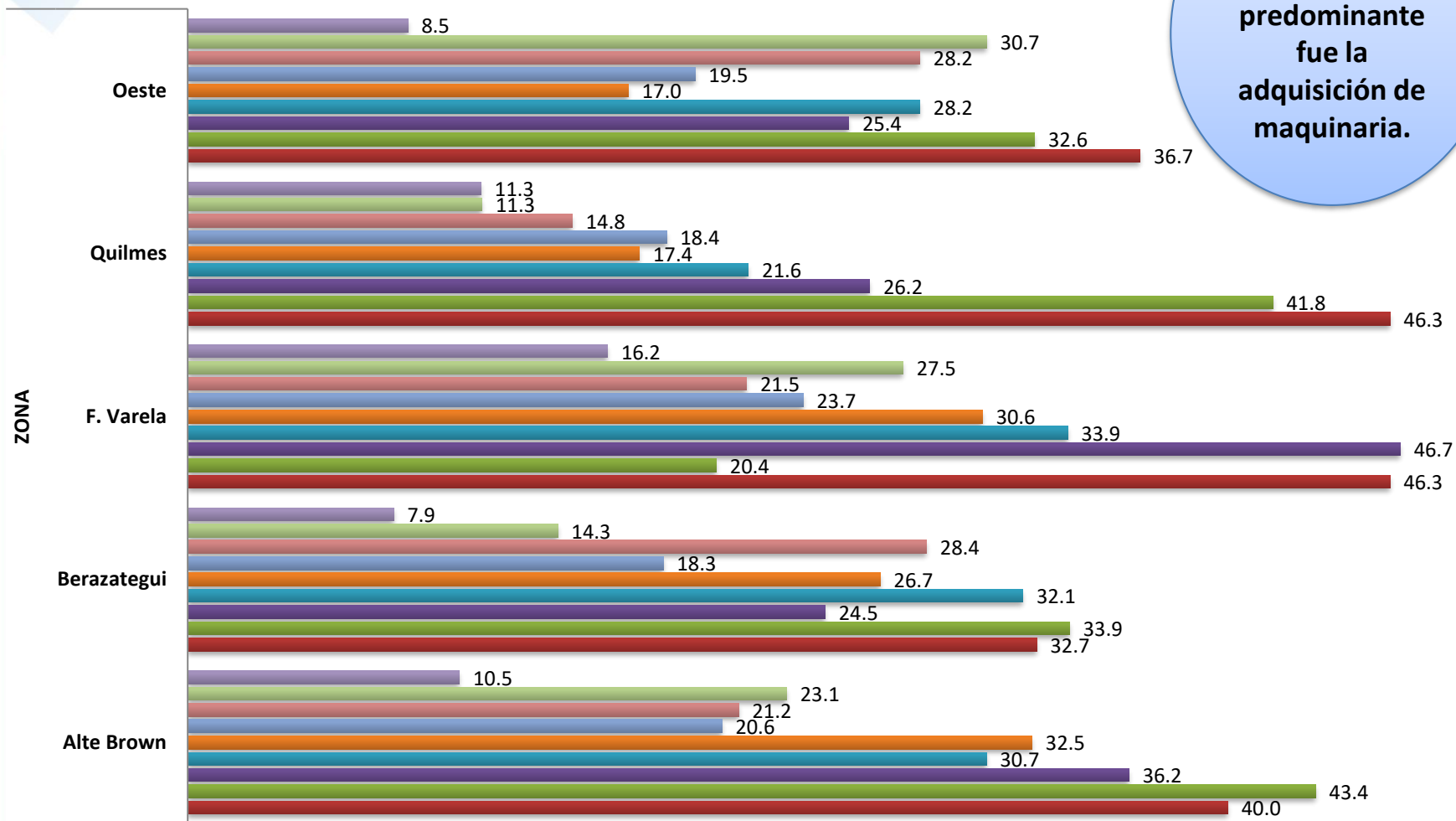


Base: Empresas que incorporaron maquinaria en los últimos dos años - Respuesta Múltiple

Áreas de innovación según zona

- Tecnología/pat./licenc
- Consultorías
- Investig. y desarrollo
- Ing. y diseño industr.
- Capacitación
- Sistemas de calidad
- Adquisición de software
- Ninguna considerada
- Adquisición maquinaria

El área de innovación predominante fue la adquisición de maquinaria.

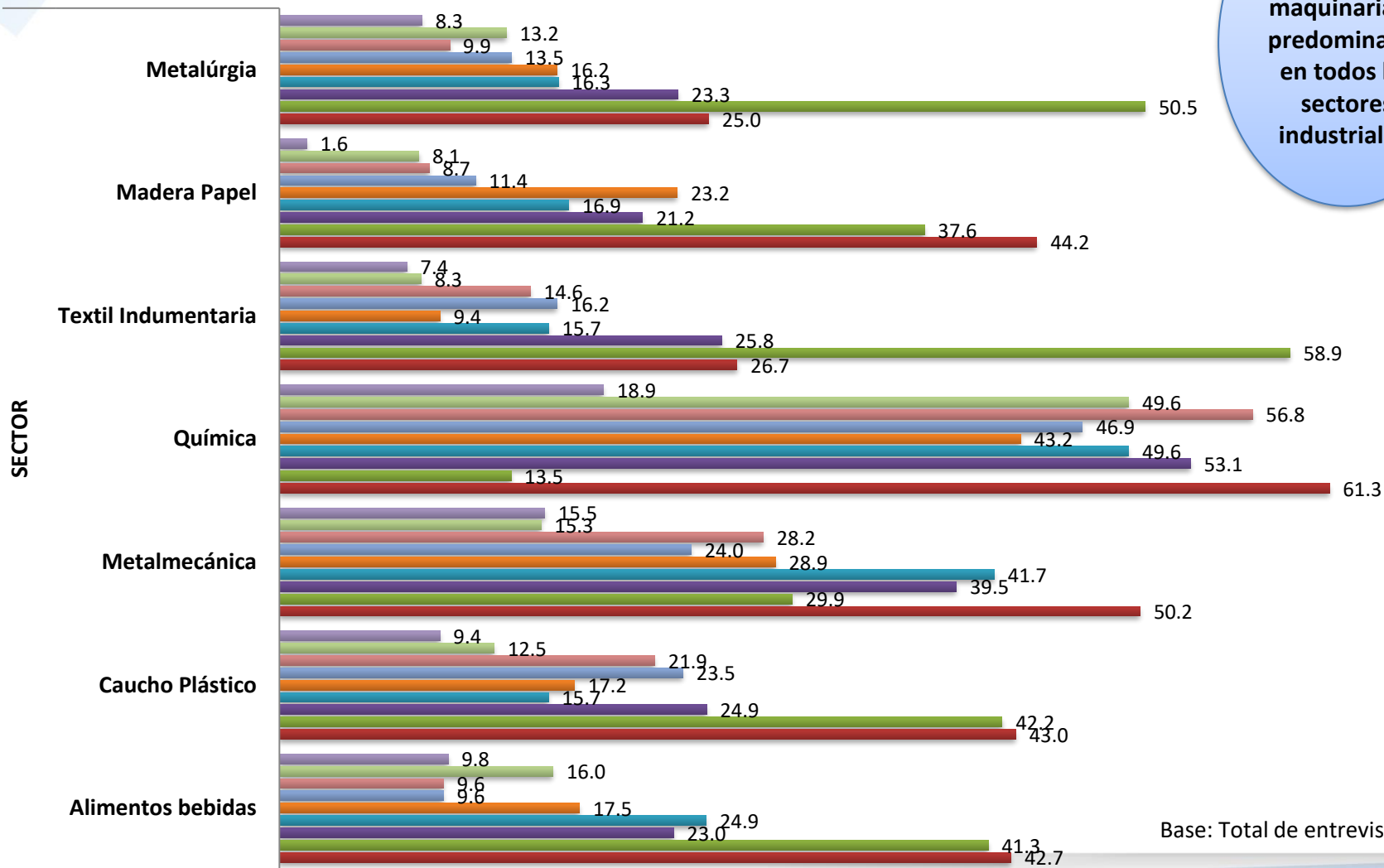


Base: Total de entrevistados-Respuesta múltiple

Áreas de innovación según sector

- Tecnología/pat./licenc
- Consultorías
- Investig. y desarrollo
- Ing. y diseño industr.
- Capacitación
- Sistemas de calidad
- Adquisición de software
- Ninguna considerada
- Adquisición maquinaria

También la adquisición de maquinaria es predominante en todos los sectores industriales.

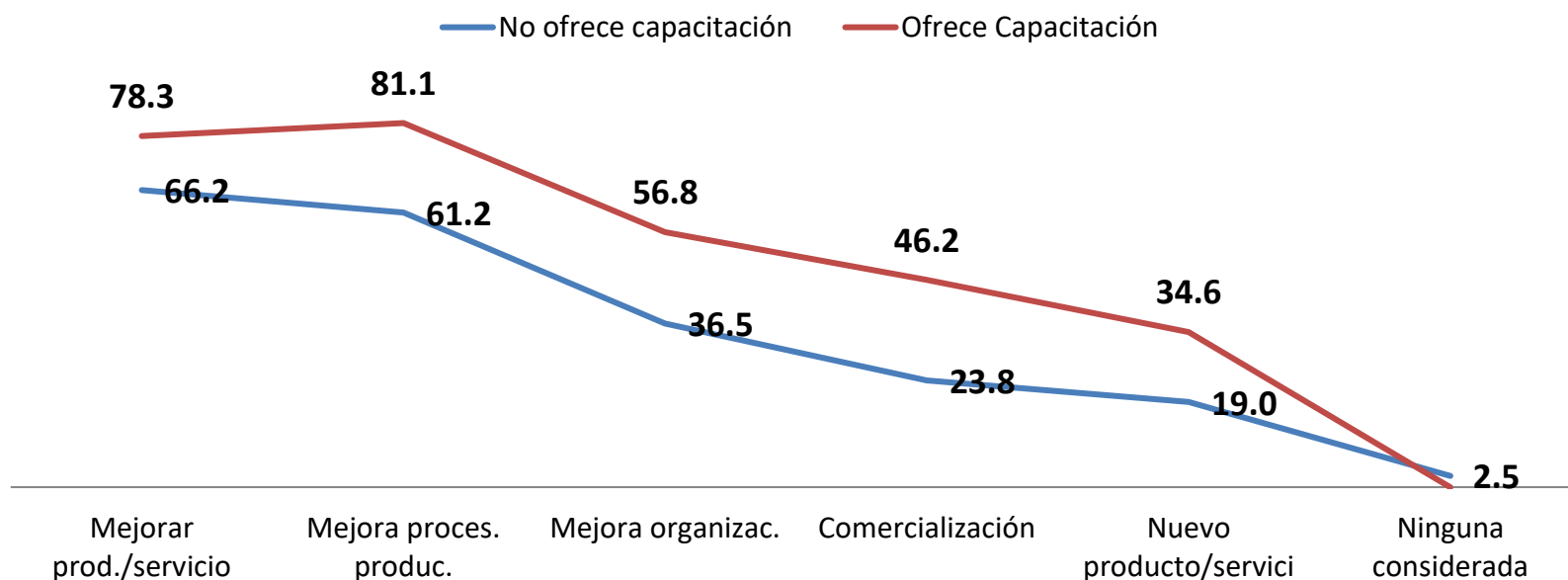


Base: Total de entrevistados

Orientación de las innovaciones según actitud capacitación

Las UE que ofrecen capacitación, SON LAS INNOVADORAS MÁS ACTIVAS

Orientación de las innovaciones según si ofrece o no capacitación a su personal



Base: Quiénes realizaron innovaciones en los últimos dos años – Respuesta Múltiple

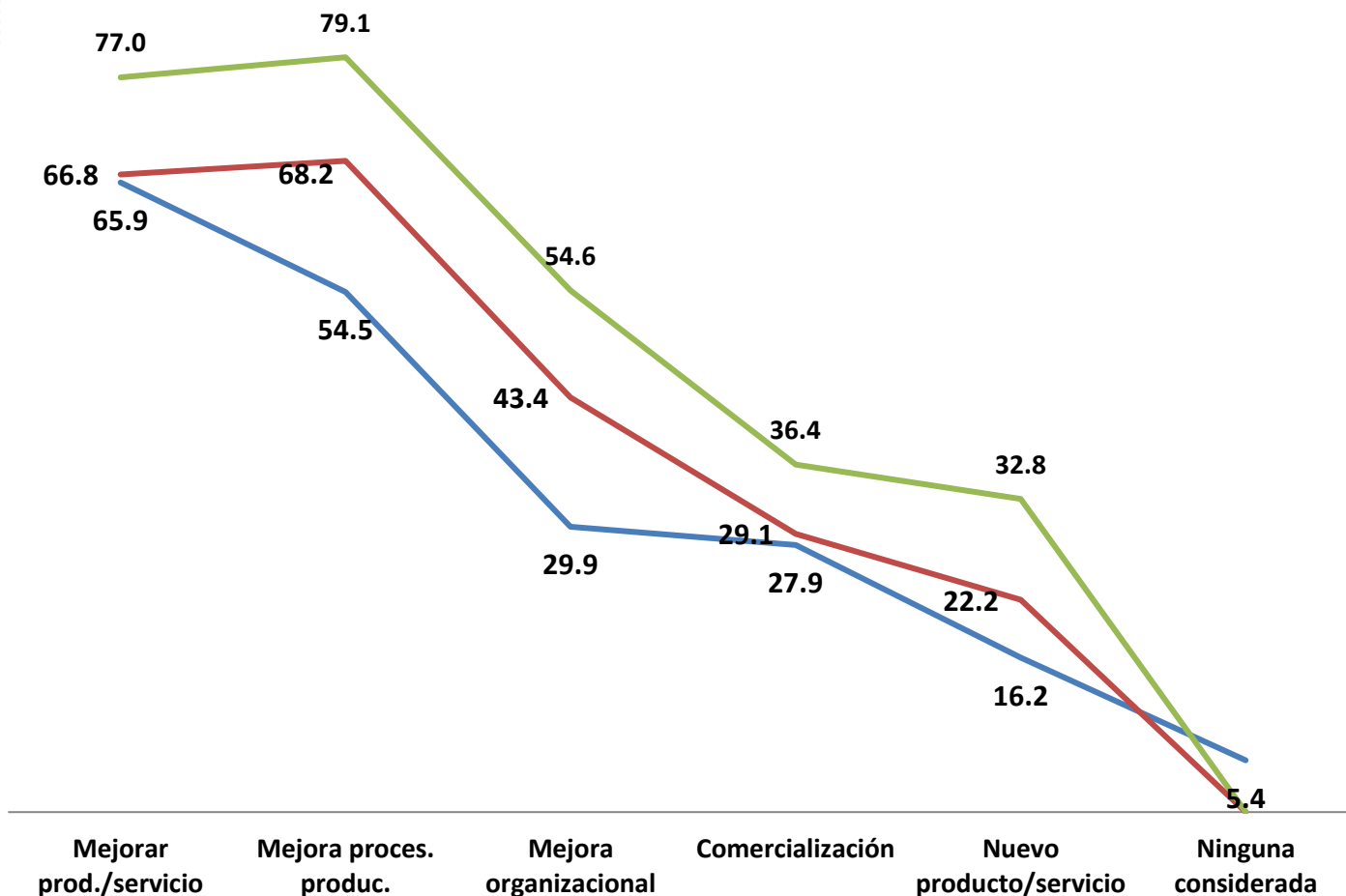
Orientación de las innovaciones según tamaño

Orientación de las innovaciones según cantidad de personal

— 9 o menos — 10 a 29 — 30 o más

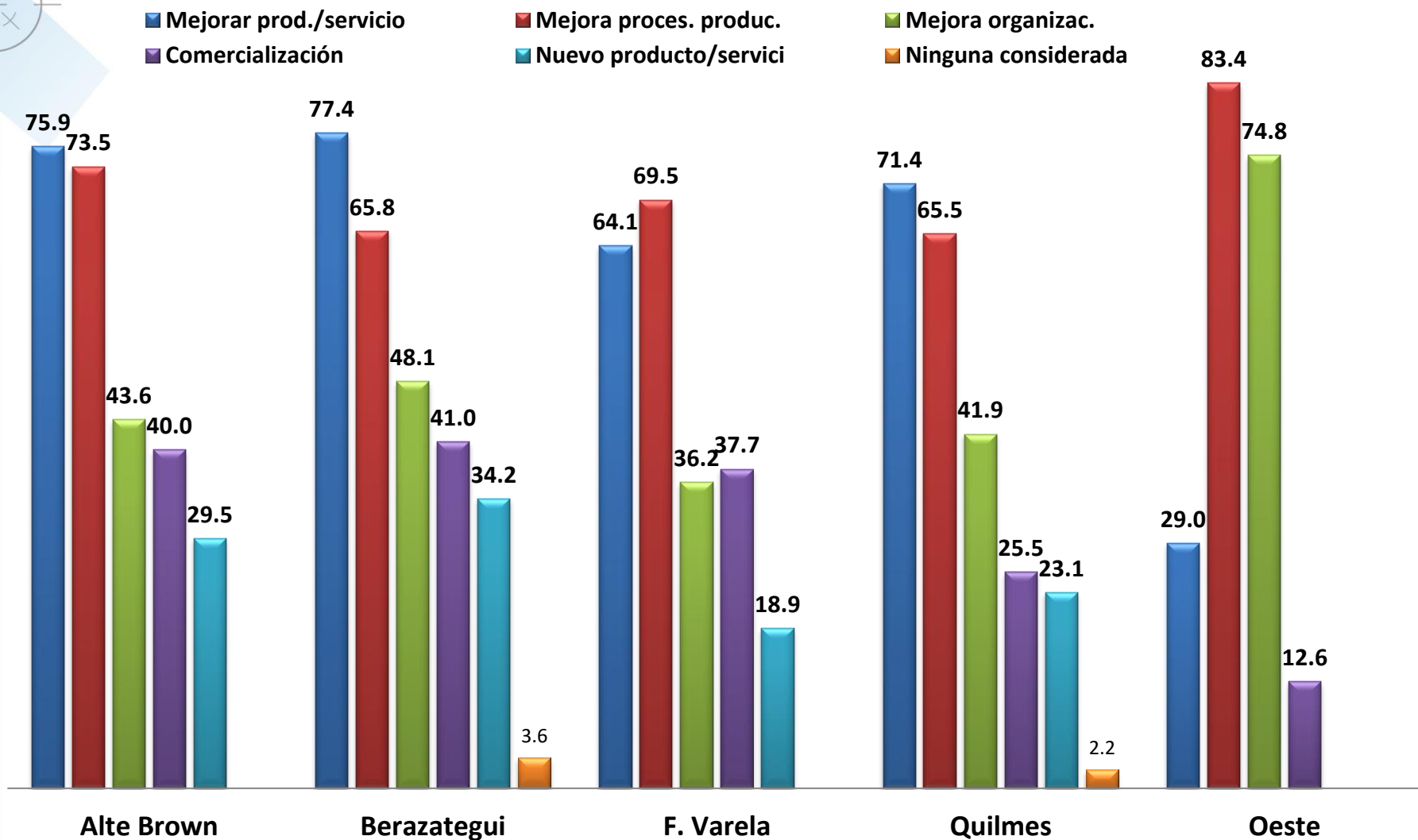
Orientación de las innovaciones (X)

Mejorar producción o servicio.	70.4
Mejora procesos productivo.	68.1
Mejora organizacional.	43.5
Comercialización.	31.5
Nuevo producto/servicio s.	24.4
Ninguna considerada	1.7



Quiénes realizaron innovaciones en los últimos dos años – Respuesta Múltiple

Orientación de las innovaciones según zona

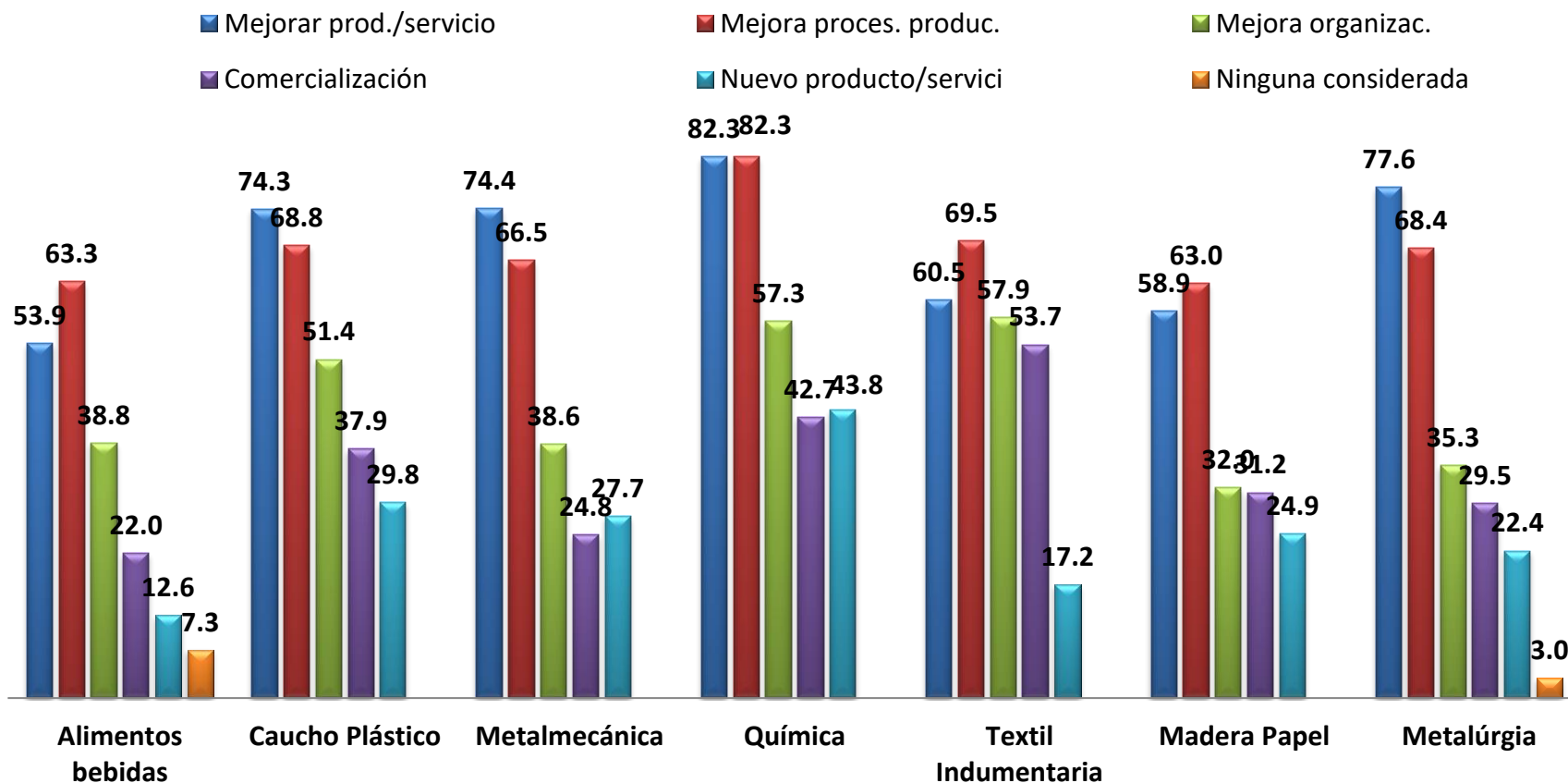


Base: Quiénes realizaron innovaciones en los últimos dos años – Respuesta Múltiple

Orientación de las innovaciones según sector productivo

A “mejorar la producción/ servicio” y “mejora de procesos productivos”, en algunos sectores se agrega “mejora organizacional”.

Orientación de las innovaciones según sector productivo.



Base: Quiénes realizaron innovaciones en los últimos dos años – Respuesta Múltiple

Motivos de no innovación según zona

Motivos por los que las UE no realizaron ningún tipo de innovación.

No era necesario: 56.3%

Falta recursos financieros: 28.1%

Tamaño mercado inadecuado: 13.6%

Condiciones macro inadecuadas: 6.5%

Otra: 5.2%

Falta RR HH calificado: 5%

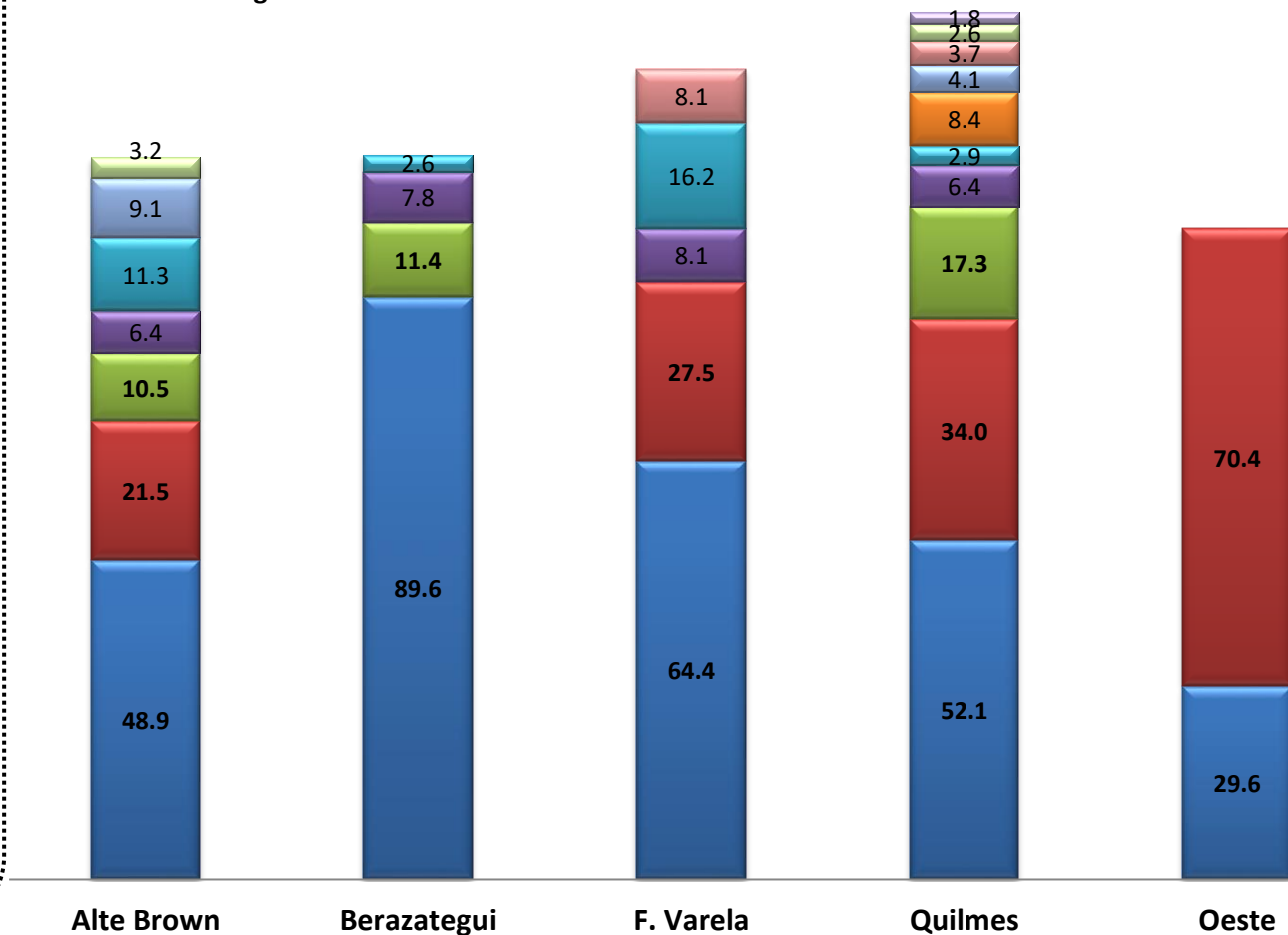
Ns/Nc: 4.1%

Innovaron recientemente: 2.7%

Falta materias prima-insumos: 2.1%

Falta tecnología en el mercado: 1.1%

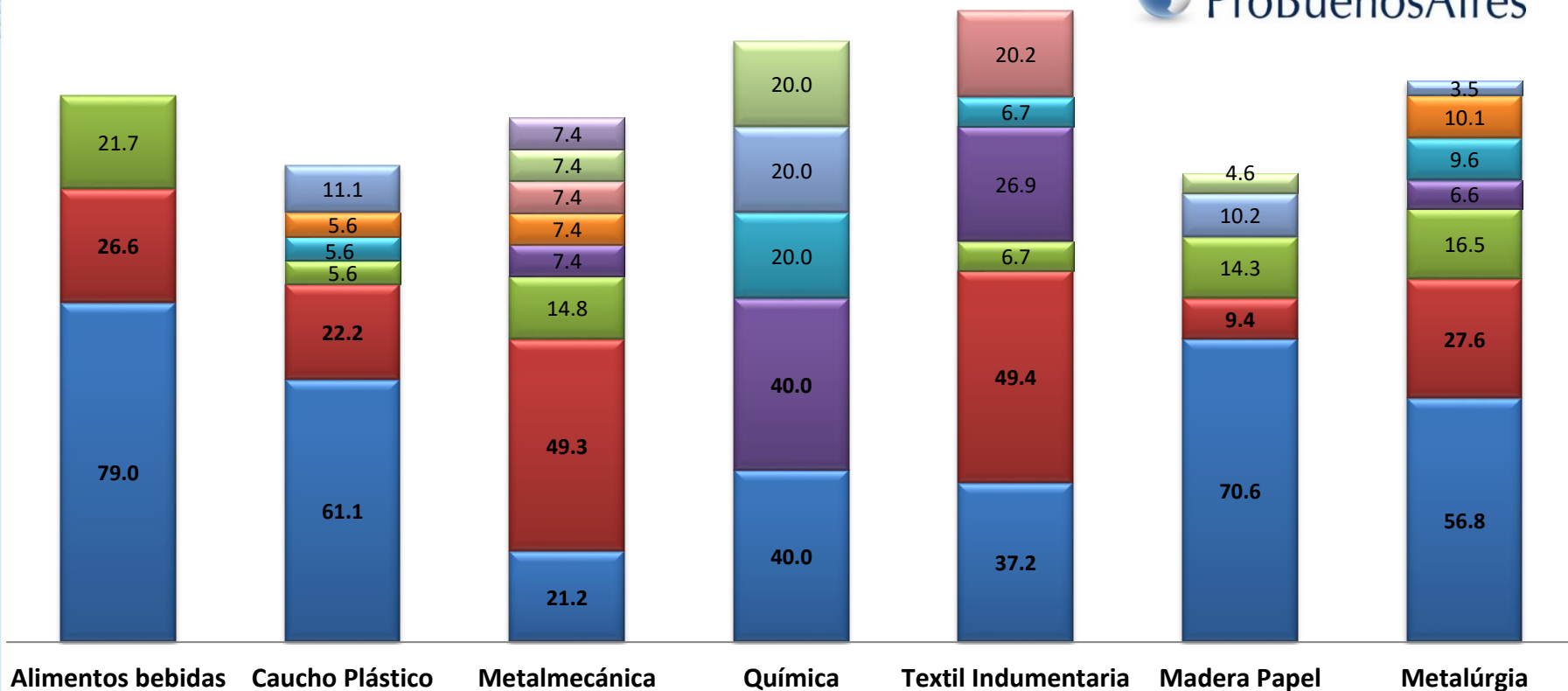
- No era necesario
- Falta recursos financieros
- Tamaño mercado inadecuado
- Condiciones macros inadecuadas
- Otra
- Falta RR HH calificado
- Ns/Nc
- Innovaron recientemente
- Falta materia prima-insumos
- Falta de tecnología en el mercado



Base: UE que no realizaron innovación alguna en los últimos dos años.

Motivos de no innovación según sector

- No era necesario
- Falta recursos financieros
- Tamaño mercado inadecuado
- Condiciones macros inadecuadas
- Otra
- Falta RR HH calificado
- Ns/Nc
- Innovaron recientemente
- Falta materia prima-insumos
- Falta de tecnología en el mercado

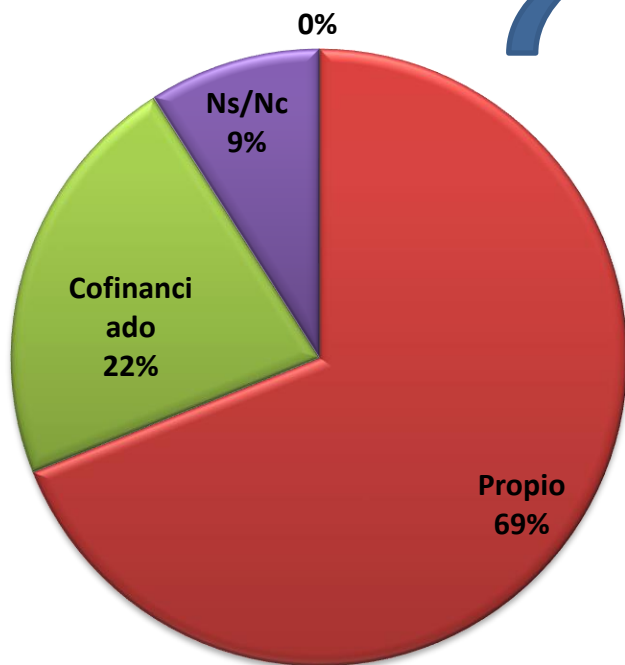


“No era necesario” y “Falta de recursos económicos” son las principales menciones

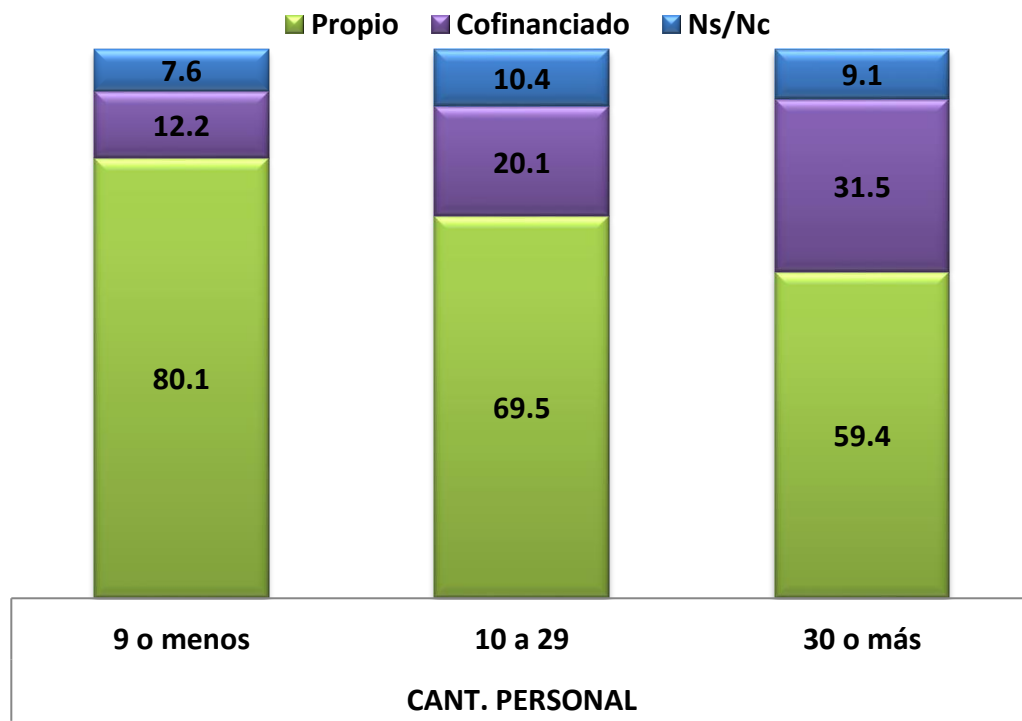
Base: UE que no realizaron innovación alguna en los últimos dos años.

Financiamiento de la innovación según tamaño

Financiamiento de las innovaciones



Financiamiento de las innovaciones según cantidad de personal



Base: Quiénes realizaron innovaciones en los últimos dos años – Respuesta Múltiple



EL OBSERVATORIO DE CALIFICACIONES LABORALES
CUENTA CON EL AUSPICIO DE:



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE



Fundación
Pro Buenos Aires

AUTORIDADES

Ministerio de Trabajo, Empleo y
Seguridad Social

**Ministro de Trabajo, Empleo y
Seguridad Social**

Dr. Carlos A. Tomada

Secretario de Empleo

Lic. Matías Barroetaveña

**Subsecretario de Políticas de Empleo y
Formación profesional**

Dr. Pablo Cano

**Directora Nacional de Orientación y
Formación Profesional**

Lic. Marta Susana Barasatian

**Directora de Fortalecimiento
Institucional**

Lic. Mónica Graciela Sladogna

Universidad Nacional Arturo Jauretche

**Rector de la Universidad Nacional
Arturo Jauretche**

Lic. Ernesto Fernando Villanueva

**Director del Instituto de Ciencias
Sociales y Administración**

Lic. Luis Mario Couyoupetrou

**Coordinadora de la Licenciatura en
Relaciones del Trabajo**

Dra. Florencia Partenio

Fundación Pro Buenos Aires

Presidente

Facundo D. Galdós