

Serie:

cuadernos de Educación Economía y Trabajo.

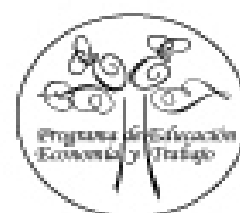
N^º 30

**Mecanismos de regulación de la educación y
formación para el trabajo: relevamiento y análisis
de las instancias de articulación del sector público y
privado**

**Graciela C. Riquelme, Ariel Langer y
Mariano Anconetani**

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y
Técnicas (CONICET)

Programa de Educación Economía y Trabajo.
Instituto de Investigaciones en Ciencias de
la Educación



Facultad de Filosofía y Letras.

Universidad de Buenos Aires.

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS DE LA EDUCACION (IICE)
PROGRAMA EDUCACIÓN, ECONOMÍA Y TRABAJO

Serie
Cuadernos de Educación, Economía y Trabajo

**Mecanismos de regulación de la educación y formación para el
trabajo: relevamiento y análisis de las instancias de articulación del
sector público y privado**

Cuaderno N° 30

**Graciela C. Riquelme (CONICET), Ariel Langer y
Mariano Anconetani**

Proyecto “Las demandas de educación y formación para el trabajo en la Argentina post crisis: revisión de las nociones de oferta y demanda y evaluación de las necesidades educativas de los trabajadores” PICT00267 Subsidio Fondo Nacional de Ciencia y Técnica (FONCyT)- Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (ANPCyT) PICT 2007-00267).

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2011

Nota Preliminar

Los cuadernos de trabajo del PEET corresponden a la imagen de producción no acabada y perfeccionable, por lo cual el valor de su presentación, casi al mismo tiempo de estar produciéndose, es el de dar cuenta de los esfuerzos de elaboración y diseño a la vez que poder constituir un inventario de orden teórico y metodológico para las investigaciones en marcha.

Si bien no constituyen capítulos o partes de libro, son una sistematización de materiales “working in process” que constituye un esfuerzo regular del PEET, que da cuenta de una preocupación de la dirección por dejar constancia de los procesos de elaboración teórico metodológica que dan base a los resultados finales y luego a artículos de revista en el mediano plazo. Estos materiales se utilizan en la formación de los becarios, investigadores y de los graduados en la especialidad, y dan lugar a discusiones y a la puesta en común sobre aspectos metodológicos y además constituyen bases documentales de la recolección de información.

La inclusión de estos Cuadernos de Trabajo como partes de libro en los registros de la producción científica y tecnológica (SIGEVA) usados por el CONICET y la UBA, y otras universidades nacionales obedece a la dificultad de localizar en dichos sistemas otros espacios adecuados para esta categoría de producción de investigaciones, base para futuras publicaciones.

Dra. Graciela C. Riquelme

Investigadora CONICET
Directora del Programa Educación, Economía y Trabajo
Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación
Facultad de Filosofía y Letras - UBA

Índice

1. Breve marco introductorio	5
2. Objetivos y precisiones sobre los términos y los organismos relevados.....	7
3. Metodología y organización del relevamiento.....	8
3.1- Sectores Económicos mencionados en los mecanismos de regulación de los Ministerios Nacionales indagados.....	10
3.2.- Justificación del sector/es económico/s.....	10
3.4- Participantes y actores mencionados en los mecanismos de regulación.....	11
3.5- Tipos de reuniones y estrategias de trabajo.....	11
3.6- Tipos de resultados mencionados	12
3.7- Conclusiones sobre demandas de recursos humanos.....	12
4- Análisis de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo por ministerios nacionales.....	13
4.1.- Ministerio de Educación.....	13
4.2.- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).....	37
4.3- Ministerio de Desarrollo Social.....	62
4.4.- Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.....	84
4.5.- Ministerio de Industria.....	97
4.6- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva.....	129
4.7.- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca.....	151
Fuentes.....	181
Bibliografía.....	181

1. Breve marco introductorio

El trabajo que se propone es parte de un proyecto de investigación cuyo objeto general es reconstruir un diagnóstico sobre los requerimientos de educación y formación para el trabajo de la estructura productiva de la Argentina post crisis y de las demandas derivadas de los nuevos escenarios sociales.

Con este fin estamos llevando adelante dos componentes:

Componente 1: Diseño de una metodología alternativa de evaluación de demandas de recursos humanos en relación con la orientación y las necesidades de educación y formación en la perspectiva de los trabajadores.

Componente 2: Acerca de una metodología para evaluar críticamente la correspondencia entre los requerimientos de educación y trabajo. Estudio comparado entre la nueva economía de Canadá y las perspectivas de la economía Argentina.

El objetivo central del primer componente – que es en donde se enmarca este trabajo- es el diseño de una metodología alternativa tanto de evaluación de demandas productivas y sociales como de acciones de intervención en la educación y formación para el trabajo, a través de nodos locales o regionales y por vía de la generación de redes para la orientación y correspondencia entre demandas y ofertas de educación y formación para el trabajo.

El trabajo de campo, del cual este relevamiento es uno de sus instrumentos, supone la revisión crítica y propositiva sobre las nociones clásicas de demandas sociales y productivas incluyendo las demandas de la población trabajadora y de la doblemente excluida de la educación y el trabajo. En consecuencia toma en cuenta una diversidad de planos y dimensiones en relación a la oferta y demanda de fuerza de trabajo:

- Planos transversales en relación a los escenarios sociales:
 - Situación estructural del sistema educativo, el sistema de ciencia y técnica, la estructura productiva y las demandas sociales críticas;
 - Nivel regional o provincial;
 - Nivel local.
- Oferta de recursos humanos:
 - Sistema educativo;
 - Sistema de ciencia y técnica;
 - Situación del mercado de trabajo en el corto plazo.
- Demanda de recursos humanos:
 - Sistema de ciencia y técnica;
 - Estructura productiva;
 - Sector público;
 - Demandas sociales críticas.

Como marco de las actividades del proyecto de investigación PICT00267, se ha optado por la realización de una consulta de opinión a referentes claves acerca de las ideas centrales que constituyen las bases del diseño de una metodología alternativa de

evaluación de demandas de recursos humanos en relación con la orientación y las necesidades de educación y formación de los trabajadores.

Este relevamiento es un complemento de una encuesta de carácter virtual en relación a la capacidad de respuesta del sector estatal y empresario acerca de los diferentes factores que afectan la planificación de requerimientos educativos de la fuerza de trabajo y la relación entre oferta y demanda de recursos humanos en el corto, mediano y largo plazo, así como de los diversos espacios y niveles de regulación e intervención posibles en la planificación de recursos humanos. Dentro de esas ideas centrales se incluyen los mecanismos de regulación en educación y formación para el trabajo que conforman el tema de estudio relevante de este informe. Para mayor información respecto de la consulta de opinión, véase <http://encuestas.filo.uba.ar/48321/lang-es/tk-fppyz7n3gsp89cq>

A partir del objetivo de la realización de un diagnóstico acerca de la situación de la planificación de la fuerza de trabajo y su relación con la oferta y demanda de recursos humanos en el pasado reciente, en el marco del proyecto avanzamos en:

- un diagnóstico socio-económico y de educación y formación de la fuerza de trabajo;
- un diagnóstico del sistema educativo argentino con foco en la educación secundaria, técnico profesional y superior (tanto universitaria como no universitaria);
- un diagnóstico sobre los espacios de intervención y regulación.

El trabajo que aquí se propone se refiere específicamente al tercer punto, cuyos niveles resumimos esquemáticamente en el siguiente cuadro:

Niveles de regulación e intervención posibles en la planificación de recursos humanos

	Sector estatal		Sector empresario			Sector trabajador/popular	
Estructura productiva y demandas sociales críticas	Ministerios y Organismos Nacionales	Ministerios y Organismos Provinciales	Cámaras empresarias	Multinacionales	Pymes/Emp. Individuales	Sindicatos	Movimientos sociales
Niveles							
Nacional/Federal							
Regional							
Provincial							
Local							
Institucional							

A raíz de ello, en primera medida, indagamos en los Ministerios Nacionales qué instancias institucionales existen de articulación entre Estado, sector empresario y sector trabajador/popular a fin de debatir y definir políticas de educación y formación de fuerza de trabajo a corto, mediano y largo plazo.

Estas instancias podrían tomar la forma de foros estables o *ad hoc*, seminarios de debate, comisiones, políticas de formación intersectoriales, programaciones estratégicas, etc. A su vez, nos interesa conocer los cortes sectoriales y regionales/provinciales de estas políticas.

En una primera etapa interesó tener la información básica respecto al tener general de la actividad (descripción de objetivos), los actores involucrados (articulaciones), los niveles que integra (p.e. si se hace a nivel nacional e implica la coordinación de todo un sector o provincia o solo se refiere a una articulación entre instituciones individuales – escuela-empresa-) y en los casos en que fue posible el grado de aplicación o efectividad de la política/regulación.

2. Objetivos y precisiones sobre los términos y los organismos relevados

El siguiente trabajo ha sido elaborado a partir de un relevamiento de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo en base a la información suministrada por los Ministerios Nacionales de la Argentina. **Hemos considerado como mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo a los programas, foros y/o encuentros que vinculen actores públicos y privados y que discutan procesos de trabajo y necesidades de capacitación, educación y formación con un abordaje sectorial.**

El objetivo general de este relevamiento es indagar las características y particularidades en la realización de previsiones que se generan entre el sector público, el sector privado y las organizaciones sociales en tanto mecanismos de regulación ligados a foros, programas, comisiones, grupos de trabajo, talleres, cursos y otros.

Dicha preocupación se sustenta en la intención general de develar la complejidad de planos que están involucrados en la definición de la oferta y la demanda de recursos humanos y el sentido que podría tener cierta racionalidad en la definición de políticas y acciones de educación y formación para el trabajo a partir del reconocimiento de una diversidad de ámbitos que incluyen a los niveles local, regional, provincial y nacional, pero también a planos transversales en relación a los escenarios sociales como pueden ser la situación estructural del sistema educativo, el sistema de ciencia y técnica, la estructura productiva y las demandas sociales críticas (Riquelme y Langer, 2011)

A partir de la detección y selección de los mecanismos de regulación de cada ministerio nacional, se indagaron las siguientes características o particularidades de los mismos; a saber, los sectores económicos que abordan los mecanismos (como así también la razón o justificación elegida para dar cuenta de los mismos), los objetivos que persigue, los participantes y actores involucrados y los tipos de reuniones y estrategias de trabajo. Como corolario, el relevamiento también se ha preocupado por indagar los tipos de resultados y la conclusión sobre demandas de recursos humanos a los que cada mecanismo de regulación ha llegado a partir de sus intervenciones en el escenario económico-productivo y de educación y formación para el trabajo.

Los ministerios nacionales que han sido seleccionados para el relevamiento han sido los siguientes: Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Economía y Finanzas

Públicas, Ministerio de Industria, Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva y Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca.

3. Metodología y organización del relevamiento

El relevamiento se realizó a partir de la información suministrada por los portales de Internet de los Ministerios Nacionales¹ teniendo en cuenta un fichaje erudito de las características o particularidades tenidas en cuenta en el estudio. Tales fichas extraídas textualmente fueron incorporadas a tablas en formato Excel que posibilitaron la realización de cuadros sinópticos que han servido como insumo para el análisis.

La cantidad de mecanismos seleccionados y analizados han sido 35, diferenciados por ministerios de la siguiente manera:

Ministerio de Educación: 7 (siete)

1. Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción;
2. Comisión Federal de Educación Técnico Profesional;
3. Fondo para la Mejora Continua de la Calidad de la Educ. Técnico Profesional;
4. Programa de Formación Profesional;
5. Programa Educación Técnica;
6. Plan FinEs;
7. Programa Conectar Igualdad.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS): 10 (diez)

8. Redes Sectoriales de Instituciones de Formación Profesional (IFP);
9. Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo;
10. Consejo Sectorial de la Industria Automotriz;
11. Consejo Sectorial Frutihortícola de Mendoza;
12. Plan Nacional de Calificación de los Trabajadores de la Construcción;
13. Consejo Federal del Trabajo (CFT);
14. Sistema Nacional de Formación Continua y Certificación de Competencias;
15. Certificación de competencias laborales;
16. Red de Servicios de Empleo;
17. Fortalecimiento de Instituciones de Formación Profesional.

Ministerio de Desarrollo Social: 4 (cuatro)

18. Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales (CCNPS);
19. Comisiones Asesoras Temáticas;
20. Foro de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social;
21. Abordaje Territorial (Centros Integradores Comunitarios, Centros de Referencia y Promotores Territoriales).

¹ Otras fuentes secundarias consultadas han sido periódicos y/o revistas electrónicas que han brindado información acerca de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo seleccionados en cada uno de los Ministerios nacionales.

Ministerio de Economía y Finanzas Públicas: 2 (dos)

- 22. Programa de Fortalecimiento Institucional Productivo y de Gestión Fiscal Provincial (PROFIP);
- 23. Fichas Sectoriales.

Ministerio de Industria: 5 (cinco)

- 24. Plan Estratégico Industrial 2020;
- 25. Agencias de Desarrollo Productivo;
- 26. Régimen de Promoción de la Industria del Software y Servicios Informáticos;
- 27. Programa de Promoción de Sistemas Productivos Locales;
- 28. Programa "MI PC".

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva: 2 (dos)

- 29. Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR)
- 30. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015.

Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca: 5 (cinco)

- 31. Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016 (PEA²);
- 32. ProHuerta;
- 33. Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF);
- 34. Foros Virtuales del Área de Alimentos;
- 35. Boletines Algodoneros.

A partir del proceso de selección y búsqueda de la información sobre cada uno de los mecanismos de regulación de todos los ministerios se elaboraron categorías de análisis comunes, teniendo como ejes primordiales a las características o particularidades que presentan mayor interés. Las categorías son las siguientes:

- Sectores Económicos mencionados en los mecanismos de regulación de los Ministerios Nacionales;
- Justificación del/los sector/es económico/s mencionados;
- Objetivos mencionados;
- Participantes y actores;
- Tipos de reuniones y estrategias de trabajo;
- Tipos de resultados; y
- Conclusiones sobre demandas de recursos humanos.

3.1- Sectores Económicos mencionados en los mecanismos de regulación de los Ministerios Nacionales indagados:

Del análisis de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo seleccionados se mencionan los siguientes sectores económicos que se detallan a continuación: a saber, Agroalimentos; Metalmecánica; Software e Informática; Farmacia y Bioquímica; Automotriz y autopartes; Foresto-industrial y madera/muebles; Hotelería, Turismo y Gastronomía; Energía Eléctrica; Textil e indumentaria; Petróleo y Plásticos; Construcción; y Otros sectores (Cuero, Calzado, Minería, Maquinaria Agrícola, Estética Profesional).

Sin embargo, existe una importante cantidad de casos en los cuales no se han especificado sectores, ya se porque el mecanismo tiene un abordaje horizontal o porque tal sector surgirá como estrategia del propio mecanismo.

3.2.- Justificación del sector/es económico/s:

Como segunda característica se han considerado las razones o justificaciones que los mecanismos de regulación tienen en cuenta para la elección del abordaje sectorial. Se enumeran las categorías de análisis que se han detectado a partir del relevamiento de los mecanismos de todos los ministerios:

- demanda del mercado interno;

- demanda del mercado externo;
- dinámica de innovación;
- desarrollo de sistemas productivos regionales competitivos;
- importancia en el PBI industrial del país;
- recursos naturales altamente competitivos;
- capacidad para aumentar la productividad del resto de los sectores;
- bajas barreras de entrada en el mercado;
- amplitud de la distribución geográfica; y
- generación de empleo.

3.4- Participantes y actores mencionados en los mecanismos de regulación:

Otra característica que se ha tenido en cuenta en el análisis son los participantes y actores involucrados, los cuales se detallan a continuación:

- participación tripartita (Estado-Cámara-Sindicatos);
- instituciones educativas y de formación profesional;
- universidades y centros de Investigación;
- entidades gubernamentales provinciales y municipales;
- instituciones privadas; organizaciones de la sociedad civil; y
- organismos internacionales de asistencia técnica y financiera.

Por otro lado, también se ha tenido en cuenta la participación de distintos organismos dentro de los propios ministerios, como así también la participación de distintos ministerios nacionales en el desarrollo y puesta en práctica de los mecanismos de regulación.

3.5- Tipos de reuniones y estrategias de trabajo

Como quinta característica a indagar en el estudio de los mecanismos de regulación se abordan los tipos de reuniones y estrategias de trabajo mencionados. En este sentido, se han detectado once tipos de reuniones y estrategias de trabajo que se detallan a continuación:

- los Ministerios designan agentes técnicos y territoriales para el cumplimiento de los objetivos;
- fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional;
- realización de diagnósticos sectoriales;
- acceso a beneficios por parte de las empresas a partir del cumplimiento de los objetivos;
- evaluación de las propuestas realizadas por las instituciones que proponen las acciones;
- demandas de las organizaciones a través de presentaciones al Estado;
- realización de mesas de discusión, talleres y encuentros;
- realización de reuniones con comités ejecutivos y comisiones;
- desarrollo y puesta en práctica de etapas planificadas con anterioridad;
- conformación de Consejos Sectoriales; y
- Entrevistas a informantes clave a nivel sectorial.

3.6- Tipos de resultados mencionados

Luego de estudiar la organización y estructura de los mecanismos de regulación, se indagan tanto los tipos de resultados como las conclusiones sobre demandas de recursos humanos a las que se han arribado como consecuencia del ámbito de aplicación de cada mecanismo. Presentamos los ocho tipos de resultados que surgen del análisis de los mecanismos de regulación:

- detalle de inscriptos y población objetivo alcanzada;
- realización de diagnósticos/evaluaciones del mecanismo a nivel sectorial y regional;
- realización de informes y documentos sectoriales;
- desarrollo de variables que expresan requerimientos de educación/formación a partir del mecanismo;
- detección de características y particularidades de los procesos de educación y trabajo con abordajes sectoriales y regionales;
- conformación de grupos de trabajo con ejes temáticos discutidos y relevados;
- necesidad de ampliar y profundizar el Mecanismo de regulación; y
- desarrollo de normas sectoriales ligadas al proceso de trabajo.

3.7- Conclusiones sobre demandas de recursos humanos

Se presenta a continuación una serie de conclusiones sobre demandas de recursos humanos, las cuales aluden a áreas problemáticas mencionadas en los mecanismos de regulación. A partir de éstas surgen requerimientos, necesidades, dificultades y normas que serán desarrollados en el análisis de este relevamiento. Las principales conclusiones son:

- requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas;
- demanda de operarios calificados en detrimento de no calificados;

- constitución de un sistema de información pública sobre RRHH a nivel sectorial;
- necesidad de revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa;
- requerimiento de mano de obra a partir de análisis de la cadena de valor del sector;
- importancia de profundizar las políticas de formación continua sectoriales para aumentar la competitividad y el empleo;
- elaboración de capacidades requeridas por tipos de puestos;
- necesidad de capacitación de los ocupados y desocupados y escasez de formadores;
- necesidad de regulación de las certificaciones y titulaciones de las diferentes especialidades técnicas;
- relevamiento de la situación educativa de los trabajadores;
- el mecanismo cuenta con una etapa de evaluación sistemática de sus probables efectos;
- baja adhesión de los potenciales beneficiarios de los programas de capacitación e inserción laboral;
- dificultades respecto de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT);
- elaboración de normas de competitividad laboral validadas sectorialmente ligadas a perfiles y especialidades;
- demanda laboral insatisfecha.

4- Análisis de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo por ministerios nacionales.

Si bien el apartado anterior centrado en el abordaje metodológico nos permitió dar cuenta de las categorías relevantes consideradas en un marco general por todos los ministerios nacionales a través de los treinta y cinco mecanismos seleccionados, en este apartado se realizará el análisis propiamente dicho de cada mecanismo por ministerio a partir de la información suministrada por los portales de Internet. Para ello se presenta el análisis clasificando a los mecanismos de educación y formación para el trabajo por ministerios.

4.1.- Ministerio de Educación-

De los 7 mecanismos de regulación indagados de este ministerio, 5 pertenecen a la órbita del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), tales como el Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción; la Comisión Federal de Educación Técnico Profesional; el Fondo para la Mejora Continua de la Calidad de la Educación Técnico Profesional; y los dos programas denominados de Formación Profesional y de Educación Técnica.

Por otro lado, desde la Dirección de Jóvenes y Adultos (DEJA) se desarrolla el Plan FinEs y, por último, el Programa Conectar Igualdad que presenta características distintas ya que se trata de una acción articulada de cuatro organismos nacionales, dentro de los cuales se encuentra el Ministerio de Educación.

4.1.a.- Sectores económicos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo-

Una característica que surge del análisis de los sectores económicos mencionados en los 7 mecanismos de regulación del ministerio de Educación es justamente la prioridad que presenta la categoría de “no especifica sector”. Sin embargo, de los dos mecanismos que han seleccionado sectores económicos (ambos pertenecientes al INET) resulta interesante la diversidad y amplitud de esas elecciones, como así también su similitud, ya que ambos mecanismos han mencionado al sector de Agroalimentos, Automotriz y autopartes, Textil e indumentaria, Construcción, Metalmecánica, Foresto-industrial y madera/muebles; Hotelería, Turismo y Gastronomía; Energía Eléctrica y Otros sectores.

De estos dos mecanismos que han considerado a esos sectores, el Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción (CONE-TYP) ha tomado en consideración también el sector de Software e informática. Cabe considerar que ninguno de los mecanismos sitúa a los sectores de Petróleo y Plásticos y Farmacia y Bioquímica dentro de sus preocupaciones, tal como muestra el cuadro N°1.

Cuadro 1. Ministerio de Educación. Sectores económicos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Sectores Económicos de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo														
	No específica sector	Agro alimentos	Automotriz y autopartes	Textil e indumentaria	Construcción	Metal-mecánica	Forestal-industrial y madera/muebles	Hotelería, Turismo y Gastronomía	Energía Eléctrica	Otros sectores (1)	Software e informática	Petróleo y Plásticos	Farmacia y Bioquímica	Surgirá como política del mecanismo	Conj. de sectores brindados por el Mecanismo
Consejo Nac. de Educ., Trab. y Prod.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Com. Fed.de Educ.Téc. Prof.	X														
Fondo Mejora Cont. de la Calidad	X														
Progr. de Form. Profesional		X	X	X	X	X	X	X	X	X					
Programa Educación Técnica	X														
Plan FinEs	X														
Programa Conectar Igualdad	X														

Fuente: Página Web del Ministerio de Educación (<http://portal.educacion.gov.ar/>) y Página web del INET (<http://www.inet.edu.ar/>)

4.1.b.- Justificación del/os Sector/es Económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

En concordancia con el punto anterior 4.1.a., el análisis de las justificaciones de los sectores económicos elegidos muestra- a partir del cuadro N°2- que solamente un mecanismo (de los dos que habían mencionado sectores) fundamenta la elección de tales sectores a partir de causas tales como la amplitud de la distribución geográfica, la demanda del mercado interno, la dinámica de innovación, la generación de empleo, la importancia en el PBI industrial del país, como así también la capacidad para aumentar la productividad del resto de los sectores.

Tal mecanismo es el Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción (CONETyP), que debido a su enfoque sectorial diverso, menciona las 6 causas que justifican la elección de tales sectores dentro del aparato productivo. De estos sectores, se destaca la Horticultura como uno de los sectores que presenta gran cantidad de esas justificaciones, tal como se sostiene desde el Informe Final realizado en el marco del mecanismo de regulación.

“La horticultura argentina se caracteriza por su amplia distribución geográfica y por la diversidad de especies que se producen. Al respecto, podemos decir que encontramos horticultores en todas las provincias del país y que sus sistemas de producción son en su mayoría de origen familiar, sean estos pequeños o grandes. Es un sector de importancia en lo social y económico que contribuye fuertemente a la alimentación cotidiana de la población; tiene capacidad para satisfacer la demanda interna, en sus diferentes especialidades, y aporta de manera importante a la conformación del PBI. Podemos agregar que también es un fuerte demandador de empleo, sobre todo en actividades de cosecha y en una superficie de unas 230.000 ha -de acuerdo con los datos del Censo Nacional Agropecuario del 2002- obtiene una producción anual que supera los 10.000.000 de toneladas” (La Horticultura en la Argentina. Informe Final, 2010; p. 20)

Cuadro 2. Ministerio de Educación. Justificación del sector/es económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Justificación del sector/es económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo											
	No selecciona sector	Sin justificación del sector seleccionado	Demanda del mercado interno	Dinámica de innovación	Generación de empleo	Desarrollo de sistemas productivos regionales competitivos	Importancia en el PBI industrial del país	Recursos naturales altamente competitivos	Capacidad para aumentar la productividad del resto de los sectores	Bajas barreras de entrada en el mercado	Demanda del mercado externo	Amplitud de la distribución geográfica
Consejo Nac. de Educ., Trab. y Prod.			X	X	X		X		X			X
Com. Fed.de Educ.Téc. Prof.	X											
Fondo Mejora Cont. de la Calidad	X											
Progr. de Form. Profesional		X										
Programa Educación Técnica	X											
Plan FinEs	X											
Programa Conectar Igualdad	X											

Fuente: Página Web del Ministerio de Educación (<http://portal.educacion.gov.ar/>) y Página web del INET (<http://www.inet.edu.ar/>)

Sumado a ello, el CONE-TYP también destaca la dinámica de innovación y la capacidad para aumentar la productividad del resto de los sectores que tiene otro de los sectores elegidos, tal como el Automotriz y autopartes.

“Actualmente, el sector de fabricación de automóviles es el quinto más importante de la industria argentina, aportando el 7% del Valor Bruto de Producción (VBP). En primer lugar se encuentra Alimentos y Bebidas (que representa el 33% del VBP industrial), Sustancias y Productos Químicos (13%), Productos Metálicos Básicos (11%) y, Maquinaria y Equipo (7,3%) Luego de la salida de la convertibilidad, este sector fue uno de los motores del crecimiento de la economía, aportando no sólo al aumento en el nivel de producción y utilización de la capacidad instalada sino también promoviendo la modernización tecnológica a través de fuertes inversiones. Esta expansión claramente presenta un efecto derrame positivo hacia el resto de las actividades que integran la cadena de valor, sea de manera directa (autopartes, proveedores de insumos, distribuidores) como indirecta (repuestos, reparación, etc)” (S/A, Cadena de Valor del Sector Automotriz, 2009; p. 3)

4.1.c.- Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo-

Dentro del análisis de los objetivos mencionados por parte de los mecanismos de regulación del ministerio de educación, se observan 3 comportamientos que se grafican en el cuadro N°3:

En primer lugar, la búsqueda mayoritaria de la promoción de programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas, como así también el contar con instrumentos de regulación que sirvan tanto de consulta y seguimiento de la programación de las nuevas leyes educativas² como de consolidación de la Educación Técnica en el Sistema Educativo Nacional.

Dentro de este primer comportamiento, cabe destacar que los mecanismos de regulación en el marco del INET han discutido en sus inicios (es el caso del CONE-TYP) o han sido creados (Comisión Federal de Educación Técnico Profesional, Fondo para la Mejora Continua de la Calidad de la Educ. Técnico, Profesional, Programa de Formación Profesional y Programa Educación Técnica) en el marco de la Ley de Educación Técnico- profesional N° 26.058, tomando de esta manera como objetivos primordiales la consulta, seguimiento y consolidación de tal reglamentación.

En relación a la promoción de programas de carácter federal y el mejoramiento de las instituciones educativas, los mecanismos de regulación dan cuenta del concepto de calidad otorgando al mismo la siguiente significación: el reconocimiento de las certificaciones en todo el territorio nacional y la relación de las instituciones educativas con el sistema productivo y sus demandas.

De esta manera, los objetivos perseguidos son los siguientes:

"El CONE-TYP (...) tendrá a su cargo: • Recomendar al INET sobre la aceptación o no de las iniciativas, expidiéndose sobre la pertinencia de los perfiles profesionales

² Se trata de la Ley de Educación Técnico- profesional N° 26.058 y de la Ley Nacional de Educación N° 26.206.

presentados, sus modificaciones y/o actualizaciones. • Colaborar en la constitución de Foros Sectoriales integrados por expertos para la evaluación de las iniciativas. • Canalizar aportes de distintos actores del sistema productivo que enriquezcan el análisis y evaluación de los perfiles profesionales. • Asesorar, a criterio del INET, sobre cualquier otro aspecto de las iniciativas presentadas. • Emitir opinión sobre las Propuestas de creación, modificación y/o actualización de ofertas de formación técnico profesional de nivel medio y de formación profesional con validez nacional que se presentarán al Circuito Federal de Educación-Trabajo" (Res. 191/02 CFCyE; p. 4)

En tanto que la Comisión Federal de Educación Técnico Profesional, creada por Ley 26.058, *"(...) garantiza los circuitos de consulta técnica para la formulación y el seguimiento de los programas federales orientados a la aplicación de la ley de Educación Técnico Profesional, en el marco de los acuerdos del Consejo Federal de Cultura y Educación (...) Promueve la definición y el desarrollo de programas de carácter federal y las mejoras de las instituciones de educación técnico profesional"* (Comisión Federal para la Educación Técnico Profesional. Fuente: http://www.inet.edu.ar/actividades/comision_federal.html)

En el mismo sentido, el Fondo para la Mejora Continua de la Calidad de la Educación Técnico Profesional fue creado con el *"(...) propósito de garantizar la inversión necesaria para el mejoramiento de la calidad de las instituciones de Educación Técnica Profesional (ETP)"* (Planes de Mejora. Fuente: http://www.inet.edu.ar/programas/planes_mejoras.html) para el desarrollo de *"(...) acciones de alcance nacional y/o jurisdiccional que (...) permitan incrementar la identidad, la calidad y la especificidad de las instituciones de educación técnico profesional. b. Revalorizar el papel del conocimiento científico tecnológico y la cultura del trabajo como ejes de los procesos formativos. c. Fortalecer el nivel académico de las instituciones de ETP facilitando la formación continua y la capacitación de los docentes y directivos, el intercambio y la cooperación entre las jurisdicciones educativas y la asistencia técnica de organismos nacionales e internacionales. d. Favorecer estrategias de vinculación y articulación intersectorial en el nivel regional y/o local (...) "* (ANEXO I. RESOLUCIÓN N° 62 /08 CFE; pp. 4-5)

Asimismo, el Programa de Formación Profesional busca *"(...) consolidar a la Educación Técnica de Nivel Medio y Superior –ETNSyS– en el Sistema Educativo Nacional, impulsando su institucionalización a través de la generación de normativas, proyectos y programas de alcance federal, que aseguren las condiciones necesarias para el desarrollo de trayectorias formativas que posibiliten la construcción de la profesionalidad"* (Formación Profesional; Fuente: www.inet.edu.ar/programas/formacio_profesional; pp. 2-3)

En segundo lugar, el segundo comportamiento en cuanto a los objetivos de los mecanismos de regulación tiene en cuenta el fortalecimiento de la vinculación entre la educación y el trabajo, como así también el indagar las necesidades y requerimientos de formación y capacitación sectoriales. Allí nuevamente el INET, a través de los mecanismos indagados, muestra la preocupación por la búsqueda y el análisis de espacios que investiguen los requerimientos del sector productivo (con un abordaje sectorial) y sus vínculos con la educación y formación para el trabajo.

“Para poder satisfacer las necesidades específicas de formación y capacitación de cada sector del mundo del trabajo, el INET cuenta con un organismo asesor: el Consejo Nacional de Educación-Trabajo (CoNE-T). El mismo fue creado por decreto 606/95 y tiene como misión asesorar al Ministro de Educación, Ciencia y Tecnología en todos los aspectos que tiendan a la vinculación de la educación con el mundo del trabajo. Es a través del CoNE-T que se constituyen foros sectoriales con actores clave del sector productivo, donde se identifican las demandas de cada sector para luego expresarlas en el sistema educativo” (Presentación del CONEYTP; Fuente: <http://www.inet.edu.ar/links/Conetyp.html>; Consultado el 05-12-2011; p. 1)

Por último, el tercer comportamiento es minoritario dentro de los mecanismos de regulación seleccionados del ministerio de educación y abarca los objetivos de mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial, generación de mayor empleo, promoción de la finalización de la escolaridad obligatoria, ayuda a la inserción laboral de la población desempleada y mejoramiento de la calificación de los trabajadores.

Cuadro 3. Ministerio de Educación. Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo													
	Promover programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas	Consulta y seguimiento de la programación de las nuevas leyes educativas	Consolidar la Educación Técnica en el Sistema Educativo Nacional	Fortalecimiento de la vinculación entre la educación y el trabajo	Indagar las necesidades y requerimientos de formación y capacitación sectoriales	Contribuir al fortalecimiento de las inversiones y actividades de I + D	Mejorar la competitividad y productividad de la economía sectorial	Generar mayor empleo	Promover la finalización de la escolaridad obligatoria	Ayudar a la inserción laboral de la población desempleada	Mejorar la calificación de los trabajadores	Fomentar la sustentabilidad de la educación cooperativa y mutual	Fomentar la sustentabilidad ambiental	Fomentar la comunicación con los integrantes del sector
Consejo Nac. de Educ., Trab. y Prod.	X	X	X	X	X									
Com. Fed.de Educ.Téc. Prof.	X	X												
Fondo Mejora Cont. de la Calidad	X	X	X			X								
Progr. de Form. Profesional	X	X	X	X	X		X	X		X	X			
Programa Educación Técnica	X	X	X											
Plan FinEs									X					
Programa Conectar Igualdad	X													

Fuente: Página Web del Ministerio de Educación (<http://portal.educacion.gov.ar/>) y Página web del INET (<http://www.inet.edu.ar/>)

Tal comportamiento se aprecia en la conformación de las redes sectoriales de formación profesional en el marco del Programa de Formación Profesional, ya que tienen el objetivo de “(...) *contribuir al fortalecimiento integral de las instituciones que brindan este tipo de formación y a una mejor vinculación de las mismas con el sector productivo. Dar respuesta a las necesidades de calificación de la mano de obra, incidir en el aumento de productividad de la economía y ayudar a la inserción laboral de la población desempleada*” (Formación Profesional; Fuente: (www.inet.edu.ar/programas/formacio_profesional))

En tanto el Plan de Finalización de Estudios Primarios y Secundarios (FinEs) “(...) *tiene el objetivo de garantizar la finalización de la escolaridad primaria y /o secundaria a jóvenes y adultos que no hayan iniciado o completado sus estudios en término*” (Plan Fines. fuente: <http://www.mapaeducativo.edu.ar/atrabaja/>; p. 1) y el Programa Conectar Igualdad “(...) *es una política del Estado argentino encaminada a avanzar en tres aspectos: mejorar la calidad de la educación, asegurar la equidad en el acceso a la sociedad de la información y favorecer la integración social de todos los sectores de la población*” (Conectar Igualdad; Fuente: <http://portales.educacion.gov.ar/conectarigualdad/acerca-de/>; p. 1)

4.1.d.- Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo-

Como era de esperar, los mecanismos de regulación de este ministerio cuentan con una presencia mayoritaria de participantes y actores vinculados al sector educativo tales como el Consejo Federal de Cultura y Educación, las jurisdicciones educativas y las instituciones educativas y de formación profesional (Véase cuadro N°4).

Sin embargo, se observa una elevada participación tanto de distintos organismos dentro del propio ministerio de educación como de otros ministerios nacionales, tales como el Ministerio de Economía, el Ministerio de Industria y el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (tal es el caso del CONETyP); el Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social (como por ejemplo el Programa de Formación Profesional); el Ministerio de Desarrollo Social (por ejemplo, Plan FinEs), y la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES), el Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios y la Jefatura de Gabinete de Ministros (tal como sucede con el Programa Conectar Igualdad).

En este sentido, cabe destacar el caso del Programa Conectar Igualdad que está gestionado por “(...) *la acción articulada de cuatro organismos nacionales: El Ministerio de Educación, La Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES), El Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios y la Jefatura de Gabinete de Ministros* (...)” (Conectar Igualdad. Fuente: <http://portales.educacion.gov.ar/conectarigualdad/acerca-de/>; p. 1)

Cabe destacar también que este Programa, conjuntamente con el Plan Fines, son los únicos que establecieron vínculos con las Universidades y Centros de Investigación; los sindicatos y las Entidades gubernamentales Municipales.

Siendo que los mecanismos de regulación del INET tienen como objetivo el indagar las necesidades y requerimientos de formación y capacitación sectoriales, resulta paradójica la poca presencia de Participación Tripartita (Estado-Cámara-Sindicatos), la cual sólo se refleja en el caso del Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción (CONETyP) y el Programa de Formación Profesional.

En el caso del (CONETyP), por ejemplo, se destaca la presencia de *"Por el Sector Estatal: INET; MTEYSS; Ministerio de Economía; Ministerio de Industria; Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Por el Sector Empleador: ABAPRA; ; ADIMRA; CACIPRA; CAI; CAIEP; ; CAME; CAMARCO; CGERA; CGI; CONINAGRO ; CONITEC; CONSUDEC; COORDIEP; COPAL; CPRA; CRA; FAA; FEDIAP; SRA; UIA Por el Sector Trabajador: ADICO/ADIE; AMET ;CGT; ;CTERA; FACTéc; FNPT; SADOP; UDA; UPCN"* (Presentación del CONETyP; Fuente: http://www.inet.edu.ar/conetyp/listado_sectores.html; p.1) ³

En tanto, el Programa de Formación Profesional ha tenido como característica la conformación de redes formalizadas a través de distintos convenios entre el Estado, los sindicatos, las cámaras empresariales, Federaciones y/o Asociaciones sectoriales, entre otras entidades⁴ (Formación Profesional; Fuente: (www.inet.edu.ar/programas/formacio_profesional)).

³ Merece destacarse el hecho de que hasta la actualidad, dicho Consejo está constituido por Consejos Provinciales, con similares características, que se han constituido en las provincias de Entre Ríos, Córdoba, Buenos Aires, Corrientes y Jujuy" (Ver Agencia de Noticias de Entre Ríos. 30/09/2011. Fuente: http://www.apfdigital.com.ar/despachos.asp?cod_des=177284; Consultado el 28-11-2011; p. 1)

⁴ Nos referimos específicamente a . UIA - Unión Industrial Argentina Por el Sector Trabajador ADICO/ADIE - Asociación de Directivos de la Enseñanza AMET - Asociación del Magisterio de Enseñanza Técnica CGT - Confederación General del Trabajo CTERA - Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (1995-96, se reincorporó en marzo de 2000) FACTéc - Federación Argentina de Colegios Técnicos de la Arquitectura, Industria e Ingeniería (1997) FNPT - Foro Nacional de Profesionales Técnicos SADOP - Sindicato Argentino de Docentes Particulares, UDA - Unión Docentes Argentinos UPCN; - Unión del Personal Civil de la Nación" (Formación Profesional; Fuente (Véase, www.inet.edu.ar/programas/formacio_profesional p. 2)

Cuadro 4. Ministerio de Educación. Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo												
	Entidades gubernamentales provinciales	Jurisdicciones educativas	Instituciones educativas y de formación profesional	Más de un organismo dentro del propio Ministerio	Otros Ministerios nacionales	Universidades y Centros de Investigación	Participación Tripartita (Estado-Cámara-Sindicatos)	Instituciones privadas	Organizaciones de la sociedad civil	Sindicato/s	Entidades gubernamentales Municipales	Cámara/s	Organismos Internacionales de Asistencia Técnica y financiera.
Consejo Nac. de Educ., Trab. y Prod.	X	X		X	X		X						
Com. Fed.de Educ.Téc. Prof.	X	X											
Fondo Mejora Cont. de la Calidad	X	X	X										
Progr. de Form. Profesional	X	X	X	X	X		X	X	X				
Programa Educación Técnica	X	X	X	X									
Plan FinEs	X	X	X	X	X	X			X	X	X		
Programa Conectar Igualdad	X	X	X		X	X		X					

Fuente: Página Web del Ministerio de Educación (<http://portal.educacion.gov.ar/>) y Página web del INET (<http://www.inet.edu.ar/>)

Por último, cabe destacar la presencia minoritaria de las organizaciones de la sociedad civil en mecanismos de regulación como el Plan Fines.

4.1.e.- Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo-

En relación a las estrategias de trabajo mencionadas en los mecanismos, el Cuadro N°5 muestra una tendencia- tanto en el INET como en el Plan Fines y el Programa Conectar Igualdad- hacia la puesta en práctica de etapas planificadas con anterioridad, la realización de reuniones con comités ejecutivos y comisiones y la designación de agentes técnicos y territoriales para el cumplimiento de los objetivos.

Tanto el Plan Fines como el Programa Conectar Igualdad (ambos iniciados en 2008 y 2010, respectivamente) dan cuenta de etapas o acciones fundamentales a llevar a cabo que contemplan la realización de reuniones y la designación de agentes técnicos y territoriales.

De esta manera, el Plan Fines sustenta su desarrollo en dos etapas: “La primera “(...) que se llevará a cabo durante el 2008, se dirige a: • Jóvenes de entre 18 y 25 años que terminaron de cursar, como alumnos regulares, el último año de la educación secundaria y adeudan materias” (Presentación Plan FinEs. http://portal.educacion.gov.ar/?page_id=34; P.1); y la segunda, dirigida a “(...) • Jóvenes adultos mayores de 25 años que terminaron de cursar, como alumnos regulares, el último año de la educación secundaria y adeudan materias” (Presentación Plan Finalización de estudios para jóvenes y adultos (FinEs). http://portal.educacion.gov.ar/?page_id=34; P.1)

Además, este plan tiene en cuenta las siguientes estrategias de trabajo:

“Una vez culminado el relevamiento la jurisdicción educativa correspondiente procederá a la asignación de las sedes de estudio, el nombramiento de los tutores de acuerdo a las necesidades relevadas y se entregarán los materiales educativos correspondientes a los inscriptos en el Plan (...)” (Plan Fines. fuente: <http://www.mapaeducativo.edu.ar/atrabaja/>; p. 1)

En tanto, el Programa Conectar Igualdad prevé “(...) la distribución de tres millones setecientas mil computadoras portátiles a alumnos, docentes y directivos (...) acompañada por la instalación de servidores y routers para la creación de una red escolar en cada establecimiento educativo. Para la implementación del Programa se están llevando a cabo acciones de formación y desarrollo profesional de docentes y directivos, asistencia técnica a las escuelas, desarrollo de producciones y contenidos digitales a fin de proveer nuevos recursos para la enseñanza y el aprendizaje, edición de materiales de apoyo y fortalecimiento institucional a los equipos que trabajan en cada una de las jurisdicciones. Al mismo tiempo se realiza una evaluación constante de la marcha del Programa” (Conectar Igualdad. Fuente: <http://portales.educacion.gov.ar/conectarigualdad/acerca-de/>; p. 1)

Cuadro 5. Ministerio de Educación. Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo										
	Desarrollo y puesta en práctica de etapas planificadas con anterioridad	Realización de reuniones con comités ejecutivos y comisiones	Los Ministerios designan agentes técnicos y territoriales para el cumplimiento de los objetivos	Fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional	Realización de mesas de discusión, talleres y encuentros	Demandas de las organizaciones a través de presentaciones al Estado	Conformación de Consejos Sectoriales	Evaluac. de las propuestas realizadas por las instituciones que proponen las acciones	Entrevistas a informantes clave a nivel sectorial	Realización de diagnósticos sectoriales	Acceso a beneficios por parte de las empresas a partir del cumplimiento de los objetivos
Consejo Nac. de Educ., Trab.y Prod.	X	X	X		X	X	X		X	X	
Com. Fed.de Educ.Téc. Prof.		X	X	X	X						
Fondo Mejora Cont. de la Calidad	X							X			
Progr. de Form. Profesional		X									
Programa Educación Técnica	X										
Plan FinEs	X		X	X							
Programa Conectar Igualdad	X		X								

Fuente: Página Web del Ministerio de Educación (<http://portal.educacion.gov.ar/>) y Página web del INET (<http://www.inet.edu.ar/>).

Como parte de la estrategia del mecanismo, el Programa detalla las siguientes acciones fundamentales:

“Las acciones fundamentales del Programa son las siguientes (...)Equipamiento, conectividad e implementación (...)Para la implementación del Programa en las escuelas se desarrolló un aplicativo online que permite realizar la carga de la matrícula escolar a fin de recibir el equipamiento y solicitar servicio técnico, entre otras funciones. (...)Formación Docente (...)La formación docente es en uno de los pilares más importantes del Programa. (...)Desarrollo de contenidos educativos y aplicaciones (...) Fortalecimiento institucional de los equipos jurisdiccionales (...) Evaluación, seguimiento e investigación⁵ (...)” (Acciones; Fuente: <http://portales.educacion.gov.ar/conectarigualdad/acciones/> pp. 2-3)

Por otro lado, tanto el CONETyP como la Comisión Federal de Educación Técnico Profesional realizan reuniones mensuales planificadas con anterioridad. En el primer caso, se realizan distintas estrategias tendientes al cumplimiento de los objetivos. Por un lado, 2 Reuniones anuales encabezadas por el Ministro de Educación de la Nación, sumado a reuniones mensuales de un Comité Técnico. Y como tercer tipo de reunión, aparecen los foros que se reúnen *periódicamente para tratar temas del sector*, proveer información o validar los productos realizados con sus aportes⁶.

Por otro lado, la Comisión Federal de Educación Técnico Profesional realiza, con la coordinación del INET, *“(...) encuentros de carácter mensual y por medio de la comunicación permanente con los referentes de todas las jurisdicciones (...)”* (Comisión Federal para la Educación Técnico Profesional. Fuente: http://www.inet.edu.ar/actividades/comision_federal.html)

Como otros comportamientos ligados a estrategias de trabajo de los mecanismos de regulación del ministerio de educación, se mencionan tanto el fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional, como la realización de mesas de discusión, talleres y encuentros.

⁵ Cabe destacar que el Programa tiene en cuenta la estrategia de Evaluación, seguimiento e investigación de la marcha del mecanismo de regulación a través de estudios realizados por universidades nacionales. Para mayor información respecto de esta acción, véase S/A (2011) *Nuevas voces, nuevos escenarios: estudios evaluativos sobre el Programa Conectar Igualdad*. Conectar Igualdad. Ministerio de Educación. Presidencia de la Nación. Bs. As. Este informe se puede consultar en: <http://portal.educacion.gov.ar/conectarigualdad/> <http://me.gov.ar>.

⁶Para mayor información de estas particularidades, véase, “Foros Sectoriales del INET” (fuente: http://www.inet.edu.ar/actividades/foros_sectoriales.html; p. 1) Para un análisis de esta estrategia de trabajo en mirada sectorial, véase S/A, Cadena de Valor del Sector Automotriz, 2009; p. 60. Respecto de las actividades de los foros en el período 2009- 2010: “FOROS SECTORIALES. Actividades 2010. En el primer cuatrimestre de 2010. Forestal. Producción Lechera. Telecomunicaciones. Avícola. En el segundo cuatrimestre de 2010. -Cuero, Calzado y Manufacturas-Florícola -Industria Farmacéutica-Marítimo, Pesquero y Portuario.Actividades 2009. En el primer cuatrimestre de 2009 -Mecánica automotriz-Construcción-Gastronomía y Hotelería-Metalmecánica. Durante el segundo cuatrimestre -Indumentaria-Energía eléctrica-Forestal industrial-Estética personal-Horticultura-Tecnologías de la información” (Foros Sectoriales; fuente: http://www.inet.edu.ar/actividades/foros_sectoriales.html; pp. 1-2)

De esta manera, el Programa de Formación Profesional del INET incorpora instituciones de Formación Profesional en dos tipos de redes: “(...) 1) *las instituciones que brindan servicios educativos de formación profesional*; 2) *las instituciones que patrocinan, promueven o son usuarios de servicios de formación profesional*” (Formación Profesional; Fuente: www.inet.edu.ar/programas/formacio_profesional; pp. 1-2)

Como otra estrategia de trabajo de fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional, el Fondo para la Mejora Continua de la Calidad de la Educación Técnico Profesional “(...) *prevé líneas de acción, de alcance nacional, bajo la modalidad de Planes de Mejora jurisdiccionales y/o institucionales. Los parámetros para la distribución entre provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los procedimientos de gestión del Fondo Nacional para la Educación Técnica Profesional se acuerdan en el Consejo Federal de la Cultura y Educación*” (Planes de Mejoras; fuente: http://www.inet.edu.ar/programas/planes_mejoras.html)

Se destacan la realización de foros y encuentros en el marco del CONETyP y la Comisión Federal de Educación Técnico Profesional.

Por último, menor cantidad de mecanismos han mencionado como estrategias de trabajo el hecho de realizar diagnósticos sectoriales⁷; entrevistas a informantes clave a nivel sectorial; o el hecho de tener en cuenta las demandas de las organizaciones a través de presentaciones al Estado.

En relación a este último tipo de estrategia, el Plan Fines menciona un dispositivo de relevamiento que indaga respecto de las necesidades educativas tal como se menciona a continuación:

"La DEJA en coordinación con el Programa Mapa Educativo (DINIECE) del ME, hemos diseñado un dispositivo de relevamiento con el fin de garantizar la gestión de la información respecto a las necesidades educativas de los cooperativistas y sus familias. Para la realización de este relevamiento, se utilizaremos un encuestador genérico para la adecuada sistematización de los datos y la confección de mapas educativos de cada distrito escolar de toda la provincia de Buenos Aires. Se capacita a los responsables de cada distrito educativo provincial, designados por la Coordinación Educativa del Programa Ingreso Social con Trabajo en coordinación con el Equipo de la Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos y desarrollada por la Coordinación del Programa Mapa Educativo, del Ministerio de Educación" (Plan Fines. fuente: <http://www.mapaeducativo.edu.ar/atrabaja/>; p. 2)

En tanto, el Fondo para la Mejora Continua de la Calidad de la Educación Técnico Profesional considera relevante que cada “(...) *cada jurisdicción educativa, de acuerdo con su plan estratégico, definirá cuáles líneas de acción incluirá en los planes de mejora a ser presentados. Dichos planes, sean de carácter jurisdiccional o institucional, podrán incluir y asociar diversas líneas de acción*” (ANEXO I. RESOLUCIÓN N° 62 /08 CFE; p.5)

⁷ El Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción (CONETyP) del INET ha realizado desde el año 2009, documentos/informes económicos sectoriales realizados por los Foros Sectoriales acentuando sobre los variables o factores a tener en cuenta en el estudio de la mano de obra con un abordaje sectorial.

Como parte de los análisis sectoriales realizados por el CONETyP una estrategia de trabajo tenida en cuenta son las entrevistas realizadas a informantes clave en el marco de los Foros del INET. De esta manera, este mecanismo de regulación “(...) *presenta un esquema de análisis FODA (Fortalezas-Oportunidades-Debilidades-Amenazas) del sector (...) realizado a partir de información que se desprende de los puntos anteriores del trabajo, de entrevistas realizadas a informantes clave (disponibles en el Anexo) y de los distintos encuentros del Foro Sectorial realizados en el INET*” (Informe Final Sector Estética Profesional, 2010; p. 51)

4.1.f.- Tipos de resultados de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo-

Tal como muestra el Cuadro N°6 los mecanismos de regulación seleccionados del ministerio de educación muestran 3 características en relación a los tipos de resultados: en primer lugar, se brinda información respecto de la conformación de grupos de trabajo con ejes temáticos discutidos y relevados (esto sucede fundamentalmente en los mecanismos del INET); en segundo lugar, se detallan los inscriptos y la población objetivo alcanzada de los mecanismos (Plan Fines y Programa Conectar Igualdad); y, por último, aparece la ausencia de tipo de resultados (esto sucede con mecanismos tales como el Fondo para la Mejora Continua de la Calidad de la Educ. Técnico Profesional y el Programa Educación Técnica).

En relación a la conformación de grupos de trabajo con ejes temáticos discutidos y relevados la Comisión Federal de Educación Técnico Profesional, a través de sus encuentros, “(...) *conformaron grupos para trabajar en forma simultánea: grupo del Programa de Formación Profesional, a cargo del Prof. Manuel Gómez; grupo del Programa de Educación Técnica, niveles Educación Secundaria y Superior, a cargo del Ing. Gustavo Peltzer; y grupo de Responsables contables jurisdiccionales, a cargo de la Dra. Azucena Zapico*” (LX II Encuentro de la Comisión Federal para la Educación Técnico Profesional. 16 y 17 de marzo de 2011. Fuente: http://www.inet.edu.ar/actividades/comision_federal.html, p. 1)

En tanto, el Programa de Formación Profesional en el mes de agosto de 2011 decidió “(...) *Aprobar los marcos de referencia para la Formación Profesional Inicial, de los siguientes perfiles profesionales, según el nivel de certificación que en cada caso corresponda: Electricista de automotores, Mecánico de motos, Mecánico electrónico de automotores, Rectificador de motores de combustión interna, Electricista de redes de distribución de media y baja tensión, Electricista en inmuebles, Electricista industrial, Ama de llaves, Cocinero, Mozo/Camarero de salón, Mucama, Organizador de eventos, Organizador de operaciones hoteleras, Panadero, Pastelero, Recepcionista, Plegador, Programador y Operador de máquinas comandadas a control numérico computarizado para el conformado de materiales y Auxiliar en cuidados gerontológicos, que como anexos I al XIX respectivamente, forman parte de la presente medida*” (Resolución CFE N° 149/11. Fuente: http://www.inet.edu.ar/normativa/resoluciones/2011/149_11.pdf)

En relación a los inscriptos y población objetivo alcanzada, la información brindada en el marco del Plan de Finalización de Estudios Primarios y Secundarios (FinEs) es que: “*Durante 2008 se inscribieron en el Plan 203.345 alumnos. En 2009, FinEs alcanzó a*

293.205 deudores de materias del último año, y otras 7.707 personas se anotaron para terminar sus estudios primarios. Hasta el 30 de septiembre pasado, egresaron del Programa 71.746 jóvenes y adultos” (Convenio con CGT; fuente: <http://www.mapaeducativo.edu.ar/fines-cgt/>; p. 1)

En cuanto al Programa Conectar Igualdad, “(...) desde el año 2010 se entregaron más de 1.750.000 netbooks, que llegaron a aprox. 4700 escuelas Se dotó de conectividad a aproximadamente 3.900 escuelas secundarias. Hasta noviembre de 2011 se han capacitado a través de cursos presenciales y virtuales alrededor de 470.000 docentes (...) hasta el mes de noviembre de 2011 se han capacitado a través de cursos presenciales y virtuales alrededor de 470.000 docentes. Esta cifra incluye, por una parte, las acciones del Instituto Nacional de Formación Docente, Educ.ar, OEI y, por otra, los docentes formados a través del dispositivo de desarrollo profesional docente implementado por el Ministerio de Educación Nacional” (Acciones; Fuente: <http://portales.educacion.gov.ar/conectarigualdad/acciones/> pp. 1-3)

Cuadro 6. Ministerio de Educación. Tipo de resultados de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Tipo de resultados de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo								
	No se han encontrado resultados en la búsqueda	Detalle de inscriptos y población objetivo alcanzada	Conformación de grupos de trabajo con ejes temáticos discutidos y relevados	Realización de informes y documentos sectoriales	Detección de características y particularidades de los procesos de educación y trabajo con abordajes sectoriales y regionales	Realización de diagnósticos/ evaluaciones del mecanismo a nivel sectorial y regional	Desarrollo de variables que expresan requerimientos de educación/formación a partir del mecanismo	Necesidad de ampliar y profundizar el Mecanismo de regulación	Desarrollo de normas sectoriales ligadas al proceso de trabajo
Consejo Nac. de Educ., Trab.y Prod.			X	X	X	X	X		
Com. Fed.de Educ.Téc. Prof.			X						
Fondo Mejora Cont. de la Calidad	X								
Progr. de Form. Profesional									
Programa Educación Técnica	X								
Plan FinEs		X							
Programa Conectar Igualdad		X							

Fuente: Página Web del Ministerio de Educación (<http://portal.educacion.gov.ar/>) y Página web del INET (<http://www.inet.edu.ar/>)

El Programa también destaca lo siguiente en relación a esta temática:

*“(…)Desarrollo de contenidos educativos y aplicaciones (…)*las netbooks vienen provistas de una gran cantidad de recursos educativos, diseñados en su gran mayoría por el Portal Educ.ar. Se han producido a noviembre de 2011, 81.200 contenidos digitales, secuencias didácticas, microvideos y recursos multimedia, así como 35.700 recursos pedagógicos dirigidos a los distintos miembros de la comunidad educativa y 70 programas de software educativo (juegos, simuladores de física y química, laboratorios virtuales)” (Acciones; Fuente: [http://portales.educacion.gov.ar/conectarigualdad/acciones/p. 2\)](http://portales.educacion.gov.ar/conectarigualdad/acciones/p.2)

Por otra parte, el cuadro de sistematización de los tipos de resultados de los mecanismos de regulación también muestra, aunque en forma menor (y solamente asignada al CONETyP) los tipos de resultados ligados a la realización de informes y documentos sectoriales; la detección de características y particularidades de los procesos de educación y trabajo con abordajes sectoriales y regionales; y la realización de diagnósticos/evaluaciones del mecanismo a nivel sectorial y regional.

En este sentido, el CONETyP realizó 11 económicos sectoriales aprobados por los Foros Sectoriales, tales como “(…) *HORTÍCOLA, ESTÉTICA PROFESIONAL, TEXTIL / INDUMENTARIA, PRODUCCIÓN LECHERA, AUTOMOTRIZ, CONSTRUCCIONES, ENERGÍA ELECTRICA, HOTELERÍA Y GASTRONOMIA, INFORMÁTICA, MADERA Y MUEBLE, METALMECÁNICA*” (Foros Sectoriales; Fuente: http://www.inet.edu.ar/actividades/foros_sectoriales.html)

Merece destacarse en tales informes la alusión a problemáticas de medición de las características y particularidades de los procesos de educación y trabajo con abordajes sectoriales y regionales como el que se expresa a continuación vinculado al sector automotriz.

“Cuantificar el sector resulta una tarea cuanto menos compleja en la medida que los datos que pudieron obtenerse de fuentes primarias de información (AFIP- Mapa PyME) distan significativamente de las cifras que aportan las cámaras empresarias integrantes del Foro. Las fuentes oficiales dan cuenta de los talleres registrados o formalizados, mientras que las fuentes secundarias cuentan con datos estimados a partir de la evidencia empírica y de la cantidad de afiliados que integran sus entidades. Por tanto, a los fines de este trabajo, se ha optado por exponer todas las fuentes a que se tuvo acceso” (S/A, Cadena de Valor del Sector Automotriz, 2009; p. 62)

4.1.g.- Conclusiones sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo-

A partir del Cuadro N°7 observamos que de las 16 categorías vinculadas a conclusiones sobre demandas de recursos humanos seleccionadas a partir de la búsqueda en todos los ministerios relevados, 5 de ellas han sido mayoritariamente tenidas en cuenta desde los mecanismos de regulación del ministerio de educación, siendo las mayormente tenidas en cuenta las siguientes, pertenecientes al INET: necesidad de regular las certificaciones y titulaciones de las diferentes especialidades técnicas y necesidad de revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa.

De esta manera, el Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción (CONETyP) ha discutido y sacado las siguientes conclusiones de los Foros y las reuniones de comisión técnica en relación a la temática:

“(...) Sr. Narvaja.- Vamos a hacer una síntesis (...)¿Cuáles fueron las preocupaciones que se plantearon acá? (...)Bueno, queda claro que surge esta demanda de ordenar esta situación, porque si no la reproducción incesante de cursos al infinito choca con las necesidades sociales o las posibilidades sociales –porque la gente no tiene posibilidades infinitas de formación- y con los límites del propio Estado -que no tiene posibilidades infinitas de ofertar, articulando ofertas-; es decir que yo no repito un Técnico Mecánico de máquinas de coser sino que ¿qué hago? agarro un título de Técnico Mecánico existente y lo formo como postítulo para máquina de costura o textil, y eso le permite a la persona mejorar y hacer trayectorias permanentes que le permitan inserción laboral y por lo tanto ciudadana y un proyecto de vida personal. Y al mismo tiempo hago más razonable la capacidad del Estado de posibilitar esta jerarquización y estas trayectorias formativas. Pero queda claro lo que ustedes dijeron, que es necesario el reconocimiento de esta situación y de alguna manera una regulación de lo intermedio como de lo posterior (...)”
(Reunión de la Comisión Técnica del 23 de junio de 2010; p.8).

Cuadro 7. Ministerio de Educación. Conclusión sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Conclusión sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo											
	Regulación de certificados y titulaciones de las diferentes especialidades técnicas	Revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa	No se han encontrado conclusiones en la búsqueda	Relevamiento de la situación educativa de los trabajadores	El mecanismo cuenta con una etapa de evaluación sistemática de sus probables efectos	Constitución de un sistema de información pública sobre la situación de RRHH a nivel sectorial	Elaboración de capacidades requeridas por tipos de puestos en determinadas actividades productivas	Importancia de profundizar las políticas de formación continua sectoriales para aumentar la competitividad y el nivel de empleo	Requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas	Dificultades respecto de las condiciones y medio ambiente de trabajo	Requerimientos de mano de obra a partir de análisis de la cadena de valor del sector	Otros (1)
Consejo Nac. de Educ., Trab.y Prod.	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	
Com. Fed.de Educ.Téc. Prof.	X	X										
Fondo Mejora Cont. de la Calidad			X									
Progr. de Form. Profesional			X									
Programa Educación Técnica	X	X										
Plan FinEs				X		X						
Programa Conectar Igualdad					X				X			

Fuente: Página Web del Ministerio de Educación (<http://portal.educacion.gov.ar/>) y Página web del INET (<http://www.inet.edu.ar/>)

(1) Otros: -Necesidad de capacitación de los ocupados y desocupados y escasez de formadores; - Demanda Laboral Insatisfecha; - Elaboración de normas de competencia laboral validadas sectorialmente ligadas a perfiles y especialidades; - Demanda de operarios calificados y profesionales en detrimento de operarios no calificados; y - Baja adhesión de los potenciales beneficiarios de los programas de capacitación e inserción laboral.

Del mismo modo, la Comisión Federal de Educación Técnico Profesional presentó y discutió en los encuentros el “(...) *documento de Lineamientos y criterios para la organización institucional y curricular de la Educación Técnico Profesional correspondiente a la Formación Profesional. Dicho documento se analizó en plenario con los referentes jurisdiccionales*” (LX Encuentro de la Comisión Federal para la Educación Técnico Profesional. Septiembre 2010. Fuente: http://www.inet.edu.ar/actividades/comision_federal.html). En tanto, el Programa Educación Técnica, durante los años 2005 y 2006, ha recuperado los “(...) *desarrollos de perfiles profesionales y contenidos de los documentos con acuerdo federal. Estos han sido actualizados y mejorados, incorporándose a los Marcos de referencia que serán utilizados en los procesos de homologación de títulos y certificados de ETP*” (Trayectos Técnicos Profesionales; fuente: http://www.inet.edu.ar/programas/educ_tec/ttp.html)

En segundo lugar, los mecanismos también han tenido conclusiones sobre demandas de recursos humanos en relación a la preocupaciones ligadas a la situación educativa de los trabajadores y la constitución de un sistema de información pública sobre la situación de recursos humanos a nivel sectorial (es el caso del Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción y el Plan Fines) como también el contar con una etapa de evaluación sistemática de sus probables efectos (detectada en el CONETyP y el Programa Conectar Igualdad).

A este respecto, el Plan Fines estableció contacto con organizaciones gremiales para que los trabajadores puedan terminar sus estudios formales y para ello los sindicatos debían completar una ficha de relevamiento de datos de la situación educativas de los/as afiliados/as de la seccional sindical de pertenencia. Tal como sostiene el Plan, “(...) *Esta información será incorporada al Mapa Educativo Nacional, junto a los datos de cada establecimiento educativo sede del Plan FinEs existente en la zona, para facilitar la articulación institucional en cada jurisdicción. Una vez culminado el relevamiento la jurisdicción educativa correspondiente procederá a la asignación de las sedes de estudio, el nombramiento de los tutores de acuerdo a las necesidades relevadas y se entregarán los materiales educativos correspondientes a los inscriptos en el Plan*” (Convenio con CGT; fuente: . <http://www.mapaeducativo.edu.ar/fines-cgt/> p. 1)

Vemos de esta manera la preocupación de este mecanismo de regulación por indagar la situación educativa de los trabajadores y elaborar la constitución de un sistema de información pública sobre la situación de recursos humanos a nivel sectorial. Tal preocupación es compartida por el CONETyP a través de las reuniones técnicas y los foros sectoriales y se ejemplifica en este apartado en el marco de una de las reuniones:

“Ustedes saben que en el sector productivo, hoy el mando medio en varios sectores está siendo cubierto por recursos humanos que tienen los dos niveles de calificación, el nivel que se correspondería con la formación secundaria y el nivel que se correspondería con el nivel superior (...) En el caso de los criterios establecidos para el nivel superior no resuelve todas las cuestiones que se están planteando en estas reuniones de especialistas, con lo cual en las últimas reuniones de 2010 de encuentro de la Comisión Federal de Educación Técnico Profesional se están realizando algunos talleres con los directores de nivel para ampliar los criterios establecidos en la Resolución 47, definirlos más claramente y que puedan ser

insumo para el trabajo en las reuniones técnicas de especialistas por sectores; y algunas cuestiones referidas por ejemplo con los porcentajes de cargas horarias en los campos, que sabemos que en algunos casos es conflictivo para el sistema educativo” (Reunión de la Comisión Técnica del 23 de junio de 2010; p. 1)

Por otro lado, en manera minoritaria los mecanismos de regulación han mencionado conclusiones sobre demandas de recursos humanos ligadas a la elaboración de capacidades, conocimientos y habilidades requeridas por tipos de puestos en determinadas actividades productivas; la importancia de profundizar las políticas de formación continua sectoriales para aumentar la competitividad y el nivel de empleo; y las dificultades respecto de las condiciones y medio ambiente de trabajo (detectadas en el CONETyP). Lo mismo ha sucedido con los requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas, que han sido detectados en tanto problemática de demanda de recursos humanos tanto en el CONETyP como en el Programa Conectar Igualdad.

En este sentido, de los informes sectoriales del CONETyP se enuncian las necesidades de calificación y de capacidades en sectores como el automotriz, como así también la importancia de tomar en consideración las condiciones y medio ambiente de trabajo en sectores como la horticultura.

“(…) lo que interesa resaltar a los fines del presente estudio es la importancia relativa de toda la cadena de valor desde el punto de vista de la generación de empleo, con necesidades de calificación y capacidades de sus empleados cada vez más exigentes, atento los avances tecnológicos y desarrollos que se vienen manifestando en la producción de automóviles desde inicios de la década de los noventa, a partir de la irrupción de la electrónica en el proceso de fabricación y que continuará en el mediano/largo plazo profundizando los procesos innovativos a partir no sólo de los patrones de consumo sino también de las nuevas normas ambientales y de seguridad que comienzan a regir en los países sede de las terminales automotrices. En este sentido podemos sintetizar los avances que se visualizan en la materia: Nuevos avances y desarrollos en sistemas de inyección y tratamiento de gases de escape (…)” (S/A, Cadena de Valor del Sector Automotriz, 2009; pp. 5-6)

“(…) Será necesaria la implementación de medidas municipales tendientes a establecer cierto orden en dicho caos. En lo que respecta al control de calidad de la producción, se aprecia, en general, un uso indebido de agrotóxicos (no respeto de tiempos de carencia; uso de insecticidas en dosis mayores a las permitidas; uso de insecticidas prohibidos, etcétera), deficiencia que unida a la proliferación de mercados mayoristas representa un peligro potencial sobre la salud de la población de consecuencias insospechadas” (La Horticultura en la Argentina. Informe Final, 2010; p. 17)

Como corolario, debe destacarse la falta de presencia de conclusiones sobre demandas de recursos humanos en mecanismos de regulación tales como el Fondo para la Mejora Continua de la Calidad de la Educación Técnico Profesional y el Programa de Formación Profesional.

4.2.- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)-

De este ministerio se han indagado los 10 mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo que se detallan a continuación: Redes Sectoriales de Instituciones de Formación Profesional (IFP); Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo; Consejo Sectorial de la Industria Automotriz; Consejo Sectorial Frutihortícola de Mendoza; Plan Nacional de Calificación de los Trabajadores de la Construcción; Consejo Federal del Trabajo (CFT); Sistema Nacional de Formación Continua y Certificación de Competencias; Certificación de competencias laborales; Red de Servicios de Empleo; y Fortalecimiento de Instituciones de Formación Profesional.

4.2.a.- Sectores económicos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo-

Tal como se observa del Cuadro N°8, los mecanismos de regulación del ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dan una fuerte relevancia a dos sectores tales como Agroalimentos y Auto Automotriz y autopartes, seguidos de muy cerca por otros sectores como Construcción, Metalmecánica Hotelería, Turismo y Gastronomía, Otros sectores, Energía Eléctrica y Textil e indumentaria. En esta instancia debe remarcarse la no opción sectorial por parte de 4 mecanismos.

De esa manera, vemos por ejemplo que de los mecanismos de regulación que mayor cantidad de estos sectores han tomado en consideración fueron las Redes Sectoriales de Instituciones de Formación Profesional (IFP) y el Programa de Certificación de competencias laborales.

Por el lado de las redes sectoriales de IFP, el listado de redes se detallan a continuación:

"Redes sectoriales de Instituciones de Formación Profesional. Listado de redes (...): Red Construcción/UOCRA. Sector de Actividad: Construcción (...) Red Energía Eléctrica. Sector de actividad: Energía Eléctrica (...) Red Estaciones de Servicio. Sector de actividad: Estaciones de Servicio (...) Red Frutícola/Hortícola/Olivícola. Sector de actividad Frutícola/Hortícola/Olivícola (...) Red Mecánica del Automotor. Sector de actividad: Mecánica del Automotor / Metalmecánica (...) Red Metalúrgica. Sector de actividad: Metalurgia (...) Red Pastelería Artesanal. Sector de actividad: Pastelería Artesanal (...) Red Turismo, Gastronomía y Hotelería. Sector de actividad: Turismo, Hotelería y Gastronomía (...)" (Fortalecimiento de las Instituciones de Formación Profesional. Mejorar la calidad de gestión para optimizar la formación profesional, Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/fortinstitucional/?cat=7>)

Cuadro 8. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Sectores económicos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Sectores Económicos de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo														
	Agroalimentos	Automotriz y autopartes	No especifica sector	Construcción	Metalmecánica	Hotelería, Turismo y Gastron.	Otros sectores (1)	Energía Eléctrica	Textil e indumentaria	Forestal-industrial y madera	Petróleo y Plásticos	Software e informática	Farmacia y Bioquímica	Surgirá como política del mecanismo	Conj de sect. brind.por el Mekan.
Redes Sect. de Instituc. de Form. Profes.	X	X		X	X	X	X	X							
Progr. Jón. con Más y Mejor Trabajo			X												
Consj..Automotriz		X													
Consj. Frutihortícola	X						X								
Plan Nac. de Calif. Construcción				X											
Consj. Fed. del Trabajo			X												
Sistema Nac. de Form. Contínua	X	X		X	X	X	X	X	X	X					
Cert. de comp. Laborales	X	X		X	X	X	X	X	X	X					
Red Serv. de Empleo			X												
Fortale. de Instituc. de Form. Profes.	X	X	X		X	X			X		X				

Fuente: Página Web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (<http://www.trabajo.gov.ar/>)

(1) Otros sectores: Cuero, Calzado, Minería, Maquinaria Agrícola, Pastelería Artesanal, Flores y Aromáticas

En cuanto al Programa de Certificación de competencias laborales, las normas de competencia laboral sectoriales que se mencionan son las siguientes:

"Normas de Competencia Laboral: Calzado, Citrícola, Mecánica del Automotor; Construcción; Contact Center, Forestal; Indumentaria; Lanero; Maderero; Metalurgico; Metalmecánica; Minería; Naval; Distribuidores de Energía Eléctrica; Alimentación: Pasteleros; Azucarero; Turismo; Frigoríficos; Estaciones de Servicio, Frutihortícola y Olivícola; Petróleo; Pizzeros; Producción Familiar Frutihortícola y de granja; Teletrabajo; Trabajadores de edificio; Vitivinicultura; Yerbatero" (Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/certcompetencias/normas.asp?cat=2>)

Merece destacarse en este punto la poca presencia en estos mecanismos del sector Petróleo y Plásticos (solamente mencionado en el Fortalecimiento de Instituciones de Formación Profesional); como también la falta de referencia de los mismos a sectores como Software e informática y Farmacia y Bioquímica.

4.2.b.- Justificación del/os Sector/es Económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

En relación a la justificación que los mecanismos de regulación manifiestan para el desempeño del mismo con una mirada sectorial, la mitad de ellos seleccionó sectores pero no menciona la justificación de tal acción, tal como se puede observar en el cuadro N°9.

Los dos mecanismos que fundamentan la elección sectorial lo hacen a partir de la relevancia que el sector posee en cuanto a la generación de empleo, la dinámica de innovación y la importancia que el sector posee en el PBI industrial del país. Ello ocurre en el caso del Consejo Sectorial de la Industria Automotriz y del Sistema Nacional de Formación Continua y Certificación de Competencias, estando la justificación ligada en ambos mecanismos al sector de Automotriz y autopartes.

De esta manera, el Consejo Sectorial de la Industria Automotriz sostiene en uno de sus documentos que:

"El sector automotriz ha sido históricamente una de las principales fuentes de riqueza de la economía nacional, debido a la extensión y volumen de toda su cadena de valor. Hoy el sector emplea en su conjunto a 220.000 trabajadores existiendo un parque automotor de casi 9.000.000 de automóviles, lo que equivale a un auto por cada 4,4 habitantes" (Consejo Sectorial de la Industria Automotriz 2011; pp. 1-2)

Mientras que el Sistema Nacional de Formación Continua y Certificación de Competencias sostiene que *"El sector automotriz es considerado estratégico por su dinámica de innovación, su capacidad de generar empleo y su impacto en la economía de nuestro país"* (Trabajo presentó los resultados alcanzados por el sector, 2007; p. 1)

Cuadro 9. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Justificación del sector/es económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Justificación del sector/es económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo											
	No selecciona sector	Sin justificación del sector seleccionado	Generación de empleo	Demanda del mercado interno	Demanda del mercado externo	Dinámica de innovación	Importancia en el PBI industrial del país	Recursos naturales altamente competitivos	Capacidad para aumentar la productividad del resto de los sectores	Bajas barreras de entrada en el mercado	Desarrollo de sistemas productivos regionales competitivos	Amplitud de la distribución geográfica
Redes Sect. de Instituc. de Form. Profes.	X											
Progr. Jóvenes con Más y Mejor Trabajo		X										
Cons. Automotriz			X									
Cons. Frutihortícola				X	X							
Plan Nac. de Calif. Construcción	X											
Consj. Fed. del Trabajo		X										
Sistema Nac. de Form. Continua	X		X			X	X					
Cert. de comp. laborales	X											
Red Serv de Empleo		X										
Fortale. de Instituc. de Form. Profes.	X											

Fuente: Página Web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (<http://www.trabajo.gov.ar/>)

Por último, el Consejo Sectorial Frutihortícola de Mendoza destaca que la actividad agrícola presenta mucha relevancia desde el punto de vista de la demanda tanto del mercado interno como externo, tal como se expresa en el documento del Primer Consejo Sectorial llevado a cabo:

"La actividad agrícola de Mendoza (...) es de vital importancia debido al fuerte incremento de la demanda producida en los últimos años, tanto para mercado interno como para la exportación. En este marco, el MTEySS acompaña el crecimiento del sector y se compromete con el desarrollo de sus recursos humanos, habida cuenta que los trabajadores deben capacitarse y entrenarse para estar acordes con el crecimiento productivo que viene desarrollándose en el país desde 2003" (Primer Consejo Sectorial Frutihortícola en Mendoza. Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/formacioncontinua/actividades/index.asp?cat=4>, 2011; p. 1)

4.2.c.-Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

Tal como se observa en el Cuadro N°10, los objetivos de los mecanismos de regulación priorizan el mejoramiento de la calificación de los trabajadores, el fortalecimiento de la vinculación entre la educación y el trabajo y la necesidad de indagar los requerimientos de formación y capacitación sectoriales.

En este sentido, el Plan Nacional de Calificación de los Trabajadores de la Construcción menciona sus objetivos principales sustentados en la importancia de la calificación en tanto ligada a la capacitación y formación:

"(...) Favorecer la inserción laboral a través de la mejora de la calificación del trabajador constructor, a través del impulso de acciones de capacitación y formación. Concientizar sobre normas de Seguridad e Higiene Laboral. Fortalecer los centros de Formación Profesional de la Red UOCRA a lo largo de todo el país, para contar con lugares específicos y equipados para la capacitación en diversas especialidades. Promover la finalización de la escolaridad obligatoria y su posterior inserción laboral de jóvenes emprendedores en los diferentes estamentos de la cadena de valor de la industria" (Fuente: <http://www.camarco.org.ar/capacitacion/propuesta.aspx> Link "Capacitación y Desarrollo"/Nuestra propuesta federal; p.1)

En el mismo sentido, el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo menciona que tal mecanismo *"(...) está dirigido. Jóvenes de 18 a 24 años que no hayan terminado sus estudios. Beneficios que otorga. Se brinda información sobre: mercado de trabajo, calificaciones requeridas, derechos laborales, salud ocupacional. Actividades de orientación profesional para lograr mejores condiciones de acceso a un empleo. Posibilidad de retomar estudios primarios o secundarios, o realizar cursos de formación profesional. Acceso a prácticas en ámbitos laborales, con tutores en el lugar de trabajo. Desarrollo de microemprendimientos o experiencias de autoempleo (...) Los jóvenes mejoran su empleabilidad y sus oportunidades de inserción laboral por medio de la orientación y formación profesional, a través de: Identificación de intereses y necesidades. Desarrollo de capacidades profesionales y emprendedoras. Activación de estudios primarios y secundarios. Fortalecimiento de competencias básicas. Formación profesional en oficios y ocupaciones requeridas considerando intereses vocacionales.*

Alfabetización informática (...) El Programa dispone de un conjunto de prestaciones integradas de apoyo a la construcción e implementación de un proyecto formativo y ocupacional destinado a los jóvenes con el objetivo de proporcionarles oportunidades laborales vinculadas con sus perfiles, sus expectativas y sus entornos " (Plan Integral de Empleo Más y Mejor Trabajo. Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/masymejor/index.asp>; pp. 1-2)

Sosteniendo la importancia del indagar el vínculo entre la educación y el trabajo, las Redes Sectoriales de Instituciones de Formación Profesional (IFP) buscan integrar una red de formación continua entre todas las instituciones de formación (de acuerdo al Referencial de Calidad MTEySS-IRAM) que tienen como objetivo *"(...) articular la demanda de los sectores productivos con las necesidades de formación de los trabajadores ocupados y desocupados, teniendo en cuenta la perspectiva estratégica de desarrollo local. Estas instituciones brindan formación general, promoviendo siempre políticas activas para mejorar la empleabilidad (esto es, que las personas se hallen en condiciones de obtener un empleo o mejorar el que ya tienen), y generar condiciones de trabajo decente, dos objetivos básicos en la política del MTEySS. Las Redes Sectoriales de Instituciones de Formación Continua son, junto con la Red de Servicios de Empleo, dispositivos estratégicos de las políticas activas de empleo en el territorio"* (Redes Sectoriales de IFP; Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/fortinstitucional/redesifp.asp?cat=7>; p. 1)

La red de Servicios de Empleo tiene como tarea *"(...) interrelacionar el conjunto de herramientas de políticas activas de empleo y las oportunidades de trabajo originadas en el sector privado de la economía con las personas desocupadas o aquellas que buscan mejorar su situación laboral. En el Marco de la Red de Servicios de Empleo, las Oficinas de Empleo Municipales son entonces organismos técnicos que relacionan la oferta y demanda de trabajo, brindando información y orientación para el empleo y la capacitación, y todo ello en forma gratuita. A la vez, son una vía de información y acceso a diversos programas sociales que ejecuta el Estado, tendientes a aumentar la empleabilidad y el empleo"* (Red de Servicios de Empleo, Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/redempleo/>; p. 1)

De esta manera, el énfasis puesto en el fortalecimiento de la vinculación entre la educación y el trabajo y la necesidad de indagar los requerimientos de formación y capacitación sectoriales también se observa tanto en mecanismos de regulación como el Sistema Nacional de Formación Continua y Certificación de Competencias como en la Certificación de competencias laborales.

Cuadro 10. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo									
	Mejorar la calificación de los trabajadores	Fortalecimiento de la vinculación entre la educación y el trabajo	Indagar las necesidades y requerimientos de formación y capacitación sectoriales	Promover programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas	Ayudar a la inserción laboral de la población desempleada	Generación de mayor empleo	Mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial	Promover la finalización de la escolaridad obligatoria	Contribuir al fortalecimiento de las inversiones y actividades de I + D	Otros (1)
Redes Sect. de Instituc. de Form. Profes.	X	X		X	X					
Progr. Jóvenes con Más y Mejor Trabajo	X		X		X			X		
Cons. Automotriz	X		X							
Cons. Frutihortícola	X		X							
Plan Nac. de Calif. Construcción	X	X		X	X	X		X		
Consj. Fed. del Trabajo		X	X	X						
Sistema Nac. de Form. Continua		X	X							
Cert. de comp. laborales	X	X	X			X	X			
Red Serv de Empleo	X	X			X	X				
Fortale. de Instituc. de Form. Profes.	X	X	X	X			X			

Fuente: Página Web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (<http://www.trabajo.gov.ar/>)

(1) Otros: - Consolidar a la Educación Técnica en el Sistema Educativo Nacional; - Consulta y seguimiento de la programación de las nuevas leyes educativas;

- Fomentar la sustentabilidad de la educación cooperativa y mutual; - Fomentar la sustentabilidad ambiental; y - Fomentar la comunicación con los integrantes del sector.

Frente al interrogante de qué es Sistema de Certificación de Competencias, el mecanismo menciona que el mismo es “(...) *el desarrollo de un entramado organizacional formalmente establecido en cada sector de actividad, que cuenta con organismos especializados y lleva a cabo el ciclo de identificación, estandarización, formación y evaluación de las competencias de los trabajadores (...) permitirá:* ■Disponer de información pertinente sobre la demanda actual y potencial de las competencias del sector (Registro de Normas de Competencia). ■Disponer de un diagnóstico eficaz sobre el desarrollo de las competencias de los trabajadores del sector (Registro de Trabajadores Certificados)” (Sistemas Nacionales de Certificación de Competencias; Fuente: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/formacioncontinua/03_UTECC_Sistemas_Nacionales.pdf ; p.6)

En tanto que en la Certificación de competencias laborales, “(...) *tiene como propósito constituir un sistema de información pública sobre la situación del recurso humano del sector y de los dispositivos existentes para su diagnóstico y reconocimiento; para ello registra normas de competencia, evaluadores y trabajadores certificados, y organismos de certificación sectorial*” (Certificación de Competencias Laborales; Fuente: http://www.trabajo.gov.ar/difusion/formacioncontinua/FICHA_certificaciondecompetencias.pdf ; p. 1)

En esta búsqueda de el fortalecimiento de la vinculación entre la educación y el trabajo para el mejoramiento de las calificaciones, el Consejo Federal del Trabajo (CFT) tiene como función “(...) • *Ejercer las funciones de autoridad central de la inspección del trabajo, prevista en los convenios N° 81 y N° 129 de la Organización Internacional del Trabajo. • Efectuar o encomendar estudios e investigaciones de interés común, asegurando además un completo, regular y actualizado intercambio de documentación oficial, informes, estadísticas y publicaciones entre sus miembros. • Participar en el diseño de los programas de promoción del empleo y de capacitación laboral y proponer criterios para su financiamiento, procurando su adecuación a las necesidades regionales, evitando tanto exclusiones como superposiciones con programas de otras áreas. • Realizar las demás actividades necesarias para el cumplimiento de sus objetivos*” (Consejo Federal del Trabajo, Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/consejofederal/>; p. 1)

Por otro lado, también el Cuadro N°10 da cuenta, en menor medida, de mecanismos de regulación que buscan promover programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas, como así también ayudar a la inserción laboral de la población desempleada. En este escenario se sitúan mecanismos de regulación tales como el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, el Plan Nacional de Calificación de los Trabajadores de la Construcción y la Red de Servicios de Empleo.

En este marco, el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo “(...) *promueve políticas activas que, en el marco del proceso de recuperación económica, favorezcan la creación de empleo genuino y la transformación de programas asistenciales en políticas de integración social y productiva de la población desocupada. Para ello, se ha implementado el Seguro de Capacitación y Empleo, una institución cuya misión es generar las condiciones propicias que acompañen el traspaso de una política de contención planteada por el Programa Jefes de Hogar, a políticas activas con acento en el desarrollo económico regional, con base en los municipios a través de la*

conformación de una Red de Servicios Públicos de Empleo” (Plan Integral de Empleo Más y Mejor Trabajo; Fuente: [http://www.trabajo.gov.ar/masymejor/index.aspp. 1](http://www.trabajo.gov.ar/masymejor/index.aspp.1)). Mientras que el Plan Nacional de Calificación de los Trabajadores de la Construcción realizó un acuerdo por medio del cual *“(…) las partes se comprometían a: Desarrollar 4.500.000 horas de capacitación para 25.000 trabajadores desocupados, incluyendo beneficiarios del Plan Jefes de Hogar, en oficios de la industria de la construcción requeridos para la implementación de los planes de obras públicas y privadas”* (Formación de trabajadores, Fuente: http://www.ieric.org.ar/formacion.asp?id_contenido=26, IERIC)

Debe destacarse, tal como se observa en el cuadro N°10 que la generación de mayor empleo, el mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial y la promoción de la finalización de la escolaridad obligatoria también forman parte de los objetivos de los mecanismos de regulación relevados en este ministerio.

En relación al mejoramiento de la competitividad y productividad sectorial, el Programa de Certificación de competencias laborales menciona que *“Tanto empresarios como trabajadores advirtieron que la competitividad de cada sector productivo dependía no sólo de innovaciones en tecnología sino de la capacidad de los trabajadores de actuar con competencia en cada proceso productivo, realizando aportes sustantivos en términos de calidad, eficiencia y seguridad”* (Antecedentes del Programa de Certificación de Competencias Laborales; p. 1)

Por último, las Redes Sectoriales de Instituciones de Formación Profesional (IFP) ha puesto el acento en el objetivo de contribuir al fortalecimiento de las inversiones y actividades de I + D. De esta manera, las redes Sectoriales de IFP tienen como objetivo fundamental *“(…) optimizar la transferencia de recursos tecnológicos y de conocimiento a las instituciones que la componen, para mejorar la calidad de su oferta formativa”* (Redes Sectoriales de IFP; fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/fortinstitucional/redesifp.asp?cat=7>; p. 1)

4.2.d.- Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

A partir del Cuadro N°11 contamos con información acerca de los participantes y actores de los mecanismos de regulación estudiados en la órbita del ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Allí se observa principalmente una tendencia de los mecanismos de regulación a contar con un espacio tripartito entre el Estado, los representantes empresarios y los representantes de los trabajadores.

En este espacio se involucran los denominados Consejos Sectoriales, los programas ligados a la certificación de competencias, el Plan Nacional de Calificación de los Trabajadores de la Construcción y las Redes Sectoriales de Instituciones de Formación Profesional (IFP).

En relación a los Consejos Sectoriales, el vinculado a la Industria Automotriz surgió, según la documentación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el año 2004 con la firma del primer Convenio Marco entre el MTEySS, el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) y la Unión de Propietarios de

Talleres Mecánicos de Automotores (UPTMA). Y “*A partir de esta experiencia se incorporaron en 2009 nuevos actores y se decidió la firma de un nuevo Convenio Marco al cual se sumó la Federación Argentina de Asociaciones de Talleres de Reparación de Automotores y Afines (FAATRA) y la Cámara de Concesionarios de Servicio del Automóvil Club Argentino (ACA)*” (Consejo Sectorial de la Industria Automotriz 2011; p. 1)

En relación al Consejo Sectorial Frutihortícola de Mendoza, “*Participaron del Consejo Sectorial, la directora de la Dirección de Fortalecimiento Institucional del MTEySS, Mónica Sladogna; el gerente de Empleo y Capacitación Laboral de Mendoza, Diego Pettignano; el director de IDR, Raúl Millán; Raúl Aruani de la Asociación de Productores y Exportadores de Frutas Frescas; y el secretario del Sindicato de Trabajadores de Empaque de Frutas Frescas y Hortalizas de Cuyo, Lucio Quilpatay, entre otros representantes del sector*” (Primer Consejo Sectorial Frutihortícola en Mendoza. Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/formacioncontinua/actividades/index.asp?cat=4>, 2011; p. 1)

En relación al Plan Nacional de Calificación de los Trabajadores de la Construcción, los documentos del ministerio mencionan que “*(...) La Cámara Argentina de la Construcción es parte firmante del Convenio Marco que pone en marcha el Plan Nacional de Calificación de Trabajadores de la Construcción, junto con la UOCRA y el IERIC, impulsado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación*” (Plan Nacional de Calificación de Trabajadores de la Construcción. Fuente: <http://www.camarco.org.ar/capacitacion/propuesta.aspx>; p. 1)

En el marco del Sistema Nacional de Formación Continua y Certificación de Competencias, los documentos del ministerio sostienen que el sistema depende de la Dirección de Fortalecimiento Institucional (específicamente de la Unidad Técnica de Certificación de Competencias, UTeCC) y que inició sus actividades en el año 2004 logrando un sostenido crecimiento del alcance de las acciones de certificación, lo que permite abarcar un conjunto significativo de actores del mundo del trabajo (Fuente: <http://www.trabajo.gob.ar/capacitacion/calidad/utecc.asp?seccion=calidad>)⁸

⁸ A continuación se aclaran los actores presentes en la participación Tripartita (Estado-Cámara-Sindicatos) con un abordaje sectorial por parte del Sistema Nacional de Formación Continua y Certificación de Competencias: Sector Construcción (CAMARCO, UOCRA, IERIC); Sector Calzado: (CIC); Citrícola: (RENATRE); Contact Center: (Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, CESCT); Energía Eléctrica (Edesur SA, Sindicato de Luz y Fuerza Capital Federal); Estaciones de Servicio: (CGNC, FOESGRA); Forestal (AFA, UATRE); Frigorífico (ICICA); Frutihortícola y Olivícola (CAFIM, ASPEFF, Sindicato de Frutas Frescas y Hortalizas, IDR); Indumentaria (FONIVA); Lanero (UNILAN S.A., COSU-LAN S.A., SETIA; SRVCH; TOT); Maderero (Asociación Forestal, RITIM, FAIMA, Unión de Sindicatos de la Industria Maderera de la República Argentina); Mecánica del Automotor (FAATRA); Metalmeccánico (UOM; ASIMRA; Asociación de Industriales Metalúrgicos de Mendoza Regional Mendoza); Metalúrgico (FISFE); Asociación de Industriales Metalúrgicos de Rosario, Centro Tecnológico José Censabella). Naval (SAON, FINA, Cámara de la Industria Naval de Mar del Plata); Pasteleros (Cámara de Confiterías de la A.H.R.C.C.); Petróleo (Sindicato del Petróleo y Gas Privado de la Prov. de Sana Cruz, Grupo Dragon, HUINOIL S.A.); Pizzeros (APPYCE); Teletrabajo (AAT, ARTRA, FAECYS); Turismo (AHT, FEHGRA, UTHGRA); Yerbatero (RENATRE) Por el sector Automotriz: FAATRA; SMATA; ADEFA; Volkswagen; Toyota. (Véase, <http://www.trabajo.gob.ar/capacitacion/calidad/utecc.asp?seccion=calidad>)

En cuanto al Programa de Certificación de competencias laborales, el mismo “(...) surge en febrero de 2001 como respuesta a la inquietud planteada por las cámaras empresariales y las asociaciones sindicales respecto de desarrollar, mantener y actualizar las calificaciones de los trabajadores de los sectores que representan” (Antecedentes del Programa de Certificación de Competencias Laborales; p. 1)

Para dar cuenta aún más de la impronta tripartita de la participación en este mecanismo sumado a la caracterización sectorial, damos cuenta del siguiente apartado: “¿Quiénes otorgan los certificados? Los organismos de certificación sectorial (OCS), que son entidades de tercera parte conformada por representantes de la producción y el trabajo de un determinado sector de actividad” (Certificación de Competencias Laborales; fuente: http://www.trabajo.gov.ar/difusion/formacioncontinua/FICHA_certificaciondecompetencias.pdf; p. 1)

Por otro lado, la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional del ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, por medio de la Dirección de Fortalecimiento Institucional, promueve la conformación de las Redes Sectoriales de Instituciones de Formación Profesional (IFP)⁹ en las cuales participan:

"Las Redes Sectoriales de Instituciones de Formación Continua (...) En ellas participan: • Referentes sectoriales (sindicatos y/o cámaras) • Instituciones de Formación Profesional (IFP) • MTEySS" (Fortalecimiento de las Instituciones de Formación Profesional. Mejorar la calidad de gestión para optimizar la formación profesional, fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/fortinstitucional/?cat=7>)

Por otro lado, se destaca en el análisis de los mecanismos de regulación la presencia de entidades gubernamentales provinciales y municipales (ligadas a la educación y al trabajo) e instituciones privadas y organizaciones de la sociedad civil.

Un ejemplo de mecanismo de regulación que reúne al ministerio de trabajo nacional con las administraciones del trabajo provinciales es el Consejo Federal del Trabajo (CFT) que *"Fue creado de acuerdo a lo establecido en el art. 1º del Anexo I del Pacto Federal del Trabajo, en reemplazo del Consejo Federal de Administraciones del Trabajo, y está integrado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, y las administraciones del trabajo de cada una de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires"* (Consejo Federal del Trabajo, Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/consejofederal/>; p. 1) dejando establecido que *"La asamblea está integrada por una representación de cada una de las administraciones del trabajo nacional y jurisdiccionales"* (Estructura del Consejo Federal del Trabajo, Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/consejofederal/estructura.asp>; p. 1)

⁹Sobre esta afirmación véase Redes Sectoriales de IFP (Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/fortinstitucional/redesifp.asp?cat=7>; p. 1)

Cuadro 11. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo												
	Participación Tripartita (Estado-Cámara-Sindicatos)	Entidades gubernamentales Provinciales	Instituciones privadas	Organizaciones de la sociedad civil	Entidades gubernamentales Municipales	Instituciones educativas y de formación profesional	Otros Ministerios nacionales	Jurisdicciones educativas	Universidades y Centros de Investigación	Organismos internacionales de asistencia técnica y financiera	Más de un organismo dentro del propio Ministerio	Cámara/s	Sindicato/s
Redes Sect. de Instituc. de Form. Profes.	X					X							
Progr. Jóvenes con Más y Mejor Trabajo		X	X	X	X	X	X						
Cons.Automotriz	X												
Cons. Frutihortícola	X												
Plan Nac. de Calif. Construcción	X	X	X		X								
Consj. Fed. del Trabajo		X											
Sistema Nac. de Form.Contínua	X												
Cert. de comp. laborales	X			X	X					X			
Red Serv de Empleo		X	X	X	X		X	X					
Fortale. de Instituc. de Form. Profes.			X	X		X	X		X				

Fuente: Página Web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (<http://www.trabajo.gov.ar/>)

Como ejemplo de mecanismo que reúne estas características de participación, pero incorpora mayor cantidad de actores, puede mencionarse el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo que presenta las siguientes instituciones:

"Instituciones intervinientes en el Programa. La puesta en marcha y ejecución del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo requiere de la participación y coordinación de acciones de un conjunto de los siguientes actores e instituciones, públicas y privadas, de nivel nacional, provincial y municipal: a) Provincias; b) Municipios; c) Instituciones de Formación Profesional; d) Organizaciones empresariales; e) Organizaciones Sindicales; f) Organizaciones de la sociedad civil" (Plan Integral de Empleo Más y Mejor Trabajo. Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/masymejor/index.asp>; p. 7)

Por su parte, el programa de Fortalecimiento de Instituciones de Formación Profesional cuenta con la asistencia técnica de las siguientes universidades: Universidad Nacional de Córdoba, Universidad Nacional de Cuyo, Universidad Nacional de General San Martín, Universidad Nacional de Lanús, Universidad Nacional de Mar del Plata, Universidad Tecnológica Nacional-Regional Rosario. Esta característica convierte a este programa en el único mecanismo de regulación de los relevados en el ministerio que cuenta con la participación de universidades y Centros de investigación¹⁰

Es relevante destacar a los fines de tener en cuenta los actores que participan del Programa que el mecanismo tiene la siguiente denominación de las Instituciones de Formación Profesional (IFP):

"Denominamos IFPs en sentido amplio, a toda institución que brinde formación profesional, capacitación laboral o formación para el trabajo. Comprende centros de formación profesional públicos o privados, ong's que brinden ofertas formativas destinadas a población trabajadora, áreas de gobierno responsables de la formación profesional y/o de adultos" (Marco Conceptual para el fortalecimiento de la Calidad de la Formación Profesional. Fuente: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/calidad/formacion_marco-conceptual.pdf, p. 2)

Poniendo la atención en el componente municipal de los actores intervinientes, la Red de Servicios de Empleo "(...) surge con la creación de las Oficinas de Empleo Municipales, a partir de la resolución 176/05 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), que las define como entidades municipales con dependencia técnica de la Unidad de Servicios de Empleo, USE. La creación y el fortalecimiento de Oficinas de Empleo cuentan con antecedentes en el MTEySS, y son el resultado del convenio 88 suscripto por la OIT –y ratificado por nuestro país– y lo prescripto por la Ley de Empleo" (Red de Servicios de Empleo, Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/redempleo/>; p. 1)

Por último, es relevante considerar que el único mecanismo de regulación que cuenta con la participación de organismos internacionales de asistencia técnica y financiera es el Programa de Certificación de competencias laborales tal como se expresa a continuación un documento que se refiere a los antecedentes del programa:

¹⁰ Véase Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. "Tipo de resultados 2006" (Fuente: http://www.trabajo.gov.ar/capacitacion/calidad/uemat_resultados.asp, p. 1)

“El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) precalificaron los proyectos presentados y, en el año 2001, otorgaron un préstamo no reembolsable con el fin de cofinanciar las acciones de normalización, formación y certificación” (Antecedentes del Programa de Certificación de Competencias Laborales; p. 1)

4.2.e- Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

Los tipos de reuniones y estrategias de trabajo que fueron mayormente mencionados por los mecanismos relevados de este ministerio fueron el fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional, el desarrollo y puesta en práctica de etapas planificadas con anterioridad y la presencia de demandas de las organizaciones a través de presentaciones al Estado como forma de encaminar los mecanismos, tal como se observa en el cuadro N°12.

Para dar cuenta de la importancia del fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional se puede aludir al concepto de “red” en tanto significativo teniendo en cuenta el análisis de estrategias de trabajo. De esta manera, las Redes Sectoriales de Instituciones de Formación Profesional (IFP) tienen la siguiente característica:

“Componen esta red un conjunto de entidades que tienen como objetivo articular la demanda de los sectores productivos con las necesidades de formación de los trabajadores ocupados y desocupados, teniendo en cuenta la perspectiva estratégica de desarrollo local” (Fortalecimiento de las Instituciones de Formación Profesional. Mejorar la calidad de gestión para optimizar la formación profesional, fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/fortinstitucional/?cat=7>)

En tanto, la Red de Servicios de Empleo tiene en cuenta la siguiente particularidad, íntimamente conectada también a la estrategia de desarrollo y puesta en práctica de etapas planificadas con anterioridad.

“¿Cómo se inicia la prestación de servicios de la Oficina de Empleo?• El empleador se contacta con la Oficina de Empleo de su municipio y luego recibe en su empresa a un operador de la misma, o concurre personalmente a la oficina.• Luego de una entrevista el empleador llena un formulario indicando: características del puesto; condiciones de los candidatos; tipo de contratación; forma, lugar y fecha de selección de los trabajadores.• La Oficina de Empleo selecciona y elabora un listado de candidatos al puesto y lo hace llegar al empresario, para que sean entrevistados por él y así realice la selección. Beneficios para empresas incorporando personas del Seguro de Capacitación y Empleo o beneficiarios del Programa Jefes de Hogar. Recurriendo a la Oficina de Empleo, el empresario puede incorporar personal capacitado proveniente del Programa Jefes de Hogar o del Seguro de Capacitación y Empleo” (Servicios a Empleadores, Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/redempleo/empleadores.asp>; p.1)

Continuando con la relevancia de las etapas planificadas con anterioridad de los mecanismos de regulación, el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo menciona los siguientes pasos a seguir:

“Los jóvenes interesados en participar del Programa, deberán solicitar una entrevista en la Oficina de Empleo Municipal correspondiente a su domicilio de residencia(...) Un orientador entrevistará a los jóvenes interesados para ampliar la información sobre el Programa y se completará o actualizará su historia laboral. Finalizado este registro, ambas partes firmarán un convenio de adhesión al Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo que se remitirá, para su validación, a las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo (...)” (Plan Integral de Empleo Más y Mejor Trabajo. Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/masymejor/index.asp>; p. 2)

“En los talleres se desarrollarán los siguientes temas: i. análisis del contexto productivo local y de las oportunidades de empleo o de trabajo que se presentan; ii. construcción o actualización del proyecto formativo y ocupacional; iii. derechos y deberes de los trabajadores; iv. condiciones de trabajo y salud ocupacional; v. alfabetización digital. Los mencionados talleres duran un período máximo de dos meses. Esta etapa es obligatoria y previa a la participación en las demás acciones del Programa (...)” (Plan Integral de Empleo Más y Mejor Trabajo; Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/masymejor/index.aspp>; p.1)

“(...) el tutor mantendrá reuniones periódicas, individuales o grupales que tendrán por finalidad: • proponer y acordar las actividades a las cuales será derivado/a conforme a lo previsto en el proyecto formativo y ocupacional; • verificar el desempeño en las mismas, su grado de satisfacción, las dificultades que debe enfrentar y proporcionarle medidas de solución; • promover la participación semanal de la o el joven en talleres o clubes de empleo, durante los cuales realizará búsquedas de empleo vía Internet o por otros medios, así como compartirá y reflexionará con sus pares acerca de sus experiencias, con la asistencia permanente del tutor; • derivar al joven a entrevistas de trabajo, en función de las vacantes de empleo ofrecidas por las empresas u otros empleadores” (Plan Integral de Empleo Más y Mejor Trabajo; Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/masymejor/index.aspp>; p. 7)

En tanto, el Programa de Fortalecimiento de Instituciones de Formación Profesional trabaja conjuntamente con el REGICE (Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo) para precalificar a las IFPs, sobre la base de estándares de calidad, previamente validados, que sitúen los puntos de partida de las instituciones. Mediante el Monitoreo se intenta establecer contacto con las IFPs, conocerlas y hacer un seguimiento de sus desempeños. Con la Asistencia Técnica se brindará apoyo a aquellas IFPs que necesiten fortalecimiento de sus aspectos clave en lo relativo a brindar una oferta formativa de calidad, según los estándares previamente acordados” (Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional, Fuente: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/calidad/formacion_presentacion.pdf; p. 2).

Cuadro 12. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo										
	Fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional	Desarrollo y puesta en práctica de etapas planificadas con anterioridad	Demandas de las organizaciones a través de presentaciones al Estado	Acceso a beneficios por parte de las empresas a partir del cumplimiento de los objetivos	Conformación de Consejos Sectoriales	Realización de reuniones con comités ejecutivos y comisiones	Realización de diagnósticos sectoriales	Realización de mesas de discusión, talleres y encuentros	Evaluación de las propuestas realizadas por las instituciones que proponen las acciones	Los Ministerios designan agentes técnicos y territoriales para el cumplimiento de los objetivos	Entrevistas a informantes clave a nivel sectorial
Redes Sect. de Instituc. de Form. Profes.	X										
Progr. Jóvenes con Más y Mejor Trabajo	X	X		X			X				
Cons. Automotriz					X						
Cons. Frutihortícola	X				X						
Plan Nac. de Calif. Construcción			X								
Consj. Fed. del Trabajo		X				X					
Sistema Nac. de Form. Continua			X	X		X					
Cert. de comp. laborales		X	X					X			
Red Serv de Empleo	X	X	X	X			X		X		
Fortale. de Instituc. de Form. Profes.	X	X	X								

Fuente: Página Web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (<http://www.trabajo.gov.ar/>)

Merece destacarse que el REGICE ha definido cuatro dimensiones clave de la Calidad Institucional con la siguiente estrategia: *“Para diseñarlos propone analizar la institución siguiendo el recorrido que realizan las personas que acceden a la formación profesional. En este sentido, se han considerado cuatro grandes procesos: • Vinculación con el contexto socio - productivo; • Orientación profesional; • Enseñanza y aprendizaje; • Evaluación y seguimiento”* (Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional, Fuente: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/calidad/formacion_presentacion.pdf; pp. 3-4)

En relación a la estrategia centrada en tener en cuenta las demandas de las organizaciones a través de presentaciones al Estado, cabe destacar la participación del Plan Nacional de Calificación de los Trabajadores de la Construcción. En dicho plan se mencionan las siguientes líneas de acción a seguir por parte del mecanismo:

“Líneas principales de acción. Cursos para trabajadores desocupados. Tanto las empresas como los municipios donde se desarrollan obras (privada o pública) pueden solicitar –con la anticipación necesaria- la realización de cursos de formación en diversas especialidades para luego poder incorporar la mano de obra que se requiera. Cursos para trabajadores ocupados. Aquellas empresas que quieran capacitar a su personal para mejorar sus capacidades laborales, pueden solicitar (vía GECAL, Cámara o municipio) la realización de los cursos en sus obras. Usualmente se solicita que la empresa ceda 2 horas de trabajo a las que se suman 2 horas del tiempo del trabajador para la realización del curso” (Fuente: <http://www.camarco.org.ar/capacitacion/propuesta.aspx> Link “Capacitación y Desarrollo”/Nuestra propuesta federal; p.1)

Esta estrategia se utiliza también en el Programa de Certificación de competencias laborales en donde, *“Tanto empresarios como trabajadores (...) presentaron proyectos de inversión destinados a calificar y certificar a trabajadores de los sectores metalúrgico, gráfico, de mantenimiento de automotores y en el de pastelería artesanal”* (Antecedentes del Programa de Certificación de Competencias Laborales; p. 1)

Para dar cuenta de esta estrategia en el marco de este mecanismo de regulación, se requiere de dos etapas:

“El proceso consta de dos etapas: 1) Identificación: un análisis cualitativo del trabajo, donde se establecen los criterios, resultados y conocimientos esperados en el ejercicio de un rol u ocupación. 2) Normalización: un proceso de interacción y consenso entre diferentes actores del mundo del trabajo donde se valida la información relevada en la primera etapa” (Normalización de Competencias Laborales; Fuente: http://www.trabajo.gov.ar/difusion/formacioncontinua/FICHA_normalizaciondecompetenciaslaborales.pdf p. 1)

“¿Cuáles son las ventajas sobre la evaluación tradicional? Es un proceso que implica recoger evidencia de diverso tipo dando cuenta de la complejidad del ejercicio profesional. Los trabajadores conocen por anticipado los aspectos en los que serán evaluados. Se realiza preferentemente en situaciones reales de trabajo. No se ciñe a un tiempo predeterminado. La evaluación es individual, los resultados se miden en base a la norma. Reconoce competencias adquiridas como resultado de la experiencia laboral. No se sujeta a una acción específica de capacitación” (Evaluación de Competencias

laborales;Fuente:http://www.trabajo.gov.ar/difusion/formacioncontinua/FICHA_evaluacioncompetencialaboral.pdf; p. 1)

Por otro parte, una menor preferencia de los mecanismos de regulación en cuanto a las estrategias de trabajo aparece en el acceso a beneficios por parte de las empresas a partir del cumplimiento de los objetivos que aparece en el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, el Sistema Nacional de Formación Continua y Certificación de Competencias y la Red de Servicios de Empleo.

Es por ello que en el análisis del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo se sostiene que en relacion al objetivo de apoyo a la inserción laboral, “(...)El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL promoverá la contratación de jóvenes ofreciendo incentivos financieros a las micro, pequeñas y medianas empresas que los incorporen durante un plazo máximo de SEIS (6) meses” (Plan Integral de Empleo Más y Mejor Trabajo; Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/masymejor/index.aspp>; pp. 2-5)

Por otro lado, se destacan (también en menor cantidad de mecanismos de regulación) la conformación de dos consejos sectoriales¹¹ y la realización de reuniones con comités ejecutivos y comisiones a partir de la mención al Consejo Federal del Trabajo (CFT).

“La asamblea federal, que es el órgano superior del consejo, determina su acción y política general, aprueba su estatuto y elige a los miembros del comité ejecutivo y de las comisiones técnicas. Tiene al menos una reunión ordinaria cada 3 meses y sus resoluciones se adoptan por el voto de los dos tercios de los miembros presentes. La asamblea está integrada por una representación de cada una de las administraciones del trabajo nacional y jurisdiccionales. El Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación es el presidente natural del cuerpo. La asamblea puede elegir un presidente alterno que ejercerá también las funciones de vicepresidente” (Estructura del Consejo Federal del Trabajo, Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/consejofederal/estructura.asp>; p. 1)

“La secretaría permanente, que ejerce la secretaría de la asamblea federal y del comité ejecutivo, con la misión de conducir las actividades y estudios resueltos por esos cuerpos. Su titular será el secretario de Trabajo del MTEySS, pudiendo delegar total o parcialmente sus funciones. El comité ejecutivo, que es el órgano responsable de las acciones necesarias para el cumplimiento de las decisiones de la asamblea. Los integrantes duran un año en sus funciones y pueden ser reelectos por un período similar. Las comisiones técnicas permanentes o transitorias, están integradas por representantes que pueden o no ser miembros del consejo, pero cuyo presidente sí deberá serlo” (Estructura del Consejo Federal del Trabajo, Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/consejofederal/estructura.asp> p. 1)

¹¹Nos referimos al Consejo Sectorial de la Industria Automotriz y al Consejo Sectorial Frutihortícola de Mendoza, ya mencionados con anterioridad en el análisis de los mecanismos de regulación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

4.2. f- Tipos de resultados de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

Teniendo en cuenta los tipos de resultados de los mecanismos de regulación indagados, se observan en el cuadro N°13 tres comportamientos mas allá de resaltar el hecho de contar dos de los mecanismos sin resultados en el marco de este relevamiento¹².

El primer comportamiento, que incorpora a la mayoría de los mecanismos de regulación indagados, es el poder contar con el detalle de cantidad inscriptos y población objetivo alcanzada. En este sentido, el Plan Nacional de Calificación de los Trabajadores de la Construcción cuenta con la siguiente información, que también presenta ciertas particularidades en cuanto a los principales oficios que han recibido capacitación en el marco del mecanismo:

"Hasta el momento, se han capacitado a 32.000 trabajadores desocupados. Como resultado de estos cursos y con la participación de articuladores laborales, se han logrado reinsertar en el mercado alrededor de un 27% de los trabajadores involucrados" (Formación de trabajadores, Fuente: http://www.ieric.org.ar/formacion.asp?id_contenido=26, IERIC)

"Los principales oficios en los que se capacitaron fueron: albañilería, armado y encofrado de hormigón armado, armador de andamios, montador de tabiques y cielorrasos de placa de roca y yeso, colocador de revestimientos, instalador de cubiertas, instalaciones domiciliarias de gas, instalaciones sanitarias domiciliarias, instalaciones domiciliarias de electricidad, soldador por arco, pintura de obra, terminaciones de carpintería, montaje de cañerías, montaje de equipos, instalaciones eléctricas de planta" (Formación de trabajadores, Fuente: http://www.ieric.org.ar/formacion.asp?id_contenido=26, IERIC)

Teniendo en cuenta la información de los tipos de resultados del Sistema Nacional de Formación Continua y Certificación de Competencias, se cuenta con los siguientes datos:

"Desde 2003 a 2010: 455.000 trabajadores formados en cursos de alto nivel técnico; 43.000 trabajadores certificados de acuerdo a Normas de Competencia; 262 Oficios Normalizados Sectorialmente; 179 Diseños Curriculares basados en Normas de Competencia Laboral con sus respectivos Materiales Didácticos; 529.000 trabajadores que finalizarán sus estudios primarios y secundarios en el marco de estas políticas; 296 Instituciones de Formación Profesional fortalecidas e incorporadas a la Red de Formación Continua; 44 Instituciones de Formación Profesional certificaron su Calidad de Gestión de acuerdo a Normas IRAM - MTEySS; y 551 empresas que accedieron al régimen de Crédito Fiscal para la formación y certificación de sus trabajadores" (Certificación de Competencias Laborales, fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/certcompetencias/?cat=2>)

¹² Los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a los cuales no se les ha encontrado tipos de resultados en el marco de este relevamiento son las Redes Sectoriales de Instituciones de Formación Profesional (IFP) y la Red de Servicios de Empleo.

En cuanto al Fortalecimiento de Instituciones de Formación Profesional, se han *"Dictado de 7 cursos de formación en los que participaron 175 docentes pertenecientes a 84 instituciones de formación profesional de las siguientes localidades y sus alrededores: Ciudad Autónoma de Bs. As., Lanús, San Martín (prov. de Bs. As.), Mar del Plata, Córdoba, Mendoza, Santa Fe y Rosario. Dictado de 6 cursos de "Vinculación con el contexto socio-productivo" para 150 directivos pertenecientes a 72 instituciones de formación profesional ubicadas en las localidades anteriormente mencionadas"* (Tipo de resultados 2006. Fuente: http://www.trabajo.gov.ar/capacitacion/calidad/uemat_resultados.asp, p. 1)

En consonancia con estos tipos de resultados, los dos Consejos Sectoriales también cuentan con información al respecto y añaden a este tipo de resultados el hecho de proponer la necesidad de ampliar y profundizar el Mecanismo de regulación. De esta manera, por un lado, como parte de los resultados obtenidos en el marco del Consejo Sectorial de la Industria Automotriz se sostiene que: *"En un contexto de cambios tecnológicos y crecimiento de la industria del automóvil, las políticas de formación profesional y certificación de competencias laborales llevan formados a 13.000 trabajadores y 12.700 certificaciones bajo NCL. Asimismo, el MTEySS se propone como metas 2011-2012, capacitar a 5.120 trabajadores, certificar a 5.000, y desarrollar 10 normas de competencia"* (Consejo Sectorial de la Industria Automotriz 2011; p. 1)

Y por otro lado, la información brindada del Consejo Sectorial Frutihortícola de Mendoza da cuenta de lo siguiente:

"En este contexto, el MTEySS lleva formados a 18.280 trabajadores a través de los cursos ofrecidos; certificó a 2.910 trabajadores por Normas de Competencia Laboral, y brindó 820 cursos de formación. En tanto, se propone como meta para 2012 capacitar a 5.100 trabajadores y certificar a 1.200" (Primer Consejo Sectorial Frutihortícola en Mendoza. Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/formacioncontinua/actividades/index.asp?cat=4>, 2011; p. 1)

El segundo comportamiento en cuanto a los tipos de resultados de los mecanismos de regulación, minoritario en cuanto a la totalidad de mecanismos del ministerio respecto del primer comportamiento, está vinculado tanto con la detección de características y particularidades de los procesos de educación y trabajo con abordajes sectoriales y regionales como con el desarrollo de normas sectoriales ligadas al proceso de trabajo.

Cuadro 13. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Tipo de resultados de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Tipo de resultados de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo								
	Detalle de inscriptos y población objetivo alcanzada	Detección de características y particularidades de los procesos de educación y trabajo con abordajes sectoriales y regionales	Necesidad de ampliar y profundizar el Mecanismo de regulación	Desarrollo de normas sectoriales ligadas al proceso de trabajo	No se han encontrado resultados en la búsqueda	Conformación de grupos de trabajo con ejes temáticos discutidos y relevados	Realización de diagnósticos/evaluaciones del mecanismo a nivel sectorial y regional	Desarrollo de variables que expresan requerimientos de educación/formación a partir del mecanismo	Realización de informes y documentos sectoriales
Redes Sect. de Instituc. de Form. Profes.					X				
Progr. Jóvenes con Más y Mejor Trabajo						X			
Cons. Automotriz	X		X						
Cons. Frutihortícola	X		X						
Plan Nac. de Calif. Construcción	X	X		X					
Consj. Fed. del Trabajo		X							
Sistema Nac. de Form. Continua	X	X	X	X					
Cert. de comp. laborales	X	X	X	X					
Red Serv de Empleo					X				
Fortale. de Instituc. de Form. Profes.	X								

Fuente: Página Web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (<http://www.trabajo.gov.ar/>)

Tomando como referencia la detección de esas características y particularidades merece mencionarse el tipo de resultado del Consejo Federal del Trabajo (CFT) en relación a la eliminación del ámbito laboral tanto la trata de personas, la reducción a la servidumbre y la esclavitud, como de cualquier tipo de explotación de las trabajadoras y los trabajadores en todo el territorio nacional.

“(...) los integrantes del Consejo Federal del Trabajo hacen suyos los principios que promovieron el dictado de la Ley 26.364 sobre “Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas”, y se fijan el objetivo común de eliminar del ámbito laboral tanto la trata de personas, la reducción a la servidumbre y la esclavitud, como cualquier tipo de explotación de las trabajadoras y los trabajadores en todo el territorio nacional. Los miembros de este Consejo entienden que en esta materia las soluciones no pueden ser sólo asumida por cada jurisdicción, sino que resulta imperativo actuar bajo la figura de la coordinación de esfuerzos, para alcanzar el objetivo común sobre la base de la igualdad de oportunidades y la homogeneización de las regulaciones, bajo los principios de cooperación y corresponsabilidad, tal como se ha hecho hasta el presente respecto al combate del empleo no registrado” (Acta Asamblea Federal del Consejo Federal del Trabajo, 2011; p.1)

En cuanto al desarrollo de normas sectoriales ligadas al proceso de trabajo, se menciona la importancia del Programa de Certificación de Competencias Laborales del cual se presentan los resultados siguientes:

“El Programa de Certificación de Competencias Laborales, implementado en Argentina, es un ejemplo destacable del esfuerzo conjunto de entidades de los sectores público y privado trabajando hacia un meta conjunta para desarrollar un sistema de competencias laborales en varios sectores económicos del país. A lo largo de cuatro años de ejecución, el Programa ha logrado articular el consenso de los actores en cuatro subsectores de actividad productiva y en el Sector Público con el fin de definir mapas funcionales y normas de competencia para más de 70 roles laborales. Estas normas han permitido desarrollar más de 50 diseños curriculares y crear instrumentos para la certificación de competencias laborales que detentan los trabajadores en más de 25 roles laborales considerados estratégicos para la actividad productiva. Estos resultados exceden el alcance sectorial, al comenzarse a transferir metodologías a instituciones y decisores públicos, así como también a otras áreas de la economía, lo cual incrementa notablemente el impacto del Programa” (Catalano, A.; Avolio De Cols, S.; y Sladogna, M., 2004; p. 11)

Finalmente, el tercer y último comportamiento en cuanto a tipos de resultados remite a la conformación de grupos de trabajo con ejes temáticos discutidos y relevados. Tal tipo de resultado ha sido relevado solamente en el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo en el cual se sostienen acciones que dan cuenta de ejes temáticos. Tales acciones se mencionan a continuación:

"Acciones del Programa: Orientación e inducción de los jóvenes al mundo del trabajo (...) Formación para la certificación de estudios primarios y/o secundarios (...) Cursos de formación profesional (...) Certificación de Competencias Laborales (...) Generación de emprendimientos independientes (...) Prácticas calificantes en ambientes de trabajo (...) Apoyo a la búsqueda de empleo (...) Intermediación Laboral (...) Apoyo

a la inserción laboral"(Acciones del Programa;
Fuente:<http://www.trabajo.gov.ar/jovenes/acciones.asp>; p. 1)

4.2.g- Conclusiones sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

Tal como se observa en el Cuadro N°14 las conclusiones sobre demandas de recursos humanos mencionadas por los mecanismos de regulación del ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tienden a puntualizar la importancia de profundizar las políticas de formación continua sectoriales para aumentar la competitividad y el nivel de empleo, como así también plantear una revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa.

De esta manera, el Consejo Sectorial de la Industria Automotriz, en relación sostiene que *"El recientemente presentado Plan Estratégico Industrial (PEI) del Ministerio de Industria propone alcanzar para el año 2020 una producción de 1,9 millón de automóviles y para ello generar 230.000 puestos de trabajo. Desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social entendemos que ello nos desafía a que profundicemos las políticas de formación continua en este sector para que la competitividad y el nivel de empleo continúen en alza"* (Consejo Sectorial de la Industria Automotriz 2011; pp. 1-2)

En cuanto a la temática de la revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa, tanto el Sistema Nacional de Formación Continua y Certificación de Competencias como los programas de Fortalecimiento de Instituciones de Formación Profesional y de Certificación de competencias laborales, han hecho hincapié en la elaboración de nuevas ofertas curriculares¹³.

De esta manera se menciona que el Sistema Nacional de Formación Continua y Certificación de Competencias elaboró 179 Diseños Curriculares basados en Normas de Competencia Laboral con sus respectivos Materiales Didácticos¹⁴, mientras que en el Programa de Certificación de competencias laborales se *"(...) han permitido desarrollar más de 50 diseños curriculares y crear instrumentos para la certificación de competencias laborales que detentan los trabajadores en más de 25 roles laborales considerados estratégicos para la actividad productiva. Estos resultados exceden el alcance sectorial, al comenzarse a transferir metodologías a instituciones y decisores públicos (...)"* (Catalano, A.; Avolio De Cols, S.; y Sladogna, M., 2004; p. 11)

De la misma manera, el Programa de Fortalecimiento de Instituciones de Formación Profesional da cuenta - a través de este apartado que se cita a continuación- de los desafíos de las Instituciones de Formación Profesional en clave de cambios en las demandas de recursos humanos, y por lo tanto, de las implicancias para la educación y formación para el trabajo.

¹³ Vale aclarar a este respecto que tal como se viera en el punto 4.2.f., tanto el Sistema Nacional de Formación Continua y Certificación de Competencias como el Programa de Certificación de competencias laborales también sustentan sus conclusiones de demandas de recursos humanos en la importancia de profundizar las políticas de formación continua sectoriales para aumentar la competitividad y el nivel de empleo.

¹⁴ Véase, Sistemas Nacionales de Certificación de Competencias, (pp. 4-5)

“Partimos de considerar que las IFP desarrollan hoy su actividad en un contexto productivo que, aunque en forma heterogénea en nuestro país, ha incorporado cambios que impactaron sobre las calificaciones requeridas para que un trabajador pueda ser competente en su función. También mencionamos la trascendencia del problema del desempleo y sus consecuencias en el funcionamiento del mercado de trabajo, con una masiva presencia de desocupados, subocupados, trabajo no registrado y beneficiarios de planes sociales (...) Estas realidades plantean desafíos importantes a las IFP, entre ellos, adecuar su oferta formativa, el desarrollo curricular, el equipamiento y los insumos a las nuevas demandas de calificaciones del sector productivo, y desarrollar capacidades para atender las características y necesidades de poblaciones vulneradas” (Dimensiones de Calidad para la Formación Profesional: vinculación con el contexto productivo y social. Fuente: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/calidad/Doc_VinculacionUemat.pdf, p. 25)

Otros mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo han tenido en cuenta la elaboración tanto de capacidades, conocimientos y habilidades requeridas por tipos de puestos en determinadas actividades productivas como de normas de competencia laboral validadas sectorialmente ligadas a perfiles y especialidades, tal como se observa en el Cuadro N°14.

En cuanto a la elaboración de capacidades, conocimientos y habilidades requeridas por tipos de puestos en determinadas actividades productivas, además de los mecanismos que ponen el acento en la certificación de competencias laborales, se destacan las conclusiones sobre demandas de recursos humanos del Programa de Fortalecimiento de Instituciones de Formación Profesional que brinda información acerca de capacidades y habilidades requeridos a los profesionales.

“(...) las IFP’s deben ser capaces de formar a profesionales altamente flexibles y con habilidades y capacidades tanto intelectuales como emocionales que le permitan elaborar y llevar adelante su propia carrera. Además, habiendo caracterizado al entorno como altamente cambiante, la IFP debe estar atenta a todos estos cambios para poder brindar una capacitación acorde con los temas que la sociedad y las empresas están demandando. La tarea de la IFP no termina con el egreso del alumno formado en la institución, es necesario acompañar al egresado en su inserción laboral y en su carrera para poder obtener información que retroalimente el sistema de capacitación, de manera tal de poder realizar los ajustes que sean necesarios para lograr el tan ansiado objetivo de la empleabilidad de los egresados” (Módulo Vinculación con el contexto social y productivo, 2006; p. 19)

Cuadro 14. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Conclusión sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Conclusión sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo								
	Importancia de profundizar las políticas de formación continua sectoriales para aumentar la competitividad y el nivel de empleo	No se han encontrado conclusiones en la búsqueda	Necesidad de revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa	Elaboración de capacidades requeridas por tipos de puestos en determinadas actividades productivas	Elaboración de normas de competencia laboral validadas sectorialmente y ligadas a perfiles y especialidades	Necesidad de regular las certificaciones y titulaciones de las diferentes especialidades técnicas	Dificultades respecto de las CYMAT	Constitución de un sistema de información pública sobre la situación de RRHH a nivel sectorial	Otros (1)
Redes Sect. de Instituc. de Form. Profes.		X							
Progr. Jóvenes		X							
Cons.Automot	X								
Cons. Frutihortí.		X							
Plan Calif. Construcción	X				X				
Consj. Fed. del Trabajo							X		
Sistema Nac. de FC	X		X	X	X	X			
Cert. de comp. Labor.	X		X	X	X	X		X	
Red Serv de Empleo		X							
Fortale. de Instituc. de Form. Profes.	X		X	X					

Fuente: Página Web del MTEySS (<http://www.trabajo.gov.ar>)

(1) Otros: - Demanda Laboral Insatisfecha; - Relevamiento de la situación educativa de los trabajadores; - Requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas; - Baja adhesión de los potenciales beneficiarios de los programas de capacitación e inserción laboral; - Necesidad de capacitación de los ocupados y desocupados y escasez de formadores; - El mecanismo cuenta con una etapa de evaluación sistemática de sus probables efectos; - Demanda de operarios calificados y profesionales en detrimento de operarios no calificados; y - Requerimientos de mano de obra a partir de análisis de la cadena de valor del sector.

En cuanto a la elaboración de normas de competencia laboral validadas sectorialmente ligadas a perfiles y especialidades, merecen destacarse las conclusiones del Plan Nacional de Calificación de los Trabajadores de la Construcción que desarrolló 22 perfiles normalizados, tales como el de "(...) •*Techista de cubiertas de faldones inclinados*• *Instalador electricista domiciliario*• *Armador y montador de tabiques y cielorrasos de placas de roca de yeso*•*Carpintero de obra fina*• *Instalador gasista domiciliario*•*Carpintero en hormigón armado*• *Auxiliar general*• *Armador de hierros para estructuras de hormigón armado*• *Albañil en construcciones tradicionales*•*Operador vial de máquinas pesadas*••*Soldador por arco con electrodo revestido*• *Instalador sanitarista domiciliario*•*Colocador de revestimientos con base húmeda*• *Instalador eléctrico de planta*•*Pintor de obra*•*Montador de sistemas de construcción industrializada*• *Colocación de revestimientos decorativos*•*Soldador de Alta Presión*•*Auxiliar en instalaciones eléctricas*•*Operador de Minicargadora*•*Auxiliar en instalaciones sanitarias y de gas* •*Operador de Retroexcavadora*" (Certificación de Competencias Laborales, Fuente: <http://www.camarco.org.ar/capacitacion/certificacion.aspx>; p.3)

Por otro lado, solamente el Consejo Federal del Trabajo (CFT) ha puesto énfasis en conclusiones de demandas de recursos humanos ligadas a las dificultades respecto de las condiciones y medio ambiente de trabajo, tal como expresa en siguiente apartado del Acta de la Asamblea Federal que actúa en el marco del mecanismo de regulación

"El dictado de la ley antes mencionada, la utilización de herramientas tecnológicas y sobre todo el trabajo conjunto de todas las jurisdicciones han permitido detectar situaciones claramente tipificables como de trabajo esclavo, que afectan principalmente a trabajadores nacionales migrantes, e inmigrantes extranjeros principalmente, principalmente en actividades rurales, de desmonte, de elaboración de ladrillos o de productos textiles en los denominados `talleres clandestinos`" (Acta Asamblea Federal del Consejo Federal del Trabajo, 2011; pp. 1-2)

Por último, merece destacarse el hecho de que en 4 mecanismos de regulación- tales como las Redes Sectoriales de Instituciones de Formación Profesional (IFP), el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, el Consejo Sectorial Frutihortícola de Mendoza y la Red de Servicios de Empleo- no se han encontrado conclusiones sobre demandas de recursos humanos en el marco del relevamiento.

4.3- Ministerio de Desarrollo Social-

De este ministerio se han indagado los 4 mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo que se detallan a continuación: Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales (CCNPS); Comisiones Asesoras Temáticas; Foro de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social; y Abordaje Territorial (Centros Integradores Comunitarios, Centros de Referencia y Promotores Territoriales) A continuación se analizan las características y particularidades de tales mecanismos:

4.3.a.- Sectores económicos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo-

Tal como se observa en el Cuadro N°15 los mecanismos de regulación del Ministerio de Desarrollo tienen dos particularidades a la hora de la definición de un abordaje sectorial:

por un lado, intentan definir sectores económicos en relación a la posibilidad de realización de microemprendimientos y, por el otro, especifican conjuntos de sectores con una denominación brindada por el propio mecanismo.

Un tercer factor a considerar es la no elección del abordaje sectorial, tal como se ejemplifica en los mecanismos de regulación como el Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales (CCNPS) y el Abordaje Territorial.

Las Comisiones Asesoras Temáticas, por ejemplo, tienen la particularidad de conformar comisiones con un abordaje sectorial, tal como se enuncia a continuación:

“(...) la Resolución 1197/2008 que sistematiza las Comisiones Asesoras Temáticas (...)Esta mecánica ha conseguido que las Comisiones de Agricultura y Ganadería; de Ahorro y Préstamo Mutuo y Cooperativo; de Comunicación y Difusión del Cooperativismo y Mutualismo; de Cooperativas de Trabajo; de Discriminación y Género; de Gestión del Conocimiento, Educación y Capacitación; de Juventud; de Salud; de Servicios Públicos; de Turismo Social; de Vivienda, integradas por las diversas organizaciones interesadas de cada sector y el INAES, se conviertan en una nueva herramienta de desarrollo estratégico del sector para fortalecer el trabajo de los diferentes sectores involucrados en el ámbito cooperativo y mutuo (...)” (V Congreso Federal de Economía Social, 2008; p. 1)

Cuadro 15. Ministerio de Desarrollo Social. Sectores económicos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Sectores Económicos de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo														
	No especifica sector	Agroalimentos	Hotelería, Turismo y Gastronomía	Otros sectores (1)	Textil e indumentaria	Construcción	Conj de sect. brind. por el Mekan.	Foresto-industrial y madera/muebles	Auto Automotriz y autopartes	Energía Eléctrica	Software e informática	Petróleo y Plásticos	Farmacia y Bioquímica	Surgirá como política del mecanismo	Metalmecánica
Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales	X														
Foro de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social.		X	X	X	X	X	X								
Abordaje Territorial	X														
Comisiones Asesoras Temáticas							X								

Fuente: Página Web del Ministerio de Desarrollo Social (<http://www.desarrollosocial.gov.ar/>)

(1) Otros sectores: Cuero, Calzado, Minería, Maquinaria Agrícola.

Por otro lado, el Foro de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social trabaja a partir de los siguientes sectores económicos: Alimentos, Construcción, Agricultura y Ganadería, Textil, Salud, Servicios Públicos; y Turismo.

4.3.b.- Justificación del/os Sector/es Económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo –

En cuanto a la justificación de la elección del abordaje sectorial, no se han encontrado registros de fundamentos por parte de los mecanismos que den cuenta de tales elecciones, tal como muestra el Cuadro N°16.

Cuadro 16. Ministerio de Desarrollo Social. Justificación del sector/es económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Justificación del sector/es económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo											
	No selecciona sector	Sin justificación del sector seleccionado	Demanda del mercado interno	Demanda del mercado externo	Dinámica de innovación	Desarrollo de sistemas productivos regionales competitivos	Importancia en el PBI industrial del país	Recursos naturales altamente competitivos	Capacidad para aumentar la productividad del resto de los sectores	Bajas barreras de entrada en el mercado	Generación de empleo	Amplitud de la distribución geográfica
Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales	X											
Foro de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social.		X										
Abordaje Territorial	X											
Comisiones asesoras temáticas		X										

Fuente: Página Web del Ministerio de Desarrollo Social (<http://www.desarrollosocial.gov.ar/>)

4.3.c.-Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo-

Tal como se observa en el Cuadro N°17, los mecanismos de regulación de este ministerio mencionan objetivos ligados fundamentalmente a la ayuda a la inserción laboral de la población desempleada como también a la promoción de programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas con un fuerte componente territorial y local. Un objetivo que se suma en la elección de los mecanismos de regulación es el de fomentar la sustentabilidad de la educación cooperativa y mutual.

En cuanto a la ayuda a la inserción laboral de la población desempleada, el mecanismo titulado Abordaje Territorial (que integra los llamados Centros Integradores Comunitarios, Centros de Referencia y Promotores Territoriales) *“(...) son edificios de uso comunitario, pensados para facilitar la integración de políticas de atención primaria de la salud y desarrollo social, favorecer la participación y la organización social. La finalidad de los CIC es mejorar la calidad de vida de las distintas comunidades y promover el desarrollo local a partir de actividades y acciones generadas en procesos de participación comunitaria”* (CIC, p. 2)

Estos Centros Integradores Comunitarios o CIC realizan *“(...) Atención de problemáticas sociosanitarias. Acompañamiento de sectores vulnerables de la comunidad (...) Talleres de capacitación en artes, oficios, proyectos productivos. Actividades culturales, deportivas, recreativas y de educación popular. Todas aquellas actividades que comunitariamente se definan como necesarias desde la Mesa de Gestión”* (CIC, p. 2)

En relación a la promoción de programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas, las Comisiones Asesoras Temáticas buscan el fortalecimiento de la economía social a través de la asistencia técnica territorial para *“(...) ayudar a menguar el asistencialismo, transformando la ayuda constante en proyectos gradualmente sustentables en el tiempo. Para ello se pretende llegar a las localidades del país, a través de los organismos oficiales, intendentes, ejecutivo en general, cooperativas y mutuales”* (Asistencia Técnica Territorial. Fuente: <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=163>; P. 1)

En tanto, el Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales (CCNPS) es *“(...) un órgano que, mediante el análisis de las condiciones socioeconómicas, elabora propuestas y recomendaciones tendientes a fortalecer las Políticas Sociales y de Empleo. Estas son elevadas al Sr. Presidente de la Nación, al Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales y a los Sres. Ministros de Trabajo y de Desarrollo Social. El trabajo y la educación son el camino hacia un país sin exclusión social, es el espíritu de los representantes no gubernamentales y gubernamentales que trabajan, conjuntamente, en el Consejo”* (Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales (CCNPS); Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/redempleo/actividades/>)

Cuadro 17. Ministerio de Desarrollo Social. Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo						
	Promover programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas	Ayudar a la inserción laboral de la población desempleada	Fomentar la sustentabilidad de la educación cooperativa y mutual	Indagar las necesidades y requerimientos de formación y capacitación sectoriales	Mejorar la calificación de los trabajadores	Generación de mayor empleo	Otros (1)
Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales	X	X					
Foro de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social.	X	X	X			X	
Abordaje Territorial	X	X					
Comisiones Asesoras Temáticas		X	X	X	X		

Fuente: Página Web del Ministerio de Desarrollo Social (<http://www.desarrollosocial.gov.ar/>)

(1) Otros: - Mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial; - Consolidar a la Educación Técnica en el Sistema Educativo Nacional; - Promover la finalización de la escolaridad obligatoria; - Fortalecimiento de la vinculación entre la educación y el trabajo; - Contribuir al fortalecimiento de las inversiones y actividades de I + D; - Consulta y seguimiento de la programación de las nuevas leyes educativas; - Fomentar la sustentabilidad ambiental; y - Fomentar la comunicación con los integrantes del sector.

Por otro lado, desde los Foros de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social- en el marco del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES)- el objetivo es que cada foro “(...) *propicie talleres de capacitación y asistencia, y espacios de discusión y generación de proyectos efectivos y perdurables en el tiempo. Que favorezcan la integración regional y la complementación entre mutuales, cooperativas, la actividad privada en general y las actividades que surjan de las demandas propias de sus integrantes*” (Los Foros. Foro de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social. <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=164>; p. 1)

Dentro de esta mirada territorial, los foros tienen como objetivo: “(...) • *Seleccionar entidades de la comunidad que demuestren interés y voluntad en generar contactos y relaciones tendientes a producir integraciones verticales y horizontales. • Estimular la creación de nuevas empresas cooperativas y mutuales que respondan a necesidades concretas de la comunidad, del campo y la ciudad, de servicios y de la producción. • Potenciar las ventajas Comparativas sobre la base de la integración regional y sectorial, en dirección a conformar espacios geoeconómicos y sociales autosustentables. • Generar un Banco de Información que suministre datos útiles y confiables para la formulación de proyectos, concreción de negocios y/o toma de decisiones*” (Objetivos generales del foro. <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=165>)

En cuanto al fomento de la educación cooperativa y mutual como uno de los objetivos de los mecanismos de regulación de este ministerio, las Comisiones Asesoras Temáticas remarcan explícitamente sus objetivos a continuación:

"• *“Objetivos: Propiciar la sustentabilidad de las empresas cooperativas y mutuales, o aquellas que se pueden englobar dentro de la Economía Social.*• *Favorecer la complementación económica dentro de los sectores que conforman la economía social (Mutuales y Cooperativas).*• *Sistematizar y Clasificar los Vínculos emergentes de las relaciones entre cooperativas, Mutuales, Emprendedores, Micro, Pequeñas y Medianas Empresas*• *Resaltar el principio de solidaridad tan propio del sector cooperativo y mutual ”* (Objetivos generales del foro. <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=165>)

"Asistir y asesorar técnicamente a las cooperativas y a las instituciones públicas y privadas en general, en los aspectos económico, social, jurídico, educativo, organizativo, financiero y contable, vinculados con la materia de su competencia. Apoyo a los sectores menos desarrollados" (Asistencia Técnica Territorial. Fuente: <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=163>; p. 1)

"El objetivo principal de esta acción territorial es la consolidación de las Cooperativas y Mutuales, a través del apoyo del INAES y la Asistencia Técnica y las Cooperativas y Mutuales exitosas de la misma localidad, poniendo énfasis en el carácter solidario de éstas entidades (...) Si alguna entidad encuentra dificultades para cumplir con todas las exigencias legales, se promoverán acciones en forma conjunta tendientes a allanar el camino hacia el conocimiento como paso previo al de la regularización definitiva y necesaria. Es intención del organismo hacer extensivo este apoyo a los grupos precooperativos, a los microemprendimientos, y a todas las formas de asociativismo que encuentran algún tipo de inconveniente para concretar el ingreso formal al sector" (El Plan de Asistencia Técnica Territorial de INAES. Fuente: <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=162>; p. 1)

Otros objetivos tenidos en consideración de manera minoritaria por parte de los mecanismos de regulación de este ministerio indagados son el indagar acerca de las necesidades y requerimientos de formación y capacitación sectoriales, como también el mejorar la calificación de los trabajadores y generar mayor empleo. En este sentido, las Comisiones Asesoras Temáticas tienen como objetivo *“(...) fomentar la capacitación, el desarrollo y la promoción de la economía social en todo el territorio nacional. Es responsable además de trazar objetivos y de elaborar políticas tendientes a la promoción y a la consolidación del cooperativismo y el mutualismo. Para lograrlo, lleva adelante acciones de apoyo a los diferentes organismos –ya creados o en proceso de formación- a través de la asistencia técnica, económica y financiera"* (Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) Fuente: <http://www.desarrollosocial.gob.ar/inaes/102>; p. 1)

4.3.d.- Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

En cuanto a los participantes y actores de los mecanismos de regulación- rasgo caracterizado a través del cuadro N°18- el Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales (CCNPS) cuenta con sectores no gubernamentales, organizaciones sociales,

organizaciones confesionales o religiosas, como también representantes del sector empresarial y sindical, tal como se indica en el siguiente apartado:

“Las organizaciones participantes del CONAEyC, establecido por Decreto N° 565/2002, representarán ante el CONSEJO CONSULTIVO NACIONAL DE POLITICAS SOCIALES a los sectores no gubernamentales, hasta tanto se designen los CINCO (5) integrantes de cada uno de los mismos, conforme lo establecido en el artículo 1 del Decreto 15/05, sujeto a las siguientes condiciones: a) Con relación al sector de las organizaciones sociales, deberán pertenecer a una institución legalmente constituida, de segundo o tercer grado de representación, que tenga TRES (3) años de antigüedad en el desarrollo de sus actividades y alcance nacional, entendido éste como presencia efectiva en no menos de DOCE (12) provincias, debiendo contar con experiencia en la temática de las políticas sociales”. b) Con relación al sector de las organizaciones confesionales, deberán pertenecer a una religión histórica con presencia en el territorio nacional (...) c) Con relación al sector empresarial deberán pertenecer a organizaciones gremiales empresarias legalmente constituidas, de primero, segundo o tercer grado, que tengan TRES (3) años de antigüedad en el desarrollo de sus actividades, con alcance nacional, entendido éste como presencia efectiva en no menos de DOCE (12) provincias; debiendo contar con experiencia en la temática de las políticas sociales y con una participación significativa en la generación de empleo y/o en el producto bruto interno. d) Con relación al sector sindical de los trabajadores, los mismos serán propuestos por los cuerpos orgánicos de la Confederación General del Trabajo (C.G.T.) y la Central de Trabajadores Argentinos (C.T.A.). La incorporación de nuevas organizaciones deberá ser a propuesta de cada sector, de acuerdo a los criterios previamente establecidos para el sector, y sujeta a la aprobación del CONSEJO CONSULTIVO NACIONAL de POLITICAS SOCIALES” (Undécimo Informe al Poder Ejecutivo Nacional; 2007; p. 12)

Esta cantidad de participantes no es tenida en consideración por parte de todos los mecanismos de regulación de este ministerio que se caracterizan por una presencia importante de técnicos del mismo ministerio vinculados a representantes organizaciones de la sociedad civil, Cooperativas y Mutuales. En este sentido, las Comisiones Asesoras Temáticas, que trabajan de forma participativa y emiten conclusiones en temas específicos de desarrollo estratégico para fortalecer a distintos sectores involucrados en el ámbito cooperativa y mutual, *“(...) son asistidas por una Secretaría Técnica, integrada por administrativos, técnicos y/o profesionales del Instituto, junto con representantes de Federaciones, Cooperativas y Mutuales”* (Folleto Institucional. Ministerio de Desarrollo Social, p. 6), contemplando a los distintos sectores que existen tanto a nivel gubernamental como privado, social y comunitario y coordinando con todos ellos¹⁵.

¹⁵ Para mayor información respecto de esta temática véase, “Asistencia Técnica Territorial” (Fuente: <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=163>; p. 1)

Cuadro 18. Ministerio de Desarrollo Social. Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo												
	Organizaciones de la sociedad civil	Entidades gubernamentales Municipales	Más de un organismo dentro del propio Ministerio	Otros Ministerios nacionales	Participación Tripartita (Estado-Cámara-Sindicato)	Instituciones privadas	Instituciones educativas y de formación profesional	Universidades y Centros de Investigación	Sindicato/s	Entidades gubernamentales Provinciales	Jurisdicciones educativas	Cámara/s	Organismos internacionales de asistencia técnica y financiera
Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales	X			X	X								
Foro de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social.	X	X	X	X									
Abordaje Territorial	X	X					X						
Comisiones Asesoras Temáticas	X	X	X			X							

Fuente: Página Web del Ministerio de Desarrollo Social (<http://www.desarrollosocial.gov.ar/>)

Teniendo en cuenta la relevancia de la participación de las organizaciones de la sociedad civil, los Centros Integradores Comunitarios (órgano pertenecientes al mecanismo de regulación Abordaje Territorial) aluden a una mesa de gestión local conformada por “(...) *diversos actores de la comunidad. ¿Quiénes pueden formar parte de la Mesa de Gestión? Referentes municipales/comunales, de Asociaciones Vecinales, de instituciones y organizaciones comunitarias, clubes, iglesias, de cooperativas de trabajo, de instituciones escolares, Profesionales y personal del CIC, vecinos en general, entre otros (...)*” (CIC, p. 2)

Los mecanismos también aluden a una participación importante de las entidades gubernamentales Municipales. Tal es el caso de los Foros de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social que postulan como cuestión fundamental del mecanismo, la convocatoria a los gobiernos municipal para la celebración de tales foros. De esta manera, desde los Foros, se enuncia que *"No se pondrá el eje en el nombre, sino en el propósito que dichos foros perseguirán y en la conformación de los mismos. Tanto el propósito, como la conformación deberán consustanciarse. Esto es a partir de una convocatoria amplia que congrege al ejecutivo Local Municipal, los concejales, las cooperativas y mutuales, las Iglesias, el empresariado de la ciudad y/o del campo, los sectores del trabajo, clubes, sectores políticos, comisiones vecinales, de la educación y la cultura, etc. Todos evaluarán y propondrán ejes concretos que vayan solucionando, propiciando, realizando, acciones que lleven precisamente a generar empleos, fortalecer áreas de producción, generar nuevas a partir de condiciones existentes no aprovechadas"* (Asistencia Técnica Territorial y Foros. Fuente: <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=163>)

4.3.e- Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo –

Tal como se observa en el Cuadro N°19, se destacan en estos mecanismos relevados tres comportamientos diferenciados de abordaje de las estrategias de trabajo. El primero de ellos (y más relevante en cuanto a la apreciación de la totalidad de los mecanismos de regulación) alude al fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional y a la realización de mesas de discusión, talleres y encuentros.

Cuadro 19. Ministerio de Desarrollo Social. Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo										
	Fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional	Realización de mesas de discusión, talleres y encuentros	Realización de reuniones con comités ejecutivos y comisiones	Los Ministerios designan agentes técnicos y territoriales para el cumplimiento de los objetivos	Realización de diagnósticos sectoriales	Demandas de las organizaciones a través de presentaciones al Estado	Evaluación de las propuestas realizadas por las instituciones que proponen las acciones	Desarrollo y puesta en práctica de etapas planificadas con anterioridad	Acceso a beneficios por parte de las empresas a partir del cumplimiento de los objetivos	Conformación de Consejos Sectoriales	Entrevistas a informantes clave a nivel sectorial
Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales			X								
Foro de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social.	X	X		X							
Abordaje Territorial	X	X		X							
Comisiones Asesoras Temáticas	X	X	X		X	X	X				

Fuente: Página Web del Ministerio de Desarrollo Social (<http://www.desarrollosocial.gov.ar/>)

En cuanto al fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional, las Comisiones Asesoras Temáticas, que se encuentran enmarcadas en los deberes de la Ley de Cooperativas N° 20.337¹⁶, plantean la siguiente estrategia de trabajo:

"Para lograr lo antedicho, planteamos: una o dos visitas previas de reconocimiento, diagnóstico y preparación y la visita final o definitiva, y así implementar los pasos que apuntan al fortalecimiento de la economía social. No es nuestro propósito suplantar ninguno de los órganos locales, ni sus funciones, así como tampoco pensamos ir superponiéndonos con áreas del gobierno Nacional, e incluso con diferentes actividades que desarrollan las secretarías de INAES. Es decir, propiciamos el fortalecimiento de la economía social" Asistencia Técnica Territorial. Fuente: <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=163>, p. 1)

"En esa visita previa, nos ubicamos en una localidad luego de habernos conectado con el órgano local, que cómo mínimo deberá estar informado de nuestra presencia, asimismo nos comunicamos con las autoridades municipales, el ejecutivo y/o las áreas responsables de cooperativas y mutuales. Convocamos en un sitio a las cooperativas o mutuales, difundimos por la prensa los propósitos de nuestra visita, consultamos sobre las necesidades básicas existentes, en materia de capacitación, proyectos, etc.. Nos resulta ideal, reunir en una localidad que resulte el eje de un círculo trazado con un compás, a varios municipios, autoridades y cooperativas y mutuales. Asimismo, visitaríamos las principales cooperativas de la zona, teniendo en cuenta sus necesidades más perentorias, o aquellas que tengan fortalezas manifiestas, por ejemplo" (Asistencia Técnica Territorial. Fuente: <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=163>; pp. 1-2)

"La metodología de trabajo del INAES está dada por su intervención directa en el territorio y por la participación activa de los destinatarios y protagonistas de sus líneas de acción en la búsqueda de soluciones conjuntas" (Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES); Fuente: <http://www.desarrollosocial.gob.ar/inaes/102>; P. 1)

En cuanto a la realización de mesas de discusión, talleres y encuentros, esta metodología se menciona en mecanismos de regulación tales como los foros de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social, en el abordaje territorial y en las Comisiones Asesoras Temáticas. Como ejemplo de ello, desde la información brindada por los foros se sostiene que *"Aunando esfuerzos, de relaciones, funciones, conocimiento, financiación, capacitación, aval y poniendo ante todo el fortalecimiento de la economía social como eje, y sobre todas las diferencias que pudieran existir, se buscarán logros concretos en cada reunión de dicho foro"* (Asistencia Técnica Territorial y Foros. Fuente: <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=163>)

Mientras que en este mismo sentido la mesa de gestión del mecanismo titulado Abordaje Territorial (que incluye los Centros Integradores Comunitarios, Centros de Referencia y Promotores Territoriales) promueve "(...) la participación

¹⁶Para mayor información respecto de esta temática, véase "Asistencia Técnica Territorial"
Fuente: <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=163>; p. 1)

comunitaria y pensar qué actividades, talleres, capacitaciones, o jornadas se pueden realizar en el CIC priorizando las necesidades locales” (CIC, p. 2)

El segundo comportamiento observado en estos mecanismos de regulación en relación a las estrategias de trabajo es la realización de reuniones con comites ejecutivos y comisiones; como también la designación de agentes técnicos y territoriales para el cumplimiento de los objetivos. En cuanto al primero de ellos, merece destacarse la conformación de Comisiones Asesoras Temáticas y del Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales (CCNPS). En el marco de este último mecanismo de regulación, se sostiene que *“Durante el año 2006 el Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales funcionó regularmente con frecuencia semanal, realizando cincuenta y cinco reuniones plenarias, además de trabajar en comisiones para el tratamiento de temas específicos y participar en diversos eventos organizados por organismos estatales y no gubernamentales vinculados a los temas de su incumbencia”* (Undécimo Informe al Poder Ejecutivo Nacional; 2007; p. 7)

Por último, y en menor referencia en cuanto a la utilización de ese tipo de estrategia por parte de los mecanismos de regulación, se alude a la realización de diagnósticos sectoriales, como así también a la utilización de demandas de las organizaciones a través de presentaciones al Estado.

Un ejemplo de la realización de diagnósticos sectoriales podemos encontrarlo en las Comisiones Asesoras Temáticas, las cuales *“Además de las tareas de revisión y análisis legislativo y normativo, las Comisiones Temáticas se encontraron involucradas en otras actividades que le permitieron enriquecer el proceso de investigación, hacer un diagnóstico (basado en evidencias) que produjo información y propuestas de indudable idoneidad que refleja un conocimiento profundo de cada sector. Estas actividades son, entre otras: la elaboración del instrumento de cada sector para el Censo de Información Económica Sectorial y el posterior análisis de los resultados parciales, así como el diseño, organización y facilitación de los talleres específicos en los Congresos de Economía Social en 2006, 2007 y 2008”* (V Congreso Federal de Economía Social, 2008; p. 2)

4.3. f- Tipos de resultados de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

A partir del Cuadro N°20 se observan dos comportamientos a partir de un análisis de los 3 mecanismos de regulación (se mencionan sólo 3 ya que en el mecanismo titulado Abordaje Territorial no se han encontrado resultados en este relevamiento)

El primero de esos comportamientos, y el más elegido por los mecanismos de regulación, ha sido la conformación de grupos de trabajo con ejes temáticos discutidos y relevados y el desarrollo de variables que expresan requerimientos de educación/formación a partir del mecanismo. En relación a la conformación de grupos de trabajo, el Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales (CCNPS) ha discutido y relevado dos ejes temáticos para la conformación de políticas educativas, sociales y de empleo, tales como la oferta de programas y herramientas destinadas a la capacitación y entrenamiento laboral de que disponen los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Desarrollo Social y Educación; como la coordinación interministerial

entre las áreas específicas de los niveles nacional, provincial y municipal. Tales ejes se evidencian en el siguiente apartado del Undécimo Informe al Poder Ejecutivo Nacional del año 2007:

“Esto requiere arbitrar los medios para que la oferta de programas y herramientas destinadas a la capacitación y entrenamiento laboral que disponen los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Desarrollo Social y Educación, estén disponibles en todos los territorios sin restricciones (...)” (Undécimo Informe al Poder Ejecutivo Nacional; 2007; p. 4)

“(...)profundizar la coordinación interministerial así como entre las áreas específicas de los niveles nacional, provincial y municipal, contribuirá a promover la integralidad de las políticas sociales y mejorará su impacto y cobertura sobre la población afectada” (Undécimo Informe al Poder Ejecutivo Nacional; 2007; p. 6)

En tanto, los Foros de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social han arrojado ejes temáticos discutidos y relevados en el marco de las comisiones en distintos lugares del país, tal como se expresa en los siguientes apartados:

“(...) Los cooperativistas y mutualistas trabajaron en comisiones temáticas relacionadas con las inquietudes sobre propuestas que surgieron en las visitas previas realizadas (...)COMISION DE SALUD: Objetivo general: Trabajar en un proyecto para la coordinación de servicios de salud en la región, buscando la complementariedad entre las entidades mutuales y cooperativas, a fin de optimizar recursos evitando la tercerización de los servicios (...)COMISION DE CAPACITACION (...)determinar que tipo de asistencia técnica necesitan las entidades de la zona a través de tutorías o equipos de trabajo detectando debilidades y fortalezas (...)COMISION DE COMERCIALIZACION (...)apuntando a tener un Centro Comercial de la Economía Social” (Foros realizados. Moron (Gran Buenos Aires) <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=580>; p.1)

“(...) trabajaron luego en comisiones temáticas relacionadas con las inquietudes de cada participante (...)ENCAMINAR GESTIONES PARA QUE LOS MINISTERIOS NACIONALES COMPREN YERBA Y TE A LAS COOPERATIVAS (Dentro de la Campaña Compre Cooperativo) (...)ORGANIZAR A LOS PEQUEÑOS Y MINI EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS EN COOPERATIVAS (...)Estos microemprendimientos tienen los siguientes problemas:•Comercialización• Mercado•Falta de un relevamiento de los pequeños y mini emprendimientos•Necesidad de incentivar la Cultura de Asociativismo (...) TRATAMIENTO DE ENDEUDAMIENTO IMPOSITIVO Y PREVISIONALES ATRASADAS (...)sobre todo el apoyo para lograr un plan de facilidades de pagos con las quitas de los intereses y multas, en un plazo acorde con las reales posibilidades financieras de las mismas” (Foros realizados. Oberá (Misiones). <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=169>; p.1)

Cuadro 20. Ministerio de Desarrollo Social. Tipo de resultados de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Tipo de resultados de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo								
	Conformación de grupos de trabajo con ejes temáticos discutidos y relevados	Desarrollo de variables que expresan requerimientos de educación/formación a partir del mecanismo	No se han encontrado resultados en la búsqueda	Realización de diagnósticos/evaluaciones del mecanismo a nivel sectorial y regional	Necesidad de ampliar y profundizar el Mecanismo de regulación	Detección de características y particularidades de los procesos de educación y trabajo con abordajes sectoriales y regionales	Realización de informes y documentos sectoriales	Detalle de inscriptos y población objetivo alcanzada	Desarrollo de normas sectoriales ligadas al proceso de trabajo
Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales	X								
Foro de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social.	X	X		X					
Abordaje Territorial			X						
Comisiones Asesoras Temáticas	X	X							

Fuente: Página Web del Ministerio de Desarrollo Social (<http://www.desarrollosocial.gov.ar/>)

En cuanto al desarrollo de variables que expresan requerimientos de educación/formación a partir del mecanismo, las Comisiones Asesoras Temáticas (a través de la Subcomisión de Educación en el marco del V Congreso Federal de Economía Social realizado en el año 2008) han mencionado un tipo de resultado centrado en la detección de un importante déficit en la oferta de Educación Formal en todos los niveles, como así también respecto a la Formación Profesional y la Educación No Formal ligado a la falta de contribución a un proyecto de país productivo, tal como se detalla a continuación:

“(...) Subcomisión de Educación (...)Uno de los puntos centrales que se destacaron en el encuentro, es la detección de un importante déficit en la oferta de Educación Formal en todos los niveles, como así también respecto a la Formación Profesional y la Educación No Formal, que contribuya a un proyecto de país productivo (...) Para hacer frente a esta realidad, se reconoce como una estrategia válida, posible y al alcance de muchas cooperativas y mutuales, por su magnitud económica, la conformación de ESCUELAS DE GESTIÓN SOCIAL con el propósito de responder desde las organizaciones del sector, al principio de: PREOCUPACIÓN POR LA COMUNIDAD; ;“EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN” y al principio “COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS y MUTUALES” (V Congreso Federal de Economía Social, 2008; p. 3)

A través de los foros de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social también se expresan requerimientos de educación/formación a partir de las propuestas por parte de los actores respecto de obtener mayor valor agregado de las actividades productivas en el marco de las particularidades territoriales. De esta manera pueden destacarse a manera de ejemplo los siguientes tipos de resultados obtenidos en el marco de los foros:

“La integración de Micro emprendimientos. Vinculados a la producción alimenticia, en particular agregando de valor al maní, alfajores, miel y galletitas” (Foros realizados. <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=167>, Villa María (Córdoba); p. 1)

*“(...) a) Necesidad de conformar un Consejo Asesor donde estén representados todas las instituciones que tienen que ver con los sectores productivos para evaluar lo que sea más prioritario y ser generadores de fuentes de Trabajo. b) Se plantea unificar a través de un circuito Turístico departamental las distintas bellezas naturales y arqueológicas, con lo que ya se invirtió con los fondos de las regalías y trabajar sobre lugares que no están explotados y ponerlos en valor turístico. A través de cooperativas alentar la producción de dulces, artesanías, etc.c) Garantizar los tres elementos básicos para el turismo: * Luz; * Agua y * Caminos.d) Planta de tratamiento y reciclado de Basura. e) Transporte Urbano para Belén. f) Capacitar a los jóvenes en Oficios” (Foros. Belén (Provincia de Catamarca).<http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=172>, p.1)*

“Propiciar la producción de nuez, olivares, aromáticas, entre otros, apuntando a la actividad obtenga mayor valor agregado: Envasado de nueces en diferentes volúmenes y pesos; Procesamiento de la aceituna dirigiendo en proyección a la elaboración de Aceite de Oliva; Producción envasada de las distintas aromáticas (comino, ají molido, orégano), con lo cual se obtendría una mayor ganancia que la venta en bultos de 50 Kg. Promover la formación de cooperativas” (Foros. Belén (Provincia de Catamarca). <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=172>, p.1)

“Se decidió formar un consejo Asesor Productivo formado por: INTA, Municipio, Dirección de Riego, Agronomía de Zona, para mejorar la distribución de agua, asistencia técnica, la comercialización, valor agregado a los productos, equipamiento de maquinarias, análisis de mercado (...) Asistencia financiera a grupos de productores. Búsqueda de nuevos mercados a través de las asistencia técnica (...) Estudiar la factibilidad de conformar cooperativa de Artesanos” (Foros. Belén (Provincia de Catamarca). <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=172>, p.1)

“(...) Necesidad de modificar la Ley 22.285 de Radiodifusión -sancionada en plena dictadura militar- que impide a las cooperativas que prestan servicios públicos acceder a una licencia de radiodifusión” (Foros realizados. Oberá, Misiones. Fuente: <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=169>; p.1)

“(...) Comisión COOPERATIVAS DE SERVICIOS PUBLICOS Y COOPERATIVAS DE TRABAJO EN FORMACION (...)1) Capacitación para fortalecer la economía social (todas formas asociativa) y allí generar un proyecto superador. 2) Elaborar proyectos de acuerdo a las necesidades de cada cooperativa y proyectos comunes. Identificar herramientas de financiamiento. 3) Programas estatales que se ejecuten por cooperativas.. 4) Comisión COOPERATIVA CARNAVALES (PROYECTO) (...)Se buscaría de esta manera que las comparsas a través de su organización solidaria, puedan impulsar la creación de trabajos genuinos, costuras, confección, servicios de catering, esparcimiento y contención social, turismo, etc (...)Esta actividad genera un impacto directo sobre la actividad económica de la ciudad, en rubros como hotelería, transporte, comercios que venden insumos, etc (...)Es de destacar la importante cantidad de mano de obra de carácter informal que genera el evento. Esto crea sustentabilidad económica a gente de bajos recursos” (Foros realizados. Villa Ángela (Chaco) <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=168>; p. 1)

En relación al segundo comportamiento vinculado a los tipos de resultados de los mecanismos de regulación del Ministerio de Desarrollo Social, se destaca solamente en los Foros de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social la realización de diagnósticos/evaluaciones del mecanismo a nivel sectorial y regional, a partir de la identificación de, por ejemplo, uno de los foros realizados en la Ciudad de Buenos Aires en el marco de la comisión de Salud:

“(...)COMISIÓN DE SALUD (...)Propuesta para el Foro Social impulsado por el INAES. Identificar mutuales y cooperativas que ofrecen u ofrecían algún tipo de servicios de salud y explorar la posibilidad de consolidar y reactivar estos servicios, como contribución a mejorar la salud de la comunidad de La Boca (...) COMISIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO Y DE VIVIENDA (...) Las cooperativas de Trabajo que participaron en su mayoría eran empresa recuperadas por los trabajadores que lograron la continuidad de su fuente de trabajo a través de una empresa autogestionada. El diagnostico fue común a todas las cooperativas recuperadas del país, la falta de capital de trabajo, de capacitación, la dificultad de acceso al crédito y la necesidad de brindarle al cooperativismo de trabajo un marco normativo acorde a los tiempo actuales. Se presento como propuesta la interrelación de estas entidades para generad una red que las fortalezca” (Foros realizados. Barracas - La Boca (Ciudad de Buenos Aires) <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=170>; p.1)

4.3.g-- Conclusiones sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

A partir del cuadro N°21 se observa que el mecanismo de regulación titulado Abordaje Territorial- tal como ocurriera con los tipos de resultados en el punto 3.3.f.- tampoco presenta información (a partir del relevamiento realizado) respecto de las conclusiones sobre demandas de recursos humanos a partir de la implementación del mismo.

Los 3 mecanismos de regulación del ministerio de Desarrollo Social que poseen información respecto de tales demandas han tenido conclusiones en las 3 categorías siguientes: a saber, demanda laboral insatisfecha; baja adhesión de los potenciales beneficiarios de los programas de capacitación e inserción laboral; y necesidad de revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa.

Respecto del posicionamiento por parte de los mecanismos de regulación en relación a la existencia de demanda laboral insatisfecha, el Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales (CCNPS) brinda información respecto de la temática poniendo énfasis en la falta de capacitación y formación para el trabajo a partir de las realidades locales y regionales¹⁷:

“(...)se recomienda promover la formación teniendo en cuenta las realidades locales y regionales, en tanto hay demanda laboral insatisfecha por falta de capacitación y formación para el trabajo. En este sentido, se sugiere alentar la participación de la población desocupada hacia la oferta de capacitación y entrenamiento laboral, garantizando que la contraprestación tenga un carácter formativo” (Undécimo Informe al Poder Ejecutivo Nacional; 2007; p. 4)

“Esto requiere arbitrar los medios para que la oferta de programas y herramientas destinadas a la capacitación y entrenamiento laboral que disponen los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Desarrollo Social y Educación, estén disponibles en todos los territorios sin restricciones. Se considera importante también garantizar un nivel adecuado en la calidad de la oferta, infraestructura y equipamiento de dichos servicios de manera que se promueva una equiparación de los mismos frente a las importantes asimetrías que presentan las diferentes localidades y regiones del país. En este mismo sentido, se propone impulsar con mayor intensidad la opción de terminalidad educativa primaria o secundaria y la formación laboral para los padres beneficiarios del Programa Familias –PF-, en tanto se observa que dichas oportunidades son utilizadas por un bajo porcentaje de beneficiarios y no cuentan con la difusión necesaria en la información y folletería provista por el programa” (Undécimo Informe al Poder Ejecutivo Nacional; 2007; p. 4)

“(...) teniendo en cuenta que en el proceso de traspaso de beneficiarios del Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados –PJHD- al Programa Familias y al Seguro de Capacitación y Empleo –SCyE- se observa una baja adhesión de los beneficiarios, el

¹⁷ Veremos que en las citas textuales que prosiguen a continuación también el mecanismo de regulación hace referencia a otras conclusiones sobre la demanda de recursos humanos, tales como la baja adhesión de los potenciales beneficiarios de los programas de capacitación e inserción laboral y la necesidad de revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa.

CCNPS sugiere optimizar los mecanismos de comunicación hacia los potenciales beneficiarios poniendo énfasis en la difusión de las oportunidades que representan el SCyE y el PF en cuanto a las posibilidades de capacitación e inserción laboral, el incremento del monto transferido, la promoción de la permanencia de los niños en el sistema educativo y la importancia del control de la salud” (Undécimo Informe al Poder Ejecutivo Nacional; 2007; p. 5)

En relación a la necesidad de revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa, en el punto 5.1.f. ya se ha hecho referencia a las conclusiones vertidas en el marco de la *Subcomisión de Educación del V Congreso Federal de Economía Social* del año 2008. Allí, y en el marco del mecanismo de regulación de las Comisiones Asesoras Temáticas se sostuvo que uno de los puntos centrales que se destacaron en el encuentro “(...) *es la detección de un importante déficit en la oferta de Educación Formal en todos los niveles, como así también respecto a la Formación Profesional y la Educación No Formal, que contribuya a un proyecto de país productivo (...) Para hacer frente a esta realidad, se reconoce como una estrategia válida, posible y al alcance de muchas cooperativas y mutuales, por su magnitud económica, la conformación de ESCUELAS DE GESTIÓN SOCIAL con el propósito de responder desde las organizaciones del sector, al principio de: PREOCUPACIÓN POR LA COMUNIDAD; ; “EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN” y al principio “COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS y MUTUALES” (V Congreso Federal de Economía Social, 2008; p. 3)*

Prosiguiendo con la detección de necesidades de revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa en tanto categoría que permite dilucidar conclusiones sobre demandas de recursos humanos, uno de los foros de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social, realizado en la provincia de La Rioja, sostuvieron lo siguiente:

“(...) Propuestas Foro (...)1. Comisión para tratamiento de las Coop Escolares de la Provincia de La Rioja (...)A partir del Art. 90 de la Ley 26206 el Ministerio de Educación de la Nación se compromete a promover el cooperativismo escolar en todos los niveles: Se solicita la inclusión de un espacio curricular. Una relación más fluida con los ministerios provinciales e instituciones para lograr un mayor compromiso con la difusión y capacitación del cooperativismo (...)2. Coop Todos Unidos Ltda. ver la conformación de un Consejo Asesor para apoyar el desarrollo de la misma (...)Fundación Barceló ofrece a los productores información para mejorar la comercialización de los productos alimenticios (...)” (Foros realizados. La Rioja Capital <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=173>; p.1)

Por otro lado, y de manera minoritaria en relación a la totalidad de mecanismos de regulación del ministerio, desde los foros también se hizo mención a 3 categorías más: en primer lugar a la elaboración de capacidades, conocimientos y habilidades requeridas por tipos de puestos en determinadas actividades productivas; en segundo lugar, a la necesidad de capacitación de los ocupados y desocupados y escasez de formadores; y, por último, a las dificultades respecto de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Cuadro 21. Ministerio de Desarrollo Social. Conclusión sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Conclusión sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo								
	Demanda Laboral Insatisfecha	Necesidad de revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa	Baja adhesión de los potenciales beneficiarios de los programas de capacitación e inserción laboral	Elaboración de capacidades requeridas por tipos de puestos en determinadas actividades productivas	Necesidad de capacitación de los ocupados y desocupados y escasez de formadores	Dificultades respecto de las CYMAT	No se han encontrado conclusiones en la búsqueda	Otros (1)	Demanda Laboral Insatisfecha
Consejo Consultivo Nacional de Políticas Sociales	X	X	X						
Foro de la Economía Social, el empleo y la inclusión Social.	X	X	X	X	X	X			
Abordaje Territorial							X		
Comisiones Asesoras Temáticas	X	X		X	X	X			

Fuente: Página Web del Ministerio de Desarrollo Social (<http://www.desarrollosocial.gov.ar/>)

(1) Otros: - Requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas; - Elaboración de normas de competencia laboral validadas sectorialmente ligadas a perfiles y especialidades; - Necesidad de regular las certificaciones y titulaciones de las diferentes especialidades técnicas; - El mecanismo cuenta con una etapa de evaluación sistemática de sus probables efectos; - Constitución de un sistema de información pública sobre la situación de recursos humanos a nivel sectorial; Relevamiento de la situación educativa de los trabajadores; - Importancia de profundizar las políticas de formación continua sectoriales para aumentar la competitividad y el nivel de empleo; - Demanda de operarios calificados y profesionales en detrimento de operarios no calificados; - Requerimientos de mano de obra a partir de análisis de la cadena de valor del sector.

En relación a la elaboración de capacidades, conocimientos y habilidades requeridas, los foros realizados en Oberá (Provincia de Misiones) dieron cuenta de lo siguiente:

“(...) DETERMINAR DESTINATARIOS, CONTENIDO, LUGAR Y FECHA PARA CAPACITACIÓN DE COOPERATIVAS Y MUTUALES (...) Incorporar el cooperativismo a la educación formal como materia para preparar a nuestros niños en esta cultura (...) CONFORMACIÓN DE UNA FEDERACIÓN DE COOP. TEALERAS (...) Lograr un marco de discusión propio del sector Tealero (...) Canalizar a través de la Federación de Coop. Tealeras la aplicación de certificaciones de BPM y BPA. y también todo lo relacionado a comercialización (...) Trabajar en forma conjunta con todos los asociados de la cadena productiva a fin de mejorar la calidad y generar estándares de producción” (Foros realizados. Oberá (Misiones). <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=169>; p.1)

En tanto, los foros de Villa María (Provincia de Córdoba) y Villa Ángela (Provincia de Chaco) presentaron conclusiones respecto de la necesidad de capacitación de los ocupados y desocupados y escasez de formadores.

“(...) la conformación de un Foro permanente de Villa María (...) se acordó reactivar la Federación de cooperativa de trabajo de la Pcia. FEDECOTRA (...)La creación de una Comisión Mixta orientada a dar una respuesta integral a la problemática del agua potable, cloacas y reciclado de residuos integrada por los organismos públicos vinculados (ENOHSA, INAES y Municipios) y las organizaciones cooperativas (...)Se plantean en el Foro las falencias en la formación de personas, en oficios que proveen las cooperativas como electricistas, plomeros, etc” (Foros realizados. <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=167>, Villa María, Córdoba; p. 1)

“(...) Comisión GRUPOS PRECOOPERATIVOS (...)Aloe Vera: Proyectos: asociarse para reducir costos, mejorar precios e ingresos y sobre todo contar con capacidad para abastecer el mercado interno y externo. Luego avanzar hacia la planta procesadora de Aloe para incorporar valor agregado. Es a nivel regional (integran productores de distintas partes de la provincia) (...) Necesidades: financiamiento- plantines. Tierras. Planta extractora y liofilizadora. Capacitación (...) Se Constituyó la Cooperativa de Productores Escoberos Villa Ángela Ltda (...)Ferias Francas: producción: pollos y huevos caseros. Conservas Dulces. Necesidades: capacitación. Mejoramiento de la presentación comercial del producto. Financiamiento para instalaciones de producción de pollos” (Foros realizados. Villa Ángela, Chaco. Fuente: <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=168>; p. 1)

Y por último, también los foros realizados en Villa María (Córdoba) ha puesto el acento en la problemática del uso, manipulación y almacenamiento de agroquímicos, teniendo una consideración respecto de las condiciones y medio ambiente de trabajo en clave de conclusión sobre demandas de recursos humanos.

“Se comprueban problemas de salud vinculados al uso, manipulación y almacenamiento de agroquímicos, que afecta a productores, empleados de las cooperativas y a la comunidad en general. Por tal motivo se propone trabajar en forma articulada con dos mutuales de salud, doce cooperativas agropecuarias y los municipios a los efectos de realizar una experiencia piloto para avanzar en el cumplimiento de la normativa existente sobre el tema tanto a nivel provincial y como

nacional” (Foros realizados. <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=167>, Villa María, Córdoba; p. 1)

4.4.- Ministerio de Economía y Finanzas Públicas-

En relación al Ministerio de Economía y Finanzas Públicas han formado parte del relevamiento dos mecanismos de regulación que son los siguientes: el Programa de Fortalecimiento Institucional Productivo y de Gestión Fiscal Provincial (PROFIP); y las Fichas Sectoriales. A continuación se analizan las características y particularidades de tales mecanismos:

4.4.a.- Sectores económicos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo-

A partir del Cuadro N°22 se observa que las Fichas Sectoriales acentúa sus análisis desde una perspectiva sectorial, incluyendo en los mismos los siguientes sectores:

"Documentos: Oleaginoso (...) Azucarero (...) Yerbatero (...) Maquinaria Agrícola (...) Equipamiento Médico (...) Maquinaria para la Industria Frigorífica (...) Avícola (...) Citrícola: Limón (...) Lácteo (...) Petróleo y Gas (...) Farmacéutico (...) Manzana y Pera (...) Algodonero-Textil" (Presentación Dirección Nacional de Programación Económica y Regional. Fuente: <http://www.mecon.gov.ar/peconomica/basehome/sectorial.htm>)

Por otro lado, el Programa de Fortalecimiento Institucional Productivo y de Gestión Fiscal Provincial (PROFIP) no especifica un determinado sector porque sostiene que el mismo surgirá en el marco del consenso a realizar como política del mecanismo. De esta manera, puede leerse en el Manual de Procedimientos Administrativos del Programa el siguiente instructivo que aclara tal cuestión:

"Instructivos para la presentación de proyectos (...) Sectores Productivos Priorizados. Este punto debe incluir la descripción de la evolución reciente y situación actual de los sectores productivos considerados estratégicos para el desarrollo de la economía provincial, y priorizados en el marco del proyecto. La selección de estos sectores deberá seguir el consenso entre los representantes del sector público y de los actores sociales vinculados a los sectores productivos (productores y empresas) (...)" (Manual de Procedimientos Administrativos; 2010; p. 109)

Cuadro 22. Ministerio de Economía y finanzas Públicas. Sectores económicos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Sectores Económicos de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo														
	Surgirá como política del mecanismo	Agroalimentos	Textil e indumentaria	Metalmecánica	Otros sectores (1)	Petróleo y Plásticos	Farmacia y Bioquímica	Construcción	Forestal-industrial y madera/muebles	Hotelería, Turismo y Gastronomía	Energía Eléctrica	Auto Automotriz y autopartes	Software e informática	No específica sector	Conj de sect. brind.por el Mekan.
Programa de Fortalecimiento Institucional Productivo y de Gestión Fiscal Provincial	X														
Fichas Sectoriales		X	X	X	X	X	X								

Fuente: Página Web del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (<http://contenidos.mecon.gov.ar/>)

(1) Otros sectores: Cuero, Calzado, Minería, Maquinaria Agrícola.

4.4.b.- Justificación del/os Sector/es Económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo –

En cuanto a las razones por medio de las cuales se realiza una elección en el abordaje sectorial, las Fichas Sectoriales no esbozan justificación alguna a partir del relevamiento realizado, mientras que el PROFIP, si bien no seleccionó sectores económicos a priori, brinda información respecto a qué parámetros deben tenerse en cuenta para la presentación de proyectos en cuanto a la causa de la selección de sectores. Tal decisión de este último mecanismo de regulación es explicada a través de la siguiente cita textual del Manual de Procedimientos Administrativos realizado en el año 2010¹⁸.

"La selección de estos sectores (...) en todos los casos, deberá realizarse en función a las potencialidades existentes para el crecimiento de la actividad productiva, el desarrollo de sistemas productivos regionales competitivos, y la inserción de los productos en los mercados" (Manual de Procedimientos Administrativos; 2010; p. 109)

¹⁸ Véanse tales observaciones en el Cuadro N°23

Cuadro 23. Ministerio de Economía y finanzas Públicas. Justificación del sector/es económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Justificación del sector/es económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo											
	Sin justificación del sector seleccionado	Demanda del mercado interno	Demanda del mercado externo	Desarrollo de sistemas productivos regionales competitivos	Capacidad para aumentar la productividad del resto de los sectores	Dinámica de innovación	Importancia en el PBI industrial del país	Recursos naturales altamente competitivos	No selecciona sector	Bajas barreras de entrada en el mercado	Generación de empleo	Amplitud de la distribución geográfica
Programa de Fortalecimiento Institucional Productivo y de Gestión Fiscal Provincial		X	X	X	X							
Fichas Sectoriales	X											

Fuente: Página Web del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (<http://contenidos.mecon.gov.ar/>)

4.4.c .-Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

El mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial es el objetivo compartido por los dos mecanismos de regulación del ministerio de Economía y Finanzas Públicas relevados en este informe, tal como puede observarse en el cuadro N°24.

En relación al Programa de Fortalecimiento Institucional Productivo y de Gestión Fiscal Provincial (PROFIP), el mismo cuenta con dos subprogramas o componentes titulados como A y B. El primero de ellos tiene en cuenta el Fortalecimiento Institucional de los Sectores Públicos vinculados a la Producción. Tal subprograma tiene “(...) *El objetivo es fortalecer organizacional y operativamente los sectores públicos para que se encuentren en mejores condiciones de diseñar y aplicar políticas y estrategias de servicio de apoyo a sectores productivos. Entre las líneas previstas de acción se encuentran, entre otras: (...) Capacitación y entrenamiento de los Recursos Humanos: Capacitación y formación de agentes públicos y privadas en temáticas específicas. Entrenamiento. Tutorías. Desarrollo de ofertas formativas y educativas formales y no formales. Formación para el Desarrollo y Formación Empresarial. Desarrollo de plataformas virtuales de capacitación. Formador de formadores*” (Manual de Procedimientos Administrativos; 2010; pp. 21-22)

En cuanto al segundo subprograma, el mismo tiene en cuenta el fortalecimiento de las relaciones Nación–Provincias y tiene el propósito de “(...) *instalar capacidad institucional en la Subsecretaría de Relaciones con Provincias para examinar, verificar y apoyar al mejor desempeño de los aspectos fiscales y financieros provinciales, y contribuir a la dinamización de las actividades productivas (...)*” (Subprogramas del PROFIP. Fuente: <http://www.profip.mecon.gob.ar/subprogramaA.php?s=3&ss=0>)

De esta manera, el PROFIP busca “*Implementar propuestas de acción que permitan promover los entramados productivos, recrear un entorno positivo de negocios y generar nuevas condiciones para un crecimiento económico, ambiental y socialmente sustentable*” (Presentación PROFIP Fuente: <http://www.profip.mecon.gob.ar/index.php?s=1&ss=0>)

En relación al otro mecanismo de regulación titulado Fichas Sectoriales, las mismas son informes que caracterizan aspectos estructurales y coyunturales de determinados complejos productivos, a través de un conjunto de indicadores de fuentes públicas y privadas. Estos informes, tal como postula el mencionado mecanismo, se enmarcan en un esfuerzo por aportar información sistemática que permita “(...) • *Un seguimiento integral de la dinámica productiva sectorial. • El diseño de propuestas y evaluación de medidas y políticas públicas. • La elaboración de diagnósticos para la toma de decisiones en materia de desarrollo económico*” (Presentación Dirección Nacional de Programación Económica y Regional. Fuente: <http://www.mecon.gov.ar/peconomica/basehome/sectorial.htm>)

Por otro lado, el cuadro muestra cómo el PROFIP también posee otros objetivos tales como el promover programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas, la generación de mayor empleo y el fortalecimiento de las inversiones y actividades de I + D.

Cuadro 24. Ministerio de Economía y finanzas Públicas. Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo				
	Mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial	Contribuir al fortalecimiento de las inversiones y actividades de I + D	Promover programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas	Generación de mayor empleo	Otros (1)
Programa de Fortalecimiento Institucional Productivo y de Gestión Fiscal Provincial	X	X	X	X	
Fichas Sectoriales	X				

Fuente: Página Web del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (<http://contenidos.mecon.gov.ar/>)

(1) Otros: - Indagar las necesidades y requerimientos de formación y capacitación sectoriales; - Consolidar a la Educación Técnica en el Sistema Educativo Nacional; - Fortalecimiento de la vinculación entre la educación y el trabajo; - Consulta y seguimiento de la programación de las nuevas leyes educativas; - Promover la finalización de la escolaridad obligatoria; - Ayudar a la inserción laboral de la población desempleada; - Mejorar la calificación de los trabajadores; - Fomentar la sustentabilidad de la educación cooperativa y mutual; - Fomentar la sustentabilidad ambiental; y - Fomentar la comunicación con los integrantes del sector.

En relación a estos últimos objetivos, merece destacarse la siguiente cita textual del Manual de Procedimientos Administrativos del mecanismo de regulación:

“(…)El objetivo (…) es reducir las disparidades entre los niveles de desarrollo de las distintas regiones y disminuir el retraso de las regiones menos favorecidas intra e interprovinciales. Este componente fomentará el conocimiento y la innovación productiva, el intercambio de la información y la comunicación sobre las temáticas o problemáticas de interés común, productivas o de servicios, entre los sujetos beneficiarios, para promover un desarrollo económico regional diversificado y sustentable a mediano y largo plazo (…) La generación de condiciones para la promoción de cadenas de valor regionales: (…) la valorización y fortalecimiento de la cooperación regional entre sectores públicos y privados: Foros de Competitividad Sectorial, Mesas Productivas, Mesas Regionales, Consejos Asesores Regionales, Desarrollo de estudios y proyectos técnicos específicos (Parques Tecnológicos, Parques Industriales, etc), Planes estratégicos territoriales/sectoriales/institucionales (...)” (Manual de Procedimientos Administrativos; 2010; pp. 22-23)

4.4. d.- Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

Tal como puede observarse en el cuadro N°25, el Programa de Fortalecimiento Institucional Productivo y de Gestión Fiscal Provincial (PROFIP) tiene como participantes a Entidades gubernamentales Provinciales y organismos internacionales de asistencia técnica y financiera. Tal Programa posee una estructura organizativa que parte desde la Unidad Coordinadora y Ejecutor nacional (UCEN), que ejerce sus funciones en el ámbito de la Subsecretaría de Relaciones con Provincias del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas de la Nación de la República Argentina. Esta

estructura posee distintas direcciones con área de incumbencia, sumado a Grupos Técnicos Provinciales (GTP) que tienen como objetivo la conducción desde las provincias de las acciones necesarias para la ejecución de los proyectos aprobados.

El mecanismo de regulación destaca que la UCEN ajusta sus planes de trabajo consensuados con el Banco Interamericano de Desarrollo.

A modo de aclaración de la estructura organizativa del mecanismo y para volver a mencionar los participantes y actores del mismo, se detallan los siguientes apartados textuales del Manual de Procedimientos Administrativos del PROFIP:

“(…) MARCO OPERATIVO (...) a. Estructura organizativa. El organismo ejecutor, a través de la Unidad Coordinadora y Ejecutor nacional (UCEN), ajustará los planes de trabajo consensuados con el Banco Interamericano de Desarrollo a un marco operativo de carácter organizativo, administrativo y financiero. La UCEN ejerce sus funciones en el ámbito de la Subsecretaría de Relaciones con Provincias del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas de la Nación de la República Argentina. La UCEN asimismo se estructurará en una Coordinación Ejecutiva (CE), una Unidad de Seguimiento y Evaluación (USE), una Dirección de Administración y Finanzas (DAF), una Unidad de Formulación y Evaluación (UFE), una Coordinación Técnica de Adquisiciones y Contrataciones de Servicios de Consultorías (CAyC), una Dirección de Grupo SIIF y Grupos Técnicos Provinciales” (Manual de Procedimientos Administrativos; 2010; p. 8)

“(…) Grupos Técnicos Provinciales (GTP) (...) Los GTP están coordinados por los responsables de cada proyecto y su función reside en la conducción desde las provincias de las acciones necesarias para la ejecución de los proyectos aprobados. Efectuarán aquellas tareas y actividades necesarias para la consecución de metas y objetivos de dichos proyectos. Asimismo el nivel operativo está a cargo del Coordinador del proyecto. Este nivel estará conformado por el equipo que se contrate para realizar las actividades previstas y aquellos agentes públicos que se asignen como referentes de apoyo. El Coordinador del Proyecto será la instancia de articulación operativa del Proyecto con el ejecutor. Este nivel incluye la coordinación a nivel operativo con la UCEN, en particular en materia de seguimiento operativo y financiero” (Manual de Procedimientos Administrativos; 2010; p. 87)

Por otro lado, las Fichas Sectoriales son elaboradas en el marco de las Direcciones de Información y Análisis Regional y Sectorial, perteneciente a la Subsecretaría de Programación Económica de la Secretaría de Política Económica.

Cuadro 25. Ministerio de Economía y finanzas Públicas. Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo												
	Más de un organismo dentro del propio Ministerio	Entidades gubernamentales Provinciales	Organismos internacionales de asistencia técnica y financiera	Otros Ministerios nacionales	Universidades y Centros de Investigación	Instituciones privadas	Entidades gubernamentales Municipales	Instituciones educativas y de formación profesional	Sindicato/s	Organizaciones de la sociedad civil	Jurisdicciones educativas	Cámara/s	Participación Tripartita (Estado-Cámara-Sindicatos)
Programa de Fortalecimiento Institucional Productivo y de Gestión Fiscal Provincial		X	X										
Fichas Sectoriales	X												

Fuente: Página Web del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (<http://contenidos.mecon.gov.ar/>)

4.4. e- Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

A través del Cuadro N°26 se observa que el PROFIP menciona a partir de sus documentos escritos la realización de 5 tipos de reuniones y estrategias de trabajo, tales como la realización de mesas de discusión, talleres y encuentros; reuniones con comites ejecutivos y comisiones; el desarrollo y puesta en práctica de etapas planificadas con anterioridad; a designación de agentes técnicos y territoriales para el cumplimiento de los objetivos y el fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional.

Teniendo en cuenta las mesas de discusión, talleres y encuentros, las etapas planificadas con anterioridad y el fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional, los documentos del mecanismo de regulación sostienen que:

“La etapa de preparación de proyectos tiene como objetivo principal encontrar la solución técnica más conveniente a los problemas identificados en los Sectores Públicos Provinciales vinculados a las actividades productivas. Estos esquemas son relevados a través de reuniones de trabajo y talleres realizados entre los funcionarios provinciales y la Unidad de Formulación y Evaluación del Programa. El diagnóstico institucional se profundiza a través del análisis de capacidades institucionales (ICI) y la determinación de la línea base realizada durante la etapa de formulación” (Manual de Procedimientos Administrativos; 2010; p. 105)

Sumado a ello, y en el marco de los tipos de reuniones tenidos en cuenta a partir de la realización de reuniones con comites ejecutivos y comisiones y la designación de agentes técnicos y territoriales para el cumplimiento de los objetivos, se destaca la descripción realizada por el Programa respecto de la labor realizada por los Grupos Técnicos Provinciales:

“(...) Grupos Técnicos Provinciales (GTP) (...) Los GTP están coordinados por los responsables de cada proyecto y su función reside en la conducción desde las provincias de las acciones necesarias para la ejecución de los proyectos aprobados. Efectuarán aquellas tareas y actividades necesarias para la consecución de metas y objetivos de dichos proyectos. Asimismo el nivel operativo está a cargo del Coordinador del proyecto. Este nivel estará conformado por el equipo que se contrate para realizar las actividades previstas y aquellos agentes públicos que se asignen como referentes de apoyo. El Coordinador del Proyecto será la instancia de articulación operativa del Proyecto con el ejecutor. Este nivel incluye la coordinación a nivel operativo con la UCEN, en particular en materia de seguimiento operativo y financiero” (Manual de Procedimientos Administrativos; 2010; p. 87)

Por otro lado, las Fichas Sectoriales centran su estrategia en la realización de diagnósticos sectoriales para caracterizar *“(...) aspectos estructurales y coyunturales de determinados complejos productivos, a través de un conjunto de indicadores de fuentes públicas y privadas (...)”* (Presentación Dirección Nacional de Programación Económica y Regional. Fuente: <http://www.mecon.gov.ar/peconomica/basehome/sectorial.htm>)

26. Ministerio de Economía y finanzas Públicas. Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo										
	Realización de diagnósticos sectoriales	Acceso a beneficios por parte de las empresas a partir del cumplimiento de los objetivos	Realización de mesas de discusión, talleres y encuentros	Realización de reuniones con comites ejecutivos y comisiones	Desarrollo y puesta en práctica de etapas planificadas con anterioridad	Evaluación de las propuestas realizadas por las instituciones que proponen las acciones	Los Ministerios designan agentes técnicos y territoriales para el cumplimiento de los objetivos	Fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional	Demandas de las organizaciones a través de presentaciones al Estado	Conformación de Consejos Sectoriales	Entrevistas a informantes clave a nivel sectorial
Programa de Fortalecimiento Institucional Productivo y de Gestión Fiscal Provincial		X	X	X	X		X	X			
Fichas Sectoriales	X										

Fuente: Página Web del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (<http://contenidos.mecon.gov.ar/>)

4.4. f- Tipos de resultados de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

La realización de informes y documentos sectoriales ha sido el tipo de resultado que han utilizado los dos mecanismos de regulación de educación y formación relevados del ministerio de Economía y Finanzas Públicas, tal como se observa en el Cuadro N°27.

En este sentido, a través de un análisis de los Informes de Cierre del año 2011 por parte de la conducción de uno de los proyectos del PROFIP titulado “Desarrollo del Polo Tecnoalimentario e industrial del Oeste de la Región Metropolitana de Buenos Aires (RMBA)”, se transcribe un pequeño extracto textual del informe y documento regional y sectorial que se solicita en el marco de la política del mecanismo:

“(..) el perfil económico-productivo de la Región se caracteriza por (...)La actividad primaria con una gran significación en términos estratégicos, posee una zona de influencia con un gran potencial agropecuario, siendo una de las actividades que dinamiza la estructura económica del territorio y potencia las cadenas de valor” Las actividades industriales más importantes son: a) textil de tejidos; b) confecciones; c) calzado; d) indumentaria deportiva; e) alimentos humanos y animales; f) bebidas y refrescos; g) envases y h) autopartes (...)En este contexto, se ha establecido como una prioridad la transformación de su sistema productivo por medio de la creación y desarrollo de plataformas productivas que actúen como vectores del desarrollo regional, el fortalecimiento de la estructura de servicios a la producción, y una decidida estrategia para la promoción de inversiones y atracción de empresas” (Desarrollo del Polo Tecnoalimentario e industrial del Oeste de la Región Metropolitana de Buenos Aires, RMBA, Informe de Cierre, 2011; pp. 6-7)

Por otro lado, y a partir de otro ejemplo esta vez ligado al mecanismo de regulación de las Fichas sectoriales, el mecanismo brinda particularidades del sector de Oleaginosas¹⁹:

“Dentro de la producción de oleaginosas realizada en el país, la de soja es la que reviste mayor importancia (representa el84% de la producción total de aceites), seguida de lejo y la de girasol (15%). El resto de los aceites (maíz, oliva, algodón, maní, lino y colza) tienen una participación marginal(...)el cultivo de soja(...) ocupa más del 60% del total del área sembrada(...)Presenta un perfil fuertemente orientado al mercado externo. Constituye el principal complejo exportador de nuestro país (28% del total de las exportaciones), por encima de la cadena automotriz y petroquímica” (Marín y Pérez Constanzó, 2011; p. 4)

¹⁹ Para mayor información respecto de los diagnósticos de los sectores Oleaginoso, Azucarero, Yerbatero, Maquinaria Agrícola, Equipamiento Médico, Maquinaria para la Industria Frigorífica, Avícola, Citrícola, Lácteo, Petróleo y Gas, Farmacéutico, Manzana y Pera y Algodonero-Textil, véase <http://www.mecon.gov.ar/peconomica/basehome/sectorial.htm> (Consultado el 19-12-2011)

Cuadro 27. Ministerio de Economía y finanzas Públicas. Tipo de resultados de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Tipo de resultados de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo								
	Realización de informes y documentos sectoriales	Detalle de inscriptos y población objetivo alcanzada	Conformación de grupos de trabajo con ejes temáticos discutidos y relevados	Desarrollo de normas sectoriales ligadas al proceso de trabajo	Necesidad de ampliar y profundizar el Mecanismo de regulación	Detección de características y particularidades de los procesos de educación y trabajo con abordajes sectoriales y regionales	Realización de diagnósticos/evaluaciones del mecanismo a nivel sectorial y regional	Desarrollo de variables que expresan requerimientos de educación/formación a partir del mecanismo	No se han encontrado resultados en la búsqueda
Programa de Fortalecimiento Institucional Productivo y de Gestión Fiscal Provincial	X	X							
Fichas Sectoriales	X								

Fuente: Página Web del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (<http://contenidos.mecon.gov.ar/>)

No obstante, cabe remarcar que el Programa de Fortalecimiento Institucional Productivo y de Gestión Fiscal Provincial (PROFIP) también posee un detalle de inscriptos y población objetivo alcanzada por el programa, siendo que al 26/12/2011 el Programa cuenta con 35 proyectos finalizados y 17 en ejecución²⁰.

4.4.g- Conclusiones sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

En relación a las conclusiones sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de este ministerio, debido seguramente al pequeño recorrido histórico que ha tenido el PROFIP, el relevamiento no ha encontrado este tipo de conclusiones en la documentación analizada.

Por otro lado, las Fichas Sectoriales- tal como señala el Cuadro N°28- dan cuenta de requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas con un abordaje sectorial. Como ejemplo de ello, cada una de las fichas sectoriales presenta un apartado específico con los desafíos que el sector posee. Dentro de esos desafíos, se destacan a continuación los desafíos del sector de Agroalimentos.

“Desafíos (...) Tecnológicos •Aumentar la productividad: para atender una demanda mundial creciente se pueden lograr mayores rendimientos a partir del uso más eficiente de la tecnología. Para ello son necesarios la aplicación de genética, el uso de agroquímicos, el manejo del suelo y el mayor uso de fertilizantes, teniendo en cuenta la sustentabilidad ambiental y social de dichas técnicas. •Efectuar mejoras en biotecnología: constituyen otra alternativa para aumentar los rendimientos y lograr el aumento de la producción de soja. La biotecnología aplicada a la semilla tiende a lograr la tolerancia al estrés térmico, hídrico (resistente a las sequías) y a la salinidad. Promover un rol activo del Estado en el apoyo y regulación de los avances en esta materia. • Avanzar en el desarrollo de productos de mayor valor agregado a partir de la soja, teniendo en cuenta que las múltiples aplicaciones de dicho cultivo se dan tanto en el consumo humano y animal como en la salud y cosmética y los usos energéticos” (Marín y Pérez Constanzó, 2011; p. 25)

²⁰ Para mayor información respecto de este detalle, véase Manual de Procedimientos Administrativos (2010)

Cuadro N°28. Ministerio de Economía y finanzas Públicas. Conclusión sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Conclusión sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo						
	Requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas	No se han encontrado conclusiones en la búsqueda	Demanda Laboral Insatisfecha	Importancia de profundizar las políticas de formación continua sectoriales para aumentar la competitividad y el nivel de empleo	Constitución de un sistema de información pública sobre la situación de recursos humanos a nivel sectorial	Necesidad de revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa	Otros (1)
Programa de Fortalecimiento Institucional Productivo y de Gestión Fiscal Provincial		X					
Fichas Sectoriales	X						

Fuente: Página Web del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (<http://contenidos.mecon.gov.ar/>)

(1) Otros: - Elaboración de normas de competencia laboral validadas sectorialmente ligadas a perfiles y especialidades; - Necesidad de regular las certificaciones y titulaciones de las diferentes especialidades técnicas; - El mecanismo cuenta con una etapa de evaluación sistemática de sus probables efectos; - Relevamiento de la situación educativa de los trabajadores; - Elaboración de capacidades requeridas por tipos de puestos en determinadas actividades productivas; - Baja adhesión de los potenciales beneficiarios de los programas de capacitación e inserción laboral; - Necesidad de capacitación de los ocupados y desocupados y escasez de formadores; - Dificultades respecto de las condiciones y medio ambiente de trabajo; - Demanda de operarios calificados y profesionales en detrimento de operarios no calificados; - Requerimientos de mano de obra a partir de análisis de la cadena de valor del sector.

4.5.- Ministerio de Industria-

Del ministerio de Industria se han relevado 5 mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo tales como el Plan Estratégico Industrial 2020; las Agencias de Desarrollo Productivo; el Régimen de Promoción de la Industria del Software y Servicios Informáticos; el Programa de Promoción de Sistemas Productivos Locales; y el Programa "MI PC".

A continuación se analizan las características y particularidades de tales mecanismos:

4.5.a.- Sectores económicos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo-

Tal como puede observarse del cuadro N°29 la mayor cantidad de mecanismos de regulación han elegido al sector de Software e informática para el desarrollo de sus acciones, como es el caso del Plan Estratégico Industrial 2020; el Régimen de Promoción de la Industria del Software y Servicios Informáticos; del Programa de Promoción de Sistemas Productivos Locales; y del Programa "MI PC".

Sin embargo, cabe destacar la relevancia en cuanto al abordaje sectorial diverso que presenta el Plan Estratégico Industrial 2020, el cual selecciona *"Once núcleos productivos industriales: 1. Alimentos; 2. Automotriz y autopartes; 3) Bienes de capital; 4) Cuero, Calzado marroquinería; 5) Maquinaria Agrícola; 6) Material de*

construcción; 7) Medicamentos; 8) Foresto-Industrial; 9) Química y petroquímica; 10) Software; 11) Textil" (Plan Estratégico Industrial 2020, 2011)

Por último, tal como se observa en el mismo cuadro, las Agencias de Desarrollo Productivo forman parte del único mecanismo de regulación de los relevados que no especifica sector en el ministerio de Industria.

Cuadro 29. Ministerio de Industria. Sectores económicos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Sectores Económicos de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo														
	Software e informática	No específica sector	Agroalimentos	Auto Automotriz y autopartes	Textil e indumentaria	Construcción	Forestal-industrial y madera/muebles	Petróleo y Plásticos	Farmacia y Bioquímica	Otros sectores (1)	Metalmecánica	Hotelería, Turismo y Gastronomía	Energía Eléctrica	Surgirá como política del mecanismo	Conj de sect. brind.por el Mekan.
Plan Estratégico Industrial 2020	X		X	X	X	X	X	X	X	X					
Agencias de Desarrollo Productivo		X													
Prom. de la Industria del Software	X														
Programa Sistemas Productivos Locales	X														
Programa "MI PC"	X														

Fuente: Página Web del Ministerio de Industria (<http://www.industria.gob.ar/>) y del Centro de Estudios para Producción (<http://www.cep.gov.ar>)

(1) Otros sectores: Cuero, Calzado, Minería, Maquinaria Agrícola.

4.5.b.- Justificación del/os Sector/es Económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

Tal como se observa en el Cuadro N°30, los únicos dos mecanismos de regulación que justifican la elección de los sectores económicos de su accionar son el Plan Estratégico Industrial 2020 y el Régimen de Promoción de la Industria del Software y Servicios Informáticos. Mientras que el Programa de Promoción de Sistemas Productivos Locales y Programa "MI PC", si bien seleccionan sectores económicos, no fundamentan tal elección. Por otro lado, el caso de las Agencias de Desarrollo Productivo no merece el mismo análisis, ya que como se había sostenido en el punto 3.5.a. tal mecanismo ha sido el único de los relevados en el ministerio de Industria que no posee un abordaje sectorial.

Tomando en consideración a los mecanismos de regulación que han justificado su elección sectorial, merece destacarse la atención puesta en los documentos a la extensión de tal fundamento. La dinámica de innovación y la demanda del mercado externo aparecen como los fundamentos elegidos por ambos mecanismos; no obstante, también se observan diferencias entre ambos, ya que el Régimen de Promoción de la Industria del Software y Servicios Informáticos expone como fundamentos a las bajas barreras de entrada en el mercado y la capacidad para aumentar la productividad del resto de los sectores, características que no son tenidas en consideración en el Plan Estratégico Industrial 2020.

Por lo tanto, cabe destacar los seis grandes grupos de justificaciones que expone el Plan estratégico industrial para su abordaje sectorial²¹:

“Las cadenas de valor fueron elegidas por distintos motivos que pueden separarse en seis grandes grupos: 1. Importancia en el producto bruto industrial y trayectoria en la industria argentina (...) muchos de esos sectores representan una importante proporción del producto bruto industrial y poseen una gran experiencia tecnológica y de aprendizaje propia de la actividad, así como de la dinámica adaptativa a condiciones internas y externas y por tanto, constituyen piezas fundamentales de la industria argentina (...) 2.Recurso natural altamente competitivo. Argentina es un territorio con diversos recursos naturales que se desarrollan en forma privilegiada. En este contexto, es necesario aprovechar la competitividad originaria y avanzar en la industrialización de dichos recursos, agregando cada vez más valor (...) 3.Entramado productivo. El desarrollo de encadenamientos productivos hacia atrás (desarrollo de proveedores) y hacia delante (agregación de valor sobre el producto base) fortalece a la industria, generando una estructura productiva densa y diversificada (...) 4.Difusión de tecnología. El crecimiento de las economías está fuertemente atado al dinamismo de los sectores difusores de tecnología por su capacidad de generar una masa de conocimientos y un mecanismo innovativo que sea trasladable a toda la economía. Paralelamente, en términos de la experiencia internacional, la presencia de estos sectores logra un impacto positivo en el nivel de exportaciones, la demanda de empleo calificado y la distribución del ingreso. 5. Mercado interno. Muchos sectores industriales se desarrollan particularmente en el mercado interno y tienen una fuerte

²¹ Nótese que en la cita textual el Plan no se refiere al concepto de “sector”, sino al de “cadena de valor”. Esta distinción presenta su significación en el seno de la propuesta teórico-metodológica del Plan Estratégico industrial y lo tendremos en cuenta a continuación en las características y particularidades que falta indagar en el Ministerio de Industria.

*relevancia en terminos de generación desempleo, abastecimiento de demanda y economías regionales (...)*6. *Balanza comercial e inserción internacional (...) resulta fundamental incentivar el crecimiento de las cadenas de valor que tienen un impacto significativo en las cuentas del sector externo de dos maneras: a) por su pujante participación en las exportaciones y b) por su marcado sesgo importador. En el primer caso, para lograr una mayor y mejor inserción internacional y en el segundo, para lograr sustituir importaciones por producción nacional y avanzar donde sea posible en su inserción externa”* (Plan Estratégico Industrial 2020; 2011; p. 31)

A continuación se expone una cita textual del Plan que destaca, por cada cadena de valor, las razones de su elección:

“Específicamente, cada cadena fue elegida principalmente por los siguientes intereses:
 1. *Alimentos a. Agregación de valor de productos primarios con altísima competitividad (cereales y producción agropecuaria).b. Experiencia industrial. c. Abaratamiento de los alimentos en el mercado local. d. Desarrollo de economías regionales. e. Impacto positivo sobre balanza comercial y amplias posibilidades de exportación (...)* 2.*Automotriz y autopartes. a. Peso en el producto industrial. b. Impacto en el comercio exterior y en la balanza comercial. c. Dinamismo del sector y oportunidades de expansión por antigüedad del parque y el crecimiento de la región frente a la falta de demanda del mundo desarrollado. d. Capacidad de difundir innovación en el resto del sector industrial. 3. Bienes de capital. a. Capacidad de difusión de tecnología y abastecimiento local de los nichos vacíos. b. Factor clave para mejoramiento de la competitividad de la economía y sostenedor de una tasa de inversión del 28% sin impacto negativo sobre balanza comercial. c. Impacto positivo sobre la balanza comercial (...)* 4. *Cuero, Calzado marroquinería. a. Capacidad de generar empleo. b. Agregación de valor a un producto altamente competitivo (cuero).c. Potencialidad sobre balanza comercial. d. Contribución al desarrollo de la marca argentina. 5. Maquinaria Agrícola. a. Ventajas de Argentina teniendo en cuenta la proyección del sector agropecuario. b. Impacto en balanza comercial y potencialidad de inserción internacional. c. Impacto en economías de las provincias. d. Interacción con el sector agropecuario” (...)* 6. *Material de construcción. a. Capacidad de abastecer la demanda local impulsada por la construcción teniendo en cuenta las perspectivas de crecimiento sostenido de la economía argentina. b. En los insumos difundidos {aluminio y hierro) abastecimiento a calidad y precios competitivos internacionalmente. c. Posibilidades de exportación y mejoramiento de la balanza comercial. 7. Medicamentos. a. Aplicación y desarrollo de alta tecnología. b. Base productiva de empresas nacionales con capacidad de internacionalizarse. c. Impacto positivo sobre la balanza comercial (...)* 8. *Foresto-Industrial. a. Agregación de un recurso natural altamente competitivo. b. Desarrollo regional. c. Impacto positivo sobre la balanza comercial. 9. Química y petroquímica. a.Insumo para restantes sectores de la industria. b. Aprovechamiento de los recursos naturales agregándoles valor (gas y petróleo). c. Impacto positivo en la balanza comercial” (...)* 10. *Software. a.Factor de difusión de competitividad a toda la economía. b. Tasas altas de crecimiento con empleo de salarios y productividad alta.11.Textil. a. Impacto sobre el empleo. b. Agregación de valor a recursos naturales competitivos (lana, algodón).c. Efecto sobre la balanza comercial .d. Impacto positivo sobre marca argentina asociada al diseño”* (Plan Estratégico Industrial 2020; 2011; pp. 32-33)

Cuadro 30. Ministerio de Industria. Justificación del sector/es económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Justificación del sector/es económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo											
	Dinámica de innovación	Demanda del mercado externo	Sin justificación del sector seleccionado	Bajas barreras de entrada en el mercado	No selecciona sector	Capacidad para aumentar la productividad del resto de los sectores	Demanda del mercado interno	Desarrollo de sistemas productivos regionales competitivos	Importancia en el PBI industrial del país	Recursos naturales altamente competitivos	Generación de empleo	Amplitud de la distribución geográfica
Plan Estratégico Industrial 2020	X	X					X	X	X	X		
Agencias de Desarrollo Productivo					X							
Régimen de Prom.de la Industria del Software	X	X		X		X						
Programa Sistemas Productivos Locales			X									
Programa "MI PC"			X									

Fuente: Página Web del Ministerio de Industria (<http://www.industria.gob.ar/>) y del Centro de Estudios para Producción (<http://www.cep.gov.ar>)

Por otro lado, el Régimen de Promoción de la Industria del Software y Servicios Informáticos también esboza cuatro dimensiones básicas de la industria del Software y Servicios Informáticos que permiten que la misma tenga un carácter estratégico:

“La industria del SSI reviste un carácter estratégico acorde a cuatro dimensiones básicas. En primer lugar, el desarrollo de esta industria genera externalidades positivas sobre el resto de los sectores económicos, en la medida en que la incorporación de productos y servicios informáticos impacta en la productividad de las firmas e instituciones que los aplican. En tal sentido, mejoras en productos y procesos en el conjunto de las ramas productivas son posibles a partir de la incorporación de productos informáticos, lo que posibilita reducciones de costos y mejoras de calidad considerables (...) En segundo lugar, se trata de una industria “nueva”, en el sentido de que aún está en desarrollo. Este elemento reviste importancia en tanto durante las primeras etapas de desarrollo de una industria las barreras a la entrada son menores y las oportunidades tecnológicas mayores, lo que abre las puertas para el ingreso de países en desarrollo como Argentina. En tercer lugar, se trata de un sector con un alto dinamismo en el comercio internacional, lo que posibilita una inserción exportadora exitosa para las firmas y para el país en su conjunto. Asimismo, el papel que la restricción externa tiene para el desarrollo de economías periféricas torna particularmente importante este factor (...) En cuarto y último lugar, se trata de una industria de alto valor agregado, tanto por el nivel de calificación de la mano de obra como por el nivel salarial, ampliamente superiores a la media nacional. Las dimensiones mencionadas dan cuenta del carácter estratégico de la industria de SSI, y en consecuencia justifican la necesidad del apoyo de la política pública para su desarrollo (...)” (Síntesis de la Economía Real N° 59; p. 97)

Sumado a ello, resulta relevante considerar también la siguiente cita textual que da cuenta de la dinámica de creación de empresas que ha tenido este sector en el período 2003-2005:

“(...) En la Argentina se calcula que existen alrededor de mil empresas de SSI, más un número incierto de firmas unipersonales e informales. Asimismo, bajo el nuevo régimen macroeconómico abierto tras la caída de la convertibilidad, ha sido la segunda rama de la economía en cuanto al dinamismo de creación de empresas: en el período 2003-2005 la tasa de creación de empresas duplica al promedio de la economía (Castillo et al, 2006), lo que se traduce en un crecimiento sostenido del peso del sector dentro del entramado productivo nacional (...)” (Síntesis de la Economía Real N° 59; p. 98)

4.5.c.-Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

Tal como se observa en el Cuadro N°31, los objetivos expresados por los mecanismos de regulación relevados del ministerio de Industria pueden dividirse en dos grandes grupos: el primer grupo de objetivos, mayoritariamente elegidos por los mecanismos, está constituido por el fortalecimiento de las inversiones y actividades de I + D; la promoción de programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas; la generación de mayor empleo; y el mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial. En tanto el segundo grupo, solamente elegido por uno de los cinco mecanismos de regulación relevados, es el que busca indagar las necesidades y

requerimientos de formación y capacitación sectoriales (Plan Estratégico Industrial 2020); ayudar a la inserción laboral de la población desempleada (Programa MI PC) y mejorar la calificación de los trabajadores (Idem anterior)

Teniendo en cuenta el primer grupo de objetivos, el Plan Estratégico Industrial 2020 responde a la búsqueda del fortalecimiento de las inversiones y actividades de I + D, al destacar que *“El objetivo es entonces, desde el rol del Estado, potenciar cadenas productivas coordinadas e integradas en su visión hacia el mercado interno e internacional, que maximicen su capacidad de absorber ciencia y tecnología e innovación, y que aporten al crecimiento sostenido y al desarrollo deseado para el país”* (Plan Estratégico Industrial 2020; 2011; p. 27)

Dentro del mismo objetivo, el Régimen de Promoción de la Industria del Software y Servicios Informáticos sostiene los siguientes beneficios que se detallan a continuación:

“Las características y beneficios que otorga (...) son: Estabilidad fiscal por 10 años (Septiembre 2004 – Septiembre 2014) Beneficios fiscales: - Bono fiscal de hasta el 70% de las contribuciones patronales pagadas (el bono no incluye el pago de asignaciones familiares) - Desgravación de hasta el 60% del impuesto a las ganancias. Creación del Fondo Fiduciario de Promoción de SSI (FONSOF, cuya autoridad de aplicación es el Ministerio de Ciencia y Tecnología y que no forma parte del Régimen del Régimen de Promoción de la Industria del Software)” (Síntesis de la Economía Real N° 59; p. 102)

En este mismo sentido también contribuye el Programa de Promoción de Sistemas Productivos Locales, ya que tiene como objetivo el brindar apoyo técnico y financiero a micro, pequeñas y medianas empresas que constituyan bloques productivos, tal como señala la siguiente cita textual:

“El objetivo de este Programa consiste en brindar apoyo técnico y financiero a micro, pequeñas y medianas empresas que constituyan bloques productivos u otros tipos de integración vertical u horizontal. Así, su idea fundamental es apuntar a lograr una adaptación de los instrumentos de la Subsecretaría -mayoritaria y tradicionalmente orientados a apoyar a firmas individuales- a las necesidades y demandas específicas de los grupos asociativos” (Síntesis de la Economía Real N° 59; p.115)

Continuando con el primer grupo de objetivos, pero resaltando la promoción de programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas, el Plan Estratégico Industrial 2020 sostiene que este mecanismo es *“(...)Un espacio donde las cuestiones relacionadas con la mejora de cada eslabón de cada cadena productiva, en cada región del país, se traten teniendo como meta convertir el desarrollo industrial federal en una política de Estado”* (Prólogo. Ministra de Industria Debora Giorgi. Plan Estratégico Industrial 2020; 2011; p. 4)

En cuanto a la generación de empleo y el mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial como objetivos a perseguir por parte de los mecanismos de regulación, también es destacable el aporte del Plan Estratégico Industrial 2020 que pone énfasis en industrializar la ruralidad como una de las claves y desafíos.

“Industrializar la ruralidad, es una de las claves y de los desafíos más importantes que tenemos. ¿Qué es esto de industrializar la ruralidad? Hacer participar al productor primario en la cadena, en los eslabones de producción, para poder lograr, no solamente rentabilidad para ese productor, sino generar trabajo en el pueblo, en origen, aliado de la materia prima para evitar los traslados de poblaciones y el despoblamiento del campo. Así a través de un entramado de pequeñas y medianas empresas, será posible alcanzar la calidad, no solo para el mercado interno, sino también para la Exportación” (Fragmentos del discurso pronunciado por Cristina Fernández de Kirchner. Plan Estratégico Industrial 2020; 2011; p. 1)

Dando cuenta también de la problemática de la competitividad y productividad de la economía sectorial, el Plan postula que *“Para analizar los distintos sectores productivos desde una visión estratégica se planteó la necesidad de trabajar con las distintas cadenas de valor (...) el objetivo del Plan Industrial 2020 es lograr una competitividad sistémica, es decir, competitividad a lo largo de cada cadena y en todas las cadenas productivas. Efectuar programas que permitan una competitividad vertical (dentro de la cadena de valor) y horizontal (cuando un eslabón es común a muchas cadenas como en el caso de insumos difundidos). De esta forma, se busca elevar la competitividad general pero en particular, del eslabón más débil de la cadena e integrar más eslabones, reflejando los efectos positivos en el crecimiento”* (Plan Estratégico Industrial 2020; 2011; p. 27)

“(...) debemos poner más esfuerzo, evaluando las problemáticas desde lo microeconómico y regional, identificando las barreras a la competitividad: eslabones faltantes o débiles en las cadenas de valor, necesidad de nuevos desarrollos científicos y de innovación, mejoras en la logística, necesidad de recursos humanos más capacitados, abastecimiento de insumos difundidos en condiciones adecuadas, incrementos en las escala de producción, profundización de la asociatividad entre Pymes, entre otros” (Prólogo. Ministra de Industria Debora Giorgi. Plan Estratégico Industrial 2020; 2011; p. 3)

Como otro aporte desde el objetivo impulsado al mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial, las Agencias de Desarrollo Productivo tienen los siguientes objetivos expresados a partir de un documento de la Secretaría de la Pequeña y la Mediana Empresa y Desarrollo Regional:

“(...) las agencias (...) Logra un incremento y mejora permanente en las condiciones de empleo local. Identifica sectores económicos dinámicos para la región, con potencial para contribuir a la creación de nuevas empresas y al mejoramiento de su competitividad. Brinda y/o canaliza servicios financieros y técnicos de actualización empresarial. Promueve el aumento y mejora permanente en las condiciones de empleo local Impulsa el fortalecimiento de los sistemas productivos locales” (Ministerio de Industria; Secretaría de la Pequeña y la Mediana Empresa y Desarrollo Regional Fuente: <http://www.sepyme.gob.ar/sepyme/red-pyme/>; pp. 1-2)

Cuadro 31. Ministerio de Industria. Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo													
	Contribuir al fortalecimiento de las inversiones y actividades de I + D	Promover programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas	Generación de mayor empleo	Mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial	Indagar las necesidades y requerimientos de formación y capacitación sectoriales	Ayudar a la inserción laboral de la población desempleada	Mejorar la calificación de los trabajadores	Fortalecimiento de la vinculación entre la educación y el trabajo	Fomentar la sustentabilidad de la educación cooperativa y mutual	Consulta y seguimiento de la programación de las nuevas leyes educativas	Consolidar a la Educación Técnica en el Sistema Educativo Nacional	Promover la finalización de la escolaridad obligatoria	Fomentar la sustentabilidad ambiental	Fomentar la comunicación con los integrantes del sector
Plan Estratégico Industrial 2020	X	X	X	X	X									
Agencias de Desarrollo Productivo	X	X	X											
Rég. de Industria del Software	X			X										
ProgrPromoción de Sistemas Productivos Locales	X			X										
Programa "MI PC"		X	X			X	X							

Fuente: Página Web del Ministerio de Industria (<http://www.industria.gob.ar/>) y del Centro de Estudios para Producción (<http://www.cep.gov.ar>)

Por otro lado, e ingresando en el segundo grupo de objetivos mencionados por la menor cantidad de mecanismos de regulación de este ministerio, se observa en el cuadro el Programa "MI PC" que *"Brinda acceso a la informática a través de talleres informáticos en pueblos y regiones donde no hay otra posibilidad de acceso a una computadora. Garantizar el acceso equitativo a las TICs. La reducción de fenómenos de analfabetismo digital. Se promueve la capacitación laboral en sectores excluidos. Se fortalecen los procesos organizativos y se facilita la generación de proyectos colectivos, de desarrollo local y regional"* (Fuente: <http://www.programamipc.gov.ar/programa.htm>)

4.5.d.- Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

Tal como se observa en el Cuadro N°32 los mecanismos de regulación relevados del ministerio de Industria tienen la particularidad de poseer una fuerte presencia de instituciones privadas, como así también la aparición de otros ministerios nacionales acompañando al de Industria en su accionar. También se observa la presencia de universidades y centros de Investigación, organizaciones de la sociedad civil y Entidades gubernamentales Municipales. Merece destacarse también el hecho de contar con pocas instancias de participación tripartita (Estado-Cámara-Sindicatos), hecho solamente observado en el Plan Estratégico Industrial 2020.

De esta manera, las Agencias de Desarrollo Productivo, en el marco de la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa (SEPYME), tienen la siguiente particularidad:

"AGENCIAS pyme es la plataforma de formación, información y soporte, a través de la cual la Sepyme facilita su vinculación con las pequeñas y medianas empresas de todo el país. Es una red conformada por más de 70 entidades sin fines de lucro, denominadas Agencias de Desarrollo Productivo y conformadas por actores públicos y privados de inserción local, cuya finalidad es contribuir al desarrollo sustentable de la región, teniendo como grupo objetivo a las pymes vinculadas a esta" (Ministerio de Industria; Secretaría de la Pequeña y la Mediana Empresa y Desarrollo Regional Fuente: <http://www.sepyme.gob.ar/sepyme/red-pyme/>; p. 1)

Por otro lado, el Programa "MI PC" está construido a partir de los siguientes participantes y actores:

"El Ministerio de Industria selecciona ONGs, previamente preseleccionadas por la Subsecretaría de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar, Subsecretaría de Economía Social, CONABIP y otros organismos con los que el Programa suscribe Acuerdos de colaboración. En estas ONGs, en su mayoría relacionadas con procesos de economía social y cooperativa, se instalan Centros de Enseñanza y Acceso Informático (CEAs). • Las Organizaciones Sociales presentan los Proyectos de Instalación de CEAs. • Luego del proceso de preselección y selección de proyectos el programa entrega equipos y un subsidio para el equipamiento de los CEAs. • El Programa subsidia un año de conexión a internet (excepto cuando no exista disponibilidad geográfica o técnica) a los CEAs" (Fuente: <http://www.programamipc.gov.ar/programa.htm>)

Cuadro 32. Ministerio de Industria. Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo												
	Más de un organismo dentro del propio Ministerio	Otros Ministerios nacionales	Instituciones privadas	Universidades y Centros de Investigación	Organizaciones de la sociedad civil	Entidades gubernamentales Municipales	Participación Tripartita (Estado-Cámara-Sindicatos)	Cámara/s	Sindicato/s	Entidades gubernamentales Provinciales	Jurisdicciones educativas	Instituciones educativas y de formación profesional	Organismos internacionales de asistencia técnica y financiera
Plan Estratégico Industrial 2020		X		X	X	X	X						
Agencias de Desarrollo Productivo	X		X		X	X							
Rég. de Promoc. de la Industria del Software	X	X	X	X									
Progr. de Promoción de Sistemas Productivos Locales	X	X	X	X									
Programa "MI PC"	X	X	X		X	X		X					

Fuente: Página Web del Ministerio de Industria (<http://www.industria.gob.ar/>) y del Centro de Estudios para Producción (<http://www.cep.gov.ar>)

De esta manera, "(...) • *Empresas de software donan los programas operativos y educativos que se instalan en las máquinas que van a los CEAs.* • *Las ONG gestionan el CEA con seguimiento y acompañamiento mínimo de un año por parte del Programa*" (Fuente: <http://www.programamipc.gov.ar/programa.htm>)

Otra particularidad de este mecanismo de regulación es la presencia de la Cámara de empresas de Software, tal como queda mencionado en el siguiente documento del ministerio de Industria:

"(...) *Para potenciar la capacitación en informática y acortar la brecha digital, el ministerio de Industria y la Cámara de empresas de Software coordinarán sus dos programas de inclusión digital. Se trata del Programa "Mi PC" de Industria (...)*" ("El Ministerio de Industria y la cámara del software buscan reducir la brecha digital y generar más empleo en el sector". Fuente: <http://www.industria.gob.ar/?p=10578>)

Por otro lado, y tomando en consideración el Plan Estratégico Industrial 2020, se mencionan los siguientes actores:

"El 'Plan Estratégico Industrial 20 20' consiste básicamente en elegir once núcleos productivos industriales para poder desarrollarlos en foros regionales donde van a participar empresarios, trabajadores, académicos, los ministerios de Economía, Industria y Planificación Federal, los gobiernos provinciales y los gobiernos municipales. Se trata de un eslabonamiento institucional entre la Nación, las provincias y los municipios, instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales que son claves en esta cuestión" (Fragmentos del discurso pronunciado por Cristina Fernández de Kirchner. Plan Estratégico Industrial 2020; 2011; p. 1)

4.5. e- Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

Tal como se observa en el Cuadro N°33, tanto el fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional como la designación de agentes técnicos y territoriales para el cumplimiento de los objetivos son las estrategias de trabajo mayoritariamente elegidas por los mecanismos de regulación relevados de este ministerio.

De esta manera, a través de documentos de la Secretaría de la Pequeña y la Mediana Empresa y Desarrollo Regional, se mencionan los tipos de reuniones de las Agencias de Desarrollo Productivo:

"¿Qué beneficios puede obtener una pyme de las Agencias pyme? Información integral y asistencia respecto de los instrumentos financieros y no financieros de apoyo a las pequeñas y medianas empresas. Vínculos y contactos con otros empresarios a nivel nacional. Identificación de oportunidades de negocios e inversiones en todo el territorio. Asistencia para la identificación o conformación de alianzas estratégicas. Información sustancial para el desarrollo de sus negocios. Acceso a canales de transferencia tecnológica" (Ministerio de Industria; Secretaría de la Pequeña y la Mediana Empresa y Desarrollo Regional Fuente: <http://www.sepyme.gob.ar/sepyme/red-pyme/>; p. 1)

"¿Qué servicios brindan? Desarrollo de oportunidades de negocios en mercados nacionales e internacionales. Asistencia financiera a empresas y a emprendedores. Capacitación y asistencia técnica. Participación en misiones comerciales, rondas de negocios, eventos y ferias regionales, nacionales e internacionales, entre otros. Bases de datos de servicios empresariales" (Ministerio de Industria; Secretaría de la Pequeña y la Mediana Empresa y Desarrollo Regional Fuente: <http://www.sepyme.gob.ar/sepyme/red-pyme/>; p. 1)

En tanto, el Régimen de Promoción de la Industria del Software y Servicios Informáticos crea en el marco del mecanismo un Registro Nacional de Productores de Software y Servicios Informáticos, tal como se expresa en el siguiente apartado:

"El marco regulatorio del Régimen de Promoción de la Industria del Software se completa con la Resolución N° 61/2005 del 3 de mayo de 2005, en la cual se establece la creación del Registro Nacional de Productores de Software y Servicios Informáticos y se reglamenta el procedimiento de inscripción" (Síntesis de la Economía Real N° 59; p. 103)

Otro de los mecanismos que también tienen como estrategia el fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional (además de considerar como estrategia al acceso a beneficios por parte de las empresas a partir del cumplimiento de los objetivos) es el Programa de Promoción de Sistemas Productivos Locales a través del *"(...) se busca captar planes de trabajo elaborados en forma conjunta por empresas integrantes de grupos -muchas veces auxiliados por Agencias de Desarrollo emplazadas en el interior del país-, teniendo que contener estos planes iniciativas específicas susceptibles de ser cubiertas o apoyadas por los instrumentos financieros y de asistencia técnica con que cuenta la Subsecretaría"* (Síntesis de la Economía Real N° 59; p.115)

Por último, el Plan Estratégico Industrial 2020 plantea como estrategia de trabajo *"(...) la necesidad de generar debates con el sector privado, sindicatos, universidades, organismos públicos y agentes relacionados, de una manera federal. Se estructuraron encuentros con cada cadena de valor en el formato de foros a los que concurrieron más de 2.500 representantes sectoriales y académicos(...)"* (Plan Estratégico Industrial 2020; 2011; p. 27)

Otras estrategias de trabajo elegidas por los mecanismos de regulación del ministerio de Industria tenidos en cuenta en este relevamiento son (tal como ya se anticipó en el Programa de Promoción de Sistemas Productivos Locales) el acceso a beneficios por parte de las empresas a partir del cumplimiento de los objetivos; la realización de mesas de discusión, talleres y encuentros; y el desarrollo y puesta en práctica de etapas planificadas con anterioridad.

Cuadro 33. Ministerio de Industria. Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo										
	Fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional	Los Ministerios designan agentes técnicos y territoriales para el cumplimiento de los objetivos	Acceso a beneficios por parte de las empresas a partir del cumplimiento de los objetivos	Desarrollo y puesta en práctica de etapas planificadas con anterioridad	Evaluación de las propuestas realizadas por las instituciones que proponen las acciones	Realización de mesas de discusión, talleres y encuentros	Realización de diagnósticos sectoriales	Demandas de las organizaciones a través de presentaciones al Estado	Realización de reuniones con comités ejecutivos y comisiones	Conformación de Consejos Sectoriales	Entrevistas a informantes clave a nivel sectorial
Plan Estratégico Industrial 2020	X			X		X	X				
Agencias de Desarrollo Productivo	X										
Rég. de Prom. de la Industria del Software	X		X								
Programa de Promoción de Sistemas Productivos Locales	X		X	X	X						
Programa "MI PC"		X			X	X					

Fuente: Página Web del Ministerio de Industria (<http://www.industria.gob.ar/>) y del Centro de Estudios para Producción (<http://www.cep.gov.ar>)

Tal como menciona los documentos relevados, otro de los mecanismos de regulación que utiliza la estrategia del acceso a beneficios por parte de las empresas es el Régimen de Promoción de la Industria del Software y Servicios Informáticos, que brinda este tipo de beneficios a través de incentivar las actividades de Investigación y Desarrollo (I&D), las exportaciones y la obtención de certificación de calidad de productos y/o procesos.

“Como dijéramos anteriormente, la lógica del Régimen consiste en premiar conductas consideradas virtuosas. Así, los requisitos para ingresar al Régimen están orientados a incentivar las actividades de Investigación y Desarrollo (I&D), las exportaciones y la obtención de certificación de calidad de productos y/o procesos. La forma de lograr estos objetivos consiste en acotar el universo de firmas beneficiarias a aquellas que efectivamente realicen las conductas mencionadas, lo que supone incentivar a adoptar las mismas a quienes no lo hacen para lograr así los beneficios fiscales” (Síntesis de la Economía Real N° 59; p. 104)

“La ley 25.922 –promulgada en agosto de este año- genera una competitividad para la inserción de un sector mayoritariamente compuesto por pymes. La misma permite que las firmas exportadoras puedan cancelar el Impuesto a las Ganancias con el bono fiscal que reciben en la actualidad, equivalente al 70% de las contribuciones patronales que realizan, y contempla que la desgravación del 60% en el monto del impuesto a las Ganancias incluya las utilidades provenientes del exterior. Esta ley establece una extensión por cinco años de la ley de vigencia del Régimen de Promoción, que vencía en 2014, para llevarla al 31/12/2019” (Artículo de la Pagina web del Ministerio de Industria, “En 2011 la industria del software aumentó sus exportaciones, sus ventas y generó 10.000 puestos de trabajo”. Fuente: <http://www.industria.gob.ar/?p=10586>)

Por otro lado, hemos visto con anterioridad cómo el Plan Estratégico Industrial 2020 tiene en cuenta el desarrollo de mesas de trabajo- abordadas como etapas planificadas con anterioridad para el cumplimiento de los objetivos- a manera de foros por cadenas de valor:

“(…) En esos foros, luego de presentar la visión estratégica de crecimiento y sostenibilidad de cada cadena de cara al 2020, se organizaron mesas de trabajo para acordar formas de alcanzar los objetivos planteados” (Plan Estratégico Industrial 2020; 2011; p. 27)

Por último, la realización de diagnósticos sectoriales (atribuida también al Plan Estratégico) como la recepción, registro y evaluación de las propuestas realizadas por las instituciones (Programa de Promoción de Sistemas Productivos Locales y Programa "MI PC") son las estrategias de trabajo minoritariamente elegidas por los mecanismos de regulación relevados.

En este sentido, el Programa "MI PC" da cuenta de las líneas de acción utilizadas para el desarrollo de sus objetivos:

“¿Cómo poder desarrollar un Centro de Enseñanza y Acceso Informático en su comunidad? 1) Instancia de preselección: desarrollada por alguna de las Organismos Preseleccionadores arriba mencionados, para lo que los interesados deberán contactarse con ellos. 2) Instancia de selección: los Organismos Preseleccionadores

elevan al Programa MiPC un listado de potenciales Organizaciones de la Sociedad Civil con las que el Programa MiPC comienza a contactarse para realizar la preselección final” (Centros de Enseñanza y Acceso Informático – CEAs, Fuente: <http://www.programamipc.gov.ar/ceas.htm>)

“(…) trabajamos sobre dos líneas de acción: por un lado la instalación y administración de Centros de Enseñanza y Acceso Informático en todo el país (CEAs); y por el otro, la promoción del acceso a tecnologías de la información (computadoras) a través de planes de equipamientos de PC’s, de armado y fabricación nacional, en hogares y PYMES a través de financiación bancaria estableciendo así reglas para un mercado mas justo” (Nuevas Herramientas, 2009, p. 1)

4.5. f- Tipos de resultados de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

Tal como se observa en el Cuadro N°34 los tipos de resultado de los mecanismos relevados que tienen mayor presencia son los referidos a brindar detalles de inscriptos y población objetivo alcanzada como así también el exponer variables que expresan requerimientos de educación/formación.

En cuanto al primer tipo de resultado, la red de Agencias de Desarrollo Productivo brinda información a través de sus documentos de la cantidad de entidades sin fines de lucro que la conforman, ya que tales agencias forman parte de una *“(…) red conformada por más de 70 entidades sin fines de lucro, denominadas Agencias de Desarrollo Productivo y conformadas por actores públicos y privados de inserción local, cuya finalidad es contribuir al desarrollo sustentable de la región, teniendo como grupo objetivo a las pymes vinculadas a esta”* (Ministerio de Industria; Secretaría de la Pequeña y la Mediana Empresa y Desarrollo Regional Fuente: <http://www.sepyme.gob.ar/sepyme/red-pyme/>; p. 1)²²

En el mismo sentido, el Régimen de Promoción de la Industria del Software y Servicios Informáticos menciona como tipo de resultado que *“(…) Luego de cuatro años de aplicación de esta política pública, es posible identificar algunas de sus características primordiales. En primer lugar, aproximadamente el 20% de las empresas del SSI participan de los beneficios de la Ley, representando cerca del 30% del sector en cuanto a facturación. Asimismo, el Régimen beneficia principalmente a empresas PyMEs (98% de las firmas inscriptas) de capital nacional (91% de las empresas del Régimen)”* (Síntesis de la Economía Real N° 59; pp. 124-125)

En tanto, el Programa Mi PC cuenta con *“(…) más de 200 Centros de Enseñanza y Acceso Informático (CEAs), públicos y gratuitos instalados en todo el país. Allí se capacitan personas que no tienen posibilidades concretas de acceso a este tipo de herramientas. A partir de estos centros, más de 300.000 personas de todas las regiones del país y 27.000 recibieron capacitación en herramientas informáticas a más de 27.000 personas. Los centros están hospedados y son gestionados por organizaciones*

²² Para indagar el listado Directorio de red de Agencias de Desarrollo Productivo del año 2011, véase Ministerio de Industria; Secretaría de la Pequeña y la Mediana Empresa y Desarrollo Regional (Fuente: <http://www.sepyme.gob.ar/sepyme/red-pyme/>)

sociales de base arraigadas en sus comunidades, fundamentalmente poblaciones en situación de vulnerabilidad social y/o de alejamiento geográfico. Algunas de estas agencias se encuentran en Bariloche, Gualaguaychú, San Antonio Oeste, Goya, Cipoletti, Bell Ville, San Genaro, Villa Elisa, General Pico y Santa Fe, entre otros” (“El Ministerio de Industria y la cámara del software buscan reducir la brecha digital y generar más empleo en el sector”. Fuente: <http://www.industria.gob.ar/?p=10578>)

Conjuntamente con el detalle de la población objetivo alcanzada, la mayoría de los mecanismos del ministerio de Industria relevados dan cuenta del desarrollo de variables que expresan requerimientos de educación/formación. En este sentido, el Programa de Promoción de Sistemas Productivos Locales menciona tres necesidades centrales que dan cuenta de este tipo de variables. Es así como en el marco de este mecanismo de regulación *“8 grupos de empresas del sector Software cuentan con un plan aprobado por el Programa al mes de marzo del 2009. Tres necesidades centrales: la comercialización de la producción, la certificación de normas de calidad y la proyección de inversiones en instalaciones físicas comunitarias”* (Síntesis de la Economía Real. N°59. Segunda Sección: Análisis Sectoriales. Fuente: (http://www.cep.gov.ar/descargas_new/sintesis_economia_real/2009/sintesis_59_segunda_seccion.pdf) (consultado el 02-01-2012)

Indagando este tipo de resultado del mecanismo de regulación, el Programa brinda la siguiente información:

“El siguiente es un listado de los grupos de empresas del sector de SSI que cuentan con un plan aprobado por el Programa de Promoción de Sistemas Productivos Locales a marzo de 2009 (...) Las experiencias escogidas para el análisis son las que se encuentran emplazadas en la ciudades de Neuquén, San Miguel de Tucumán y Resistencia (...)Clúster Tucumán Technology (...)Una de las necesidades a resolver ha sido el nivel de capacitación, en una visión amplia e integradora que alcanza no sólo a los recursos humanos de las empresas del grupo, sino también a los cuadros gerenciales de las mismas. En este sentido, el grupo diagramó un plan de acción que contemplaba la asistencia de los trabajadores de las firmas a cursos de capacitación en Metodologías de Calidad y en el manejo de las tecnologías que serían utilizadas como plataforma de desarrollo común para las empresas, lo que permitiría la ampliación de la escala de producción y, por ende, la posibilidad de hacer frente como cluster a demandas puntuales de software factory (...)” (Síntesis de la Economía Real N° 59; p.117)

“(...) En cuanto a la comercialización, el grupo asociativo trazó un plan ambicioso e integral que fue llevado a cabo durante 2008 y que tuvo como objetivo lograr su gradual posicionamiento como referente provincial y regional del sector SSI. Las iniciativas contempladas en este plan de comercialización fueron el armado, administración y mantenimiento de un portal para el cluster, el diseño y desarrollo de una marca común y una imagen corporativa, el estudio de mercados con potencial para la colocación de los productos y servicios y la participación en misiones comerciales inversas y en el exterior (...)” (Síntesis de la Economía Real N° 59; p.117)

“ (...) Las otras necesidades centrales diagramadas en la mirada estratégica del grupo de firmas tucumanas se ligaban, precisamente, a tres de las cuestiones ya planteadas en el ámbito de la capacitación; esto es, la comercialización de la producción, la

certificación de normas de calidad y la proyección de inversiones en instalaciones físicas comunitarias (...)” (Síntesis de la Economía Real N° 59; p.117)

“(...) Lograr un posicionamiento comercial a través de estrategias integrales. Así como los titulares de las firmas de SSI no se hallan necesariamente capacitados para liderar proyectos o conducir grupos de trabajo, son conscientes que tampoco suelen contar con (...) capacidad financiera o habilidad para poder comercializar individualmente sus productos en forma satisfactoria. La conciencia de esta limitación es el primer paso para que piensen no sólo en capacitarse también en este plano, sino para que además lleven a cabo una estrategia comercial articulada y asociativa, que implique autorreferenciarse y “salir al mundo” a vender en conjunto. La amplia gama de iniciativas planificadas por los clusters ya enumeradas más arriba (estudios de mercado, misiones comerciales, rondas de negocios, creación de marca regional y diseño de página web, entre otras) expresan que el accionar de los grupos para solucionar esta debilidad ha sido encarada en forma integral y tratando de no desestimar ningún tipo de herramienta que se encuentre a su alcance” (Síntesis de la Economía Real N° 59; p. 123)

Teniendo en cuenta el Régimen de Promoción de la Industria del Software y Servicios Informáticos, dicho mecanismo de regulación también brinda información con respecto a variables que expresan requerimientos de educación/formación a partir de la identificación de características primordiales de las firmas que han accedido a dicho mecanismo, tal como surge del resultado de una encuesta realizada en enero y febrero de 2009, cuyos datos corresponden al año 2008.

De esta manera, se exponen a continuación dichos resultados:

“(...) Principales rasgos de las firmas del Régimen (...)se exponen los principales resultados de una encuesta realizada en enero y febrero de 2009 a las empresas pertenecientes al Régimen de Promoción de la Industria del Software, cuyos datos corresponden al año 2008 (...)ha sido posible indagar en las siguientes dimensiones de las firmas beneficiarias: (i) tamaño, (ii) origen del capital, (iii) pertenencia a grupos económicos, (iv) especialización productiva, (v) identificación de los sectores productivos que demandan SSI, (vi) participación de las firmas en programas de promoción públicos y privados, (vii) pertenencia a clusters y relación con universidades y, (viii) nivel de calificación de los RRHH” (Síntesis de la Economía Real N° 59; pp. 107-108)

Se observa de esta manera que el mecanismo de regulación, luego de cuatro años de aplicación, identifica algunas de sus características primordiales

“(…) En primer lugar, aproximadamente el 20% de las empresas del SSI participan de los beneficios de la Ley, representando cerca del 30% del sector en cuanto a facturación. Asimismo, el Régimen beneficia principalmente a empresas PyMEs (98% de las firmas inscriptas) de capital nacional (91% de las empresas del Régimen)” (Síntesis de la Economía Real N° 59; pp. 124-125)

De esta manera, *“(…), las empresas de Software que han estado en el Régimen tanto en 2009 como en 2008 (188 empresas, con datos de facturación 2008 y 2007 respectivamente, de aquí en adelante denominadas “panel de empresas”) han sido más dinámicas que el sector en su conjunto tanto en facturación como en exportaciones. No obstante, en el agregado, el sector ha incorporado trabajadores a una tasa más elevada que el conjunto de empresas beneficiarias (15,8% vis a vis 9,3%). Por consiguiente, es posible deducir que la productividad de las firmas del Régimen ha crecido a tasas superiores a la media del sector (…). Si se toma en consideración que el Régimen busca estimular las exportaciones y la realización de I&D, los resultados obtenidos estarían indicando que las firmas inscriptas tienen un mejor desempeño que el sector en las dimensiones promovidas (…). En primer lugar, el fomento de las actividades exportadoras se ve reflejado en la existencia de una tasa superior de crecimiento de las exportaciones respecto del sector en su conjunto; asimismo, ha de tenerse en cuenta que las firmas promovidas tienen un coeficiente exportador (40%) mayor al promedio sectorial (22%), brecha que se estaría ampliando por las razones mencionadas(…) En segundo lugar, el crecimiento de la productividad de las firmas promovidas a tasas superiores a la media del sector (ver párrafo anterior) es una buena señal respecto del impacto de la promoción de la I&D, aunque no se pueda afirmar con toda certeza que esta sea la única razón que dé cuenta del fenómeno. Así, si bien los datos presentados no permiten realizar afirmaciones concluyentes, las cifras abonan positivamente la hipótesis de que el Régimen es exitoso en lograr los objetivos buscados (…). Por otra parte (…), las empresas beneficiarias totales emplean a más de 17.500 personas (dos tercios de las cuales está representado en el panel). El salario promedio mensual en el 2008 ronda los \$4.000 brutos, superando ampliamente el salario promedio de los asalariados registrados privados del sector industrial (\$3.239) y de la economía en su conjunto (\$2.715) (…). Asimismo, el cociente de gastos de I&D de este conjunto de empresas sobre ventas es 4,4%, mientras que en el entramado industrial en su conjunto es de 0,2% (Encuesta Nacional de Innovación Tecnológica) y en sectores con un alto componente innovativo (como el sector farmacéutico) ronda el 2%. Esta diferencia, 21 veces mayor respecto del promedio industrial, da cuenta del carácter innovador y del dinamismo tecnológico del sector, al tiempo que refuerza la hipótesis referida al impacto del Régimen sobre los gastos del I&D de las firmas beneficiarias (…).”* (Síntesis de la Economía Real N° 59; pp. 106-107)

Cuadro 34. Ministerio de Industria. Tipo de resultados de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Tipo de resultados de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo								
	Detalle de inscriptos y población objetivo alcanzada	Desarrollo de variables que expresan requerimientos de educación/formación a partir del mecanismo	Conformación de grupos de trabajo con ejes temáticos discutidos y relevados	Realización de informes y documentos sectoriales	Realización de diagnósticos/evaluaciones del mecanismo a nivel sectorial y regional	Detección de características y particularidades de los procesos de educación y trabajo con abordajes sectoriales y regionales	Desarrollo de normas sectoriales ligadas al proceso de trabajo	Necesidad de ampliar y profundizar el Mecanismo de regulación	No se han encontrado resultados en la búsqueda
Plan Estratégico Industrial 2020		X	X	X		X			
Agencias de Desarrollo Productivo	X								
Régimen de Prom. de la Industria del Software	X	X			X				
Progr. de Promoción de Sistemas Productivos Locales	X	X					X		
Programa "MI PC"	X								

Fuente: Página Web del Ministerio de Industria (<http://www.industria.gob.ar/>) y del Centro de Estudios para Producción (<http://www.cep.gov.ar>)

Continuando con el énfasis puesto en los tipos de resultados centrados en el desarrollo de variables que expresan requerimientos de educación/formación a partir del mecanismo, el Plan Estratégico Industrial 2020 establece 3 lineamientos estratégicos que deben servir de guía del mecanismo a lo largo de la realización de los foros divididos por cadenas de valor o núcleos productivos industriales. Tales lineamientos (que también evidencian la preocupación del mecanismo por otro tipo de resultado tal como la conformación de grupos de trabajo con ejes temáticos discutidos y relevados)²³ son los siguientes:

“(...) Lineamientos estratégicos. A fin de lograr los objetivos es necesario trabajar en tres líneas estratégicas: el desarrollo productivo (Organización de la cadena, Ampliación de la capacidad instalada y Regionalización de la producción), la agregación de valor (Mejora de procesos, Cumplimiento de estándares de calidad, Incorporación de tecnología y Desarrollo de proveedores) y la inserción internacional de la cadena de valor (Adecuación para la exportación, Diversificación de productos y Diversificación de mercados)” (Plan Estratégico Industrial 2020; 2011; p. 39)

A partir de estos lineamientos, el mecanismo de regulación da cuenta de las propuestas de cada uno de los Foros divididos en núcleos productivos industriales. A continuación, se destacan tales propuestas a partir de núcleos productivos tomados como ejemplo²⁴.

En el caso del Foro ligado a Alimentos (que contiene la cadena de valor Aviar, Láctea y Porcina) se describe una parte del contenido de las propuestas en relación a la línea estratégica ligada al desarrollo productivo, la agregación de valor y la inserción internacional en relación a la carne aviar:

“Propuestas: CARNE AVIAR. DESARROLLO PRODUCTIVO. AMPLIACION DE LA ESCALA DE PRODUCCIÓN. Promover una mayor utilización de las herramientas de financiamiento disponibles para atender la ampliación de la capacidad instalada que requiere el sector para continuar creciendo a las tasas proyectadas. REGIONALIZACION DE LA PRODUCCIÓN. Generar centros productivos regionales a fin de acercar la producción a mercados de consumo, reducir costos logísticos y promover un mayor consumo de carne aviar al interior del país (...)” (Plan Estratégico Industrial 2020; 2011pp. 47-49)

“(...)AGREGACION DE VALOR. INCORPORACIÓN DE TECNOLOGÍA Y DESARROLLO DE INNOVACIONES Desarrollar el potencial existente para la agregación de valor a través de un mayor nivel de procesamiento (productos de diferentes tamaños y trozados del animal) destinado a mercados específicos. Apoyo para las inversiones necesarias en maquinaria y equipamiento. Inversión en cadenas de frío y congelado, controles sanitarios y de medio ambiente, que da la oportunidad a la industria nacional de proveer de dichos bienes y servicios. Articulación público-

²³ Este tipo de resultado sólo es considerado en el Plan Estratégico Industrial 2020, tal como puede observarse en el Cuadro N° 34.

²⁴ Para obtener información sobre tales propuestas de los foros ligados a los 11 núcleos productivos industriales, véase (S/A (2011) “Plan Estratégico Industrial 2020”, Ministerio de Industria. Presidencia de la Nación. Fuente: <http://www.industria.gob.ar/wp-content/uploads/custom/publicacion2.pdf> (Consultado el 20-12-2011)

privada para promover el desarrollo de proveedores locales de equipamiento y servicios (...)"(...)INSERCIÓN INTERNACIONAL. ADECUACIÓN PARA LA EXPORTACIÓN Propiciar la adecuación de las PyMEs a los estándares internacionales para acceder a terceros mercados. Apoyo para inversiones en infraestructura, en procesos (certificaciones, trazabilidad y bienestar animal) y en materia medioambiental (tratamiento de efluentes y residuos de las granjas) Continuar vigilando el elevado estándar sanitario de país libre de Newcastle e Influenza Aviar, especialmente en nuevos emprendimientos(...)AGREGACION DE VALOR. PROCESOS Y ESTÁNDARES. Impulsar programas dirigidos a mejorar e innovar en los procesos productivos, como así también, a asegurar el cumplimiento de los estándares sanitarios y fiscales. DESARROLLO DE PRODUCTOS. Propiciar iniciativas orientadas al desarrollo de productos y la agregación de valor, a fin de expandir y diversificar los mercados para los productos y derivados del sector (...)" (Plan Estratégico Industrial 2020; 2011pp. 47-49)

Por otro lado, y como otro ejemplo de propuestas surgidas como resultado de los foros, se menciona el trabajo realizado por la cadena de valor Automotriz- autopartistas:

"(...) Propuestas. INSUMOS DIFUNDIDOS. Promover inversiones en la ampliación de escala y las nuevas plantas para asegurar el abastecimiento de insumos a precio y calidad que permitan competir en los mercados regionales y globales. Incentivar la producción local de insumos diferenciados que actualmente se importan. Por ejemplo: negociación con productores focales para desarrollar abastecimiento en aceros especiales y termoplásticos. Impulsar una mayor integración "aguas abajo" para agregar valor. Por ejemplo: desarrollo de proveedores de aleaciones de aluminio para atender requerimiento de piezas especiales de fundición (...)SUSTITUCION DE IMPORTACIONES. En autopartes debe aumentarse la provisión de partes locales de forma competitiva. Esto implica: ampliación de capacidad productiva, nivel de calidad internacional y precios adecuados. El crecimiento del tamaño de plantas, a su vez, permite ganar eficiencia de escala y, junto con las inversiones en mejoras tecnológicas, poder mejorar los costos y precios asociados. Asimismo, debe promoverse el desarrollo de redes locales de partistas y sistemistas en forma coordinada con las terminales. En cuanto a la fabricación de las terminales no sólo debe incrementarse la escala de las plantas, sino que se debe apuntar a desarrollar y producir localmente una combinación de plataformas regionales y globales, en forma similar a lo que, en la actualidad, se realiza exclusivamente con la global Amarok-Volkswagen y la regional Hilux-Toyota, entendiendo el concepto regional a aquel que cubre el hemisferio (...) se requiere actuar sobre distintos aspectos(...)ESCALA DE OPERACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA. Institucionalizar un espacio de diálogo y negociación entre las terminales y las empresas autopartistas, a los efectos de generar condiciones de certidumbre que permitan planificar la ampliación de escala y avanzar hacia una mayor diversificación productiva que sustituya importaciones. Propiciar una mayor utilización de las herramientas financieras disponibles para generar las inversiones necesarias para fortalecer la competitividad de la cadena .Coordinar la instrumentación de incentivos fiscales a la inversión -Ley de Promoción de Inversiones Sectorial- con instrumentos de promoción sectorial -Modificación de la Ley N°26.393 de Desarrollo y Consolidación del sector autopartista nacional(...) SALTO EXPORTADOR. Si bien el segmento de autopartes es actualmente deficitario, la realización de inversiones en capacidad y tecnología es un paso fundamental no sólo para mejorar el aprovisionamiento interno, sino para avanzar en la estrategia

exportadora a través de: a) Integración productiva con países de la región, especialmente Brasil, a fin de generar conjuntamente esquemas complementarios. b) Formar parte de cadenas globales para proveedores de terminales. c) Atraer a proveedores globales para que inviertan en nuestro país, en una estrategia de aprovisionamiento regional (...)lograr que Argentina se transforme en un proveedor global de vehículos (...) Implementar una estrategia orientada a la apertura de nuevos mercados, especialmente de América latina, tanto para el sector autopartista como para las terminales, a fin de diversificar mercados, preservando la participación en mercado brasileño(...) Profundizar la complementariedad productiva con Brasil de toda la cadena de valor, mediante la promoción de la producción de partes, ensambles y automóviles desde una perspectiva regional. En este aspecto, se debe avanzar hacia la estandarización de dicha elaboración industrial a nivel regional(...) AGREGACION DE VALOR. Propuesta: Impulsar la generación, la difusión y la adopción de innovaciones en toda la cadena de valor y una mayor articulación con el Sistema Nacional de I+D. Generar incentivos para que las terminales automotrices se involucren en actividades de innovación y diseño a nivel local. Desarrollar una red de laboratorios nacionales para la certificación de piezas y vehículos. Estimular la aplicación de nuevos materiales y la incorporación de ingeniería local a los productos. Promover acuerdos contractuales de largo plazo de transferencia tecnológica y know how empresario entre las firmas matrices y sus subsidiarias y entre las terminales hacia las autopartistas. Promover la capacitación empresarial principalmente entre las PyMEs en lo referente a gestión, innovación y control de procesos. Ampliar la oferta de programas de capacitación especializados de recursos humanos (...)” (Plan Estratégico Industrial 2020, 2011; p.126)

Por último, se mencionan también a modo de ejemplo, las propuestas del Foro en base a las líneas estratégicas en el marco de la cadena de Valor de Maquinaria Agrícola:

“(...)INSUMOS DIFUNDIDOS. Promover inversiones en ampliación de escala y en nuevas plantas para asegurar el abastecimiento de insumas a precios y calidades que permitan competir en los mercados regionales y globales. Incentivar la producción local de insumos diferenciados que actualmente se importan. Impulsar una mayor integración aguas abajo para agregar valor(...) SUSTITUCION DE IMPORTACIONES. El objetivo es sustituir importaciones de maquinaria autopropulsada en el marco de una complementación en el mercado interno ampliado y avanzar en la incorporación de conjuntos y subconjuntos de producción nacional (motores, transmisiones, cabezales de cosechadoras, etc.). CAPACIDAD PRODUCTIVA Y NUEVAS INVERSIONES. Propiciar una mayor utilización de las herramientas financieras tendientes a fortalecer la competitividad de la cadena: aumento de tamaños de plantas e incorporación de tecnología (terminales de capitales nacionales y agropartistas). Institucionalizar un espacio de diálogo y negociación entre las terminales y las empresas agropartistas, a los efectos de generar condiciones de certidumbre que permitan planificar las inversiones y avanzar hacia una mayor diversificación productiva que sustituya importaciones (...) Paralelamente, se requiere por parte de los agropartistas otorgar seguridad en precios, volúmenes y plazos de entrega. Avanzar en acuerdos de complementación productiva y mayor contenido regional con la industria brasileña. Negociar con los socios del MERCOSUR una equilibrada asignación intrarregional de la inversión, desarrollando una complementación productiva horizontal y/o regional. Estimular la radicación de producción de cosechadoras y tractores orientados al mercado interno y de exportación

(en principio regional). Acompañar estrategias de desintegración vertical de las terminales para que puedan incorporarse agropartistas locales como proveedores (por ejemplo, blocks y partes de motores). Difundir la oferta de capacitación y avanzar en las mejoras de acceso a nivel local para resolver la actual escasez de obreros calificados, técnicos y mandos medio (...) **SALTO PEXPORTADOR.** En función del producto, existen distintas estrategias de inserción internacional: a) Profundizar la exportación a segmentos de alto crecimiento internacional (sembradoras, pulverizadoras y ciertos implementos). a. En el caso de las sembradoras, los niveles de reposición óptimos para el laboreo de 40 millones de hectáreas (estimación para el año 2020) darán la escala para lograr eficiencia productiva. Ello, conjugado con la aptitud tecnológica local, sentará a las bases para dar un salto exportador. b. En pulverizadoras, tolvas, implementos de labranza, fertilizadoras y cabezales, entre otros equipos, las firmas locales poseen capacidades tecnológicas y una alta participación en las ventas en el mercado interno lo que permite pensar en un salto exportador. b) Las cosechadoras constituyen maquinarias con mayor complejidad tecnológica, precios más altos y escalas más elevadas de producción eficiente y por tanto requieren de mercados ampliados(...) e) Los tractores deben conjugar el mejor aprovechamiento por la industria local del creciente mercado interno con la exportación. Ello habilitado por las posibilidades de diferenciación de producto en un mercado tecnológicamente maduro y sujeto a economías de escala óptima alcanzables a través de una concentración de esfuerzos en ciertas gamas de producto. d) Inserción en cadenas de valor global a través de acuerdos con terminales no radicadas, en una estrategia de posicionamiento internacional que opere mediante la venta de maquinaria y paquete tecnológico de siembra. e) Inserción de agropartistas como proveedores de redes globales de equipo original. Para ello es necesario: Promoción de exportaciones en forma sistemática y estructural, incorporando acciones de Inteligencia comercial y tecnológica como ser la apertura de centros de negocios en mercados regionales y no tradicionales que operen como plataformas de apoyo (...) Los centros de negocios también pueden participar en el desarrollo de una mayor capacidad de respuesta en términos del mix de productos y servicios postventa a los requerimientos de adaptación que exigen los mercados de destino. Impulsar la inserción de las empresas agropartistas como proveedores de la red global de provisión de partes y repuestos a través de un ámbito de negociación en donde participe el Estado. Promover la asociatividad empresarial (horizontal y vertical) y esquemas de agrupamiento territorial {clusters} con el apoyo del Estado(...) El objetivo es consolidar los clusters existentes hacia niveles de complejidad creciente (consorcios de exportación, misiones comerciales inversas, producción compartida, desarrollo de estándares, etc.) y avanzar con grupos asociativos nuevos. Instrumentar mecanismos simplificados para la exportación de maquinaria agrícola, a fin de reducir costos y tareas administrativas para las PyMES que pretendan exportar. Avanzar en la implementación de líneas crediticias dirigidas a mejorar la competitividad de las exportaciones (seguro de crédito, prefinanciación y financiación de exportaciones), promoción comercial en mercados seleccionados (...)” (Plan Estratégico Industrial 2020, 2011; pp.138-139)

Tal como se observa en el cuadro N°34 también se mencionan tipos de resultados relevados de manera minoritaria en los mecanismos de regulación del ministerio de Industria, tales como la realización de informes y documentos sectoriales y la detección de características y particularidades de los procesos de educación y trabajo con abordajes sectoriales y regionales (ambos detectados en el Plan Estratégico Industrial

2020). También se menciona el desarrollo de normas sectoriales ligadas al proceso de trabajo en el marco del Programa de Promoción de Sistemas Productivos Locales.

En relación al Plan Estratégico Industrial 2020 la preocupación por arrojar resultados teniendo en cuenta las características de los procesos de educación y trabajo con abordajes sectoriales y regionales se ejemplifica en el siguiente apartado destacando las propuestas del Foro de la cadena de valor de bienes de capital:

"(...)Impulsar una mayor articulación de la cadena para atender las carencias existentes en materia de subcontratación, especialización y organización de los procesos productivos. Promover la asociatividad empresarial para resolver las limitantes estructurales y fortalecer la trama de la red relacional imperante al interior del sector, considerada muy débil por los propios actores. Promover la inversión vinculada con la modernización de maquinaria y equipos, la optimización de layouts y procesos, y la certificación de normas técnicas. Propiciar una mayor utilización de las herramientas financieras disponibles para potenciar las inversiones en ampliación de la escala productiva y adecuación tecnológica de las plantas (...)" (Plan Estratégico Industrial 2020, 2011; pp. 151-152)

Por otro lado, en relación al desarrollo de normas sectoriales ligadas al proceso de trabajo, el Programa de Promoción de Sistemas Productivos Locales los siguientes resultados en el marco de la evaluación del mecanismo:

"(...) En tanto, la certificación de normas de calidad (...) el grupo tucumano se planteó realizar una secuencia bastante habitual en el sector de SSI: comenzar por la capacitación, implementación y certificación de las normas ISO 9003 para que, una vez logradas éstas, se pudiera empezar a transitar el camino que las lleve a certificar CMMI (Capability Maturity Model Integration), que son normas específicas del sector. Es evidente que el proceso llevará un tiempo considerable, por lo que esta iniciativa del grupo reflejaba la trascendencia que le otorgaban dentro de su plan al mediano y largo plazo (...)" (Síntesis de la Economía Real N° 59; p.117)

4.5. g- Conclusiones sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

La demanda laboral insatisfecha y la necesidad de capacitación aparecen como conclusiones sobre demandas de recursos humanos en la mayoría de los mecanismos de regulación de este ministerio, tal como se observa en el Cuadro N° 35.

Como ejemplo de ello, el Plan Estratégico Industrial 2020 da cuenta de estas conclusiones a través de una de las líneas estratégicas de debate de los foros tal como la preocupación sobre cómo agregar valor a cadena productiva industrial.

De esta manera, la Cadena de Valor de Maquinaria Agrícola llega a la conclusión de que *"(...) Paralelamente, se requiere por parte de los agropartistas otorgar seguridad en precios, volúmenes y plazos de entrega. Avanzar en acuerdos de complementación productiva y mayor contenido regional con la industria brasileña. Negociar con los socios del MERCOSUR una equilibrada asignación intrarregional de la inversión, desarrollando una complementación productiva horizontal y/o regional. Estimular la*

radicación de producción de cosechadoras y tractores orientados al mercado interno y de exportación (en principio regional). Acompañar estrategias de desintegración vertical de las terminales para que puedan incorporarse agropartistas locales como proveedores (por ejemplo, blocks y partes de motores). Difundir la oferta de capacitación y avanzar en las mejoras de acceso a nivel local para resolver la actual escasez de obreros calificados, técnicos y mandos medios (...)" (Plan Estratégico Industrial 2020, 2011; pp.137-138)

Por otra parte, desde la cadena de valor de Materiales para la Construcción se sostiene en este sentido que:

"(...)AGREGACION DE VALOR. Formación de Recursos Humanos. La agregación de valor requiere recursos humanos especializados. La oferta actual de recursos humanos es adecuada en términos de calidad (aunque con eslabones faltantes sobre todo a nivel de operarios calificados) pero insuficiente en términos de cantidad, dada la perspectiva de crecimiento. El proceso de recuperación de formaciones y saberes, iniciado en 2003, requiere más tiempo para consolidarse. Para ello es fundamental fortalecer la oferta de formación y capacitación laboral para revertir la actual escasez de operarios calificados, técnicos e ingenieros. También es necesario mejorar las condiciones de acceso a nivel local y propiciar regímenes de prácticas productivas (...)" (Plan Estratégico Industrial 2020, 2011; p. 173)

En este sentido, las Propuestas del Foro de la Cadena de Valor de Bienes de Capital en relación a la agregación de valor (ligada a la formación de recursos humanos) es que: *"(...) La agregación de valor requiere recursos humanos especializados. La oferta actual de recursos humanos es adecuada en términos de calidad - aunque con eslabones faltantes sobre todo a nivel de operarios calificados - pero insuficiente en términos de cantidad. El proceso de recuperación de formaciones y saberes, iniciado en 2003, requiere más tiempo para consolidarse. Para ello, es fundamental fortalecer la oferta de formación y capacitación laboral para revertirla actual escasez de operarios calificados, técnicos e ingenieros. También es necesario mejorar las condiciones de acceso a nivel local y propiciar regímenes de prácticas productivas (...)" (Plan Estratégico Industrial 2020, 2011; p. 155)*

Continuando con la problemática de la demanda laboral insatisfecha, otro de los mecanismos de regulación como el Régimen de Promoción de la Industria del Software y Servicios Informáticos ha sostenido que: *"(...) cabe destacar que en la actualidad la provisión de recursos humanos constituye uno de los principales problemas que afronta el sector"* (Síntesis de la Economía Real N° 59; p. 98)

Otra de las conclusiones sobre demandas de recursos humanos mencionadas por 3 mecanismos de regulación- tales como el Régimen de Promoción de la Industria del Software y Servicios Informáticos; el Programa de Promoción de Sistemas Productivos Locales; y el Plan Estratégico- son los requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas.

En este sentido, el Programa de Promoción de Sistemas Productivos Locales ofrecen como conclusión que *" (...) En tanto, los directivos y titulares de las firmas también se enfrentan ante la necesidad de incorporar herramientas que son útiles para su gestión y que muchas veces no son provistas en forma acabada por la formación de grado con*

que suelen contar (ingenieros en informática, licenciados en sistemas o similares)” (Síntesis de la Economía Real N° 59; pp. 122-123) Por lo tanto, el mecanismo sostiene que “(...) resulta (...) interesante destacar a continuación los requerimientos para atacar las problemáticas más agudas que atraviesan y condicionan la actividad de las firmas integrantes de los grupos: Ampliar y profundizar la capacitación de empleados y titulares de las firmas. De los relatos sobre los grupos, se desprende con gran claridad que la capacitación es una de las necesidades más cruciales -sino la principal- de las empresas de SSI. Por un lado, los desarrolladores y programadores de las firmas requieren una actualización constante de su conocimiento (dada la alta velocidad del cambio técnico que caracteriza al sector) y el manejo de la mayor cantidad de lenguajes posibles, lo que resulta una condición necesaria para responder a demandas del mercado específicas, que puedan ser satisfechas tanto en forma individual como conjunta (...)” (Síntesis de la Economía Real N° 59; pp. 122-123)

De la misma manera, el Plan Estratégico Industrial expone propuestas en relación a los requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas con un abordaje por cadena de valor. En este sentido, en relación a la Cadena de Valor de Maquinaria Agrícola el mecanismo llega a las siguientes conclusiones, sosteniendo la necesidad de *“(...) Generar incentivos para que las terminales multinacionales se involucren en actividades de innovación y diseño a nivel local. Evaluar medidas de apoyo y/o incentivos fiscales orientados a fomentar las inversiones en I+D. Generar, difundir y adoptar innovaciones propias a través de una mayor interacción entre el sistema nacional de I+D (INTA + INTI) y los diferentes eslabones de la cadena productiva {sistema agronómico e interior del proceso industrial}. Desarrollar programas que cubran déficits en áreas claves para la reducción de la brecha tecnológica {ej.: control de la arquitectura tecnológica, dispositivos de agricultura de precisión, motores a inyección con normas ambientales europeas, cabezales de cosechadoras, etc.(...) Promover acuerdos contractuales de largo plazo de transferencia tecnológica y know how empresario entre las empresas matrices y sus subsidiarias y a su vez, entre las terminales hacia las autopartistas. Desarrollar una red de laboratorios nacionales para la certificación de partes y piezas (...)” (Plan Estratégico Industrial 2020, 2011; p.139)*

En tanto, en relación a los requerimientos de investigación, desarrollo e innovación de la cadena de valor de Bienes de capita, el mecanismo sostiene la necesidad de *“(...) Promover una asociación estratégica entre el Estado, las universidades y el sector privado para estimular la innovación y una mayor incorporación de tecnología al desarrollo de nuevos productos. Estimular la realización de acuerdos de transferencia de tecnología y asociaciones estratégicas con centros de I+D del exterior. Incentivar la demanda de asistencia técnica por parte de las PyMEs, fortaleciendo los programas de asistencia. Implementar un esquema de incentivos orientado a premiar a las empresas que invierten en investigación y desarrollo. Facilitar la coordinación con los sectores que impulsan la demanda local de bienes de capital (energía, minería, construcción, alimentación, automotriz, etc.). Expandir la oferta y difusión de programas dirigidos a generar mejores prácticas de gestión e implementar sistemas de calidad entre las PYMES(...)” (Plan Estratégico Industrial 2020, 2011; p. 155)*

Por otro lado, la asistencia técnica cumple un rol importante según el mecanismo en la cadena de valor de Materiales para la Construcción a partir de considerar la importancia de *“(...) Incentivar la demanda de asistencia técnica por parte de las pequeñas y medianas empresas, fortaleciendo los programas de asistencia existentes. Implementar*

un esquema de incentivos orientado a premiar a las empresas que invierten en investigación y desarrollo. Expandir la oferta y difusión de programas dirigidos a difundir mejores prácticas de gestión e implementar sistemas de calidad entre las PYMES (...)” (Plan Estratégico Industrial 2020, 2011; pp. 173-174)

Cuadro 35. Ministerio de Industria. Conclusión sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Conclusión sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo									
	Demanda Laboral Insatisfecha	Requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas	Necesidad de capacitación de los ocupados y desocupados y escasez de formadores	No se han encontrado conclusiones en la búsqueda	Necesidad de revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa	Demanda de operarios calificados y profesionales en detrimento de operarios no calificados	Importancia de profundizar las políticas de formación continua sectoriales para aumentar la competitividad y el nivel de empleo	Elaboración de capacidades, conocimientos y habilidades requeridas por tipos de puestos en determinadas actividades productivas	Constitución de un sistema de información pública sobre la situación de recursos humanos a nivel sectorial	Otras (1)
Plan Estratégico Industrial 2020	X	X	X		X		X	X	X	
Agencias de Desarrollo Productivo				X						
Rég. de Promoción de la Industria del Software	X	X				X				
Progr. de Promoción de Sistemas Productivos Locales	X	X	X							
Programa "MI PC"				X						

Fuente: Página Web del Ministerio de Industria (<http://www.industria.gob.ar/>) y del Centro de Estudios para Producción (<http://www.cep.gov.ar>)

(1) Otras: - Necesidad de regular las certificaciones y titulaciones de las diferentes especialidades técnicas; - Relevamiento de la situación educativa de los trabajadores; - El mecanismo cuenta con una etapa de evaluación sistemática de sus probables efectos; - Baja adhesión de los potenciales beneficiarios de los programas de capacitación e inserción laboral; - Dificultades respecto de las condiciones y medio ambiente de trabajo; - Elaboración de normas de competencia laboral validadas sectorialmente ligadas a perfiles y especialidades; - Requerimientos de mano de obra a partir de análisis de la cadena de valor del sector.

Como otro ejemplo de este tipo de preocupaciones en relación al Plan Estratégico, las propuestas del Foro en relación a la cadena de valor Química y petroquímica llegan a la siguiente conclusión en relación a los requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas:

“MERCADO INTERNO. AUMENTO DE LA CAPACIDAD INSTALADA. El aumento de la producción, destinado sobre todo al mercado interno, se sustenta en una mejora de las plantas existentes y en un aumento de la capacidad instalada. Más específicamente, Inversión en una nueva refinería: Se requiere aumentar la producción de básicos, lo cual implica tener una nueva refinería. Nueva planta de separación de gases. Fomentar nuevas inversiones PyMEs: “Aguas abajo” de la cadena, las PyMEs también deberán invertir. Para ello desde el Estado se promoverá, a. El asociativismo, para que las PYMES logren escala y ganen sinergia. b. El financiamiento, tanto bancario como -sobre todo- a través de herramientas de mercado de capitales (...)” (Plan Estratégico Industrial 2020, 2011; pp. 188-189)

Por último, una parte minoritaria de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo de este ministerio han arrojado conclusiones respecto de los recursos humanos a partir de categorías tales como la necesidad de revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa (Plan Estratégico) y la demanda de operarios calificados y profesionales en detrimento de operarios no calificados (Régimen de Promoción de la Industria del Software y Servicios Informáticos)

En relación a este último punto una de las conclusiones del Régimen de Promoción de la Industria del Software y Servicios Informáticos es la elevada formación de los RRHH del sector, tal como se expresa en la siguiente cita textual de uno de los documentos del mecanismo:

“El nivel de formación de los RRHH del sector es considerablemente elevado: casi la mitad de los trabajadores son graduados universitarios (en disciplinas de informática y en otras). Por el contrario, apenas un 2% son profesionales con postgrado. Por su parte, algo más de un tercio de los trabajadores son estudiantes. Así, el alto nivel de formación de los recursos humanos puede resumirse en que más del 80% de los asalariados del sector han pasado por la universidad. Adicionalmente, como fue expuesto en la sección anterior, los niveles salariales superan ampliamente al nivel general del país” (Síntesis de la Economía Real N° 59; p. 114)

Por otro lado, en relación a la revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa es interesante destacar uno de los denominados consensos que han tenido los foros en el marco del Plan Estratégico Industrial 2020²⁵: se trata de la necesidad de una política de formación de recursos humanos. Dentro de se consenso, el mecanismo brinda herramientas ligadas a la necesidad de reevaluar y ampliar la oferta educativa.

“Los participantes llegaron también a 9 consensos centrales acerca de las principales líneas estratégicas de política industrial propuestas (...) 8º Consenso. Una política de

²⁵ Cabe destacar que el mecanismo de regulación menciona 9 consensos centrales acerca de las principales líneas estratégicas de política industrial propuestas. El consenso N° 8 que se toma en consideración en este apartado se denomina “Una política de formación de recursos humanos” (Véase Plan Estratégico Industrial 2020, 2011; pp. 226-235)

formación de recursos humanos. Uno de los principales factores detrás de la competitividad es la calidad de los recursos humanos. Es necesario ampliar y profundizar la oferta de formación profesional y capacitación laboral de acuerdo con las necesidades de la industria. Sobre la base de la reconstrucción del sistema educativo iniciada en 2003, el Estado avanza en una adecuación de la oferta educativa y de formación profesional a las necesidades del sistema productivo(...) Esto implica: 1. Una mayor promoción de las ventajas laborales que ofrecen las carreras técnicas y de ciencias duras: Se debe profundizar la difusión entre los jóvenes de las posibilidades de inserción laboral, los salarios relativos y las opciones de formación que ofrecen las carreras técnicas (ingeniería mecánica, eléctrica, química, electrónica; informática, etc.) y las ciencias 'duras' (ciencias exactas y naturales, etc.). Sistema de becas para la incentivar e estudio de carreras acordes a las necesidades de la industria 2020 (...) 2. Realizar un trabajo conjunto con el Ministerio de Educación para la ampliación de la currícula técnica en las universidades y una mayor oferta de tecnicaturas en todo el país (...) Para ello se propone: a. Generar incentivos económicos (aumento o reasignación de partidas presupuestarias) para que las universidades aumenten la matrícula de carreras técnicas. b. Fortalecer el sistema de becas para estudiantes de menores recursos que se orientan a carreras técnicas terciarias, carreras universitarias y posgrados (...) 3. Continuar y profundizar las políticas de incentivos a la formación de recursos humanos en PyMES y grandes empresas. Los niveles de crecimiento industrial que se proponen en el marco del Plan Estratégico requieren de una oferta consistente de recursos humanos capacitados. Es necesario recuperar lo más rápidamente posible los conocimientos, habilidades y saberes que se perdieron durante los años de desindustrialización e incorporar otros conocimientos que demandan las nuevas tecnologías(...) De manera complementaria a las propuestas dirigidas a adaptar la oferta educativa secundaria, terciaria y universitaria a las necesidades de la industria, es necesario mejorar la difusión y el acceso a los programas de facilidades para la capacitación del personal que ofrece el Estado a las PyMEs. a. Fomentar una mayor vinculación entre las entidades educativas, los sindicatos y las empresas, para que la formación que otorguen las primeras se relacione de manera estrecha con las necesidades de la producción. b. Potenciar los centros de formación profesional gestionados por sindicatos y cámaras empresarias, como los existentes en los sectores de software, metalúrgico y gráfico. c. Ampliar los recursos asignados a los programas de crédito fiscal para capacitación que gestionan los ministerios de Industria, Trabajo y Educación (...) IV. Coordinar con las empresas y cámaras empresarias mecanismos para evitar que la fuerte demanda laboral desaliente la terminalidad educativa. En muchos sectores, la fuerte demanda laboral por parte de las empresas hace que se contrate a jóvenes en mitad de su carrera, sea secundaria, terciaria técnica o universitaria. Esto reduce la probabilidad de terminación de la carrera, ante la dificultad de compatibilizar trabajo y estudio(...) ” (Plan Estratégico Industrial 2020, 2011; pp. 226-235)

Por otro lado, también los foros del Plan Estratégico han realizado propuestas de revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa a partir de cada cadena de valor, tal como se ejemplifica con la cadena de Materiales para la Construcción a través del siguiente apartado:

" (...) Adecuar y potenciar la oferta de formación para profesionales y perfiles técnicos de los distintos segmentos que componen la cadena de valor, en coordinación con las universidades y escuelas técnicas. Propiciar acuerdos entre cámaras o empresas y

escuelas técnicas a nivel local, para que los alumnos completen algún paso del proceso productivo de las empresas en la escuela. Ampliar la oferta de programas dirigidos a difundir mejores prácticas de gestión, administración, organización de la producción y tecnología entre las PYMES (...)” (Plan Estratégico Industrial 2020, 2011; p. 173)

Como corolario de este punto, cabe destacar (tal como se observa en el Cuadro N° 35) que tanto de las Agencias de Desarrollo Productivo como del Programa "MI PC" no se han encontrado conclusiones sobre demandas de recursos humanos a partir del relevamiento.

4.6- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva-

De este ministerio se han indagado 2 mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo tales como el Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR) y el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015. A continuación se analizan las características y particularidades de tales mecanismos:

4.6.a.- Sectores económicos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo-

Tal como se observa en el Cuadro N°36, ambos mecanismos relevados poseen un abordaje sectorial ligado a Agroalimentos, pero es necesario en este punto realizar dos observaciones muy importantes para brindar una acertada caracterización respecto de los dos mecanismos analizados: por un lado, el Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR), tal como destacan sus documentos, “(...) *no dirige su financiamiento a ninguna rama de actividad económica en particular, sino que son las empresas las que se presentan espontáneamente para solicitarlo de acuerdo a sus decisiones de inversión*” (Síntesis de la Economía Real, 2009; p. 15)

De esta manera, cuando se enuncia la participación sectorial de este mecanismo, se tome en consideración los principales sectores a los cuales se destinó el financiamiento del FONTAR entre los años 2003 y 2010, tal como surge de la documentación del mecanismo de regulación:

“Los principales sectores a los cuales se destinó el financiamiento del FONTAR entre 2003 y 2010 fueron Maquinaria y equipo, Servicios informáticos, Productos químicos, Servicios empresariales y Alimentos y bebidas, los cuales, en conjunto, explicaron más del 54% del monto total aprobado a lo largo de dicho período. Este monto representa el 56% de los proyectos” (Distribución sectorial del FONTAR; fuente: <http://www.agencia.gov.ar/spip.php?article249>; p. 1)

Con esta mirada particular en cuanto al abordaje sectorial, el FONTAR ha destacado que “(...) *Otro sector muy dinámico fue el de Servicios Informáticos. Este sector por su tamaño demandó principalmente la línea de Subsidios instrumentada por el FONTAR*” (Distribución sectorial del FONTAR; Fuente: <http://www.agencia.gov.ar/spip.php?article249>; p. 1)

Cuadro 36. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Sectores económicos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Sectores Económicos de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo														
	Agroalimentos	Metalmecánica	Software e informática	Farmacia y Bioquímica	No específica sector	Auto Automotriz y autopartes	Otros sectores (1)	Conj de sect. brind.por el Mekan.	Surgirá como política del mecanismo	Foresto-industrial y madera/muebles	Hotelería, Turismo y Gastronomía	Energía Eléctrica	Textil e indumentaria	Petróleo y Plásticos	Construcción
Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR)	X	X	X	X		X	X								
Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015	X							X							

Fuente: Página Web del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (<http://www.mincyt.gov.ar/>)

(1) Otros sectores: Cuero, Calzado, Minería, Maquinaria Agrícola.

Como así también cabe mencionar al sector de Farmacia y Bioquímica y sus especificaciones a nivel intrasectorial, al destacar que *“La rama de Productos Químicos estuvo explicada fundamentalmente por la fabricación de medicamentos de uso humano y productos farmacéuticos, seguido por productos de uso veterinario, plaguicidas y productos químicos de uso agropecuario. El 75% de la fabricación de medicamentos estuvieron localizados en la región bonaerense”* (Distribución sectorial del FONTAR; fuente: <http://www.agencia.gov.ar/spip.php?article249>; p. 1)

La segunda observación de relevancia a realizar en el enfoque sectorial de los mecanismos relevados corresponde al Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015. Tal plan especifica conjuntos de sectores con una denominación brindada por el mecanismo a partir de las denominadas “mesas sectoriales”, integradas por la Agroindustria, Ambiente y desarrollo sustentable, Desarrollo Social, Energía, Industria y Salud.

Tales mesas tendrán como objetivo discutir con un abordaje sectorial los denominados “Núcleos Socio Productivos Estratégicos (NSPE)” que servirán como orientadores de la política de ciencia, tecnología e innovación sectorial o focalizada para el período 2012-2015, tal como se describe en la siguiente cita textual²⁶:

“(…) Los Núcleos Socio Productivos Estratégicos (NSPE) Los NSPE que se mencionan a continuación deben entenderse como orientadores de la política de ciencia, tecnología e innovación sectorial o focalizada para el período 2012-2015, pero la identificación y priorización de los que serán materia de intervención en ese período se realizará en la etapa de operacionalización del Plan (…). En este sentido, constituyen el punto de partida para profundizar el sendero de políticas más focalizadas que el Ministerio ha tomado desde su creación y que, por ende, puede y debe ser enriquecido a través de los ejercicios prospectivos que está llevando adelante el Ministerio, así como de los planes desarrollados por otros ministerios del Gobierno Nacional -tales como el Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial y el Plan Estratégico Industrial Argentina 2020- (...)” (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; p. 51)

4.6.b.- Justificación del/os Sector/es Económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo –

Del cuadro N°37 se observa la falta de justificación por parte de los mecanismos de regulación de este ministerio en relación a su abordaje sectorial.

²⁶ Teniendo en cuenta el abordaje sectorial como herramienta de reconocimiento de la heterogeneidad del aparato productivo argentino, el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015 presenta la necesidad de una orientación de la política de ciencia, tecnología e innovación desde un punto de vista sectorial o focalizada. Para indagar el desarrollo y fundamentación de esta propuesta, véase los Fundamentos conceptuales y empíricos del Plan en el punto titulado “Enfoque, objetivos y características del Plan 2012-2015” (particularmente las páginas 18 y 19). S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015. Hacia una Argentina innovadora. Versión preliminar sujeta a revisión. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Secretaría de Planeamiento y Políticas en CTIP. Para una mayor extensión y problematización de esta temática, la misma se volverá a tocar en el punto 4.6.c., que pone el acento en los objetivos de los mecanismos de regulación del ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva.

Cuadro 37. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Justificación del sector/es económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Justificación del sector/es económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo											
	Sin justificación del sector seleccionado	No selecciona sector	Demanda del mercado interno	Demanda del mercado externo	Dinámica de innovación	Desarrollo de sistemas productivos regionales competitivos	Importancia en el PBI industrial del país	Recursos naturales altamente competitivos	Capacidad para aumentar la productividad del resto de los sectores	Bajas barreras de entrada en el mercado	Generación de empleo	Amplitud de la distribución geográfica
Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR)	X											
Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015	X											

Fuente: Página Web del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (<http://www.mincyt.gov.ar/>)

4.6.c.-Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

Tal como se observa en el Cuadro N°38 tres objetivos son compartidos por los mecanismos de regulación de este ministerio teniendo la particularidad de apuntar ambos hacia la promoción de programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas; la contribución al fortalecimiento de las inversiones y actividades de I + D; y el mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial.

En cuanto al primero de los objetivos, el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015, que tiene como antecedente el Plan Estratégico Bicentenario 2006-2010²⁷ realizado en el marco del mismo ministerio, sostiene como prioridades programáticas del mecanismo *“(...) la necesidad de superar los problemas de articulación del sistema - tanto entre las instituciones científicas y tecnológicas entre sí como entre ellas y el sector productivo-, de concentración geográfica y temática de la investigación, de escasa contribución del sector privado a la I+D y de dotación insuficiente de recursos humanos”* (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; pp. 11-12)

En tanto, otro de los objetivos compartidos por ambos mecanismos de regulación refiere al fortalecimiento de las inversiones y actividades de I + D. En este marco, el Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR) sostiene que *“(...) el trabajo que realiza el FONTAR nutre los vínculos entre los tres vértices ya que, simultáneamente, el organismo -además de incentivar la inversión en actividades de innovación en las firmas- fomenta la creación de nexos y redes con otras empresas, universidades, organismos públicos como el INTI, etc”* (Síntesis de la Economía Real, 2009; p. 11) Y profundiza el razonamiento al sostener que *“En las pequeñas y medianas empresas, la innovación no sólo es necesaria para mejorar el negocio, sino que es imprescindible para garantizar su supervivencia y crecimiento. Y esta afirmación, que se hace más relevante en el actual contexto de crisis internacional, debe incentivar a los actores sociales de la innovación –gobierno, sector científico tecnológico y empresas- a profundizar los mecanismos que promuevan el clima para que ésta se instale. En este camino, la información y comunicación de resultados de las políticas públicas es fundamental”* (Anuario FONTAR 2008; p. 6)

²⁷ Merece destacarse el antecedente del Plan Estratégico Bicentenario 2006-2010 en el mecanismo de regulación estudiado. Tal como el mismo Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015 destaca, el Plan Estratégico Bicentenario *“Planteaba(...) varias metas cuantitativas ambiciosas: aumento de la inversión en I+D hasta alcanzar una tasa equivalente al 1% del PBI con creciente participación del sector privado, aumento del número de becarios e investigadores y mayor equilibrio en la redistribución regional de los recursos. También proponía trabajar en un conjunto de restricciones para el desarrollo del Plan, en particular el deterioro de la educación, la débil actitud innovadora del sector privado y la escasa interrelación entre las políticas sectoriales y las de ciencia y tecnología. En términos instrumentales el Plan contemplaba, por una parte, el sostenimiento de los instrumentos horizontales de promoción de la innovación, aunque haciendo hincapié en una mayor vinculación del sistema de CTI y en un mayor equilibrio territorial y temático de las actividades de investigación; por otra parte, el avance hacia la implementación de herramientas más direccionadas a sectores (agroindustria, tecnologías de la información y las comunicaciones, biotecnología, nanotecnología, innovación social y energía) definidos en base a un ejercicio de análisis de tendencias y escenarios futuros”* (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; pp. 11-12)

En relación al fortalecimiento de las inversiones y actividades de I + D, el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015 sostiene tres tendencias en cuanto a los enfoques, objetivos y características del mecanismo de regulación: el primero de ellos es que el progreso científico y tecnológico contribuya significativamente al aumento de la productividad de la economía (objetivo al que nos referiremos posteriormente); en tanto que el segundo alude a lo siguiente, tal como se detalla a continuación en la cita textual:

“El segundo rasgo destacado, relativo también a la dinámica productiva actual, consiste en la velocidad cada vez mayor de los cambios científicos y tecnológicos y del proceso de innovación, a la vez que en la incertidumbre sobre la dirección de los mismos. En un número creciente de actividades productivas y en otras áreas de interés público (por ejemplo, cambio climático, seguridad alimentaria o atención de la salud, por mencionar sólo algunas) es cada vez más dificultoso predecir cuáles serán las próximas demandas -o, equivalentemente, el próximo desastre natural, plaga animal o vegetal, o variedad de virus- para las cuales será necesario gestar y aplicar conocimientos científicos y tecnológicos de nueva generación que, además, se puedan trasladar en innovaciones de productos o procesos. Un contexto productivo, socioeconómico y natural con las mencionadas características premia el desarrollo de capacidades sistémicas en materia científico-tecnológica y de innovación y plantea la necesidad de superar esfuerzos desarticulados o inconexos, por más que sus resultados sean la generación de focos de excelencia o núcleos virtuosos dentro del sistema. Esta necesidad de “sistemicidad” tiene varias aristas. Planteada de forma general la idea de sistema requiere, desde el lado de la oferta, la articulación y coordinación de los esfuerzos de producción de conocimiento básico y aplicado por parte de todos los agentes dotados para hacerlo en el sistema de CTI y, desde el lado de la demanda de conocimientos, supone la generación de un entorno favorable, con adecuados esquemas de incentivos y marcos regulatorios, para promover la disposición de los agentes privados a asumir la innovación como estrategia competitiva o de desarrollo apoyándose en el conocimiento de base generado por el propio sistema (...)” (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; pp. 18-19)

Es interesante destacar, en clave de objetivos del mecanismo, la necesidad de gestar y aplicar conocimientos científicos y tecnológicos de nueva generación, denominados por el Plan como “capacidades sistémicas en materia científico-tecnológica y de innovación”.

En cuanto a la tercer tendencia ligada a los enfoques, objetivos y características del mecanismo, el Plan destaca “(...) el reconocimiento de que las actividades de CTI pueden y deben contribuir a un mejoramiento de las condiciones de desarrollo e inclusión social” (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; p. 18)

Cuadro 38. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo				
	Promover programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas	Contribuir al fortalecimiento de las inversiones y actividades de I + D	Mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial	Fomentar la sustentabilidad ambiental	Otros (1)
Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR)	X	X	X		
Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015	X	X	X	X	

Fuente: Página Web del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (<http://www.mincyt.gov.ar/>)

(1) Otros: - Fortalecimiento de la vinculación entre la educación y el trabajo; - Consolidar a la Educación Técnica en el Sistema Educativo Nacional; - Consulta y seguimiento de la programación de las nuevas leyes educativas; - Generación de mayor empleo; - Promover la finalización de la escolaridad obligatoria; - Ayudar a la inserción laboral de la población desempleada; - Mejorar la calificación de los trabajadores; - Fomentar la sustentabilidad de la educación cooperativa y mutual; - Indagar las necesidades y requerimientos de formación y capacitación sectoriales; - Fomentar la comunicación con los integrantes del sector.

El último de los objetivos compartidos por los mecanismos de regulación relevados de este ministerio se atribuye al mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial. Es aquí donde se puede aludir a la primera de las tres tendencias en cuanto a los enfoques, objetivos y características del Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015 señalada con anterioridad. En tal tendencia se sostiene, dando cuenta de un ejemplo ligado al sector agrícola, que *“Es necesario que el progreso científico y tecnológico contribuya significativamente al aumento de la productividad de la economía. Aunque es cierto que sectores como el agrícola registraron ganancias de productividad notables en los últimos quince años, también es cierto que, considerada en su conjunto, la economía argentina continúa mostrando, en general, un bajo desempeño en este rubro (...)”*(S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; p. 8)

De esta manera, el mecanismo de regulación prosigue sosteniendo que: *“Es relevante fortalecer el patrón de especialización productiva e inserción global del país por una triple vía: el mejoramiento de las actividades existentes (mejor diseño, mayor calidad y más alto grado de conocimiento incorporado y de intensidad tecnológica), la diversificación hacia actividades intensivas en conocimiento y tecnología y el “escalamiento” hacia posiciones más jerárquicas en las tramas globales de conocimiento e innovación. Dicho patrón está por una parte basado -excepto por algunas actividades de dinamismo reciente, tales como las relacionadas con la biotecnología y la industria del software- en ventajas comparativas naturales, destacándose el complejo agroalimentario y, más recientemente, la minería en gran escala; por otra parte, en un grupo relativamente reducido de capacidades acumuladas en etapas aguas arriba del sector manufacturero, especialmente en industrias de proceso intensivas en escala y productoras de commodities, como las del acero y el aluminio, y en menor medida, las industrias papeleras y petroquímica. • Se requiere que el desarrollo productivo con eje en la innovación y la modernización tecnológica apunte a un modelo social sustentable en el largo plazo, en el contexto de una*

economía integrada al mundo. Esto supone un desarrollo productivo que contribuya a mejorar la inclusión social y fomente el desarrollo sustentable. En suma, el país debe continuar fortaleciendo sus capacidades científico-tecnológicas y de innovación para mejorar su perfil productivo y de inserción en la economía global y lograr, simultáneamente, que el progreso en esos ámbitos apuntale la inclusión social y la sustentabilidad ambiental. Contribuir a dar respuesta a este desafío es el objetivo fundamental que el Ministerio se ha propuesto a través del presente Plan” (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; pp. 8-9)

Para aludir al objetivo de mejorar la competitividad y productividad de la economía sectorial, el Plan brinda tendencias que reconocen los límites de lo que el mecanismo denomina “una visión lineal o estática de la relación entre ciencia, tecnología e innovación”.

“(…) La reciente reorientación en los modos de intervención del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (...)reconocen como causa general más profunda los límites de una visión lineal o estática de la relación entre ciencia, tecnología e innovación, con el consiguiente cuestionamiento del supuesto de que cualquier innovación se traduce de manera inequívoca y casi automática en mejoras competitivas y en un aumento del bienestar social. Además de este replanteo, varios rasgos del escenario actual contribuyen al proceso de redefinición de las modalidades de promoción de la CTI. El primero de ellos, resultante de diversos factores (disímil ritmo de incorporación del cambio tecnológico, distinta dinámica competitiva a nivel de sub-segmentos de mercado, estrategias variadas a nivel de firma en un mismo entorno competitivo, etc.), es la creciente heterogeneidad del tejido productivo, que atraviesa los límites sectoriales o, incluso, sub-sectoriales de actividad. Este carácter heterogéneo hace que las políticas horizontales y no discriminatorias fundamentadas usualmente en fallas de mercado de amplio espectro que dificultan la “traducción” del conocimiento científico y tecnológico en innovaciones productivas, tengan límites para responder a problemas específicos, casi idiosincrásicos, de firmas o grupos de firmas para desarrollar capacidades científico-tecnológicas básicas y/o innovar. Este rasgo de la dinámica productiva actual no implica que las políticas horizontales, que buscan promover de manera generalizada la I+D y mejorar la mayor parte de las actividades que realizan las empresas, carezcan actualmente de valor; sí indica la necesidad de políticas más selectivas y diferenciadas, orientadas a la provisión de bienes públicos casi “a medida” (o bienes “club”) para atender necesidades diferentes a distintos niveles de agregación de la actividad económica (firmas, clusters, cadenas de valor, etc.). La idea de llevar adelante políticas más selectivas tiene también otra dimensión, la de la focalización, que puede o no complementar la anterior y que implica la identificación de áreas temáticas de alto valor estratégico como blanco prioritario de las políticas de promoción de la CTI. No se trata de un retorno a las políticas de viejo cuño de “elegir ganadores” (frecuentemente con un grado considerable de discrecionalidad y de baja efectividad), sino de la definición -en base a criterios tecnológicos, económicos y sociales claros como asimismo de sólidos procedimientos de identificación de actividades y agentes- de un perfil de especialización productiva y de un modelo de país que se encamine hacia el logro del desarrollo y el aumento de sus tasas de innovación con inclusión social, que enmarque y dé racionalidad a las decisiones de “direccionalización” de la política pública” (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; pp. 18-19)

4.6.d .- Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

Teniendo en cuenta el cuadro N°39, pueden observarse las características de la participación en los mecanismos de regulación relevados del ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. En primer lugar, cabe mencionar que en los mecanismos aparecen mencionados mayoritariamente instituciones tales como entidades gubernamentales provinciales; universidades y centros de investigación; instituciones privadas y organizaciones de la sociedad civil.

En cuanto a los participantes y actores vinculados a universidades y centros de investigación en el marco del Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015, cabe remarcar los distintos equipos de trabajo que se mencionan como integrantes del mecanismo de regulación:

“EQUIPO DE ELABORACIÓN DEL PNCTI 2012-2015. Coordinación General. Dirección Nacional de Políticas y Planificación – MINCYT. Lic. Ana Pereyra (a/c) Contraparte Técnica. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Dr. Miguel Lengyel Coordinación Mesas de Trabajo. Lic. María Guillermina D’Onofrio; Dra. Valentina Delich; Lic. Patricia Esper; Ing. Oscar Galante; Lic. Marcela Gregori; Dra. Vanesa Lowenstein; Dr. Alejandro Mentaberry; Dr. Jaime Moragues; Lic. Alejandra Piermarini; Dr. Osvaldo Podhajcer; AG Ing. Emilio Velazco. Equipo Técnico MINCYT Lic. Claudio Alfaraz; Lic. Rita Contreras; Lic. Luis Forciniti; Ing. Mi Ra Kim; Lic. Paula Podhajcer; Lic. Mariana Rutitzky; Lic. Verónica Sendra. Equipo Técnico FLACSO Lic. Carlos Aggio; Dra. Valentina Delich; Lic. Darío Milesi; Dr. Valentín Thury Cornejo; Dr. Jorge Walter. Equipo Administrativo Prof. Érica Carrizo; Lic. Josefina Hoses Echeveste; Dr. Nicolás Morenfeld; Lic. Betiana Ridel; Susana Bravo (MINCYT); Mariana Koop (FLACSO) (...) Agradecimientos especiales. A los miembros de la Comisión Consultiva del Plan, cuyos aportes han permitido enriquecer este documento: Prof. Mario Albornoz, Dra. Dora Barrancos, Dr. Esteban Brignole, Dr. Eduardo Charreau, Lic. Juan Carlos Del Bello, Lic. Gustavo Lugones, Lic. Marta Novick e Ing. Carlos Pallotti” (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; pp.2- 3)

Sumado a ello, es importante remarcar en el análisis de los participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo de este ministerio el acento puesto del Plan en dos factores: por un lado, el reconocimiento de que la innovación es el trabajo de redes inter-organizacionales; y, por el otro, que los actores sociales puedan participar en la determinación de agendas y modos de intervención en Ciencia y Tecnología que atiendan a sus aspiraciones y necesidades. Los dos factores anteriormente mencionados son explicados a partir del documento del Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015 de la siguiente manera:

“(...) el reconocimiento de que la innovación es el trabajo de redes inter-organizacionales que tienden a incluir empresas, agencias públicas, universidades, centros de investigación y otras organizaciones productoras de conocimiento. Surgidas de manera espontánea y no siempre formalizadas, aunque cada vez más su emergencia es un objetivo de política pública, la característica que distingue estas articulaciones público-privadas es su funcionamiento como ámbitos de combinación, coordinación y síntesis de conocimientos y de recursos parciales y complementarios, provenientes de

distintas fuentes disciplinarias y campos de actividad. Estas redes tienden a proliferar, aunque no exclusivamente, en actividades de alta tecnología en las que es muy improbable que un solo agente disponga de todas las capacidades y experiencia para entender cómo funcionan dichas tecnologías y aplicarlas en consecuencia (...) Finalmente (...) la posibilidad de orientar las actividades de CyT al mejoramiento de los niveles de bienestar e inclusión social. Cada vez en mayor medida se reclama que los productos de la ciencia y la tecnología aporten soluciones a problemáticas que afectan a vastos sectores de la sociedad. Las actuales formas de producción de conocimiento ponen de relieve la posibilidad de trascender el tradicional esquema lineal de desarrollo científico-tecnológico, que lleva desde la investigación básica a la aplicada: diversos desarrollos en la frontera del conocimiento hallan una utilización casi inmediata en la remediación de distintas necesidades sociales. En el caso de Argentina, el impulso a la dinámica de inclusión social reclama que, por un lado, se produzcan y distribuyan bienes y servicios de calidad y a la vez ajustados a las demandas de la población y, por otro lado, que los actores sociales puedan participar en la determinación de agendas y modos de intervención en CyT que atiendan a sus aspiraciones y necesidades. Esta situación conlleva la necesidad de realizar un mayor esfuerzo de articulación entre el sector de CyT y diversos actores, que permita hacer realidad la aspiración de democratizar la CyT y lograr que poner sus productos aporten al logro de una sociedad más justa y equitativa” (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; pp. 19-20)

De esta manera, a partir de los documentos que dan cuenta de este mecanismo de regulación, se enuncia que *“El ministerio adoptó para el proceso de elaboración del Plan una metodología cuyo rasgo distintivo es su carácter participativo. El objetivo central de la misma fue que los actores institucionales y referentes individuales del SNCTI (el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva y otros Ministerios pertinentes, organismos de ciencia y técnica, universidades, autoridades provinciales de ciencia y tecnología, sector privado, expertos reconocidos en una amplia gama de disciplinas relevantes y organizaciones de la sociedad civil) se involucraran activamente en la identificación de problemas y oportunidades para promover el desarrollo científico-tecnológico y la innovación, así como en la definición de las prioridades de intervención” (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; p. 22)*

Por otro lado, el Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR) promueve lo que el mismo mecanismo denomina un proceso de promoción de la asociatividad *“(...) a través de la conformación de clusters, con una fuerte distribución territorial. Este mecanismo de cooperación entre empresas pequeñas y medianas, gobiernos locales, centros tecnológicos, universidades y otros miembros de la sociedad civil, en donde cada uno de los participantes decide voluntariamente comprometerse en un esfuerzo conjunto, modela una forma superadora de búsqueda de metas comunes que es necesario aprender y replicar” (Anuario FONTAR 2008, 2008; p. 6)*

Cuadro 39. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo												
	Entidades gubernamentales Provinciales	Universidades y Centros de Investigación	Instituciones privadas	Organizaciones de la sociedad civil	Participación Tripartita (Estado-Cámara-Sindicatos)	Entidades gubernamentales Municipales	Otros Ministerios nacionales	Jurisdicciones educativas	Más de un organismo dentro del propio Ministerio	Instituciones educativas y de formación profesional	Sindicato/s	Cámara/s	Organismos internacionales de asistencia técnica y financiera
Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR)	X	X	X	X	X	X							
Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015	X	X	X	X			X						

Fuente: Página Web del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (<http://www.mincyt.gov.ar/>)

En el marco de este mecanismo de regulación, se destaca la presencia de las denominadas Unidades de Vinculación Tecnológica (UVT) que son “(...) *entidades a las cuales pueden recurrir las empresas cuando planifican la presentación de un proyecto, dado que brindan asistencia a la formulación y a la vinculación entre Instituciones de Ciencia y Tecnología y el sector privado (...) tienen como misión asistir a las empresas en el desarrollo de proyectos que tengan como fin el mejoramiento de actividades productivas y comerciales. Fomentan innovaciones que impliquen investigación y desarrollo; transmisión de tecnología y asistencia técnica. Las UVTs aportan su estructura jurídica para facilitar la gestión, organización y el gerenciamiento de los proyectos (...) La Agencia realiza la habilitación de las Unidades de Vinculación Tecnológica según lo establecido en la Ley 23877*” (Anuario FONTAR 2008, 2008; p. 1)²⁸

4.6.e- Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

Tal como grafica el Cuadro N°40 los dos mecanismos de regulación del ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva relevados toman en consideración las siguientes estrategias de trabajo como medios para el desarrollo de sus acciones: por un lado, buscan el fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional; y, por el otro, reciben, registran y evalúan las propuestas realizadas por las instituciones que proponen las acciones.

A partir de la primera de las estrategias de trabajo mencionadas, el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015 sostiene que desde el año 2007 en adelante se ha comenzado a transitar “*un proceso de reorientación de sus modalidades de intervención para promover la CTI, el cual combina una mayor selectividad y focalización de la inversión pública con la promoción de la articulación y complementariedad de esfuerzos y capacidades en todo el sistema. En el proceso, dicho sistema ha ido acumulando una experiencia y aprendizaje institucional considerables y estos esfuerzos han sido acompañados por otras instituciones clave del sistema público de promoción y ejecución de la CTI. Esto, sumado al contexto macroeconómico actual de crecimiento sostenido y mayor estabilidad y al logro de progresos importantes en materia de inversión pública en CTI, genera una oportunidad propicia para profundizar y consolidar el rumbo elegido a través del Plan que se presenta para los próximos cuatro años, dando, a la vez, continuidad a las políticas de Estado en un área clave para el desarrollo*” (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; pp. 12-15)

²⁸ A través de la siguiente página web <http://www.agencia.gov.ar/spip.php?article488> (Consultado el 09-01-2012) puede observarse el listado completo de las Unidades de Vinculación Tecnológica (UVT), así como también el listado de desempeño de tales Unidades en la presentación de proyectos FONTAR.

Cuadro 40. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo										
	Fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional	Evaluación de las propuestas realizadas por las instituciones que proponen las acciones	Realización de diagnósticos sectoriales	Acceso a beneficios por parte de las empresas a partir del cumplimiento de los objetivos	Los Ministerios designan agentes técnicos y territoriales para el cumplimiento de los objetivos	Realización de mesas de discusión, talleres y encuentros	Demandas de las organizaciones a través de presentaciones al Estado	Realización de reuniones con comités ejecutivos y comisiones	Desarrollo y puesta en práctica de etapas planificadas con anterioridad	Conformación de Consejos Sectoriales	Entrevistas a informantes clave a nivel sectorial
Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR)	X	X	X	X	X						
Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015	X	X				X					

Fuente: Página Web del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (<http://www.mincyt.gov.ar/>)

Es por ello que este mecanismo de regulación alude a la implementación del plan a partir de una metodología de naturaleza altamente participativa, tal como puede apreciarse en la siguiente afirmación:

"(...) Paralelamente, durante la implementación del Plan se dará continuidad a la metodología empleada en este ejercicio de planificación para la identificación de escenarios y oportunidades de acción, utilizando las experiencias y lecciones derivadas de dicho ejercicio a fin de fortalecer y desarrollar su naturaleza altamente participativa que se explicita en la siguiente sección (...)" (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; p. 51)

Esta fundamentación de las estrategias de trabajo del Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015 se reafirma y profundiza a partir de lo que el mecanismo de regulación menciona como las dos premisas del proceso de elaboración del plan que se detallan a continuación:

"(...) Orientación general, características y proceso de elaboración. Premisas del ejercicio de planificación El Ministerio ha elaborado el presente Plan sobre la base de dos premisas referidas a la naturaleza del proceso de planificación en CTI. En primer lugar, el dinamismo en el campo científico-tecnológico desafía una visión rígida de la planificación. Este marco reclama, por una parte, integrar las fases de concepción/formulación y de implementación de estrategias y políticas, en tanto que la realidad interpela los objetivos prefijados, reclamando en muchas ocasiones la adaptación de fines y medios; y por otra parte, asignar un énfasis creciente tanto a los objetivos procedimentales como a los sustantivos, de manera de generar esquemas y mecanismos de relaciones entre los actores que les permitan desempeñarse como agentes con capacidad para participar en la fijación y readecuación de objetivos y planes de acción. La segunda premisa, estrechamente vinculada con la anterior, es la relevancia que se otorga a la dimensión institucional en esta modalidad planificación continua atada a la implementación, es decir a los actores involucrados en todo el ciclo. Esto supone un proceso de planificación flexible, abierto, descentralizado y con un fuerte énfasis procesal, cuya misión no es definir taxativamente los pasos a seguir por los actores sino generar las condiciones para que ellos definan sus propios cursos de acción, los evalúen y reorienten de ser necesario. La importancia de la dimensión institucional se vuelve entonces casi obvia en tanto que es la que facilita la creación de ámbitos de coordinación y aprendizaje entre los actores del sistema, conectando ámbitos de otra forma inconexos o insuficientemente vinculados" (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; pp. 20-21)

En tanto, el Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR) también da cuenta de la estrategia sustentada en el fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional al sostener que *"Las líneas de financiamiento que otorga el FONTAR se destinan a financiar proyectos de desarrollo y modernización, gastos de patentamiento, servicios tecnológicos, capacitación y un programa de consejerías e incubadoras de empresas, incentivando la interacción con instituciones (universidades, cámaras, niveles de gobierno) y brindando asesoramiento técnico para la ejecución de los proyectos"* (Síntesis de la Economía Real, 2009; p. 14)

En cuanto al segundo tipo de estrategia mayoritariamente elegido por los mecanismos, se destaca el hecho de que el ministerio registra y evalúa las propuestas realizadas por

las instituciones que proponen las acciones. En este sentido, el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015 presenta las siguientes características que se especifican a continuación:

“(...) el Ministerio ha dotado al Plan de las características que se especifican a continuación: • Instrumento indicativo y flexible, a través del cual el Ministerio podrá contar con orientaciones relativas a la determinación de prioridades, el ordenamiento de las líneas de acción centrales y la comunicación de las acciones y resultados obtenidos por la institución. El Plan ha sido concebido, en consecuencia, como un instrumento ordenador de las políticas, iniciativas y expectativas de los actores del SNCTI y, a la vez, abierto a reconsideraciones y ajustes ante cambios en las condiciones contextuales o como resultado de la evaluación de los cursos de acción emprendidos; • Formulado con una modalidad “de abajo hacia arriba”, en base a una metodología de planificación participativa que incluye el involucramiento de actores públicos y privados desde el inicio mismo del proceso de definición de las líneas de trabajo y que asigna un énfasis especial a la construcción colectiva de las opciones programáticas y de política pública –por ende, favoreciendo la apropiación del Plan por aquellos que son sus destinatarios directos-; • Con fuerte énfasis en las nuevas condiciones institucionales y reglas de juego referidas en particular a la coordinación, articulación y aprendizaje tanto dentro del sector público como en el eje público-privado requeridas para impulsar procesos de desarrollo científico tecnológico que contribuyan a una innovación productiva socialmente inclusiva y ambientalmente sustentable; • Con eje en la focalización y selectividad de las políticas del Ministerio con vistas a la resolución de problemas y el aprovechamiento de oportunidades en articulaciones productivas (cadenas de valor, clusters, etc.) en núcleos socio-productivos estratégicos por su alto impacto económico, tecnológico o social” (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; pp. 21-22)

Por otro lado, en el cuadro N°40 también se hace alusión a estrategias de trabajo utilizadas por uno de los mecanismos de regulación como por ejemplo el acceso a beneficios por parte de las empresas a partir del cumplimiento de los objetivos (tenido en cuenta por el FONTAR) y la realización de mesas de discusión, talleres y encuentros (instancia de reunión mencionada por el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015). En cuanto a la primer estrategia de trabajo, el FONTAR desarrolla *“Las líneas de financiamiento que (...) se destinan a financiar proyectos de desarrollo y modernización, gastos de patentamiento, servicios tecnológicos, capacitación y un programa de consejerías e incubadoras de empresas (...)”* (Síntesis de la Economía Real, 2009; p. 14). Por otro lado, y puntualizando la estrategia llevada a cabo por el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015, se pone el acento desde el mecanismo de regulación en la realización de mesas de discusión, talleres y encuentros, tal como se menciona a continuación:

“La articulación en el interior del sector público implica, a grandes rasgos, dos dimensiones: por un lado, el papel del Ministerio como agente que participa en foros y ámbitos de interacción con otros Ministerios y reparticiones públicas; por otro, su rol como agente movilizador de las interacciones entre los organismos e instituciones de CyT a lo largo del país. Mientras que en el primer caso cabe al Ministerio la responsabilidad de llevar adelante la agenda para la CyT en busca de generar sinergias con otros ámbitos gubernamentales e identificar oportunidades de acción y de resolución de problemas provenientes de otras áreas, en el segundo caso se constituye

como el organismo a cuyo amparo se promueve la puesta en marcha de acciones que pongan en contacto a los participantes del ámbito propiamente científico y tecnológico a fin de aprovechar complementariedades y crear o desarrollar vinculaciones allí donde sea necesario” (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; p. 30)

4.6. f- Tipos de resultados de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

Los dos mecanismos de regulación indagados en el marco del ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva mencionan como tipo de resultado el desarrollo de variables que expresan requerimientos de educación/formación, tal como se observa en el Cuadro N°41.

En este sentido, las variables que expresan tales requerimientos en el marco del Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015 se relacionan con el concepto de Núcleos Socio Productivos Estratégicos (NSPE), en tanto orientadores de la política de ciencia, tecnología e innovación sectorial o focalizada para el período 2012-2015. Tales orientadores (presentes en las mesas sectoriales de Agroindustria, Ambiente y desarrollo sustentable, Desarrollo Social, Energía, Industria y Salud) son desarrollados por el mecanismo de regulación y a modo de ejemplo se describen los que han sido detectados en la mesa sectorial de Agroindustria.

“(...) Agroindustria: NSPE identificados 1. Mejoramiento de cultivos y producción de semillas. El núcleo está enclavado en una de las regiones productivas de cereales y granos más importantes del país. Las condiciones climáticas y edáficas se complementan con la incorporación de eventos genéticos capaces de incorporar valor a los granos a partir de la producción de nuevas moléculas o el incremento de éstas en los granos (aceites, entre otras) para uso alimenticio, farmacéutico o de otras industrias. 2. Procesamiento de agroalimentos Este núcleo describe una actividad que rápidamente agrega valor y calidad a los productos primarios del sector agroindustrial con la consecuente mejora en el nivel de exportaciones y consumo del mercado interno. Incluye la producción de harinas proteicas, aceites modificados y alimentos funcionales, entre otros(...) 3. Biorrefinerías: bioenergía, polímeros y compuestos químicos. Contempla la mejora en la utilización de los procesos industriales que permiten obtener productos refinados del sector primario agroindustrial, con el énfasis puesto en la obtención de materiales que mejoren la oferta tanto de energías renovables como la de metabolitos con potenciales usos en industrias afines (farmacéutica, cosmética, alimentaria, etc. (...)) 4. Maquinaria agrícola y procesadora de alimentos. Agrupa un cluster que se relaciona con insumos propios del sector favoreciendo el desarrollo de la industria nacional con un fuerte componente en el desarrollo de la adaptación a los requerimientos locales y regionales del sector. 5.a. Producción animal tradicional. El núcleo está centrado en el agregado de valor de la producción primaria animal tradicional basada en los ganados vacunos, porcino, aviar y ovino (carne, leche, huevos, lana, etc.) y en el refuerzo al desarrollo de las soluciones a los problemas intrínsecos de este tipo de producción (ambientales, sanitarios, de manejo, etc.). 5.b. Producción animal no tradicional Este núcleo refuerza el desarrollo de los sustitutos de la carne vacuna agrupando a las producciones animales que además de carne pueden aportar otros productos como la producción de fibras y derivados(...)

Comprende, entre otros aspectos, la domesticación y producción de especies nativas (camélidos, ñandú, yacaré, peces dulceacuícolas, etc.). 6. Producción y procesamiento de productos frutihortícolas. Los productos frutihortícolas argentinos tienen alta demanda de los mercados internacionales por su alta calidad. No obstante para aprovechar y expandir el acceso a los mercados, a la vez que garantizar el consumo interno, el aporte de los conocimientos científicos y el desarrollo tecnológico se torna indispensable, por ejemplo: control de plagas; aumentar la productividad de los establecimientos productivos; asegurar la calidad en puntos de venta; cubrir requerimientos internacionales de trazabilidad, calidad e inocuidad; desarrollo de productos alimenticios para consumos gourmet o “specialities”; entre otros aspectos. 7. Producción y procesamiento de recursos forestales. Apunta a reforzar a la industria maderera con sus actividades derivadas afines. Incluye producción de pulpa, laminados, compuestos químicos y nuevos materiales para envasado, así como la generación de bioenergía a partir de los residuos del aprovechamiento de la madera (...). 8. Producción y procesamiento de recursos oceánicos. Este núcleo se propone ahondar el conocimiento de los recursos marinos argentinos desde una perspectiva productiva pero con profundo compromiso científico-técnico orientado a desarrollar una actividad sustentable. Las actividades incluyen desarrollo de procesos para agregar valor a las capturas y el fomento a la maricultura” (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; pp. 51- 52)

Por otro lado, el FONTAR también ha detectado variables que expresan requerimientos de educación/formación a partir de la evaluación de los proyectos aprobados por el mecanismo: por un lado, se toma en consideración en la evaluación el aporte de los indicadores de Intensidad Tecnológica (tomando la metodología empleada por la OCDE) y, por el otro, también se indagan indicadores de recursos humanos, tales como la cantidad de personal (y su calificación) con la que prevén contar al finalizar el proyecto. Estos últimos indicadores serán tenidos en cuenta en el punto 4.6.g., donde el estudio puntualiza el análisis de las conclusiones sobre demandas de recursos humanos.

En relación a los indicadores de Intensidad Tecnológica, el FONTAR ha llegado a la conclusión de que “(...) Sobre un total de 466 proyectos aprobados del sector manufacturero, cerca del 60% posee una intensidad alta y media-alta. En particular, el 42% presentó un nivel tecnológico medio-alto, impulsado principalmente por las Provincias de Santa Fe y Buenos Aires. Asimismo, la composición presentó ciertas diferencias a nivel regional. En Patagonia, Cuyo, NOA y NEA, la mitad de los proyectos del sector industrial presentaron una intensidad tecnológica baja y en promedio, un tercio tuvo un nivel medio-alto (...) De este subgrupo de regiones, Patagonia fue la única con un proyecto industrial clasificado como de intensidad alta pese a la escasa cantidad de aprobados¹⁰. La distribución de los proyectos aprobados según su intensidad tecnológica en la región Bonaerense y Centro fue muy similar en las dos categorías más bajas. En la región central del país un poco más de la mitad de los proyectos tuvieron una intensidad media-alta y 1 de cada 4 proyectos aprobados en la zona Bonaerense fueron de intensidad alta. Es importante señalar que si bien los proyectos con intensidad tecnológica alta se localizan principalmente en la región Bonaerense y Centro, ambas regiones representan el 82% de los proyectos aprobados (...)” (Anuario FONTAR, 2008; pp. 33-34)

Teniendo en cuenta que el FONTAR cuenta con dos instrumentos de financiación (subsidios y créditos), se sostiene que *"Los subsidios fueron el instrumento predominante para aquellos proyectos con un nivel alto de intensidad tecnológica mientras que los créditos estuvieron orientados a los niveles bajos de intensidad. Esto puede ser explicado por las características propias de la línea CAE, la cual representa el 62% de los créditos y está orientada a la modernización tecnológica"* (Anuario FONTAR, 2008; pp. 33-34)

Por otro lado, el FONTAR cuenta con un detalle de inscriptos y población objetivo alcanzada por el mecanismo de regulación que da cuenta de la siguiente información:

"Entre 2003 y 2010 se aprobaron 943 proyectos a través de crédito fiscal por un monto superior a \$241,5 millones. Sólo entre los años 2009 y 2010 se adjudicaron \$80 millones de pesos" (Instrumentos de financiación. Crédito Fiscal.; p. 1)

"Durante el período 2003-2010, la cantidad de proyectos aprobados por el FONTAR a través de los Créditos asciende a 1015, lo cual representó el 24% del total de proyectos aprobados. Si se analizan los montos, se observa que es el instrumento con mayor peso relativo. Los créditos adjudicados durante este período representaron el 57% de los montos totales adjudicados" (Instrumentos de financiación. Créditos; p. 1)

El Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR) también cuenta con la realización de diagnósticos o evaluaciones del mecanismo a nivel sectorial y regional. De esta manera, *"Las empresas pertenecientes al sector industrial –mayoritariamente las que elaboran manufacturas de origen industrial (MOI)- fueron las que más inversiones en AI realizaron en los años bajo análisis (...) En segundo lugar se ubicó el sector de servicios, que fue el que más incrementó su participación, pasando de 17% a 27%. El aumento de las inversiones en AI de las empresas dedicadas a actividades terciarias estuvo dado por la proliferación de proyectos de servicios transables, aplicados a la producción de bienes de biotecnología y agroquímicos, telecomunicaciones, desarrollos médicos y para la salud y elaboración de software(...) la mayor parte de las inversiones en AI con financiamiento FONTAR fueron realizadas por firmas industriales, en particular las que elaboran MOI. Éstas representan el 46% del total de empresas con proyectos aprobados por el organismo en 2002-2007 (gráfico 6), seguidas de las empresas de servicios con el 34% y las que elaboran manufacturas de origen agrícola (MOA) con el 8%. El conjunto de las MOI se compone en un 37% de firmas medianas y de un 23% de firmas grandes. Por su parte, las pequeñas y micro empresas abarcan el 33%"* (Síntesis de la Economía Real, 2009; pp. 18-20)

Cuadro 41. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Tipo de resultados de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Tipo de resultados de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo								
	Desarrollo de variables que expresan requerimientos de educación/formación a partir del mecanismo	Detalle de inscriptos y población objetivo alcanzada	Realización de diagnósticos/evaluaciones del mecanismo a nivel sectorial y regional	Detección de características y particularidades de los procesos de educación y trabajo con abordajes sectoriales y regionales	Conformación de grupos de trabajo con ejes temáticos discutidos y relevados	No se han encontrado resultados en la búsqueda	Necesidad de ampliar y profundizar el Mecanismo de regulación	Desarrollo de normas sectoriales ligadas al proceso de trabajo	Desarrollo de normas sectoriales ligadas al proceso de trabajo
Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR)	X	X	X	X					
Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015	X				X				

Fuente: Página Web del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (<http://www.mincyt.gov.ar/>)

4.6.g- Conclusiones sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

El Cuadro N°42 grafica una particularidad de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo relevados en este ministerio que descansa tanto en los requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas como en la demanda de trabajadores calificados y profesionales que surgen de los mismos como conclusión sobre las demandas de recursos humanos.

De esta manera, el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, que proyecta la política pública del ministerio, plantea a través de sus documentos- en clave de demandas de recursos humanos- la necesidad de pasar hacia un desarrollo selectivo *“(...) basado en la fijación de prioridades según criterios de oportunidad y relevancia por disciplinas, temáticas, instituciones y/o ámbitos geográficos que se desea promover. Esto plantea repensar los criterios de selección, evaluación y promoción”* (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; p.37)

Desde este enfoque, el documento plantea que *“(...) se generan también nuevos requerimientos para los recursos humanos a cargo de la gestión de la ciencia, la tecnología y la innovación en los OCT a partir del desarrollo de nuevas modalidades de intervención que impulsa el Ministerio con énfasis en la articulación de CyT con innovación, en la adopción de los NSPE como unidad de referencia para la definición de políticas y en la asignación de un valor agregado cada vez más importante a la configuración de formas organizacionales en red para promover la innovación. Esto también cuestiona los criterios prevalecientes de incorporación, evaluación y promoción imperantes en esos organismos. Atendiendo a esta problemática compleja, el Ministerio estima conveniente combinar continuidad con cambios en las acciones en materia de recursos humanos en CTI por parte de los principales ámbitos de generación de los mismos. En esa dirección, surge como una necesidad lograr una mayor compatibilización de los criterios de excelencia con los de pertinencia (enfoque centrado en problemas y oportunidades, en forma interdisciplinaria e interinstitucional) en la formación científica como asimismo incrementar los esfuerzos dirigidos a la formación de tecnólogos, jerarquizando la carrera dirigida a tal fin y profesionalizando estos recursos dentro del sistema (con la correspondiente adecuación de la normativa existente que regula el desarrollo de recursos humanos en ciencia y tecnología). En consecuencia, se considera estratégico avanzar hacia la focalización del financiamiento incremental del sector en nuevas líneas de acción de formación y reorientación de los recursos humanos para la CTI en áreas prioritarias basadas en NSPE, atendiendo vacancias profesionales, temáticas y/o geográficas. A los fines de avanzar en la adecuación de los criterios de desarrollo de investigadores y tecnólogos a las áreas consensuadas como prioritarias en función de las necesidades y oportunidades socio-productivas del país es fundamental recurrir a la utilización y/o al rediseño de un conjunto articulado de instrumentos útiles para la formación e incorporación de los becarios, los docentes universitarios, los investigadores, los técnicos altamente calificados y los gerentes y vinculadores tecnológicos requeridos en las distintas instituciones del sistema nacional de CTI”* (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; pp. 37-38)

Cuadro 42. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Conclusión sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Conclusión sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo					
	Requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas	Demanda de operarios calificados y profesionales	Constitución de un sistema de información pública sobre la situación de recursos humanos a nivel sectorial	Necesidad de revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa	Requerimientos de mano de obra a partir de análisis de la cadena de valor del sector	Otros (1)
Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR)	X	X	X			
Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015	X	X		X	X	

Fuente: Página Web del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (<http://www.mincyt.gov.ar/>)

(1) Otros: - Importancia de profundizar las políticas de formación continua sectoriales para aumentar la competitividad y el nivel de empleo; - Elaboración de capacidades, conocimientos y habilidades requeridas por tipos de puestos en determinadas actividades productivas; - Necesidad de capacitación de los ocupados y desocupados y escasez de formadores; - Necesidad de regular las certificaciones y titulaciones de las diferentes especialidades técnicas; - Relevamiento de la situación educativa de los trabajadores; - El mecanismo cuenta con una etapa de evaluación sistemática de sus probables efectos; - Baja adhesión de los potenciales beneficiarios de los programas de capacitación e inserción laboral; - Dificultades respecto de las condiciones y medio ambiente de trabajo; - Elaboración de normas de competencia laboral validadas sectorialmente ligadas a perfiles y especialidades; y - Demanda Laboral Insatisfecha

A partir de la presentación de las iniciativas, expectativas y propuestas del conjunto de actores que intervinieron en el mecanismo de regulación, el Plan elaboró una agenda para el período 2012-2015 que sostiene lo siguiente en relación a los recursos humanos:

“Fortalecer los instrumentos de formación y promoción de recursos humanos en el SNCTI promoviendo: - un sistema de becas a la investigación a fin de direccionarlo progresivamente hacia la cobertura de vacancias y prioridades temáticas, geográficas y NSPE, cuantificando las necesidades existentes; - la oferta de grado y posgrado en áreas prioritarias con vacancias temáticas y/o geográficas, con énfasis particular en posgrados en red y, de ser conveniente, de alcance internacional (en especial en el ámbito de MERCOSUR); - condiciones e incentivos adecuados para la reinserción, radicación y repatriación de investigadores formados en áreas prioritarias con vacancias geográficas y/o temáticas; - el desarrollo de esquemas de incentivos flexibles para la promoción de la movilidad nacional de becarios, docentes de grado y posgrado e investigadores; - la inserción laboral y profesional de los recursos humanos en CTI a través de la continuidad de las incorporaciones en el sistema científico y tecnológico, en el ámbito productivo y en ámbitos territoriales específicos, y atendiendo a criterios de equidad de género; - el desarrollo e implementación de incentivos específicos dirigidos a la promoción y retención del personal técnico altamente especializado; - los procesos de formación de gerentes y vinculadores científicos y tecnológicos de los organismos de CTI; - la implementación de pruebas piloto para desarrollar casuística a partir de la evaluación comparada, seleccionadas en función de los NSPE priorizados la implementación del Plan y atendiendo a las vacancias temáticas y/o geográficas identificadas en cada uno de ellos; - la introducción de cambios en (o desarrollo de nuevos) sistemas de incentivos y criterios de evaluación individual de recursos humanos en CTI, a fin de incrementar la valoración del impacto económico y social de resultados y la realización de actividades de aplicación y transferencia tecnológica

de los conocimientos producidos; - la conformación de una instancia institucional para la elaboración de estándares comunes o umbrales mínimos de evaluación de recursos humanos en las diferentes instituciones de CTI, fundamentalmente investigadores dedicados a la investigación y desarrollo tecnológico. Seguir promoviendo la incorporación de recursos humanos altamente capacitados en el sector productivo. Impulsar acciones para que investigadores entrenen y capaciten a docentes de los distintos niveles educativos para el mejoramiento de la enseñanza de la CyT. Promover las vocaciones científicas en adolescentes y jóvenes, con vistas a orientar sus futuras elecciones de carreras hacia actividades de CyT” (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; pp. 58-63)

En relación a la demanda de trabajadores calificados y profesionales, el FONTAR (a través del análisis de los indicadores de recursos humanos estudiados en base a las expectativas de los empresarios que presentaron los proyectos) sostiene que la demanda de recursos humanos estará sostenida mayoritariamente sobre personal profesional o operarios calificados, tal como se expone a continuación en base a los Anuarios realizados por el mecanismo en los años 2007 y 2008:

“(…) Indicadores de recursos humanos (...) Las expectativas de los empresarios que presentaron los proyectos aprobados en 2007 a través de ANR 600 2006 y CF 2007 demuestran que los mismos prevén contar con un mayor plantel de personal – de todo tipo de calificación – al finalizar el proyecto. El tipo de personal más requerido es el profesional, cuya demanda esperan que crezca casi un 60%. En la convocatoria CF 2007, la estructura antes y después del proyecto no se modifica. Los recursos humanos más demandados por los proyectos aprobados en esta convocatoria son los operarios más calificados. En la convocatoria ANR 600 2006, en cambio, la estructura entre una situación y la otra se modifica sustancialmente, aumentando más de un 11% la participación de los profesionales en las empresas, en detrimento principalmente de los operarios no calificados” (Anuario FONTAR 2007; p. 33)

“Indicadores de Recursos Humanos. De acuerdo a lo declarado por las empresas con proyectos aprobados en las líneas ANR 600 y Crédito Fiscal en 2008, las mismas prevén aumentar en un 7% sus recursos humanos al finalizar la ejecución del proyecto. En Crédito Fiscal, las empresas esperan un impacto en su empleo permanente en el orden del 5% impulsado por un aumento en los operarios calificados. Esta categoría ocupacional capta cerca del 40% del empleo en este tipo de beneficio. En tanto, en la convocatoria ANR 600 2008, el impactó sería del 18%, aumentando levemente la participación de los profesionales en el total de empleo luego de la ejecución del proyecto, siendo la composición del empleo más equitativa que en el caso de los Crédito Fiscal” (Anuario FONTAR 2008; p.36)

En cuanto a la temática de la demanda de trabajadores calificados y profesionales, también el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015 sostiene que *“Una cuestión adicional se plantea a raíz de que las innovaciones tecnológicas en el instrumental científico han provocado en algunos campos un salto cualitativo en las competencias técnicas requeridas para su operación y mantenimiento, convirtiéndose en ciertos casos en verdaderos cuellos de botella para el desarrollo de proyectos y nuevas líneas de investigación. A raíz de ello, se ha comenzado a plantear tanto la necesidad de una recomposición salarial general del personal técnico como una diferenciación salarial focalizada para retener a ciertos técnicos especializados que se*

desempeñan en puestos altamente demandados en el mercado. Este aspecto se conecta, también, con iniciativas y programas impulsados desde el Ministerio, como los Sistemas Nacionales y otros similares” (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; pp. 37-38)

Por último, el dicho Plan también ha arribado a conclusiones sobre demandas de recursos humanos en relación a la necesidad de revisar y ampliar la oferta educativa y formativa. Un ejemplo aparece el siguiente apartado que pone el acento en los criterios de selección, evaluación periódica de desempeño y promoción en el marco del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación:

“(…) En relación a la evaluación individual de los recursos humanos en CTI se plantea la necesidad de revisar sus criterios de selección, evaluación periódica de desempeño y promoción, particularmente en aquellas disciplinas o subdisciplinas en las que cabría esperar una mayor conexión con la actividad productiva. En este sentido, se requiere introducir cambios en los criterios de evaluación y los sistemas de incentivos del personal de CTI que contribuyan a incrementar la valoración del impacto económico y social de sus resultados y la realización de actividades de aplicación y transferencia tecnológica de los conocimientos producidos” (S/A. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015; pp. 37-38)

4.7.- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca-

De este ministerio se han indagado los 5 mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo que se detallan a continuación: el Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016 (PEA²); el Programa ProHuerta; el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF); los Foros Virtuales del Área de Alimentos; y los Boletines Algodoneros. De cada uno de los mecanismos se analizan características y particularidades de la siguiente manera:

4.7.a.- Sectores económicos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo-

Tal como lo grafica el Cuadro N°43 la totalidad de mecanismos de regulación relevados del ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca poseen un abordaje sectorial vinculado con el sector de Agroalimentos. En este sentido, el único mecanismo de regulación se diferencia de los demás es el Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016 (PEA²), ya que también considera otros sectores en el marco de la elección de las siguientes mesas subsectoriales:

“Mesas subsectoriales a partir del Sector Agroalimentario y Agroindustrial: 1. Acuicultura 2. Agricultura Familiar 3. Alimentos (ex Competitividad) 4. Aves 5. Bioenergía 6. Biotecnología 7. Bovinos 8. Comunicación/Institucionales 9. Financiamiento 10. Forestal 11. Girasol 12. Investigación y tecnología 13. Lechería 14. Maíz 15. Medio Ambiente 16. Ovinos 17. Porcinos 18. Producción Orgánica 19. Producciones Regionales 20. Relaciones Internacionales 21. Seguro Agrícola o Riesgo Agropecuario 22. Sistema de Información Agropecuaria (SIA) 23. Soja 24. Trigo” (S/A, Argentina Líder Agroalimentario, 2011)

Cuadro 43. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. Sectores económicos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Sectores Económicos de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo														
	Agroalimentos	Forestal-industrial y madera/muebles	Otros sectores (1)	Textil e indumentaria	Construcción	Metalmecánica	Auto Automotriz y autopartes	Hotelería, Turismo y Gastronomía	Energía Eléctrica	No específica sector	Software e informática	Petróleo y Plásticos	Farmacia y Bioquímica	Surgirá como política del mecanismo	Conj de sect. brind.por el Mekan
Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016	X	X	X												
Programa ProHuerta	X														
Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF)	X														
Foros Virtuales del Área de Alimentos	X														
Boletines Algodoneros	X														

Fuente: Página Web del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (<http://www.minagri.gob.ar/site/areas/PEA2/index.php>)

(1) Otros sectores: Cuero, Calzado, Minería, Maquinaria Agrícola.

En relación al Programa ProHuerta, el abordaje sectorial se encuentra ligado a la Horticultura, mientras que el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF) considera su área de intervención a la agricultura Familiar. En tanto, los Boletines Algodoneros se refieren a la Agricultura y los Foros Virtuales del Área de Alimentos destacan las siguientes particularidades dentro del sector Alimentos: *"Alimentos (Aromáticas; Buenas Prácticas; Dulces; Frutas Finas, Hortícola, Legumbres, Olivícola, Orgánicos, Trigo, Vitivinícola)"* (http://www.alimentosargentinos.gov.ar/contenido/foros/foros_nuevos/forosdefault.php)

4.7.b.- Justificación del/os Sector/es Económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

Tal como se observa en el Cuadro N°44 se evidencian dos comportamientos parcialmente mayoritarios en relación a los mecanismos de regulación relevados. Por un lado, tanto el Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016 (PEA²) como el Programa ProHuerta no explicitan el fundamento de la elección sectorial. Y, por el otro, la justificación brindada por los Foros Virtuales del Área de Alimentos y los Boletines Algodoneros en relación a la importancia que sus sectores de pertenencia poseen en cuanto a la demanda del mercado externo.

En este último sentido, por ejemplo, el área Vitivinícola de los Foros Virtuales del Área de Alimentos sostiene lo siguiente a partir de uno de los documentos actuales relevados:

"De a poco pero sin pausa, los vinos argentinos ganan presencia en China. En tan sólo dos años, el gigante asiático pasó de ocupar el 18° puesto como mercado en valores FOB para las botellas argentinas a ubicarse en el 6° lugar el año pasado. Los datos son categóricos. Las divisas generadas por ese destino se multiplicaron, de 2009 a 2011, casi por 16 veces: la Argentina pasó de vender u\$s 1,1 millón a u\$s 16,4 millones el año pasado. Y, en tan sólo un año, las ventas crecieron 68%. Así, superó a destinos como Dinamarca (10°), Suiza (9°), Suecia (8°) y México (7°), país que en el dinero acumulado hasta noviembre aún se situaba sexto, pero que finalmente fue desplazado en noviembre por el gigante asiático, según Vinos de Argentina, la entidad de promoción en el exterior, en base a datos de Caucasia Wine Thinking. Los primeros cinco mercados siguen siendo Estados Unidos (con 35,7% del total), Canadá, Brasil, Reino Unido y Holanda. Pese a todo, China aún capta sólo 2,2% de las ventas locales. En volumen, el país vendió 400.000 cajas de nueve litros, un 46% más que en 2010 y 11 veces más que en 2009. El precio promedio fue alto: se ubicó en u\$s 39,5 FOB, frente a u\$s 34,2 del valor promedio total local" (Rebón, 2012; p. 1)

Cuadro 44. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. Justificación del sector/es económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Justificación del sector/es económico/s de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo											
	Demanda del mercado externo	Sin justificación del sector seleccionado	Demanda del mercado interno	Recursos naturales altamente competitivos	Generación de empleo	Dinámica de innovación	Desarrollo de sistemas productivos regionales competitivos	Importancia en el PBI industrial del país	Capacidad para aumentar la productividad del resto de los sectores	Bajas barreras de entrada en el mercado	No selecciona sector	Amplitud de la distribución geográfica
Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016		X										
Programa ProHuerta		X										
Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF)					X							
Foros Virtuales del Área de Alimentos	X		X	X								
Boletines Algodoneros	X											

Fuente: Página Web del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (<http://www.minagri.gob.ar/site/areas/PEA2/index.php>)

En el mismo sentido, otra de las áreas de los Foros Virtuales del Área de Alimentos (Área de Frutas Finas) también destaca la demanda del mercado externo de arándanos como un pilar de relevancia en el accionar sectorial, tal como lo demuestra la siguiente cita textual:

“Un leve crecimiento en la exportación de arándanos experimentó Argentina durante la temporada 2011/12. Los envíos totalizaron 15.800 toneladas en comparación a 15.300 toneladas la campaña anterior. En cuanto a mercados de destino, Europa continental experimentó un crecimiento del 27% mientras que Reino Unido obtuvo un alza del 12%. Peláez detalló que Estados Unidos y Asia permanecieron estables. Los envíos a Europa continental totalizaron 1.916 tons. durante la temporada; Reino Unido (2.839 tons.); Estados Unidos (9.616 tons.); y Canadá (1.008 tons.) En el caso de Estados Unidos los volúmenes se mantuvieron debido a una baja en los precios después de la semana 42 mientras que en el caso de Asia, se explica porque no se realizaron envíos a Japón debido a barreras impuestas por el Gobierno de ese país. Los retornos a los productores se vieron afectados por los altos costos de producción y de mano de obra. “Estos factores están en contra de los productores quienes año a año deben analizar si continuar en el negocio” (S/A; 2012; p. 1)

En relación a los Boletines Algodoneros, también la justificación del sector elegido por el mecanismo se sitúa en la demanda del mercado externo, ya que *“Se espera que la superficie algodonera continúe aumentando hasta cubrir 665.000 hectáreas en 2010/11 como resultado de los buenos ingresos que percibieron los productores en 2009/10, la fuerte demanda en el mercado nacional e internacional, y el alto precio del algodón en la época de la cosecha”* (Boletín Algodonero N°1, Enero de 2011; pp. 1-2)

Por último, es importante analizar la presencia de otras justificaciones realizadas por los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo, tales como la demanda del mercado interno, los recursos naturales altamente competitivos y la generación de empleo.

Dando cuenta de la demanda del mercado interno, el área vitivinícola de los Foros Virtuales del Área de Alimentos la destaca a partir de un análisis realizado por un organismo de investigación, tal como se expresa a continuación:

“El Observatorio Vitivinícola, organismo de investigación encarado por la Coviar y la Bolsa de Comercio de Mendoza, dio a conocer la primera parte de un estudio comparativo entre las industrias vitivinícolas de Argentina y Chile. Esta fase se refiere a las hectáreas implantadas, los productos elaborados y el consumo interno en ambos países. Chile tiene una superficie total de 756.000 km² y viven en el país más de 17 millones de habitantes, mientras que Argentina tiene una superficie casi cuatro veces mayor (2.780.000 km²) y más de 40 millones de habitantes. Mientras que Chile destina el 72% de su producción de vinos al mercado externo, Argentina hace el camino proporcionalmente inverso (72% de su producción va al consumo interno)” (Cavagnaro, 2012; p.1)

En relación a la generación de empleo, en tanto justificación de la elección del abordaje sectorial del mecanismo de regulación, el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF) da cuenta de la importancia que tiene la Agricultura Familiar en este sentido.

“El desarrollo de la agricultura familiar ofrece ventajas: producciones más diversificadas, modelos menos agresivos con el medio ambiente y mayor impacto en la generación de puestos de trabajo: la agricultura familiar genera el 57% del empleo en la actividad rural” (Cittadini, Roberto; p. 110)

“Por otra parte, el profesional indicó que la agricultura familiar es una importante fuente de empleo en el sector agrícola y que a través de las investigaciones que se llevan a cabo en el IPAF y las políticas de gobierno que se adopten a partir de conocer la realidad y las necesidades del sector, se apunta a lograr el pleno empleo en el ámbito rural” (S/A; p. 1)

“La agricultura familiar tiene algunos números que evidencia su importancia, el 65% de los productores argentinos pertenecen a este sector y producen el 20 % del total del país. Desde el INTA estamos apoyando el desarrollo familiar de la agricultura, por eso desde el 2005 el presupuesto viene en aumento y tenemos este año el presupuesto más alto de la historia, el gobierno nacional a incrementado el presupuesto en un 800 % desde que comenzó esta nueva etapa” remarcó Carlos Casamiquela, Presidente de INTA” (S/A, 2011; p. 1)

4.7.c.-Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo –

Tal como se observa en el Cuadro N°45, los objetivos mayoritariamente elegidos por los mecanismos de regulación relevados han sido los siguientes: la promoción de programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas; el fomento de la sustentabilidad ambiental y la comunicación con los integrantes del sector; así como también el mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial.

En cuanto al primer objetivo, el Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016 (PEA²) sostiene a través de sus documentos de referencia que a partir del mecanismo *“(…) se espera haber alcanzado los siguientes productos finales: Espacios institucionales de participación estables y consolidados en el tiempo (los Consejos Federales). Proceso participativo inclusivo y dinámico, fortalecedor de la confianza social, estimulador de la responsabilidad ciudadana y el involucramiento de la sociedad. Capacidad de los actores sociales para interaccionar colectivamente en el marco de procesos y ámbitos públicos- colectivos. Fortalecimiento institucional y construcción de un Estado "fuerte" y "atlético", con capacidad para articular intereses sectoriales en pos de una visión colectiva de futuro construida colectivamente. Vigorización del vínculo Estado- sociedad, a través de la participación de los diferentes actores en la elaboración de políticas públicas a largo plazo. Documento del Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial, Participativo y Federal, 2010 - 2016 consensuado y avalado por todos los actores sociales involucrados. Ley del Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial (PEA2) y leyes complementarias que contribuyan a su institucionalización” (Lógica Metodológica; p. 8)*

En tanto, el Programa Pro-Huerta pretende: *"Promover espacios de articulación e intercambio a nivel institucional e interinstitucional entre los agentes que participan de los procesos organizacionales del territorio"* (Vega y Guzmán; p. 7).

Continuando con el énfasis referido al objetivo de promover programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas, es relevante considerar el siguiente apartado textual que explica el surgimiento y objetivos del Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF), como así también de algunas de sus características:

"El gobierno nacional, ha priorizado en su agenda política estos temas en los que participa activamente el INTA en general y el CIPAF y sus institutos en particular. Prueba de ello lo constituye la presencia del Director del CIPAF, el director del IPAF y profesionales del instituto de la Región Pampeana en la XIII Reunión Especializada de la Agricultura Familiar (REAF) y la Cumbre Iberoamericana de Ministros de la Agricultura que se desarrolló durante el mes de junio en la ciudad balnearia de Mar del Plata. Allí participaron más de 300 productores, técnicos y funcionarios de las áreas de desarrollo rural de los países de la región (MERCOSUR ampliado). El objetivo del encuentro consistió en profundizar el intercambio para la generación de políticas públicas para un sector que tan sólo en la Argentina representa el 66 por ciento de las explotaciones agropecuarias nacionales y que a nivel regional representa a más de 5.000.000 de familias campesinas. En ese ámbito regional y a solicitud de los organizadores, desde nuestra institución se plantearon, visiones complementarias que surgen al abordar la agroecología en la producción familiar de nuestros países. Se compartieron una serie de conceptos que permiten analizar y entender el contexto en el que se desenvuelve el agricultor familiar, con fuertes procesos de migración hacia zonas urbanas, intensificación del sistema agrícola y una crisis global energética y alimentaria, que aumentan su vulnerabilidad. Se planteó, entonces, cómo generar sistemas productivos sustentables que puedan transformar a un sector históricamente excluido como el de la agricultura familiar en un protagonista de la construcción de la soberanía alimentaria. En este marco se convocó al INTA en general y al CIPAF en particular a compartir en la Reunión de la REAF y en la Cumbre de Ministros sus enfoques productivos, su visión sobre la vinculación de la tecnología con los procesos educativos, entendidos como los espacios de generación de conocimientos, en ámbitos complejos que demandan transformaciones estructurales que apunten a la equidad y la inclusión. Es de destacar que también se tuvo la posibilidad de distribuir una serie de libros de la Agricultura Familiar producto del trabajo de investigación como así también videos y folletos temáticos. Como CIPAF y a través del accionar de nuestros institutos del NEA, NOA, CUYO y la Región Pampeana estamos satisfechos y contentos de participar en estos espacios regionales, que nos permiten avanzar en una autoevaluación de nuestros propios procesos de investigación y acción" (Catalano; p. 1)

En relación al fomento de la sustentabilidad ambiental, el Programa ProHuerta *"Orienta al desarrollo de capacidades que permitan a los alumnos una comprensión abarcativa e inteligente de las diferentes fases y dimensiones involucradas en los procesos de producción y aplicación de técnicas y procedimientos que no alteren el equilibrio ecológico, ya que no debe olvidar que debe vivir dentro de los límites que le impone la propia naturaleza, apuntando a estrategias y objetivos que permitan un desarrollo económico con protección de los recursos naturales, tomando conciencia que hombre y*

naturaleza son una comunidad solidaria, pues sin futuro para la naturaleza no habrá futuro para la humanidad” (Vega y Guzmán; p. 3)

Dicho mecanismo de regulación también destaca en este sentido que *“Otro aspecto negativo son las consecuencias ambientales indeseables, pérdida de biodiversidad y cambio climático. El INTA ha alertado sobre los problemas de sustentabilidad ambiental y ha planteado la necesidad de integrar prácticas de menor impacto. Sin embargo, se observan bajos niveles de incorporación de dichas prácticas. La tendencia creciente al monocultivo genera externalidades negativas sobre el patrimonio natural: exportación de nutrientes, degradación del suelo, pérdida de biodiversidad, contaminación de acuíferos, etcétera. El riesgo de deterioro ambiental es mayor en las zonas marginales, anteriormente ganaderas o mixtas, por la fragilidad de los suelos y el desplazamiento de la agricultura familiar o campesina. Aun cuando el INTA y el sistema científicotecnológico puedan generar propuestas técnicas acordes para una agricultura realmente sustentable, debe reconocerse que la gobernanza de este proceso ha sido (y aún es) conducida por criterios de rentabilidad individual y cortoplacista, que no contemplan las externalidades sociales y ambientales generadas, ni aun el deterioro de los recursos prediales. Son necesarias políticas activas que orienten el accionar de los agentes económicos hacia modelos más virtuosos (...) La progresiva toma de conciencia acerca de las consecuencias del estilo de modernización agraria descrito está llevando a los Estados nacionales de la región a instrumentar distintas políticas activas de promoción de la agricultura familiar. En la Argentina, la agricultura familiar ocupa el 13,5% de la superficie productiva y genera el 19,2% de la producción agraria nacional. La institucionalidad del fomento a la producción familiar cuenta con distintos antecedentes (Programa Social Agropecuario, Minifundio, Cambio Rural, ProHuerta) que facilitaron procesos organizativos y cuentan con ricas experiencias que posicionan la seguridad y soberanía alimentarias en la agenda pública. Particularmente el Programa ProHuerta, iniciativa conjunta del INTA y el Ministerio de Desarrollo Social, se orienta específicamente a contribuir a la seguridad alimentaria. En sus 20 años de experiencia ha probado su eficaz inserción en los sectores vulnerables, rurales y urbanos, dando lugar a la novedosa categoría de agricultura urbana. Merece destacarse también la creación del Programa Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la Pequeña Agricultura Familiar, la creación de la Subsecretaría de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar, y más recientemente del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación” (Cittadini, Roberto; p.109-110)*

En tanto, el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF) también he perseguido, según los documentos relevados, el objetivo de fomentar la sustentabilidad ambiental, teniendo en cuenta que el centro *“(...) está constituido por cinco institutos distribuidos en las distintas macrorregiones en que se encuentra dividido el país según el INTA, y tiene como objetivo generar, adoptar y validar tecnologías apropiadas para el desarrollo sustentable de la pequeña agricultura familiar” (S/A; p. 1)*

En cuanto al mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial, el Programa ProHuerta también se encuentra vinculado a este objetivo ya que *“La Coordinación Nacional de Transferencia y Extensión es la responsable de orientar las estrategias y acciones implementadas en extensión, entendida como el proceso de intercambio de información y conocimientos para el desarrollo de las capacidades de*

innovación de los miembros de la comunidad rural. Ayuda a que los productores agropecuarios sean competitivos, crezcan en un marco de equidad social y produzcan preservando el medio ambiente para futuras generaciones. En este marco, también es la responsable de orientar las estrategias y acciones implementadas por los Centros Regionales del INTA en materia de Extensión y entre ellas el Programa Federal de Apoyo al Desarrollo Rural Sustentable (ProFeder)” (Coordinación Nacional de Transferencia y Extensión, <http://inta.gob.ar/unidades/122600>; p. 1)

El último de los objetivos mayoritarios perseguidos por los mecanismos de regulación relevados del ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca es el fomento de la comunicación con los integrantes del sector, del cual los Foros Virtuales del Área de Alimentos dan cuenta a partir de la siguiente cita textual:

“Los objetivos de los Foros comprenden: -Fomentar, mantener y acrecentar la comunicación con los integrantes de la cadena de Dulces, grandes o pequeños, independiente de su localización geográfica - Integrar a los actores en comunidades de intereses afines, para el intercambio de información y conocimiento relevante. - Dar apoyatura virtual al trabajo que se realiza en los Foros presenciales, al difundir información en concordancia con los temas y problemas planteados en ellos y dar continuidad a la red que se ha conformado en los encuentros cara a cara.-Contar con un banco de consulta para muestreo de necesidades y sobre acciones a desarrollar” (S/A, 2008; p. 1)

Por último, el Programa ProHuerta también ha tenido en consideración dos objetivos más respecto de su accionar como mecanismo de regulación: a saber, la ayudar a la inserción laboral de la población desempleada y el fortalecimiento de la vinculación entre la educación y el trabajo.

En cuanto al primero de los objetivos perseguidos, el Programa Prohuerta sostiene que *“Su objetivo es mejorar la seguridad y la soberanía alimentaria y favorecer la participación y organización de sectores vulnerables de la población. El Pro-Huerta está dirigido a población en condición de pobreza, que enfrenta problemas de acceso a una alimentación saludable, promoviendo una dieta más diversificada y equilibrada mediante la autoproducción en pequeña escala de alimentos frescos por parte de sus destinatarios” (Prohuerta. Fuente: <http://inta.gob.ar/documentos/prohuerta/>, p. 1)*

Por otro lado, y en relación al segundo de los objetivos de este mecanismo de regulación, los documentos relacionados con el programa sostienen que *“El programa pretende acompañar a una buena escuela que esté más allá de la escuela tradicional y del mercado. No es la mejor ni la peor, sino que es aquella que está siendo, perfectible, inteligente, sensible, ética, dinámica, constructiva y emprendedora; con capacidad de evolucionar con ciencia y con conciencia, a partir del encuentro en torno a un proyecto común que tiene como centro el aprendizaje y la enseñanza en contexto. Esto nos lleva a repensar la educación y a centrar la tarea en la formación de personas dueñas de sí mismas, con capacidad para conocer, comprender, enriquecer y transformar el mundo con su aporte inteligente, solidario y creativo en cooperación con los demás durante toda la vida” (Vega y Guzmán; p. 3)*

Cuadro 45. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Objetivos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo								
	Promover programas de carácter federal y mejoras de las instituciones educativas	Indagar las necesidades y requerimientos de formación y capacitación sectoriales	Fomentar la sustentabilidad ambiental	Mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial	Fomentar la comunicación con los integrantes del sector	Fortalecimiento de la vinculación entre la educación y el trabajo	Contribuir al fortalecimiento de las inversiones y actividades de I + D	Ayudar a la inserción laboral de la población desempleada	Otros (1)
Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016	X	X					X		
Programa ProHuerta	X		X	X		X		X	
Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF)	X	X	X	X					
Foros Virtuales del Área de Alimentos					X				
Boletines Algodoneros					X				

Fuente: Página Web del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (<http://www.minagri.gob.ar/site/areas/PEA2/index.php>)

(1) Otros: - Consulta y seguimiento de la programación de las nuevas leyes educativas; - Consolidar a la Educación Técnica en el Sistema Educativo Nacional; - Generación de mayor empleo; - Promover la finalización de la escolaridad obligatoria; - Mejorar la calificación de los trabajadores; y - Fomentar la sustentabilidad de la educación cooperativa y mutual

De esta manera, el mecanismo da cuenta de concepciones de la relación pedagógica que pueden observarse en el siguiente apartado textual:

“Pro-Huerta es una alternativa para abordar una de las problemáticas educativas actuales referida a la necesidad de que el proceso educativo del educando resulte en un individuo con capacidades que le permitan insertarse en la sociedad y continuar con su desarrollo. Para lograr este objetivo el alumno debe poseer un conocimiento integral, práctico y crítico, que le permitan abordar eficazmente situaciones que se le presenten en lo productivo. El educando debe construirse y apropiarse del mundo y de sí mismo. Construir es construirse. Y uno se construye no sólo a través de conocimientos. Lo hace a través del arte, del juego con el propio cuerpo, por las articulaciones, por los encuentros con los otros seres. Apropiarse del mundo significa hacerlo de uno, relacionarse con él de manera fluida, poder moverse en distintas situaciones con la capacidad como para enfrentar y resolver problemas, para buscar causas y prever consecuencias de las ajenas y propias acciones. El hecho educativo encuentra en la construcción del conocimiento del educando el problema central de la educación y el desafío a futuro. La educación debe ser basada en principios morales, religiosos, económicos, históricos, productivos, etc ;y considerados a la hora de trazar los fines de la educación. No siendo posible la tarea formativa sin una profunda reflexión sobre el destino y las posibilidades humanas. Si bien la educación se plantea como un problema complejo, los individuos participan de actos educativos durante toda su vida y actualmente la escuela es la institución que junto a la familia más influencia tiene en la formación de los futuros ciudadanos. Esta realidad es aceptada y se seguirá aceptando por mucho tiempo, en la medida de que la escuela a través de los actos educativos y la relación pedagógica promuevan a dar respuestas a un problema teológico cual es, formar el hombre que la sociedad necesita: el hombre idea. Para ello el Pro-Huerta pone a disposición sus capacidades para contribuir a la formación de alumnos que desplieguen sus potencialidades cognitivas, afectivas, sociales y de aprendizaje. El docente debe apelar a su conciencia gnoseológica para abordar el acontecer el interpretativo propio considerando que el acto educativo debe contemplar como modalidad de trabajo el aprendizaje constructivo, significativo a partir de la construcción del conocimiento constituyéndose de esta manera en una eficaz forma de aportar a la formación de los alumnos que concurren a la escuela” (Vega y Guzmán; pp. 6-7)

4.7.d.- Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

En relación a los participantes y actores de los mecanismos de regulación, merece destacarse la amplia presencia de Universidades y Centros de Investigación, tal como puede observarse a través del Cuadro N°46. En este sentido, el Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016 (PEA²) se encuentra integrado por el denominado Consejo Federal Asesor de Ciencia y Tecnología (CFACyT) que, tal como resalta el mecanismo de regulación, “(...) estará integrado por aquellos especialistas que desempeñan actividades científicas y tecnológicas en todo el país vinculadas al Sector Agroalimentario y Agroindustrial. Podrán ser expertos de Universidades Nacionales, funcionarios de altísima calificación del INTA y el SENASA, como así también, expertos de organismos internacionales” (Lógica participativa; pp. 3-4)

Por otro lado, el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF) también cuenta con la presencia de un Consejo Asesor integrado por representantes de las universidades (entre otros actores) tal como se enuncia en la siguiente cita textual que brinda información respecto de la presentación oficial del Instituto de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la Pequeña y Mediana Agricultura Familiar (IPAF) en la Región Cuyo:

“La presentación oficial del Instituto de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la Pequeña y Mediana Agricultura Familiar (IPAF) Región Cuyo, organismo dependiente del INTA, fue presidida por el gobernador José Luis Gioja y contó con la presencia de la secretaria de Desarrollo Regional y Agricultura Familiar de la Nación, Carla Campos Bilbao; el presidente del INTA, Carlos Casaniquela; el ministro de Desarrollo Humano y Promoción Social, Daniel Molina; el secretario de Agricultura, Marcelo Alós; el director del Centro de Investigación y Desarrollo para la Pequeña Agricultura Familiar, José Catalano; el presidente del consejo directivo del IPAF, Víctor Di Tella; el director del nuevo Instituto de la Región Cuyo, Alfredo Romano; el intendente de Calingasta, Robert Garcés, funcionarios y miembros del INTA San Juan, y productores de la provincia. Además se firmaron convenios. Durante un acto que se desarrolló este jueves por la mañana en Casa de Gobierno, fue presentado oficialmente el "Instituto de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la Pequeña y Mediana Agricultura Familiar" (IPAF) Región Cuyo, organismo dependiente del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) (...) “La presentación se llevó a cabo este jueves 25 de marzo en la Casa de Gobierno de la provincia de San Juan. En el acto de apertura estuvieron presentes el Gobernador de esa provincia, ingeniero José Luis Gioja; la Secretaria de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar, Carla Campos Bilbao y el Subsecretario de Desarrollo de Economías Regionales, Luciano Di Tella, ambos del Ministerio de Agricultura Ganadería y Pesca de la Nación; el presidente del INTA, Carlos Casaniquela, su vicepresidente, Luis Bastera y el Director del CIPAF José Catalano, junto a funcionarios de los gobiernos de La Rioja, Mendoza y San Luis. Durante la jornada de lanzamiento del IPAF Región Cuyo, se llevó a cabo también la conformación y sesión del Consejo Asesor del instituto, integrado por representantes de las universidades, productores Familiar, los gobiernos provinciales, la secretaría de Agricultura Familiar de la Nación, extensionistas y de los consejos regionales del INTA” (S/A, 2010; p. 1)

Por otro lado, merece destacarse la presencia, aunque minoritaria en términos de comparación entre todos los mecanismos de regulación relevados de este ministerio, de entidades gubernamentales provinciales; instituciones educativas y de formación profesional; organizaciones de la sociedad civil; como así también otros ministerios nacionales.

Cuadro 46. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Participantes y actores de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo												
	Universidades y Centros de Investigación	Entidades gubernamentales Provinciales	Organizaciones de la sociedad civil	Más de un organismo dentro del propio Ministerio	Otros Ministerios nacionales	Instituciones educativas y de formación profesional	Participación Tripartita (Estado-Cámara-Sindicatos)	Instituciones privadas	Sindicato/s	Organismos internacionales de asistencia técnica y financiera	Entidades gubernamentales Municipales	Cámara/s	Jurisdicciones educativas
Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016	X	X	X	X	X		X						
Programa ProHuerta	X	X	X		X	X							
Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF)	X	X	X	X		X		X	X				
Foros Virtuales del Área de Alimentos	X												
Boletines Algodoneros													

Fuente: Página Web del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (<http://www.minagri.gob.ar/site/areas/PEA2/index.php>)

En este sentido es resaltable la complejidad institucional del Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016 (PEA²), que además de contar con el Consejo Federal Asesor de Ciencia y Tecnología (CFACyT) anteriormente mencionado, también cuenta con un Consejo General, un Consejo Federal Agropecuario (CFA), un Consejo Federal del Sistema Productivo (CFSP), un Consejo Federal para el Desarrollo Económico y Social (CFDSEyS) y los Consejos Provinciales.

Teniendo en cuenta el orden expuesto, comenzaremos mencionando que la estructura del Consejo General consiste de “(...) Representantes de otros Ministerios, representantes del Consejo Federal Agropecuario, representantes del Consejo Federal Asesor en Ciencia y Tecnología, representantes del Poder Legislativo, representantes del Consejo Federal para el Desarrollo Económico y Social (CFDSEyS), y representantes del Consejo Federal del Sistema Productivo” (Jornada del Consejo Federal Asesor de Ciencia y Tecnología, 2010; p. 34)

En cuanto al Consejo Federal Agropecuario (CFA), el mismo está constituido a través de “(...) de procesos de vínculo en un Consejo General Agroalimentario y Agroindustrial a nivel nacional que tendrá a su cargo la integración horizontal de los planes elaborados por cada Consejo Federal (...) Consejo Federal Agropecuario (CFA) (...) estará conformado por: (...)1 Secretario del MAGyP y los Subsecretarios que éste designe (...)1 Facilitador por provincia (un total de 24 facilitadores) (...) 1 Coordinador del Consejo (...)De la misma manera que trabajan las mesas subsectoriales a nivel provincial, lo hacen a nivel nacional, por lo que los líderes de los equipos técnicos del MAGyP y sus integrantes interactuarán con sus equivalentes provinciales a los efectos de elaborar los planes del subsector (...)” (Lógica participativa; pp. 2-3)

En tanto, el Consejo Federal del Sistema Productivo (CFSP), “(...)estará integrado por las asociaciones gremiales empresarias representativas de todas las cadenas de valor del sistema agroalimentario y agroindustrial, con representación nacional (...)Desde el punto de vista organizativo, el CFSP estará conformado por: 1 Secretario del MAGyP y los Subsecretarios que éste designe (...)Líderes de equipos técnicos (...)tendrán a su cargo cada una de las 10 mesas subsectoriales en que se ha dividido el Sector Agroalimentario y Agroindustrial para la elaboración del plan (...)1 Facilitador por mesa subsectorial (...)1 Coordinador del Consejo (...) Este Consejo utilizará como herramienta participativa el trabajo en mesas subsectoriales. Cada una de estas mesas se segmentará por cadena de valor y por tamaño de unidad productiva, si técnicamente correspondiere” (Lógica participativa; p. 4)

Otro de los consejos federales destacados en la estructura organizativa del mecanismo de regulación es el Consejo Federal para el Desarrollo Económico y Social (CFDSEyS). El mismo “(...)estará compuesto por aquellas entidades de la sociedad civil que representan intereses específicos acerca de cuestiones de carácter público en relación con el Sector Agroalimentario y Agroindustrial, y que se encuentran por fuera de las estructuras gubernamentales – estatales (...)estará conformado por: 1 Secretario del MAGyP y los Subsecretarios que éste designe, en su carácter de representantes del Estado Nacional (...)Líderes de equipos técnicos (...)1 Facilitador por mesa regional (...)1 Coordinador del Consejo (...)Este Consejo trabajará participativamente en mesas

regionales (NOA, NEA, Cuyo, Pampeana, Patagonia y Centro)” (Lógica participativa; p. 5)

Por último, en relación a la participación provincial, el Plan sostiene que: *“Los cuatro consejos federales antes definidos, su esquema organizativo y su funcionamiento para la implementación de la metodología de elaboración del PEA², serán replicados en cada una de las provincias que adhieran al plan. Así, cada Provincia contará con un Consejo Provincial Agropecuario, integrado por los municipios y/o departamentos provinciales; un Consejo Provincial del Sistema Productivo, en el que participarán los representantes de las cadenas de valor de todos los sectores relevantes de la provincia y las delegaciones provinciales de las entidades gremiales empresariales nacionales; un Consejo Provincial para el Desarrollo Económico y Social, integrado por los representantes de las organizaciones sociales vinculadas al Sector Agroalimentario y Agroindustrial con relevancia en el territorio provincial, así como las delegaciones provinciales de las organizaciones sociales nacionales de iguales características; y un Consejo Provincial Asesor de Ciencia y Tecnología en el que participarán especialistas universitarios de las Universidades Nacionales con sede en la Provincia o la región (según corresponda) y por funcionarios del INTA Y SENASA del nivel regional correspondiente. El rol de articulación de los cuatro Consejos Provinciales estará a cargo del Ministerio de Agricultura Provincial, o su equivalente institucional. De esta manera, con los Consejos a nivel Nacional y a nivel Provincial, quedaría conformada la estructura de organización participativa” (Lógica participativa; pp. 5-6)*

En relación a la participación de organizaciones de la sociedad civil, el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF) resalta que *“Con el apoyo económico de la Fundación ARGENINTA y el trabajo articulado con la Fundación NUEVA GESTION, se iniciaron las acciones comerciales para importar maquinaria de poscosecha de Quinoa con el fin de adaptarlas y validarlas al contexto local. De este modo, se pretende facilitar a los pequeños productores el proceso de poscosecha tecnificada, lograr un grano limpio, “desamarrado” y de calidad para incrementar su valor comercial” (Fuente: http://www.alejandroschuldhaus.com.ar/proyectos/inta/region_noa.html; p. 1)*

4.7.e- Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

A partir del Cuadro N°47 se han identificado preferentemente dos comportamientos mayoritarios de los mecanismos de regulación relevados de este ministerio en relación a los tipos de estrategias de trabajo utilizados para el desarrollo de sus objetivos. El primero de ellos se encuentra en la realización de diagnósticos sectoriales. Allí encontramos la presencia de mecanismos de regulación tales como el Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016 (PEA²), el Programa ProHuerta, el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF) y Foros Virtuales del Área de Alimentos.

En el marco de este tipo de estrategias de trabajo, el Programa ProHuerta da cuenta de esta utilización a partir del siguiente fragmento textual:

“El modelo de especialización productiva simplificó los agroecosistemas y tendió al aumento de la escala de explotación, desplazando masivamente a productores (...) El retroceso de la agricultura familiar y campesina aumentó el número de personas con problemas de acceso a los alimentos y su desplazamiento a engrosar sectores marginales de las periferias urbanas, donde es limitado su acceso al mercado de trabajo formal. El retroceso del Estado en su rol de garante de derechos básicos y prestador de políticas universales, y la creciente concentración económica, agravaron las condiciones de vida de estos sectores sociales. En la Argentina este modelo de modernización dio lugar a un proceso de reestructuración agraria caracterizado por un masivo proceso de especulación agraria, mayor concentración de la tierra, aumento de la superficie por unidad productiva y el surgimiento de nuevos actores –grandes contratistas y pools de siembra–. Un resultado central es la exclusión masiva de una vasta cantidad de actores tradicionales: pequeños productores, campesinos, productores familiares, chacareros, colonos, trabajadores rurales, comunidades y pueblos originarios. En el período 1988/2002 se observa una fuerte disminución de total de las explotaciones agropecuarias (desaparecieron más de 85.000) y el aumento de la superficie promedio (de 424 a 524 hectáreas). Este proceso conllevó un creciente despoblamiento rural, desertización socioeconómica y desvertebramiento territorial” (Cittadini, Roberto; pp. 107-108)

En tanto, el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF) responde a este tipo de estrategia contestando a la pregunta de cómo trabaja el IPAF:

“¿Cómo trabaja el IPAF? Mediante metodologías de Investigación-Acción Participativa que garanticen el involucramiento, interés y compromiso de los actores sociales del territorio relacionados con la problemática de la pequeña agricultura familiar. El IPAF aborda las demandas concretas de las comunidades, organizaciones de productores y/o de los técnicos de campo, mediante el diagnóstico participativo, la reflexión sobre las problemáticas identificadas, los aportes y recomendaciones de los miembros del sector, el estudio de propuestas, la planificación consensuada de la acción, así como la reflexión permanente sobre la práctica, para finalizar en el diseño participativo de las acciones e investigaciones planteadas en el proceso” (La Horticultura en la Argentina. Informe Final, 2010; p. 15)

El aporte en el marco de este tipo de estrategia por parte de los Foros Virtuales del Área de Alimentos se ejemplifica a través del área Vitivinícola, en donde se señala que *“Argentina posee un 16,3% más de superficie implantada con uvas que Chile y más del 95% de las hectáreas con uvas argentinas están destinadas a la elaboración de vinos y mostos, mientras que Chile destina el 64% (más de 116.000 hectáreas) para elaborar vinos y mostos y el resto está implantado con uvas de mesa (30%) y producción de pisco(6%). Del estudio surge que de las 218.000 hectáreas implantadas en Argentina, el 92,57% se concentra en las provincias de Mendoza y San Juan. En cambio, Chile muestra un mapa distinto, con una mayor distribución zonal, ya que de las 182.000 hectáreas implantadas en Chile, el 97,53% se distribuye en cinco regiones: Maule, Libertador General Bernardo O’Higgins, Metropolitana, Valparaíso y Bío Bío (...) La superficie cultivada de Argentina se distingue en uvas tintas, blancas y otras para vinificar. Las tintas representaron en el Censo Vitícola 2011 del Instituto Nacional de Vitivinicultura (INV) el 50,63%, las blancas el 18,82% y las otras (entre las que están incluidas las rosadas) el 30,54% de las hectáreas cultivadas. De las uvas de alta*

calidad enológica, la variedad que mayor superficie cultivada posee en Argentina es malbec (17% de participación en el total de uvas para vinificar), seguida por la variedad bonarda (10% y 19%) y cabernet sauvignon (9% y 17%). Mientras que en las variedades blancas se distinguen Pedro Giménez (6% de participación en el total de uvas para vinificar) y torrontés riojano (4%). En el caso de Argentina, las primeras cuatro variedades (malbec, bonarda, cabernet sauvignon y Pedro Giménez) concentran el 42% de la superficie cultivada” (Cavagnaro, 2012; p. 1)

El segundo comportamiento mayoritario que surge del análisis de los mecanismos de regulación del ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca integra distintos tipos de estrategias de trabajo tales como la designación de agentes técnicos y territoriales para el cumplimiento de los objetivos; el tener presente las demandas de las organizaciones a través de presentaciones al Estado; el fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional; y la realización de mesas de discusión, talleres y encuentros.

Dentro de estas estrategias de trabajo, el Programa ProHuerta es un ejemplo en la designación de agentes técnicos y territoriales para el cumplimiento de los objetivos ya que, tal como menciona uno de los documentos, *“El Pro-Huerta forma parte de las redes que permiten enriquecer las estrategias institucionales de la comunidad educativa permitiendo consolidar el voluntariado como elemento clave del éxito de las acciones. Posibilita un estilo de vinculación entre técnicos y comunidades educativas basado en el respeto, honestidad y compromiso”* (Vega y Guzmán, p. 3)

En este sentido, este Programa ha tenido también relación con la experiencia que la Argentina viene desarrollando en Haití desde 2004. En la misma, y con el apoyo de Cancillería, el ministerio de Desarrollo Social y el INTA, el Programa cuenta *“(…) actualmente con 23 profesionales distribuidos en las diferentes regiones del país, más de 1.800 promotores voluntarios, y más de 11.000 huertas que benefician a más de 80.000 personas. La Argentina aporta asesoramiento técnico y organizativo. Otros países financian la expansión del programa. Esta experiencia se ha convertido en un ejemplo exitoso de cooperación. Frente a la reciente catástrofe se ha previsto un plan de trabajo a cinco años que beneficie a un millón de personas”* (Cittadini, Roberto; p.111)

Dentro de la misma estrategia de trabajo, el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF) también designa agentes técnicos y territoriales, tal como se expresa en el siguiente apartado:

“Este es el cuarto instituto que crea el INTA a través de su Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la Pequeña Agricultura Familiar (CIPAF), que dirige el Ing. José Catalano. Los IPAF que abarcan las macrorregiones del NEA, NOA y Pampeana funcionan desde el año 2005. Sus técnicos desarrollan líneas de investigación sobre caracterización de la agricultura familiar, comercialización, maquinarias y herramientas, agua, energías renovables, agroecología y problemática jurídico-legal para el acceso a los recursos naturales” (S/A, 2010; p. 2)

En cuanto a las demandas de las organizaciones a través de presentaciones al Estado, también el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF) desarrolla tal estrategia, tal como se ejemplifica a continuación a través de estas dos experiencias en el marco del mismo mecanismo de regulación:

“Del estudio y clasificación de las demandas que los actores vinculados al INTA IPAF Región Pampeana han realizado en relación al problema de los artefactos, se evidencian al menos cuatro escenarios de diseño. Estos se definen en función de la relación entre los siguientes parámetros: la existencia o no del objeto que resuelve el problema; la accesibilidad o no a ese objeto por parte del productor familiar; y el uso/no uso del objeto. Escenario 1. No hay objetos disponibles que resuelven el problema en cuestión (productivo/doméstico) de los agricultores familiares. Escenario 2. Hay objetos disponibles que resuelven el problema en cuestión (productivo/doméstico) de los agricultores familiares, pero no son accesibles para algunos productores (ya sea por aspectos económicos, técnicos, entre otros). Escenario 3. Hay objetos disponibles que resuelven el problema en cuestión (productivo/doméstico) de los agricultores familiares, son accesibles, pero no son usados por algunos productores. Escenario 4. Hay objetos disponibles que resuelven el problema en cuestión (productivo/ doméstico) de los agricultores familiares, son accesibles y son usados por algunos productores. Dentro de este último escenario se diseñó e implementó el encuentro de Bell Ville. El objetivo que se trazaron los investigadores del IPAF Marcos Hall y Sergio Justianovich, consiste en identificar e implementar formas que posibiliten valorizar estos artefactos y activar el efecto multiplicador del conocimiento. Estas son las preguntas de investigación que surgieron en relación a ese objetivo-problema: - Cómo estimular la formación o consolidación de estructuras que permitan conectar conocimientos. - Cómo mantener estas estructuras en el tiempo, - Qué acciones son necesarias” (Fuente: http://www.alejandroschuldhuis.com.ar/proyectos/inta/region_pampeana.html; p. 2)

“Así, las experiencias del IPAF Pampeano se desarrollan dentro de la investigación acción participativa junto a los productores viveristas de la costa –sustratos para viveros y control de hongos de suelo con Equisetum sp.–, productores hortícolas de Arana –biofumigación–, asociación de productores familiares de Varela (APFV) con utilización de las malezas como aliadas de la producción y la cooperativa unión de trabajo solidario de Avellaneda (UST) con quienes trabajan en planteo agroecológico de la unidad productiva. Además, realizan investigaciones con la asociación “El puente verde” de Esteban Echeverría, en sustratos caseros para plantines florales de estación, con la cooperativa productores de Hudson –biofumigación–, con productores no asociados de Hudson –Biofumigación–, con los productores pertenecientes al “Banco Social” y con arroz agroecológico del norte de Santa Fe” (S/A, 2012; p.1)

En relación a la estrategia de trabajo ligada al fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional, el Programa ProHuerta destaca que *“Se trata de un programa enmarcado en la seguridad alimentaria, la capacitación progresiva, la participación solidaria y el acompañamiento sistemático de las acciones en terreno, resultando estratégicos en su operatoria la intervención activa del voluntariado (promotores) y de redes de organizaciones de la sociedad civil” (Prohuerta. Fuente: <http://inta.gob.ar/documentos/prohuerta/>, p. 1)*

Cuadro 47. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Tipos de reuniones y estrategias de trabajo de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo									
	Realización de diagnósticos sectoriales	Los Ministerios designan agentes técnicos y territoriales para el cumplimiento de los objetivos	Fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones desde el punto de vista local/regional	Realización de mesas de discusión, talleres y encuentros	Demandas de las organizaciones a través de presentaciones al Estado	Conformación de Consejos Sectoriales	Entrevistas a informantes clave a nivel sectorial	Realización de reuniones con comites ejecutivos y comisiones	Desarrollo y puesta en práctica de etapas planificadas con anterioridad	Otros (1)
Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016	X	X	X	X				X	X	
Programa ProHuerta	X	X	X							
Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF)	X	X		X	X					
Foros Virtuales del Área de Alimentos	X				X	X	X			
Boletines Algodoneros	X									

Fuente: Página Web del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (<http://www.minagri.gob.ar/site/areas/PEA2/index.php>)

(1) Otros: - E valuación de las propuestas realizadas por las instituciones que proponen las acciones; y - Acceso a beneficios por parte de las empresas a partir del cumplimiento de los objetivos

Respecto de la realización de mesas de discusión, talleres y encuentros, el Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016 (PEA²) sostiene que sus cuatro Consejos Federales constituidos como espacios de participación “(...) utilizaron como mecanismo participativo el encuentro en jornadas y talleres, y en algunos casos, el trabajo en mesas (subsectoriales, regionales, provinciales y temáticas) en función de las características de cada Consejo y en pos de promover el involucramiento y compromiso de los diferentes actores con la elaboración de un Plan Estratégico Participativo compartido” (Argentina Líder Agroalimentario, 2011; pp. 35-36)

Destacando la mirada ligada a las mesas de discusión, talleres y encuentros, también el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF) brinda ejemplos que destacan la presencia de este tipo de estrategia de trabajo en el seno de su accionar:

“El investigador Sergio Justianovich explica cómo fue el proceso: “Durante la instancia previa a este primer encuentro, tuvimos la oportunidad de visitar varias escuelas técnicas de la región. Del diálogo con los alumnos y docentes, del recorrido por los talleres, y de dimensionar la complejidad de los ejercicios teórico-prácticos que allí se realizan, fue inevitable pensar en el potencial de desarrollo que existe entre estos centros educativos y el resto de sus comunidades” (Fuente: http://www.alejandroschuldhuis.com.ar/proyectos/inta/region_pampeana.html; p. 2)

Como última referencia ligada a los tipos de reuniones y estrategias de trabajo, merece destacarse el desarrollo y puesta en práctica de etapas planificadas con anterioridad que tiene en cuenta el Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016 (PEA²) y que se expresan en uno de sus documentos que expresa lo que el mecanismo de regulación denomina “lógica metodológica”.

A continuación se expresan, a través de citas textuales del mencionado documento, los ocho pasos diferentes que lleva a cabo el mecanismo de regulación:

“La lógica metodológica puede ser entendida como una secuencia de pasos sujetos a reglas lógicas y conceptuales necesarios para arribar al resultado esperado, que es la elaboración del Plan Estratégico. Dicha lógica señala un camino que conducirá a la meta pretendida. Ese camino deberá ser tenido en consideración por los actores que participen del proceso, de modo que todos ellos lleguen a un destino común: el PEA² (...)ese camino se compone de ocho pasos diferentes que se ilustran a continuación(...) 1. Dirección Estratégica: Visión / Misión / Ejes Estratégicos (...)Visión (...)hace referencia a aquello que se desea llegar en el futuro, en base al accionar actual (...)Se construye la Visión respondiendo a la pregunta “¿Qué?”: ¿Qué queremos que el Sector Agroalimentario y Agroindustrial sea en el futuro? (...)como paso previo a la definición de estrategias, políticas, cursos de acción y sus mecanismos instrumentales (...)Misión (...)la Misión define el “Para qué” (...)señala las directrices generales que guiarán los esfuerzos de cada uno de los actores (...)Mientras la Visión describe la identidad del Sector Agroalimentario y Agroindustrial, la Misión operacionaliza el deseo descripto por aquella (...)Objetivos (...)Prioridades Estratégicas (...)Ejes Estratégicos y los Objetivos provinciales, la definición de las Prioridades Estratégicas Provinciales llevará a la identificación de cuestiones prioritarias para la mejora de la realidad productiva del Sector Agroalimentario y Agroindustrial de la provincia. De esta

manera, se formularán las políticas y las acciones y finalmente se asignarán los recursos provinciales correspondientes (...) define las condiciones actuales y futuras que harán posible el desarrollo sustentable del sector. Estas condiciones se expresan en términos de requerimientos de: Infraestructura (energética, hídrica, transporte, comunicaciones, otros). Investigación, tecnología y capacitación. Relaciones económicas internacionales (acuerdos, tratados y convenios)(...)2. Escenarios (...)Consiste en imaginar modelos de situaciones futuras, su evolución en un horizonte de tiempo determinado y las respuestas posibles (...)en base a diferentes variables (económicas, sociales, demográficas, políticas, culturales, legales, científico tecnológicas, históricas, etc.), las cuales serán sistematizadas como oportunidades y amenazas que afectan o podrán afectar en el futuro al sector. Dichas tendencias pueden ser de carácter nacional, regional o internacional (...) 3. Situación Actual (...)análisis de la situación actual, el cual se realiza con el objetivo de conocer las condiciones del Sector Agroalimentario y Agroindustrial y las causas de los problemas que pueden obstaculizar el cumplimiento de Objetivos (...)El resultado de este proceso es un esquema de condiciones que señalan las fortalezas y debilidades del Sector, con el fin de determinar la capacidad que se posee para lograr los objetivos(...) 5. Metas (...)se establecen como instrumentos para gestionar el avance hacia el logro de los objetivos propuestos, fijando las prioridades del Sector (...)Las metas, al igual que los objetivos, deben ser medibles, coherentes, razonables, estimulantes y claras. Deben informar sobre cantidad, costo, tiempo y ser verificables. Las metas, no son necesariamente de tipo cuantitativo; también pueden ser cualitativas. De todas maneras, las metas se formulan a través de indicadores que prometen su cuantificación y posterior medición(...) 6. Brechas (...)Hacen referencia al concepto de problema, el cual se vincula directamente a la distancia existente entre la situación actual y la situación deseada (...) A partir de allí surge la posibilidad de cerrar las mencionadas brechas a través de la puesta en marcha de políticas, programas y acciones que colaboren a tales fines(...)7. Políticas, programas y acciones (...) Las políticas públicas (...) Estas etapas necesariamente deben dejar de ser procesos tecnocráticos donde la decisión surge de unos pocos, para generar políticas a partir de procesos interactivos y altamente participativos en función de un proyecto compartido(...) 8. Producto final esperado: Plan Estratégico (...) Es la articulación de todas las etapas y productos previos que se consolidan en un documento denominado Plan Estratégico” (Lógica Metodológica; pp.1-8)

4.7. f- Tipos de resultados de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

A través del Cuadro N°48 se observa una elección mayoritaria de los tipos de resultados de los mecanismos de regulación relevados en este ministerio centrada en la detección de características y particularidades de los procesos de educación y trabajo con abordajes sectoriales y regionales.

En este sentido, el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF) resalta una experiencia realizada en la región pampeana (la “Primavera creativa”) que sirve de ejemplo para dar cuenta de tal elección:

“La propuesta “Primavera creativa” es una apuesta, un desafío, un proceso. Está orientada a incentivar a que los docentes y alumnos sean quienes identifiquen una demanda local de la Agricultura Familiar vinculada a la carencia de un artefacto (similar a la de las tratadas en los talleres), y utilizando los conceptos/ métodos de trabajo construidos durante las dos jornadas, busquen una respuesta a ese problema. La intención es que en el mes de septiembre, durante el Segundo Encuentro, los participantes sean quienes presenten al resto de los pares sus cursos de auto-construcción de artefactos (o avances sobre los mismos, dependiendo de la instancia en que se encuentre el proyecto). En este sentido, cada Institución asume el compromiso que desea. Dedicar el tiempo que cree conveniente. Desde el INTA a través del IPAF Región Pampeana, la Agencia Bell Ville y la Agencia Río Tercero, se propone un acompañamiento durante ese período, y la gestión de vínculos con actores que puedan colaborar en el desarrollo de la solución al problema identificado por cada grupo. El objetivo final de esta propuesta es contribuir, en una primera instancia, a hacer visible problemas comunes y posibilidades de cooperación - complementación entre las distintas instituciones. En efecto, se planea el armado de una publicación conjunta entre todos los participantes donde se expondrán los trabajos. Dicho material se difundirá en Escuelas que no hayan participado del proceso. “Primavera creativa es un proceso en construcción que entiende a cada uno de sus actores como partícipe y protagonista de la conformación de una red de instituciones y sujetos que nos demuestra una vez más, que el conocimiento es una construcción conjunta. En este sentido, el encuentro en Bell Ville ha demostrado que se puede, y que es necesario, trabajar colectivamente, comprendiendo que cada uno desde su lugar tiene algo para aportar a dicha construcción”, sostuvo la profesora Silvina Justianovich, quien colaboró en el proceso de sistematización de Bell Ville. “Revalorizar los aportes, la experiencia y los conocimientos previos de cada uno es una apuesta imprescindible para la consolidación de los vínculos y el sostenimiento en el tiempo de una red que recién empieza a tramarse” (Fuente: http://www.alejandroschuldhuis.com.ar/proyectos/inta/region_pampeana.html; p. 3)

En tanto, los Boletines Algodoneros también dan cuenta de resultados vinculados a la detección de características y particularidades de los procesos de educación y trabajo con abordajes sectoriales y regionales a través del cultivo del algodón. El mecanismo sostiene en uno de sus documentos del mes de febrero de 2011 que *“Pese a la reciente recuperación de los precios de los cultivos competidores (sobre todo cereales y semillas oleaginosas, y también arroz y azúcar), los precios del algodón aumentaron incluso con mayor rapidez en los últimos meses. En consecuencia, el atractivo del algodón frente a los cultivos competidores continuó aumentando. De mantenerse las relaciones de precios favorables al algodón hasta la época de la siembra en el hemisferio norte, es probable que ello aliente un viraje mayor hacia este cultivo en muchos países productores... Pero suben los costos de producción. Generalmente, la producción de algodón es más costosa que la del frijol de soja, el maíz y el trigo. Requiere más fertilizantes por hectárea que el frijol de soja y el trigo, y mayor volumen de plaguicidas y combustible por hectárea (si se emplea maquinaria) que el frijol de soja, el maíz y el trigo. En cambio, el arroz y la caña de azúcar tienden a requerir mayores cantidades de insumos que el algodón. Los precios de la energía y los fertilizantes aumentaron significativamente durante 2007 y 2008, generando un alza en los costos de producción del algodón. Luego de alcanzar niveles récord en agosto de 2008, los precios de los fertilizantes descendieron significativamente. Entre mediados de 2009 y mediados de 2010, permanecieron dentro de un rango relativamente estrecho. Los*

precios de los fertilizantes comenzaron a aumentar nuevamente en los últimos meses de 2010 y recientemente los de la energía. En octubre de 2010, el aumento no era aún suficientemente grande para que afectara de manera importante las decisiones sobre la siembra de algodón para 2011/12, pero eso pudiera cambiar en los próximos meses si siguen aumentando los costos de producción” (Boletín para el Sector Algodonero. Edición Especial I. Febrero de 2011; p. 2)

Tales resultados también se expresan en otros mecanismos de regulación como los Foros Virtuales del Área de Alimentos que, por ejemplo, en el área de frutas finas destaca que en la actualidad *“El trabajo comprendió un total de 32 cultivos, la mitad de los cuales se desarrollan en Mendoza (entre otras provincias). Son ellos: manzana, pera, membrillo, durazno, ciruela, cereza, damasco, nectarín, banana, arándano, yerba mate, té, pino, eucaliptus, álamo, sauce, limón, naranja, pomelo, mandarina, caña de azúcar, uva de mesa, uva para vinificar/mosto, uva pasa, olivo conserva, olivo aceite, nuez de nogal, nuez de pecán, almendro, palta, jojoba e higo. El estudio se focalizó en cultivos plurianuales (...)La presentación destaca que estas producciones se desarrollan en 22 provincias argentinas y ocupa una superficie de 2,22 millones de hectáreas. Explica que generalmente se llevan a cabo en valles y regiones específicas y combinan la producción primaria con las actividades conexas; y destaca que, entre las distintas actividades agropecuarias, estos cultivos se caracterizan por el mayor empleo de mano de obra y por la intensidad en el uso de la tierra. En el último ejercicio, totalizaron una producción de 49,83 millones de toneladas, de la cual el 70% se destina casi en su totalidad a la alimentación humana, tanto en fresco como luego de distintas etapas de industrialización” (S/A, 2012; p. 1)*

En cuanto al área de Aromáticas, los Foros virtuales brindan información suministrada por medios de comunicación masiva tales como el Diario La Gaceta, tal como se expresa en el siguiente fragmento textual de uno de los foros del mes de octubre del año 2011:

“Les sintetizamos información que publica el Diario La Gaceta, referido a que la Facultad de Ciencias Económicas de la UNT, junto con el Área de Economía y la Unidad de Extensión y Experimentación Adaptativa Valles Calchaquies del INTA Famaillá, realizaron un mapeo y un análisis de las fortalezas y debilidades en las distintas etapas de producción de pimienta para pimentón-pimentón en el NOA. El trabajo fue presentado en el XXXIV Congreso Argentino de Horticultura, que se realizó en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Los investigadores utilizaron el enfoque de cadena de Porter, caracterizando a productores, acopiadores, molineros, fraccionadores, comercializadores, organismos de control y de apoyo a partir del análisis de entrevistas, estadísticas disponibles y sitios web de organismos y empresas del rubro (información secundaria). Los datos obtenidos permitieron construir una Matriz FODA, donde se explican los factores críticos identificados -positivos y negativos- para cada una de las etapas. En este sentido, los técnicos explicaron que la fase producción-secado presenta potencialidades respecto del manejo del cultivo y la calidad, asociados a factores climáticos. No obstante, muestra problemas de calidad del producto, falta de información de mercado, bajo grado de asociativismo, escaso perfil empresario y fallas en el manejo de información. En cuanto a la etapa de acopio, es la que fija el precio ante los productores y cuenta con mayor información de mercado. Sin embargo, tiene dificultades en la homogeneización de la producción acopiada y en alcanzar volúmenes para moler. Los molineros-fraccionadores son

formadores de precios, tienen conocimiento del mercado, pero encuentran dificultades para acceder a la tecnología costosa y, una vez conseguida, suelen tener problemas de capacidad ociosa. La comercialización tiene un consumo interno estable y un alto potencial en mercados mundiales, ya que existen segmentos dispuestos a pagar sobreprecio por el agregado de valor, mientras el mercado local está poco dispuesto a pagar más por una mejor calidad” (ForoVirtual.Aromáticas,18/10/2011; p. 1)

Por otro lado, el cuadro N°48 también da cuenta de tres tipos de resultados que también han sido seleccionados por dos de los cinco mecanismos de regulación relevados: a saber, la realización de detalles de inscriptos y población objetivo alcanzada por el mecanismo de regulación; la realización de informes y documentos sectoriales; y el desarrollo de normas sectoriales ligadas al proceso de trabajo.

En cuanto al detalle de inscriptos y población objetivo alcanzada, merece destacarse el aporte del Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016 (PEA²) que realiza un balance o análisis respecto de los pasos metodológicos verdaderamente realizados tomando como referencia el año 2010. De esta manera, el mecanismo concluye que: *“La mayoría de las Provincias han realizado sus correspondientes Lanzamientos Provinciales. En aquellas Provincias donde no se ha realizado el acto protocolar de Lanzamiento, si se ha comenzado a trabajar en pos de cumplir con los tiempos establecidos. Todas las Provincias que han adherido al Plan han convocado a los Consejos Provinciales y Mesas de trabajo para garantizar la participación de todos los actores vinculados al Sector. Todas las Provincias han contribuido a la Visión y Misión del PEA2 a nivel nacional y provincial. Dieciocho Provincias han enviado el instrumento correspondiente a Objetivos. Muchas de ellas ya han enviado la Matriz de Prioridades Estratégicas – MA2 (doce). La mayoría de las Provincias se encuentran elaborando los Escenarios Futuros más probables, Situación actual y Matriz FODA. Siete han finalizado la elaboración del instrumento de Escenarios Futuros más Probables y lo han remitido al PEA2 Nacional. Cinco Provincias han concluido el Instrumento de Situación Actual. Muchas Provincias han destacado el aporte brindado por el Sector Académico, su alto grado de compromiso e integración formal en el trabajo, participando en los Consejos Asesores de Ciencia y Técnica provinciales y en las mesas sectoriales, en aquellas provincias donde estas funcionan, además de brindar asistencia a la Provincia en los restantes Consejos y en la consolidación final de los instrumentos (...) Al mismo tiempo, las Provincias se encuentran recopilando datos estadísticos relacionados a las variables estructurales e infraestructurales que permitirán construir la Matriz Global por complejo productivo provincial” (Jornada del Consejo Federal Asesor de Ciencia y Tecnología, 2010; p. 9)*

Siguiendo el recorrido de los datos numéricos expresados por los mecanismos para dar cuenta de su alcance y resultados, el Programa ProHuerta sostiene que *“(...) hasta el año 2003 asistía a 445.000 huertas familiares y 10.000 huertas escolares, que permitían abastecer de hortalizas a unos 3 millones de personas” (La Horticultura en la Argentina. Informe Final, 2010; p. 14).* Sumado a ello, este programa también sostiene que *“Con presencia en todo el país, el programa cuenta hoy cerca de 624 mil huertas, 130 mil granjas y 3,4 millones de personas involucradas” (Prohuerta. Fuente: <http://inta.gob.ar/documentos/prohuerta/>, p. 1)*

Por otro lado, los mecanismos de regulación también dan cuenta de sus resultados a través de la realización de informes y documentos sectoriales. Es el caso, por ejemplo, de los Boletines Algodoneros que de manera mensual elaboran documentos que expresan las siguientes características:

“COMENTARIO DEL CULTIVO El avance de cosecha a nivel país alcanza el 90%, un poco menos de 551.100 has. con un rendimiento promedio de 1.600 kg/ha aproximadamente y una producción cercana a las 877.150 tn. En la provincia del Chaco se llevan recolectadas 359.100 has, es decir un 90% del área destinada al cultivo; con un rinde promedio de algodón en bruto de 1.230 kg/ha y una producción que ronda las 439.900 tn. Para la cosecha picker (convencional) los rendimientos en fibra que van de 27% a 30% oscilan entre los 200 a 1.200 kg/ha; mientras que para el sistema stripper los parámetros en fibra son del 23% al 27% el rinde se ubica entre los 500 y 1.800 kg/ha. Por su parte en la provincia de Santiago del Estero, se cosecharon, hasta el momento, 101.475 has. (99% de la superficie) con una producción cercana a las 253.600 tn y rendimientos promedios cercanos a los 2.500 kg/ha. La provincia de Santa Fe presenta en el norte un avance de recolección que alcanza un poco más de 61.700 has. (81% del área cultivada), con una producción cercana a las 132.600 tn y un rinde próximo a los 2.150 kg/ha. En la provincia de Salta, más precisamente en el Departamento de Anta, se llevan cosechadas cerca de 8.500 has, con rendimiento promedio de 2.750 kg/ha y una producción superior a las 23.400 tn. Recordamos que ya finalizaron su cosecha las provincias de Catamarca, Córdoba, Entre Ríos y San Luis. En cuanto a los valores pluviales, el comienzo del mes no muestra precipitaciones de importancia, destacándose en la provincia de Santa Fe la localidad de Calchaquí (Departamento de Vera), y en la provincia del Chaco, la localidad de Ahumonia (Departamento de Tapenaga), ambas con un registro de 44mm” (Boletín Algodonero N°6. Junio de 2011; p. 8)

Por último, también algunos mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo se ocuparon del desarrollo de normas sectoriales ligadas al proceso de trabajo. Como ejemplo de ello, se encuentran los foros virtuales del Área de Alimentos y los Boletines Algodoneros. En cuanto al primero de los mecanismos mencionados a este respecto, el área de Dulces brinda los siguientes ejemplos en relación tanto a la aplicación de buenas prácticas como a la calidad del pimentón:

“(…) Como resultado del foro se ha realizado un manual de buenas prácticas que se ha puesto en conocimiento del ministro Tobchi (Hugo, ex funcionario). Se ha aportado a todos los empresarios el número 0, que está impreso y ha quedado muy interesante. En el foro se ha celebrado una capacitación de diseño, aplicación del diseño, el packaging, labeling (etiquetado) en el conjunto de frascos que tienen los empresarios (...)Creo que ya tienen absolutamente inmerso en cada uno de ellos la aplicación de buenas prácticas, y se ha logrado contar con un logotipo que de alguna manera represente a todos los dulceros y pertenecientes a ese foro, es decir que se ha avanzado muchísimo. El manual es un elemento gráfico muy importante para que cada uno pueda aplicarlo en sus respectivas empresas, es un logro importante” (Alfaro, 2011; p. 1)

Cuadro 48. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. Tipo de resultados de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Tipo de resultados de los Mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo								
	Detección de características y particularidades de los procesos de educación y trabajo con abordajes sectoriales y regionales	Detalle de inscriptos y población objetivo alcanzada	Realización de informes y documentos sectoriales	Desarrollo de normas sectoriales ligadas al proceso de trabajo	Conformación de grupos de trabajo con ejes temáticos discutidos y relevados	Realización de diagnósticos/evaluaciones del mecanismo a nivel sectorial y regional	No se han encontrado resultados en la búsqueda	Desarrollo de variables que expresan requerimientos de educación/formación a partir del mecanismo	Necesidad de ampliar y profundizar el Mecanismo de regulación
Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016		X	X		X	X			
Programa ProHuerta		X							
Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF)	X								
Foros Virtuales del Área de Alimentos	X			X					
Boletines Algodoneros	X		X	X					

Fuente: Página Web del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (<http://www.minagri.gob.ar/site/areas/PEA2/index.php>)

“Argentina aprueba el Reglamento Técnico sobre Identidad y Calidad de Pimentón. Argentina aprueba el Reglamento Técnico sobre Identidad y Calidad de Pimentón - Moderación SAGyP 01/12/2011. El Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria de Argentina aprobó el pasado 12 de octubre el Reglamento Técnico sobre Identidad y Calidad de Pimentón. La presente normativa parte con el objetivo de mejorar el mercado interno y fortalecer la comercialización internacional a través de la reglamentación de las características de identidad, acondicionamiento, envasado, almacenamiento, transporte, presentación y calidad de pimentón destinado a consumo humano” (Foro Virtual. Aromáticas, 2011; p. 1)

Por último, el Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016 (PEA²) también ha desarrollado los siguientes resultados que se encuentran relacionados tanto con la conformación de grupos de trabajo con ejes temáticos discutidos y relevados; y la realización de diagnósticos/evaluaciones del mecanismo a nivel sectorial y regional. Tales resultados surgen de un análisis de fortalezas y obstáculos vertidos a partir del propio mecanismo de regulación, los cuales se exponen a continuación:

“Aspectos centrales que surgen de Informes de Avance y de los aportes realizados (...) Principales Fortalezas identificadas en esta etapa del trabajo: • Importancia de una metodología previamente acordada puesto que esto facilita la comprensión y posibilita una mayor participación. • Oportunidad de una mayor vinculación con la sociedad que se abre a partir de la participación en el PEA2. • Fructífera vinculación público – privada. • Alto grado de compromiso e integración formal en el trabajo. • Las Universidades han comprometido un promedio de 10 (diez) profesionales para la el trabajo con el PEA2, aportando la mayoría de estos el equivalente de a una dedicación simple o semi exclusiva. • La mayoría de las Facultades han ejecutado en promedio a la fecha entre un 40 y un 60% de los fondos transferidos. Principales Obstáculos identificadas en esta etapa del trabajo: • Disminución de la participación de los actores a los largo del proceso, sobre todo de aquellos vinculados al Sector Productivo. • Poco tiempo para familiarizarse con los instrumentos y elaborarlos de manera colectiva. • Dificultades metodológicas, asociadas a los cambios de los instrumentos y las diferentes versiones de los mismos. • Dificultades para alcanzar una mirada estratégica por encima de la coyuntura” (Jornada del Consejo Federal Asesor de Ciencia y Tecnología, 2010; pp. 12-13)

4.7.g- Conclusiones sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo -

Tal como muestra el cuadro N°49, las conclusiones sobre demandas de recursos humanos mayoritariamente elegidas por los mecanismos de regulación relevados han sido las siguientes: a saber, las relativas a los requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas y las que ponen el acento en dificultades respecto de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

En segundo lugar, menor cantidad de mecanismos de regulación han mostrado conclusiones ligadas a la presencia de demandas laborales insatisfechas; o a la elaboración de capacidades requeridas por tipos de puestos en determinadas actividades

productivas. Como parte del análisis comparativo que nos muestra el cuadro, sólo un mecanismo de regulación ha llegado a conclusiones respecto de necesidades de revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa.

Cuadro 49. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. Conclusión sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo.

Mecanismos de regulación	Conclusión sobre demandas de recursos humanos de los mecanismos de regulación de educación y formación para el trabajo						
	Requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas	Dificultades respecto de las CYMAT	Demanda Laboral Insatisfecha	Elaboración de capacidades requeridas por tipos de puestos en determinadas actividades productivas	Necesidad de revisión y ampliación de la oferta educativa y formativa	No se han encontrado conclusiones en la búsqueda	Otros (1)
Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016						X	
Programa ProHuerta					X		
Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF)	X						
Foros Virtuales del Área de Alimentos	X	X	X	X			
Boletines Algodoneros	X	X					

Fuente: Página Web del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (<http://www.minagri.gob.ar/site/areas/PEA2/index.php>)

(1) Otros: - Relevamiento de la situación educativa de los trabajadores; - Necesidad de capacitación de los ocupados y desocupados y escasez de formadores; - Constitución de un sistema de información pública sobre la situación de recursos humanos a nivel sectorial; - Importancia de profundizar las políticas de formación continua sectoriales para aumentar la competitividad y el nivel de empleo; - El mecanismo cuenta con una etapa de evaluación sistemática de sus probables efectos; - Baja adhesión de los potenciales beneficiarios de los programas de capacitación e inserción laboral; - Demanda de operarios calificados y profesionales en detrimento de operarios no calificados; - Elaboración de normas de competencia laboral validadas sectorialmente ligadas a perfiles y especialidades; - Requerimientos de mano de obra a partir de análisis de la cadena de valor del sector.

Por último, merece destacarse la falta de conclusiones de demandas de recursos humanos por parte del Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal, 2010-2016 (PEA²).

Regresando a las conclusiones sobre demandas de recursos humanos mayoritariamente elegidas por los mecanismos de regulación, el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la pequeña agricultura familiar (CIPAF) ha llegado a conclusiones en relación a requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas como las siguientes en relación a la producción algodonera:

“La producción algodonera reviste un carácter sustancial en el Noreste Argentino (NEA). En Chaco, Corrientes y Formosa, la producción de esta materia prima vital para la industria textil tiene un importante peso específico y se encuentra arraigada en todos los niveles y escalas, tanto en la gran superficie como en la pequeña producción familiar. Chaco tiene una superficie de siembra del 58,7%, Formosa del 7%, y el resto de la región suma el 4,9% (SAGPYA 2006). Fuera del NEA, podría mencionarse el norte de Santa Fe y Santiago del Estero. Por ello, garantizar un ciclo exitoso se vuelve

imprescindible en estas tres provincias. Uno de los factores claves en la producción es la incidencia del picudo del algodón (Anthonomus grandis Boheman), plaga que puede llegar a producir consecuencias desastrosas en las plantaciones. Por ello, su control resulta de suma importancia. Para la destrucción de los rastrojos, la gran producción dispone de distintas alternativas, desde el uso de agroquímicos hasta la utilización de maquinaria adecuada para esta tarea. Pero para la producción a escala familiar no existían alternativas apropiadas y eficientes. La solución a este problema se convirtió entonces en una demanda de la pequeña agricultura familiar (PAF) en el NEA. A partir de esta necesidad, el Instituto de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la Pequeña Agricultura Familiar (IPAF Región NEA) ubicado en Laguna Naineck, Formosa, comenzó a trabajar en una solución posible para una correcta destrucción de los rastrojos. La primera certeza a la que se arribó fue trabajar en una máquina arrastrada por los animales disponibles en la finca, ya que acceder a un tractor resulta caro para la PA (...). La destrucción de los rastrojos no sólo es útil contra el picudo; también con esta técnica se controlan dos plagas más: la lagarta rosada (Pectinophora gossypiella Lepidoptera) y la broca (Eutinobrotus brasiliensis). Así se disminuye la incidencia de estas plagas en la campaña algodonera siguiente. Una forma de disminuir la población del picudo es realizar una adecuada destrucción de los rastrojos una vez cosechado el algodón. El picudo en estado adulto y larval provoca daños en cápsula y capullo y la destrucción de hasta el 80 por ciento de la cosecha estimada. Si una vez cosechado se destruyen los rastrojos, este escarabajo no tiene donde alojarse y se contribuye a mermar la población. Como la siembra directa entre los pequeños productores no se encuentra difundida, los rastrojos picados habitualmente son retirados por el productor con una rastra de púas. Así, el INTA desde su proyecto "Tecnologías Apropriadas para la producción primaria de alimentos" de maquinarias realizó el diseño, los cálculos y, desde la Agencia de Extensión Rural (AER) de Laguna Blanca y el Ministerio de la Producción de Formosa, se ejecutó la construcción de la picadora de rastrojos de algodón a tracción animal. Un elemento habitualmente disponible en la PAF son los animales de tiro. Casi todos los pequeños productores tienen algún caballo o buey. La cuestión se planteó en términos de utilizar esta fuerza de tiro para hacer funcionar un mecanismo que elimine los rastrojos. En un tractor convencional, la energía para hacer girar las cuchillas que "pican" el rastrojo (similar a una cortadora de césped) proviene de la toma de fuerza de la unidad. En un aparato que funciona a tracción a sangre, esta energía debe obtenerse de otra fuente. La solución hallada fue utilizar la fuerza de arrastre de los animales para, a través de un sistema de poleas multiplicadoras, hacer girar las cuchillas a una velocidad suficiente para destruir los rastrojos" (Fuente: http://www.alejandroschuldhaus.com.ar/proyectos/inta/region_nea.html; pp. 1-2)

Continuando con las conclusiones ligadas a requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas, los Foros Virtuales del Área de Aromáticas dan cuenta de la necesidad de innovaciones de los productores agrícolas a través de un ejemplo relacionado con el azafrán:

"Por medio del presente email les hacemos llegar una nota referente al azafrán. Atentos al interés que despertó el último encuentro sobre producción de azafrán, se realizó una nueva actividad para seguir analizando las alternativas de esta producción. En Santa Rosa de Calamuchita se realizó una recorrida para ver el trabajo que llevan adelante productores locales. De la recorrida, acotada a tres experiencias, se pudo observar que la mayoría de las prácticas que se llevan adelante transitan por la

búsqueda y selección de criterios a partir de ensayar y observar resultados. Una de las cuestiones que más se subrayó, fueron las limitaciones que tiene la producción en precarios cajones de madera, impidiendo mantener estables los parámetros de humedad y temperatura. El resultado pudo verse al desenterrar los bulbos y dimensionar su desarrollo. Los cormos, como se denominan los bulbos de azafrán son termosensibles y de su desarrollo dependerá la posterior productividad” (Foro Virtual. Aromáticas; p. 1)

Tomando en consideración conclusiones sobre demandas de recursos humanos de los Boletines Algodoneros, la experiencia ligada a la hilandería de algodón da cuentas de los requerimientos de innovaciones organizacionales y tecnológicas.

“Las mediciones de calidad de fibra antes de los equipos HVI, un poco de historia...La materia prima representa entre el 50 y el 70% del costo de una hilandería de algodón dependiendo del tipo de hilado que elabore. En tal sentido siempre ha tenido una gran importancia el conocimiento de las características tecnológicas de las fibras. Hasta la década del '80 se utilizaban equipos de laboratorio precisos pero con resultados altamente dependientes de la calificación del personal que los operase y por otra parte debido a su lentitud de operación sólo permitían evaluar con medidas objetivas un porcentaje de los lotes a procesar por la hilandería. En el caso de la finura la determinación del índice micronaire la velocidad de los ensayo era razonable y por lo tanto frecuente la medición en la totalidad de los fardos pero en la evaluación de la tenacidad de la fibra a partir del dinamómetro Presley o el Stelómetro la confiabilidad de los resultados demandaba un laborioso proceso de preparación de la muestra, ensayo y validación con patrones, por lo tanto sólo era posible evaluar un 5% de los lotes. La determinación de la tenacidad a partir de los equipos Presley era más difundida ya que su operación era más simple, pero no permitía contar con información sobre la elongación de la fibra. Para los parámetros de longitud era posible aumentar el muestreo del lote a un 20% del total realizando mediciones con equipos Fibrograph que permitían determinar la longitud al 2.5% y al 50% del diagrama de fibras, perdiendo precisión las mediciones de contenido de fibras cortas. De esta manera hacia fines de la década del '70 irrumpen en el mercado equipos de laboratorio que integraban a partir de la microelectrónica, la robótica y la informática las mediciones de las propiedades tecnológicas de las fibras de algodón, posibilitando de esta manera evaluar el 100% de los lotes con todas las mediciones básicas para caracterizarlos. Este equipamiento se denominó High Volume Instruments (HVI). El primer equipamiento lo desarrolló la empresa Spinlab y luego surgió Motion Control ambas con origen en EEUU. Posteriormente ambas empresas fueron adquiridas por la firma mas importante a nivel mundial en equipamiento de control textil como lo es Zellweger Uster de Suiza” (Boletín para el Sector Algodonero N°2. Febrero de 2007; pp. 1-3)

Otros tipos de conclusiones sobre demandas de recursos humanos tenidas en cuenta por los mecanismos de regulación relevados son las que ponen el acento en dificultades respecto de las condiciones y medio ambiente de trabajo. En este sentido, los Boletines Algodoneros informan que como “(...) parte de la Declaración de la 66ª Reunión Plenaria. “Estrategias a Favor de la Competitividad Nacional” Del 22 al 26 de octubre de 2007, el Comité Consultivo Internacional del Algodón sostuvo en Izmir, Turquía, su 66ª Reunión Plenaria desde 1939. A la reunión asistieron 521 personas, incluidos representantes de 44 gobiernos y 9 organizaciones internacionales (...) Los países destacaron la importancia de informar sobre las condiciones de trabajo jurídicas y

sociales de los que participan en la producción algodonera, junto con los gastos conexos por país. Sin una remuneración adecuada, educación y una estructura social sólida, resulta difícil lograr la conciencia ambiental entre los agricultores y fomentar buenas prácticas de manejo” (Boletín para el Sector Algodonero. Edición Especial. Octubre de 2007; pp. 1-2)

Por último, en cuanto a la demanda laboral insatisfecha, los Foros Virtuales del Área de Alimentos han destacado la presencia de tal situación en varias áreas, entre las cuales puede mencionarse la de Aromáticas a través del siguiente ejemplo relacionado con el garbanzo: *“Seguidamente hizo uso de la palabra la figura más destacada del evento (Responsable de la Cátedra de Mejoramiento de Garbanzo de la Facultad de Ciencias Agrarias de Córdoba, Ing. Julia Carreras), quien es la creadora de las dos únicas variedades de garbanzo existentes en el mercado argentino. La mencionada profesional destacó la importancia de contar con un mayor número de variedades en el mercado argentino y lograr para cada zona productiva, los materiales mejor adaptados. Asimismo, remarcó que hay un gran déficit de germoplasma y que algunas de las causas son la falta de recursos humanos, infraestructura y equipamiento básico y adecuado a los trabajos de selección y mejoramiento vegetal”* (S/A,13-10-2011; p. 1)

Fuentes:

-Página Web del Ministerio de Educación (<http://portal.educacion.gov.ar/>) y Página web del INET (<http://www.inet.edu.ar/>)

- Página Web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (<http://www.trabajo.gov.ar/>)

-Página Web del Ministerio de Desarrollo Social (<http://www.desarrollosocial.gov.ar/>)

-Página Web del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (<http://contenidos.mecon.gov.ar/>)

- Página Web del Ministerio de Industria (<http://www.industria.gob.ar/>) y del Centro de Estudios para Producción (<http://www.cep.gov.ar/>)

-Página Web del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (<http://www.mincyt.gov.ar/>)

-Página Web del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (<http://www.minagri.gob.ar/site/areas/PEA2/index.php>)

Bibliografía:

-RIQUELME, G. y LANGER, A. (2011) “Heterogeneidad económico-productiva y segmentación del mercado de trabajo post 2001: las demandas y orientación de la educación y formación para el trabajo”, en 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

