



INFORMES DE INVESTIGACIÓN

ABRIL 2013

ORGANIZACIONES DEL MUNDO DEL TRABAJO Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

Armando Belmes (coordinador),
Fabiana Demarco, Federico Vocos

Gerencia Operativa de Investigación y Estadística
Dirección General de Evaluación de la Calidad Educativa
Ministerio de Educación • Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Educación



Buenos Aires Ciudad

EN TODO ESTÁS VOS

Autoridades

Jefe de Gobierno

Mauricio Macri

Ministro de Educación

Esteban Bullrich

Jefe de Gabinete

Diego Fernández

Subsecretaria de Gestión Educativa y Coordinación Pedagógica

Ana María Ravaglia

Subsecretario de Gestión Económico Financiera y

Administración de Recursos

Carlos Javier Regazzoni

Subsecretario de Políticas Educativas y Carrera Docente

Alejandro Finocchiaro

Subsecretaria de Inclusión Escolar y Comunidad Educativa

María Soledad Acuña

Directora General de Evaluación de la Calidad Educativa

Silvia Montoya

Gerenta Operativa de Investigación y Estadística

Silvia Lépore

ORGANIZACIONES DEL MUNDO DEL TRABAJO Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

Armando Belmes (coordinador),
Fabiana Demarco, Federico Vocos

Este documento fue preparado en la Gerencia Operativa de Investigación y Estadística (GOIyE) de la Dirección General de Evaluación de la Calidad Educativa (DGECE), Ministerio de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
El contenido de este informe es responsabilidad de sus autores y no compromete a la GOIyE-DGECE.
Se autoriza su reproducción citando la fuente.

Organizaciones del mundo del trabajo y formación profesional en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Resumen

El estudio aborda la formación profesional (FP) que se imparte en organizaciones del mundo del trabajo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La investigación que se realizó durante 2012 en tres Centros de Formación Profesional (CFP) que funcionan en sindicatos¹ brinda información acerca de sus características distintivas y de los aspectos más relevantes de su relación con la estructura productiva y del empleo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y pretende ser un insumo para el fortalecimiento de la gestión institucional.

El interés por el desempeño de la formación para el trabajo en las organizaciones sindicales reposa principalmente en dos circunstancias:

- i) Los sindicatos son pioneros del dispositivo de FP en nuestro país;
- ii) En la Ciudad de Buenos Aires, las organizaciones gremiales constituyen un actor clave en la FP tanto de gestión estatal como privada.

Los tres CFP seleccionados para el estudio, a su vez, reúnen tres condiciones que le confieren pertinencia y relevancia: i) funcionan en sindicatos y tienen un acuerdo de cooperación con el Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires; ii) son considerados referentes de la FP de la jurisdicción y iii) abordan familias profesionales correspondientes a algunos de los sectores más dinámicos y de mayor peso en la estructura económica de la ciudad.

La estrategia metodológica se basó en la combinación de distintos tipos de fuentes: i. Relevamiento y análisis de la documentación institucional; ii. Sistematización, procesamiento y análisis de datos relativos a la oferta de cursos y iii. Observaciones de campo y entrevistas en profundidad a informantes clave.

Los tres casos estudiados son producto de la política del Consejo Nacional de Educación Técnica (Conet) de las décadas del sesenta y setenta, de constituir CFP en acuerdo con grandes empresas, cámaras y sindicatos: el CFP N°17, creado en 1978 en convenio con la Cámara Argentina de la Construcción (transferido luego a la UOCRA); el

¹ Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), Luz y Fuerza y Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA)

CFP N°8, creado por convenio entre el Conet, el SMATA y la Cámara de concesionarios (ACARA); mientras que el CFP N° 27, es producto de un convenio entre Conet y el sindicato Luz y Fuerza.

Notas salientes de los centros estudiados son:

-La matrícula es numerosa, sobre todo en relación con la disponibilidad edilicia;

-La composición sumamente heterogénea de la matrícula en general y al interior de cada centro según el turno;

-La alta proporción de trabajadores ocupados que asisten a los cursos;

-El predominio entre los alumnos de nivel de escolaridad medio incompleto;

-La sectorialización -los procesos formativos refieren a lo que sucede en la realidad del mundo del trabajo de esa actividad- como una de sus fortalezas;

-La composición del plantel de instructores con una vasta trayectoria laboral previa en el oficio como condición excluyente;

Algunas claves del funcionamiento de los CFP sindicales que se desarrollan en el informe son:

- *El papel de la dirección.*
- *La peculiaridad de la pertenencia al sindicato.*
- *El carácter sectorial.*
- *La constitución de equipos de trabajo sumamente articulados.*
- *El clima institucional.*
- *Los saberes del trabajo.*

Palabras clave

Educación - Trabajo – Empleo; Formación Profesional; Sindicatos; Saberes del trabajo.

Índice

Introducción	1
Consideraciones Metodológicas	6
Primera Parte: La Formación Profesional pública en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	8
1. Panorama de la Formación Profesional pública en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Sistematización de datos estadísticos	8
1.1. Los Centros de Formación Profesional	8
1.2. Formación Profesional, cursos y familias profesionales	10
1.3. La matrícula	12
1.3.1. Matrícula y tipo de CFP	12
1.3.2. Matrícula y familia profesional	13
1.3.3. Matrícula según sexo	15
1.3.4. Matrícula según edad	16
1.3.5. Matrícula y localizaciones por zona geográfica	16
1.3.6. Matrícula y turno	18
1.4. La oferta de los CFP sindicales y la actividad económica y laboral de la Ciudad de Buenos Aires	19
1.5. Notas destacadas acerca de los CFP sindicales	21
Segunda parte: La formación profesional en sindicatos.	
Los casos de SMATA, de UOCRA y de Luz y Fuerza	23
1. Datos sustantivos de los CFP seleccionados	23
2. Los alumnos	28
3. Los docentes	34
4. El vínculo entre el Centro y la estructura productiva	37
4.1. El CFP N° 8 y el sector automotriz	37
4.2. El CFP N° 17 y la construcción	41
4.3. El CFP N° 27 y el sector energético	41
5. La oferta académica	43
5.1. CFP N° 8 (SMATA)	44
5.2. CFP N° 17 (UOCRA)	45
5.3. CFP N° 27 (Luz y Fuerza)	48

6. La propuesta didáctica	49
7. El vínculo con los Ministerios de Educación y de Trabajo de la Nación y de la Ciudad de Buenos Aires.	55
8. Acuerdos o convenios con otros organismos, instituciones y empresas	58
9. Los resultados de la formación recibida	60
10. Aspectos a desarrollar y cuestiones pendientes	62
11. Consideraciones sobre los aspectos centrales de los Centros indagados	64
12. Reflexiones finales	69
Anexo	74
Referencias	85
Bibliografía citada	86
Documentación de referencia	88

Organizaciones del mundo del trabajo y formación profesional en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Introducción

En este informe se presentan los resultados de un estudio de carácter exploratorio realizado durante 2012 sobre la oferta de formación profesional (FP) que se imparte en organizaciones gremiales de trabajadores en convenio con el Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (MEGC), con el objeto de indagar las características distintivas de los Centros de Formación Profesional (CFP) que funcionan en las organizaciones del mundo del trabajo y su relación con la estructura productiva y del empleo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Se trata de una línea de investigación formulada como continuidad de “Educación y trabajo en la Ciudad de Buenos Aires. Oferta de formación técnico-profesional, estructura económica y demanda laboral en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires” (Belmes y Vocos, 2011).

En ese estudio se presenta información acerca de la evolución reciente de la estructura económica y las demandas laborales y de la oferta de formación técnico profesional de los distintos niveles y modalidades, de gestión estatal y de gestión privada de la Ciudad de Buenos Aires, y se proporcionan elementos que permiten bosquejar un diagnóstico general, particularmente de aquellos indicadores del mercado de trabajo de la ciudad que pueden ser considerados fértiles para la configuración del sistema de formación técnico-profesional.

Por una parte se identifican las ramas y los sectores de la actividad económica que en la última década se muestran más dinámicos y/o son considerados estratégicos y promocionados por los Gobiernos de la Ciudad de Buenos Aires o de la Nación a través de incentivos y/o programas específicos, así como aquellos que evidencian mayor capacidad para absorber mano de obra; por otra parte, se presenta la incidencia del tipo de calificación en el total de ocupados de la Ciudad de Buenos Aires y su distribución por rama de actividad, destacando las particularidades que asume el empleo privado en cada una de ellas; finalmente, se sistematiza la oferta pública de formación para el trabajo de los distintos niveles y modalidades educativas tanto de gestión estatal como privada.

En ese marco se inscribe el abordaje de la formación profesional que se imparte en las organizaciones del mundo del trabajo en la Ciudad de Buenos Aires, entendida como:

El conjunto de acciones cuyo propósito es la formación socio-laboral para y en el trabajo, dirigida tanto a la adquisición y

mejora de las cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores, y que permite compatibilizar la promoción social, profesional y personal con la productividad de la economía nacional, regional y local (Capítulo III, Artículo 17 Ley N° 26.058 de Educación Técnico Profesional).

Las organizaciones sindicales evidenciaron desde su origen mismo preocupación por la educación de los trabajadores. Las sociedades obreras más antiguas incluyen entre sus reivindicaciones cuestiones referidas a la educación y mencionan explícitamente la necesidad de que los sindicatos desarrollen actividades de instrucción, formación y difusión destinadas a los trabajadores (Filmus, 1992).

Por ejemplo, el Congreso constitutivo de la Federación Obrera Argentina de 1884 citado en Filmus (1992) establece entre otras Resoluciones, las siguientes:

9) Adoptar todas las medidas más a propósito para fomentar la instrucción entre los obreros con el fin de formar hombres conscientes de sus derechos y aptos para defenderlos.

10) Instituir escuelas profesionales, periódicos y revistas con el objeto de consolidar la unión de la familia trabajadora y tenerla al corriente de los progresos de la causa y el movimiento obrero de todo el mundo.

11) Instituir bibliotecas y escuelas obreras.

La acción educativa sindical constituye un extenso proceso de construcción de alternativas y dispositivos diversos, que las diferentes organizaciones intentaron de modo de dar cuenta de las necesidades de los trabajadores -y de las entidades gremiales mismas- en cada momento histórico, en algunas oportunidades de un modo autónomo y en otras a través de la articulación con el Estado y/o con otros actores sociales, según el contexto social, político y económico.

Históricamente la acción educativa del movimiento obrero se estructuró en torno de dos objetivos:

- i. la preparación para el trabajo con sus diversas denominaciones: formación profesional, capacitación laboral, educación para el trabajo, etc., y
- ii. la formación de cuadros dirigentes -o educación obrera o capacitación político-sindical- con el propósito de fortalecer y realimentar la estructura de las organizaciones sindicales ⁽¹⁾.

A la creación del primer sindicato, la “Unión Tipográfica”, en 1878, le siguieron entre 1880 y 1890 otros 21 sindicatos, entre los cuales se destaca, por su peso y trayectoria, “La Fraternidad de Maquinistas y Fogoneros de Locomotoras” en 1887.

El paradigma técnico-educativo, el dispositivo que marcó la tendencia de la formación profesional en nuestro país, lo constituye la experiencia de los trabajadores ferroviarios. Es posible identificar algunos factores que, combinados, dieron lugar a su configuración:

- i. la instalación de la red de ferrocarriles trajo aparejado un sustantivo crecimiento del número de obreros y empleados ferroviarios y, subsidiariamente, del peso de los gremios del sector en el conjunto del movimiento obrero;
- ii. los constantes avances en la actividad –la de mayor complejidad e innovación tecnológica de la estructura productiva de la época- motorizaron la necesidad de calificación y recalificación permanente de sus trabajadores;
- iii. la presencia de una tradición de calificación técnica y profesional instalada entre los maquinistas y fogoneros –que se extendió a los trabajadores ferroviarios- de transmisión de los conocimientos ligados a la industria (manejo y control de máquinas) por medio del adiestramiento de aquellos de mayor antigüedad a los más noveles.
- iv. el hecho de que desde su fundación las organizaciones obreras –los sindicatos ferroviarios son un claro ejemplo- se ocuparon de la acción educativa dirigida a sus afiliados.

En la Argentina, a diferencia de lo sucedido en el resto de América Latina, la formación orientada a la inserción laboral tuvo desde el inicio una impronta claramente escolar. Las escuelas de artes y oficios, que formaban operarios y artesanos a principio del siglo XX, se fueron transformando en escuelas técnicas y asimilaron a las escuelas medias industriales formando la modalidad de educación secundaria técnica que predominó desde comienzos de la década de los sesenta hasta fin de siglo pasado (Gallart, 2003).

Estas escuelas, dirigidas a los afiliados y a sus familiares, que impartían tanto cursos técnicos destinados al mejorar la cualificación de los trabajadores, como de formación general, representan la experiencia más rica de formación para el trabajo de la época.

Si bien se registran múltiples acciones en las que organizaciones políticas y sindicales generaron instancias educativas dirigidas a la formación de adultos trabajadores utilizando habitualmente el turno nocturno de espacios que eran dedicados a los niños en el diurno, la experiencia de los ferroviarios, por su riqueza, ha dejado huellas en la especialidad (Barrancos, 1991).

El proceso de industrialización de mediados de la década de los cuarenta, marcó los bordes del campo educativo y traccionó a la educación técnica y a la formación profesional en las que la

Confederación General del Trabajo (CGT) creada en la década anterior y los distintos gremios, tuvieron especial participación ⁽²⁾.

La modalidad no formal, habitual en América Latina, impartida en Instituciones de Formación Profesional¹ se inició en la Argentina en la década del sesenta a partir de la creación del Consejo Nacional de Enseñanza Técnica (Conet) en 1959 y se dirigió fundamentalmente a la formación de trabajadores adultos.

Posteriormente se organizó la formación de instructores y el apoyo técnico pedagógico a la capacitación en grandes empresas del sector público y privado. En la década del setenta, crecieron estas actividades educativas y se firmaron convenios con grandes establecimientos fabriles. En 1974, se creó la Dirección General de Formación Profesional que tenía el mismo nivel de jerarquía que el organismo a cargo de la educación técnica. En ese período se fundaron los Centros Nacionales de Formación Profesional, que incluyeron formación de adolescentes, además de la formación tradicional de adultos (Gallart, 2003).

El impulso dado desde el Conet a las acciones educativas que tenían como destinatarios a las organizaciones de trabajadores tuvieron un repliegue durante la última dictadura militar.

Con la recuperación de la democracia la cuestión educativa se ubicó nuevamente en la agenda de debates de la estrategia sindical, en un escenario de redefinición de roles de los distintos sectores sociales.

La formación para el trabajo se desarrolló en este período en el marco de una sociedad globalizada y de una economía que, al compás de la hegemonía neoliberal, se internacionalizó, supeditó el sistema político al control del capital financiero concentrado, privatizó sus empresas emblemáticas, generó índices de desempleo, de subocupación y de precarización del empleo inéditos con su secuela de exclusión social, que interpelaron la educación del movimiento obrero y plantearon un desafío novedoso en términos de formación laboral y de articulación educación y trabajo en una sociedad en la que iban disminuyendo de un modo alarmante las oportunidades –en particular para los jóvenes– de acceso al empleo.

En la última década, a partir de la salida de la convertibilidad y el cambio en el patrón de acumulación, se registra un importante crecimiento de la actividad económica y, paralelamente, importantes cambios en el mapa del empleo: aumento sustantivo de la tasa de actividad y de empleo y descensos en las tasas de desocupación y de subocupación horaria, lo cual trajo aparejado nuevos requerimientos de formación y recalificación para el trabajo.

¹ Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) y Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) de Brasil, Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica, Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) de República Dominicana, etc.

Los sindicatos constituyen en la actualidad un actor clave en la formación para el trabajo –de gestión estatal y privada- de la Ciudad de Buenos Aires: de los 46 centros de formación profesional (CFP) nucleados en la Coordinación de Formación Profesional, 28 de ellos (60% del total) funcionan conveniados –ya sea con o sin financiamiento del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires- con distintas organizaciones sindicales.

Luego de las consideraciones metodológicas, en la primera parte se presentan sistematizados, datos estadísticos salientes que permiten configurar un panorama de la formación profesional pública de la Ciudad de Buenos Aires, con especial referencia a aquella que se imparte en organizaciones del trabajo.

En la segunda parte se presenta un perfil académico – institucional a partir de la oferta de cursos y las representaciones de las autoridades de los centros, de los instructores y de los alumnos acerca del papel de los sindicatos en la formación profesional y de su vínculo con la estructura productiva y del empleo en tres dimensiones complementarias: como vector de análisis de la relación entre estado y sindicatos en educación; como construcción de sentido (qué formación para qué trabajo) y como vínculo particular con la estructura productiva y de empleo.

Se presume que conocer aspectos sustantivos de las condiciones del funcionamiento los CFP sindicales, de las características de la gestión, de la formación de los instructores, de su equipamiento e infraestructura y, en general, de todos aquellos aspectos que sean identificados como diferenciales de calidad, así como sus requerimientos, puede resultar un insumo relevante para el fortalecimiento de las instituciones y para la Gerencia Operativa de Educación y Trabajo (GOET), de quien dependen.

Para ello, el estudio de campo se realizó en los CFP que tienen acuerdo de cooperación con el Sindicato Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA); de Luz y Fuerza y Unión Obreros de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), considerados referentes de la FP de la Ciudad de Buenos Aires y que abordan familias profesionales que dan cuenta de algunos de los sectores más dinámicos y de mayor peso en la estructura económica de la ciudad.

Consideraciones metodológicas

El objetivo general de la investigación consistió en generar información acerca de

- i. las características distintivas de los centros de formación profesional que funcionan en las organizaciones del mundo del trabajo y,
- ii. su relación con la estructura productiva y del empleo en la CABA.

Específicamente:

- i. Identificar las características salientes de los de los CFP de gestión participada con acuerdo de cooperación con sindicatos.
- ii. Elaborar un perfil académico – institucional de estos centros a partir de la oferta de cursos.
- iii. Sistematizar las representaciones de las autoridades, de los instructores y de los alumnos de estos centros, acerca del papel de los sindicatos en la formación profesional y de su vínculo con la estructura productiva y del empleo.

El universo de análisis está conformado por un recorte de instituciones que funcionan en sindicatos y tienen un acuerdo de cooperación con el MEGC, en las que se imparten cursos de formación profesional:

- **CFP N° 8.** Creado en 1988 es uno de los primeros centros originados por convenio entre el Conet y sindicatos, en este caso el Sindicato Mecánicos y Afines del Transporte Automotor y la Cámara de Concesionarios de la República Argentina (ACARA).

A partir de la transferencia de los establecimientos educativos a las provincias y a la Ciudad de Buenos Aires en 1992, por un acuerdo entre el Ministerio de Educación de la CABA y el SMATA, funciona en dos sedes (una en el barrio de Boedo y la otra en el barrio de San Telmo) en las cuales se imparte formación profesional referida a las distintas figuras profesionales correspondientes al área automotor y a informática, respectivamente.

- **CFP N° 17.** Fue creado 1978 por la Cámara Argentina de la Construcción (CAC), a partir de un convenio con el Conet. En 1993 el centro pasó al Conet y la Cámara transfirió el acuerdo a la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA). Desde 2005 funciona en el actual edificio, ex sede del gremio de la construcción, en el barrio de Almagro.

El centro comparte el inmueble con dos Centros Educativos de Nivel Secundario para adultos, el CENS N° 35 que funciona en el turno mañana y el CENS N° 37 en el turno noche, y cuentan con tres especialidades: “Construcciones e instalaciones domiciliarias”, “Informática” y “Administración de empresas”.

- **CFP N° 27.** Su creación data de 1992 a través de un convenio entre el Conet y el Sindicato de Luz y Fuerza, un gremio con una marcada tradición en la educación de adultos y que inició la formación con la escuela de aprendices y alfabetización del personal de Segba (Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires; empresa estatal de energía eléctrica, previo a la privatización) en conjunto con la DINEA (Dirección Nacional de Educación del Adulto).

Funciona en el Centro Cultural y Educativo “Luz y Fuerza” - Perú 823- y tiene como anexo el Instituto 13 de Julio, escuela media técnica, (ex ENET SEGBA) sito en Humberto Primo 102.

La estrategia metodológica se basó en la combinación de distintos tipos de fuentes:

1. Revisión documental. Se realizó en una primera etapa un relevamiento y análisis de la documentación institucional, entre otros, informes y materiales de difusión de la GOET, publicidad e información disponible en sitios web de la GOET y de los establecimientos, información sobre programas de estímulo de la formación profesional de los Ministerios de Educación y de Trabajo de la Nación, estudios y producciones académicas relativas a la formación profesional.
2. Aplicación de herramientas cuantitativas: se construyó una base de datos ad hoc para compatibilizar la información disponible en la GOET y los Relevamientos Anuales (RA) que realiza la Gerencia Operativa de Investigación y Estadística (GOIyE), lo que permitió la sistematización y procesamiento y el análisis de datos relativos a la oferta de cursos.
3. Aplicación de herramientas cualitativas: se realizaron observaciones de campo y entrevistas en profundidad a miembros de la GOET y a autoridades, instructores, personal administrativo y alumnos/egresados de los tres CFP conveniados con sindicatos seleccionados.

Primera Parte: La Formación Profesional pública en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

1. Panorama de la Formación Profesional pública en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: sistematización de datos estadísticos

1.1. Los Centros de Formación Profesional

La Gerencia Operativa de Educación y Trabajo (GOET), a través de la Coordinación de Formación Profesional, de la cual dependen administrativa y funcionalmente estos establecimientos, se propone según publica en el sitio www.buenosaires.gob.ar: *“incrementar las posibilidades de empleabilidad de la persona, a través del desarrollo de competencias laborales, que respondan a las demandas del mundo laboral”*.

La expresión de este propósito son los cursos de formación, especialización y actualización que se imparten en los distintos CFP.

La oferta de los CFP brinda, según publicita el sitio web del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires:

- **Cursos en oficios:** construcción, automotores, energía, gráficos, plásticos, textil e indumentaria, etc.
- **Cursos relativos a servicios:** administración y gestión, informática, Estética, gastronomía, hotelería, turismo, idiomas y medios de comunicación.
- **Cursos focalizados en inclusión social,** destinados principalmente a personas en condiciones de vulnerabilidad: alfabetización digital, artesanías y construcciones.

La Formación Profesional de la Ciudad de Buenos Aires reconoce, en gran medida, su origen en el Conet que, a partir de la creación de la Dirección General de Formación Profesional, expandió la oferta de FP en la década del setenta y sobre todo, del ochenta.

Con la transferencia, en 1993, de los servicios educativos de la Nación a las provincias y a la Ciudad de Buenos Aires, se mantiene una estructura heredada del Conet:

- i. Centros de Formación Profesional de gestión estatal (denominados “puros” o “propios”).
- ii. CFP de gestión participada con “acuerdos de cooperación” (antes denominados “conveniados”) entre el Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires (MEGC) y diferentes tipos de organizaciones (sindicales, empresariales, de la sociedad civil).

En este grupo se distingue entre los que reciben o no financiamiento por parte del GCBA, aunque todos dependen administrativamente del MEGC.

Como se observa en el Cuadro 1, de los CFP que constituyen la oferta de FP pública de la Ciudad de Buenos Aires, el 83% corresponde a gestión participada y el 17% restante es “propio” o de gestión estatal.

De aquellos que funcionan a partir de un acuerdo de cooperación con el Ministerio de Educación , el 64% tiene financiamiento del Ministerio, mientras que 36% no ha solicitado financiamiento y no recibe recursos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Significa que el 70 % de los CFP públicos son financiados de forma total o parcial por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Es interesante considerar que entre los centros de gestión participada, la gran mayoría (72%) se constituyen a partir de organizaciones sindicales. En cambio el 20% depende de diferentes tipos de organizaciones de la sociedad civil (OSC) y tan sólo el 8% fue creado por cámaras y/o asociaciones empresarias.

Cuadro 1. Centros de Formación Profesional por instituciones convenientes según sector de gestión. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Año 2010

Tipo de CFP	Nº	Convenio GCBA con:
Gestión estatal	1	---
	2	
	4	
	6	
	7	
	9	
	24	
	25	
Gestión participada con financiamiento	3	Fundación Unión Obrera de la Construcción (FUOCRA)
	5	Unión Docentes Argentinos (UDA)
	8	Sindicato Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA)
	10	Sindicato de Empleados de Comercio (SEC)
	11	Sindicato Único Trabajadores y Empleados de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA)
	12	Unión de Trabajadores de Hotelería y Gastronomía de la República Argentina (UTHGRA)
	13	Asociación Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina (ASIMRA)
	14	Unión Trabajadores de la Educación (UTE)
	15	Arzobispado de Bs. As. / Parroquia Caacupé
	16	Sindicato Gran Buenos Aires Trabajadores de Obras Sanitarias (SGBATOS)
17	Fundación Unión Obrera de la Construcción (FUOCRA)	

(Continua)

Gestión participada con financiamiento	18	Cámara Comercio Automotor (CCA)
	19	Arzobispado de Bs. As. / Caritas
	20	Asociación Mutual de Colegiales (AMdelCO)
	21	Arzobispado de Buenos Aires
	22	Federación Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (Foetra)
	23	Asociación Magisterio de Enseñanza Técnica (AMET)
	26	Asociación Empleados de Farmacia (ADEF)
	27	Sindicato de Luz y Fuerza (LyF)
	28	Sindicato Único de Trabajadores de Edificios de Renta Horizontal (Suterh)
	29	Asociación Educadores Porteños (AEP)
	30	Unión Obreros y Empleados Plásticos (UOyEP)
	32	Asociación Obrera Textil (AOT)
	33	Federación Gráfica Bonaerense (FGB)
	34	Institución Salesiana de la República Argentina (ISRA)
Gestión participada no financiados	AIERH	Asoc. Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal
	CETIC	Centro Estudios Técnicos Industria de la Confección
	ADEF	Asociación Docentes de Educación Física
	UDAM	Unión Docentes Argentinos Municipales
	UEJN	Unión Empleados Justicia de la Nación
	UTICRA	Unión Trabajadores Industria del Calzado de la República Argentina
	AFPRA	Asociación Fotógrafos Profesionales de la República Argentina
	PECIFA	Unión Personal Civil de las Fuerzas Armadas
	SECASFPI	Sindicato de Empleados de la Ex Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria
	EAA	Escuela Argentina de Automotores
	SEDEBA	Sindicato Educadores de Buenos Aires
	STPCPHYA	Sindicato de Trabajadores Pasteleros y Afines
	IAM	Instituto Americano de Motores
ALEARA	Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar de la República Argentina	

Fuente: Coordinación de Formación Profesional. Gerencia Operativa de Educación y Trabajo.(GOEYT) Ministerio de Educación. GCBA

1.2. Formación Profesional, cursos y familias profesionales

La Ley de Educación Técnico Profesional (LETP) N° 26.058 establece como propósitos específicos de la FP:

Preparar, actualizar y desarrollar las capacidades de las personas para el trabajo, cualquiera sea su situación educativa inicial, a través de procesos que aseguren la adquisición de conocimientos científico-tecnológicos y el dominio de las competencias básicas, profesionales y sociales requerido por una o varias ocupaciones definidas en un campo ocupacional amplio, con inserción en el ámbito económico-productivo

Debe señalarse que *“la formación profesional admite formas de ingreso y de desarrollo diferenciadas de los requisitos académicos propios de los niveles y ciclos de la educación formal pudiendo a la vez articularse e integrarse con aquellos”* (Ley de Educación Técnico Profesional 26.058).

En la oferta actual de FP pública coexisten antiguas certificaciones y cursos que tuvieron su origen en el Conet, con una importante cantidad de otros cursos que respondieron a la ampliación de las demandas de FP para diversos sectores de actividad. En general, estos últimos fueron originados por las propias instituciones sin lineamientos generales que permitieran una creación coordinada de las ofertas, en términos de cobertura tecnológica y sectorial, de parámetros curriculares y de definición de certificaciones comunes para ofertas y certificados de similares características (Anexo I Resolución 2792/MEGC/10. “Criterios para la definición de certificados y títulos y el planeamiento de la oferta de educación técnico profesional”).

Las acciones que se imparten en los distintos CFP se organizan en diferentes familias profesionales que constituyen unidades de organización *“horizontal”* de la Educación Técnica Profesional (ETP), en la medida que permiten identificar los núcleos de formación comunes a las figuras profesionales.

La figura profesional, a su vez, es un constructo que designa a un perfil genérico de desempeño en un campo profesional. No es homologable a un puesto de trabajo. Surge de la combinatoria de las funciones que le caben, las capacidades profesionales que requiere para ejercerlas, la normativa que lo rige (incluidas las incumbencias o habilitaciones profesionales cuando se trate de actividades profesionales cuyo ejercicio pudiera comprometer el interés público y se encuentren sujetas a regulación estatal), los sectores de actividad en que le corresponde desempeñarse, las ocupaciones de referencia, que conforman el perfil de egreso para determinada oferta formativa (carrera, curso, módulo formativo).

Una familia profesional es el conjunto de figuras profesionales relacionadas en términos formativos y de procesos técnicos del campo de actuación, y diferenciadas entre sí por los tipos y niveles de intervención en esos procesos.

Las familias profesionales incluidas en el nomenclador de la Gerencia Operativa de Educación y Trabajo (GOET) se distinguen en los siguientes agrupamientos:

- Eléctrica y electrónica
- Administración y gestión
- Automotores
- Construcciones
- Estética personal

- Gastronomía
- Indumentaria y calzado
- Informática y computación
- Mecánica y metalmecánica
- Industria gráfica
- Industria plástica
- Imagen y sonido
- Madera
- Turismo y hotelería
- Cerámica y vidrio
- Servicios socioculturales y a la comunidad
- Espacios verdes
- Periodismo y comunicación
- Diseño

En el Cuadro 10 (ver Anexo) se puede observar la distribución de las acciones que se imparten según las distintas especialidades, dentro de cada familia profesional.

1. 3. La matrícula

Según el relevamiento estadístico anual (RA) que realiza la Gerencia Operativa de Investigación y Estadística, en 2010 se matricularon 20.129 alumnos en los distintos CFP de gestión estatal y de gestión participada con financiamiento. No incluye a los CFP de gestión participada sin financiamiento, ya que hasta el momento no forman parte del universo del Relevamiento Anual.

1.3.1 Matrícula y tipo de CFP

Del total de alumnos que se matricularon en 2010 el mayor número (79,3%) lo hizo en un CFP de gestión participada con financiamiento.

Cuadro 2. Distribución porcentual de los alumnos matriculados según tipo de Centro de Formación Profesional. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Año 2010

Tipo de CFP	Alumnos Matriculados	%
Gestión estatal	4.163	20,7
Gestión participada con convenio con Organizaciones sindicales	13.024	64,7
Gestión participada con convenio con otras OSC	2.942	14,6
Total	20.129	100

Fuente: Elaboración propia en base a Relevamiento Anual 2010 - Gerencia Operativa de Investigación y Estadística (GOIyE). DGECE. Ministerio de Educación. GCBA.

Se destaca que del total de los alumnos matriculados, dos tercios lo hacen en un centro vinculado a una organización sindical.

1.3.2 Matrícula y familia profesional

El Cuadro 3 permite observar que cuatro de las familias profesionales ⁽³⁾ concentran el 54,7% del total de la matrícula: Informática y Computación (20%); Estética Personal (12,2%); Construcciones (11,7%) y Eléctrica y Electrónica (10,8%).

Cuadro 3. Distribución porcentual de los alumnos matriculados en los Centros de Formación Profesional según familia profesional. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Año 2010

Familia profesional	Alumnos matriculados	%
Eléctrica y Electrónica	2.177	10,8
Administración y Gestión	794	3,9
Automotores	1.173	5,8
Construcciones	2.349	11,7
Estética Personal	2.456	12,2
Gastronomía	1.352	6,7
Indumentaria y Calzado	578	2,9
Informática y Computación	4.020	20,0
Mecánica y Metalmecánica	415	2,1
Industria Gráfica	86	0,4
Industria Plástica	45	0,2
Imagen y Sonido	150	0,7
Madera	130	0,6
Turismo y Hotelería	68	0,3
Cerámica y Vidrio	83	0,4
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	71	0,4
Espacios Verdes	38	0,2
Periodismo y Comunicación	231	1,1
Diseño	27	0,1
Subtotal	16.243	80,5
Capacitación Docente	1.502	7,5
Artes	375	1,9
Idioma	1.435	7,1
Sin Código	574	2,9
Total	20.129	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a Relevamiento Anual 2010 - - Gerencia Operativa de Investigación y Estadística (GOIyE). DGECE. Ministerio de Educación. GCBA.

Otras de las familias profesionales -Capacitación Docente, Idioma, Gastronomía y Automotores- aunque en menor medida, también concentran una matrícula sustantiva.

Si se considera la distribución de la matrícula en cada uno de los tipos de CFP (“gestión estatal; gestión participada con convenio con sindicatos o con convenio con otro tipo de organización) según las distintas familias profesionales (Cuadro 4), se observa que:

Cuadro 4. Matrícula por tipo de Centro de Formación Profesional según familia profesional. Ciudad Autónoma de Buenos Aires Año 2010

Familias Profesionales	Total	Propios	Sindical	Otro tipo de Organización
Eléctrica y Electrónica	2.177	451	1.260	466
Administración y Gestión	794	179	583	32
Automotores	1.173	341	715	117
Construcciones	2.349	429	1.449	471
Estética Personal	2.456	505	1.910	41
Gastronomía	1.352	455	661	236
Indumentaria y Calzado	578	145	255	178
Informática y Computación	4.020	817	2.800	403
Mecánica y Metalmecánica	415	58	145	212
Industria Gráfica	86	19	52	15
Industria Plástica	45	0	45	0
Imagen y Sonido	150	18	83	49
Madera	130	92	8	30
Turismo y Hotelería	68	0	68	0
Cerámica y Vidrio	83	38	0	45
Serv. Socioculturales y a la Comunidad	71	16	11	44
Espacios Verdes	38	38	0	0
Periodismo y Comunicación	231	11	0	220
Diseño	27	4	23	0
Capacitación Docente	1502	0	1502	0
Artes	375	187	17	171
Idioma	1435	302	1035	98
Sin Código	574	58	402	114
Total	2.0129	4.163	13.024	2.942
%	100,0	20,7	64,7	14,6

Fuente: Elaboración propia en base a Relevamiento Anual 2010 - Gerencia Operativa de Investigación y Estadística (GOIyE). DGECE. Ministerio de Educación. GCBA.

- en el caso de los CFP “propios”, el mayor número de alumnos matriculados corresponde a Informática y Computación; Estética personal; Gastronomía y Eléctrica y Electrónica.
- La matrícula de los CFP de gestión participada con acuerdo de cooperación con sindicatos se concentra fuertemente en Informática y Computación; en Estética Personal; en Capacitación

Docente; en Construcciones y en Eléctrica y Electrónica. Un dato que serviría para explicar la elevada matrícula que se verifica en Capacitación Docente es que entre los sindicatos que tienen convenio con la Ciudad de Buenos Aires para formación profesional, siete son gremios que agrupan a docentes: UDA; UTE; AMET; AEP; UDAM; SEDEBA y ADEF.

- Los CFP de gestión participada con acuerdo de cooperación con otro tipo de organizaciones no sindicales presentan una matrícula más numerosa en las familias profesionales Construcciones; Eléctrica y Electrónica; e Informática y Computación. También se registra una importante matrícula de Periodismo y Comunicación que es exclusiva de este tipo de CFP.
- En términos generales, se puede observar un predominio común de las mismas familias profesionales (Informática y Computación; Eléctrica y Electrónica; Construcciones; Gastronomía).

1.3.3 Matrícula según sexo

Como puede observarse en el cuadro siguiente, no se registra una diferencia sustancial en la distribución por sexo del total de la matrícula: 51,1% son varones y 48,9% mujeres.

Sin embargo, salvo las acciones correspondientes a Imagen y Sonido y a Periodismo y Comunicación, el resto puede afirmarse que concentran matrícula de un modo casi exclusivamente o masculina o femenina.

Cuadro 5. Distribución porcentual de los alumnos matriculados por sexo según familia profesional. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Año 2010

Familia Profesional	Varones %	Mujeres %
Eléctrica y Electrónica	96,8	3,2
Administración y Gestión	30,5	69,5
Automotores	98,8	1,2
Construcciones	94,9	5,1
Estética Personal	6,9	93,1
Gastronomía	29,9	70,1
Indumentaria y Calzado	11,4	88,6
Informática y Computación	40,4	59,6
Mecánica y Metalmecánica	95,7	4,3
Industria Gráfica	81,4	18,6
Industria Plástica	97,8	2,2
Imagen y Sonido	50,7	49,3
Madera	88,5	11,5
Turismo y Hotelería	23,5	76,5
Cerámica y Vidrio	18,1	81,9
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	35,2	64,8
Espacios Verdes	100,0	0,0
Periodismo y Comunicación	51,1	48,9

Diseño	11,1	88,9
Capacitación Docente	31,5	68,5
Artes	43,5	56,5
Idioma	31,1	68,9
Sin Código	49,7	50,3
Total	51,1	48,9

Fuente: Elaboración propia en base a Relevamiento Anual 2010 - - Gerencia Operativa de Investigación y Estadística (GOIyE). DGECE. Ministerio de Educación. GCBA.

Casos elocuentes resultan Eléctrica y Electrónica, Automotores, Construcciones, Mecánica y Metalmecánica, Industria Plástica, Madera y Espacios Verdes, con matrícula exclusiva o casi exclusivamente masculina y, como caso opuesto, Estética Personal, Indumentaria y Calzado, Cerámica y Vidrio, y Turismo; y Hotelería, de matrícula predominantemente femenina.

1.3.4 Matrícula según edad

En términos generales la matrícula se distribuye en forma homogénea en los distintos rangos de edad. No obstante, el rango de edad más numeroso corresponde a más de 55 años con 2.719 alumnos matriculados, lo que representa 13,5% del total

En los cuadros 11 y 12 (Ver Anexo) se observa que la distribución de los alumnos matriculados por edad según los distintos tipos de CFP adquiere ciertas particularidades. En el caso de los CFP propios, el mayor número de alumnos matriculados se concentra en los extremos: 12,8% menos de 18 años y 12,7% más de 55 años

Aquellos que tienen acuerdo de cooperación con organizaciones del mundo del trabajo, los matriculados que tienen entre 30 y 34 años constituyen casi el 15% del total y los alumnos de los CFP que tienen acuerdo de cooperación con otro tipo de organizaciones de más de 55 años son los más numerosos (12,8%)

1.3.5 Matrícula y localizaciones por zona geográfica

Si se analiza la distribución de la matrícula en las cinco grandes zonas ⁽⁴⁾ en que se puede dividir a la Ciudad de Buenos Aires (Cuadro 6 y Mapa 1) se observa que casi un tercio de la matrícula total se concentra en el este de la jurisdicción, debido al impacto que en el número de alumnos tienen los CFP con acuerdo de cooperación con sindicatos, en tanto que buena parte de sus sedes se ubican en lo que comúnmente se denomina “microcentro”.

Son las zonas Sur, Oeste y Norte las que registran una matrícula sustantivamente menor. Cada una de ellas no alcanza el 15% de los alumnos matriculados.

Los CFP de gestión estatal por su parte concentran casi la mitad de los alumnos matriculados en la zona Sur y en una mínima porción en el Este de la ciudad, posibilitando el acceso a la formación profesional a aquella población que no puede trasladarse a esta zona geográfica.

En el caso de los CFP que tienen acuerdo de cooperación con otro tipo de organizaciones matricularon también más alumnos en las zonas Sur y Centro, uno de tres en cada una de ellas.

Cuadro 6. Alumnos matriculados por tipo de Centro de Formación Profesional según zona geográfica. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Año 2010

Zona	Total	Propio	Sindical	Otro tipo de organización
A - Norte	1.981	212	1.097	672
B - Este	7.182	59	6.818	305
C - Sur	2.864	1.853	0	1.011
D - Oeste	2.840	884	1.875	81
E - Centro	5.262	1.155	3.234	873
Total	20.129	4.163	13.024	2.942

Fuente: Elaboración propia en base a Relevamiento Anual 2010 – Gerencia Operativa de Investigación y Estadística (GOIyE). DGECE. Ministerio de Educación. GCBA.

Las zonas están integradas por las siguientes comunas:

A - Norte: 2, 12, 13, 14.

B - Este: 1, 3.

C - Sur: 4, 8.

D - Oeste: 9, 10, 11.

E - Centro: 5, 6, 7, 15.

En localizaciones se contabilizan tanto las sedes como anexos de los CFP.

Es importante considerar que los CFP funcionan en distintas sedes y algunas tienen sus propios anexos. Si bien la distribución de los establecimientos de formación profesional en sus distintas sedes y/o anexos se concentra fundamentalmente en las zonas Este y Centro de la ciudad, resulta notorio que los CFP “propios” y “conveniados” con organizaciones no sindicales se ubiquen preponderantemente en la zona Sur y Centro mientras que los que tienen acuerdo de cooperación con sindicatos se ubican preponderantemente en el Este (“microcentro”) de la Ciudad donde tienen sus sedes los sindicatos (Cuadro7).

Cuadro 7. Localizaciones por tipo de Centro de Formación Profesional según zona geográfica. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Año 2010

Zona	Total	Propio	Sindical	Otro tipo de organización
A - Norte	5	2	2	1
B - Este	21	2	17	2
C - Sur	8	5	0	3
D - Oeste	10	5	4	1
E - Centro	18	4	11	3
Total	62	18	34	10

En localizaciones se contabilizan tanto las sedes como anexos de los CFP
Fuente: Elaboración propia en base a Relevamiento Anual (2010) - - Gerencia Operativa de Investigación y Estadística (GOIyE). DGECE. Ministerio de Educación. GCBA.

1.3.6 Matrícula y turno

Si bien la distribución de alumnos matriculados por turnos es bastante homogénea, es notoriamente más baja en el turno vespertino.

En los CFP de gestión estatal al igual que los que tienen acuerdo de cooperación con otro tipo de organizaciones, el mayor número de alumnos matriculados se concentra en el turno tarde, mientras que en los CFP sindicales, la asistencia es en los turnos de la mañana y de la noche.

Cuadro 8. Distribución porcentual de los alumnos matriculados por tipo de Centro de Formación Profesional según turno. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Año 2010

Turno	Tipo de CFP							
	Total		Propio		Sindical		Otro tipo de organización	
	Matrícula	%	Matrícula	%	Matrícula	%	Matrícula	%
Mañana	5.329	26,5	1.269	30,5	3.524	27,1	536	18,2
Tarde	5.652	28,1	1.507	36,2	3.118	23,9	1.027	34,9
Vespertino	3.611	17,9	269	6,5	2.864	22,0	478	16,2
Noche	5.537	27,5	1.118	26,9	3.518	27,0	901	30,6
Total	2.0129	100,0	4.163	100,0	13.024	100,0	2.942	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a Relevamiento Anual 2010 - En localizaciones se contabilizan tanto las sedes como anexos de los CFP.

1.4. La oferta de los CFP sindicales y la actividad económica y laboral de la Ciudad de Buenos Aires

Los cursos que imparten en los CFP que tienen acuerdo de cooperación con organizaciones sindicales responden a la mayoría de las familias profesionales. Los gremios ofrecen cursos preponderantemente en las familias Informática y Computación; Idiomas; Eléctrica y Electrónica; Administración y Gestión; y Capacitación Docente. En el caso de la Capacitación Docente, se vincula con el número sustantivo de gremios docentes que ofrecen cursos de formación profesional a sus afiliados.

Si bien no puede establecerse una relación vis a vis entre familias profesionales y ramas de actividad económica - no existe correlato entre familias profesionales con el Clasificador Nacional de Actividades Económicas (ClaNaE-97)- y es de suponer que una determinada formación en Administración y gestión o en Informática, por citar un caso, tenga impacto en las diversas áreas de actividad; parece interesante no obstante relacionar la oferta de formación profesional de los gremios con la estructura económica y del empleo en la Ciudad de Buenos Aires.

Cuadro 9. CFP que tienen acuerdo de cooperación con organizaciones del trabajo. Distribución de familias profesionales según Centros de Formación Profesional. Ciudad de Buenos Aires. Año 2010

CFP/sindicato	Familia profesional
Uocra- SEC- Sutecba- STOS- Foetra- LYF- Suterh- UPCN-	Eléctrica y electrónica
Uocra- UDA- Smata- SEC- Sutecba- Asimra- AEF- UEJN-	Administración y gestión
Smata- Sutecba	Automotores
Uocra- Sutecba- STOS- Suterh-	Construcciones
SEC- AEF- LYF- Suterh-	Estética personal
Utghra- Suterh- STPCPHYA-	Gastronomía
UDA- Smata- SEC- Suterh- Uticra-AOT-	Indumentaria y calzado
UOCRA- UDA- SEC- Sutecba- Asimra- STOS- Foetra- AMET- AEF- LYF- AEP-Suterh- UDAM- Pecifa-	Informática y computación
FGB	Industria gráfica
UOYEP	Industria plástica
SEC- LYF- Suterh- AFPRA-	Imagen y sonido
Utghra-	Turismo y hotelería
SEC	Espacios verdes
UDA- UTE- AMET-AEP- ADEF- UDAM- Sedeba-	Capacitación docente
UDA- SEC- suterh-	Artes
Uocra- UDA- Smata- SEC- Asimra- Foetra- AMET- AEF- LYF- Suterh-	Idioma

Fuente: Fuente: Coordinación de Formación Profesional. Gerencia Operativa de Educación y Trabajo. Ministerio de Educación. GCBA

Una mirada sobre la reconfiguración de la estructura económica de la Ciudad a partir de la salida de la convertibilidad –en particular los

sectores de mayor participación en el PBG y aquellos que más han crecido en la demanda de empleo- permite advertir la relevancia que cobran las familias profesionales de Informática y Computación y de Administración y Gestión(5).

Al analizar la composición del Producto Bruto Geográfico (PBG) de la Ciudad de Buenos Aires, se identifican como los sectores que evidenciaron un mayor crecimiento en la última década a la *construcción*, -ahora en retroceso pero que produjo un verdadero “boom” canalizando inversiones que antes tenían como destino el sistema financiero- los *servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones*, fundamentalmente por el dinamismo que se verifica en las telecomunicaciones a partir del gran impulso de la telefonía celular, así como *comercio mayorista y minorista, servicios de hotelería y restaurantes; intermediación financiera y otros servicios financieros y servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler* .

La característica distintiva de la Ciudad de Buenos Aires es ser productora de servicios, aunque no debería obviarse el hecho de que el 15% del valor agregado industrial argentino se genera en ella

Cinco ramas explican más de dos tercios del PBG: *Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler*; seguido por *Servicio de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones, Intermediación financiera y otros servicios financieros* (que se concentra fuertemente en la Ciudad de Buenos Aires); Comercio e Industria, en ese orden.

Respecto de la estructura del empleo en la Ciudad de Buenos Aires, es evidente la presencia mayoritaria de relaciones asalariadas (78%); de forma menos desarrollada, existe un sector de cuentapropistas (17%) mientras que los empleadores tan solo componen el 5 % de la población ocupada.

Según el nivel de calificación, en el sector privado la mitad de los puestos de trabajo implican tareas operativas; una cuarta parte están compuestos por ocupaciones que requieren saberes técnicos mientras que el 18% de los ocupados realiza tareas no calificadas y poco más de un 10% son trabajos que implican la aplicación de conocimientos profesionales.

A partir de la salida de la convertibilidad y el crecimiento sostenido de la economía, se produjo un importante cambio en el mapa del empleo en la Ciudad de Buenos Aires que se refleja tanto en la creación de puestos de trabajo como en la sensible reducción de la desocupación.

El análisis de la distribución de los puestos de trabajo permite observar cómo la preeminencia en la estructura económica del sector servicios se traslada a la estructura ocupacional por rama de actividad: Servicios a las empresas y de la Administración, Salud y Educación

Pública (12% cada una); Comercio Mayorista y Minorista (14%) y Sector Industrial (12%).

No obstante, no hay una relación lineal entre el producto y los puestos generados por actividad. Es posible identificar –en base a estadísticas del año 2008- actividades en las que hay una utilización intensiva de mano de obra, como el caso de Construcción que pasa de 6% del producto a 8% de la estructura ocupacional; y, por el contrario, Servicios a las Empresas (18% del producto y 12% de los puestos de trabajos) y Servicios Financieros y de Seguros (13% del PBG y 4% de los empleos).

1.5. Notas destacadas acerca de los CFP sindicales

Para concluir esta primera parte, se repasan los aspectos destacados sobre la formación profesional pública que se imparte en organizaciones sindicales:

Lo primero que se destaca es el peso sustantivo de la formación profesional que se asienta en los sindicatos respecto del total. El 72% de los CFP que dependen del Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires pertenecen a lo que se denomina “gestión participada”, es decir, tienen un acuerdo de cooperación con alguna entidad conveniente. Casi dos tercios (60%) del total, funcionan en una organización sindical, con o sin financiamiento del estado de la ciudad.

En relación con la matrícula, del total de alumnos que se matricularon en 2010, el 80% lo hizo en un CFP de gestión participada. Una medida adicional del peso de las organizaciones sindicales lo da el hecho que dos tercios del total de la matrícula corresponde a este tipo de establecimiento.

En los CFP sindicales la matrícula:

- se concentra en las familias profesionales Informática y Computación, Idiomas, Eléctrica y Electrónica, Administración y Gestión y Capacitación Docente.
- se distribuye en general de un modo parejo por sexo: 51,1% varones y 48,9% mujeres. Sin embargo, salvo Imagen y Sonido y Periodismo y Comunicación, la formación profesional en Eléctrica y Electrónica, Automotores, Construcciones, Mecánica y Metalmeccánica, Industria Plástica, Madera y Espacios Verdes, concentra casi exclusivamente matrícula masculina, mientras que Estética personal, Indumentaria y Calzado, Cerámica y Vidrio y Turismo y Hotelería, atraen predominantemente público femenino.

- se distribuye también en forma homogénea, en términos generales, en los distintos rangos de edad. No obstante, los matriculados que tienen entre 30 y 34 años constituyen casi el 15% del total.
- se concentra en el este de la ciudad, debido a que buena parte de las sedes de los sindicatos se ubican en el “microcentro”.
- la matrícula asiste prioritariamente a los turnos mañana y noche.

Por último, si bien no puede establecerse una relación vis a vis entre familias profesionales y ramas de actividad económica, se advierte una estrecha vinculación entre el peso que han adquirido las familias profesionales de Informática y Computación y de Administración y Gestión con la reconfiguración de la estructura económica de la Ciudad de Buenos Aires –en particular los sectores de mayor participación en el PBG y aquellos que más han crecido en la demanda de empleo.

Segunda parte: La formación profesional en sindicatos.

Los casos de SMATA, UOCRA y Luz y Fuerza

1. Datos sustantivos de los CFP seleccionados

Interesa en este tramo presentar algunos datos relativos a la historia y motivos de creación de los Centros de Formación Profesional (CFP) seleccionados, sus características y dimensiones destacables.

Los CFP objeto del estudio son un producto de la política del Conet de impulso a la formación profesional que, a partir de la década del setenta, particularmente con la creación en 1974 de la Dirección Nacional de Formación Profesional, constituyó los Centros de Formación Profesional en acuerdo con grandes empresas, Cámaras y Sindicatos.

En el caso del CFP N° 17, el más antiguo de los tres, fue creado en 1978 por convenio entre el Conet y la Cámara Argentina de la Construcción (CAC), que encontró en ese tiempo un gran estímulo, bajo las facilidades que le otorgaba la ley de crédito fiscal, de destinar importantes recursos al financiamiento de las actividades del centro.

El CFP N° 8, creado diez años más tarde, es uno de los primeros originados por convenio entre el Conet y sindicatos –SMATA- y la Cámara de concesionarios (ACARA); mientras que el CFP N° 27, creado en 1992- también es producto de un convenio entre el Conet y el sindicato Luz y Fuerza.

Por motivos diversos los tres CFP han transcurrido desde su creación por distintas situaciones que los han llevado a su configuración actual. Si bien con manifestaciones particulares, en los tres casos se han producido procesos similares en los que se destaca el apoyo de las conducciones sindicales en el desenvolvimiento de los respectivos centros; la declinación con la crisis de finales de los '90 y el resurgimiento con la recuperación económica, a partir de la salida de la convertibilidad y el cambio en el patrón de acumulación; el impulso a la educación técnico profesional a partir de la sanción de la LETP; el acompañamiento de los distintos programas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y la inclusión de la FP dentro de un marco de política educativa de los sindicatos, en particular de educación de adultos, que incluyen instancias de alfabetización, escolaridad primaria y secundaria y, en algunos casos formación superior universitaria y/o no universitaria.

En el caso del CFP N° 17, según refiere el regente, vivió un período de “*crecimiento constante*” entre 1978 y 1985 -mientras rigió el

régimen de promoción fiscal- que declinó cuando la CAC se vio obligada a destinar recursos propios para solventar los gastos del centro.

El mismo regente alude a esta situación que implicó momentos críticos en la institución, ya que la falta de recursos generó que su cuerpo docente y administrativo no cobrara sus sueldos por más de nueve meses y que varios de sus integrantes finalmente decidieran desvincularse del Centro.

En este contexto de crisis, finalmente en 1993 el centro pasó al Conet y la CAC transfirió el acuerdo a la UOCRA -que ya gestionaba el CFP N° 3 en la Ciudad de Buenos Aires- y, casi inmediatamente, pasó a depender de la Secretaría de Educación de la Ciudad, como parte de la transferencia de los establecimientos educativos a las provincias y a la Ciudad de Buenos Aires.

Este pasaje resultó traumático en un primer momento, ya que no existían en la Ciudad de Buenos Aires antecedentes de gestión de un tipo de educación con las particularidades de la formación profesional y tampoco una dependencia afín en el organigrama educativo. Por lo general, durante el proceso de transferencia de los noventa los establecimientos que fueron transferidos de la Nación a las distintas jurisdicciones, se alojaban en dependencia análogas a sus similares del nivel provincial. Problemático resultó el caso de aquellos servicios que no tenían un correlato en la jurisdicción, como el caso de la formación docente para la cual hubo que crear una dependencia, con estructura, normativa, y demás.

Superada esta primera instancia, en la que se reguló normativamente el subsistema en la jurisdicción, a finales de los '90 también se debió sortear un contexto difícil de profundización de la crisis económica que puso en cuestión la pertinencia de una oferta educativa de este tipo.

Con la recuperación económica, las instituciones de formación profesional cobraron una mayor visibilidad y reconocimiento. En el caso del CFP N° 17, según el regente: *“Las distintas administraciones nos vieron cada vez con mayor simpatía, reconocieron nuestro trabajo; y en este momento, tenemos una aceptación importante”*.

Los continuos trasposos institucionales implicaron, también, sucesivas mudanzas de edificios, que en más de una oportunidad no reunían las condiciones de infraestructura adecuadas para la práctica pedagógica (entre ellos el Hospital Rawson).

El poder disponer desde 2005 del actual edificio, ex sede del gremio de la construcción, contribuyó, dadas las amplias condiciones edilicias y la ubicación estratégica, al afianzamiento del centro y del resto de las ofertas educativas que allí se brindan. El regente evalúa que desde ese momento, el centro comenzó a vivir un *“verdadero*

crecimiento”, al poder articular la propuesta de FP con otras ofertas educativas:

El crecimiento significa tener la posibilidad de implementar un programa de terminalidad primaria y una articulación entre FP y terminalidad secundaria. Y teniendo en cuenta que dentro del sistema de red UOCRA existe un Instituto terciario con carreras como enfermería y técnico superior en seguridad e higiene vinculada a la construcción, el crecimiento también te brinda la posibilidad de pensar trayectos que comiencen en la primaria y terminen en una carrera terciaria (Regente CFP N° 17).

En el respaldo y promoción de los distintos tipos de oferta, se destaca la labor realizada por la *Fundación UOCRA para la educación de los trabajadores Constructores*, Organización no Gubernamental que pertenece a la “Red Social” del sindicato; esta ONG está destinada al desarrollo de diferentes líneas de formación, asesoramiento, investigación y confección de contenidos pedagógicos. Desde la Fundación UOCRA se generó la *Red de Instituciones de Educación-Trabajo*, compuesta por establecimientos de formación profesional -30 en todo el país-, de educación de adultos y también de educación superior distribuidos en diversas provincias del país y se brinda soporte, principalmente en infraestructura y equipamiento, a partir de un fondo generado en un acuerdo paritario entre la CAC y la UOCRA.

En el núcleo de la propuesta el “*centro que conforma la red mantiene la identidad de su proyecto institucional, su cultura y su autonomía, al mismo tiempo que comparte con los otros marcos teóricos, criterios ideológicos, aspectos y recursos técnicos y metodológicos*” (Fundación UOCRA, “La Red”).

En el caso del CFP N° 17 la articulación generada desde la Fundación con otras ofertas educativas se brinda tanto en el mismo edificio como en otras sedes de la Ciudad de Buenos Aires.

Para el proyecto de terminalidad del nivel secundario el centro ha incorporado a su sede al Centro Educativo de Nivel Secundario (CENS) N° 35 que funciona en el turno mañana y que cuenta con tres especialidades (Perito en Construcciones e Instalaciones Domiciliarias, Informática y Administración de empresas) y el CENS N° 92 que desarrolla sus actividades en el turno noche y que también ofrece tres especialidades (Perito en Construcciones e Instalaciones Domiciliarias, Perito en Relaciones del Trabajo e Higiene Laboral y Bachiller con Orientación en Salud).

En la especialidad Perito Auxiliar en Construcción e Instalaciones Domiciliarias los alumnos reciben una doble certificación de modo de estimular la terminalidad secundaria entre quienes se acercan al centro.

Además de realizar *“las materias humanísticas tradicionales del nivel medio, en primer año tienen construcciones, plomería en segundo y electricidad en tercero. Eso tiene una certificación en formación profesional, aparte de la titulación de nivel medio.”* (Regente CFP N° 17).

También conforman la Red en la Ciudad de Buenos Aires el Instituto UOCRA (IU) de nivel terciario, que imparte las carreras de Técnico Superior en Higiene y Seguridad en el Trabajo con orientación en la Industria de la Construcción y Técnico Superior en Enfermería y los CFP N° 3 “Juan Domingo Perón” en San Cristóbal y “Pedro Chutro” en Parque Patricios, ambos con orientación en oficios vinculados a la construcción.

Desde la Fundación se conformaron desde el año 2007, además, diferentes proyectos de Educación de Adultos -*Alfabetización, Terminalidad Primaria y Terminalidad Secundaria*- que, en general, cuentan con financiamiento del MTEySS y participación de la cartera educativa correspondiente a cada jurisdicción en que se implementa.

Por otra parte, el respaldo de la Red le permitió al Centro aumentar de forma sustantiva la cantidad de cursos: a la planta orgánica funcional de 57 docentes que el Gobierno de la Ciudad solventa, el aporte de la Fundación implicó la apertura de 60 cursos. En la actualidad esos recursos se están destinando a otros proyectos, lo cual significa una merma significativa de la cantidad de cursos financiados, que en el último cuatrimestre de 2012 alcanzaron a tres.

La Fundación, a partir de diferentes convenios con el MTEySS, provee una serie de mediciones sistemáticas orientadas al fortalecimiento institucional del centro. Se trata de información para la gestión y toma de decisiones desarrollada por el área de *Investigaciones Sociales* de la Fundación UOCRA.

El rol del sindicato es clave para el Centro no solo en la generación de recursos sino también a partir de la capacidad y experiencia que les ha permitido participar de distintos programas y proyectos.

En el caso del CFP N° 8 resultó clave el proceso de transformación iniciado en 2001 a través de la participación del centro en un proyecto de formación y certificación de competencias laborales, financiado por el BID y con fuerte apoyo técnico del MTEySS; duró cinco años y posibilitó la constitución de un equipo técnico -al interior del Sindicato- que llevó adelante la transformación curricular y la actualización de la oferta formativa del Centro:

Hasta ahí veníamos dando cursos de FP en esta área tratando de mantenernos lo más cercano al mundo laboral y que los cursos sean los más aggiornados posibles. A partir de ese convenio empezamos a comprar equipamiento más

moderno: alineadoras, balanceadoras computarizadas. Fuimos diseñando material didáctico propio, cada curso tiene carpetas para los docentes y para los alumnos diseñadas por los propios docentes, ahí empezamos con una transformación en los docentes y en los alumnos. (Director CFP N° 8).

Este proceso se concretó en una currícula en sintonía con los lineamientos sustantivos de la formación profesional. Particularmente, la organización de trayectos formativos modularizados según familias profesionales y su proximidad con los adelantos y requerimientos del sector automotriz, que se materializó en material didáctico (carpetas para el docente y el alumno) para cada curso elaborado en conjunto con los docentes.

Un punto saliente de este proceso es el equipamiento del Centro con tecnologías de última generación, instrumental que se utiliza en las terminales automotrices y en los talleres mejor equipados y en recursos didácticos (cada aula tiene televisor, material audiovisual, proyector, computadora, conexión a internet).

En el área informática se llevó a cabo en la misma dirección, más recientemente, la transformación de los cursos habituales en trayectos formativos en Redes, Base de Datos, Diseño Gráfico, Autocad, Reparación de PC, ligados a los requerimientos actuales de los puestos de trabajo.

El CFP N° 27, como en los otros dos centros, la formación profesional comparte espacio en la organización sindical con un secundario de adultos.

La Unidad de Gestión Educativa Experimental (UGEE) N° 1 de Luz y Fuerza tenía originalmente cuatro especialidades: Perito en Higiene y Seguridad, en Relaciones Laborales, en Electromecánica y en Informática. En la actualidad *“Comercialización y Marketing que reemplazó, por baja matrícula a Relaciones Laborales”* (Regente) y *“Electromecánica se bajó por un choque de incumbencias con los técnicos”* (Director CFP N° 27).

Inicialmente este CFP abrió la formación profesional con especialidad en Informática *“porque se pensaba, era la década del noventa, en la alfabetización en informática. El sindicato aceptó, pero sostuvo la necesidad de profundizar en el área de energía eléctrica”* (Director CFP N° 27).

A la fecha el CFP N° 27 imparte cursos de alto nivel abiertos a la comunidad -una minoría de los alumnos son afiliados al sindicato- en Programación de Lenguajes Visuales y en Electricidad. Este último, que se inició en nivel de Electricista domiciliario, recorrió toda la familia

profesional y comienza a incursionar en energías alternativas y renovables.

La impronta primera basada en el relevamiento de las necesidades barriales migró a una oferta más relacionada con el sector energético.

Este cambio de perspectiva, que reconoce una influencia decisiva en el Ministerio de Trabajo, dio origen a tres líneas:

- formación sectorial: capacitación a trabajadores ocupados y desocupados a través de módulos educativos no convencionales en los que se imparte, además de lo específico que es electricidad, introducción al mundo del trabajo, elementos de protección personal e higiene y medio ambiente.
- certificación de competencias laborales: *“A través del Ministerio de Trabajo, se empezó a certificar las competencias laborales de los trabajadores, fue un logro importantísimo poder evaluar a la gente en su puesto de trabajo, y certificarles las competencias, habían adquirido por su trayectoria y así también poder modificar cosas que veíamos que no estaban cómo tenían que ser.”* (Jefa turno mañana CFP N° 27).
- calidad: *“Entiendo por esta línea que es, no solo la obtención del equipamiento, instrumentos e insumos; sino también la adquisición de una metodología de gestión que nos permitirá contribuir a una mejor inserción de nuestros cursantes en el contexto social y productivo.”* (Director CFP N° 27).

En la reconfiguración del Centro, como los otros dos casos estudiados, se reconoce el marco generado por la Ley de Educación Técnico Profesional (LETP 26058/05):

Reconoce a la FP y nos da un rol muy importante, nos posiciona, genera un espacio diálogo y trabajo muy interesante. Por otro lado el espacio que se genera entre el Ministerio de Trabajo, las empresas del sector y el Sindicato es para aplaudir, ya que nos ha dado importantes insumos para la construcción de las figuras formativas de la Familia Profesional de la Energía Eléctrica (Director CFP N° 27).

2. Los alumnos

En este punto se presenta una caracterización del alumnado que asiste a los CFP estudiados, realizada en base a la observación y los testimonios de los entrevistados en relación con la edad, la formación previa, la condición de actividad y trayectoria laboral, los intereses, expectativas y motivos que los acercan a los centros.

En los tres centros estudiados la matrícula es numerosa, sobre todo en relación con la disponibilidad edilicia.

En el CFP N° 8 la inscripción se abre dos veces al año y las vacantes (600 por cuatrimestre) se completan inmediatamente, especialmente en el turno noche *“que desborda. A la mañana y a la tarde damos un empujoncito, hacemos un poco de publicidad [...] a la tarde baja considerablemente, piden cambiar a la noche porque consiguen algún trabajito”* (Secretaria CFP N° 8).

Además de las limitaciones propias del edificio (se requiere más espacio) la dinámica de los cursos y cuestiones didácticas marcan el límite en cuanto a la capacidad:

Desde que yo estoy siempre estuvo lleno, incluso en la crisis había gente que hacía cola los viernes para inscribirse el lunes ¿por qué? Los cursos de inyección a nafta son carísimos y no cuentan con el equipamiento del Centro N° 8. En la crisis, el curso estrella era el de instalador de GNC, dábamos uno y había una demanda increíble, solo 25/30 personas podían hacerlo (Coordinador FP, SMATA).

Trabajamos en dos lugares, en el edificio de Perú 823 de 9 a 22 hs (por una cuestión de espacio el máximo de alumnos por aula es de 16), y en los talleres de la Escuela 13 de Julio de 18:30 a 22:00 hs. (hasta 22 personas por curso). Más no, porque pedagógicamente no es recomendable. (Jefa turno mañana CFP 27).

La composición de la matrícula es sumamente heterogénea entre los tres centros y en cada uno de ellos. No obstante, de alguna manera el turno refleja el perfil de los alumnos: en el turno noche es notorio el predominio de trabajadores ocupados.

Por ejemplo, en el CFP N° 8, el 90% de los que asisten al turno noche son trabajadores en actividad, tanto de concesionarias como de talleres -que asisten para aprender algo específico o novedoso o para ampliar sus conocimientos- y un 10% son desocupados.

A la mañana y a la tarde vienen chicos que están estudiando en la secundaria en escuelas técnicas, hijos de dueños de talleres, muchachos que están trabajando en algún taller y como son chicos los dejan venir a estudiar porque le sirve al tallerista, están lavando piezas o barriendo y por ahí desarma algo y viene a aprender acá (Regente CFP N° 8).

También vienen chicos que están trabajando en delivery y changas y se quieren insertar en la mecánica, quieren hacer una reconversión laboral en su vida (Secretaria CFP N° 8).

A la noche son mayoría gente que trabaja, que hace mucho esfuerzo, que se va a las diez menos cuarto de la noche y se levantan a las cinco de la mañana. A la tarde, hay gente que está más sin trabajo, o gente que tiene horarios muy particulares. Acá tengo gente de mantenimiento que entran a las cinco de la mañana y salen a la una, a las seis se van (del centro) porque no dan más (Instructor 1 CFP N° 17).

En el centro de la tarde, las características de los alumnos no son las mismas de la noche porque trabajan en otro horario o a lo mejor vienen de trabajar, o van a trabajar a la noche, o están desocupados y se quieren insertar laboralmente[...]. Los de la noche vienen de trabajar todo el día y bueno, vienen a cursar para capacitarse y para poder lograr una mejor calidad de vida...la formación los va a ayudar a eso (Jefe turno tarde e instructor CFP N° 17).

En los trayectos tenemos desocupados, gente mayor que no quiere hacer los cursos de PAMI, amas de casa. A la noche viene gente que trabaja y necesita capacitación para su empleo (Jefa turno mañana CFP N° 27).

Como se señaló, en general los matriculados se encuentran ocupados y se proponen mejorar ya sea en su actual trabajo o adquirir un oficio nuevo:

No es gente que no tiene trabajo, que va al centro buscando la salvación. Busca la salida laboral pero para complementar un ingreso, para mejorar el trabajo que ya tiene, para mejorar su calificación en una estructura en la que ya está inserto (Coordinador de Investigaciones Sociales, Fundación UOCRA).

En ese sentido, el caso del CFP N° 17 resulta ilustrativo: no se trata de lo que podríamos llamar el “típico” albañil, sino trabajadores independientes que se desempeñan en obras o mantenimiento domiciliario (electricista, gasista, plomero, etc.). Entre ellos podemos diferenciar situaciones disímiles entre quienes tienen una vasta experiencia y buscan profundizar sus conocimientos técnicos y aquellos que realizan trabajos -esporádicos o no- en la construcción y se proponen aprender otros oficios para afianzarse en la actividad. Los testimonios de los alumnos resultan elocuentes:

Tenía nociones pero de la parte técnica y reglamentaria no mucho [...] el curso me permitió profesionalizarme (Alumno 1 CFP N° 17).

En este momento tengo una obra donde estoy haciendo albañilería, plomería y la instalación eléctrica [...] Acá también (por el centro) hice terminaciones que incluyen

durlok, pintura, empapelado y piso flotante (Alumno 2 CFP N° 17).

También hay alumnos que se encuentran en relación de dependencia y se desempeñan en el área de mantenimiento. Incluso en algún caso la acreditación del curso les ha permitido mejorar su remuneración a partir de un convenio establecido con el centro:

Cuando entré tenía conocimientos muy básicos, y hablamos con nuestro jefe y se contactaron (con el centro). Fue muy importante porque en el tema de la previsión con la electricidad es buenísimo [...] y además mejoró lo que más me interesaba, que era lo remunerativo. Mejoró el sueldo por haber presentado el certificado, arriba del 10% (Alumno 3 CFP N° 17).

Igualmente, existen alumnos que se desempeñan en otra actividad y buscan cambiar su situación laboral para insertarse en alguna ocupación vinculada a los oficios de la construcción:

Elegí este curso para complementar lo que había hecho en Electricidad I. En lo laboral no me influye porque soy empleado de comercio, pero lo hago como una salida laboral a futuro. Estoy viendo si a futuro surge alguna posibilidad (Alumno 4 CFP N° 17).

A los cursos de electricidad del CFP N° 27 asiste en general gente que ya se desempeña como electricista. En muchos casos se acercan para obtener la matrícula. Los cursos no otorgan la matrícula, pero permiten obtener un certificado oficial (del GCBA) exigible para certificar instalaciones de cierta potencia (lo reconoce el Consejo Profesional de Ingeniería Mecánica y Electricista -COPIME):

Hace 10 años atrás los alumnos que venían a hacer los cursos eran hijos de afiliados que habían aprendido el oficio de los padres o de los abuelos. Actualmente el 70% de los alumnos tiene el secundario terminado, algunos con estudios superiores, todos vienen con el objetivo de hacer el curso y poder tramitar la matrícula, que en Capital Federal en realidad es un registro que se realiza ante el COPIME y que les permite poder trabajar. (Jefa turno mañana CFP N° 27).

En el CFP N° 27 se replica el esquema del CFP N° 17. Sistematizando, lo que se observa en general, formulado sintéticamente, son tres tipos de situaciones:

Caso 1. El alumno se desempeña como electricista con amplia experiencia y conocimientos prácticos y busca ampliar el fundamento de su práctica o una credencial para mejorar su condición laboral:

Tengo 54 años, vivo en Quilmes, trabajo tercerizado en Edesur. A través del sindicato conseguí la beca para capacitarme porque yo tengo la práctica pero no tengo la teoría. Es una posibilidad de matricularme y subir más arriba en la empresa. La empresa lo exige. El sindicato nos ayuda porque, antes o después, la empresa nos va a mandar a perfeccionarnos. Entonces, al perfeccionarme estoy en condiciones de pasar a efectivo.

Caso 2. El alumno tiene un desempeño laboral en otro sector y busca el dominio del oficio ya sea para insertarse en el circuito formal o informal de la economía (una changa para completar el ingreso):

Soy mozo, vivo en Burzaco y con este curso pienso que di con el lugar indicado, los docentes son muy profesionales y con gran vocación. Estoy aprendiendo y es para tener una salida más laboral... un muchacho me vino a buscar para hacer una instalación en la casa, bueno, para eso me siento capacitado, la idea es empezar de abajo porque yo vine acá sin saber nada.

Caso 3: Joven con formación de nivel medio en busca de especialización:

Tengo 25 años, soy electrotécnico y busco con el curso especializarme un poco más... estuve trabajando en una planta termoeléctrica y mi hermano que también trabajó ahí pegó onda con uno de los delegados [...] yo al revés de mis compañeros tengo mucha más teoría que práctica.

En cuanto a la composición de la matrícula según edad:

Arranca a los veinte años, chicos que terminaron el secundario y no tienen experiencia práctica o no vieron tal cosa, hasta cuarenta y pico de años. Ahora, inexorablemente siempre tengo una persona en los cursos de setenta y pico (Instructor electricidad CFP N° 27).

Aquellos que buscan una salida laboral o mejorar su condición de empleo tienen un promedio de edad de entre 30 y 40 años:

Tenés más jóvenes, yo tuve alumnos de secundario, de sexto año del Ingeniero Huergo (para maestro mayor de obra). Pero ellos no ven la parte eléctrica entonces venían a hacer el curso acá (Jefe turno noche CFP N° 27)

En el CFP N° 8 la franja de edad más numerosa es la que va de los 20 a los 30 años, especialmente entre 25 y 30 años;

Después nos encontramos con un salto importante a una población adulta que durante muchos años abandonó el

sistema educativo formal y que, quizás vino trabajando en ese sector y va en la búsqueda de un certificado (Miembro equipo técnico GOET).

En cuanto a la escolaridad, mayoritariamente poseen nivel medio incompleto, motivo por el cual los tres centros articulan el proyecto de terminalidad de la escuela media. Los estudiantes de los Centros Educativos de Nivel Secundario (CENS) tienen la posibilidad de validar los cursos que realizan en el centro de formación profesional y así los alumnos *“pueden cursar a contraturno, por ejemplo albañilería a la mañana y se los valida en el CENS a la noche, porque el programa es idéntico”* (Regente CFP N° 17).

Esta oferta educativa ha generado cambios en la composición de la matrícula de los cursos de FP ya que son varios los alumnos que provenían de establecimientos de media común y se han volcado a la educación de adultos.

También hay alumnos que han completado el secundario pero no en una escuela técnica y poseen conocimientos de la especialidad generados por la propia práctica cotidiana con escaso fundamento conceptual. En esos casos *“vienen a buscar dos cosas: el sustento teórico por así decir y la posibilidad de matricularse (Registro idóneo de 3° categoría, matriculado es el técnico)”* (Instructor CFP N° 27).

Por otra parte, los docentes se encuentran ante el desafío constante de formar profesionalmente a estudiantes que provienen de trayectorias completamente diferentes. En una misma aula se encuentran con alumnos sin experiencia como otros que ya se desempeñan laboralmente en ese oficio pero no tienen los conocimientos teóricos de la disciplina:

He tenido electricistas que tenían mucha más experiencia que yo, lo que pasa es que venían a buscar el certificado [...] ves que vienen de trabajar con alicates y pinzas todo el día, no lo voy a poner a pelar cables o conectar un portalámparas. Pero la teoría sí les sirve porque hay muchos electricistas que están trabajando y en la práctica son bárbaros pero no tienen ni idea de la teoría. Porque vos les preguntás ¿para este conductor, ¿qué térmica ponés? y no saben, lo hacen de práctica pero no conocen el fundamento...Pero hay formas, vos lo podés hacer bien o mal, va a funcionar de las dos formas, pero si lo enfocamos de acuerdo a la seguridad, hacélo bien. De la otra forma también va a funcionar pero lo estás haciendo mal, pero te dicen “yo lo hago así”...y bueno eso cuesta, sacarles esos hábitos que tienen algunos, en cuanto a la seguridad propia y a la seguridad de lo que estoy haciendo (Jefe turno noche CFP N° 27).

Un elemento interesante es que los alumnos se enteran de la existencia de los Centros principalmente por comentarios de compañeros de trabajo, amigos y familiares que han tenido una experiencia exitosa:

La matrícula fuerte la recibimos por el boca a boca; el centro se convirtió en un referente en la parte eléctrica. Los docentes están muy calificados tanto técnica como humanamente. Además el Sindicato tiene una revista donde se publican los cursos, los delegados llevan folletos a los distintos sectores y los colocan en las carteleras, tenemos una página de Internet, el GCBA publica un listado con los CFP, donde se destaca a Luz y Fuerza en el área Eléctrica. (Jefa turno mañana CFP N° 27).

La referencia se repite en los otros dos centros. Es importante destacar que, en los tres CFP la carga horaria de los cursos es sustantiva, lo que actúa como un estímulo jerarquizando en cierto modo la formación recibida; a la vez, en algunos casos resulta una limitante respecto de las responsabilidades laborales y domésticas de los alumnos lo que pone de manifiesto su empeño para completar la cursada y el acompañamiento de los instructores.

En los tres casos, el mayor porcentaje de la matrícula no está afiliada al gremio.

Un fenómeno reciente –digno de seguimiento– es la asistencia de chicos hipoacúsicos a los cursos del CFP N° 8: *“Hace 2 años que empecé la movida, empecé uno y le fue pasando el dato a sus amigos. Tenemos una intérprete... yo pido una al GCBA y la mandan”* (Secretaria CFP N° 8).

3. Los docentes

En este apartado se identifican algunos rasgos salientes de la composición de la planta docente de los centros, especialmente su formación y vinculación con la especialidad que se imparte y su trayectoria formativa y laboral.

Una de las fortalezas de los centros estudiados es la sectorialización, en el sentido de que los procesos formativos refieren a lo que sucede en la realidad del mundo del trabajo. Como apunta el Coordinador de FP de SMATA *“los espacios de aprendizaje se parecen a talleres”*.

En ese sentido, es relevante la trayectoria laboral previa; a la hora de la designación de los docentes se privilegia que cuenten con una vasta experiencia laboral en el oficio:

El núcleo de la cuestión es que los docentes son laburantes y respetan al alumno como laburante. Existe la distancia

pedagógica, pero el tipo tiene que ser reconocido como un laborante que sabe más y eso no se lo da el título docente, lo tiene que generar en la dinámica de aprendizaje (Coordinador FP SMATA).

Los docentes de formación profesional tenemos el privilegio, o la condena, de no estar dentro del Estatuto del Docente con lo cual los nombramientos que realizamos, los hacemos en función de lo que nosotros pretendemos. Si quiero hacer una capacitación por ejemplo en gas, voy a buscar primero quien sepa el oficio y esté trabajando. [...] En su gran mayoría son todos del oficio, manejan el oficio o lo han manejado. Hay muchas cosas que están en la vida real, que es la obra en este caso, y no en los libros (Regente CFP N° 17).

Los instructores de las áreas específicas como Electricidad y Programación, por ejemplo, tienen que ser profesionales de dichas áreas. El área eléctrica está conformada por técnicos que trabajan como electricistas y en programación son todos profesionales experimentados que se desenvuelven como programadores [...] La cuestión más importante es ser competentes y estar actualizados acorde a las exigencias del mercado (Regente CFP N° 27).

Si bien no hay concurso para los nombramientos, debemos presentar propuestas que respondan a las exigencias del reglamento de la FP de la Ciudad de Buenos Aires. Generalmente son instructores que vienen trabajando en el área, tienen oficio, son electricistas. A pesar de conocer el campo profesional, tienen que poder transmitirlo. Se busca que tengan amplia experiencia en su área y tienen que hacer un curso de instructor que dicta el GCBA en distintos centros para el manejo de la parte pedagógica. El manejo de los cursos de electricidad es diferente del resto de los cursos que damos en el centro, porque trabajan en aula taller. El alumno trabajando en la misma mesa, es un par que se lo evalúa desde ahí, desde el perfil que tiene. Este año incorporamos dos docentes del Instituto 13 de Junio, que era la ex Segba. (Jefa turno mañana CFP N° 27).

En el CFP N° 8 la planta docente está conformada por egresados de escuelas técnicas, mayoritariamente de la Escuela Técnica N° 35 D.E. 18, que tiene especialidad en automotores y computación⁽⁶⁾, son o han sido trabajadores de talleres mecánicos y/o concesionarios y es condición que realicen un curso para instructores que brindan los sindicatos docentes.

En este aspecto, el CFP N° 17 articula su labor con la Asociación de Educadores Porteños y con la Fundación UOCRA, que tiene un programa especialmente dirigido a la capacitación de instructores.

En la misma dirección, la jefa del turno mañana y responsable del referencial de calidad del CFP N° 27 sostiene que los docentes, especialmente en electricidad, tienen amplia experiencia y capacidad para transmitir sus conocimientos. No obstante, es requisito que realicen un curso de instructor para el manejo de la parte pedagógica:

A partir de la normativa de formación profesional (donde se establece que todos los miembros de los centros de Formación profesional deberán tener hecho el curso de Instructores en Formación Profesional) estamos acompañando a todos los instructores para que hagan este curso, de esta manera a los conocimientos profesionales los complementamos con la formación pedagógica (Director CFP N° 27).

Algunos de los docentes son ellos mismos egresados de CFP y una vez afianzados en su especialidad les surgió la oportunidad de estar al frente del curso, lo que despertó en ellos una nueva vocación.

Los instructores entrevistados transmitían su inicio en la docencia:

Yo terminé en el '85 de estudiar acá. En el '86 por esas vueltas de la vida me llaman para ver si quería un curso para reemplazar a un docente. Y ahí entré a dar un curso a la noche. Y de día trabajaba en el oficio. La escuela me servía para completar el trabajo que yo no tenía en la calle, la escuela era un laburo para mí (...) Tuve la suerte de hacer lo que quise y en la actualidad hago lo que quiero. Yo soy instructor porque lo llevo, si no habría desgano, esto lo tenés que sentir (Jefe turno tarde e instructor CFP N° 17).

Yo trabajé desde chico en obra, habré trabajado hasta 2004, 2005. Pero desde ese momento hasta acá, todo docencia. Me encanta, viste cuando te tocan la puerta y decís 'bueno, abro' y después dije 'uy, mirá ¡qué bueno!' (Instructor CFP N° 17).

Soy instructor desde el año 2000. Soy electrotécnico y creo que es la idea que los docentes que estamos en la parte eléctrica seamos más gente de trabajo. Yo hice toda mi carrera en la calle, tengo mucha experiencia laboral (...) Los docentes que estamos en la parte eléctrica somos un electrotécnico y tres electromecánicos y tenemos mucha formación en el trabajo en sí (...) Hice el curso de instructor, ese es un requisito (...) Entendemos, por la gente que viene, que damos cursos de muy bien nivel, tanto en lo teórico como en lo práctico. Eso creo que es lo que nos diferencia. He escuchado gente que hizo cursos en otros lados y realmente no practicaron. Nosotros vemos teoría pero sobre todo lo

práctico, tratamos de dar mucha práctica que es lo que la gente vino a buscar (Instructor CFP N° 27).

Esta nueva profesión, al principio complementaria, se convirtió en la ocupación principal de varios de los instructores que empezaron a desempeñarse en más de un centro de formación profesional o institutos de capacitación.

La vocación y el interés que los docentes demuestran por su tarea, es acompañada por los comentarios de los alumnos que valoran la labor desempeñada por quienes les enseñan un oficio:

El curso realmente superó mis expectativas. Hay veces que uno empieza con ilusión pero después nada te acompaña como para poder seguir. Además del conocimiento que uno adquiere los docentes hacen que uno tenga ese “contagio” para engancharse (...) Entonces te sentís incentivado a venir independientemente que vos decís ‘yo quiero aprender’ (Alumno CFP N° 17).

El compromiso de los docentes también se puede apreciar a partir de la elaboración del diseño curricular de nuevos cursos como así también en especializaciones que realizan en otras instancias educativas como terciarios o centros universitarios.

4. El vínculo entre el CFP y la estructura productiva

La vinculación con el contexto socio productivo es una de las claves de la formación para el trabajo:

No puede haber un centro exitoso que no esté en contacto con lo que está demandando el mercado... los sectores van a emplear a los futuros trabajadores o a aquellos que estén trabajando, ya sea que estén cursando para revalidar o para obtener un diploma (Miembro del equipo técnico de la Coordinación de Formación Profesional).

4.1. El CFP N° 8 y el sector automotriz.

Hacia fines de la década de los noventa, el Centro acompañó en su currículo la importante transformación de la estructura productiva del sector automotriz particularmente con la introducción de la electrónica en el automóvil:

En el año 1998 empezó el fuerte de la electrónica en el auto. Por eso armamos los laboratorios, por eso se diseñaron equipamientos, tenemos muchos módulos de mediciones donde se les enseña a trabajar con tester, con osciloscopio,

con scanner, porque el mecánico ahora tiene que conocer de electricidad, de electrónica, hasta el que hace frenos, más allá que se dedique o no a la electrónica pura. Ese fue el cambio fundamental, ahí nos reconvertimos también nosotros (Director CFP N° 8).

Este cambio, que adquirió un carácter de proceso permanente en el Centro, tiene dos aristas concurrentes en el plano curricular, que se reflejan en la oferta académica y en la metodología de enseñanza:

- i. Una refiere a la adecuación a las demandas generadas por los cambios en la propia estructura de la actividad productiva -como se señala más arriba- y que halla expresión en los cambios en las motivaciones de los propios asistentes al Centro.
- ii. La otra surge de un proceso de reforma curricular encarado por la Coordinación de Formación Profesional a partir de la Ley de ETP N° 26.058 y la Res. GCBA 2792/10, que regula la formación para el trabajo y que, entre otras cuestiones, establece la adecuación de la oferta curricular sobre la base de familias profesionales y en trayectos formativos.

Esta adecuación a la Ley de ETP y la consecuente organización curricular a partir de trayectos formativos al interior de familias profesionales (en lugar de cursos aislados) constituye un proceso gradual que vive el centro desde hace años y se traduce en una estructura modular que facilita el cursado por parte de los alumnos y que tiene su correlato en el aumento de los índices de retención y de certificación.

El inicio de este proceso de cambio curricular, anterior a la restitución de la educación técnico profesional en la agenda educativa pública a mediados de la década pasada –que culminó con la sanción de la Ley de ETP- es producto de una iniciativa de la dirección del propio CFP N° 8 con fuerte apoyo del SMATA. El punto de inflexión se ubica en el año 2001, momento en que el sindicato participó del proyecto de formación y certificación de competencias laborales del MTEySS.

El proyecto, que tenía por propósito el desarrollo de normas de competencia laboral, sirvió al Sindicato en dos cuestiones sustantivas:

- i. Por una parte el esfuerzo estuvo orientado a modernizar los programas de formación profesional ante la urgencia que representaban los nuevos requerimientos debidos a la introducción de la electrónica en el automóvil:

Había un proceso de innovación muy fuerte en un contexto de crisis económica terrible. ¿Cómo ésto se plasmaba en la realidad laboral? Aquellos compañeros que no tenían

formación en electrónica, a mediano plazo iban a quedarse sin trabajo porque los vehículos convencionales, lo que es sistema de alimentación de combustible, habían dejado de fabricarse en el año 1998. Entonces hubo que reconvertirnos a nivel formativo pero contemplando la especificidad de sus trayectorias previas. Parte de nuestro trabajo en este proyecto fue ver los casos exitosos de reconversión para reconstruir programas. Veíamos que las concesionarias lo que hacían era tomar chicos que salían de escuelas técnicas con especialidad en electrónica y los adaptaban al proceso de formación en términos de productos (Coordinador FP SMATA).

El entrevistado hace referencia a un fenómeno, al menos, curioso: la búsqueda de alumnos egresados de una escuela técnica que fue deliberadamente ignorada durante la reforma educativa de los noventa y, para ese momento (año 2001) virtualmente destruida. Su planteo resulta sugerente y, en gran medida, explicativo por analogía, de la realidad del propio CFP N° 8:

Hubo una política de destrucción de la escuela pública en general y de la escuela técnica en particular. Como toda crisis, tiene un lado constructivo: donde quedó un director con capacidad de articulación con el contexto socio-productivo la escuela técnica sobrevivió. Conseguían aportes(...)siempre hubo empresas que necesitaron técnicos y siempre hubo egresados de escuelas técnicas en empresas importantes. El tipo que supo ver eso, es un trabajo más artesanal, más micro... no había ninguna institucionalidad que buscara fortalecer eso, pero las escuelas técnicas que hoy están mejor son las que tenían un director y un equipo de docentes que trabajaran en este sentido (Coordinador FP SMATA).

Esta estrategia formativa de las empresas que consistía en reclutar alumnos egresados de escuelas técnicas con especialización en electrónica e introducirlos en una estructura organizacional con mecánicos experimentados, representaba un tema significativo a encarar por el Sindicato:

Nosotros teníamos un número importante de compañeros que habían sido formados de acuerdo a la tecnología mecánica.... Hay un tema cultural muy fuerte, la mayoría de los mecánicos se formaban en mecánica porque no les gustaba la electricidad. Entonces tenías a los mecánicos por un lado, a los electricistas por otro y los mecánicos, si no aprendían electricidad, iban a quedar sin laburo. Teníamos que buscar una estrategia formativa y pedagógica muy específica y muy flexible para esta población (Coordinador FP SMATA).

En ese contexto se indagó acerca de la experiencia realizada por los talleres mecánicos en la que los trabajadores formados en la tecnología mecánica, repararan sistemas electrónicos, buscando pistas para resolver este desafío que, además, se presentó de un modo repentino:

La especificidad nuestra es que la electrónica apareció de un día para el otro, hasta la década del noventa había un mercado muy protegido, tenías autos de matrices de la década del sesenta que se fueron aggiornando; de golpe aparecieron los autos electrónicos, fue un cambio muy abrupto. En el resto del mundo fue más gradual. (Coordinador FP SMATA).

Un equipo formado por dos especialistas y el plantel docente del CFP N°8, con el financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo-Fondo Multilateral de Inversiones (BID-FOMIN) y apoyo pedagógico del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), comenzó a diseñar programas que contemplaran esta situación específica.

Este proyecto BID tenía cuatro sectores que éramos nosotros (mecánica automotriz, servicio de mantenimiento y reparación de automotores); la Gutemberg (gráfica), el sindicato de pasteleros y un taller ocupacional de Rosario ligado a la industria metalmecánica [...] quienes coordinaban este proyecto fueron al MTEySS. Comienzan a aparecer fondos, el MTEySS multiplica por 50 el presupuesto destinado a FP en estos años y eso nos permitió replicar la experiencia del CFP N° 8 a treinta y pico de instituciones públicas. El MTEySS nos financia proyectos de fortalecimiento institucional y de cursos de FP (Coordinador FP SMATA).

Sobre la base de los cursos existentes de electrónica del automotor, la participación en el Proyecto posibilitó armar una propuesta académica modularizada; que permitió avanzar en un proceso de sistematización desde el cual se elaboraron carpetas didácticas para los alumnos y los docentes y, fundamentalmente, entre el 2001 y el 2004 se logró equipar el Centro de acuerdo a las últimas transformaciones en la industria del automotor.

No obstante, por decisión del Centro, se mantienen los “viejos” cursos de Carburación -Sistemas Convencionales de Alimentación y Encendido- con el criterio de que los carburadores son la referencia didáctica de los jóvenes que se acercan al centro “*porque meten mano en modelos viejos del parque*”, en la medida que la función del carburador es la misma.

4.2. El CFP N° 17 y la construcción

En este caso la relación con el sector productivo es más compleja y con aristas diferentes.

Existe una vinculación entre un actor del sector productivo y el centro respecto de la actualización de los materiales que se utilizan en la actividad. Los fabricantes están interesados en que los alumnos se familiaricen con sus productos y estén al tanto de las novedades que salen al mercado, que se conozcan sus características técnicas y las formas en cómo se adquieren con el objetivo que los alumnos en su desempeño profesional se transformen en futuros consumidores.

En ese sentido hay una relación fluida con varias empresas fabricantes de materiales de la construcción (cemento, sanitarios, grifería, conducción de fluidos, pinturas, adhesivos y pegamentos).

Distinta es la relación con las empresas constructoras. Son contados los casos en que las empresas de la actividad buscan egresados de los cursos de formación profesional. Es por esta razón, que quienes aprenden un oficio en el centro se orientan mayoritariamente hacia el cuentapropismo. Una dificultad que afronta el centro, es que para las empresas de la rama las distintas instancias de capacitación (charlas técnicas, herramientas, nuevas tecnologías, etc.) no ocupa, un rol sustantivo en su plan de inversiones.

Además, se pueden identificar dos razones por las cuales las empresas no incorporan egresados del centro. En primer lugar se privilegia la experiencia del trabajador más que la certificación; por lo cual el postulante que acaba de egresar del centro encuentra dificultades para insertarse en un puesto formal de trabajo. Por otro lado parecería que las empresas prefieren no incorporar trabajadores que se hayan formado en el centro vislumbrando el fantasma de la organización sindical en los lugares de trabajo, cuestión que las patronales procuran evitar.

4.3. El CFP N° 27 y el sector energético

Con anterioridad a la privatización, la empresa estatal de energía eléctrica asumía la capacitación de su propio personal: *“Segba tuvo el centro de FP más importante del país en los años ochenta (Regente CFP N° 27).*

Según el Director, este centro, que estaba en González Catan (Provincia de Buenos Aires) *“era el primero en Sudamérica, ahí tenías que preparar un operador de turbina y tenías una turbina”*. En la actualidad resultan impensables estas acciones por fuera del sector privado:

Estas cosas ya no las podemos pensar físicamente, por el espacio, por el traslado de la gente que uno tiene que hacer; hoy tenemos que pensarlo articulado con las empresas. Yo necesito que Edesur o Edenor me den una línea de alta tensión o me den una cámara para que lo pueda hacer. Y lo hemos hecho así. En Roca donde está la subestación, ahí hay una planta de transformación; tiene línea de alta tensión, media tensión, baja tensión y ahí podemos hacer el trabajo (Director CFP N° 8).

Como se dijo, el punto de inflexión en la reconfiguración de la oferta académica y, consecuentemente, la vinculación con las empresas del sector es la firma de un convenio con el MTEySS:

Cuando se firmó el convenio con el Ministerio de Trabajo hubo varias líneas a trabajar. Una fue la de certificar competencias. Se hizo una estadística (en 2010) con Edesur del nivel de formación que tenían los empleados que habían ingresado a la empresa en los últimos dos años y faltaban conocimientos en Matemática, Lengua y Electricidad. Se hizo una nivelación y nuestros docentes dieron la capacitación en el área Eléctrica (Jefa turno mañana CFP N° 27).

El año pasado capacitamos a 400 trabajadores de Edesur con distintos niveles de escolaridad (secundaria incompleta, no técnicos y técnicos). Se formaron grupos homogéneos que cursaron módulos de electricidad básica, electrotecnia y electrotecnia aplicada. Según sus saberes previos, cursaron uno o más módulos durante seis meses; hubo alumnos que recorrieron todo el trayecto formativo. Trabajamos directamente con el área de Recursos Humanos de Edesur y acordamos con ellos todo lo relativo a los contenidos curriculares (Regente CFP N° 27).

El sindicato, a través de sus delegados publicita los cursos en las empresas de energía eléctrica. Al centro asisten trabajadores de esas empresas sin que exista un curso específico para ellos. El nudo se produce porque esos trabajadores se desempeñan en la parte eléctrica y se corresponden con el perfil formativo actual del centro:

Dictamos los cursos de Electricista Domiciliario y de Planta (del pilar hacia adentro), pero en realidad Edenor y Edesur trabajan del pilar hacia afuera, afuera, ellos trabajan con alta y media tensión, nosotros aún no [...] Nosotros estamos trabajando con el INET perfiles profesionales y se aprobó el año pasado lo que es media y alta tensión. El tema es que no tenemos el equipamiento para dar media y alta. Como proyecto... está (Jefa turno mañana CFP N° 27).

A la fecha se instrumentó una parte de ese proyecto, profesores y técnicos vinculados con el centro hicieron evaluaciones a trabajadores que se desempeñan en media y alta tensión.

En cuanto al oficio de electricista domiciliario, según el instructor del curso de electricidad entrevistado, en los últimos años se observan modificaciones particularmente referidas a cuestiones técnicas y a la reglamentación vigente, ya que el desarrollo de las instalaciones se ha vuelto más exigente respecto de la seguridad:

Un ejemplo de ello es que nadie tenía disyuntor en su casa, se empezó a imponer la obligación de la reglamentación de cable a tierra, que existía desde siempre, pero todavía hay tomas de 2 patitas o de 3 pero la tercera no está conectada a nada a veces. Eso favoreció las posibilidades de salida laboral [...] y, respecto de equipos y herramientas, mayor facilidad o velocidad para desarrollar las tareas en función de las innovaciones en el equipamiento. En cuanto a los materiales, si bien la instalación eléctrica ha incorporado la tecnología de desarrollo de plásticos nuevos, todavía sigue siendo artesanal el desarrollo de las cañerías, se hace a mano, no hay otra forma, quizá si con materiales de acople rápido, sin rosca para abaratar costos y tiempos. En esas cuestiones se ha evolucionado (Instructor CFP N° 17).

El mismo instructor señala como un cambio sustantivo, la aplicación de instrumentos con sustento informático aunque resulten más bien de aplicación accesoria:

Equipos que son variadores de frecuencia, arrancadores suaves que se los puede manejar con un software para que las máquinas hagan tal o cual proceso. Eso no es de incumbencia de este curso sino de electricista industrial, acá se le llama mantenimiento de planta. En electricista domiciliario también podría aplicarse a autómatas programables que me establecieran los riegos de un jardincito y que lo pueda programar para que lo haga solito a tal hora todos los días. Como esta puede haber un montón de innovaciones como un pequeño sensor de alarma que no tenga que usar la tecla como se hacía antiguamente (Instructor CFP N° 17).

De esta forma se refleja la inquietud constante por actualizar la oferta formativa en consonancia con las transformaciones del sector.

5. La oferta académica

En este tramo interesa destacar los cambios y las continuidades en la oferta académica de los centros en relación con las transformaciones tanto en la estructura productiva y en el proceso

productivo, como en el mercado de trabajo –respecto del empleo asalariado y del autoempleo- en la Ciudad de Buenos Aires.

5.1. CFP N° 8 (SMATA)

El Centro N° 8 ha realizado en los últimos años una profunda transformación del currículo. Los principales cambios en la oferta académica refieren a:

- i) la orientación de la formación en función de competencias laborales; la organización de la oferta a partir de familias profesionales - transformando los cursos tradicionales en un trayecto formativo, es decir una certificación que no se orienta a un curso igual a un certificado sino una certificación de FP que abarca tres o cuatro cursos sobre la base de trayectorias profesionales- y la modularización de la totalidad de los cursos, y
- ii) la migración hacia una concepción más abarcativa y compleja del puesto de trabajo y de la electrónica como eje de la formación:

En el viejo Conet el mecánico apenas sabía sacar un platino y ponerlo. En una época tenías el mecánico, el carburista, el electricista, cada uno se dedicaba a una rama. Ahora el mecánico tiene que hacer todo, o por lo menos saber que tiene el auto y a quien lo tiene que enviar para que lo arregle (Regente CFP N° 8).

Hoy el Centro es más integral -los conocimientos de los trabajadores son más amplios- y a la vez es muy fuerte en el desarrollo de la gestión del taller: no solo forma a los trabajadores en los contenidos técnicos del sector, sino también en la administración y en el cuidado de la seguridad e higiene en el trabajo.

La nómina completa de cursos que ofrece el Centro es la siguiente:

Área	Curso
Automotores	Mecánico de tren delantero y suspensión
	Mecánico de sistemas electrónicos de inyección de nafta
	Mecánico de sistemas electrónicos de frenos
	Mecánico de sistemas de transmisión del automotor
	Transmisiones automáticas
	Mecánico de sistemas alimentación y encendido
	Mecánico de sistemas inyección diesel
	Mecánico de automotores naftenos
	Mecánico de frenos
	Mantenimiento y reparación de aire acondicionado del automotor
	Mantenimiento de motores diesel
	Instalador y reparador de equipos de GNC
	Instalaciones eléctricas del automóvil
	Gomero balanceador
	Encendido electrónico del automotor
	Electromecánica del automotor
	Componentes electrónicos del automotor (módulo I y II)
Alineación y balanceo	
Informática	Operador de procesador de textos I y II
	Operador de planilla de cálculo I y II
	Operador de Internet
	Operador de generador de aplicaciones
	Programación java-introducción
	Programación lógica-python
	Sistema operativo de red – linux
	Servicio de infraestructura de red – Windows Server
	Arquitectura de base de datos
	Redes informáticas y de telecomunicaciones
	Base de datos relacional – SQL
	Diseño y construcción de redes
	Diseño gráfico asistido por computadoras I, II y III
	Operador de imágenes digitales
	Operador de sistema operativo bajo entorno gráfico

5.2. CFP N° 17 (UOCRA)

Luego de las sucesivas mudanzas el centro pudo establecerse en el edificio que pertenecía el sindicato. La estratégica ubicación y la amplitud de sus instalaciones, permitió ampliar de manera significativa la oferta de cursos:

Nosotros llegamos acá enseñando pura y exclusivamente oficios de la construcción, y los oficios estaban referidos a

albañilería, instalaciones sanitarias, instalaciones eléctricas, instalaciones de gas, herrería y soldadura. [...] Cuando comenzamos acá, se comenzaron a agregar los cursos de informática, los cursos de idioma, aire acondicionado, energías alternativas... También se sumaron topografía y terminaciones. Terminaciones es un curso de cuatro módulos que uno es pintura, otro es colocación de piso flotante, empapelado y durlok (Regente CFP N° 17).

Buena parte de la ampliación en la oferta de los cursos se ha desarrollado a partir de las demandas y necesidades que los propios alumnos han ido planteando.

Salvo en el caso del curso microemprendimientos, *“que es un curso semi-presencial para las personas que hayan hecho alguna actividad de capacitación en oficios, (...) le damos todas las herramientas para que la persona sepa trabajar en forma unipersonal o generar una empresa”* (Regente CFP N° 17).

El Centro se ha ido instalando, tanto en el barrio y, de manera más incipiente entre los delegados del gremio, a partir de las actividades desarrolladas por el área de cultura de la Fundación UOCRA. Esto ha incentivado la demanda de ciertos cursos correspondientes a las áreas de idiomas e informática.

La oferta de cursos, que logró ampliarse de forma significativa a partir del apoyo de la Fundación UOCRA, que en su momento alcanzó a remunerar a los docentes de más de 30 cursos, en la actualidad ya no permite cubrir una parte significativa de las numerosas solicitudes de inscripción que el centro no logra satisfacer. Incluso, en algunos casos, se cuenta con equipamiento sofisticado, como es el necesario para dar el último tramo de electricidad (III), y dada la falta de recursos para solventar los salarios docentes ha quedado sin uso.

A pesar de la disminución sustantiva del respaldo de la Fundación, que en la actualidad financia tres cursos, la sensación que prima entre el plantel del centro es que *“ya nos queda chico el colegio. No hay equipamiento ni aulas para semejante demanda”* (Jefe del personal administrativo CFP N° 17).

La oferta de cursos del CFP N° 17 durante 2012 fue la siguiente:

Área	Curso
Cerrajería	Cerrajería Cerrajería computarizada
Climatización y Refrigeración	Mecánico de mantenimiento de sistemas compactos y divididos de aire acondicionado Mecánico instalador de sistemas compactos y divididos de aire acondicionado
Construcciones	Pintor de obra y técnicas decorativas
	Aplicador de membranas asfálticas en sistemas para impermeabilización
	Cañista de instalaciones de bajo consumo de gas
	Carpintero de hormigón armador cementista
	Colocador de revestimientos cerámicos
	Colocador de papel
	Colocador de placas de fibromadera prensada.
	Colocador de placas de roca de yeso y fibrocemento
	Colocador de revoques y enlucidos.
	Constructor de mampostería y afines
	Dibujo de planos para instalaciones domiciliarias
	Dibujo técnico y documentación de obra
	Gasista instalador de 2da. Categoría (400 hs/cat. - Enargas)
	Gasista instalador de 3ra. Categoría - modular
	Instalador de biodigestores para la obtención de gas
	Instalador de conducciones internas para agua de consumo
	Instalador de sistemas para calentamiento de agua por energía solar
	Instalador de sistemas para suministro de electricidad por energía solar
	Plomero instalador
	Reparación de artefactos a gas e instalación de sistemas de calefacción
Auxiliar topógrafo	
Electricidad	Electricista de mantenimiento de planta
	Instalador domiciliario de sistemas de baja tensión
Gestión	Administrador de microemprendimientos para la industria de la construcción
	Computista y presupuestista de obras

(Continua)

Metalmecánica		Herrero de obra
		Soldadura por arco eléctrico
Idiomas		Inglés conversación I
		Inglés conversación comercial
		Inglés técnico básico
		Inglés técnico intermedio
		Portugués I
		Portugués II
		Portugués III
Informática	Diseño	Diseñador de páginas web I
		Diseñador de páginas web II
		Diseño asistido por computadoras I
		Elaboración de productos multimediales I
		Elaboración de productos multimediales II
	Internet	Operador de internet
	Operación	Operador de planilla de cálculo I
		Operador de procesador de textos I
		Informática básica
	Redes	Introducción a la administración de redes informáticas

5.3. CFP N° 27 (Luz y Fuerza)

Los cambios en la propuesta de organización curricular (familias profesionales/trayectos formativos) no muestran un impacto sustantivo en la oferta académica de este centro:

No nos cambió, porque ya veníamos dando todos los cursos que forman los trayectos, por separado. En Informática los dábamos cuatrimestrales, y lo que hicimos fue incorporarlos al trayecto. En el área eléctrica ya estaba organizado. Estamos armando la familia profesional con Reparación de Pc, Comunicaciones y Redes. Igual los cursos se certifican por separado, y al finalizar el trayecto, la Coordinación certificará la figura formativa del trayecto correspondiente. (Jefa turno mañana CFP N° 27).

En la actualidad se imparten cuatro cursos cuatrimestrales, uno anual de electricidad domiciliaria y uno anual de mantenimiento de planta:

Nosotros damos dos cursos: electricidad domiciliaria o electricista instalador, que es el básico, con una carga horaria de 250 hs. Se da en un cuatrimestre intensivo de lunes a viernes o en forma anual tres veces por semana. Los contenidos son los mismos. El año pasado adosamos un

módulo, que es electricista de inmuebles de 150 hs. para equiparar con el de la Provincia” (Jefa turno mañana CFP N° 27).

La oferta de cursos del CFP N° 27 para el primer cuatrimestre 2013 es la siguiente:

Área	Curso
	Electricista instalador
	Electricista de mantenimiento de planta
	Electricista de inmuebles
	Dibujo de planos / Autocad
	Procesador de textos / internet
	Diseño gráfico I y II
	Diseño web I y II
	Programación 0
	Programación java
	Programación java (continuación 2012)
	Programación java web
	Programación visual .net
	Introducción a la administración de redes I
	Reparación de computadoras personales
	Electrónica orientada a equipos informáticos
	Operador de sonido I
	Fotografía
	Inglés para gestión pymes I
	Inglés para gestión pymes II
	Inglés para gestión pymes III
3ra edad	Procesador de textos / internet (Pami)
	Procesador de textos / internet (Pami)
	Diseño web (Pami)
	Diseño gráfico (Pami)
	Planilla de cálculos I

Fuente: <http://www.centro27.edu.ar/cursos.htm> Fecha de lectura 15-03-13

6. La propuesta didáctica

En este punto se trata la propuesta didáctica y la metodología de enseñanza en función de la adecuación a la organización curricular según familias profesionales y trayectos formativos y la orientación en formación por competencias.

Uno de los ejes comunes a la propuesta didáctica de los tres CFP estudiados, radica en el peso sustantivo de la práctica en el aprendizaje del oficio apoyada en tecnologías e instrumental actualizado.

La propuesta didáctica hace centro en la práctica. La teoría sirve para explicar la práctica o inducirla, pero el contacto con materiales y equipos la atraviesa y se constituye en eje de la formación:

Lo mío arranca primero por el trabajo y después por la parte teórica. Yo tengo esa formación. Si te quiero enseñar algo te tengo que mostrar la pieza, no te puedo mostrar un dibujo o una foto...si no te la muestro no creo que sirva... Sí, yo creo que la formación profesional es eso, no es todo teórico. Vos das una clase teórica con todos los conceptos, mostrás, y después hacen la práctica pero ya con los elementos. No hay tanta distancia. La idea es esa. Charlamos esto, lo vemos en el pizarrón, pero después llevamos a la mesa de trabajo a hacerlo. Esa es la modalidad. (Jefe turno noche CFP N° 27).

Por ejemplo, en el CFP N° 8 –según el criterio de la dirección- se trata que los alumnos estén permanentemente sobre “los fierros”.

La propuesta didáctica de este Centro se basa, en general, en una lógica inductiva: a partir de una explicación teórica básica, los alumnos se sumergen en los distintos sistemas, desarman motores y accionan sobre las piezas y en esta dinámica se retorna a la teoría para explicar y dar cuenta de problemas prácticos reales.

Yo muchas veces les digo a los docentes (la mayoría estamos en la misma) tienen que aprender en la práctica y no en la teoría. Yo lo incentivo mucho con el asunto que toquen los fierros. Cuando daba cursos de motores, daba el principio de funcionamiento, los sistemas que tenía el motor y explicaba dos sistemas nomás, y de ahí saltaba a que desarmen un motor y a que sistema corresponde cada pieza y sobre eso les iba dictando, sobre lo que ellos veían, empezaban a medir, les daba el módulo de mediciones, empezaban a sacar cilindrada, módulo de compresión, pero todo desarmando el motor, porque si yo se lo digo de teoría...cuando lo palpa y lo maneja y se ensucia, a mí siempre me dio resultado (Regente CFP N° 8).

Una dimensión sustantiva del aprendizaje en la formación profesional radica en el desempeño que pueden llevar adelante los alumnos en la actividad laboral concreta:

Así es como queremos que se enseñe. A veces hacemos juego de roles: uno es un mecánico y el otro el dueño del auto -que a veces soy yo- y hay veces que digo lo que le pasa y otras le digo ‘no arranca, lo traje porque no arranca’. ¿Qué le vas a decir? El alumno tiene que razonar y encontrar la falla. Lo formamos para eso (Regente CFP N° 8).

La propuesta didáctica apunta principalmente a que los alumnos puedan desenvolverse en el oficio que están estudiando. La clave es la integración de los conocimientos teóricos con la práctica a partir de la resolución de problemas:

(A los alumnos) los acompaño, si les dejo todo servido, no piensan. Tienen que pensar, tienen que buscar, porque yo no voy a estar mañana (Jefe turno tarde e instructor CFP N° 17).

(Que los alumnos) tengan todas las armas para que abran la cabeza y después puedan enfrentar mejor las cosas” (Incluso frente a un ejercicio) es preferible que no funcione a que sí, yo les digo que busquen el problema. Y si no lo encuentran, tienen que analizar la falla (Instructor CFP N° 17).

Un elemento que ha permeado, con particularidades, a los tres centros es el concepto de competencia laboral.

En el caso del CFP N° 8 se destaca fuertemente su papel como organizador curricular:

Si los chicos van a una empresa no lo van a llevar a un aula a una evaluación, le van a poner un auto. Por eso está asociado la teoría y la práctica. En realidad es eso, que se aproximen más a la realidad... Pero tampoco es específicamente práctico, tienen todos los conocimientos, se trabaja en equipo, se investigan los datos...competencia es tener también calidad del trabajo (haber realizado el trabajo con fundamento) y buen servicio (Instructor CFP N° 8)

En el CFP N° 17 se encuentra en proceso de implementación una transformación de la propuesta didáctica en tres cursos -que implica un cambio curricular en base a competencias laborales- a partir de la articulación con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación:

Apuntando a que se brinden todos los conocimientos para poder asumir imponderables del puesto del trabajo [...] Nosotros comenzamos enseñando las competencias básicas que implican todos los conocimientos que hacen a lectoescritura y operaciones fundamentales. Y después las competencias específicas que hacen pura y exclusivamente al oficio. Es interactuar con el alumno de una forma que no tiene que ver con la explicación de la tiza y el pizarrón, sino con la realidad del trabajo (Regente CFP N° 17).

En el caso del CFP N° 27 la cuestión de la formación por competencias se expresa en la adscripción de los programas a puestos de trabajo:

Nuestra mirada sobre competencias se asienta sobre actitudes y aptitudes que manifiesta una persona en la resolución de un trabajo concreto; éstas son resultados de

aprendizajes durante la vida. Esos aprendizajes los ha adquirido dentro del sistema educativo formal, en cursos que ha hecho la empresa y en las experiencias laborales que ha vivido con el jefe de la cuadrilla. Todo eso puesto en ejecución es como definimos a la competencia laboral. No solo valoramos, que lo haga correctamente, sino también en la protección de: equipos, herramientas, medio ambiente y fundamentalmente su seguridad personal y la de terceros (Director CFP N° 27).

El director del CFP N° 27 plantea al respecto una cuestión sumamente interesante en lo que podría considerarse un posicionamiento acerca de la función del sistema educativo en la FP.

Señala que el Centro no forma para cada puesto sino para tener una mirada más amplia que permita adecuarse a los permanentes cambios y seguir aprendiendo:

Para cumplir con esto de que todos los trabajadores tienen que ser competentes “al final del proceso” y advierte la diferencia entre familia profesional y rol ocupacional: “Uno de los elementos que nosotros tenemos en electricista de media, por ejemplo. Dentro de la familia del INET son tres o cuatro roles ocupacionales; porque el sistema educativo no te forma para un puesto de trabajo, sino para la mirada de un electricista. La mirada es más amplia dentro del sistema educativo. El sistema educativo no forma un auxiliar de la empresa Edenor, forma un electricista de media tensión (Director CFP N° 27).

La estrategia metodológica generalizada consiste en estimular el trabajo grupal para generar instancias de aprendizaje entre los alumnos. Una de ellas es la realización de las prácticas en forma grupal lo que implica que “sí o sí (los alumnos) tienen que hablar entre ellos, por lo cual también se fomenta el compañerismo” (Instructor CFP N° 17).

Uno de los ejes de la estrategia para garantizar los procesos de enseñanza radica en el vínculo que se construye entre el docente y los alumnos adultos como una dinámica de aprendizaje mutuo:

La docencia no es solamente dar clase; acá uno tiene más contacto con la gente, no es docente – alumno, acá nos unimos mucho, la gente cuenta sus experiencias, tienen conocimiento que también es bueno para mí porque aprendo cosas, y es bueno para el grupo porque es más rico. Yo tampoco sé todo, eso no existe; uno aprende constantemente (Instructor CFP N° 17).

Dos desafíos tienen que afrontar los instructores –común a los tres centros-: uno es el de integrar alumnos que provienen de

trayectorias laborales muy disímiles (como se señala en el apartado referido a la matrícula) y el otro es ayudar a desandar saberes prácticos contruidos sobre bases meramente intuitivas y mecánicas.

Uno de los instructores lo patentiza:

Esto es muy dispar, hay gente que no tiene idea de lo que es una lamparita y hay gente que hace veinte años está en mantenimiento. Y nadie sabe todo, siempre se aprenden cosas nuevas. En muchos casos hay una necesidad de sacarse las mañas y aprender el por qué (Instructor CFP N° 17).

Una de las carencias principales de muchos de los trabajadores que se desempeñan en un oficio está ligada al modo de adquisición de sus saberes a través de canales informales en el propio puesto de trabajo, replicando irreflexivamente comportamientos asumidos como exitosos de colegas experimentados.

Hay tipos que vienen acá y dicen 'yo soy mecánico, hace diez años que trabajo' ¿y qué hacés? 'armo motores' Decime ¿cómo es el ciclo...de un diesel? , ¿qué pasa dentro del motor? No saben. El tipo arma, pero no sabe lo que está pasando adentro [...] Yo di una vez un curso de frenos y ABS, un grupo malísimo, el único que aprobó es un muchacho que trabajó toda la vida en casas de frenos y reparando bombas de frenos, servos y no sabía como funcionaba una bomba de frenos, porque no razonan, lo hacen automáticamente. El que estaba antes que él le enseñó como poner los pistoncitos...pero lo que estaba haciendo adentro... no sabía (Regente CFP N° 8).

Un elemento clave de reciente incorporación en la práctica laboral es la normativa vinculada a la higiene y seguridad en el trabajo. Seguridad y protección, así como cuidado del ambiente son términos muy sensibles y aparecen en forma recurrente en los testimonios:

La gente nuestra trabaja con tensión, con media y alta tensión. Son trabajos muy riesgosos, muy peligrosos, pero altamente seguros. Las personas trabajan con tres niveles de protección (Director CFP N° 27).

Es fundamental que en todos los cursos exista un modo transversal de seguridad que hace que vos reflexiones sobre cómo venías trabajando y que veas que hay una forma más segura de trabajar (Coordinador de Investigaciones Sociales, Fundación UOCRA).

Damos cursos que van rotando, son 15 horas de seguridad e higiene específicos y de cuidado medio-ambiental que hay

que hacer bastante hincapié [...] Entonces hicimos un módulo que es obligatorio, por la certificación IRAM lo tenemos que hacer (Regente CFP N° 8).

Es para destacar que durante el año lectivo los materiales para el desarrollo de las clases están garantizados por los sindicatos (en el caso del CFP N° 17 también por la Fundación). Este aporte es sumamente importante si consideramos que generalmente los insumos utilizados son costosos.

Además, es habitual que durante el año se realicen visitas a exposiciones y ferias de la actividad con el fin de familiarizarse con los productos y conocer las novedades que las distintas empresas lanzan cada año.

Los programas se van actualizando al compás de los avances en la tecnología:

Por ejemplo en instalación domiciliaria, vos tenés programadores lógicos, hoy en un cualquier domicilio de un country (una automatización de riego, de una cortina...). No es un curso de automatización, pero por lo menos muestro el dispositivo, a ver qué se puede hacer (...) En la tecnología van cambiando cosas, y seguramente van a ir cambiando con el tiempo. No hablamos nada de iluminación de LED, que es algo que hoy seguro tenés que incorporar porque vas a encontrar LED en todos lados. Yo sé para el año que viene – creo que es un trámite que estaba haciendo el director – seguramente los instructores tengan que instruirse también en energías renovables, en laboratorios... energía eólica, de paneles de fotovoltaico (Jefe turno noche CFP N° 27).

En el caso del CFP N° 8 se advierte el esfuerzo que implicó la transformación curricular frente a la incorporación de la electrónica como disciplina fundamental de la actividad.

(Los módulos) Los hicimos nosotros, el trabajo pedagógico con el proyecto del BID tuvimos un montón de técnicos en pedagogía que dieron charlas, cursos a los docentes. Tuvimos talleres tres o cuatro veces por año, en recursos didácticos. El centro ahora... nada que ver, cada aula tiene televisor, DVD, computadora, WI FI, videos. Se da de otra forma porque los recursos tecnológicos son otros. Hubo que cambiar la mentalidad del docente. También formar parte de armar los manuales de c/u de sus cursos, ordenarse en el dictado de las clases, armar la currícula. Hay cursos que tienen cinco manuales, hay CD con Power Point para esos manuales. Dar práctica y teoría constantemente, los recursos didácticos, el material te ayuda a que puedas hacer eso. Hay facilidad de equipamiento, de instrumental, de material

didáctico que te da para ser docente. Esos son los cambios que nosotros inculcamos y hacemos (Director CFP N° 8).

7. El vínculo con los Ministerios de Educación y de Trabajo de la Nación y de la Ciudad

En los tres casos estudiados, existe un sólido vínculo con el MTEySS de la Nación que realiza -a partir de la presentación de proyectos- un aporte económico muy importante en cursos y en equipamiento:

El vínculo más fuerte es con (el Ministerio de) Trabajo donde el equipamiento que solicito me posibilita desarrollar un proyecto general a mediano y largo plazo, que me permite ampliar la oferta con una mayor calidad, para avanzar en la consolidación de los trayectos formativos y no en la creación de cursos aislados [...] Además el área de Formación Continua actúa en función de la necesidad del Centro, con lo cual no pasan seis meses y ya tengo el equipamiento. Está pensado para hacerte las cosas de forma muy resolutiva. Esta es una de las razones por la que trabajo activamente con el Ministerio de Trabajo (Director CFP N° 8)

Con el Instituto Nacional de Educación Técnica (INET) del Ministerio de Educación, se ha avanzado mucho en la definición de los perfiles profesionales aspecto sumamente necesario para la definición de las ofertas de FP.

En cambio, es ante este ente gubernamental que en algunos casos resulta más complejo canalizar las demandas de equipamiento e infraestructura. En particular, los centros hacen referencia a que la instrumentación de los planes de mejora no les ha resultado operativo, por lo cual en algunos casos se lo desestima como recurso al que se puede recurrir.

En cuanto al apoyo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, es clave el respaldo que brinda el equipo técnico de la Gerencia de Educación y Trabajo para la adecuación de los programas a la Ley de ETP; el presupuesto público destinado al pago de la planta orgánico funcional (POF) que posibilita la gratuidad de esta oferta educativa y la certificación oficial de los cursos que se brinda desde el MEGC.

Estos últimos aspectos, según los directores de los CFP N° 8 y N° 17, son dos de los motivos principales por los cuales los alumnos eligen estos Centros.

El CFP N° 17 como parte de la “Red de Centros” recibe un significativo apoyo para el fortalecimiento institucional desde la Fundación UOCRA en el marco del impulso que brinda el MTEySS.

Puede leerse en la website de la Fundación:

Desde la definición y desarrollo de los Referenciales de Calidad de Formación Profesional a través de la Norma IRAM [...] la Fundación asiste y supervisa la planificación y ejecución de las acciones previstas por cada centro, trabajando en dimensiones clave de la formación profesional. Ellas son:

- *Vinculación con el contexto socio-productivo: cada CFP debe conocer las necesidades socio-productivas de la zona a la que pertenece y dar respuesta a las mismas.*
- *Orientación profesional: dar a conocer las propuestas articuladas de Educación-Trabajo a quienes se acercan a la institución para que puedan decidir el itinerario formativo más apropiado en cada caso.*
- *Formación: la adecuación de la oferta formativa de cada centro a las demandas locales juega un papel de importancia, así como la actualización de los docentes que están a cargo de las mismas.*
- *Evaluación institucional y seguimiento de egresados: como proceso de retroalimentación y de autoevaluación institucional que permita reajustar lo necesario para entrar en un proceso de mejora continua.*

Sobre cada una de estas dimensiones, el área de Investigaciones Sociales de la Fundación UOCRA actúa como soporte de la Red y realiza una serie de relevamientos que a los centros les permite disponer de un insumo fundamental para el auto diagnóstico. Al respecto, el responsable del área evaluaba que estas mediciones “les sirven al centro porque les da muchas herramientas para planificar mejor” (Coordinador de Investigaciones Sociales).

La certificación de estándares de calidad IRAM se tradujo en la implementación de nuevos procedimientos como la orientación profesional a los alumnos inscriptos. De esta forma:

El día en que el postulante se inscribe, tiene una charla personalizada con el docente donde se le explica las características del curso, para que sepa de qué trata el curso, y el primer día de clase se hace una presentación en el teatro, donde se muestran imágenes, y donde los jefes de turno se exhiben sobre los otros cursos. La gente tiene tiempo de ver la totalidad de la oferta y la posibilidad de cambiar de curso si le interesa más otra oferta que la que vino a buscar. Tiene un panorama global de lo que enseña el curso (Jefe del personal administrativo CFP N° 17).

En el caso del CFP N° 17, el financiamiento a partir de los planes de mejora del INET (previstos en la LETP) y de los convenios celebrados con el MTEySS de la Nación (en el marco del Convenio N° 33, celebrado entre el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción, la Cámara Argentina de la Construcción, y la Unión Obrera de la Construcción en el que la Fundación UOCRA operativiza su ejecución), han posibilitado una significativa mejora en la infraestructura y equipamiento del Centro:

En lo que hace a la construcción, tenemos lo último. El aporte de la Fundación es también conseguir fondos a través del Ministerio de Trabajo. Hemos trabajado mucho con ellos y también hemos trabajado con la Ley de Educación Técnica (se refiere a los planes de mejora previstos en la LETP). Hemos logrado que nos financien proyectos importantes. Por ejemplo adquirimos un equipamiento de última generación, estación total, y dimos durante dos cuatrimestres un curso de auxiliar topógrafo financiado por la UOCRA (Regente CFP N° 17).

La misma situación respecto del vínculo con organismos nacionales y de la Ciudad de Buenos Aires se replica en el CFP N° 27:

Se nota en el equipamiento, mejoró muchísimo (...) se que vienen de Nación, por plan de mejora, por crédito fiscal (empresas que deducen impuestos aportando a la institución) y de Ciudad creo que también (Instructor electricidad CFP (...) N° 27).

Hemos trabajado con el INET lo que es planes de mejora, lo que es crédito fiscal y hemos trabajado con el Ministerio de Trabajo las áreas de energía. Con INET fortalecimos biblioteca, fotografía (...) con el Ministerio de Trabajo hemos equipado toda la parte de computación, tanto aulas de reparación como todas las aulas y la parte de electricidad hemos hecho con el INET mucho y el MTEySS nos ha fortalecido mucho la parte de instrumentos, insumos. Estamos bien equipados y, la frutillita del postre, es que tenemos adquiridos dos laboratorios que tienen que ver con la mirada a futuro, el de energías alternativas y el de mediciones eléctricas (Director CFP N° 27).

Esa última parece ser la gran apuesta del CFP N° 27 teniendo en cuenta que el centro cuenta con una turbina eólica, paneles solares y conectores para calentamiento de agua: “¿Cuál es nuestro objetivo? tomar nuestro cuerpo docente, empezar a formarlos en la parte de energías alternativas, instalarle a ellos “el motorcito” para que ellos a su vez empiecen a buscar” (Director CFP N° 27).

8. Acuerdos o convenios con otros organismos, instituciones, empresas

Entre el variado arco de vínculos que el CFP N° 8 mantiene, es para destacar la relación estrecha con la organización de los talleristas, la Unión de Personal de Talleres Mecánicos de la Argentina (UPTMA): *“por el desarrollo de la actividad automotriz de los últimos años encontraron la veta como sindicato e hicieron una alianza estratégica con los talleristas y les dio resultado”* (Miembro del equipo técnico GOET).

Por otra parte, el convenio entre el CFP N° 27 con Metrogas por el cual la empresa actúa como veedor durante la realización de los exámenes finales del curso, resulta muy valioso para los estudiantes ya que de otra forma deberían revalidar sus conocimientos con otro examen, mientras que, a aquellos alumnos que aprobaron el curso la compañía les otorga la matrícula mediante un simple trámite administrativo.

El Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC), entidad pública no estatal sin fines de lucro creada a partir del acuerdo tripartito entre la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, la Cámara Argentina de la Construcción y la Unión Argentina de la Construcción y el Estado Nacional⁽⁷⁾, es el organismo que certifica las competencias laborales que son:

El reconocimiento público, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador. ...

Evaluar las competencias es un proceso por el cual se emite un juicio sobre la actuación profesional que una persona pone de manifiesto en el desarrollo de sus actividades laborales. Esto se hace sobre la base de referenciales realizados por el IERIC y validados sectorialmente sobre los que se constata la emisión del juicio. (Fundación UOCRA: Plan Nacional de Calificación para los Trabajadores de la Industria de la Construcción. Memoria de Ejecución, 05 09⁽⁸⁾).

Las trayectorias formativas certificadas por los trabajadores, constan en una tarjeta magnética emitida por el IERIC que se le entrega a cada trabajador.

También ha resultado muy motivador para el CFP N° 17 la integración de la Fundación UOCRA en 2011 a la World Skills Internacional (WSI):

Una entidad cuyos miembros tienen responsabilidad en la promoción de la formación profesional en sus respectivos países o regiones. Su objetivo es mejorar la situación y el

nivel de la formación profesional y capacitación en todo el mundo y su principal actividad es organizar la Competencia World Skills cada dos años en una sede diferente seleccionada (Participación de la Fundación UOCRA en la World Skills International – Londres Octubre 2011⁽⁹⁾).

La Fundación UOCRA ha participado en la competencia americana de Brasil (Río de Janeiro, 2010; San Pablo, 2012) y en la mundial de Londres (2011), brindándose desde el centro asistencia y colaboración en el entrenamiento de los representantes argentinos, que se han formado en la “Red de Centros”: *“La competencia mide todo. Lo que estoy seguro es que todo lo que piden como aptitudes y conocimiento lo tenemos”* (Regente CFP N° 17).

En cambio, pudo observarse que los representantes de otros países hacían uso de una tecnología inexistente en nuestro país. Los equipos, herramientas e insumos, utilizados por las delegaciones extranjeras les permitieron realizar mejores tiempos durante la competencia: *“El participar en estas cosas permite que nosotros cuando estamos capacitando, ofrezcamos esa alternativa de capacitación a la gente”* (Regente CFP N° 17).

Estas experiencias resultaron tan estimulantes, que luego de la primera participación a nivel regional se organizaron desde el año 2010 la 1ª y 2ª Olimpiada Nacional de Formación Profesional – Sector Construcciones.

Del mismo modo, es para destacar la política emprendida del CFP N° 27 en cuanto al establecimiento de lazos con otras instituciones: *“Entendemos que la vinculación es lo que constituye al centro, es lo que nos hace ser. Esto lo fuimos aprendiendo en el día a día, hoy nos vinculamos con tres CENS (60, 66 y 8), desde donde vienen los alumnos de los CENS para acá (por el centro)”* (Director CFP N° 27).

El CFP N° 27 está trabajando en una línea de articulación que implique que los alumnos puedan realizar un trayecto de su formación en un CFP y otro trayecto en un CENS y certifique ambos.

Por último, otra línea de articulación a la que apunta el CFP N° 27 es aquella que consiste en cruzar la formación profesional y los estudios secundarios, facilitando la terminalidad del nivel a aquellos alumnos que no lo hayan completado.

9. Los resultados de la formación recibida

Los tres Centros estudiados desarrollan un sistema de certificación de calidad con el IRAM por intermedio del MTEySS de la Nación.

El sistema implica diversos procedimientos, entre ellos, el seguimiento y relevamiento de los datos de los alumnos, una encuesta de satisfacción una vez finalizado cada curso y seguimiento de egresados.

En el caso del CFP N° 8, los resultados de las encuestas administradas a los alumnos al final de cada curso, en general destacan tanto los conocimientos como la metodología utilizada por los instructores. Otra señal de la calidad de la oferta formativa la introduce el director:

Hay empresas que nos piden trabajadores a nosotros, ya no ponen avisos en los diarios. Trabajamos como una pequeña bolsa de trabajo informal. Dimos cursos para la VTV (Verificación Técnica Vehicular)... el ACA (Automóvil Club Argentino) viene a buscar trabajadores acá (Director CFP N° 8)

Se trata, a diferencia de otros similares, de un Centro dedicado exclusivamente a automotores, que ofrece cursos y posee equipamiento y material didáctico que no está al alcance de otros centros:

Buscamos todos los años incorporar cosas que estén en el mundo del trabajo y que al alumno le parezca novedosa, que el día de mañana lo pueda usar (ej. osciloscopio nuevos, scanners). Tratamos de tener las mismas máquinas que puedan conseguir en una gomería, en una concesionaria o en un taller mecánico. Tratamos de que el mundo del trabajo esté acá dentro. Eso es lo que nos distingue (Director CFP N° 8).

Al apreciar el impacto de los cursos que brinda el CFP N° 17 es notorio como, a los alumnos, les permite desempeñarse laboralmente en el oficio aprendido. Uno de los instructores entrevistados planteaba al respecto:

Son una salida laboral inmediata. Vos venís, aprendés y podés salir a defenderte”. De igual modo agregaba que “cada tanto aparece gente con consultas, con dudas porque está trabajando (...) eso te da la pauta de que tenés gente

que al salir de acá se ha dedicado al rubro, está viviendo de eso (Instructor CFP N° 17).

Los relevamientos que se realizan desde el área de Investigaciones Sociales de la Fundación UOCRA ponen de relieve la importante inserción que generan los cursos. Las mediciones realizadas revelan que entre el 80% y el 85% de los alumnos se desempeñan en el campo de la construcción, fundamentalmente por cuenta propia. Incluso, un resultado sorprendente del año 2011 es que casi no se hallaron estudiantes desocupados.

Desde la dirección del centro, se evalúa que más allá de los vaivenes que debieron sortearse en los momentos de crisis, la calidad de la enseñanza nunca estuvo en cuestión:

Nuestra capacidad de brindar conocimiento no la perdimos nunca. La gente siempre nos reconoció como emisores del conocimiento; que lo nuestro era verdad, que si decíamos “este tipo sabe gas”, era porque le enseñábamos a hacer gas e iba a salir aprendiendo a hacer gas. Ahora que estamos en otro barrio, en otro edificio, se acerca mucha más gente (Regente CFP N° 17).

El curso de electricidad del CFP N° 27 permite a los alumnos establecerse como electricistas a través del trabajo autónomo o para mejorar sus condiciones de trabajo, ya sea en un nuevo empleo en el que pueden acreditar saberes o progresar dentro de los empleos que ya tenían:

Por ejemplo, en la construcción, muchachos que eran ayudantes y a partir de acreditar que habían hecho el curso, pasaban a ser oficiales electricistas que hacían el desarrollo de la electricidad en una obra (...) Los casos de muchachos de otras áreas –bachilleres- que están trabajando en un comercio, a partir del curso pueden encontrar trabajo en esta área y que les mejore su situación. Por último los que se largan en forma independiente, logran hacer su micro-emprendimiento, su empresa unipersonal y les puede ir bien. También están los que vinieron, escucharon, les gustó y no lo aplican nunca (Instructor CFP N° 27).

En este Centro, el seguimiento de egresados, en el marco del referencial de calidad de IRAM implementado en el área de electricidad - se hizo extensivo en algunos aspectos a las áreas de informática e inglés- y consiste en un llamado telefónico (en abril/mayo) a los alumnos que terminan en noviembre:

Se hace para dar un margen para averiguar si los contenidos de los cursos le sirvieron para poder mejorar su trabajo. El 99% de la gente ha logrado desenvolverse de otra manera,

por ejemplo, manejar una hoja de Excel para hacer un presupuesto que antes lo hacían a mano. Muchos siguen recurriendo a los profesores para hacerles alguna consulta. Cuando les hacen la encuesta hacen ese comentario que tienen buena recepción de los profesores. La encuesta tiene puntos que preguntan sobre la parte práctica y teórica y fue siempre muy satisfactoria. La gente está predispuesta a responder porque nos conocen (Jefa de turno mañana CFP N° 27).

Entre los alumnos entrevistados resultaron frecuentes las expresiones de satisfacción en general y las menciones a “*lo exhaustivo*” y a “*la profundidad*” de los cursos y también a la necesidad de “*aprovecharlos*”, ya que no se dan de la misma forma en otros centros privados.

Interesa señalar el destacado aporte que se brinda en cuanto al aprendizaje de normas y procedimientos en materia de higiene y seguridad, una de las dimensiones claves de formación profesional ya que, por las características propias de los sectores de la actividad económica implicados en los tres centros estudiados (automotores, construcción y energía), es imprescindible trabajar en los aspectos preventivos.

10. Aspectos a desarrollar y cuestiones pendientes

Para finalizar, algunos aspectos y cuestiones que las instituciones consideran importantes que se desarrollen en el futuro.

La primera refiere a la orientación profesional:

Algo muy importante, que tiene que ver con cuestiones de estructura en procesos formativos exitosos, es desarrollar un área de orientación profesional. Que el pibe que ingresa a un CFP tenga idea de cuáles son los itinerarios formativos posibles y a qué situaciones de empleo está asociado cada módulo o cada curso que hace en ese itinerario. Esto no pasa, lo primero que hacen los pibes es preguntarle al docente que pueden hacer en términos formativos y que empleo pueden conseguir. Nosotros desarrollamos itinerarios, formamos a los docentes en esto pero tendríamos que tener tutores para asesorar a los pibes dos veces por semana, una persona que coordine ese proceso y un módulo chiquito de 10 o 20 horas en los cursos iniciales para introducirlos en estas cuestiones (Coordinador de FP del Sindicato SMATA)

La segunda está relacionada con la formación docente de los instructores en la especificidad de la FP:

La Ciudad de Buenos Aires no tiene contemplado eso, está en la disposición del docente, más allá que Juan (el director) si puede tener la posibilidad de flexibilidad, lo hace. Hay toda una cuestión de cómo se traduce desde la gestión la política pública de la jurisdicción en la especificidad de la FP en términos de dispositivo de formación. No se contemplan horas de formación docente, no está previsto que el docente de mecánica se junte con el de electricidad para ver que están dando, esto pasa a nivel informal pero no hay ningún espacio institucional para prever este tipo de cosas. No está contemplada ni en la ciudad ni en ningún nivel jurisdiccional la especificidad de la FP: para que esto funcione tienen que pasar tales cosas, cómo lo facilitamos, que esté prevista la figura del orientador sociolaboral para la orientación laboral, dispositivos de seguimiento; no está la figura del tutor. Deben existir en el mundo centros en el que el vínculo con el proceso socio productivo esté institucionalizado. En este caso depende de cómo es el director y que cultura organizacional genera en el Centro (Coordinador de FP del Sindicato SMATA).

Una tercera cuestión, señalada por el director del CFP N° 8, refiere a la insuficiencia del espacio físico:

El GCBA nos paga los sueldos docentes y nos da la certificación oficial que es fundamental. Nosotros nacimos como Centro público tripartito. Yo le dije al Ministro: “Nosotros somos socios, vos ponés una parte y yo otra” (...) Ahora necesitaríamos ampliar los edificios. Necesitaríamos otro edificio más. De esta forma, si pongo el doble de cursos tengo el doble de alumnos (Director CFP N° 8).

En el caso del CFP N° 17, el centro tiene capacidad para ampliar la oferta de cursos y disminuir en parte la demanda insatisfecha que se verifica en la fecha de inscripciones. En este sentido, aparecería la necesidad de ampliar el plantel docente para garantizar los cursos que en un momento eran financiados desde la Fundación UOCRA. Para ello, no habría que recurrir a la compra de equipamiento, sino utilizar el que está disponible, y que por razones presupuestarias en cuanto a la planta orgánico funcional, en la actualidad no se está empleando.

Contar con este mayor respaldo presupuestario desde el Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires, le permitiría al Centro consolidarse en unos de sus principales objetivos, como es el ofrecer acciones que se orienten hacia una mayor especialización en los oficios que allí se dictan.

Un señalamiento similar surge del CFP N° 27: la conveniencia de incorporar algunos cursos que, en términos del jefe de turno noche “hoy se piden en la calle”:

Tenemos la capacidad, el lugar, capaz que falta algo y la preparación de algunos instructores. Por ejemplo: todo lo que es automatizaciones, PLC. El centro tendría que darlo, porque es algo que se pide, a nivel laboral se exigen electricistas que tengan conocimientos PLC (Jefe de turno noche CFP N° 27).

La jefa del turno mañana del CFP N° 27 plantea como desafío constituir al centro como un principal referente dentro de la Ciudad de Buenos Aires, en el área eléctrica, que sea un centro evaluador y, como se señaló, el tratamiento de energías alternativas es una asignatura pendiente.

Por último, el director del CFP N° 27 devela una cuestión pendiente sumamente interesante, que deriva de los ministerios nacionales, pero que implica (y complica) a los Centros:

Los ministerios (de Educación y de Trabajo) son hermanos, amigos, pero muchas veces hablan una terminología que no es compatible entre ellos: Educación (se refiere al INET) no quiere saber nada de competencias laborales, Trabajo se asienta sobre competencias laborales y en el medio estamos nosotros que creemos en el verbo y en el sustantivo.

11. Consideraciones sobre los aspectos centrales de los Centros indagados

El interés por el desempeño de la formación para el trabajo en las organizaciones sindicales reposa principalmente en dos circunstancias. En primer lugar los sindicatos son pioneros del dispositivo de formación profesional, al punto que, como se señala en la introducción de este mismo informe, la experiencia de un gremio –el ferroviario– configuró el paradigma técnico-educativo que marcó la tendencia de la formación profesional en nuestro país.

En segundo lugar, específicamente en la Ciudad de Buenos Aires, las organizaciones gremiales constituyen un actor clave en la formación para el trabajo tanto de gestión estatal como privada: los CFP “sindicales” representan el 60% del total de centros dependientes de la Coordinación de Formación Profesional (GOET-ME-GCBA) y absorben dos tercios de la matrícula de ese universo.

Los tres CFP seleccionados para el estudio, a su vez, reúnen tres condiciones que aseguran la pertinencia y relevancia de su estudio:

- i. Funcionan en sindicatos (SMATA; Luz y Fuerza y UOCRA) con acuerdo de cooperación con el Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires.

- ii. Son considerados referentes de la formación profesional de la Ciudad de Buenos Aires.
- iii. Imparten acciones que abordan familias profesionales correspondientes algunos de los sectores más dinámicos y de mayor peso en la estructura económica de la Jurisdicción.

A continuación se plantean algunos elementos que surgen de la observación en el campo y de la sistematización de las percepciones de los distintos actores entrevistados durante la investigación.

La dirección. El primero de los elementos que pueden ser considerados fundamentales para explicar el desarrollo que han evidenciado los centros y, en particular, su desempeño en momentos críticos (cambios de dependencia/jurisdicción; modificaciones sustantivas al interior de la rama o sector de actividad que afectaron fuertemente el trabajo; caída dramática del empleo; etc.) o el aprovechamiento de las oportunidades, es el papel activo desempeñado por sus directores.

La particularidad de la modalidad de gestión parece radicar en un ejercicio desburocratizado de su función. Si bien los directores son responsables y garantizan el funcionamiento del centro, no actúan subordinados a los aspectos puramente administrativos que usualmente comparten con el regente.

Los directores enfocan su actividad en i. generar vínculos con el contexto productivo, ii. la articulación con organismos gubernamentales y con los actores relevantes del sector y iii. la renovación curricular, del equipamiento y del herramental.

No me vas a ver todos los días sentado, no soy el director normal, común. Yo me tengo que mover y conseguir porque el que negocia soy yo. La parte política la manejo yo, Daniel (Coordinador FP del Sindicato) la parte técnica y los secretarios me dan la libertad para hacer eso (Director CFP N° 8).

Hoy tener un centro equipado, con la formación permanente, con un equipo humano formado a la altura de las necesidades, nos pone en la necesidad de que tengamos que caminar y vas a notar que si bien, nosotros dos estamos en todo, nos distribuimos el trabajo porque hay una realidad, vas haciendo contactos, abriendo puertas y alguien tiene que seguir atrás (...) Aquí yo hago más las relaciones sociales y él (por el regente) pelea más con los horarios, docentes, aulas...es un muy buen regente (Director CFP N° 27).

En este sentido, se destaca la labor que desempeña el director en materia de política educativa. Es la capacidad y la intensa tarea

desarrollada que redundan en el fortalecimiento de los centros que dirigen.

El sindicato Otro de los elementos sustantivos –con sus ventajas y sus desventajas– es la peculiaridad de la pertenencia del CFP a un sindicato.

La formación profesional desarrollada por sindicatos no es una experiencia generalizada a nivel internacional. Lo usual es que el empresariado (sobre todo cámaras empresarias y grandes empresas) o el estado (a nivel nacional o subnacional) se ocupen de la formación del “factor humano”.

No es un dato menor que los sindicatos sean un tercer actor en este esquema, lo cual lo convierte en una experiencia singular en sí misma:

Experiencias sindicales son las de la Argentina. Nos diferenciamos por tener una CGT que en el resto de América no existe, también somos reconocidos por el tipo de formación que tenemos. El involucramiento de los sindicatos de la Argentina en la FP es único, en Latinoamérica no lo encontrás. En la Argentina tenemos casi 17 o 18 Centros solo en Capital. Muchos lo replican en la Provincia de Buenos Aires y muchos, como UOCRA, tienen treinta y pico en todo el país, Gastronómicos debe tener como diez en todo el país. Somos muy particulares y empezamos hace muchos años. Ahora se ve más reflejado porque no tuvimos la publicidad que hubiésemos necesitado tener. Los sindicatos se caracterizan por la negociación salarial pero nunca por la capacitación; en cambio tenemos participación en un montón de acciones que nunca se muestran... (Director CFP N° 8).

En los tres casos estudiados los entrevistados mencionan el compromiso de la conducción gremial con el Centro y el sentimiento recíproco de pertenencia muy fuerte con el sindicato:

Yo soy de la Ciudad, a mí me paga el sueldo el GCBA. Tengo dos patrones (...) por supuesto los docentes tienen la camiseta puesta en el sindicato (...) Nosotros trabajamos para la Secretaría de Cultura (del sindicato) y el Secretario General del sindicato conoce todo lo que se hace en capacitación. Es una política del sindicato, la capacitación. El área de formación profesional y la capacitación de los trabajadores es un área fundamental más allá del convenio colectivo, más allá de la salud. Estamos en el mismo plano, la capacitación es muy importante para el sindicato (Director CFP N° 8).

El respaldo de la organización gremial se traduce en condiciones edilicias, infraestructura y equipamiento acorde con las necesidades de funcionamiento del CFP.

Yo tengo alumnos que vienen de otro lado. Hay dos escuelas privadas que tienen títulos oficiales, las dos los da el GCBA. Tienen el mismo equipamiento pero la diferencia es que acá pagan \$80 y \$30 por mes y allá tienen que pagar \$400 y \$300 por mes. Un curso de 4 meses lo dan en 6/8 meses para sacarle plata. No digo que la capacitación sea buena o mala, digo que es un negocio. El sindicato no lo monta como un negocio. No es que de pérdidas pero yo tengo que buscar recursos por todos lados, el sindicato me da entre \$5.000 y \$10.000 por mes para hacer el mantenimiento y la compra de todo. La gran mayoría de los Centros de Sindicatos son referentes porque tienen todo lo que necesitan tener para capacitar (Director CFP N° 8).

Es interesante esta reflexión del Director del CFP N° 8 porque, lejos de concebir la educación como una mercancía, pone de relieve la centralidad de las necesidades de los trabajadores del sector, en tanto alumnos, y el derecho de recibir la mejor formación que se merecen.

Por último, mientras que en el caso de la construcción se señala que la pertenencia al sindicato opera negativamente en las empresas del sector que evitan incorporar trabajadores formados en el CFP por el temor al fantasma de la organización sindical (al que rehúyen las patronales) en otro caso representa un diferencial, una oportunidad para el desarrollo del Centro:

Entrevistador: ¿Ser del sindicato es importante? Sí, si nó no nos convocarían de ningún lado (Ministerio de Trabajo, OIT/CINTERFOR, Provincia de Buenos Aires): Es el Centro de un sindicato más allá de con quien convenie. Si no sos parte del Sindicato no te llaman (Director CFP N° 8).

El carácter sectorial. Un tercer elemento, sustantivo en la propuesta formativa de los CFP sindicales radica en la consolidación de rasgos identitarios a partir de la fuerte vinculación con el contexto socio productivo sectorial, que se manifiesta en dos aspectos centrales:

- i. Por una parte, el espacio formativo reproduce el contexto laboral: las aulas son verdaderos talleres.

Como se señala a lo largo del este informe, la propuesta pedagógico-didáctica con un fuerte anclaje teórico-práctico, se asienta no solo en una concepción de la formación profesional que considera las posibilidades y requerimientos del adulto trabajador, sino también en condiciones edilicias y de equipamiento que replican las respectivas

situaciones de trabajo. Es decir, la propuesta formativa logra materializarse.

ii. Por otra parte, en algún caso por influencia-asistencia del MTEySS, en otro por propia supervivencia, el CFP sindical está alerta a los vaivenes de los requerimientos del sector y a las consecuentes necesidades de formación, capacitación y/o reconversión de sus afiliados.

Lo destacable parece ser la mirada continua hacia la actividad y, detectada una necesidad, el CFP busca actualizarse permanentemente y tiene la suficiente plasticidad y condiciones materiales para transformar su propuesta formativa. En esto último es potente la intervención del MTEySS.

Los tres casos indagados resultan elocuentes. En ese sentido son verdaderos referentes sectoriales de Formación Profesional.

El clima institucional. La dinámica de los Centros posibilita que se genere un clima institucional favorable y de pertenencia tanto para los alumnos como para los instructores.

A partir de un dispositivo que incluye el acompañamiento de los directivos a los instructores y el asesoramiento a los alumnos en la inscripción sobre las trayectorias formativas posibles y su vinculación con el empleo; así como el aviso a los alumnos ante la ausencia de un instructor y el llamado telefónico a aquellos que faltan para indagar el motivo de la ausencia, etc., se establecen modalidades que permiten visualizar, en lo cotidiano, el compromiso de cada uno de los actores institucionales y, según los testimonios, tiene un gran impacto: los adultos, que realizan un gran esfuerzo, se sienten contenidos y agradecen el interés y preocupación del Centro.

El seguimiento de los alumnos y de los egresados se aplica como componente sustancial del referencial de calidad.

Los equipos de trabajo. La constitución de equipos de trabajo sumamente articulados, entre Director y Regente en primer plano, y entre estos y docentes, jefes de turno, administrativos, sin ser exclusivo de los CFP sindicales, es notoriamente un rasgo distintivo en los centros indagados.

Para comprender esta amalgama institucional, además de la voluntad de las autoridades y de su estilo de gestión, quizás haya que rastrear en las trayectorias laborales y formativas de los distintos actores.

En todos los casos, los instructores son “*laburantes*” que provienen del oficio (algunos inclusive egresados del mismo CFP en el que son docentes); “*son del palo*”, tienen la experiencia y conocen los

“secretos” habituales de la labor diaria. Es decir, están en condiciones de considerarlas al formular propuestas y programas, son tenidos en cuenta (cuando no directamente demandados) para ello y eso los une fuertemente al centro, es un compromiso cotidiano.

12. Reflexiones finales

Como corolario, resulta interesante plantearse una cuestión cuya riqueza y complejidad merece detenerse en su análisis. Se trata de un interrogante que atraviesa todo el estudio y que, si bien excede a los CFP que funcionan en sindicatos, por su mismo carácter de sindicales, los interpela especialmente: qué saberes para qué trabajo son o debieran ser promovidos en la formación profesional.

Una arista de esta cuestión se sitúa en la valoración del perfil de los instructores que deben acreditar una amplia experiencia laboral en el sector respectivo, como condición de posibilidad para desempeñar la enseñanza en este campo. Si bien existe como requisito para el ejercicio de la función, un curso de preparación docente, resulta un complemento de la formación esencial en los saberes inherentes a la actividad sectorial adquiridos durante la trayectoria laboral.

Se podría afirmar que lo que está en juego, lo que se privilegia en los instructores para ser transmitidos a los alumnos, lo que constituye su diferencial, son los saberes del trabajo: aquellos conocimientos sobre tecnologías, rituales, normas y costumbres de organización laboral necesarios para llevar a cabo la tarea de producción de objetos materiales y simbólicos (Sessano et al., 2006).

Al profundizar sobre los saberes del trabajo, es conveniente recuperar la distinción que realiza Spinoza (2006), retomando a Barbier (1996), en al menos tres formas diferentes de saber:

- i. conocimientos objetivados sobre la realidad (social o natural) expresados en conceptos;
- ii. *saberes de acción*, constituidos por habilidades, destrezas, acciones, expresados en actos y
- iii. *saberes de situación*, para enfrentar situaciones de conflicto en las que se requiere la toma de decisiones sobre una acción.

Estos últimos, de particular relevancia en el trabajo, se manifiestan en la capacidad de otorgar significatividad a determinados indicios, de interpretar la situación sobre la base de conocimientos previos y de decidir la realización de una acción escogiendo entre un repertorio de acciones posibles y conocidas fundadas en información recabada previamente en situaciones particulares (Spinoza, 2006).

Debe señalarse que estos tres tipos de saberes se hallan en estrecha relación y referenciados los unos en los otros: el saber hacer y el saber de situación suponen un concepto (implícito o explícito); no son independientes del contenido sobre el cual se ejercen.

La FP enfrenta el riesgo, tributario de la dicotomización entre teoría-práctica, de reproducir –de forma invertida- el predominio de un saber sobre otro: si tradicionalmente se ha privilegiado la teoría sobre la práctica, los saberes sobre los saberes de acción, impartir exclusivamente saberes prácticos no resuelve el problema de subsumir la práctica a la aplicación de la teoría, omitiendo el valor intrínseco y creativo de los saberes de acción.

Al abordar qué saberes se imparten en los CFP estudiados, es fácil advertir que, en el marco de una propuesta formativa asentada sobre la práctica, circula fundamentalmente saber hacer y saber qué hacer en situaciones específicas.

Se observa en ese sentido, una preocupación por reproducir lo más fielmente posible el mundo del trabajo, con las ventajas y desventajas que desde el punto de vista del trabajador implica en consonancia con las recomendaciones de organismos y especialistas dedicados a la formación profesional.

En la base de la propuesta formativa de los centros indagados, se articula la intención de que los alumnos egresen con el conocimiento suficiente del oficio, tanto como de los fundamentos de las prácticas inherentes al mismo. Se alude al esfuerzo cotidiano que realizan los instructores de FP por vincular la práctica con la teoría, que aquellos que buscan capacitarse en un oficio o ingresar en él, comprendan las razones de las decisiones que adoptan.

En este sentido, los entrevistados hacen referencia, particularmente, al esfuerzo que realizan por fundamentar teóricamente, en el caso de los trabajadores que se desempeñan en un oficio sobre la base de conocimientos intuitivos, adquiridos a partir de la observación de compañeros experimentados o de la práctica de ensayo y error, constituidos desde siempre como mecanismos de transmisión del conocimiento, en especial en aquellas profesiones artesanales tradicionales y en los procedimientos informales de la administración pública, los servicios y la industria.

La otra arista que interesa destacar, otro costado complementario de la misma cuestión, se plantea en relación a para qué trabajo/empleo forman los CFP sindicales o, formulado de otra forma, ¿saberes del trabajo o saberes del empleo? una distinción con profundas implicancias en la formación.

El trabajo es el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal

medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos. Trabajar es una norma, un hecho social total (Méda, 2007).

El mismo autor alerta sobre la complejidad del concepto y las dificultades –por las múltiples contradicciones que lleva implícita– intentar una definición.

Sostiene Méda (2007) que en la actualidad el concepto del trabajo refiere a un conglomerado como producto de la yuxtaposición y del agrupamiento de tres de sus dimensiones: como factor de producción, como esencia del hombre y como sistema de distribución de los ingresos, de los derechos y de las protecciones.

A diferencia del trabajo como fuente y sentido de experiencia, constituyente de la identidad individual y social (Dacuña y otros, 2006), la noción de empleo remite a formas particulares que asume el trabajo en la modernidad en tanto relación salarial (Castel, 1997).

La cuestión de la formación profesional dirigida al trabajo o al empleo no es algo que admita una resolución lineal. En un trabajo elaborado por expertos en formación para el trabajo de gremios pertenecientes a la CGT se sostiene:

Educar para el Trabajo, significa abandonar inicialmente el campo de los prejuicios, los preconceptos, los juicios a priori y las consideraciones teóricas. Es indispensable ubicarse directamente en el puesto de trabajo, mirar las acciones que diariamente se ejecutan y qué competencias y, eventualmente incumbencias se están poniendo en juego en cada una de ellas. Frente a la realidad que definen trabajadores y empresarios, los pedagogos deben tomar nota e imaginar cómo llevar al sistema educativo los contenidos curriculares que, en definitiva, la realidad está dictando (Foro Sindical para la Capacitación Integral y Permanente del Trabajador; 2000).

En este planteo sustantivo es posible advertir la impronta que desde su creación, le imprimió el CONET a la educación técnica en general y a la formación profesional en particular, sustituyendo por reducción el complejo concepto de trabajo por el de empleo (Pineau, 1997).

El origen de este deslizamiento, bajo la fórmula aprender haciendo, puede rastrearse en orientaciones de organismos internacionales en promover una mayor articulación entre las empresas y el sistema educativo, de modo de dar cuenta del desfase entre las demandas del mercado laboral, debidas a los avances científicos y tecnológicos incorporados al trabajo por las empresas, y las prácticas y saberes circulantes al interior de las instituciones de enseñanza.

En la base del dispositivo se homologa lugar de formación con lugar de trabajo, se sutura la brecha entre educación y mundo productivo y se desplaza la formación para el trabajo a la formación para un empleo determinado.

Parece fértil –y legítimo- interrogarse si los CFP sindicales debieran formar para el trabajo o para el empleo. Corresponde formular dos consideraciones al respecto.

En principio cabe consignar que en los tres casos indagados, las oportunidades laborales que prevalecen en el sector respectivo corresponden más que al trabajo asalariado en relación de dependencia, a la actividad por cuenta propia, lo cual, condiciona en gran medida la formación para el desempeño profesional.

Es sobre este punto, que el aprendizaje de un oficio orientado hacia el cuenta-propismo contribuye a una formación de carácter más integral, al estar contemplado el diseño, la elaboración y la ejecución de las tareas, cuando lo que prima en la división social del trabajo en las empresas es este último proceso. Incluso el trabajador independiente debe conocer y realizar la totalidad de las tareas de un proceso de trabajo, cuando generalmente la organización dispuesta por las empresas se funda en la parcelación del mismo.

De forma paradójica, frente a las garantías que ofrece el trabajo asalariado en cuanto a la estabilidad de ingresos y derechos, los trabajadores acceden a tareas de menor complejidad, donde las labores de elaboración están reservadas a los mandos medios y altos de una compañía.

Por otro lado, lo usual es que los tomadores de empleo recluten personal ya formado en un oficio, ya que no están dispuestos a destinar recursos para ello. De esta forma, los sindicatos se hacen cargo de la necesidad que presentan los trabajadores de dominar un oficio para acceder al empleo registrado o para desempeñarse por cuenta propia.

En los testimonios recogidos se advierte la intención de no circunscribir la formación a los requerimientos del puesto de trabajo, de no “encasillar” a los trabajadores en una formación excesivamente específica y estrecha, sino de proporcionar una mirada amplia sobre el oficio, saberes intangibles –no técnicos- que les permitan adecuarse a los permanentes cambios y continuar aprendiendo.

De todos modos, pareciera conveniente no clausurar la discusión acerca de la distinción entre trabajo y empleo, ya que posibilita fortalecer el concepto de trabajo como una forma de realización individual y colectiva y, en ese marco, la formación profesional como dispositivo que provee herramientas a los trabajadores para proyectar el ejercicio de un oficio que contribuya a la calidad de vida y a la dignidad:

Cuando hablamos de formación profesional, hacemos referencia a una formación a lo largo de la vida y de calidad, entendida de manera integral abarcando todas las dimensiones de la persona, desarrollando no solo los saberes propios de una determinada ocupación, sino también brindando formación en valores ciudadanos y democráticos, en cultura del trabajo; promoviendo el progresivo crecimiento de las personas con más y mejor formación, promoviendo una amplia pluralidad de modalidades y métodos para responder a las distintas necesidades de las personas adultas y a las estrategias de desarrollo armónico de la sociedad (...) Desde este marco conceptual, la formación profesional no se restringe al puesto de trabajo, la pertinencia de la formación se sustancia en la medida que da respuestas a las necesidades de las personas y las de sus familias. Es por ello que la integralidad de la formación contempla a la dimensión profesional, pero también a la ciudadana y a la sindical (Gándara, 2012).

El impulso a la formación en salud laboral, higiene y seguridad en el trabajo y al cuidado del ambiente de los tres CFP como componente de los distintos cursos avanza en esa dirección.

Finalmente surge el interrogante acerca de la conveniencia/necesidad –en un contexto de formación profesional impartida en una entidad gremial de trabajadores- de considerar la situación específica del/los respectivo/s empleo/s y la legislación laboral correspondiente.

En un escenario de significativa informalidad y condiciones precarias de empleo para algunas actividades en particular, pareciera conveniente reconocer y desnaturalizar estas condiciones a la luz de los derechos laborales de los trabajadores. Es desde esta perspectiva que pareciera ampliarse el horizonte y superarse los límites del trabajo realmente existente.

Anexo

Cuadro 10. Especialidades y Cursos según familia profesional

Familia profesional	Especialidades/cursos
Eléctrica y electrónica	Eléctrica
	Electricidad aplicada a la industria
	Electricidad básica
	Electricidad básica domiciliaria
	Electricista de mantenimiento de planta
	Electricista instalador
	Electricista instalador domiciliario (modular)
	Instalaciones eléctricas domiciliarias
	Instalador domiciliario de sistemas de baja tensión
	Operación y maniobras en media tensión
	Instalador de sistemas para suministro de electricidad por energía solar
	Auxiliar electricista
	Bobinador electromecánico
	Reparación de pequeños electrodomésticos
	Electrónica
	Electrónica industrial
	Instalaciones domiciliarias de alarmas
	Electrónica de potencia
	Instalaciones de portero eléctrico
	Automatización - sistemas de control
	Auxiliar en automatización industrial por vía hidráulica y electro neumática con controladores lógicos programables (plc)
	Auxiliar en electrónica analógica y digital
	Introducción, programación y aplicación de controladores lógicos programables (plc)
	Armador y reparador de radio y televisor color (modulo i)
	Armador y reparador de audio y televisor color (modulo ii)
	Telecomunicaciones
	Empalmador en fibra óptica
	Telefonía
	Auxiliar administrador de redes de acceso digital
	Electricidad y electrónica básica en telecomunicaciones
	Mediciones en cables telefónicos de pares simétricos
	Programación de microcontroladores y microprocesadores

Administración y Gestión	Administración
	Organización de empresas
	Relaciones del trabajo
	Administración de consorcios de propiedad horizontal
	Auxiliar contable
	Experto en técnicas impositivas
	Introducción a las tareas administrativas contables
	Liquidación de sueldos y jornales
	Técnicas impositivas
	Herramientas informáticas de gestión contable
	Administración de gestión de pymes con orientación laboral tributaria
	Administración de gestión de pymes con orientación en comercialización
	Secretariado administrativo
	Comercio
	Comercialización
	Comercio exterior
	Técnicas de ventas
	Comercialización y ventas
	Gestión
	Gestión judicial
	Asistente en gestión provisional
	Leyes laborales
	Planeamiento y control de gestión
	Documentos y tramites del automotor
	Administración para salud
	Empleo de farmacia
	Capacitación en farmacia homeopática
Auxiliar técnico de farmacia	
Introducción a los recursos humanos	
Automotores	Alineación y balanceo
	Gomero balanceador
	Carburación y afinación de automotores
	Colorimetría de automóviles
	Componentes electrónicos del automotor (modulo i)
	Componentes electrónicos del automotor (modulo ii)
	Electricista del automóvil
	Electromecánica del automotor
	Encendido electrónico del automotor
	Instalador y reparador de equipos de gas natural comprimido (GNC)
	Inyección de nafta en automotores
	Mecánico de sistemas de inyección diesel
	Mecánico de motores nafteros

Automotores (continuación)	Mantenimiento de motores diesel
	Mantenimiento e inyección diesel
	Mecánica ligera del automotor
	Mecánico armador de motores
	Mecánico de sistemas de transmisión del automotor
	Mecánico en suspensión, dirección y freno
	Pintura de automóviles
	Rectificación de motores
	Sistemas antibloqueo de frenos
	Mecánico de tren delantero y suspensión
	Mecánico de frenos
	Mecánica integral de automóviles
	Transmisiones automáticas
	Electrónica digital en automotores
	Reparación de averías en sistemas digitales (microprocesadores)
	Reparación de averías en sistemas digitales (microprocesadores-aplicaciones)
	Mecánico de sistemas electrónicos de inyección diesel
	Mantenimiento y reparación de aire acondicionado del automotor
	Organización y administración de talleres de automotores i
	Organización y administración de talleres de automotores ii
	Mecánico de sistemas electrónicos de frenos
	Mecánico de sistemas de alimentación y encendido
	Mecánico de sistemas electrónicos de inyección de nafta
Auxiliar mecánico de automotores	
Construcciones	Albañil básico
	Colocador de placas de roca de yeso
	Carpintero de hormigón armador cementista
	Gasista instalador de 2da. categoría (400 Hs/Cat. - ENERGAS)
	Gasista instalador de 3da. categoría (400 Hs/Cat. - ENERGAS)
	Introducción a los oficios de la construcción
	Plomería básica domiciliaria
	Plomero instalador
	Plomero reparador
	Plomero reparador calificado
	Sobrestante y administrativo de obra
	Dibujo de planos para instalaciones domiciliarias
	Colocador de placas de fibromadera prensada

Construcciones (continuación)	Pintor de obra y técnicas decorativas
	Constructor de mampostería y afines
	Dibujo técnico y documentación de obra
	Colocador de placas de roca de yeso y fibrocemento
	Colocador de revestimientos cerámicos
	Gasista instalador de 3da. categoría - modular
	Plomero instalador domiciliario (modular)
	Instalación de ascensores
	Reparación de artefactos a gas e instalación de sistemas de calefacción
	Instalación y reparación de redes y conexiones de agua
	Hidráulica aplicada a redes de aguas
	Montador de tableros y módulos de mueblería
	Instalador de biodigestores para la obtención de gas
	Mantenimiento preventivo de elevadores y montacargas
	Seguridad e higiene en obra
	Carpintería en edificios
	Cerrajería computarizada
	Cerrajería domiciliaria
	Cerrajería
Reparación de elevadores y montacargas	
Estética personal	Corte de caballeros
	Depilación y manicuría
	Especialista en tratamientos estético corporales
	Especialista en tratamientos estético faciales
	Peluquería de damas
	Perfeccionamiento en peluquería
	Maquillaje social
	Coloración en peluquería
	Peluquería ambos sexos (modulo i)
	Maquillaje profesional
	Peluquería ambos sexos (modulo ii)
Técnicas de drenaje linfático manual	
Gastronomía	Ayudante de cocina (modulo i)
	Ayudante de cocina (modulo ii)
	Cocinero básico (modulo i)
	Cocinero básico (modulo ii)
	Cocinero/a
	Comis de cocina
	Repostero calificado
	Repostero/a básico
	Pastelero/a
Decorador artesanal de tortas (modulo i)	

Gastronomía (continuación)	Panificación I
	Decorador artesanal de tortas (modulo ii)
	Comis de salón
	Panificación II
	Cocina, nutrición y salud
	Ayudante de pastelería
	Oficial en pastelería
	Pastelero/a profesional
	Oficial facturero/a
	Segundo cocinero
Indumentaria y calzado	Corte y confección (modulo i)
	Corte y confección (modulo ii)
	Moldería a medida (modulo i)
	Moldería para estudiantes de diseño de indumentaria
	Auxiliar de diseñador/a de modas
	Modelista interpretador. Especialidad: confección damas
	Modelista interpretador. Especialidad: lencería, corsetería y mallas de damas
	Modelista interpretador. Especialidad: confección hombres
	Ayudante de modelista. Especialidad: confección hombres
	Ayudante de modelista. Especialidad: confección damas
	Ayudante de modelista. Especialidad: lencería, corsetería y mallas de damas
	Modelista superior. Especialidad: confección niñas
	Modelista superior. Especialidad: confección niños
	Modelista superior línea bebe
	Modelista superior en lencería de damas
	Modelista superior en corsetería y mallas de damas
	Modelista superior en vestimenta interior de hombres
	Auxiliar modelista en tejido de punto
	Modelista en tejido de punto
	Modelista auxiliar. Especialidad: confección damas
	Modelista. Especialidad: confección damas
	Modelista creador en indumentaria industrial. Especialidad: confección damas
	Operador en sistema gerber y accumark
	Computación aplicada a la indumentaria
	Especialización en novias y alta costura
	Diseñador/a modelista en indumentaria femenina
	Auxiliar modelista en novias y alta costura
Modelista en novias y alta costura	

Indumentaria y calzado (continuación)	Diseñador/a de modas
	Técnica de dibujo y diseño de modas
	Perfeccionamiento en progresiones. Especialidad: damas
	Actualización y perfeccionamiento en sastrería de damas
	Moldería a medida (modulo II)
	Moldería a medida (modulo III)
	Modelaje y corte de calzado
	Aparador y mesista de calzado
	Marroquinería
	Básico de corte y confección (modulo i)
	Básico de corte y confección (modulo ii)
	Indumentaria y elementos de crianza para el bebe
Informática y computación	Operador de sistema operativo linux
	Operador de software administrativo-contable
	Diseño asistido por computadora
	Diseño grafico asistido por computadoras
	Las herramientas informáticas para la digitalización de imágenes
	Operador de internet
	Elaboración de productos multimediales
	Introducción a la administración de redes informáticas i
	Introducción a la administración de redes informáticas ii
	Introducción a la administración de redes informáticas bajo sistema operativo linux
	Instalación, administración y soporte técnico de redes informáticas
	Introducción a la programación estructurada
	Programación básica en lenguaje visual
	Programador junior en lenguaje visual
	Programación en lenguaje visual orientado a eventos
	Programación básica con bases de datos
	Programación básica orientada a objetos
	Programación básica de páginas web
	Seguridad informática i
	Operador de procesador de textos
	Operador de planilla de calculo
	Operador de bases de datos
	Ingreso de datos por computadora.
	Reparador de computadoras personales
	Diseñador de paginas web
	Diseñador de paginas web II
	Instalación y mantenimiento de sistemas en red
Mecánica y	Neumática e hidráulica

metalmecánica (continuación)	Mando y regulación
	Mecánico de mantenimiento
	Soldador básico en eléctrica y autógena
	Herrería artística y de obra
	Mecanizado por control numérico en torno
	Control numérico computarizado (torno y fresadora)
	Control numérico computarizado para tornos (2 ejes) aplicado a la fabricación mecanizada
	Control numérico computarizado para fresas (3 ejes) aplicado a la fabricación mecanizada
	Operador de torno
	Operador de fresadora
	Reparador básico de heladeras familiares
	Reparación de heladeras comerciales y aire acondicionado
	Industria grafica
Maquinista impresor offset inicial	
Maquinista impresor offset	
Terminación editorial	
Costos en la industria grafica y liderazgo y gestión en cooperativas de trabajo	
Industria plástica	Aprendiz operario
	Aprendiz administrativo para la industria plástica
	Extrusor
	Inyector
Imagen y sonido	Editor de video
	Fotografía profesional
	Fotografía social profesional
	Iluminación fotográfica profesional
	Fotografía periodística documental
	Realizador de videos de eventos sociales
Madera	Carpintero de banco
	Carpintero maquinista
	Fabricación de implementos en madera para la rehabilitación física
Turismo y hotelería	Turismo
	Auxiliar de gestión turística
	Atención turística
	Hotelería
	Auxiliar de regiduría de pisos
	Auxiliar de conserjería
Cerámica y vidrio	Auxiliar en cerámica i
	Auxiliar en cerámica ii

Servicios socioculturales y a la comunidad	Seguridad e higiene en el trabajo
	Auxiliar en sistema de seguridad social nivel i
	Auxiliar en sistema de seguridad social nivel ii
	Auxiliar en cuidados de personas de la tercera edad
Espacios verdes	Jardinería básica
Periodismo y comunicación	Asistente de producción de radio
	Asistente de producción de televisión
	Realizador de guiones televisivos
	Auxiliar para la interpretación y lectura de textos en radio y televisión
	Auxiliar de periodista en medios gráficos
	Auxiliar de periodista en medios radiales
	Auxiliar de periodista en medios televisivos
	Taller de crítica de cine
Pre-producción gráfica	
Diseño	Decorador de vidrieras
	Decoración de interiores

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos proporcionados por la Coordinación de Formación Profesional. GOEyT. Ministerio de Educación. GCBA

Cuadro 11. Alumnos matriculados por rango de edad según tipo de CFP. CABA. Año 2010

Tipo de CFP	Total	Menores de 18 años	De 18 a 20 años	De 21 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	40 a 44 años	45 a 49 años	50 a 54 años	55 años y más
Propio	4163	535	428	476	428	424	407	341	303	291	530
Sindical	13024	214	926	1422	1693	1905	1388	1426	1187	1052	1811
Otro tipo de organización	2942	189	329	320	328	332	295	267	290	214	378
Total	20129	938	1683	2218	2449	2661	2090	2034	1780	1557	2719

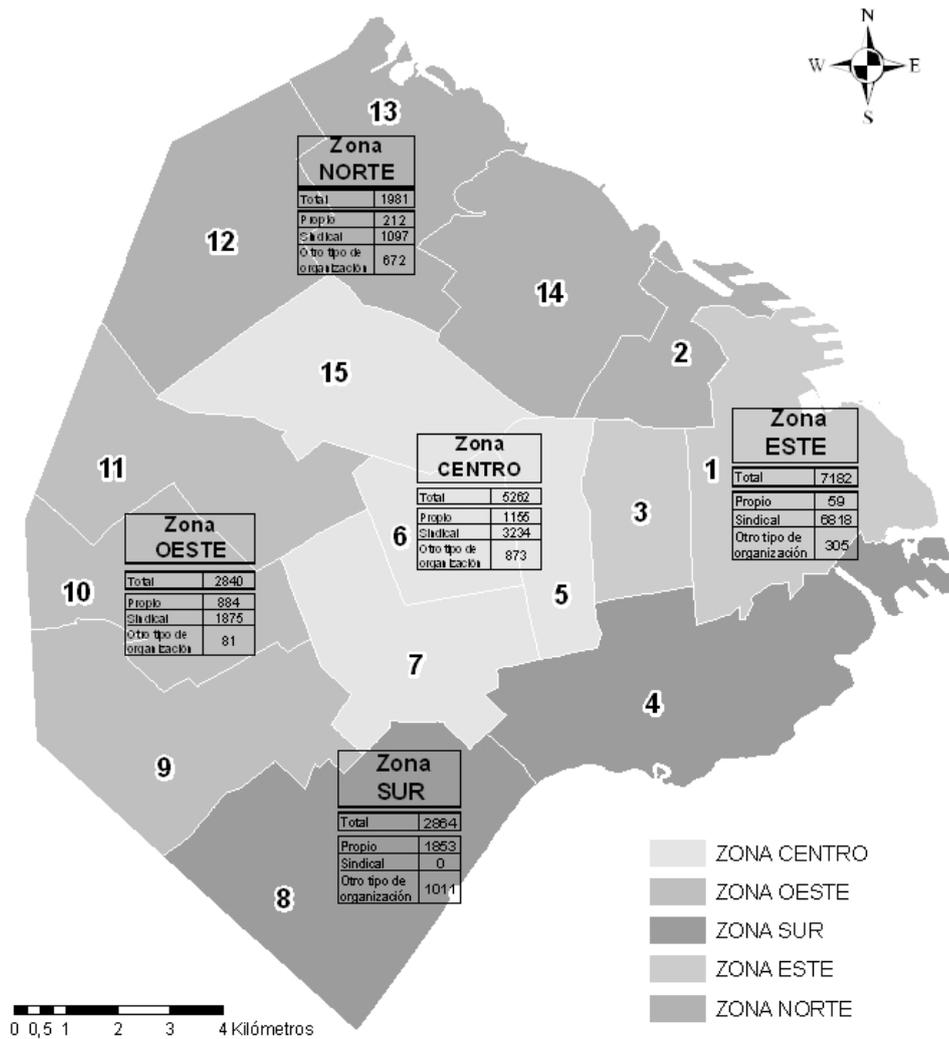
Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento Anual (2010) - DOIyE. MEGC

Cuadro 12. Distribución porcentual de los alumnos matriculados por rango de edad según tipo de CFP

Tipo de CFP	Alumnos Total	Menores de 18 años	De 18 a 20 años	De 21 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	40 a 44 años	45 a 49 años	50 a 54 años	55 años y más
Propio	100%	12,8%	10,3%	11,4%	10,3%	10,2%	9,8%	8,2%	7,3%	7,0%	12,7%
Sindical	100%	1,6%	7,1%	10,9%	13,0%	14,6%	10,7%	11,0%	9,1%	8,1%	13,9%
Otro tipo de organización	100%	6,4%	11,2%	10,9%	11,1%	11,3%	10,0%	9,1%	9,9%	7,3%	12,8%
Total	100%	4,7%	8,4%	11,0%	12,2%	13,2%	10,4%	10,1%	8,8%	7,7%	13,5%

Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento Anual (2010) - DOIyE. MEGC

Distribución de la matrícula por tipo de CFP y zona geográfica



Referencias

1. Para ampliar sobre la relación entre sindicatos y educación: “Proyecto Educativo del Sindicato Empleados de Comercio. Una respuesta a las necesidades educativas de los trabajadores”. Sindicato Empleados de Comercio. Secretaría de Cultura y Capacitación (S/D).

2. Según Álvaro Abós (1983) entre 1946 y 1952, para dar una pauta, el número de establecimientos industriales se incrementó 110% y el personal ocupado en la industria un 25%. Según Rotondaro (1971) los 61.172 establecimientos existentes en 1943 pasaron a 151.828 en 1954. En el mismo período, los empleados ocupados pasaron de 87.778 a 166.980 y obreros de 756.282 a 1.055.496.

A su vez, sostiene Pablo Pineau (1991) que la creación de un circuito de enseñanza técnica en manos del Estado, es una de las mayores modificaciones que el peronismo realizó en el sistema educativo, interpelando a los trabajadores no sólo como mano de obra, sino como sujetos sociales y pedagógicos más complejos, al incluir las dimensiones políticas y culturales del “ser obrero”. De esta manera logró dar respuesta a una cuestión silenciada hasta entonces: la relación educación y trabajo.

3. Para obtener los datos según las familias profesionales se procedió a codificar las acciones (cursos) presentes en la base según el nomenclador provisto por la GOET. Para avanzar en el análisis se agregaron ad hoc tres familias profesionales (Capacitación Docente, Artes e Idioma) que tienen una importante presencia en la oferta de los CFP y que no se encuentran constituidas como tales en el nomenclador.

4. Para esta clasificación se consideran los criterios de agrupamiento formulados por la Dirección General de Estadística y Censos de la Ciudad de Buenos Aires.

5. Para ampliar ver “Educación y trabajo en la Ciudad de Buenos Aires. Oferta de formación técnico- profesional, estructura económica y demanda laboral” Informes de investigación de la ex Dirección de Investigación y Estadística (en la actualidad Gerencia Operativa de Investigación y Estadística) del Ministerio de Educación del GCBA. Diciembre de 2010 en el sitio www.buenosaires.gob.ar

6. El plan de estudios de las escuelas técnicas es de seis años, dividido en dos ciclos de tres años cada uno, uno de formación general y otro de especialización.

7. A través de la creación de este Fondo, los organismos otorgan un carácter prioritario a la prevención de riesgos contra la salud y la seguridad en el trabajo y a la capacitación y perfeccionamiento de los trabajadores constructores y los grupos de conducción. [...] El acuerdo firmado establece que del 3% correspondiente del aporte al Fondo del

Desempleo, se distribuya el 1% para el IERIC (Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción) y el 2% restante para el FICS (Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción)”.

El acuerdo que da origen al Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC) fue homologado por disposición N° 120 de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva con fecha 10 de octubre de 1996 bajo la condición suspensiva del dictado del Decreto 1309/96 en el que se ratifican la transferencia de competencias, parte del personal y bienes del Registro Nacional de la Industria de la Construcción.

En <http://www.fundacion.uocra.org/institucional-fics.php>

8. En <http://www.fundacion.uocra.org/documentos/memoria-ejecucion-05-09-PNCT.pdf>

9. En <http://www.fundacion.uocra.org/documentos/Informe-Ejecutivo-WS-2011.pdf>

Bibliografía citada

Almandoz, M. (2010): “Políticas para la educación técnico-profesional en la Argentina”. En Almandoz, M. et al. *Educación y trabajo: articulaciones y políticas* / - 1ª ed. - Buenos Aires: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IIPE-Unesco.

Belmes, A. y Vocos, F. (2011): “Educación y trabajo en la Ciudad de Buenos Aires. Oferta de formación técnico-profesional, estructura económica y demanda laboral en la CABA”. En Línea: <http://www.buenosaires.gov.ar/areas/educacion/dirinv/pdf/educacion-trabajo-cba-2010.pdf>

Castel, R. (1997): *Las metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires. Paidós.

Dacuña, R. y Otros (2006): “Los saberes del trabajo como fuente de sentido” en *Anales de la Educación Común*. Año II N° 5

De Ibarrola M. (2004): *Paradojas recientes de la educación frente al trabajo y la inserción social*. 1ª. ed. Buenos Aires; Redetis (IIPE-IDES).

Dirié, C. (2005): *Acerca de la demanda de técnicos de nivel superior de la Ciudad de Buenos Aires*. Dirección de Programación Educativa. Dirección General de Planeamiento. Ministerio de Educación. GCBA. Mimeo.

Fanelli de García, A. (2005): *Acceso, abandono y graduación en la educación superior argentina*. Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina (SITEAL), Buenos Aires.

Filmus, D. (1992): *Demandas Populares por Educación. El caso del movimiento obrero argentino*. Aique. Buenos Aires

----- (2010): “La educación y el trabajo para la inclusión social de los jóvenes”. *Revista de Trabajo - Nueva Época - Año 6 - N° 8*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires.

Foro Sindical (1999): *El Movimiento Obrero y la Formación Profesional. El Foro Sindical: Una Propuesta para los Nuevos Desafíos*. Agencia Española de Cooperación Internacional-INET-Foro Sindical por la Capacitación Integral y Permanente del Trabajador-OIT. Buenos Aires. Versión digital en Boletín Cinterfor N° 148 enero-abril 2000: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/foro.pdf

Gándara, G. (2012): “Sindicalismo y Formación Profesional: los términos de una relación indivisible”. *Tendencias En Foco N° 23*. Unesco-IIPE

----- (2010): *Salvuarda de los saberes para el mundo del trabajo y su relación con las competencias laborales*. En Almandoz, M. et al. *Educación y trabajo: articulaciones y políticas / - 1a ed. - Buenos Aires: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IIPE-Unesco*.

Jacinto, C. (2002): “Juventud y trabajo en América Latina: tensiones y desafíos para la educación media y la formación vocacional” en *La educación secundaria. Un camino para el desarrollo humano*. UNESCO. OREALC. Santiago. Chile.

Mèda, D. (2007): “Qué sabemos sobre el trabajo”. *Revista de Trabajo • Año 3 • Número 4 • Enero - Noviembre 2007*.

Pérez, P. (2007): “El desempleo de los jóvenes en la Argentina. Seis hipótesis en busca de una explicación” en *Estudios del Trabajo N° 34*. Segundo semestre de 2007. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. ASET.

Pineau, P. (1997): *La vergüenza de haber sido y el dolor de ya no ser: los avatares de la educación técnica entre 1955 y 1983*. En Puiggrós, A. (Dirección) *Dictaduras y utopías en la historia reciente de la educación argentina (1955-1983)*. *Historia de la Educación en la Argentina*. Tomo VIII. Buenos Aires. Editorial Galerna.

Sessano, P.; Ayuso, M.; Telias, A. y Jiménez, A. (2005): *Imaginario urbanos: saberes del trabajo e identidad ferroviaria en la transición del mapa al croquis*. APPEAL. Buenos Aires.

Sindicato Empleados de Comercio. Secretaría de Cultura y Capacitación: “Proyecto Educativo del Sindicato Empleados de Comercio. Una respuesta a las necesidades educativas de los trabajadores”. S/D.

Spinoza, M. (2006): *Los saberes y el trabajo. Anales de la educación común*. Tercer siglo. Año 2, número 5. Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires,

Documentación de referencia

- Ley 26058-05 de Educación Técnico Profesional.
- Decreto N° 666. Dispone que el Programa “Proyectos de Formación Profesional” vincule la educación con el sistema productivo.
Boletín oficial de la CABA N° 2461 16-06-06.
 - Anexo I - Acuerdo de cooperación con financiamiento.
 - Anexo II- Acuerdo de cooperación sin financiamiento.
 - Anexo III- Acuerdo de cooperación con docentes.
- Resolución 2792-MEGC-10
 - Anexo I. Criterios para la definición de certificados y títulos y el planeamiento de la oferta de educación técnico profesional.
 - Anexo II. Organización general y certificaciones de la ETP.
 - Anexo III. Encuadre técnico para la definición de la oferta de ETP en la Ciudad de Buenos Aires: conceptos y criterios.
 - Anexo IV. Criterios generales para la definición y organización de las ofertas formativas correspondientes a cada tipo de certificación.
- Resolución 6559_MEGC-10 Reglamento Orgánico CFP.
 - Anexos I y II.
- Nomenclador de Acciones 2009 y 2010. Familias profesionales. DOET
- Resolución N° 948/MEGC/11 – programas dependientes de la DOET.
- Resolución CFCE N° 261/06 “Proceso de Homologación y Marcos de referencias de Títulos y Certificaciones de Educación Técnico Profesional”.
- Resolución CFCE N° 269/06 “Mejora continua de la calidad de la Educación Técnico Profesional”.
- Resolución CFE N° 13/07 “Títulos y certificados de la Educación Técnico Profesional”.
- Resolución CFE N° 47/08 “Lineamientos y criterios para la organización institucional y curricular de la Educación Técnica Profesional correspondiente a la Educación Secundaria y Educación Superior”.
- Resolución CFE N° 115/10 “Lineamientos y criterios para la organización institucional y curricular de la Educación Técnico Profesional correspondiente a la Formación Profesional”.

En línea

http://www.buenosaires.gov.ar/areas/educacion/formacion_profesional/oferta.php. Lectura 20-03-12