

ISSN 2618-351X



CENTRO DE INNOVACIÓN
DE LOS TRABAJADORES

ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN SINDICAL. Resultados preliminares de un relevamiento en organizaciones vinculadas con CITRA

Cora Arias, Leticia Cerezo, Cecilia Cross,
Noelia Gabriel y Emanuel Ynoub

CONICET



ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN SINDICAL. Resultados preliminares de un relevamiento en organizaciones vinculadas con CITRA

Colección #MétodoCITRA N° 03

Cora Arias (editora), Leticia Cerezo, Cecilia Cross,
Noelia Gabriel y Emanuel Ynoub

Cora Arias, Leticia Cerezo, Cecilia Cross, Noelia Gabriel y Emanuel Ynoub
Estrategias de formación y capacitación sindical. Resultados preliminares de un
relevamiento en organizaciones vinculadas con CITRA - Ciudad Autónoma de
Buenos Aires : citra 2019.
Libro digital, pdf

ISSN 2618-351X



GRUPO ORGANIZADOR DE LA INVESTIGACIÓN

Directora del Proyecto:

Dra. Cecilia Cross. Dra. de la UBA en Ciencias Sociales. Investigadora Independiente de la Carrera del Investigador Científico de CONICET con sede en CITRA (UMET-CONICET). Secretaria de Investigación y Desarrollo (UMET). Docente Investigadora Categoría 2 del Sistema Nacional de Incentivos. Profesora UNAJ.

Contacto: cross.c@umet.edu.ar

Co Directora del Proyecto:

Dra. Cora Arias. Dra. de la UBA en Ciencias Sociales. Investigadora Adjunta de la Carrera del Investigador Científico de CONICET con sede en CITRA (UMET-CONICET). Coordinadora del Área de Cambio Tecnológico, Innovación y Desarrollo de CITRA. Directora de Investigación UMET. Docente Investigadora Categoría 3 del Sistema Nacional de Incentivos. Profesora UBA.

Contacto: coracearias@gmail.com.

Recolección de datos primarios:

Coordinación del trabajo de campo: Mg. Leticia Cerezo

Equipo de trabajo: Noelia Gabriel, Alejandro Vignolo, Emanuel Ynoub

Procesamiento y análisis de los datos:

Coordinación del procesamiento de datos: Mg. Leticia Cerezo

Equipo de trabajo: Noelia Gabriel, Alejandro Vignolo, Emanuel Ynoub

Elaboración del informe:

Autoría: Cora Arias, Leticia Cerezo, Cecilia Cross, Noelia Gabriel, Emanuel Ynoub

Edición: Cora Arias

Diseño Gráfico: Vanesa Sangoi

Fotos: ©CITRA

La colección #MétodoCITRA es una publicación actualizada en forma continua dedicada a la difusión de los estudios y experiencias realizadas en CITRA y/o en colaboración con otras Instituciones sobre temas de: Estudios sociales del trabajo, Sustentabilidad del empleo, Innovación, Estudios sectoriales, Cultura, Comunicación en el lugar de trabajo, Riesgos psicosociales del trabajo, Estudios CTS, Género y Trabajo y Educación y formación para el trabajo.

COMITÉ EDITORIAL

Director del Comité Editorial:

Dr. Juan Eduardo Bonnin
CELES-UNSAM, Argentina

Miembros del Comité Editorial:

Prof. Marta Novick
CITRA-CONICET-UMET, Argentina

Dra. Cora Arias,
CITRA-CONICET-UMET, Argentina

Dr. Nicolás Diana Menéndez
IDAES-UNSAM, Argentina

Dra. Laura Rodríguez Agüero
INCIHUSA CONICET-UnCuyo, Argentina

Dra. María Fernández de Ullivarri
CITRA-CONICET-UMET, Argentina

Dra. Andrea Del Bono
UNAJ y UNLP, Argentina

Dra. María Soledad Catoggio
CEIL-CONICET, Argentina

Dra. Cecilia Magadán
CELES-UNSAM, Argentina.

Lic. Alejandro Vignolo
UdelaR, Uruguay

Lic. Fernando Ariel López
CITRA-CONICET-UMET, Argentina

Responsable de Edición:

Lic. Andrea Mallimaci
UMET, Argentina

Responsable de Diseño:

DG. Vanesa Sangoi Bianca
CITRA-CONICET-UMET, Argentina

Normas para los autores

Los artículos de Documentos de Método CITRA son siempre dedicados a un tema en forma monográfica. Información sobre los próximos números y temas en: www.citra.org.ar/publicaciones/coleccion-metodo-citra/

La extensión mínima de los artículos es de 1500 palabras y la máxima de 7000 palabras. Los documentos se reciben en formato ".odt" o ".doc" y no en ".pdf". Los artículos deben presentar:

1. Resumen en español e inglés máximo 500 palabras.
2. Palabras clave en español e inglés.
3. Índice en lo posible con sus enlaces al contenido sin indicación de número de página.
4. Las citas de autores se indican con el apellido del autor y año de la obra y opcionalmente enlazadas a la bibliografía citada.
5. Referencias a enlaces web se indican con un número y el enlace a pie de página.
6. Bibliografía, puede incluir referencias de trabajos que no están citados en el artículo, pero en ese caso se debe separar entre Bibliografía general y Bibliografía citada.
7. Modalidad de citación: normas APA. h. CV del autor no más de 500 palabras indicando su pertenencia institucional, indicar además correo electrónico de contacto.
8. Se aceptan imágenes y deben estar siempre incluidas en el texto. Las leyendas explicativas de las mismas deben ser elaboradas por los autores, en caso de no ser propias debe aclararse la fuente.

Deben ser enviados a: citra@citra.org.ar

Resumen

En este documento se presentan los resultados preliminares de una investigación en curso sobre estrategias de capacitación y cambios en el proceso de trabajo. Recuperando algunas demandas y preocupaciones de sindicatos vinculados al CITRA, un equipo de investigadores elaboró una propuesta para estudiar la problemática de la innovación y el cambio tecnológico utilizando como proxy las capacitaciones ofrecidas por los gremios. Esta propuesta se tradujo en un Proyecto de Investigación Orientado (PIO) financiado por el CONICET y la UMET para que el estudio pueda desarrollarse.

Se llevó a cabo durante el año 2017 un relevamiento en 29 organizaciones sindicales. Este informe se dedica al análisis cuantitativo de los datos obtenidos. En función de una tipología de cursos de capacitación elaborada por el equipo de investigación (que incluye Formación Profesional, Cursos Culturales, Sociales o Artísticos, Capacitación Gremial y/o Política, Formación para Otros Oficios y Cursos en Educación), se describen en este informe las características de las estrategias de formación implementadas por los sindicatos, haciendo particular hincapié en los intereses o motivaciones implícitos en el dictado de cada tipo de curso.

Palabras clave:

Capacitación | Formación | Sindicato | Innovación | Cambio tecnológico

Abstract:

This document presents the preliminary results of an ongoing research on training strategies and changes in the work process. Recovering some demands and concerns of unions linked to CITRA, a team of researchers developed a proposal to study the problem of innovation and technological change using as a proxy the training offered by the unions. This proposal was translated into an Oriented Research Project (PIO) funded by CONICET and UMET so that the study could be developed.

A survey was carried out in 29 trade union organizations during the year 2017. This report is devoted to the quantitative analysis of the data obtained. Depending on a typology of training courses prepared by the research team (which includes Vocational Training, Cultural, Social or Artistic Courses, Trade and / or Political Training, Training for Other Trades and Courses in Education), it is described in this report the characteristics of the training strategies implemented by the unions, with particular emphasis on the interests or motivations implicit in the dictation of each type of course.

Key words:

Training | Trade Union | Innovation | Technological change

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

1. Introducción.....	12
1.1 Estructuración de la encuesta.....	13
1.2 Aplicación de la encuesta.....	14
2. Características de la muestra.....	15
3. Actividades de formación y capacitación.....	17
3.1 Localización de la capacitación.....	18
3.2 Cantidad de cursos ofrecidos.....	20
4. Caracterización de la oferta de formación y capacitación relevada.....	21

CAPÍTULO 2: ANÁLISIS DE LA OFERTA DE CAPACITACIÓN POR TIPO DE CURSO

1. Cursos de Formación Profesional.....	26
1.1 Motivaciones para ofrecer cursos de Formación Profesional.....	27
1.2 Análisis de las motivaciones de la oferta de Formación Profesional.....	29
2. Cursos Culturales, Sociales o Artísticos.....	34
2.1 Motivaciones para ofrecer cursos Culturales, Sociales o Artísticos.....	35
3. Cursos de Capacitación Gremial/ Política.....	36
3.1 Motivaciones para ofrecer cursos de Capacitación Gremial/Política.....	37
4. Cursos de Formación para Otros Oficios.....	39
4.1 Motivaciones para ofrecer Cursos de Formación para Otros Oficios.....	39
5. Cursos en Educación.....	41
5.1 Motivaciones para ofrecer cursos en Educación.....	41
6. Recepción de los cursos en la población destinataria: asistencia y preferencias.....	43
REFLEXIONES FINALES.....	45

CAPÍTULO 1

PRESENTACIÓN

DEL PROYECTO

1. INTRODUCCIÓN

En este informe se presenta un análisis de los datos surgidos de una encuesta sobre capacitación y cambios en el proceso de trabajo realizada en el año 2017 a 29 organizaciones sindicales. Esta investigación se enmarca en un Proyecto de Investigación Orientado (PIO) dirigido por la Dra. Cecilia Cross desde su aprobación en agosto de 2016. El equipo de trabajo está integrado por la Mg. Leticia Cerezo, la Lic. Noelia Gabriel, la Dra. Cora Arias, el Dr. Guillermo Santos, el Lic. Alejandro Vignolo y el Dr. Emanuel Ynoub. En su primera etapa, este proyecto se propone estudiar la configuración de la capacitación para el trabajo en tres instancias: universitaria, superior no universitaria y formación profesional. El presente informe corresponde a lo avanzado en el tercer nivel.

Los PIO son proyectos articulados entre el CONICET y alguna entidad del sistema universitario o de la sociedad civil, y tienen la particularidad de responder a una demanda o problema de esa institución. En este caso, fue la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (UMET) quien junto al CONICET suscribió un convenio cuyo propósito es fortalecer institucionalmente al CITRA, un Centro de investigación cogestionado por ambas organizaciones. El CITRA tiene como peculiaridad haber integrado a su gestión cotidiana a más de 50 gremios representativos de una amplia gama de actividades. Una de las líneas de investigación de este Centro se orienta a comprender el significado de la innovación y el cambio tecnológico para las organizaciones sindicales argentinas.

El objetivo general de esta primera etapa del proyecto es conocer el posicionamiento de los sindicatos frente a las tecnologías implícitas en el proceso de trabajo. Para alcanzarlo, teniendo en cuenta la flexibilidad interpretativa del concepto de tecnología, decidimos que se tornaba necesario construir alguna aproximación que nos brindara información para acercarnos a la temática indagada. Así, el *proxy* utilizado fue un análisis exhaustivo de la oferta de capacitación y/o formación que brindan los sindicatos.

Tal como sucede en cualquier proceso de investigación, luego de la formulación del proyecto, el equipo de trabajo requiere tomar decisiones sobre las unidades de análisis, las herramientas para la recolección de los datos y los debates teóricos que traspondrán el análisis. Todas esas definiciones no se establecen de una vez y para siempre. Por el contrario, cada avance en el desarrollo de la investigación puede suscitar modificaciones y redefiniciones.

Una de esas definiciones es la muestra. Su determinación responde al interés teórico que guía la investigación y por lo tanto se incluyeron en el universo de análisis a aquellos sindicatos que tienen un vínculo fluido con el CITRA. Consideramos que, amén de otras variables de tipo político gremial que pueden intervenir, la decisión por parte de los sindicatos de incorporarse a una institución que pertenece al sistema científico tecnológico, y de generar actividades que impliquen la problematización del proceso de trabajo en su conjunto, posiciona a estas organizaciones frente a la innovación de una manera particular.

Las diversas lecturas y los debates teóricos sobre la bibliografía nos demandaron mucho tiempo ya que no existen estudios previos que aborden la problemática de la innovación y/o la tecnología desde la mirada de las organizaciones sindicales.

Además, se trata de conceptos que entrañan una flexibilidad interpretativa difícil de homogeneizar incluso al interior del propio equipo de investigación. Una vez establecido el universo y revisada la bibliografía, se procedió a construir la herramienta para la recolección de los datos que estuviera relacionada con la pregunta que guía la investigación.

La herramienta metodológica instrumentada fue una encuesta. Sin embargo, en cada encuentro se generaron una multiplicidad de cuestiones no previstas que llevaron al equipo de investigación a grabarlos. Todas estas instancias fueron desgrabadas y cargadas en el programa Atlas Ti. Posteriormente se realizará un análisis cualitativo de esos datos con el propósito de efectuar la triangulación con el estudio cuantitativo que se presenta en este informe.

1.1 Estructuración de la encuesta

Al igual que en toda encuesta, las primeras preguntas del cuestionario están destinadas a describir al sindicato en cuestión. Se indagan características tales como el cargo de quien responde, la cantidad de afiliados del sindicato, la ubicación de su sede central, los empleadores del sector, entre otras. A continuación, el formulario se divide en dos grandes módulos: el primero está dirigido a relevar las actividades de formación y capacitación, y el siguiente está conformado por varias preguntas que indagan la relación entre Estado, empresas y sindicatos en lo que refiere a los cambios en el proceso de trabajo. En el presente informe nos dedicaremos únicamente al análisis de los datos correspondientes al primer módulo de la encuesta.

En relación con el módulo Formación y Capacitación, la primera cuestión consultada es si desde el sindicato se desarrollan actividades de ese tipo. De ser así, se indaga la locación, la cantidad de cursos ofrecidos en el 2017 y el número aproximado de inscriptos. Se pregunta además si el gremio cuenta con Centro/s de Formación Profesional.

Luego, se interroga acerca del vínculo entre los cambios al interior de la dirigencia sindical y las modificaciones en la oferta de cursos de capacitación. Se consulta también quién/quienes deberían ser, según el sindicato, los actores que brinden la formación a los trabajadores/as del sector (los sindicatos, las empresas, los organismos reguladores, otros).

A continuación, se solicita al entrevistado/a que indique los tipos y la cantidad de cursos que ofrece el gremio: Formación Profesional, Cursos Culturales, Sociales y/o Artísticos, Capacitación Gremial y/o Política, Formación para Otros Oficios y Cursos en Educación¹. A partir de ahí, se realiza una batería de preguntas para cada tipo de curso brindado. Se consulta cómo se define la oferta de ese tipo de capacitación, quiénes son los destinatarios, en qué horario se dictan, quién/es los certifican, entre otras.

Asimismo, se interroga sobre el interés del sindicato en la oferta de esos cursos y así, en función de una variedad de motivaciones determinadas por el equipo de investigación, se solicita a quien responde que manifieste su grado de acuerdo con cada una de ellas.

¹ Esta tipología fue construida por el equipo de investigación y será definida en las páginas que siguen.

Para finalizar este primer módulo de la encuesta, se pregunta sobre la asistencia a los cursos, los porcentajes de deserción, y las posibles razones que, según el entrevistado/a, podrían atribuirse al abandono.

1.2 Aplicación de la encuesta

Luego de la realización de un par de encuentros de pruebas piloto que permitieron ajustar el formulario, se procedió a implementar la encuesta. El trabajo de campo tuvo lugar en la Ciudad de Buenos Aires entre los meses de julio y diciembre de 2017. Al contactarnos con cada gremio solicitamos acceder a la persona que se encuentre a cargo de las actividades de formación y/o capacitación para que responda la encuesta, ya sea el Secretario/a de Formación, Capacitación, Cultura, Educación, Acción Social, o quien corresponda.

A continuación identificamos los 29 sindicatos relevados:

	SIGLA	NOMBRE
1	SICA	Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina
2	AGTSyP	Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y Premetro
3	ADEF	Asociación de Empleados de Farmacia
4	La Bancaria	Asociación Bancaria (Sociedad Empleados de Banco)
5	UTTA	Unión de Trabajadores del Turf y Afines
6	UOLRA	Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina
7	AAA	Asociación Argentina de Aeronavegantes
8	UOM	Unión Obrera Metalúrgica
9	UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
10	SECASFPI	Sindicato de Empleados de la Ex Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria
11	AMET	Asociación del Magisterio de Enseñanza Técnica
12	STPSRCPHyA	Sindicato de Trabajadores Pasteleros, Servicios Rápidos, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros
13	SADOP	Sindicato Argentino de Docentes Privados
14	FOCRA	Federación Obrera Ceramista de la República Argentina
15	AAA	Asociación Argentina de Árbitros
16	SUTEP	Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo y Afines de la República Argentina
17	APSEE	Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía
18	SACRA	Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina
19	UOETSyLRA	Sindicato de Trabajadores Tintoreros, Sombrereros y Lavaderos de la República Argentina
20	UTE	Unión de Trabajadores de la Educación
21	ADUBA	Asociación de Docentes de la Universidad de Buenos Aires
22	AOT	Asociación Obrera Textil
23	FGB	Federación Gráfica Bonaerense

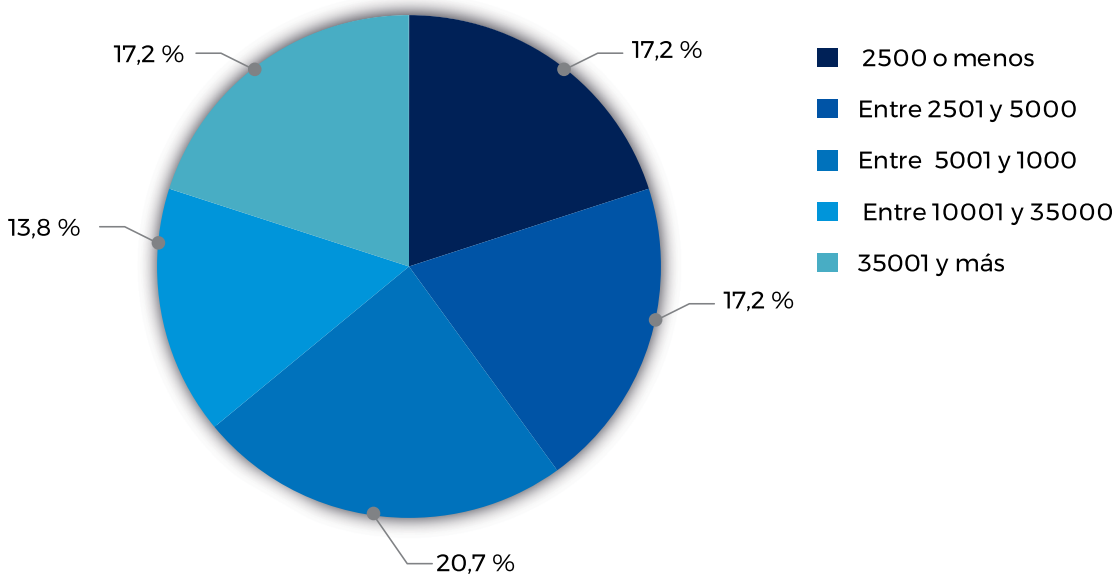
SIGLA	NOMBRE
24	CePETel Sindicato de los Profesionales de las Telecomunicaciones
25	SUTEBA Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires
26	UTSA Unión de Trabajadores de Sociedades de Autores y Afines de la República Argentina
27	ADEF Asociación Docentes de Educación Física
28	SUETRA Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina
29	AMAP Asociación de Médicos de la Actividad Privada

2. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Los sindicatos que integran la muestra seleccionada poseen características particulares pertinentes de señalar previo a concentrarnos en el análisis de los datos recabados. El objetivo de la investigación, como mencionamos, consiste en dilucidar la posición de los sindicatos ante las tecnologías del proceso de trabajo, utilizando como *proxy* la oferta de capacitación.

Una de las características principales de los sindicatos encuestados a tomar en consideración es la cantidad de personas afiliadas a nivel nacional. A continuación se presenta una distribución según las respuestas obtenidas:

Gráfico 1 | Sindicatos según cantidad de personas afiliadas a nivel nacional



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Sindicatos CTlyD 2017

El gráfico número 1 refleja los intervalos que construimos a partir del análisis de los datos con el fin de lograr una distribución homogénea entre los grupos. Este

agrupamiento nos permite observar que la muestra está compuesta por sindicatos que tienen una importante cantidad de personas afiliadas, ya que un 36% de los gremios tiene al menos 10.000, según lo manifestado por quienes respondieron la encuesta.

Al momento de analizar los datos clasificamos a los sindicatos en dos grandes ramas: industria y servicios. Esta variable de corte será utilizada a lo largo de todo el estudio. Agrupamos en la rama “Industria” a aquellos sindicatos que tienen su base de representación en actividades que ofrecen como producto bienes manufacturados o energéticos, por ejemplo quienes se dedican a la siderurgia o a la producción tabacalera. La rama “Servicios” concentra a aquellas actividades en las que no se puede distinguir el momento de producción del momento de consumo, por ejemplo sindicatos del sector salud o estatales².

En función de esa distinción por rama de actividad, se observan diferencias en la cantidad de personas afiliadas. En el grupo de menos de 2500, predomina el sector servicios con 28,6% frente a 9,1% de industria, mientras que en el grupo 35001 y más, los de industria tienen 27,3% frente a 14,3% del sector servicios.

La personería gremial faculta a los sindicatos para negociar Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) con la patronal. De acuerdo con nuestra hipótesis, esta capacidad es central para situarse como sujetos competentes en el proceso de trabajo, idóneos para decidir y ejecutar estrategias. Cabe aclarar que dentro de los sindicatos encuestados hay entidades de primer y segundo grado³.

La mayor parte de los sindicatos de la muestra cuenta con personería gremial (93 %).

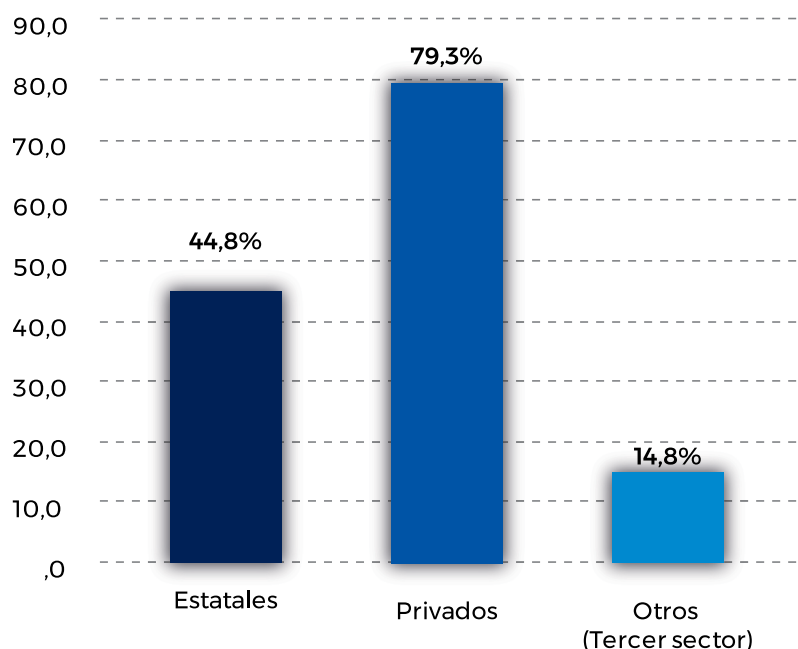
Otra de las características indagadas fue la ubicación de la sede central del sindicato. La amplia mayoría se encuentra en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) (93 %).

Una variante propia de la diversidad de los sindicatos encuestados es la cantidad de empleadores: una gran proporción tiene 11 empleadores o más (62,1 %), mientras que apenas un 27,6 % posee entre 1 y 5.

También preguntamos si las entidades empleadoras pertenecen al sector público, al privado, al tercer sector o a una combinación entre éstos. Entre los sindicatos encuestados predominan quienes tienen al menos parte de su personal trabajando en el sector privado (79,3%).

² Ver Julio C. Neffa, coordinador (2014): “Actividad, empleo y Desempleo Conceptos y definiciones (4° edición revisada)”, Buenos Aires: CEIL. Disponible en <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2014/08/Neffa-Panigo-Perez-Persia-Actividad.pdf>

³ Los expertos en jurisprudencia laboral argentina han elaborado diferentes maneras de clasificar a los sindicatos. Una de ellas es por grado: son sindicatos de primer grado aquellos que están integrados directamente por trabajadores o personas físicas; los de segundo grado son federaciones constituidas por sindicatos de primer grado que se agrupan con distintos niveles de autonomía en organizaciones más abarcativas regionales o nacionales; los de tercer grado son confederaciones conformadas por federaciones. En la actualidad, esta clasificación se encuentra cuestionada producto de la complejidad del mapa sindical en nuestro país (Ver: Fernández Madrid, Juan Carlos (2007): Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, La Ley, Buenos Aires).

Gráfico 2 | Empleadores del sector según ámbito

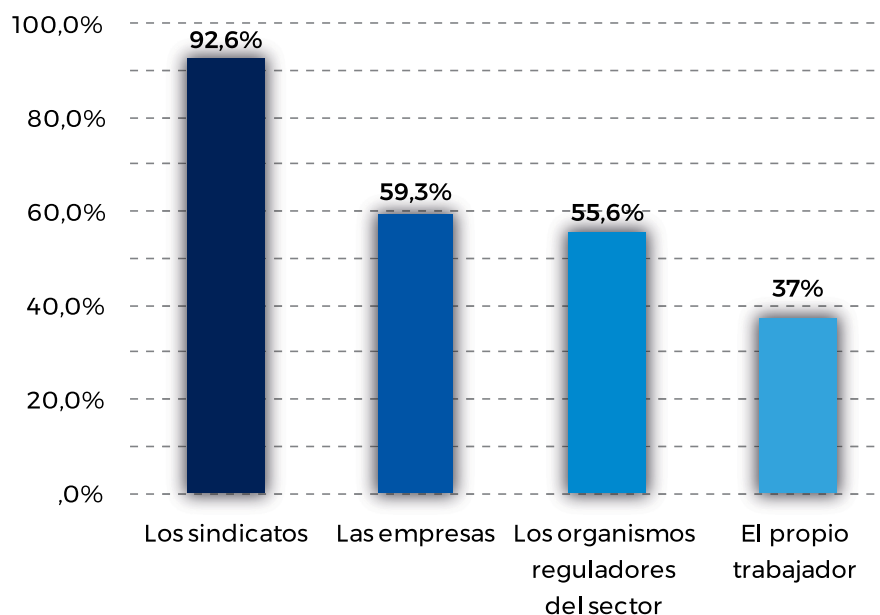
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Sindicatos CTIyD 2017

El gráfico número 2 permite observar que un 44,8% pertenece al ámbito estatal y un 14,8% cuenta entre sus empleadores al tercer sector. Estos porcentajes dan cuenta de ciertas actividades de la economía en las que existe una diversidad de contratantes, por ejemplo la construcción o el sector metalúrgico. Por otro lado, el ámbito estatal dentro de la muestra representa fundamentalmente a la actividad docente.

3. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Con el objetivo de conocer las estrategias de capacitación llevadas adelante por los sindicatos, en primera instancia se indagó sobre aspectos generales vinculados a la gestión y desarrollo del total de actividades que se realizan. En primer lugar, de los 29 sindicatos encuestados, 28 afirmaron que impulsan acciones de capacitación.

Un aspecto a resaltar de los resultados obtenidos es el rol que asumen los propios sindicatos en materia de formación, ya que consideran que la capacitación del trabajador/a debe estar principalmente a su cargo (92,6%). En segundo lugar se menciona a las empresas (59,3%), los organismos reguladores del sector (52,6%), y finalmente con un 37,0%, al propio trabajador (Gráfico 3).

Gráfico 3 | Quiénes deberían brindar la capacitación

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Sindicatos CTIyD 2017

Al preguntar acerca de las personas destinatarias de esas capacitaciones, en 69,4 % de los sindicatos los afiliados representan el 60 % del total o más. En el 29,6 % representan el 100 %.

3.1 Localización de la capacitación

De acuerdo con la definición del INET, los Centros de Formación Profesional (CFP) son instituciones de formación y capacitación que tienen como objetivo “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”⁴

Los CFP se organizan y regulan a través de marcos normativos, dependen de la implementación de diferentes programas y políticas públicas llevadas adelante por el Estado para su fortalecimiento, y desarrollan actividades formativas y de capacitación convenidas con los diferentes sindicatos según actividad y/o rama.

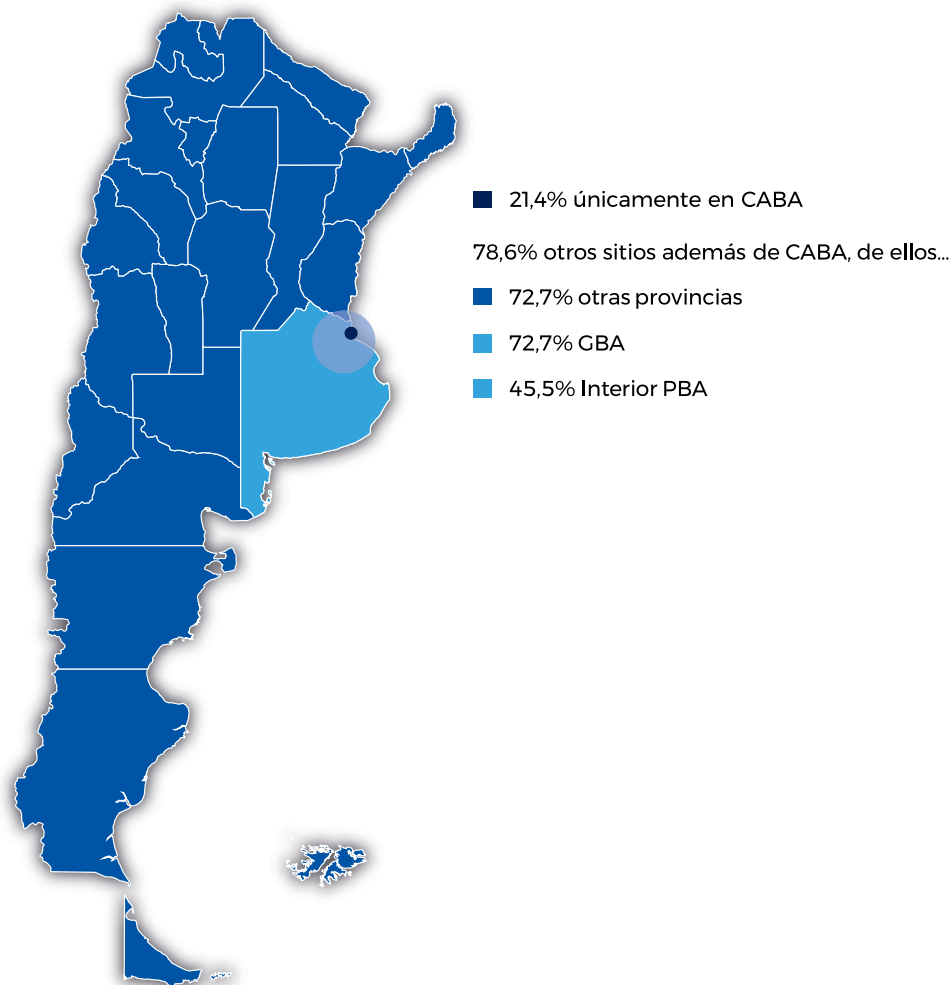
Según el relevamiento realizado, de los 29 sindicatos consultados el 60,7 % indicó que cuenta con un Centro de Formación Profesional propio. De este total, un 53 % tiene más de un CFP.

Respecto de la distribución geográfica, al indagar sobre la localización de la totalidad de las actividades de capacitación y formación desarrolladas por el sindicato,

⁴ INET: <http://www.inet.edu.ar/index.php/niveles-educativos/formacion-profesional/>

el 21,4 % indicó que se realizan únicamente en CABA. En el resto hay una combinación de estrategias en función también del alcance de la representatividad de los gremios encuestados. Un 72,7 % ofrecen cursos también en el Gran Buenos Aires, un 72,7 % localizó la realización de capacitaciones además en otras provincias del país, y un 45,5 % en el interior de la Provincia de Buenos Aires.

Gráfico 4 | Sindicatos que ofrecen capacitación fuera de CABA



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Sindicatos CTyD 2017

Más allá de que esta distribución está influida por quienes respondieron la encuesta y el grado de descentralización de las actividades de capacitación de los gremios, del análisis global de las entrevistas surge una mayor concentración de la oferta de cursos en el Área Metropolitana de Buenos Aires, vinculada posiblemente con una mayor cantidad de trabajadores/as residentes en ese área, dentro de los sindicatos que componen nuestra muestra.

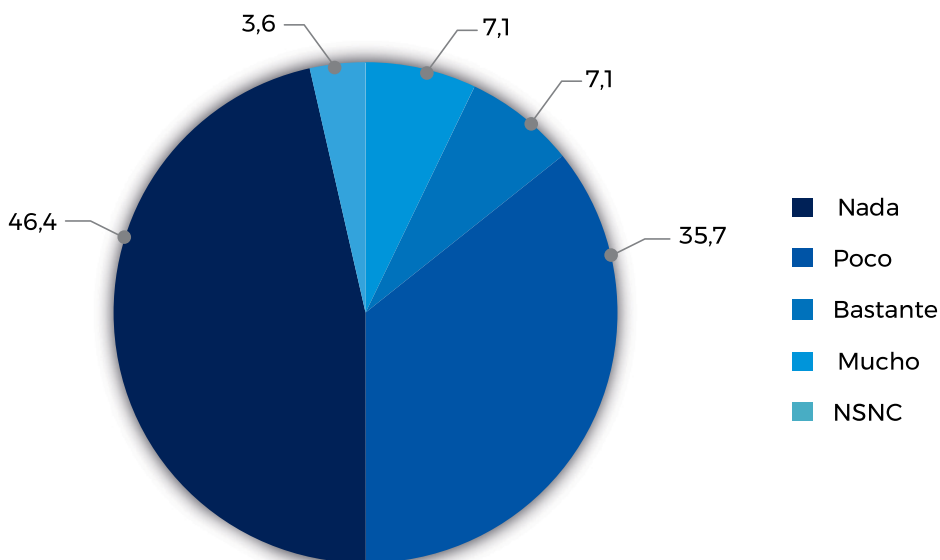
3.2 Cantidad de cursos ofrecidos

Por otra parte, se consultó a los 28 sindicatos que desarrollan actividades de capacitación y formación acerca de la cantidad global de cursos ofrecidos durante el año 2017, teniendo en cuenta únicamente el número de títulos, es decir que no consideramos la repetición del mismo curso en el período. Al respecto, ante la heterogeneidad en las respuestas y a fines analíticos, se optó por establecer 3 grupos: el primero conformado por sindicatos que indicaron la realización de 1 a 7 cursos, el siguiente incluye a los que señalaron la realización de entre 8 y 24 cursos, y un tercer grupo compuesto por sindicatos con una oferta superior a 25. A partir de este agrupamiento, la distribución resultante fue: el 44,4% de los sindicatos pertenece al primer grupo, un 25,9% al segundo y 29,6% al tercero.

Dentro de este último grupo se destaca por ejemplo la oferta de 1620 cursos por parte de un sindicato, dando cuenta de la heterogeneidad en cuanto a la cantidad de propuestas formativas llevadas adelante por los sindicatos consultados.

Por otro lado, se interrogó acerca de la modalidad para definir la oferta de cursos, y el grado de incidencia de los cambios en la dirigencia a la hora de pensar dicha oferta. El 46,4 % señaló que un cambio en la dirigencia no modifica en “nada” la oferta y el 35,7 % indicó que “poco”. Sólo un 14 % manifestó que la oferta se modifica “bastante” (7,1 %) o “mucho” (7,1 %) ante posibles cambios en la dirigencia (Gráfico número 5).

Gráfico 5 | Sindicatos por incidencia de los cambios en la dirigencia sobre la definición de la oferta de cursos



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Sindicatos CTIyD 2017

Esta caracterización acerca de la importancia de la dirigencia en la definición de la oferta de cursos requiere ser analizada en profundidad ya que, como veremos más adelante, el sindicato se posiciona como principal agente a la hora de definir el

contenido de la capacitación. La idea de que los cambios en la composición de las autoridades no afectan la definición de la oferta supone que hay determinantes exógenos respecto a la posición política de la dirigencia que sería necesario identificar.

4. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN RELEVADA

Los tipos de capacitaciones que fueron relevados son: Formación Profesional, Cursos Culturales, Sociales y/o Artísticos, Capacitación Gremial y/o Política, Formación para Otros Oficios y Cursos en Educación.

La construcción de esta tipología de capacitaciones fue elaborada por el equipo de investigación con la intención de abordar la amplia y diversa oferta de cursos con la que cuentan los sindicatos. Esta construcción se basó en experiencias previas surgidas del contacto con los sindicatos que cogenestian el CITRA, y en relevamientos cualitativos realizados por integrantes del equipo.

Como anticipamos, partimos de la definición que ofrece INET para caracterizar los Cursos de Formación Profesional⁵. Cabe señalar que en la aplicación de la encuesta este tipo de oferta no presentó dificultades para ser comprendida y por lo tanto la clasificación de los cursos dictados bajo esta categoría tampoco.

Los Cursos Culturales, Sociales y/o Artísticos, según nuestra definición, comprenden aquellos llevados a cabo desde el sindicato o bien en asociación con otros actores, para el desarrollo de destrezas específicas no vinculadas con el ámbito laboral. Esta clasificación es analítica, ya que dependiendo del tipo de tarea, un mismo curso puede ser considerado como de Formación Profesional para una actividad y Cultural, Social y/o Artístico para otra.

De todos modos, dentro de esta categoría se incluyen habitualmente talleres o cursos de teatro, luthería, fotografía, artes plásticas, cerámica, música, entre otros. En general no hubo inconvenientes con esta categoría al momento de implementar la encuesta, aunque hubo ocasiones en las que fue necesario revisar las clasificaciones de cursos puntuales para distinguirlos de los Cursos en Educación y Formación Profesional.

Por su parte, bajo la categoría Capacitación Gremial y/o Política se incluyeron las estrategias desarrolladas por los sindicatos para difundir ciertos modos de interpretación de la acción gremial y del rol del sindicato de cara a sus bases, y además el despliegue de habilidades específicas que se vinculan con el ejercicio del liderazgo político. Principalmente este tipo de cursos aborda aspectos relacionados con procesos de negociación colectiva, conocimiento de las relaciones laborales, defensa de los derechos de trabajadores y trabajadoras. Del mismo modo que sucedió con la categoría de Cursos de Formación Profesional, ésta no presentó dificultades por parte de los encuestados/as a la hora de ser asignada a las distintas estrategias de capacitación desplegadas.

⁵ Esto es capacitaciones que tienen como objetivo la formación socio-laboral para y en el trabajo, orientada tanto a la adquisición y mejora de las cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores.

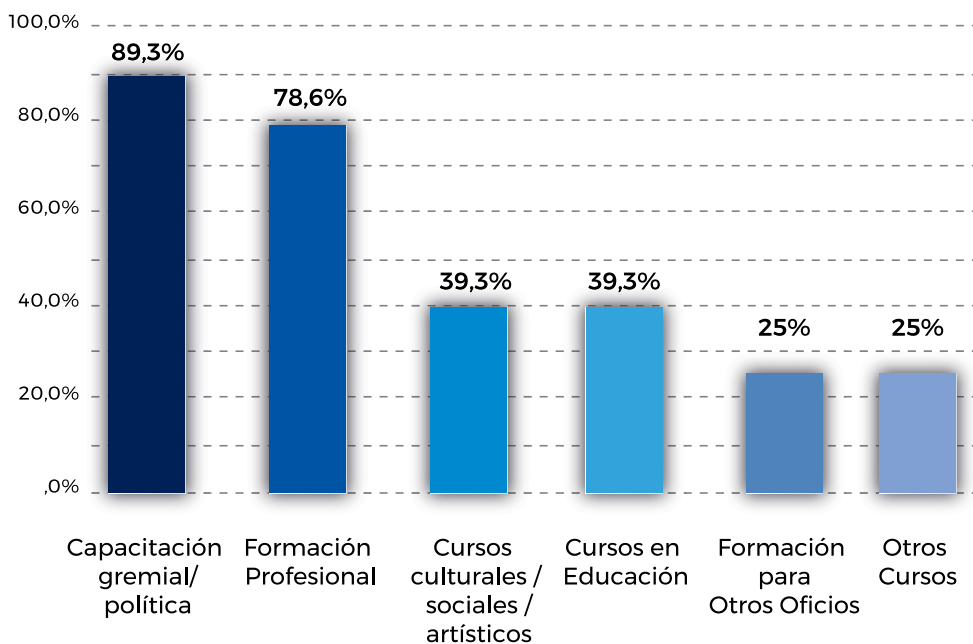
La categoría Formación para Otros Oficios fue elaborada a los fines de englobar capacitaciones en actividad/es diferente/s a la que nuclea el sindicato. Relevamientos previos nos habían permitido captar la existencia de este tipo de cursos vinculados con la promoción de alternativas para mejorar o diversificar las fuentes de ingresos o complementar los servicios que se pueden ofrecer. En este sentido son estrategias de Formación Profesional pero en actividades distintas a las que representa el sindicato.

Por último, los Cursos en Educación promueven la adquisición de conocimientos de carácter general que complementan la formación. Esta categoría incluye por ejemplo la enseñanza de idiomas, herramientas de informática, apoyo escolar.

Luego de la implementación de la encuesta y analizando los resultados es posible afirmar que la tipología elaborada fue bastante exhaustiva. En la categoría “Otros” incorporada a los fines de registrar algún tipo de curso que no haya podido ser englobado dentro de la tipología ofrecida, sólo un 10% de los sindicatos indicó que brinda cursos que no entraron en nuestra caracterización. La mayor parte de éstos corresponde al ámbito de la salud, por ejemplo “control de adicciones”, “ayudante de seguridad e higiene” y “salud laboral”.

De esta oferta global de actividades de capacitación y formación impulsadas por los sindicatos se observa que principalmente el desarrollo de cursos se orienta hacia la Capacitación Gremial y/o Política (89,3 %) y la Formación Profesional (78,6 %). Por su parte, los Cursos Culturales, los Cursos en Educación, Formación para Otros Oficios y Otros, constituyen entre 25,0 % y 39,3 % del total de la oferta programada (Gráfico número 6).

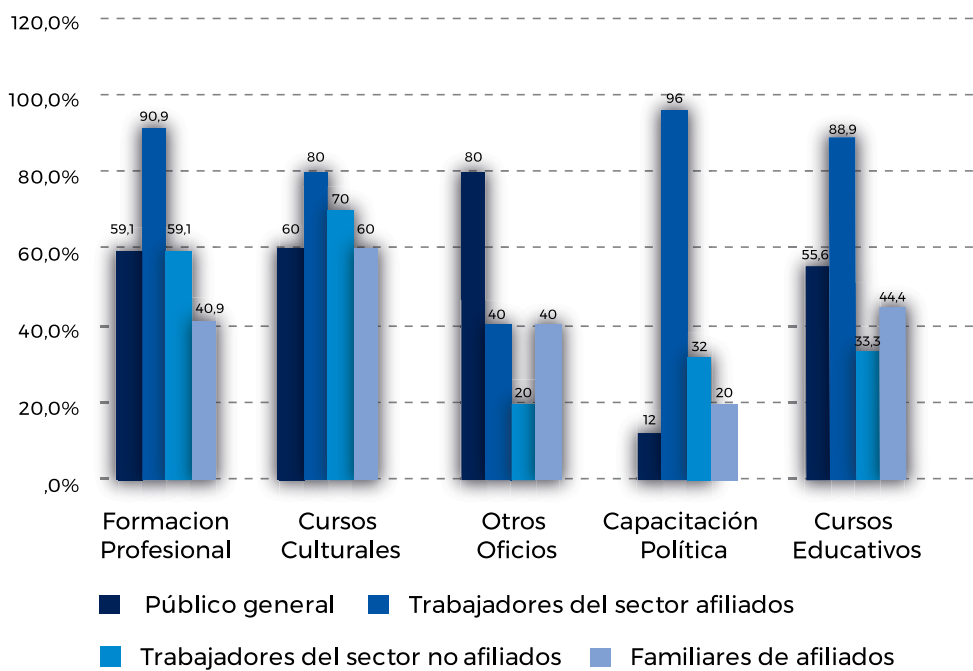
Gráfico 6 | Oferta de cursos según clasificación



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Sindicatos CTlyD 2017

Por otra parte, al analizar en detalle los distintos tipos de cursos ofrecidos se puede observar la composición dispar de la población destinataria. Se constata una mayor proporción de afiliados/as como principales destinatarios en la mayoría de las actividades de Formación Profesional (90,9 %) y los denominados Cursos en Educación (88,9 %) y Cursos Culturales (80 %). En cambio, en los cursos orientados hacia Formación en Otros Oficios los afiliados/as alcanzan un 40 % y el principal destinatario es el público en general (80 %). Por el contrario, en el caso de las actividades de Capacitación Gremial y/o Política el principal destinatario es el personal afiliado (96 %), mientras que público en general es sólo el 12 % (Gráfico número 7).

Gráfico 7 | Destinatarios de la oferta de cursos



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Sindicatos CTIyD 2017

Este análisis preliminar nos permite señalar que los Cursos de Capacitación Gremial y/o Política ocupan un lugar central en la construcción del vínculo entre el sindicato y sus afiliados/as, mientras que los cursos para formar en Otros Oficios se orientan principalmente a la comunidad en general. Volveremos sobre este análisis en los apartados siguientes.

CAPÍTULO 2

ANÁLISIS DE LA OFERTA DE CAPACITACIÓN POR TIPO DE CURSO

1. CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Los Cursos de Formación Profesional, como ya hemos anticipado, son aquellos que se dirigen a desarrollar o mejorar habilidades, técnicas, o enfoques para realizar tareas comprendidas dentro de las actividades que el sindicato representa. La puesta en marcha de este tipo de capacitación se orienta a conservar ciertos oficios, a brindar herramientas para permitir la inserción de los/as trabajadores/as en la actividad y su reposicionamiento en los escalafones, y también a anticipar ciertos cambios que pueden asociarse tanto con la implantación de una nueva empresa o tipo de empresa, como con el recambio de procesos o maquinarias en unidades productivas ya instaladas.

Conforme a los supuestos de nuestra hipótesis de trabajo, si esta oferta no existe, si los sindicatos se proponen exclusivamente una de las alternativas antes planteadas, o sólo algunas, e inclusive si abarcan todas, brinda mucha información acerca de su posición frente a la configuración de los procesos de trabajo y al cambio tecnológico. Además, resulta ampliamente relevante comprender las motivaciones que asocian los/as entrevistados/as con esta formación, y las expectativas frente al tipo de vínculo que les permite construir con su base de representación y con las empresas del sector.

Al consultar si desde el sindicato se llevan a cabo estrategias de capacitación plausibles de ser englobadas en Cursos de Formación Profesional, de los 29 sindicatos relevados el 81,5 % respondió afirmativamente. Es decir que 8 de cada 10 sindicatos proporcionan este tipo de capacitación.

Si se analiza la presencia de estos cursos dentro de la oferta de los sindicatos según rama, observamos que el porcentaje es similar entre los sindicatos de industria (83,3 %) y servicios (80,0 %).

Al indagar respecto de las personas destinatarias de este tipo de cursos, en su mayoría son personal afiliado (un 90,9 %). Sin embargo, una cantidad significativa de organizaciones abren también esta oferta a público en general (59,1 %) y personal sin afiliación (59,1 %). Por lo tanto, en principio, estos cursos se ofrecen en gran medida para mantener o desarrollar capacidades en la base de representación del sindicato (con o sin afiliación), pero también para facilitar el acceso a la actividad de otras personas que pudieran estar interesadas.

En promedio, los sindicatos que ofrecen este tipo de formación brindan 20,5 cursos, valor que es muy similar entre los sindicatos industriales, con 21,1 y de servicios, con 20,0.

En base a las respuestas obtenidas, los actores que intervienen en la definición de la oferta de este tipo particular de cursos, en 8 de cada 10 de los sindicatos encuestados son los propios gremios. De este modo, los sindicatos o su Consejo Directivo se posicionan como agentes idóneos y competentes para satisfacer las necesidades de capacitación laboral en el sector. Por su parte, un porcentaje también significativo afirma que la oferta se configura por demanda de la base (59,1 %) y del mercado de trabajo (59,1 %). Muy por detrás se señala la necesidad de cubrir un déficit del sistema de enseñanza (27,3 %), lo cual nos permite inferir que no se asume, en general, que estas capacitaciones deberían ser cubiertas desde la escuela, la formación ter-

ciaria o la universidad. Otro aspecto muy llamativo en este sentido es que son muy bajos los porcentajes de quienes declaran atender con esta oferta requerimientos de las cámaras empresarias (22,7 %) o de una empresa en particular (18,2 %).

Otras cuestiones relevadas nos permiten perfilar el tipo de colaboración que se establece con las entidades empleadoras para el dictado de cursos. En este sentido, en un 54,5 % de las respuestas se establece que los Cursos de Formación Profesional se ofrecen siempre (22,7 %) o frecuentemente (31,8 %) durante la jornada laboral. Esto implica que más de 4 de cada 10 sindicatos deben programar capacitaciones a contra turno. Al mismo tiempo, sólo 2 de cada 10 sindicatos señalan que quienes se capacitan perciben una remuneración por tomar el curso. En consecuencia, las empresas son presentadas como escasamente comprometidas con los cursos ofrecidos por los sindicatos, tanto en lo que se refiere a la definición de la oferta como a favorecer la participación de su personal.

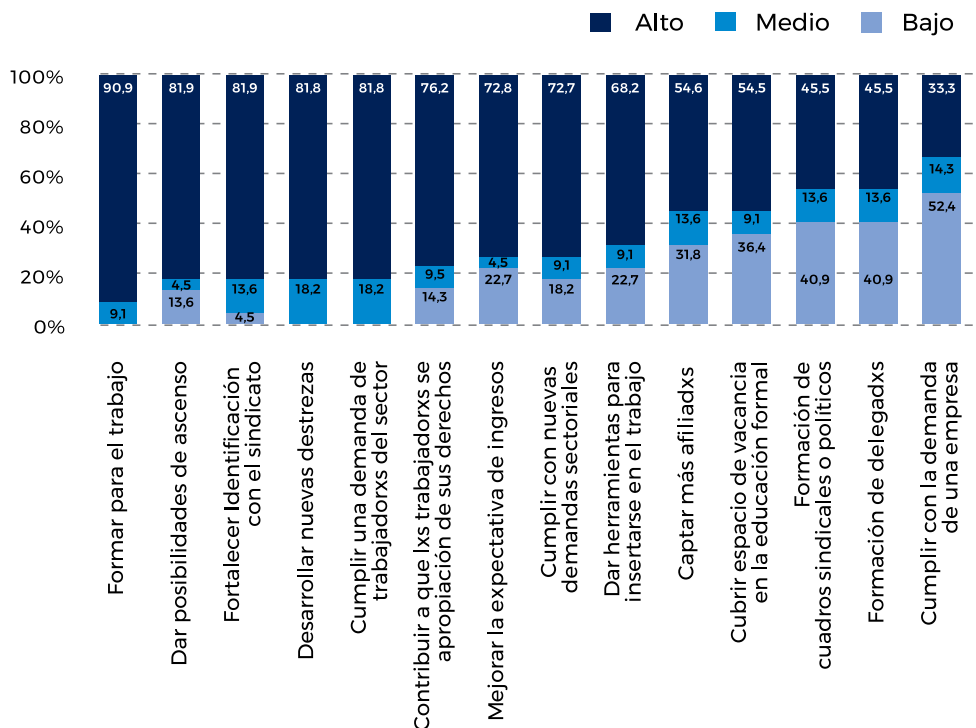
Respecto de la certificación de este tipo de cursos, en su mayoría es realizada por el mismo sindicato (72,7 %). En un 36,4 % también se señaló que el -hasta entonces- Ministerio de Trabajo de la Nación otorgaba certificaciones. También se indican como certificantes o co certificantes a otras entidades estatales nacionales como el Ministerio de Educación de la Nación, el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI) o la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), y a instituciones gubernamentales locales como el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires o la Dirección General de Escuelas. Se menciona en menor medida a entidades privadas como algunas universidades o la Sociedad Argentina de Emergentología, por ejemplo.

La diversidad de instituciones se vincula con el amplio abanico de actividades comprendidas en el relevamiento. No obstante, estas interacciones sugieren que la Formación Profesional es un ámbito en el que el sindicato se constituye socialmente como un agente de difusión del conocimiento en colaboración e interacción permanente con organismos de regulación y control y con instituciones del campo científico tecnológico entendido en sentido amplio.

1.1 Motivaciones para ofrecer Cursos de Formación Profesional

En nuestro relevamiento se indagó acerca de los intereses y/o motivaciones del sindicato para llevar adelante este tipo de cursos. Cabe aclarar que esas motivaciones fueron construidas por el equipo de investigación en base a la experiencia de sus integrantes y al conocimiento de la oferta de los sindicatos. Además, éstas fueron revisadas en las pruebas piloto realizadas, instancia en la que se incorporaron y/o modificaron algunas de ellas. Asimismo, a los fines de garantizar la exhaustividad de los intereses, se añadió en el cuestionario una pregunta para relevar la existencia de alguno por fuera de los previstos.

Para facilitar las respuestas, en el momento de implementar el cuestionario se ofrecía al encuestado/a una tarjeta que les permitía ir leyendo cada ítem y de ese modo asignarle una calificación según el grado de acuerdo con la motivación planteada: 1 significaba "Para nada de acuerdo" y 10 "Totalmente de acuerdo". A los fines del presente informe, se procedió a agrupar las respuestas de la escala numérica en tres grupos: grados de acuerdo alto (calificación de 7 en adelante), medio (de 4 a 6) y bajo (acuerdo igual a 3 o menos). A continuación se grafica el grado de acuerdo con las distintas motivaciones consultadas:

Gráfico 8 | Sindicatos que ofrecen Cursos de Formación Profesional por grado de acuerdo con las distintas motivaciones

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Sindicatos CTIyD 2017

Es posible observar que las mayores proporciones de un acuerdo alto se concentran en las motivaciones “Formar para el trabajo” (90,9 %), “Dar posibilidades de ascenso” (81,9 %) o desarrollar “Nuevas destrezas” (81,8 %), todas ellas vinculadas con fomentar la adquisición de herramientas para desempeñarse en el trabajo. Con un nivel también elevado aparecen como motivo para ofrecer estos cursos “Fortalecer la identificación con el sindicato” (81,9 %) y “Cumplir con una demanda” de las bases (81,8 %). Como contrapartida, se observa un mayor desacuerdo respecto a que la Formación Profesional permita “Cumplir con demandas de alguna empresa particular” (52,4 %), “Formar cuadros políticos o sindicales” o “Formar Delegados/as”. Esta configuración permite interpretar que los cursos de referencia constituyen uno de los modos en los que se construye el vínculo con las bases, haciendo eje en el compromiso de acompañamiento en la trayectoria laboral o profesional.

Por su lado, para este tipo de cursos un 55,5 % de los sindicatos reconoció tener “Otros” intereses. Entre ellos se destacan varias expresiones vinculadas con un posicionamiento activo respecto al rol del sindicato en la formación para el trabajo. Por ejemplo nombraron “colaborar con mano de obra calificada para mejorar la competitividad del sector”, afrontar “cambios en los procesos de trabajo” o “profesionalizar la actividad”. Otros se orientaron hacia la necesidad de mejorar las condiciones de vida dentro y fuera del espacio de trabajo, por ejemplo “contribuir a solidificar la au-

toestima”, “defender derechos laborales”, “mejorar la calidad de vida”, u ofrecer una mejor “protección” de la integridad física de las bases y hasta “concientizar sobre posibles riesgos”. Finalmente existe una serie de motivaciones planteadas que expresan la importancia de esta oferta en la construcción del perfil social del sindicato, ya que consideran que les permite ofrecer una “capacitación distinta a otras entidades del sector” y “educación de calidad en el mundo del trabajo”.

Relevamos además respuestas que ubican a este tipo de formación como parte constitutiva de la acción gremial en sí, puesto que los/as entrevistados/as señalaron que estos cursos permiten “cumplir la función del sindicato”. En continuidad con este sentido, pero haciendo hincapié en lo sectorial, se ha indicado que la Formación Profesional permitía, por ejemplo, la “defensa de la escuela pública” y de las “leyes docentes”. En una oportunidad, además, se subrayó la importancia de este tipo de capacitación para “abrir las puertas para construir nuevas competencias y nuevas tecnologías” y así “preparar la transición generacional” de la dirigencia.

Estas motivaciones adicionales no hacen sino reforzar la idea de enlazar a la Formación Profesional, a grandes rasgos, con un compromiso del sindicato con sus bases en cuanto a generar mejores condiciones de vida, proteger su integridad física, y brindar ciertas oportunidades de mejora de las situaciones personales. Sin embargo, la complejidad de la cuestión y de las respuestas obliga a hacer un análisis con mayor grado de profundidad.

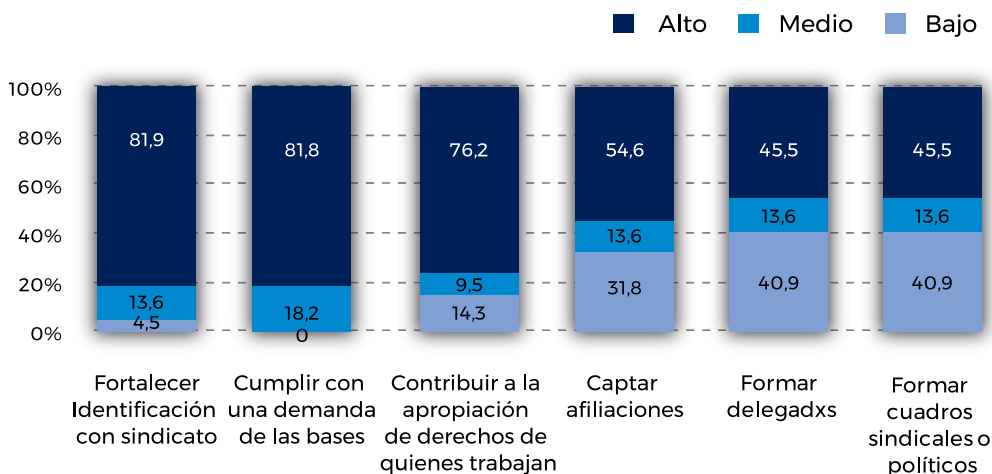
1.2 Análisis de las motivaciones de la oferta de Formación Profesional

Con vistas a ese objetivo –realizar un análisis más profundo–, distinguimos los motivos implícitos en la oferta de Cursos de Formación Profesional en virtud de tres grandes ejes: a) la construcción del vínculo entre sindicato y trabajadores/as; b) la orientación al mercado de trabajo; c) la oferta de beneficios.

En el primer conjunto (a) agrupamos aquellos intereses cuyo enunciado tiene un cariz político más marcado y alude a la importancia de estos cursos en el establecimiento de procesos de identificación y movilización sindical que van desde captar afiliaciones, fortalecer identificación con el sindicato o contribuir a la apropiación de derechos, hasta cumplir con una demanda de las bases y formar delegados/as o cuadros sindicales y políticos.

Este primer agrupamiento arroja el resultado que vemos a continuación (Gráfico número 9):

Gráfico 9 | Sindicatos que ofrecen Cursos de Formación Profesional por grado de acuerdo con las motivaciones para su oferta relacionadas con la construcción del vínculo con las bases (Grupo a)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Sindicatos CTIyD 2017

La reunión de estas motivaciones informa acerca de las representaciones en torno a la importancia de los Cursos de Formación Profesional en virtud de los distintos grados de involucramiento con la acción gremial. En general, quienes respondieron que estos cursos fortalecen la identificación con el sindicato (81,9 %), también señalaron que atienden a una demanda de las bases (81,8 %). En menor medida, se indica la importancia de esta oferta para contribuir a la apropiación de derechos (76,2 %). Esta configuración sugiere dos maneras típicas de conceptualizar la oferta: primero como *servicio*, en el caso en que permite reforzar la identificación con el sindicato pero no necesariamente incrementar la conciencia sobre los derechos; luego como *formación* cuando se suma la cuestión de la apropiación de derechos. Este segundo grupo parece ser preponderante en nuestra muestra, cuestión que indagaremos en mayor profundidad al triangular con el análisis cualitativo.

La dispersión de respuestas en la cuestión de la *captación de afiliaciones* evidencia no sólo una menor relevancia relativa de esta oferta de cursos en la ampliación de las bases del sindicato, sino que también muestra el modo en que se gestiona y programa la capacitación. Como hemos mencionado, en muchos casos la oferta de Formación Profesional está destinada casi exclusivamente a quienes se han afiliado, por lo que esta pregunta resultaba difícil de responder.

Finalmente, llama la atención la dispersión que se observa en torno a si este tipo de cursos contribuye a la formación de delegados/as y/o cuadros sindicales o políticos, ya que un 40,9 % mostró un grado de acuerdo bajo con esta afirmación, mientras que un 45,5 % manifestó un grado de acuerdo alto. Consideramos que esta dispersión es producto de una concepción diferente acerca de la importancia que se le otorga al conocimiento de las tareas y el desarrollo de las destrezas propias del sector de actividad en la formación para el despliegue de actividades políticas o sindicales.

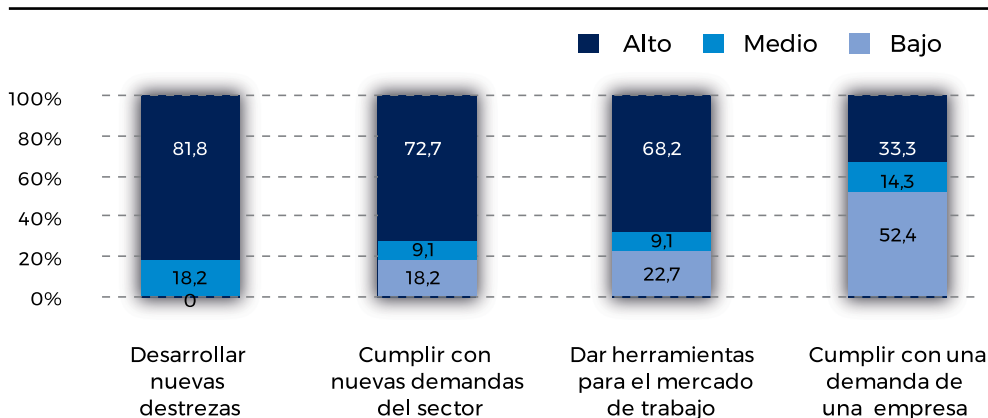
Una primera cuestión que se puede traer a colación para complementar el análisis es que quienes respondieron que los Cursos de Formación Profesional contribuyen a la apropiación de derechos, no siempre consideraron que este aspecto fuera relevante para la formación de cuadros o delegados/as (76,2 % vs 45,5 %). A su vez, quienes estuvieron de acuerdo (o desacuerdo) con la importancia de estos cursos para formar cuadros y para formar delegados/as han tendido a coincidir. Por ello interpretamos que la formación de delegados/as se plantea en continuidad con la formación de cuadros, pero el conocimiento de las tareas y la adquisición de destrezas no es siempre una acción valorada en este sentido.

Asimismo, el tipo de apropiación de derechos que permiten estos cursos no está en línea con el tipo de capacitación que muchos de los sindicatos consideran necesaria para formar cuadros o delegados/as. A partir de esta caracterización, es posible anticipar dos estrategias de formación de cuadros a las que llamamos: 1) politización del trabajo y 2) gremialización de la representación política. Se trata de tipos puros, estereotipados, que describen dos puntos extremos que delimitan un continuo. Seguramente el examen de los otros tipos de cursos y la triangulación con el análisis cualitativo nos permitirá avanzar en esta cuestión.

El Grupo b de motivaciones se vincula con lo que hemos llamado “Orientación al mercado de trabajo”, considerando que posicionan al sindicato como un actor relevante al momento de cubrir las necesidades de formación que requieren las nuevas o renovadas demandas de personal en un determinado contexto. En este grupo se encuentran enunciados que postulan que la oferta de Formación Profesional se orienta a “Desarrollar nuevas destrezas para los/as trabajadores/as del sector”, “Dar herramientas para insertarse en el trabajo”, “Cumplir con nuevas demandas sectoriales” y “Cumplir con las demandas de una empresa en particular”.

Este segundo agrupamiento arroja el resultado que vemos a continuación (Gráfico número 10):

Gráfico 10 | Sindicatos que ofrecen Cursos de Formación Profesional por grado de acuerdo con las motivaciones para su oferta relacionadas con la respuesta a demandas del mercado de trabajo (Grupo b)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Sindicatos CTlyD 2017

El armado de este grupo de motivaciones refleja un abanico de representaciones acerca de la demanda de personal calificado, desde una idea muy abstracta como la necesidad de desarrollar nuevas destrezas en el sector hasta la identificación de esas demandas con una empresa en particular. Encontramos que la referencia más abstracta concitó altos grados de acuerdo (81,8 %) y ningún desacuerdo. En el otro extremo, se expresa con el mayor grado de desacuerdo, 52,4 %, que la programación de la capacitación en Formación Profesional obedece a la necesidad de atender una demanda de una empresa concreta. En tal sentido, se ratifica que esta oferta se efectúa de cara a las bases, como un modo de responder a sus necesidades, y no en cooperación o diálogo con los empleadores. No obstante, esa colaboración no puede darse por excluida si tenemos en cuenta que un tercio de quienes respondieron la encuesta tuvieron un grado de acuerdo alto sobre la existencia de este tipo de colaboración.

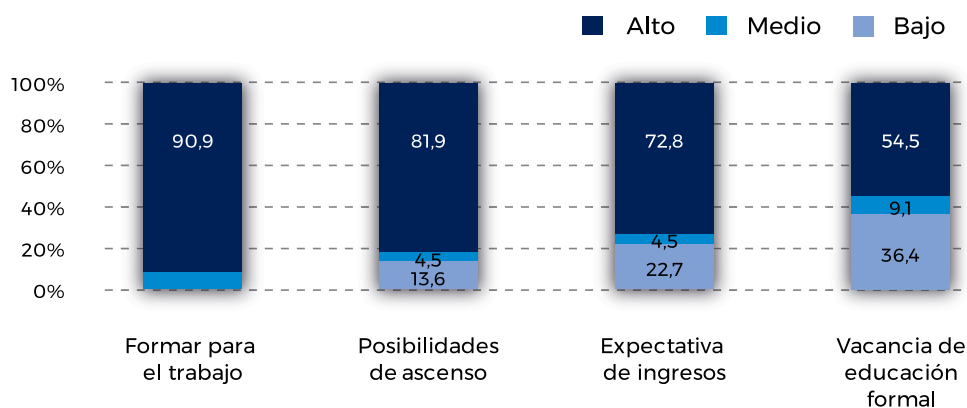
En todo caso, esta caracterización anticipa una idea del cambio tecnológico en tanto que proceso externo e impersonal frente al que el sindicato se posiciona ofreciendo formación y capacitación a partir de una relación fluida con las bases. Esta hipótesis se refuerza al contrastar las respuestas con los resultados que obtuvimos frente a la pregunta acerca de cómo toma conocimiento el sindicato de que habrá cambios en el proceso productivo, cuestión que abordaremos en otros trabajos.

Por otra parte, consideramos que ciertas aristas de esta respuesta se deban quizás a la manera en que fue enunciada esta motivación: “Cumplir con la demanda de una empresa particular”, que coloca al sindicato en una posición de subordinación plausible de ser inaceptable. En cambio, “Cumplir con nuevas demandas del sector” resulta más admisible ya que no asocia la subordinación a una o varias empresas empleadoras sino a los cambios sectoriales vinculados con el cambio tecnológico. Si esta interpretación es adecuada, se fortalece entonces la hipótesis de un sentido determinista en la conceptualización del cambio tecnológico, en tanto que algo ajeno o imposible de negociar con las entidades demandantes de personal. En cualquier caso, hay una fractura de sentido relativa a las empresas en particular y la demanda de calificaciones laborales en general, que es necesario analizar con mayor profundidad.

El Grupo c de motivaciones engloba aquellas que colocan la oferta de Formación Profesional en el plano de una prestación de carácter utilitario, como un fin en sí mismo. En este grupo se encuentran expresiones tales como: “Formar para el trabajo”, “Dar posibilidades de ascenso o mejora en el escalafón”, “Mejorar la expectativa de ingreso de los/as trabajadores/as” y “Cubrir un espacio de vacancia en la educación formal”. Estas caracterizaciones sitúan al sindicato como un oferente, entre otros, de formación y educación.

Este tercer agrupamiento arroja el resultado que vemos a continuación (Gráfico número 11):

Gráfico 11 | Sindicatos que ofrecen Cursos de Formación Profesional por grado de acuerdo con las motivaciones para su oferta relacionadas con la posibilidad de brindar un beneficio a las personas afiliadas (Grupo c)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Sindicatos CTIyD 2017

Al observar el cuadro notamos que, en función de las respuestas obtenidas, las barras quedan organizadas⁶ de modo tal que el mayor grado de acuerdo se vincula con la utilidad inmediata de los conocimientos, y el menor grado se encuentra al comparar la formación que se ofrece con otra que pudiera ser cubierta por la educación formal.

Así, este agrupamiento permite indicar que los sindicatos encuestados se interesan por esta oferta mucho más en estrecha relación con el trabajo y con un sentido de mejorar dentro del escalafón antes que con la posibilidad de ofrecer conocimientos de mayor alcance o generalidad. Esta conceptualización recupera, de algún modo, la frontera difusa que se establece entre Formación para el Trabajo y Educación, y la discusión acerca del ámbito en el que deben y pueden formarse los/as trabajadores/as para poder desarrollar su tarea.

Consideramos que para poner en su correcta dimensión esta caracterización es necesario recordar que los sindicatos encuestados suelen emitir los certificados de los cursos ofrecidos en colaboración con una variada cantidad de instituciones. Tal como señalamos, al realizar el relevamiento predominaba como certificante el anterior Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (36 %) y también se destacaba el Ministerio de Educación –que cumple un rol similar para los sindicatos docentes–; ambas autoridades habilitadas para garantizar el valor de la capacitación adquirida

⁶ Al volver sobre el cuestionario vemos que “Formar para el trabajo” era el motivo 2 de los ofrecidos, “Dar posibilidades de ascenso o mejora en el escalafón” era el 13, “Mejorar la expectativa de ingresos” era el 12 y “Cubrir un espacio de vacancia en la educación formal” era el 6. El orden de las columnas en el gráfico corresponde al mayor grado de acuerdo.

en el ámbito de trabajo. En efecto, esas interacciones evidencian una relación compleja entre el rol del sindicato como ámbito de difusión del conocimiento y como preservación de ciertas prácticas y tradiciones vinculadas a los oficios. Esperamos que la triangulación de esta información con los datos cualitativos nos permita arrojar mayor luz sobre esta cuestión.

Este recorrido preliminar que abordó la manera en que se organiza y se piensa la Formación Profesional brinda algunas herramientas para comprender el posicionamiento de los sindicatos frente al proceso de trabajo y al cambio tecnológico. En primer lugar, surge con particular relevancia que la Formación Profesional es una actividad programada más en diálogo con las instituciones públicas y las propias bases que con las empresas del sector, sin que la colaboración en ese plano pueda ser descartada absolutamente.

En segundo lugar, se observa una tensión relacionada con la expectativa que genera la oferta de estos cursos respecto a la construcción del vínculo con las bases. Los sindicatos entrevistados coinciden ampliamente con que la oferta de este tipo de cursos es una actividad que deben desarrollar de cara a sus afiliados/as, pero también en muchos casos al público en general. Sin embargo, esta capacitación puede ser simplemente un servicio, una prestación utilitaria, o un modo de formar delegados/as y cuadros sindicales y políticos. Esta tensión se vincula con la manera de saldar, en cada sindicato y en cada momento histórico, el debate alrededor de la representación gremial surgida como producto de la politización del trabajo o bien de la gremialización de la actividad política, es decir de adentro hacia afuera del sistema productivo o de afuera hacia adentro.

En tercer lugar, es posible caracterizar esta oferta como un beneficio inmediato que se enlaza con necesidades concretas que van planteando los cambios más o menos notorios de los procesos de trabajo. Así, podemos sostener que predomina una idea determinista del cambio tecnológico, como algo abstracto y por fuera de las relaciones cotidianas que se establecen en el ámbito productivo.

Estas hipótesis preliminares deberán ser contrastadas con el análisis de otros aspectos de la oferta de cursos, como por ejemplo los de Educación o Capacitación Gremial y/o Política, y seguramente podrán ser mejor especificadas o reformuladas a partir de la triangulación con los datos cualitativos.

2. CURSOS CULTURALES, SOCIALES O ARTÍSTICOS

En relación con los Cursos Culturales, Sociales o Artísticos, de los 29 sindicatos relevados, el 39,3 % respondió que se llevan a cabo estrategias de capacitación plausibles de ser englobadas en esta categoría. Es decir que, cada 10 sindicatos, 4 proporcionan este tipo de cursos.

Al analizar la presencia de esta capacitación dentro de la oferta de los sindicatos según rama, observamos que el porcentaje se incrementa en la rama de servicios: 56,3 % frente a un 16,7% en los de industria. Esta diferencia por rama de actividad se evidencia también en el promedio de cursos: los sindicatos que brindan esta capacitación ofrecen 9 cursos, valor que desciende a 1 entre los gremios industriales y se incrementa a 10 para los de servicios.

Las personas destinatarias de este tipo de cursos, según las respuestas obtenidas, son en su mayoría trabajadores/as del sector, ya sean afiliados/as (80 %) o no afilia-

dos/as (70%). Se destaca también el alto porcentaje referido a público en general y familiares de afiliados/as (ambos con 60 %).

Al indagar respecto de los actores que determinan la oferta de este tipo particular de cursos, el 90 % de los sindicatos refiere que se definen por decisión del sindicato, y un 40 % por demanda de los trabajadores/as.

El 75 % de los gremios señala que estas capacitaciones nunca se dictan durante la jornada laboral.

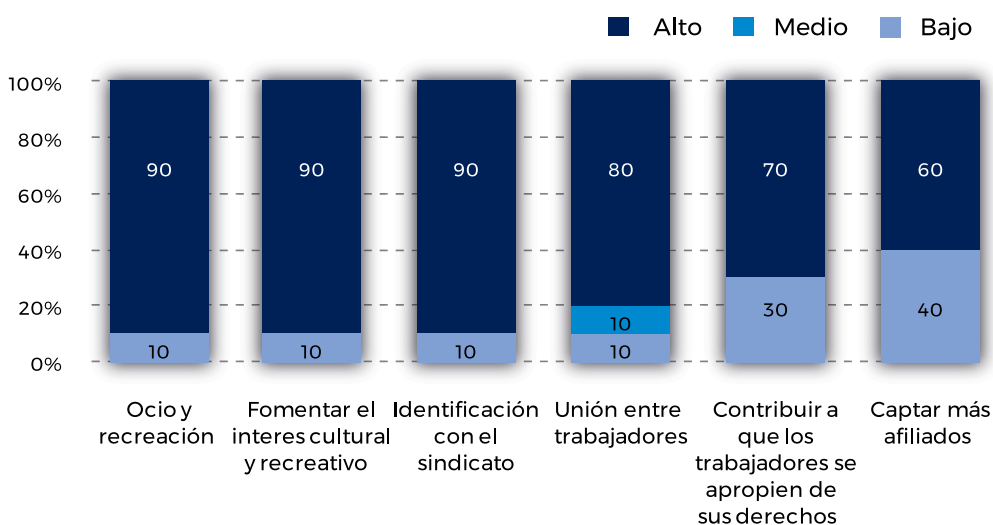
Respecto de la certificación de este tipo de cursos, en su mayoría es realizada por el mismo sindicato (90 %).

2.1 Motivaciones para ofrecer Cursos Culturales, Sociales o Artísticos

En nuestro relevamiento se indagó acerca de los intereses y/o motivaciones del sindicato para llevar adelante este tipo de cursos. Cabe aclarar que esas motivaciones fueron construidas por el equipo de investigación en base a la experiencia de sus integrantes y al conocimiento de la oferta de los sindicatos. Además, éstas fueron revisadas en las pruebas piloto realizadas, instancia en la que se incorporaron y/o modificaron algunas de ellas. Asimismo, a los fines de garantizar la exhaustividad de los intereses, se añadió en el cuestionario una pregunta para relevar la existencia de alguno por fuera de los previstos.

Para facilitar las respuestas, en el momento de implementar el cuestionario se ofrecía al encuestado/a una tarjeta que les permitía ir leyendo cada ítem y de ese modo asignarle una calificación según el grado de acuerdo con la motivación planteada: 1 significaba “Para nada de acuerdo” y 10 “Totalmente de acuerdo”. A los fines del presente informe, se procedió a agrupar las respuestas de la escala numérica en tres grupos: grados de acuerdo alto (calificación de 7 en adelante), medio (de 4 a 6) y bajo (acuerdo igual a 3 o menos). A continuación se grafica el grado de acuerdo con las distintas motivaciones consultadas (Gráfico número 12):

Gráfico 12 | Sindicatos que ofrecen Cursos Culturales, Sociales o Artísticos por grado de acuerdo con las distintas motivaciones para su oferta



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Sindicatos CTlyD 2017

Es posible observar que las mayores proporciones de acuerdo alto se corresponden con las motivaciones “Ocio y recreación”, “Fomentar el interés cultural y recreativo” e “Identificación con el sindicato”, las tres con un 90 %. Por su parte, la captación de afiliados/as y la contribución a una apropiación de los derechos de los trabajadores/as, aparecen con menores porcentajes. La motivación “Unión entre trabajadores” es la única en la que registramos respuestas concordantes con grado de acuerdo medio (10 %). En el resto, el grado de acuerdo “Bajo” surge como complemento del valor que presenta el grado “Alto”.

En función de esos resultados, y comparando con las otras ofertas de formación, es posible inferir que la capacitación en materia Cultural, Social o Artística se vincula con la posibilidad de propiciar espacios de esparcimiento para los/as destinatarios/as de los cursos.

Al analizar los “Otros” motivos -no contemplados por el formulario de la encuesta-, se indican cuatro intereses que se relacionan con la construcción del lazo entre el sindicato y su base: fortalecer la “autoestima”, “ayudar a generar conciencia sindical y política”, “dar a conocer la historia del sindicato y de la actividad”. Por alguna razón nuestros/as interlocutores no consideraron que estos aspectos estuvieran vinculados con “Identificación con el sindicato” o “Contribuir a que los trabajadores se apropien de sus derechos”. Sólo en un caso se manifiesta una referencia sectorial al señalar que estos cursos se ofrecen para brindar “nuevas herramientas para favorecer la formación docente”. Esta cuestión no estaba, a nuestro entender, contenida en ninguna de las afirmaciones planteadas.

3. CURSOS DE CAPACITACIÓN GREMIAL/POLÍTICA

Los Cursos de Capacitación Gremial/Política son aquellos que se orientan a difundir ciertos modos de interpretación de la acción y el rol del sindicato como institución que representa los intereses de los/as trabajadores/as, tanto en el sector de actividad como frente a otras instancias. El desarrollo de este tipo de capacitación se dirige, en general, a construir un relato que vincule luchas y experiencias del pasado con los encuadramientos y alineaciones presentes. En tal sentido, el modelo sindical argentino, la historia del movimiento obrero -a nivel nacional e internacional-, los distintos modelos de desarrollo, los modos de regular y distribuir beneficios a través del empleo, suelen ser tópicos recurrentemente abordados. A estas temáticas de índole más general, se suman otras más específicas tales como la oratoria, la conducción, el liderazgo, y otras similares que persiguen el desarrollo de habilidades propias del ejercicio del liderazgo político.

Como ocurre en los demás tipos de cursos relevados, el interés de nuestra investigación versa sobre el vínculo entre esta oferta de capacitación y las representaciones acerca del rol que los sindicatos asumen frente a distintas especies de conocimiento. Dicho de otra manera, el análisis de estos cursos permite comprender no sólo cómo se caracteriza a la política en estos gremios, sino también el rol que persiguen para sí a partir de esta oferta de capacitación. También resulta ampliamente relevante identificar el papel que juegan en el proceso de formación de aquello que en las entrevistas preliminares se denominaba en términos de *formación de cuadros* y *formación de delegados/as*.

Al consultar si desde el sindicato se llevaban a cabo estrategias de capacitación plausibles de ser englobadas en Cursos de Capacitación Gremial/Política, de los 29 sindicatos relevados el 86,2 % respondió afirmativamente. Es decir que casi 9 de cada 10 gremios proporcionan este tipo de formación.

En función de la oferta de los sindicatos según rama, este porcentaje es mayor en el sector servicios en el que asciende a 93,8 % frente a industria, 83,3 %.

Según las respuestas obtenidas, las personas destinatarias de este tipo de cursos son en su mayoría trabajadores/as del sector afiliados/as (96,0 %). Sin embargo, una cantidad significativa de organizaciones dirige esta oferta también hacia personal sin afiliación (32,0 %). Muy excepcionalmente estos cursos son abiertos al público en general (12,0 %). Por lo tanto, en principio, la formación de cuadros políticos se planifica sobre todo para la propia base.

En promedio, los sindicatos que ofrecen este tipo de cursos brindan 7,5, aunque este número aumenta en servicios, donde alcanza un promedio de 10,6, valor que es bastante superior al de los sindicatos industriales, con 3,1.

Al indagar respecto de los actores que definen la oferta de este tipo particular de cursos, 9,6 de cada 10 de los sindicatos encuestados refiere que se configura a partir de la decisión del gremio. De este modo se posicionan, los sindicatos o su Consejo Directivo, como principales orientadores de este proceso de formación. Un porcentaje también significativo afirma que la oferta responde a una demanda de la base (44,0 %). Ni el Estado -nacional (4,0 %) o local (8,0 %) - ni los organismos internacionales (8,0 %) parecen desempeñar un rol importante en la planificación de esta oferta.

Otros aspectos relevados permiten perfilar el tipo de colaboración que se establece con las empresas empleadoras para el dictado de estos cursos. En un 73,9 % de las respuestas se dictan siempre (39,1%) o frecuentemente (34,8%) durante la jornada laboral. Esto implica que este tipo de capacitación se ofrece durante el horario laboral más que cualquiera de otro tipo. Una posible explicación es que habitualmente quienes concurren son delegados/as que pueden hacer uso de su licencia gremial.

Al mismo tiempo, menos de 3 de cada 10 sindicatos señalan que quienes se capacitan perciben una remuneración por tomar el curso.

3.1 Motivaciones para ofrecer Cursos de Capacitación Gremial/ Política

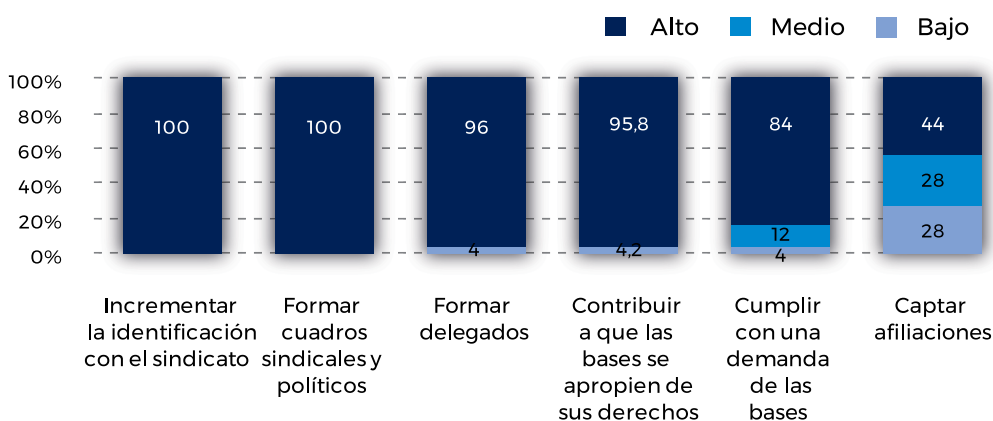
En nuestro relevamiento se indagó acerca de los intereses y/o motivaciones del sindicato para llevar adelante este tipo de cursos. Cabe aclarar que esas motivaciones fueron construidas por el equipo de investigación en base a la experiencia de sus integrantes y al conocimiento de la oferta de los sindicatos. Además, éstas fueron revisadas en las pruebas piloto realizadas, instancia en la que se incorporaron y/o modificaron algunas de ellas. Asimismo, a los fines de garantizar la exhaustividad de los intereses, se añadió en el cuestionario una pregunta para relevar la existencia de alguno por fuera de los previstos.

Para facilitar las respuestas, en el momento de implementar el cuestionario se ofrecía al encuestado/a una tarjeta que les permitía ir leyendo cada ítem y de ese modo asignarle una calificación según el grado de acuerdo con la motivación plan-

teada: 1 significaba “Para nada de acuerdo” y 10 “Totalmente de acuerdo”. A los fines del presente informe, se procedió a agrupar las respuestas de la escala numérica en tres grupos: grados de acuerdo alto (calificación de 7 en adelante), medio (de 4 a 6) y bajo (acuerdo igual a 3 o menos).

En este caso, la lista total de motivaciones era de 6. A continuación se grafica el grado de acuerdo con las distintas motivaciones consultadas (Gráfico número 13):

Gráfico 13 | Sindicatos que ofrecen Cursos de Capacitación Gremial/ Política por grado de acuerdo con las distintas motivaciones para su oferta.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Sindicatos CTIyD 2017

Es posible observar que las mayores proporciones de un acuerdo alto se concentran en señalar que la motivación del dictado de estos cursos se orienta a “Incrementar la identificación con el sindicato” (100 %), “Formar cuadros políticos” (100 %), y “Formar delegados/as” (96 %). Esta primera caracterización permite trazar la siguiente hipótesis: la identificación con el discurso del sindicato y con su modo de posicionarse políticamente es uno de los objetivos principales de esta oferta. En segundo lugar, es posible verificar que estos cursos están dirigidos principalmente a la formación de cuadros y delegados/as (que podría pensarse que es casi la misma cosa considerando la proximidad de las respuestas).

Con un nivel también elevado se indica como motivo para ofrecer estos cursos “Contribuir a que las bases se apropien de sus derechos” (95,8 %). Como contrapartida se observa que “Aumentar las afiliaciones” es el motivo con menor grado de acuerdo (44,0%), quizás precisamente porque esta oferta se destina a quienes ya tienen un nivel elevado de involucramiento con el gremio. En tal sentido, no sorprende que un 84 % de las respuestas muestren un alto grado de acuerdo con que esta oferta es demandada por los/as trabajadores/as. No obstante, hay 44 % de las respuestas que coinciden en que este tipo de cursos podría contribuir a ampliar la base del sindicato.

Para este tipo de cursos, un 41,7 % de los sindicatos refirió tener “Otros” intereses. La mayor parte de ellos se asocia con la actividad de los/as delegados/as como tarea

específica: “defensa de los derechos laborales”, “fortalecer el contexto del delegado”, “leer el recibo de sueldo”, que “conozcan el Convenio Colectivo y lo sepan defender”, “que (los/as delegados/as) se puedan desenvolver sin llamar (al sindicato) a cada rato”.

Otra serie de motivos se corresponde con la vocación de posicionar al sindicato en el campo político: incrementar la “conciencia ciudadana”, “construir una nueva imagen del sindicato, sobre todo para los más jóvenes”.

Finalmente, una serie de intereses se relaciona con la necesidad de fortalecer al sindicato como organización, tales como “cumplir con la demanda del sindicato como organización a través de la formación de delegados”, “intercambiar experiencias”, “que el trabajador se sienta parte de la organización”, “fortalecer al sindicato a través de la formación”, y que (el/la delegado/a) “se sienta respaldado e identificado por el gremio”.

Estas motivaciones *adicionales* reflejan el alcance que tiene el perfil de eso que llaman *cuadros sindicales*, de quienes se espera que sean capaces no sólo de defender en el espacio de trabajo los acuerdos que se firman con la patronal, sino también de fortalecer los vínculos que comunican a las bases con la dirigencia y proyectar la acción gremial como un interés más en la configuración del campo político.

4. CURSOS DE FORMACIÓN PARA OTROS OFICIOS

Dentro del conjunto de capacitaciones ofrecidas por los sindicatos encuestados, categorizamos como Otros Oficios a aquellas que no se engloban en Formación Profesional y que no responden a los Cursos Culturales, Sociales o Artísticos, o a los Cursos en Educación. Añadimos la categoría referida contemplando una concepción amplia de la oferta presente en algunos sindicatos. Si bien *a priori* se la podría pensar como una categoría residual, ciertas particularidades de los gremios que realizan capacitaciones en Otros Oficios merecen un análisis en detalle.

La oferta de cursos incluida en el grupo definido como Formación para Otros Oficios se concibe, en la mayoría de los casos, en términos de alternativas y complementos a la Formación Profesional, y está orientada al público en general (44%). Del total de sindicatos encuestados, sólo 6 contestaron que realizan algún Curso de Formación para Otros Oficios (20,6%). Y de éstos, 5 pertenecen a la rama industrial y 1 a los servicios.

En relación a los actores que deciden este tipo particular de capacitación, los resultados de la encuesta arrojan que un 40% son los propios gremios, 20% responden a una demanda de los trabajadores/as, y un 10% se dictan por pedido del Municipio o de organismos internacionales. En definitiva, la oferta de este tipo de cursos entraña una clara orientación social que trasciende el ámbito del sector.

4.1 Motivaciones para ofrecer Cursos de Formación para Otros Oficios

En nuestro relevamiento se indagó acerca de los intereses y/o motivaciones del sindicato para llevar adelante este tipo de cursos. Cabe aclarar que esas motivaciones fueron construidas por el equipo de investigación en base a la experiencia de sus integrantes y al conocimiento de la oferta de los sindicatos. Además, éstas fueron revisadas en las pruebas piloto realizadas, instancia en la que se incorporaron y/o modificaron algunas de ellas. Asimismo, a los fines de garantizar la exhaustividad de

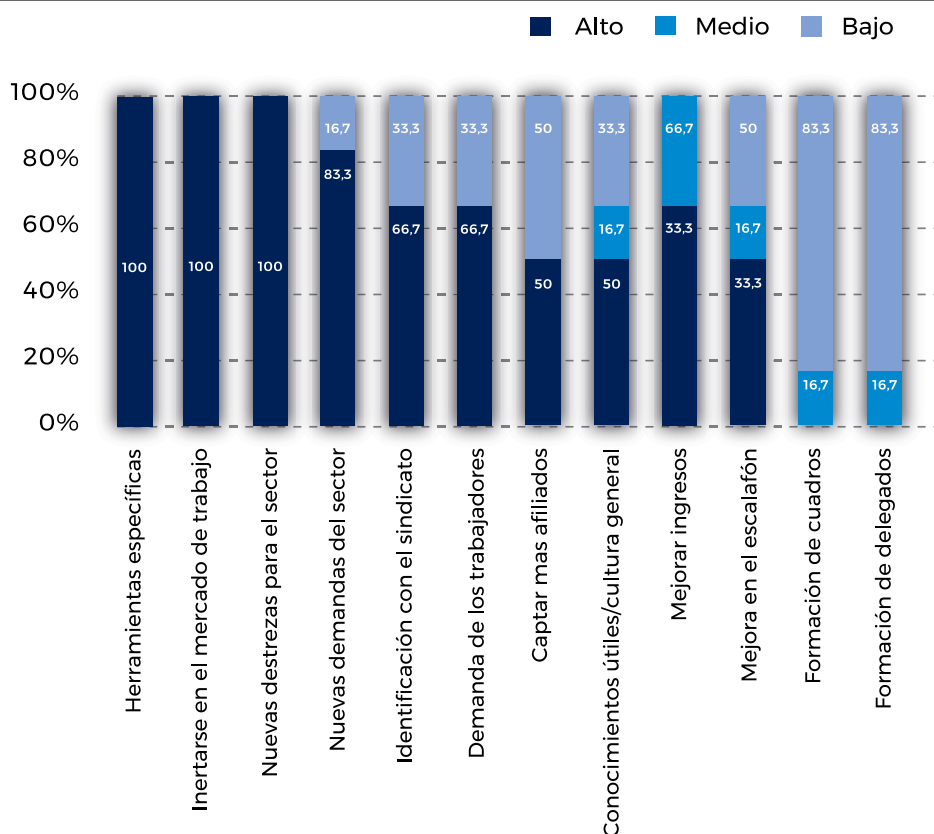
los intereses, se añadió en el cuestionario una pregunta para relevar la existencia de alguno por fuera de los previstos.

Para facilitar las respuestas, en el momento de implementar el cuestionario se ofrecía al encuestado/a una tarjeta que les permitía ir leyendo cada ítem y de ese modo asignarle una calificación según el grado de acuerdo con la motivación planteada: 1 significaba “Para nada de acuerdo” y 10 “Totalmente de acuerdo”. A los fines del presente informe, se procedió a agrupar las respuestas de la escala numérica en tres grupos: grados de acuerdo alto (calificación de 7 en adelante), medio (de 4 a 6) y bajo (acuerdo igual a 3 o menos).

En este caso, en primer lugar, se destacan con claridad las motivaciones que poseen un grado de acuerdo alto: “La inserción en el mercado de trabajo”, “Nuevas destrezas para el sector”⁷ y “Herramientas no específicas”. Este grado de acuerdo alto (100%), se concentra en intereses que se relacionan con competencias generales y/o complementos para trabajar en el sector. En el otro extremo se encuentran las motivaciones con bajo grado de acuerdo vinculadas con el compromiso político: “Formación de Cuadros” y “Formación de Delegados” con un 83,3 %.

Dado el reducido grupo de sindicatos que realizan capacitaciones en Otros Oficios, resulta poco significativo establecer diferencias entre las motivaciones con porcentajes repartidos entre los distintos grados de acuerdo, tales como: “Conocimientos útiles /cultura general” o “Mejorar ingresos”. Es decir, representan motivaciones consideradas por alguno de los sindicatos pero su análisis requiere un abordaje de tipo cualitativo.

Gráfico 14 | Sindicatos que ofrecen Cursos de Formación para Otros Oficios por grado de acuerdo con las distintas motivaciones para su oferta



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Sindicatos CTIyD 2017

⁷ También podríamos agregar “Nuevas demandas del sector” que tiene un mayor grado de acuerdo alto: 83,3 %.

Cabe preguntarse entonces si estos cursos representan otras alternativas de capacitación de los sindicatos, o si bien son marginales a las estrategias principales. En todo caso, un análisis pormenorizado requiere de un abordaje cualitativo.

5. CURSOS EN EDUCACIÓN

Al consultarles a los sindicatos si llevan a cabo estrategias de capacitación plausibles de ser englobadas en Cursos en Educación, de los 29 sindicatos relevados, 11 respondieron afirmativamente. En el análisis de la presencia de este tipo de cursos dentro de la oferta de los sindicatos según rama, se observa que el porcentaje se incrementa entre los sindicatos de industria (58,3%), mientras que entre los de servicios es de 26,7%.

Las personas destinatarias de esta capacitación, según los datos relevados, son principalmente trabajadores/as del sector afiliados/as (88,9%). Aparecen como destinatarios/as, además y de forma descendente: el público en general (55,6%), los familiares de afiliados/as (44,4%), y por último los trabajadores/as del sector no afiliados/as (33,3%).

Entre los sindicatos que ofrecen este tipo de cursos, 7 indicaron dictar de 1 a 5. Sin embargo, se destaca que en 2 casos se brindan más de 80 cursos. Los Cursos en Educación mencionados que integran esta categoría son principalmente: idiomas (inglés, portugués), informática /computación, alfabetización, finalización de estudios primarios/secundarios, y carreras terciarias.

Respecto de los actores que definen la oferta de este tipo particular de cursos, el 44% de los sindicatos refiere que lo decide el propio gremio. En la misma proporción se señala que responden a una demanda de los trabajadores, y otro 44% indica otros motivos.

Por otra parte, se observa una heterogeneidad de situaciones existentes a la hora de acordar la programación de la capacitación: entre un 20 y un 25% responden que estas actividades se llevan a cabo durante la jornada laboral siempre, frecuentemente y rara vez. Se observa que entre los sindicatos del sector industrial, un 40% manifiesta que este tipo de cursos “nunca” se dictan durante la jornada laboral, mientras que en el caso del sector servicios este porcentaje desciende a 25 %.

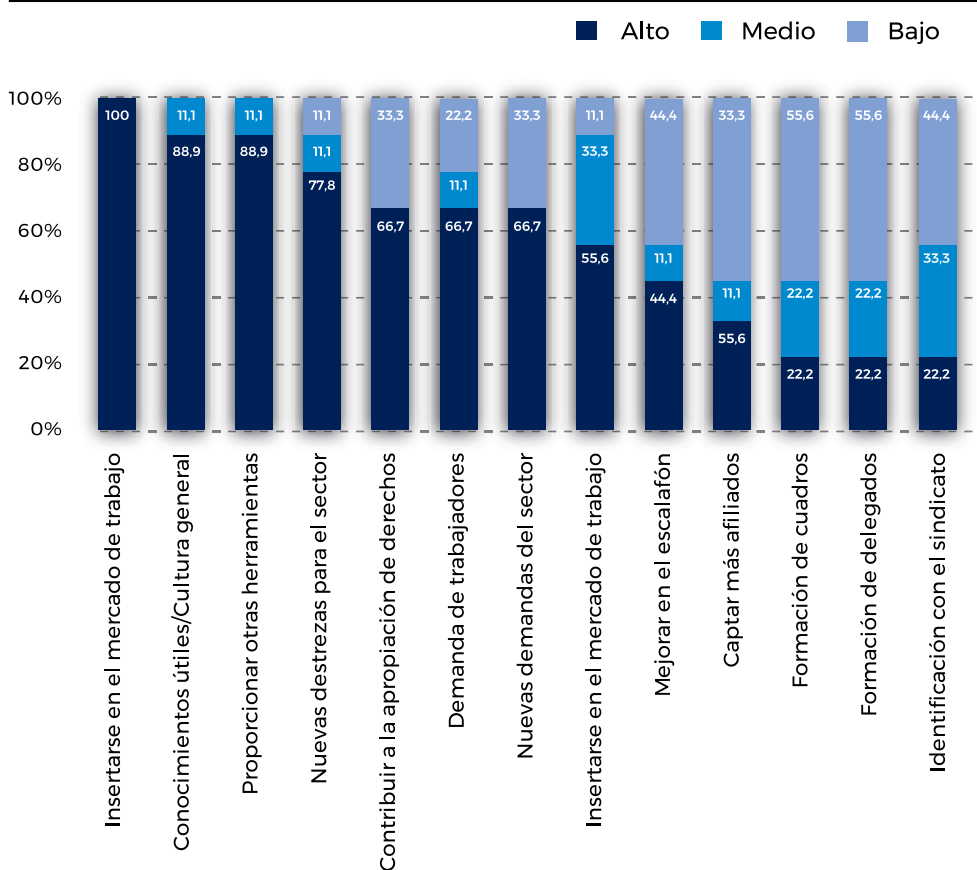
La certificación de este tipo de cursos, en la mayoría de los casos, es realizada por el mismo sindicato y por el Ministerio de Educación (nacional o de la provincia). En un solo caso se refiere al anterior Ministerio de Trabajo y a convenios con Universidades e Institutos.

5.1 Motivaciones para ofrecer Cursos en Educación

En nuestro relevamiento se indagó acerca de los intereses y/o motivaciones del sindicato para llevar adelante este tipo de cursos. Cabe aclarar que esas motivaciones fueron construidas por el equipo de investigación en base a la experiencia de sus integrantes y al conocimiento de la oferta de los sindicatos. Además, éstas fueron revisadas en las pruebas piloto realizadas, instancia en la que se incorporaron y/o modificaron algunas de ellas. Asimismo, a los fines de garantizar la exhaustividad de los intereses, se añadió en el cuestionario una pregunta para relevar la existencia de alguno por fuera de los previstos.

Para facilitar las respuestas, en el momento de implementar el cuestionario se ofrecía al encuestado/a una tarjeta que les permitía ir leyendo cada ítem y de ese modo asignarle una calificación según el grado de acuerdo con la motivación planteada: 1 significaba “Para nada de acuerdo” y 10 “Totalmente de acuerdo”. A los fines del presente informe, se procedió a agrupar las respuestas de la escala numérica en tres grupos: grados de acuerdo alto (calificación de 7 en adelante), medio (de 4 a 6) y bajo (acuerdo igual a 3 o menos). A continuación se grafica el grado de acuerdo con las distintas motivaciones consultadas (Gráfico número 15):

Gráfico 15 | Sindicatos que ofrecen Cursos en Educación por grado de acuerdo con las distintas motivaciones para su oferta.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Sindicatos CTIyD 2017

Se observa que las mayores proporciones de acuerdo alto se concentran en las siguientes motivaciones: “Insertarse en el mercado” (100%), “Proporcionar herramientas que, aunque no se vinculen con la labor específica, colaboran en su formación para el trabajo” (88,9%) y “Dar conocimientos útiles / cultura general” (88,9%). Por el contrario, las motivaciones proporcionadas por la encuesta referidas a “Captar más afiliados”, “Formación de cuadros sindicales / políticos” y “Formación de delegados”, fueron consideradas con un bajo grado de acuerdo correspondiente al 55,6% para cada una de estas tres categorías, y en menor proporción medio y alto.

Se puede entonces inferir que los Cursos en Educación son ofrecidos por los sindicatos a modo de proporcionar capacitación a los trabajadores/as del sector que complemente su formación, y no se los identifica directamente con un aporte a la formación gremial.

Por otra parte, para este tipo de cursos, en cuatro oportunidades distintas se mencionaron Otros intereses: “Complemento para los chicos de estudios superiores”, “Porque los trabajadores tienen dificultades económicas para acceder a cursos”, “Desarrollar destrezas por fuera del interés del sector”, y “Mejorar la vida del trabajador”. Por lo tanto, es posible afirmar que, por un lado, se busca dar respuesta a cuestiones vinculadas con el acceso a la educación, y por otro, puede relacionarse con determinadas concepciones acerca de la educación.

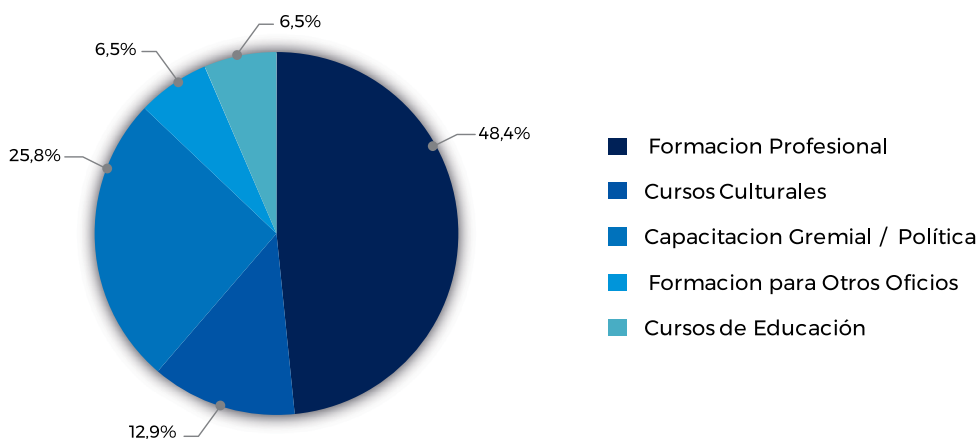
6. RECEPCIÓN DE LOS CURSOS EN LA POBLACIÓN DESTINATARIA: ASISTENCIA Y PREFERENCIAS

El monitoreo de la asistencia a los cursos es la principal herramienta de la que disponen los sindicatos para evaluar la receptividad de la oferta entre la población destinataria. De acuerdo con nuestro relevamiento, tres de cada cuatro gremios encuestados realizan algún tipo de registro en este sentido.

En general, el abandono de los cursos antes de su finalización se ubica por debajo del 25 %, hay sólo un 15% que plantea que puede alcanzar un 30% o más. Más allá de cualquier especulación en este sentido, al consultar si consideraban que esta deserción era alta, media o baja, un 73,1% creyó que era alta. Esta respuesta nos permite afirmar que la asistencia y permanencia en las distintas capacitaciones brindadas por los gremios, se ubica por debajo de las expectativas de quienes las organizan. Una vez efectuado el análisis cualitativo, tendremos más elementos para conceptualizar y dimensionar no sólo las expectativas, sino también los supuestos implícitos en esta situación.

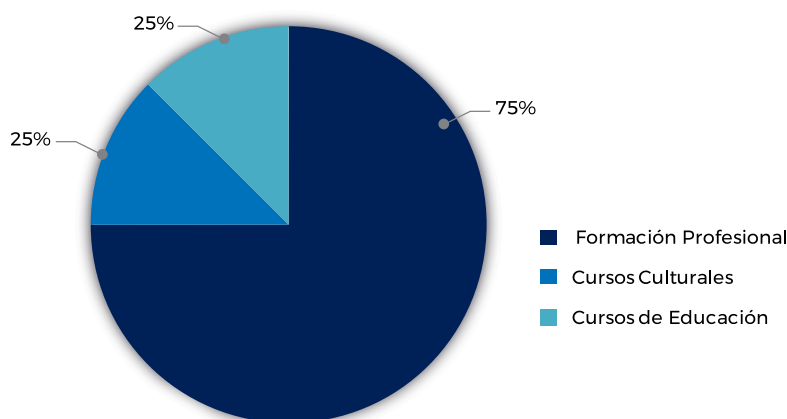
Por otra parte, indagamos acerca de la existencia de cursos que fueran particularmente convocantes de acuerdo con su experiencia. La pregunta sobre el curso más convocante era abierta. En general, en las respuestas se indicó un título o una breve descripción de la actividad. Luego, en la fase de análisis, realizamos un agrupamiento por tipo de curso tomando como base la tipología de los cursos antes utilizada. La respuesta era de carácter múltiple, es decir que cada persona encuestada podía mencionar más de un curso. En el gráfico número 16 se pueden observar los resultados:

Gráfico 16 | Sindicatos por tipo de cursos con mayor convocatoria



Así, se observa que en general los cursos que tienen más convocatoria dentro de la oferta sindical son los de Formación Profesional y luego siguen, aunque muy distantes, los de Capacitación Gremial/ Política. En relación a los cursos que tienen menor nivel de convocatoria, relevados y analizados conforme al mismo esquema, la respuesta fue la siguiente (Gráfico número 17):

Gráfico 17 | Sindicatos por tipo de cursos con menor convocatoria



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a Sindicatos CTIyD 2017

En el caso de los cursos con menor grado de aceptación, se vuelven a destacar los de Formación Profesional. Los de Capacitación Gremial/ Política no se mencionan, esto puede deberse a que por lo general están dirigidos a cuadros sindicales que toman permisos gremiales para asistir y, por ende, difícilmente podrían abandonar la cursada. Los Cursos Culturales y en Educación aparecen como poco convocantes con porcentajes muy similares a los de la tabla anterior.

Cabe señalar que esta caracterización no está basada en datos sistemáticos sino en representaciones de quienes respondieron la encuesta. En tal sentido, interpretamos que estas miradas reafirman la hipótesis sobre el rol que asumen los sindicatos frente a la capacitación, posicionándose fuertemente como ámbitos de Formación Profesional y entendiendo esta oferta como un modo de construir y afianzar el vínculo con sus bases. Por su parte, la existencia de Cursos de Formación Profesional que aparentan concitar un gran nivel de aceptación, pero también de rechazo, permite verificar que la oferta de capacitación es un proxy adecuado para comprender la posición de los sindicatos frente a la configuración del proceso de trabajo.

Más allá de las representaciones de los encuestados/as que relacionan a la capacitación con un servicio, demandado y apreciado por los sindicatos, las prácticas de dictado de los cursos permiten observar que esta oferta se asocia mucho más con una interpretación que elaboran los gremios sobre el proceso de trabajo. Entonces, si es un servicio, el servicio no es el curso en sí sino la capacidad de anticiparse, o al menos acompañar, los desafíos que impone o podría imponer la permanencia en el puesto de trabajo y/o el ascenso en el escalafón.

REFLEXIONES FINALES

El desafío que caracteriza al CITRA como institución académica se vincula con la posibilidad de construir las herramientas adecuadas para poner el método científico al servicio de la agenda del movimiento obrero. Esto supone no sólo tomar en cuenta las inquietudes y puntos de vista surgidos del devenir cotidiano del trabajo y la acción político gremial, sino también favorecer la reflexividad para poder ajustar prácticas y expectativas.

La afirmación precedente, que podrá a su vez ser discutida y cuestionada, es el principal punto de llegada del proceso de investigación que nos permitió arribar a los resultados presentados en este volumen. En un recorrido de lectura y revisión bibliográfica, encontramos que la relación entre acción gremial e innovación se plantea como mutuamente prescindente: la literatura sobre innovación rara vez asigna un rol activo a los/as trabajadores/as, y con mucha menor frecuencia considera que los sindicatos son interlocutores valiosos para llevar adelante transformaciones del proceso de trabajo. Por otra parte, la acción gremial frente a los cambios se suele describir como reactiva o defensiva.

Sin embargo, el rol de los sindicatos en la formación en y para el trabajo forma parte de una de las tradiciones más arraigadas y menos discutidas. La cantidad de recursos -propios y estatales- comprometidos en esos esfuerzos evidencia que la inquietud es amplia, y además que es convalidada y reconocida socialmente. Si bien este aspecto ha sido profusamente documentado y estudiado en nuestro país, se lo ha pensado más en términos de una prestación complementaria a la acción gremial que como una parte nodal de la construcción del rol social del sindicato.

La decisión del cambio de enfoque nos permitió comenzar a dimensionar -en este primer análisis que está en instancia preliminar-, las múltiples expectativas de los/as dirigentes sindicales alrededor de las prácticas formativas, que van desde la formación de cuadros sindicales y políticos hasta la preservación de los oficios, desde la contribución a la mejora de las condiciones de vida en el trabajo y fuera de él hasta la ampliación de las herramientas que tiene cada trabajador, cada trabajadora, para defender sus derechos.

Asimismo, fue posible configurar una especie de caracterización de las distintas estrategias que incluyen el involucramiento directo en la organización del proceso de trabajo, disputando con las patronales ese sentido común que sitúa a quienes trabajan como meros ejecutores de acciones aisladas en un plan que apenas serían capaces de vislumbrar, y menos aún de comprender; como así también miradas más externas que asumen que el rol primordial del gremio es estar atento a las necesidades de los/as trabajadores/as como personas, seres humanos complejos y diversos que tienen derecho al ocio, a la expansión de sus capacidades artísticas, de sus inquietudes culturales, evitando así el envilecimiento y la deshumanización ínsitos en la experiencia roída del trabajo cotidiano.

En este marco, nuestro objetivo es poner a disposición estas primeras reflexiones para, por un lado, favorecer el diálogo y el intercambio que puedan traducirse en ajustes y mejoras a nuestras aproximaciones. Y para, por otro lado, propiciar una reflexión sobre la propia práctica tendiente a alentar el debate interno acerca de cómo el tipo

de vínculo con el trabajador y la trabajadora, y con las actividades laborales y extra laborales que realizan, favorece o dificulta la estrategia asumida por cada sindicato.

Si estas páginas invitan a que algo de todo esto se pueda poner en movimiento, entonces habrá valido la pena el trabajo realizado. Mientras tanto, seguimos analizando la segunda parte del relevamiento orientado a las concepciones sobre el cambio tecnológico en las organizaciones, y el estudio cualitativo que llevamos a cabo en forma paralela a esta encuesta.

El CITRA es producto de una invitación directa y frontal de varias decenas de organizaciones sindicales al sistema científico argentino a construir conocimiento en forma conjunta. Esta invitación es también una interpelación epistemológica: ¿somos capaces de construir conocimiento poniendo en diálogo los saberes académicos y locales? ¿Nos animamos a pensar agendas de investigación basadas en las necesidades concretas de un sector sin perder rigor científico? ¿Es posible respetar la legitimidad de los distintos conocimientos sin perder identidad? ¿Nos atrevemos a confiar en la calidad de los aportes de quienes se han formado en ámbitos que nos resultan ajenos y distantes? Dentro de los caminos que estamos transitando para responder a este desafío compartido se encuentra el desarrollo de investigaciones surgidas de demandas sectoriales. Y al modo en que encaramos estas investigaciones le llamamos lúdicamente, el “Método CITRA”.

Sarmiento 2058 (C1044AAF), CABA, Argentina.
(54-11) 5354-6669
www.citra.org.ar | citra@citra.org.ar

  @citrainv