



Educación Técnico Profesional



Informe sobre el Proyecto de consulta de las demandas de Educación Superior según las necesidades de las distintas Regiones

Valle de Uco 2010



DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN
SUPERIOR
DGE - GOBIERNO DE MENDOZA



**Informe sobre el Proyecto de consulta de las
demandas de Educación Superior según las
necesidades de las distintas Regiones**

Valle de Uco 2010

Gobernador de la Provincia de Mendoza

Cdor. Celso Jaque

Vice Gobernador

Arq. Cristian Racconto

Director General de Escuelas

Cdor. Carlos López Puelles

Subsecretario de Planeamiento de la Calidad Educativa

Prof. Luis Rodríguez

Directora de Educación Superior

Mgter. Alicia Romero de Cutropia

Sub. Director de Educación Superior

Prof. Esteban González

Dirección de Educación Superior
Gestión Curricular de Educación
Técnico Profesional de Nivel Superior

Coordinadora

Mónica Coronado

Equipo

Viviana Navarta

Eleonora Valdivieso

Cecilia Utrero

Arte y Diseño

Lic. Fernando Ríos

Informe sobre el Proyecto de consulta de las demandas de Educación Superior según las necesidades de las distintas Regiones - Valle de Uco 2010

I – FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO

En el marco en el que se inscribe el presente proyecto de trabajo, se plantea la posibilidad de diseñar un mapa con las ofertas y demandas de las necesidades futuras ,con una mirada estratégica, en cuanto a la Educación Técnica Superior en las distintas regiones de la provincia de Mendoza. En función de la información recaudada, se propone la oportunidad de generar planes de carreras técnicas, acordes a los requerimientos de los distintos sectores productivos de la zona, que en esta instancia esta referenciado al Valle de Uco, puntualmente al departamento de Tunuyán.

Como consecuencia, surge como una de las líneas de acción, la implementación de la encuesta adjunta, elaborada por el equipo de ejecución, para relevar la opinión y los requerimientos de calificación e incorporación de recurso humano al mundo del trabajo.

El informe tendrá inicialmente una devolución de los datos y en una segunda instancia se expondrán las conclusiones y posibilidades que la demandas regionales requieren y cómo la estructura de educación superior universitaria puede acercarse a los desempeños laborales de los próximos años.

II – MODELO DEL INSTRUMENTO PARA RECAUDAR INFORMACIÓN

1 - IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA/SOCIEDAD ENTREVISTADO

A- Razón Social o Nombre y Apellido del titular o dueño

.....

B- Dirección

Calle/Ruta:.....

..... Número:..... Piso:

Local Nº:

Correo Electrónico

.....

Tel: FAX:.....

Localidad:

Departamento: CP:

C- Datos del Contacto

Nombre y Apellido (opcional)

.....

Cargo que ocupa en la empresa:

.....

Teléfono: Correo Electrónico:

2 – DEMANDA LABORAL INSATISFECHA

2.1 – Durante los últimos doce meses, ¿realizó mediante diversos medios (como avisos en diarios o en la vía pública, bolsas de trabajo, consultas a su propio personal, etc.) búsqueda de personal? (Conteste sin considerar las empresas de trabajo temporario y otras empresas que prestan servicios similares)

.....SINO (FIN de la encuesta)No realizó búsquedas por no haber encontrado antes

2.2 - Indique si durante este periodo, cubrió las necesidades de mano de obra en todos los puestos.

.....SI (FIN de la encuesta)NO (pase a pregunta 2.3)

2.3 - Señale las principales características de los requerimientos de personal (3 como máximo), que no pudo cubrir con la oferta de trabajadores disponible en el mercado laboral y que eran las requeridas por su empresa.

REQUERIMIENTO 1

Tipo de puesto:

Cantidad de personas buscadas:

Calificación: Operario¹ Técnico² Profesional³

Años de experiencia:

Sexo: Femenino..... Masculino..... Indistinto.....

Edad requerida: Sin restricción..... edad mínima..... edad máxima.....

REQUERIMIENTO 2

Tipo de puesto:

Cantidad de personas buscadas:.....

Calificación: Operario Técnico Profesional

Años de experiencia:

Sexo: Femenino..... Masculino..... Indistinto.....

Edad requerida: Sin restricción..... edad mínima..... edad máxima.....

REQUERIMIENTO 3

Tipo de puesto:

Cantidad de personas buscadas:.....

Calificación: Operario Técnico Profesional

Años de experiencia:

Sexo: Femenino..... Masculino..... Indistinto.....

Edad requerida: Sin restricción..... edad mínima..... edad máxima.....

¹ Acreditación adquirida con la experiencia en trabajos similares

² Cuando el postulante requerido debe acreditar título secundario o terciario

³ La persona debe tener una formación universitaria de grado o superior

3 - EN LA ZONA:

3.1. ¿Conoce la existencia de algún tipo de oferta educativa técnica?

..... SI (pase a pregunta 2.2) NO (pase a pregunta 2.3)

3.2. En qué modalidad? Media (secundaria) Superior (terciaria) Cursos de oficio
En qué especialidad/es?

3.3. Según su conocimiento del sector, ¿En qué área/rubro/especialidad sería necesario profesionalizar oficios a través de tecnicaturas de Nivel Superior?⁴

- ◆ Encargado de finca hortícola/frutícola/vitivinícola
- ◆ Técnicos en frío
- ◆ Tractorista
- ◆ Clarkista
- ◆ Técnico en gestión de manejo de galpón empaque/distribución
- ◆ Técnico en planificación de gestión agrícola
- ◆ Técnico en seguimiento de planificación de producción rural
- ◆ Técnico en manejo de recurso humano (especialmente personal que esta pronto a formar parte del sistema de jubilación)
- ◆ Técnico en carpintería, tornería, electricista
- ◆ Afiladores cuchillas para aserradero
- ◆ Técnico en Contabilidad
- ◆ Técnico en Apicultura
- ◆ Técnico en Marketing y Comercio Internacional
- ◆ Técnico en Gestión Ambiental
- ◆ Técnicos en Higiene y Seguridad
- ◆ Técnico en Enología
- ◆ Técnico en Riego y manejo en aguas
- ◆ Rubro construcción (especificar cuál/es)
- ◆ Tecnicatura en Hotelería
- ◆ Técnico en mantenimiento de maquinaria agrícola
- ◆ Otros:

3.4 Según su opinión, ¿cuántos técnicos necesita en los próximos cinco años

A)..... en su empresa? B)..... en el Valle de Uco? (en forma estimativa)

3.5 Según su opinión: Ha participado de alguna consulta en cuanto a oferta y demanda técnica en los últimos cinco años?

Nunca en una vez en una a dos veces en tres o cuatro veces

⁴ Considerar no sólo el sector productivo al que pertenece, sino otras industrias y/o servicios de base (por Ej: metalmecánica para la reparación, mantenimiento de maquinaria agrícola).

3.5.1 Podría indicar las organizaciones, entidades, o agentes que lo consultaron en esas oportunidad//es

.....

3.6 ¿Estaría dispuesto a participar, ya sea en forma directa o a través de algún referente de su confianza, en la conformación de nuevas ofertas de Educación Superior?

..... SI - ¿Quién?

..... NO - ¿Por qué?

3.7 ¿Estaría dispuesto a tener en su empresa alumnos de Nivel Superior para realizar sus Prácticas Profesionalizantes?

III – LÍNEAS DE ACCIÓN Y FASE DE EJECUCIÓN

Grupo de Frutas y Frigoríficos

Se entrevistó a un grupo de empresarios del sector de la producción de frutas carozo: durazno, ciruela, cereza, damasco y de pepita, manzana, membrillo y pera. En este primer grupo la información fue diferenciada en cuanto aquellos que solo tienen producción y los que, además, son propietarios de frigoríficos⁵; ya que puntualmente el durazno, ciruela, cereza y pera, requieren de una fase de frío que logre conservarlas para su posterior comercialización en mercados internos y externos.

Los convocados indicaron que si bien el rubro que trabajan ha tenido un crecimiento significativo en los siete años, se percibe como una industria que se proyecta no en expansión sino en sostenimiento del capital invertido y que se perfila un momento diferente, ya que en los últimos tiempos han invertido en maquinarias, tecnología especializada, búsqueda de recurso humano competente y estiman que en los próximos años la gestión será diseñar estrategias de sustentabilidad de todo el sistema.

Al momento de consultarles sobre posibles perfiles técnicos, indicados algunos en la encuesta, expresaron con insistencia en la falta de mano de obra de oficio. Entiéndase: torneros, carpinteros, electricista, afiladores de cuchillas de maquinaria, construcción en general. Remarcaron la necesidad de capacitación no como jornadas, sino con categoría de capacidades prácticas para resolver la realidad y que les otorgara una certificación respaldada académicamente.

En la mayoría de los casos, son las propias empresas las que se encargan de “entrenar” a los empleados en los requerimientos específicos utilizando a personal con experiencia que conoce el oficio casi por tradición familiar o trayectoria. Reconocieron que la búsqueda de personal profesionalizado no excede de una o dos vacantes, y que no proyectan un aumento en la demanda a diferencia de lo que ocurre con el personal temporáneo, que

⁵ Existen 8 galpones de fruta y empaque en Tunuyán. Fueron entrevistados 5 de ellos.

esta marcada por la variable estacional, climática de volumen de producción y movilidad del recurso humano (migración de personas del norte argentino)

En su totalidad, los entrevistados sabían de la existencia de las carreras terciarias técnicas de la zona y todos habían incorporado los últimos 5 años técnicos en higiene y seguridad, aclararon que ya no requerirán mas de estos perfiles.

Con claridad expresaron que necesitan recurso humano para el manejo de fincas o algún técnico que se ocupe de las tareas en general de galpón. Algunas de las empresas, que tiene un enfoque de trabajo organizado y ya sistematizado, están observando la necesidad de un profesional en trasabilidad y un técnico para las prácticas contables.

Grupo del Sector de Bodegas

Mientras que el segundo grupo entrevistado fue a los empresarios de la familia de la viticultura, puntualmente bodegas asociadas con capitales extranjeros cuyas demandas de profesionalizar y capacitar oficios se reitera. Sin embargo, aquí si hay un reclamo de perfiles técnicos enológicos, en el área de comercialización exterior, mantenimiento de maquinaria, y se mencionó el tema de hotelería como un perfil que va a requerirse debido a la inversión de estructuras no solo que sirvan como bodegas sino que se disfruten como espacio de turismo que apunta a un segmento consolidado financieramente, exigente en cuanto a la atención y en su mayoría extranjero.

Un dato para citar al respecto, se ha implementado un tours con una línea de transporte conocida de la provincia para hacer las vistas guiadas solo a las bodegas del Valle de Uco, degustar vinos y comer en sus costosos restó, es la estrategia elegida.

A diferencia del sector frutas y galpones, según manifestaron los empresarios, este sector estaría en pleno auge y se presenta en una etapa de instalación en el mercado por lo que los requerimientos técnicos-profesionales se estiman mayores para los próximos 5 años.

Puntos en común entre los sectores

Los empresarios y los referentes con lo que se mantuvo dialogo coincidieron en la necesidad de los perfiles técnicos en la zona, pero insistieron en las competencias que el trabajo involucra, además del hacer especializado. Es decir, la intencionalidad de la necesidad se centraliza en las denominadas competencias claves⁶, definidas por Dieter Mertens en 1974 como el conocimiento, capacidades y habilidades de un tipo tal que no contribuyen a un grupo particular de actividades prácticas, sino que su contribución puede ubicarse en:

- a) aptitud para un amplio número de posiciones y funciones, alternativamente o en forma simultánea,
- b) aptitud para manejar cambios en el curso de su vida laboral.

⁶ VARGAS ZUÑIGA, Fernando, en "De las Virtudes laborales a las competencias claves. un nuevo concepto para antiguas de mandas, en Informe del boletín Cinterfor 149, agosto del 2000.

De esta forma, las competencias claves tienen la ventaja de facilitar la adaptación del trabajador ante los rápidos cambios del conocimiento y habilidades específicas y de permitir el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Son principalmente de tipo personal y social y tienen que ver con habilidades de comunicación, capacidad para trabajar en equipo, comprensión de sistemas y metodologías de trabajo con tecnologías informáticas. En el ámbito de estas competencias sociales se ha desarrollado también el concepto de “competencias blandas” para designar algunas como: autoconfianza, orientación al trabajo en equipo, creatividad, tolerancia a la frustración y automotivación.

Por ello, hoy el empresariado de la zona coincide con la proyección de industrias con recurso humano calificado pero que a su vez tengan capital cultural formado con una visión en competencias ya que por momentos se generan conflictos no en el orden de lo técnico sino en lo social y que en muchos casos interrumpe la lógica de trabajo generando pérdidas con altos costos no solo financieros sino de imagen externa e interna de la organización. También coincidieron en la valoración de los técnicos profesionales con manejo de idiomas y fluidez del mismo sobre todo en inglés como en portugués.

Algunos de los dueños de los frigoríficos expresaron que la formación de los jóvenes es en algunos casos de “libro” y que no han tenido la vinculación con el hacer real de manera fluida. Por ello, muchas de las empresas acceden a la apertura de sus puertas para la ejecución de las pasantías, que además eso genera que el alumno varias veces queda comprometido con la empresa como empleado.

Finalmente, todos remarcan la responsabilidad de recuperar en el recurso humano “las ganas de trabajar, la pasión por el desempeño laboral”, porque se ha perdido paulatinamente la cultura del trabajo y del esfuerzo.

IV - EL PROYECTO Y SU PRESENCIA EN LA EXPO DE EDUCACIÓN SUPERIOR 2010

Plantear la relación de educación técnica y trabajo implica promover la participación de los distintos sectores que colaboran con la formación de los técnicos que necesita nuestra provincia para el desarrollo estratégico y sustentable socio productivo y cultural., por ello, ese año, Educación Superior de la Provincia organizó una Expo de la Oferta Educativa Superior para mostrar no solo carreras de los distintos institutos sino talleres, clases públicas y paneles que propiciaron la participación de alumnos de nivel medio, como así también de terciarios, comunicad en general.

Entonces la coordinación del proyecto solicitó una espacio para el mismo, convocatoria al sector empresario representados con la presencia de los variados sectores de la producción de la provincia, ver listado adjunto. En Esa instancia se dio la posibilidad de dialogo y comunicación directa para encontrarse desde las necesidades que reclama el sector productivo, escuchar los avances desde el ámbito académico y contemplar la visión de los futuros profesionales.

| EMPRESARIO | SECTOR DE PERTENENCIA |
|-------------------------------|---|
| Dr. Raul Mercau | Ministro de Producción, Tecnología e Innovación de Mendoza |
| Ing. Raúl Millan | Subsecretario de Programación Alimentaria del Ministerio de Producción, Tecnología e Innovación de la Provincia |
| Lic. Fabian Macenco | Gerente de Producción, Empaque y Frío de Fruta Fresca de Salentein. S.A Tunuyán. (Salentein Fruit) |
| Ing. Daniel Ros | Vicepresidente de Asociación de Metalúrgicos de Mendoza |
| Contador Sergio Videla | Tesorero de la Asociación de Madereros de Mendoza |
| Lic. Fernando Diaz | Gerente de la Asociación de Hoteleros y Gastronomicos |
| Ing. Eduardo Colomer | Presidente de Tecnología Aplicada S.A y ex presidente de la Cámara de Informática del Interior |
| Mirta Lisana | Productora de Ciruela. Integrante de la Asociación de Ciruelas de Mendoza |
| Ing. Jorge Panella | Presidente de la Cámara Argentina de la Construcción de Mendoza |
| Lic. Jose Zucardi | Director de Bodegas y Viñedos Familia Zucardi |

Tal vez, en este nuevo milenio el rol de la educación y del conocimiento en la formación del ciudadano y el mundo del trabajo se requieran con mayor puntualidad incorporar en los procesos educativos una mejor orientación hacia la personalización del proceso de aprendizaje, hacia la construcción de la capacidad de fortalecer aprendizajes significativos con solvencia en la experticia técnica, pero sustentados en valores que aseguren la propia identidad en el desempeño de lo laboral.

El panel tuvo amplia convocatoria, ya que sin duda la presencia del Ministro de la Producción de la Provincia Dr. Raúl Mercau fue significativa en términos de dar valor a la educación técnica poner a disposición la experiencia de trabajo personal para los jóvenes.

La dinámica del encuentro sostuvo la enunciación del fortalecimiento de las carreras de nivel superior, sobre todo las técnicas, brindando un panorama general de cómo se ha desplazado la realidad de las organizaciones, del empresariado. Del mismo modo en que, durante el Taylorismo y el Fordismo, las tecnologías de organización y producción moldearon las habilidades y destrezas de los trabajadores; en la actual industria la configuración de competencias de producción crecientemente con lleva mayor contenido social y técnico.

Mientras los conceptos más recurrentes en el modelo anteriormente citado, fueron: tareas de operación, tiempos, movimientos, métodos; en el análisis actual de competencias se trabaja en torno a competencias sociales y competencias transversales. El eje de análisis dejó de ser la medición del trabajo y pasó a estar en la cabeza del individuo y en sus capacidades y motivaciones. Las virtudes laborales como disciplina, puntualidad y obediencia dan paso a la demanda por competencias como: capacidad de análisis, trabajo en equipo, negociación, capacidad de aprendizaje permanente, solución de problemas, etc.

Es claro, que para todos los empresarios que se dieron cita, los rasgos propios de las demandas de los perfiles y competencias que el recurso humano deberá poseer en los próximos años, tiende a una mixtura entre competencia propias de la disciplina pero a su vez, el gran desafío sea sostener capacidades transversales que se patenten a lo largo de todo el proceso productivo. Sobre ese punto, uno de los empresarios representante del sector bodeguero local y con un perfil de exportador reconocido internacionalmente, hizo una reflexión de la necesidad de perfiles técnicos con capacidad para pensar al trabajo desde mecanismos de vinculación permanente y no como acciones laborales estancas y disociadas del producto final.

En general, los invitados y especialistas se sumaron al nuevo paradigma de la producción, en que el técnico, como expresa Estela Ruiz Larraguivel⁷ “es un individuo con capacidad para operar instrumentos de alta tecnología o interpretar procesos y métodos de elevada complejidad cuya ejecución requiere de una formación superior, basada en los aportes de la ciencia y la tecnología, y que ha logrado una fuerza laboral calificada, hoy se encuentra en un proceso de identidad requerida por parte del empresariado”

En la actualidad las empresas mendocinas han trazado una diferencia en el estilo de gestión que, a su vez, origina una nueva demanda por competencias. En los casos en que se orientan hacia el esquema de organización que aprende, sus características distintivas son:

- Versatilidad en una parte de su fuerza de trabajo.
- Mayor importancia dada a las relaciones horizontales que a las verticales y jerárquicas.
- Trabajo en equipo y remoción de las barreras para la integración entre los niveles inferiores y superiores.

Estas se vieron reflejadas en las exposiciones de los empresarios locales cuando insistieron en un empleado incorporarse plenamente a la gestión y a la producción con competencias probadas y que en caso de no haberlas adquirido tenga la disponibilidad de apropiárselas a través de la experiencia de trabajo.

Otro punto que resulto afirmado, fue el de las actitudes y los valores. Indicaron que la responsabilidad frente a la tarea solicitada asegura disminuir riesgos y garantiza efectividad, además de un clima de trabajo armónico y equilibrado..

También, el sector afirmó la necesidad de contar con personal experta en el manejo de los oficios, dato que se reitera en las entrevistas a los empresarios del Valle de Uco, ya que hay un nicho de trabajo altamente rentable, con sustentabilidad y rotación en los distintos sectores. Se mencionó a los electricistas, carpinteros, tareas de las construcción en general, plomeros, herreros, pintores, colocadores de materiales livianos y de nuevas texturas como los aglomerados y afines.

Las redes de trabajo propias del nuevo tejido de interacciones empresariales, así como el énfasis por el trabajo en equipo como resultado de las reformas y aplanamientos en los tradicionalmente gruesos sistemas de niveles jerárquicos, han contribuido no solo a crear

⁷ LARRAGUIVEL RUIZ, Estela en “Los Técnicos superiores universitario. Diferenciación Educativa, Estratificación Social y seguimiento de trabajo” en Revista Mexicana de Sociología. julio-setiembre del 2009.

nueva configuración empresarial-industrial, sino también a generar la demanda por nuevas competencias más que perfiles. Son capacidades las que se requiere en el medio laboral.

Finalmente, a modo de convocar a las casas de estudios de nivel Superior de la Provincia se mencionó que muchas veces hay poca cercanía entre lo que los alumnos estudian con la dinámica realidad. Por ello, es muy importante la actualización en cuanto a solvencia disciplinar por parte de los formadores de los futuros técnicos.

V – Sugerencias para generar acciones de mejora

Debido a que la información suministrada por la encuesta no muestra un marcado requerimiento de perfiles de técnicos con una orientación específica y que además no se visualiza una demanda en los próximos 5 años de una cantidad de nuevas carreras que generen profesiones que puedan ser atendidos por las empresas de las zona se sugiere:

- ◆ Reformular contenidos de las carreras sobre todos los que tengas una vinculación con la tecnología.
- ◆ Revisar la posibilidad de incluir espacios curriculares que atiendan a la demanda de la trasabilidad, de la gestión integral de los procesos, de la ejecución de las normativas vigentes de calidad, del manejo de la contabilidad de las empresas de perfil rural.
- ◆ Generar algún mecanismo de perfeccionamiento para convocar a la profesionalización de los oficios, que se comentaron a lo largo de l documento, como trabajos que se encuentran en “vacantes” permanentes porque se ha perdido el saber y se requiere el servicio.
- ◆ Promover un espacio de instancia de revisión académica por parte de los formadores, ya que en muchos casos los profesores a cargo de algunas asignaturas no tienen acceso a la información o a la conexión con le sector empresario para conocer las nuevas formas trabajo o requerimientos en ámbitos específicos.
- ◆ Convocar a las direcciones de los institutos de la zona para manifestar la necesidad de promover el turismo especializado del Valle de Uco, ya que se ha conformado como un oasis de oferta de distintos productos para los visitantes no solo extranjeros sino del interior del país.
- ◆ Motivar la idea de alguna carrera, que no se prologue en el tiempo, para producir artesanías de diseño innovador que apoye a la promoción turística en los lugares de las bodegas y paseos.
- ◆ Incorporar la posibilidad de rotación de las carreras para que no haya una sobre oferta de profesionales técnicos que al no ser reclamados por las empresas de la zona, ocupan puestos de trabajo no acordes a su perfil y eso genera una devaluación del título.
- ◆ Mejorar las vinculaciones con el sector empresarios en cuanto a los sistemas de pasantías para proponerlas no solo en la terminalidad de la carrera sino durante todo el proceso de aprendizaje, lo que garantizaría un acercamiento continuo a la realidad cuya lógica es , en muchos casos diferente a los marcos de teoría que se pueden trabajar desde los académico.