

OBSERVATORIO DE CALIFICACIONES LABORALES



ESTUDIO DEMANDA DE CALIFICACIONES LABORALES

Octubre de 2014



INDICE

PRESENTACIÓN.....	3
1.1. Características socio demográficas: sectores productivos, antigüedad y tamaño.	9
1.2. Calificaciones demandadas por las empresas.	16
1.3. Relación entre sistema productivo y de capacitación profesional	27
1.4. Tercerización e innovación tecnológica.	45
ANEXOS.....	56

PRESENTACIÓN

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

A través del Observatorio de Calificaciones Laborales (OCAL) se propuso abordar la temática de la formación profesional de su entorno productivo. La primera iniciativa diseñada fue, precisamente, conocer el estado de situación, la dinámica y principalmente la oferta y la demanda de calificaciones en la región (partidos de Florencio Varela, Quilmes, Berazategui, Almirante Brown, Presidente Perón y San Vicente). Se seleccionaron sectores de la economía con fuerte presencia en la región (Alimentos y bebidas, Calzado, Caucho, Plástico, Construcción, Indumentaria, Textil, Maderas, Papel, Metalmecánica, Metalúrgica, Muebles, Papel, Química, y Vidrio)

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través de la Secretaría de Empleo, la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional y la Dirección de Fortalecimiento Institucional en su Componente de Fortalecimiento de la Gestión Institucional y Certificación de la calidad apoyó entusiastamente la iniciativa, financiando el trabajo y buscando conocer y comprender la consistencia entre la demanda y la oferta de formación profesional en la región.

El Ministro de Trabajo, Dr. Carlos Tomada, presentó personalmente este proyecto en la sede de la UNAJ.

El objetivo compartido para esta tarea fue lograr información estratégica continua para poder ofrecer capacitación según los perfiles laborales demandados en los diferentes sectores productivos, facilitar el acceso al empleo, mejorar la productividad y transformar en realidad la formulación “trabajo decente” de la OIT. En este sentido, los desafíos que representan los cada vez más veloces cambios en la organización del trabajo impulsan la necesidad de repensar las vinculaciones e interdependencias entre la formación y el trabajo, y la participación de distintos actores tales como el sector empresarial, los sindicatos, el Estado y las instituciones de formación.

En el año 2013 se desarrolló el primero de los productos comprometidos: un censo de la oferta de formación profesional. Este trabajo se presentó exitosamente ante autoridades del Ministerio y de centros de formación presentes en la región. El censo logró caracterizar a los actores de la formación y también a la oferta, además de indagar sobre la dinámica de la relación entre actores y sistema productivo (sindicatos y empresas esencialmente).

En esta segunda etapa —de la que aquí se presentan los resultados— se aborda la descripción de la demanda, caracterizando a la industria de la región, sus requerimientos, los criterios de búsqueda, la presencia de tercerización y la presencia de acciones de innovación en el sistema productivo. Esta última variable fue incluida también en carácter de colaboración sinérgica con proyectos de investigación existentes en la UNAJ. Relevando en este caso, formas de percepción, acciones de innovación y actores relevantes de la innovación y su performance.

De la confrontación de ambos estudios se podrán fijar líneas de pensamiento y acción con respecto a formas de ajuste entre ambos espacios, así como de otras iniciativas como por ejemplo la experiencia creada localmente a instancias del Copret.

El relevamiento fue realizado principalmente por estudiantes de la Universidad Nacional Arturo Jauretche y pretende crear en la universidad un espacio de experiencia y vinculación con el entorno productivo, para coadyuvar al objetivo principal de la universidad que es la enseñanza sumando calidad en la formación de sus egresados.

La acción de la Mesa de Articulación Productiva de la UNAJ y la colaboración de entidades empresariales, en particular CGERA-Regional Sur en la figura de su presidente Facundo Galdós, resultó esencial para generar la confianza que permitió acceder a información sensible de las organizaciones empresarias.

Finalmente, los datos del universo de empresas fueron generosamente aportados a partir de la colaboración de autoridades del Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios quien a través del responsable de la coordinación de servicios públicos, Marcelo Montero, facilitó la información indispensable para este trabajo. Vaya un especial agradecimiento a ambos en nombre de quienes conformamos el equipo de trabajo del Observatorio de Calificaciones Laborales.

1. Metodología y muestra.

El Observatorio de Calificaciones Laborales (OCAL) de la Universidad Nacional Arturo Jauretche presenta los principales resultados de la encuesta realizada a 503 empresas del conurbano sur, efectuadas durante último trimestre 2013 y primero 2014.

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

A modo de control, los resultados obtenidos fueron comparados con los del Censo Nacional Económico 2004, a pesar de los cambios producidos en los años de reindustrialización posteriores, por ser el último parámetro censal disponible a la fecha, encontrándose similitudes entre el Censo 2004 y la encuesta con respecto a los pesos relativos de los municipios y tamaño promedio de las organizaciones.

- **Sobre el diseño muestral y el procesamiento.**

El marco muestral se confeccionó a partir de tres listados de clientes de la empresa de suministro eléctrico.

El primero de los listados contiene a las empresas/establecimientos clasificadas como de grandes consumos. Este listado posee a su vez una clasificación por actividad (código ciiu).

Una vez depurado el listado de posibles duplicaciones, inconsistencias, partidos y actividades no incluidas en la investigación, se obtuvo un total de 870 establecimientos, de los que se seleccionaron 394 mediante azar sistemático (ordenados por actividad y partido).

De los casos seleccionados se detectó en campo que, pese a la clasificación del listado, no correspondía incluir en la investigación a 42 establecimientos (10,7% del total).

Se realizaron 338 entrevistas, estimándose para este listado un total de 777 empresas que cumplen con los requisitos para ser consideradas en el estudio.

El segundo listado contenía clientes de Edesur clasificados como “talleres” (cod. sie T1, T2 Y T3). De entre ellos se consideraron los clientes con consumo superior a 1000 kw.

Una vez depurados por partido se obtiene un listado final de 397 empresas de las que se seleccionaron 200 mediante azar sistemático, ordenadas por categoría.

De los casos seleccionados se detectó en campo que no correspondía incluir en la investigación a 95 establecimientos (47,5%). Se realizaron 103 entrevistas estimándose para este listado un total de 208 empresas que cumplían con los requisitos para ser consideradas en el estudio.

El tercer listado incluía a clientes Edesur no clasificados como talleres pero con consumos no residenciales.

Además del partido y el consumo (inferior a 1000 kw) la depuración del listado tiene en cuenta a clasificaciones que dejan, sin lugar a dudas, fuera del marco de la investigación a establecimientos como clubes, iglesias, escuelas, etc.

El total de este listado depurado incluyó a 305 clientes de Edesur, de los que se obtuvo una muestra de 180 casos mediante azar sistemático, ordenados los clientes previamente por categoría y consumo.

De esta muestra se detectaron 115 (64%) casos que están por fuera de las actividades consideradas en la investigación y se realizaron 62 entrevistas, estimándose para este listado un total de 110 empresas que cumplían con los requisitos para ser consideradas en el estudio.

	Estrato			
	Total	Listado 1 (empresas)	Listado 2 (talleres)	Listado 3 (no talleres)
Listado depurado	1572	870	397	305
Muestra	774	394	200	180
No corresponden (por campo)	252	42 (10,7%)	95 (47,5%)	115 (63,9%)
Entrevistas realizadas	503	338	103	62
Universo estimado (n)	1095	777	208	110
Universo estimado (%)	100%	71%	19%	10%

Máximo error de estimación: +/- 3,25 pp para una confianza de 95% (para variables de nivel de medición ordinal o menor, cuando el cálculo incluye a la totalidad de los casos, bajo el supuesto de máxima heterogeneidad y selección al azar simple, sin considerar el efecto del diseño).

Para el procesamiento se tuvo en cuenta al peso estimado del conjunto de empresas de cada listado de acuerdo a la proporción de establecimientos que, en las muestras, se detectó correspondía incluir en la investigación.

- **Sobre la metodología**

Una vez construida la herramienta de investigación se contactaron las empresas consultándose por la persona que estuviese en condiciones organizacionales y de conocimientos de responder la encuesta (en general fue la máxima autoridad o responsable de RRHH).

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

- Caracterización de la organización consultada.
- Últimas tres búsquedas laborales en un periodo máximo de dos años, características, resultados y criterios de selección.
- Subcontratación de servicios (motivos, frecuencia, tipo de subcontratación).
- Relación y percepción con actores del sistema de formación profesional y del mundo socioeconómico
- Actitud y acciones hacia la innovación.

Sobre la presentación de los resultados, y con el fin de facilitar la lectura de los mismos, algunos sectores económicos han sido agrupados en segmentos mayores, correspondientes a 7 sectores productivos: Alimentos y Bebidas, Caucho/Plástico, Metalmecánica, Química, Textil-indumentaria, Madera y papel y Metalúrgica.

ANALISIS DE LOS DATOS.

1.1. Características socio demográficas: sectores productivos, antigüedad y tamaño.

En el presente apartado se abordará el escenario de la producción, considerando algunas características objetivas que configuran al Conurbano Sur: cuáles son los sectores productivos más dinámicos y como varía ésta composición en cada municipio, cuál es la antigüedad de las empresas en las distintas zonas donde están localizadas, y el tamaño (en relación a los empleados) que predominan según sector productivo y por zona. En el caso de la denominada “Zona Oeste” se incluyen los partidos de Presidente Perón y San Vicente, que fueron agrupados por confidencialidad estadística.

Importa mencionar algunos datos macroeconómicos donde se enmarca el escenario de producción analizado. A nivel nacional, entre 1991 y 2002 la producción industrial se expandió a un ritmo anual promedio de 0,5%, mientras que entre 2003 y 2012 lo hizo a 9,0% promedio.

Entre los años 1995 y 2002, por ejemplo, la industria metalmecánica (una de las más fuertes en esta región) se redujo a un ritmo promedio que alcanzó -10,7% anual, pero entre 2003 y 2012 creció a un promedio anual de 10,7% y sigue siendo uno de los sectores más dinámicos, tal como se puede observar en el presente análisis¹. El empleo en la industria creció todos los años desde 2003, con la sola excepción de la crisis internacional de 2009.

Por otro lado, en el marco de la provincia de Buenos Aires se destaca que ésta aporta 36% del Producto Bruto Interno (PBI) en Argentina, siendo la región industrial más importante del país y produciendo casi la mitad de las manufacturas elaboradas en Argentina. Desde 2003 al presente, la provincia de Buenos Aires creció a un ritmo promedio anual de 8,6% durante el período 2003-2010. La industria manufacturera constituye el sector económico más importante de la provincia de Buenos Aires².

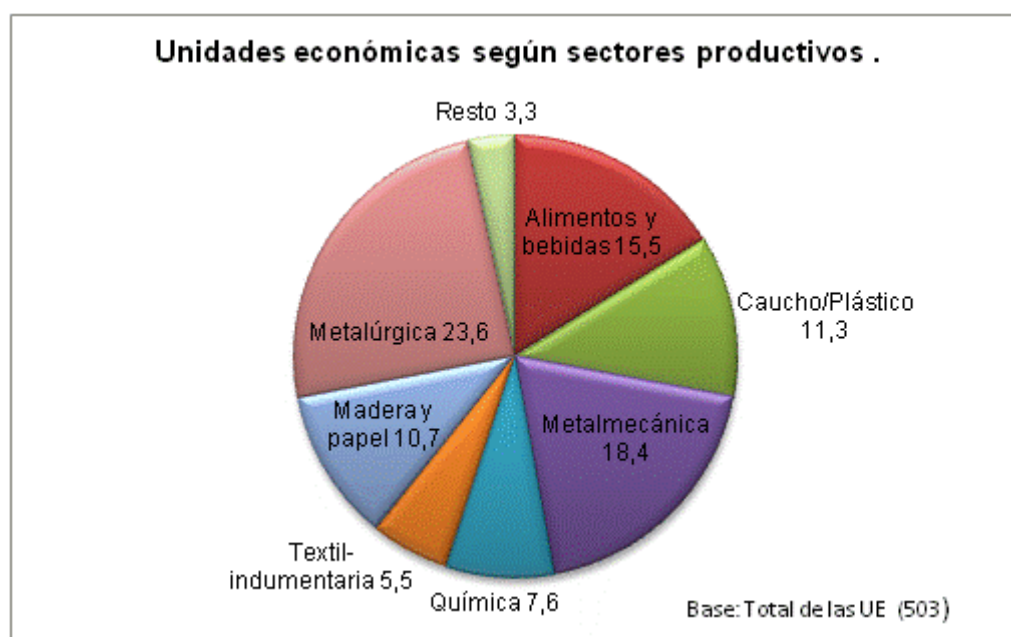
- **Sectores productivos**

Considerando los resultados obtenidos de acuerdo a la cantidad de establecimientos encuestados, los sectores más significativos del Conurbano Sur son: el Metalúrgico (24% de las UE),

¹ Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; Secretaría de Política Económica y Planificación del Desarrollo-Subsecretaría de Programación Macroeconómica- Dirección Nacional de Política Macroeconómica: “La macroeconomía argentina 2003-2012; <http://www.mecon.gov.ar/basehome/pdf/indicadores.pdf>.

² Dirección Provincial de estudios y proyecciones económicas – Ministerio de Economía de la Provincia de Buenos Aires; “Panorama productivo de la provincia de Buenos Aires- Marzo de 2012” http://www.ec.gba.gov.ar/areas/estudios_proyecciones/Archivos/Panorama

Metalmecánico (18%), Alimentación-Bebidas (15%), Caucho-Plástico (11%), Madera y papel (11%), Química (8%) y Textil-Indumentaria (6%).



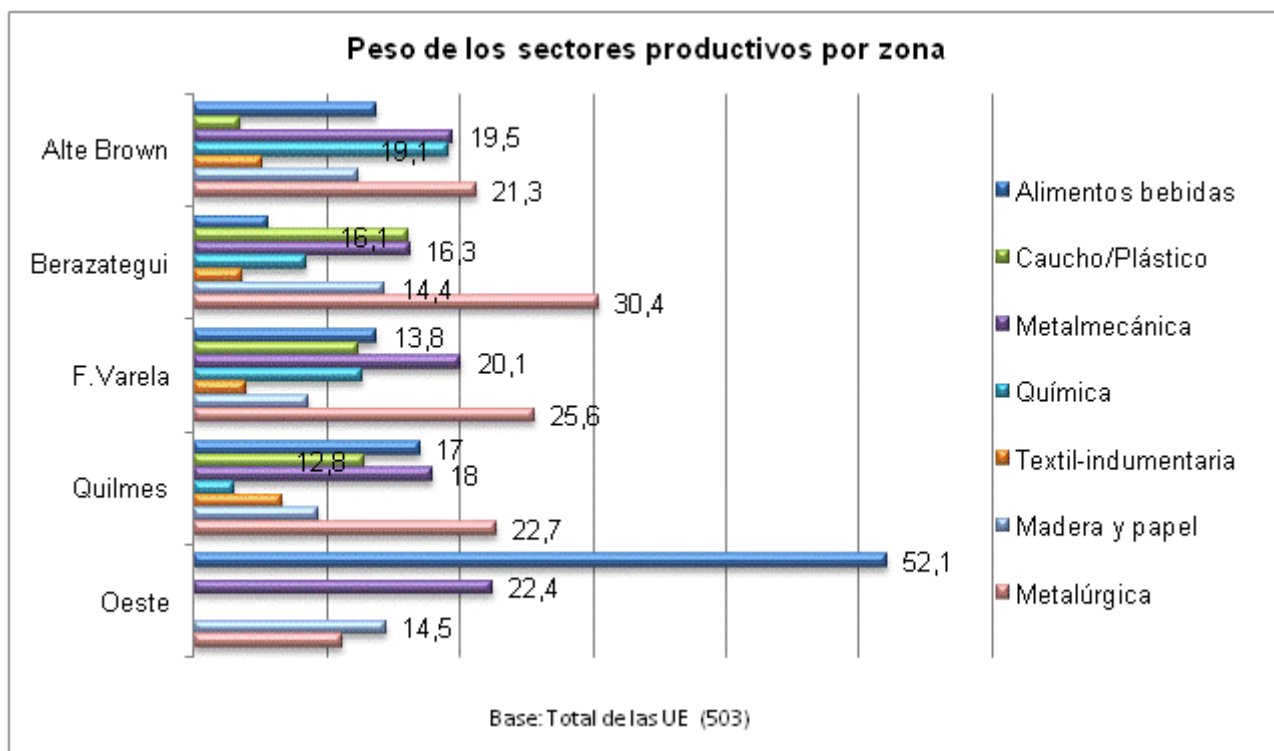
En Almirante Brown se destacan la industria Metalúrgica (21,3%), seguida de la Metalmecánica (19,5%) y la Química (19,1%), concentrando las mencionadas el 60 % de las UE entrevistadas.

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

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

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

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



- **Tamaño de las unidades económicas.**

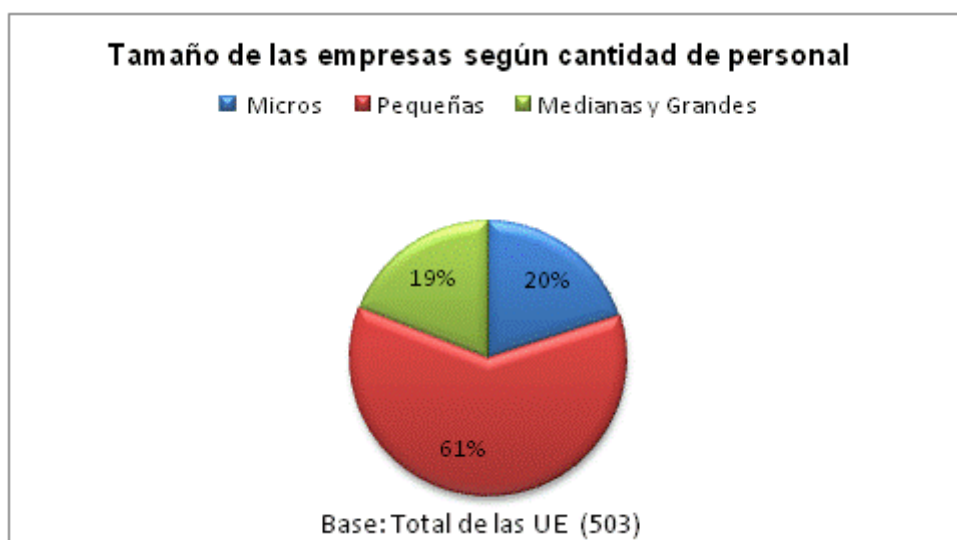
Considerando la Resolución 1479/13 - Secretaría de Empleo - Promoción Del Empleo³, el tamaño de las organizaciones de la muestra se distribuye considerando la cantidad de empleados en las empresas: el 20 % es micro empresa (hasta 5 trabajadores), un 61 % es pequeña empresa (entre 6 y 50 trabajadores), y el 19 % se ubica en la clasificación de mediana (entre 51 y 200 trabajadores) y grande (201 trabajadores y más).

³ Dicha resolución establece que las empresas se clasificarán de acuerdo con la cantidad de trabajadores que conformen su planta de personal en:

1) Micros: con una planta de personal de hasta CINCO (5) trabajadores.

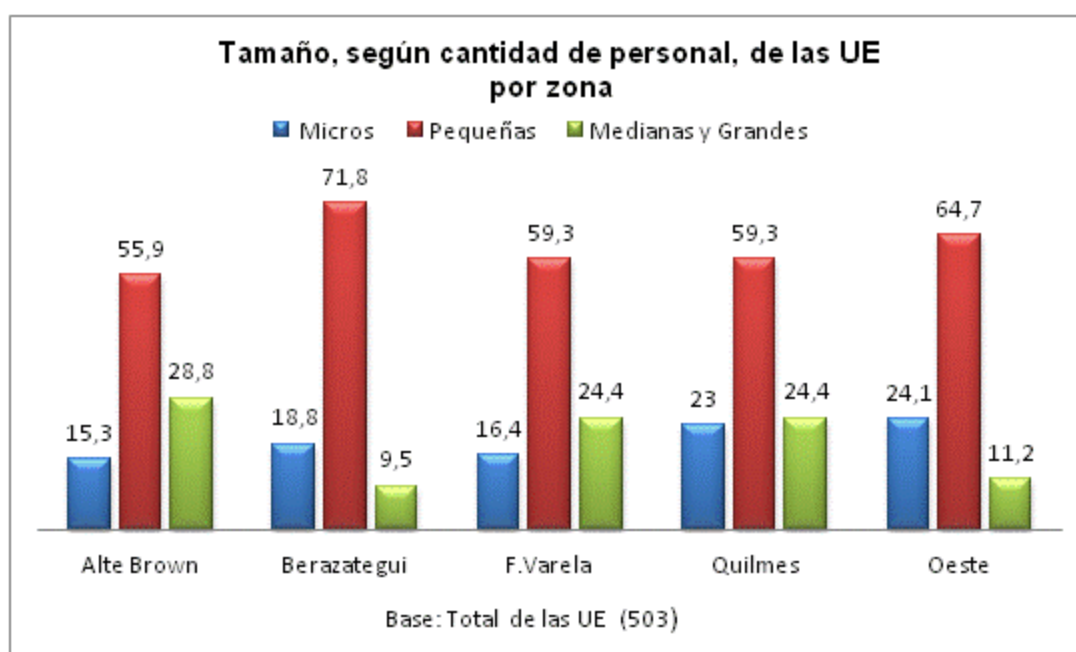
2) Pequeñas: con una planta de personal de SEIS (6) a CINCUENTA (50) trabajadores;

3) Medianas y grandes: con una planta de personal de CINCUENTA Y UN O (51) a DOSCIENTOS (200) trabajadores;



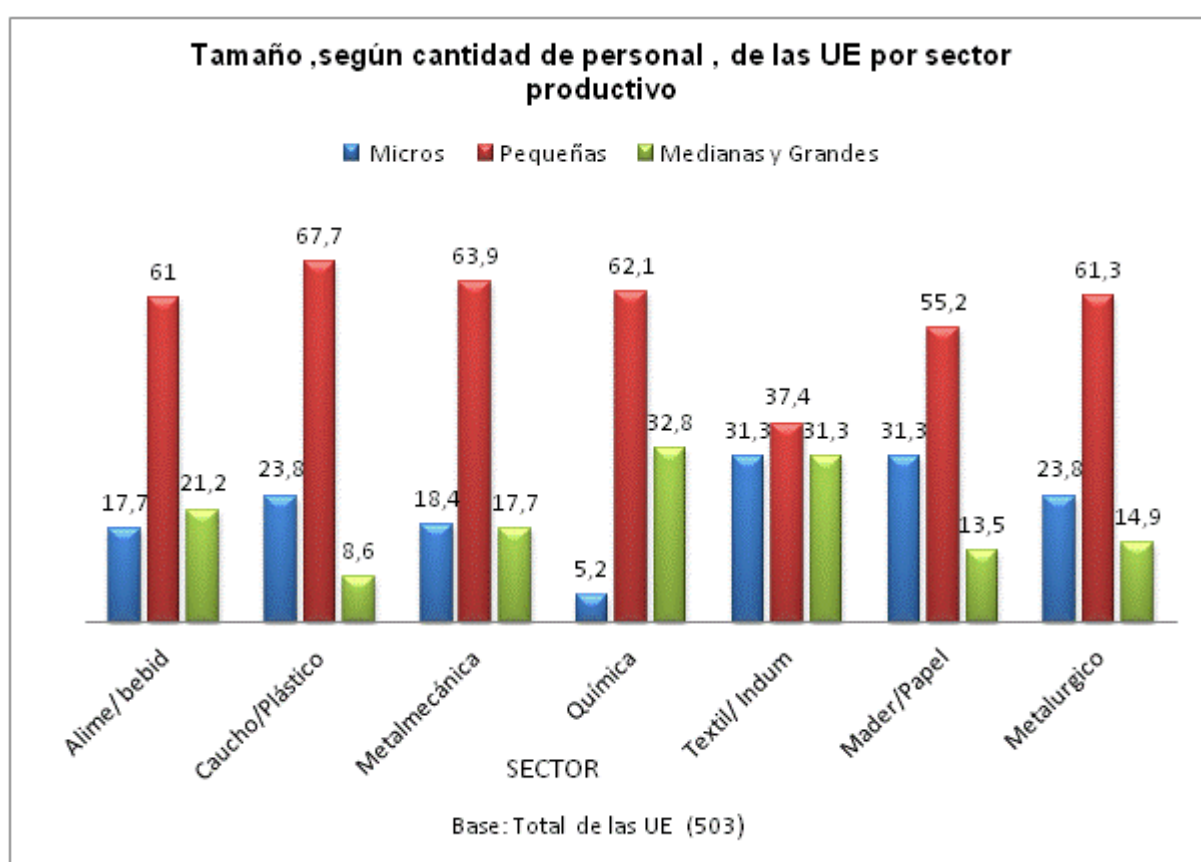
En Berazategui y en la zona Oeste predominan las UE pequeñas que emplean entre seis (6) y cincuenta (50) trabajadores (71,8% y 64,7%, respectivamente), en tanto que Almirante Brown, Florencio Varela y Quilmes son los partidos con mayor presencia de UE que tienen entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores.

Este escenario productivo comparado con el censo económico 2004 es similar en cuanto a peso de las industrias según municipios y promedio de empleados, salvo en los casos de Quilmes y Almirante Brown, donde se observa que el promedio de empleados por unidad económica creció, muy probablemente como resultado del proceso de reindustrialización de la última década.



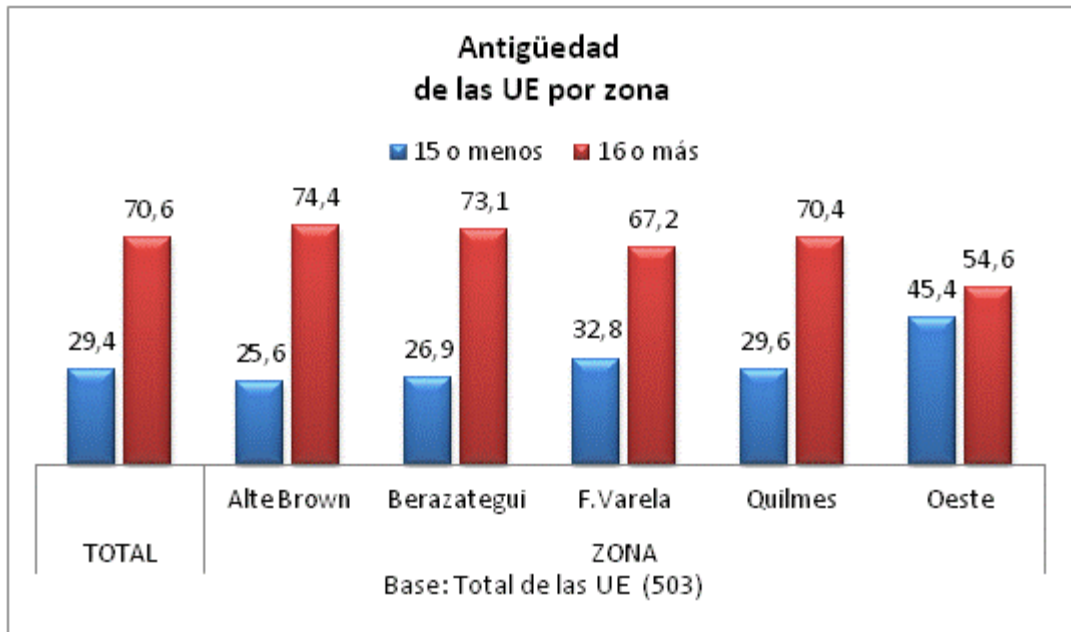
El estudio registró que la mayoría de las unidades económicas emplean entre seis (6) y cincuenta (50) trabajadores, predominando la pequeña industria en todos los sectores productivos, y destacándose por encima de la media las industrias Caucho-Plástico (67,7%), Metalmecánica (63,9%) y la industria Química (62,1%).

Las industrias que concentran las UE de mayores proporciones —más de 51 trabajadores— son el sector Químico, Textil-Indumentaria y, en menor medida, Alimentos y Bebidas; mientras que las micro empresas (hasta 5 trabajadores) tienen mayor peso en la industria de la Madera-Papel, en el Caucho-Plástico, en el sector Metalúrgico y en el de Textil-Indumentaria. En esta última industria, asimismo, se observa una distribución uniforme de unidades en todos los segmentos de tamaño.



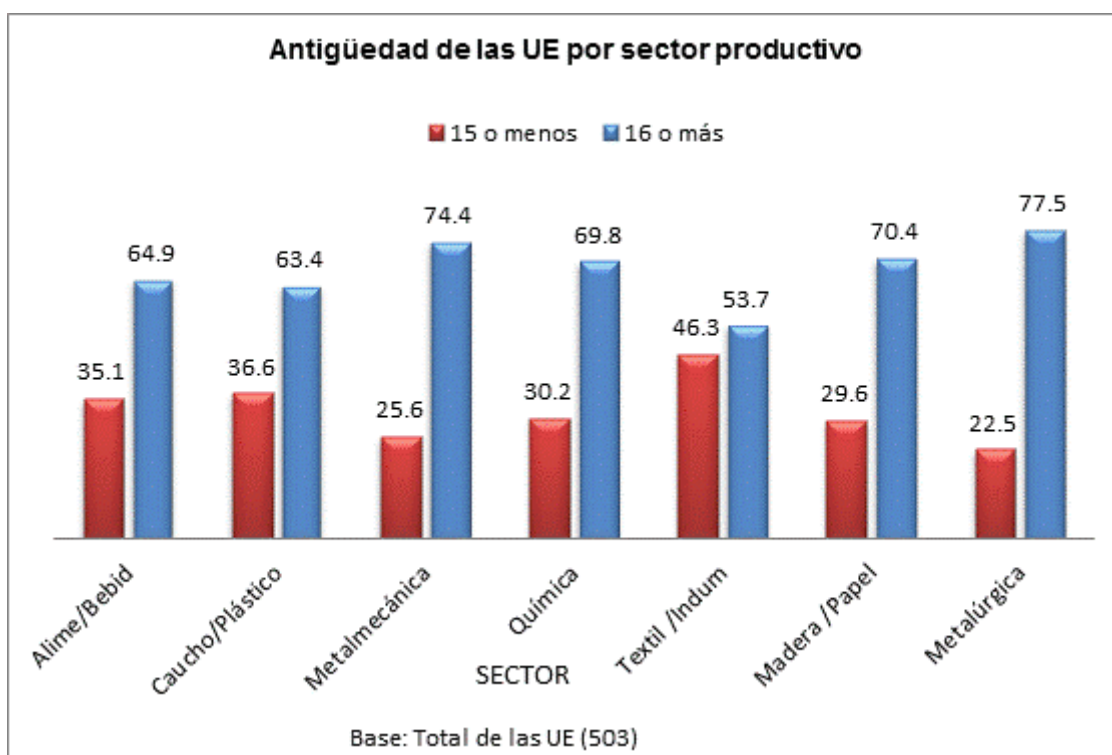
- **Antigüedad de las unidades económicas.**

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



Los partidos de Florencio Varela y la zona Oeste se presentan como los municipios donde se registra una mayor proporción de UE con menos de 15 años de antigüedad.

En el mismo sentido, resulta significativo mencionar que los sectores Textil/Indumentaria, Alimentación y Bebida y Caucho-Plástico son los sectores que tienen el más alto número de establecimientos de menor antigüedad.



Principales características socio demográficas:

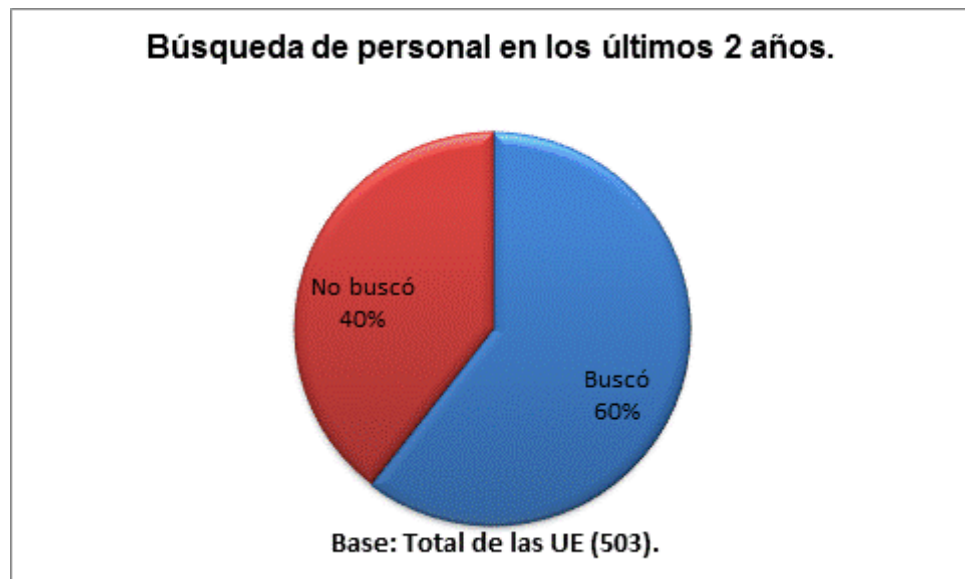
De acuerdo al número de UE:

- Los sectores más significativos en cuanto a la cantidad de establecimientos del Conurbano Sur son: el Metalúrgico (24% de las UE), Metalmecánico (18%), Alimentación – Bebidas (15%), Caucho-Plástico (11%), Madera y papel (11%), Química (8%) y Textil-Indumentaria (6%).
- El 71 % de las UE tienen más de 16 años desde su creación, mientras que 29% tiene 15 años o menos de antigüedad. Entre estas últimas, la mayoría se originó en los últimos 10 años, durante el proceso de reindustrialización.
- Se observa que la mayoría de las unidades económicas emplean entre seis (6) y cincuenta (50) trabajadores, lo que implica que predomina la pequeña industria en todos los sectores productivos.

1.2. Calificaciones demandadas por las empresas.

Un segundo eje de análisis está relacionado a la demanda de personal calificado por parte de las empresas. En este punto, se analizó cuál es la demanda de personal, que tipo de oficios buscan las UE, cuál es la demanda que se satisface en cada búsqueda de personal, que características ponderan para decidir la incorporación de empleados a la empresa, y en que zonas o industrias se concentra la mayor cantidad de demanda de personal calificado.

El primer dato que impacta es la dinámica de las búsquedas: 60 % de las UE realizó al menos una búsqueda de personal en los últimos dos años. Vale referenciar (aunque el dato no es comparable) que la media nacional es de 32,5 %, tomado como referencia la encuesta de Demanda Laboral Insatisfecha en la Argentina, tercer Trimestre de 2013 del INDEC.

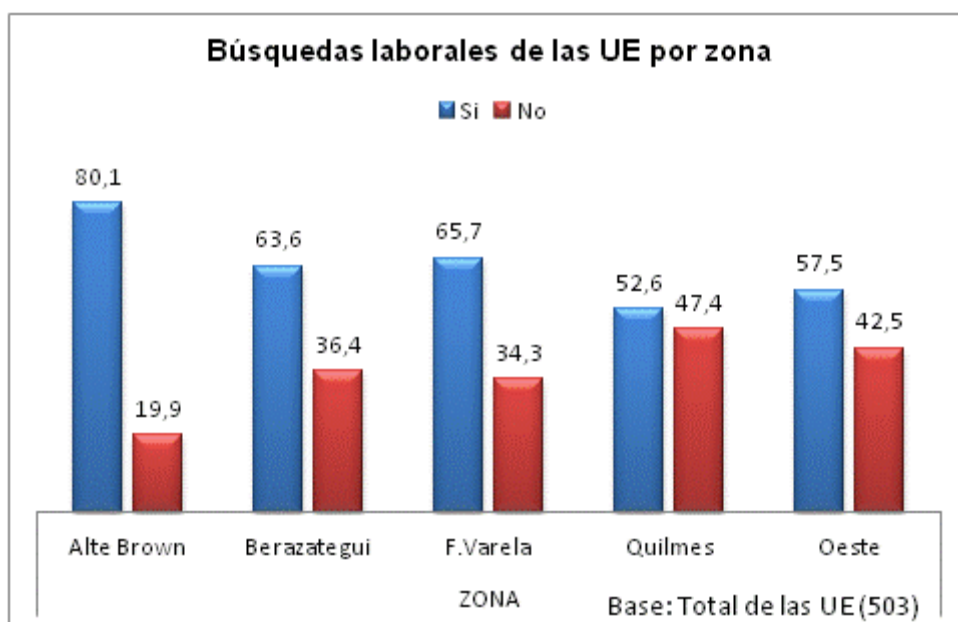


Del 60 % de las UE que buscó personal, el 47 % buscó una persona, el 28,5 % demandó dos personas y el 24,4 % tres o más personas en los últimos dos años.



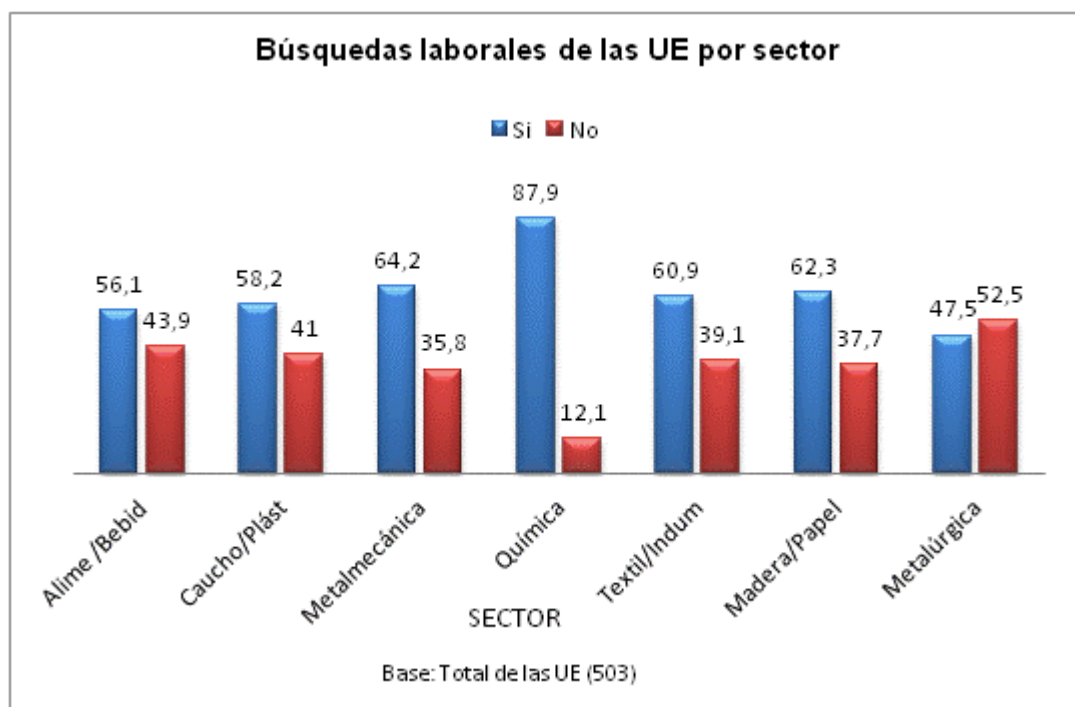
El área de Almirante. Brown aparece como la de mayor demanda de búsqueda de personal calificado, donde el 80 % de las UE demandaron personal en los últimos dos años.

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



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

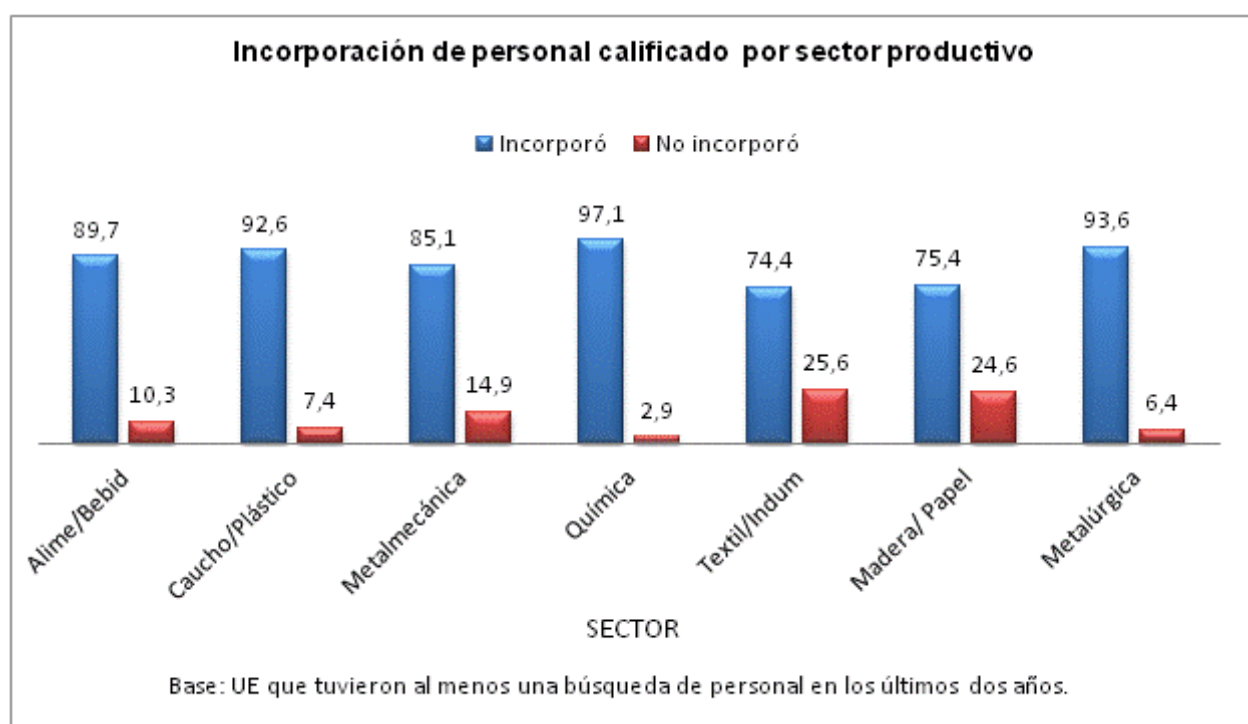
La industria Metalúrgica aparece como el único sector en el que es menor la cantidad de empresas que no buscaron de que aquellas que si lo demandaron, evidenciando posiblemente una buena articulación entre demanda/formación.



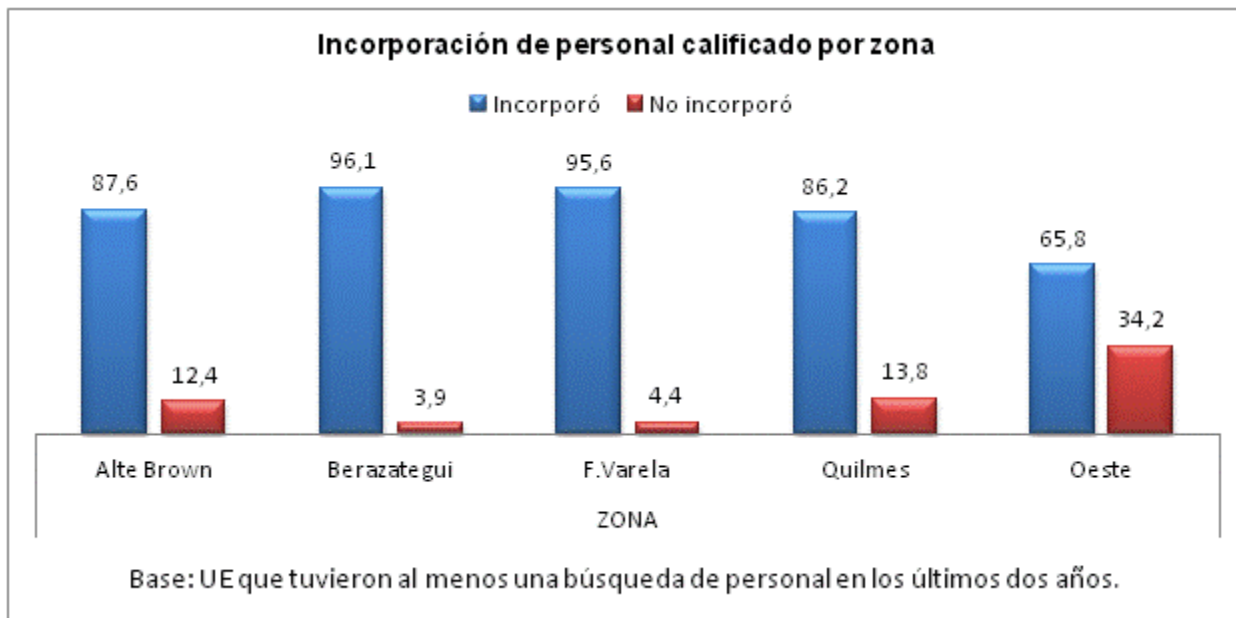
Un dato relevante hallado en este estudio, es que sobre el total de las UE que realizaron búsquedas de personal, 11,3% no logró cubrir al menos uno de los puestos de trabajo requeridos. Nuevamente se lo referencia con la encuesta de Demanda Laboral Insatisfecha en la Argentina del Tercer Trimestre de 2013 del INDEC, que fija a la media nacional en 6,6%.



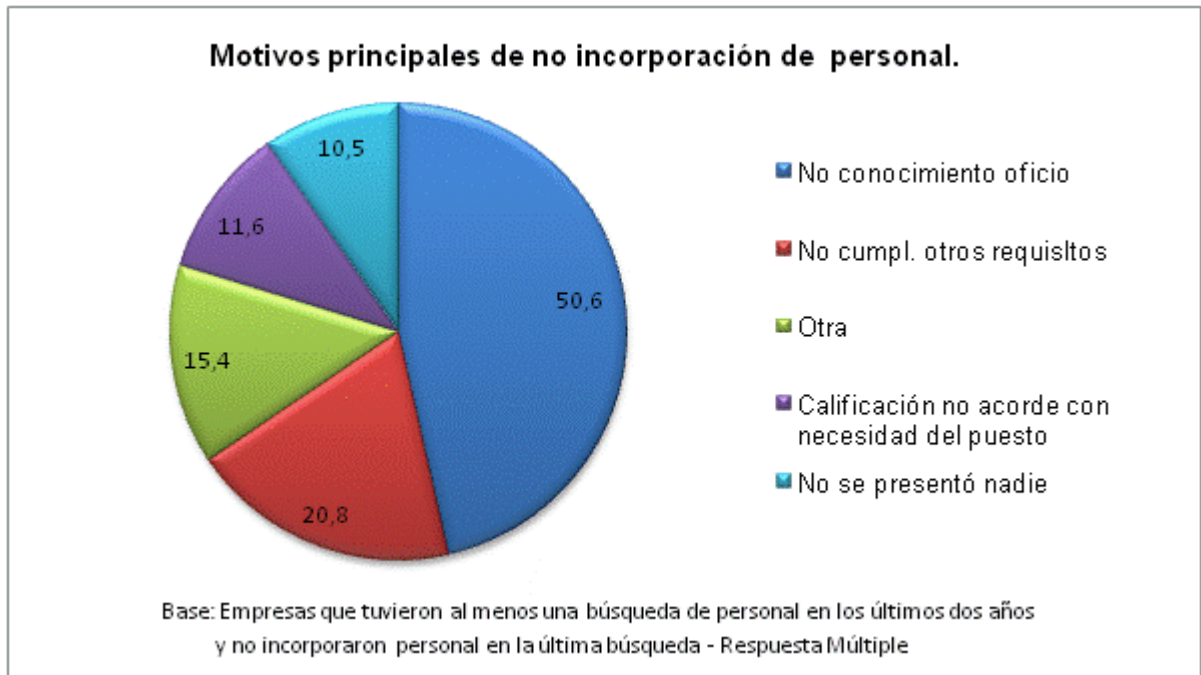
El problema de la escasez de personal calificado (muy presente en el discurso cotidiano de los entrevistados) se evidencia en la mayoría de los sectores productivos analizados; en la industria Textil/Indumentaria 25,6% manifestó que no logró incorporar personal, mientras que 24,6% de las UE tampoco lo hizo en el sector de Madera/papel, siendo los sectores productivos donde la falta de personal calificado se expresó con mayor fuerza. En menor medida se ubican los sectores de la Alimentación/Bebida, Caucho/plástico y el Metalmeccánico. Nuevamente el sector metalúrgico, acompañado del químico en este caso, muestran una buena relación demanda-oferta.



De las UE que buscaron e incorporaron personal en los últimos dos años se destacan Berazategui (96, 1%) y Florencio Varela (95, 6%) , siendo los partidos donde mayor es la relación entre búsqueda e incorporación de personal calificado.



Interesó indagar también para los casos de búsquedas infructuosas los motivos por los cuales no se había incorporado personal. Se encontró que los motivos principales de la no incorporación de personal fueron: “No conocimiento del oficio” (50,6%), “No cumplimiento de otros requisitos” -como edad, disponibilidad de tiempo, movilidad geográfica, aspiraciones-oferta salariales- (20,8 %.), “personas que teniendo calificación no demostraban estar capacitadas para el puesto concreto que se ofrecía” (11.6%) y “no se presentó nadie” (10, 5%). La tendencia se mantiene en todas las búsquedas realizadas por las empresas (última búsqueda, penúltima búsqueda y antepenúltima búsqueda).



- **Demanda de oficios de las empresas.**

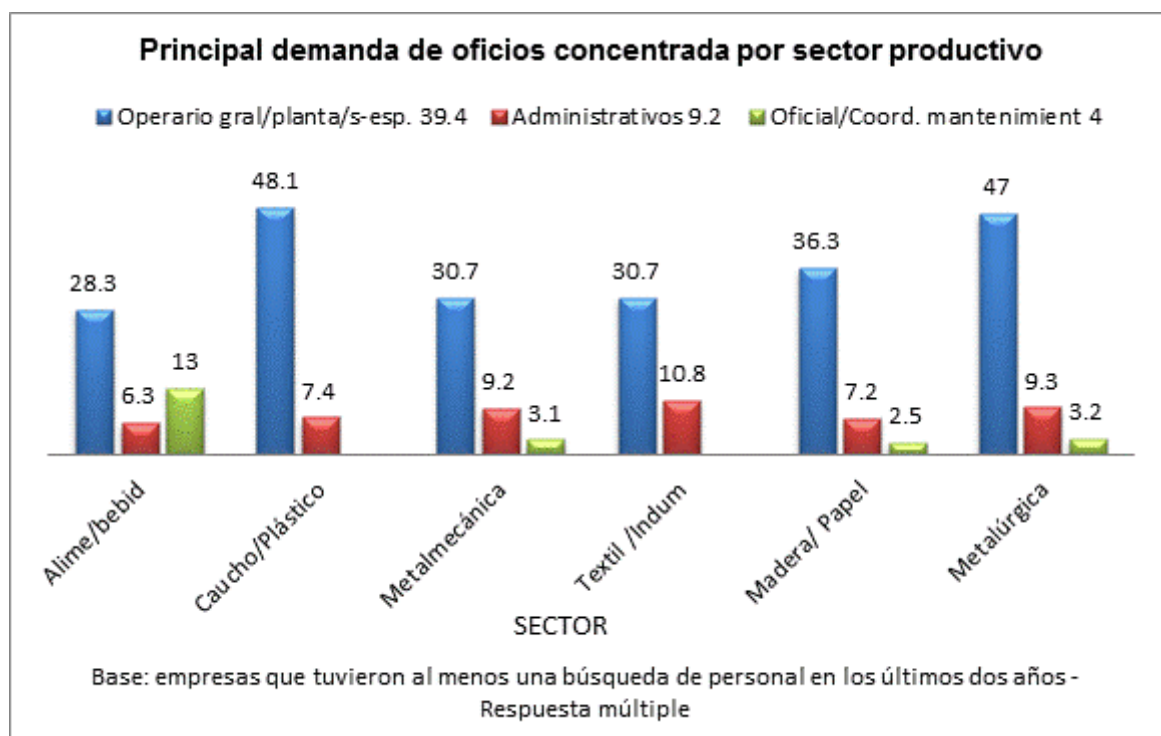
El eje central de este estudio consistió en relevar los oficios, saberes o calificaciones que las UE demandan en función de elaborar posteriormente la congruencia entre la oferta y la demanda. Entonces, en las empresas que tuvieron al menos una búsqueda de personal en los últimos dos años, se le pidió a cada entrevistado que definiese el nombre del oficio/puesto/competencia a cubrir. En un proceso posterior de análisis se agruparon esas informaciones en categorías más generales que permitieran la lectura de los datos.

Se observó que se buscaron 117 tipos de oficios diferentes, concentrándose las menciones en: 39,4% en “*operarios generales*”, seguido por los “*administrativos*” (9,2%) y “*Oficial/Coordinador de Mantenimiento*” (4%), distribuyéndose el resto de las menciones en distintos “*oficios específicos*”. Para un mayor detalle de los mismos se presenta un Anexo (ANEXO N°1 - Oficios Buscados) en el que se detalla un listado de los oficios mencionados. Téngase presente para esos casos que se trata de respuestas múltiples, y que en algunos casos se agruparon denominaciones que aludían a un mismo saber/oficio.

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

Este agrupamiento se hizo considerando posiciones genéricas dentro de la organización productiva; en el caso de las actividades operativas se agruparon aquellas específicas de cada rama en la categoría “procesos productivos de sector” y las compartidas por más de un sector en “operarios generales”.

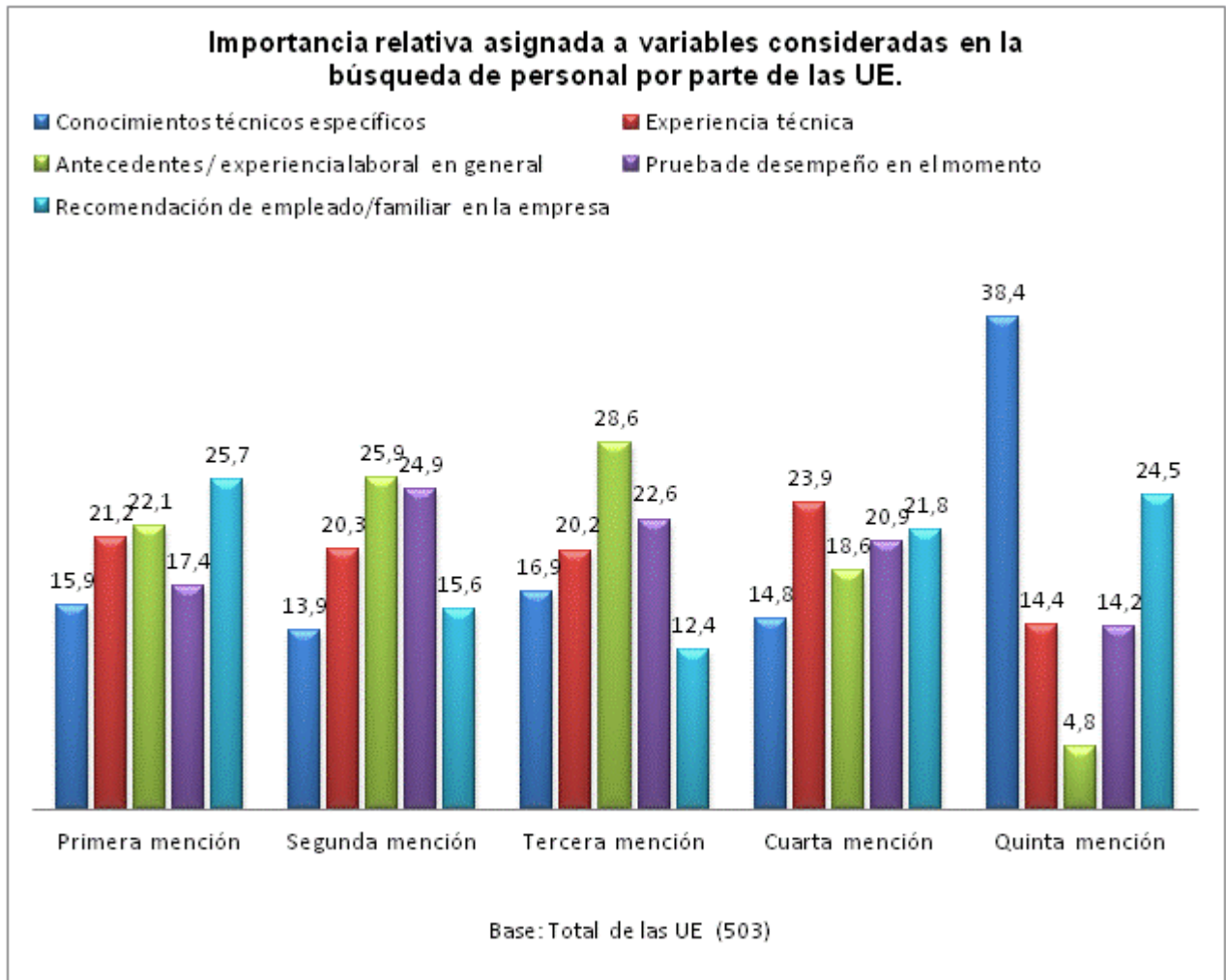
En el Anexo N°1 se presenta un desagregado detallado de estas respuestas junto al sector al que pertenece la organización que desarrolló esa búsqueda.



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

En cuanto a las principales competencias que los entrevistados consideran importantes para la incorporación de personal, se observa que la competencia más significativa para las UE que buscaron personal no específicamente calificado es la “recomendación de un empleado o que sea un familiar de la empresa”, los “antecedentes o la experiencia laboral en general” es seguida en importancia, luego la “prueba de desempeño” en el momento, “la experiencia técnica” y como última en relevancia “conocimiento técnico específico”.

Para esta clasificación, cada entrevistado definió qué elementos considera relevantes en la evaluación de la persona para su selección y se les pidió a las UE que asignarán un % de mayor a menor importancia para dichos criterios.



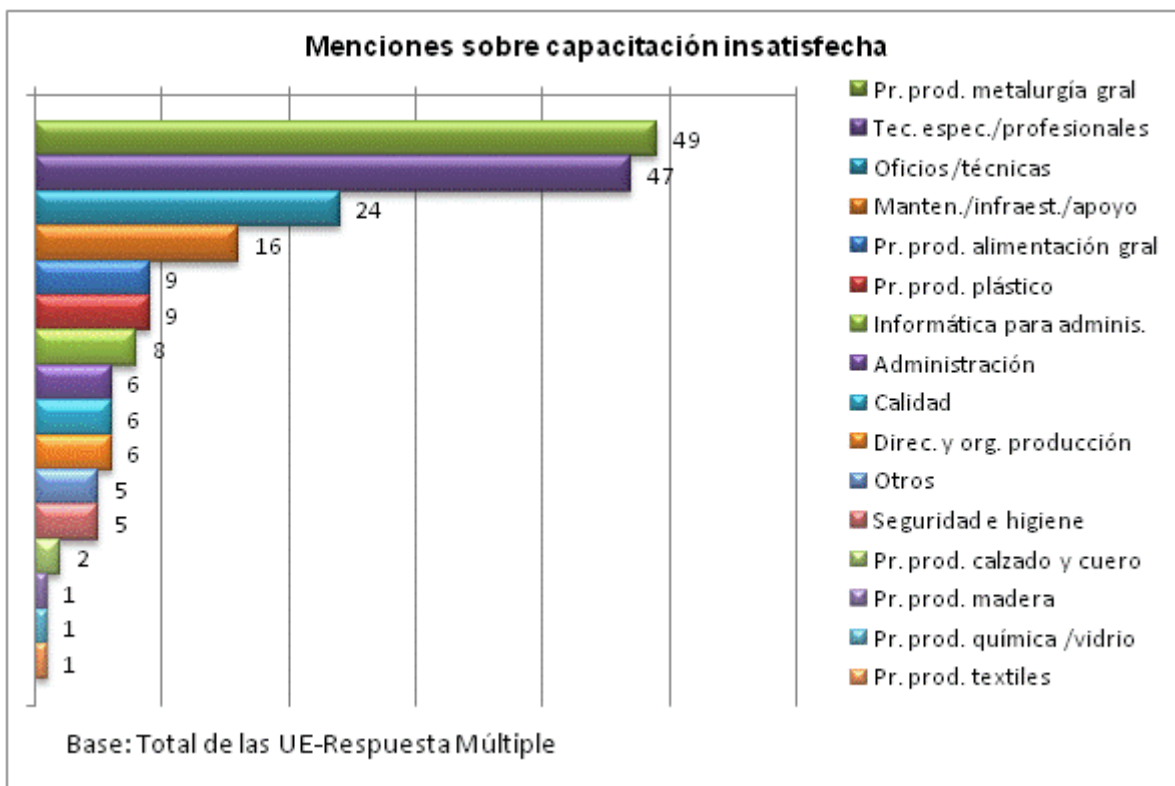
Por otro lado, a través de dos preguntas (una abierta y una cerrada), se solicitó a cada entrevistado que definiese qué demanda de capacitación considera insatisfecha y/o no ha podido dar respuesta. En el proceso de análisis se agruparon esas informaciones en categorías más generales que permitieran la lectura de los datos.

Importa destacar también que se ha preguntado sobre el tipo de demanda de capacitación que las UE consideran insatisfecha en el mercado de trabajo o bien aquellas en las que las empresas no haya podido dar respuesta, obteniendo como resultado que 86,9% de los entrevistados no ha podido identificar la demanda de capacitación que considera insatisfecha, motivo que repercute sobre la planificación de las capacitaciones y/o sobre la necesidad de capacitar personal a fin de obtener mejores resultados en el proceso productivo.

Al mismo tiempo, se observa que 13,1% de las UE ha manifestado que la demanda de capacitación insatisfecha se concentra en la “Producción de metalúrgica en general”, en “técnicas de especialización/profesiones”, en “oficios/ técnicas” y en “mantenimiento/ infraestructura/apoyo”.

Se presenta aquí el análisis de la demanda de capacitación insatisfecha agrupada entre las mencionadas por las UE (sin considerar los ns/nc). En el Anexo N°2 se presentan el conjunto de las

demandas insatisfechas mencionadas por las UE (Cuadro N°2 - Demanda de capacitación insatisfecha)

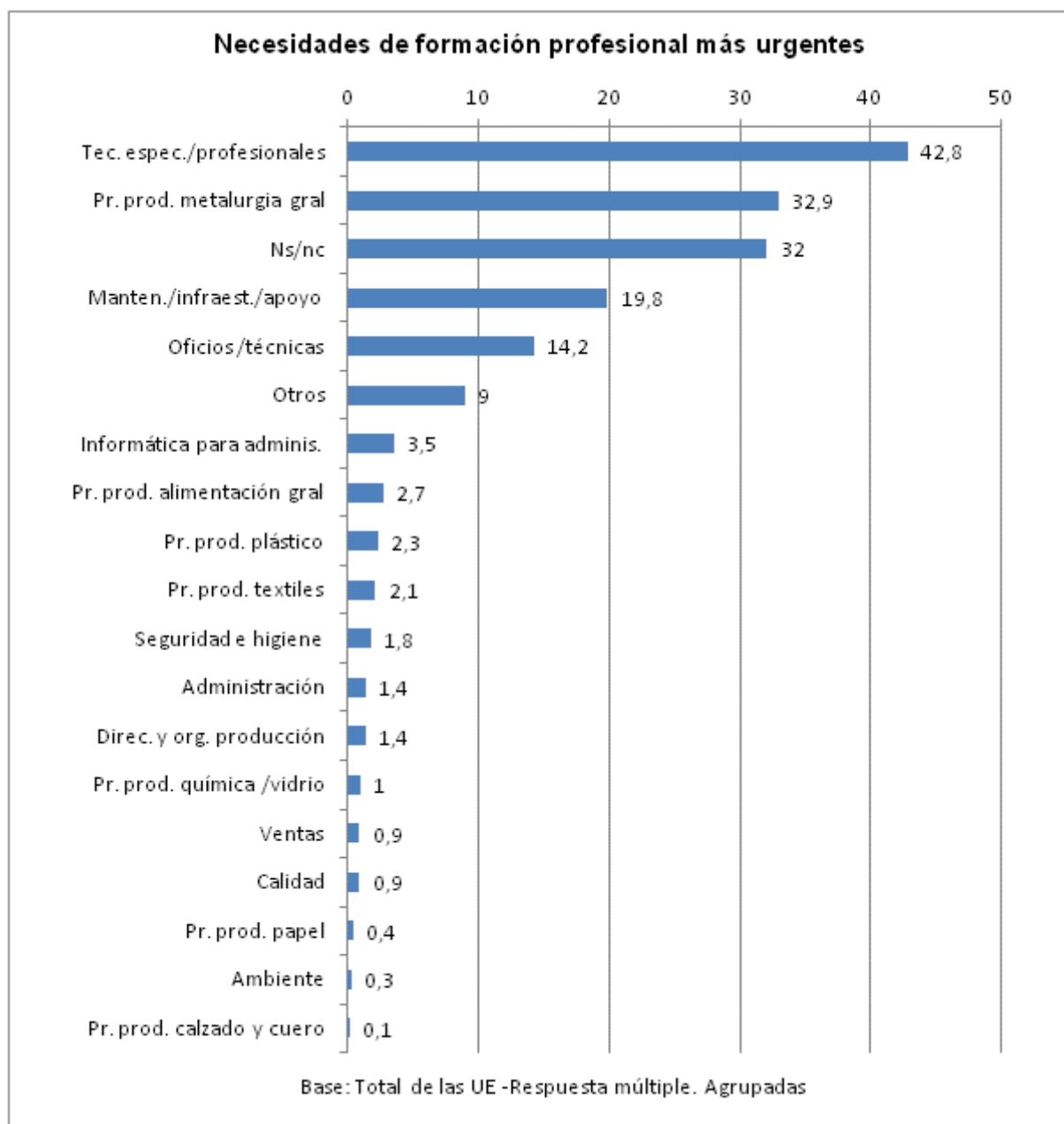


A pesar de la falta de precisión expresada en el punto anterior sobre el tipo de demanda de capacitación que las UE consideran insatisfechas, se ha indagado sobre las necesidades de formación profesional más urgente en la industria radicada en la región y se ha presentado una tarjeta de oficios para la misma. Mediante este estímulo, se logró reducir la categoría “no sabe/ no contesta” al 32%, distribuyéndose el resto de las menciones en: “Técnicos. Especialistas/profesionales” en un 42,8 %, “operarios para la prod. Metalúrgica general” en un 32%, “mantenimiento/infraestructura/apoyo” en un 19,8 %, “oficios/técnicas generales de la industria” en un 14,2 %, “informática para administrativos” en un 3,5 %, “operarios para la Prod. Alimentación general” en un 2,7 %, “operarios para la Prod. Plástico” en un 2,3 % y “Prod. Textil” en un 2,1 %.

Esta diferente percepción entre la situación individual y la general da cuenta del discurso mencionado de escasez de personal calificado pero también evidencia un bajo nivel de reflexión y por ende de precisión, en la conceptualización de las pericias/saberes que la producción requerirá en el futuro inmediato.

En otra instancia del cuestionario y en la búsqueda de mayor precisión en cuanto a oficios o saberes demandados, se indagó de manera proyectiva sobre la formación que requerirá la industria en el futuro, observándose similares resultados a los ya presentados. Cuando se analiza la respuesta

a la consulta, más genérica, respecto de cuáles son los oficios en que debería formarse la población según las perspectivas industriales de la región se mencionaron: “*Técnicos Especialistas/profesionales*” (40.6 %), “*Producción metalúrgica en General*” (35.9 %), “*mantenimiento/infraestructura/apoyo*” (26,9%), “*oficios/técnicas* (22,7%), “*informática para administrativos*” (5,2 %), “*Producción de Alimentación general*” (4,2 %), “*seguridad e higiene*” (2,7 %), “*producción Textil*” (2.3) y “*administrativo*” (1,9 %).



Principales resultados:

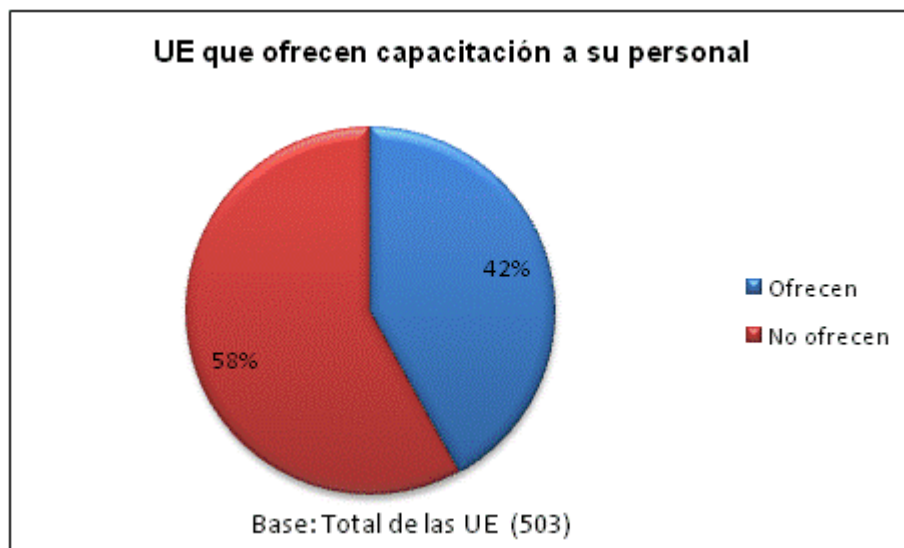
- El 60% de las UE realizó al menos una búsqueda de personal en los últimos dos años.
- En todos los sectores productivos se evidencia una activa búsqueda de personal calificado por parte de las empresas. Los sectores Químico (87,9%) y Metalmecánico (64,2%) presentan la mayor proporción de búsqueda de personal entre los sectores analizados.
- El 11,3% no logró cubrir al menos uno de los puestos de trabajo requeridos.
- A partir de los datos relevados sobre la demanda insatisfecha de personal, se encontró que los motivos principales de la no incorporación de personal fueron: “*No conocimiento del oficio*” (50,6%), “*No cumplimiento de otros requisitos*” -como edad, disponibilidad de tiempo, movilidad geográfica, aspiraciones-oferta salariales- (20,8%), “*personas que teniendo calificación no demostraban estar capacitadas para el puesto concreto que se ofrecía*” (11,6%) y “*no se presentó nadie*” (10,5%). La tendencia se mantiene en todas las búsquedas realizadas por las empresas (última búsqueda, penúltima búsqueda y antepenúltima búsqueda).
- De las empresas que tuvieron al menos una búsqueda de personal en los últimos dos años, la demanda de personal se concentró en las siguientes menciones: 39,4% en “*operarios generales*”, seguido por los “*administrativos*” en un 9,2% y “*Oficial/Coordinador de Mantenimiento*” en un 4 %, distribuyéndose el resto de las menciones en distintos “*oficios específicos*”.
- El 86,9% de los entrevistados no ha podido identificar la demanda de capacitación que considera insatisfecha.

1.3. Relación entre sistema productivo y capacitación profesional .

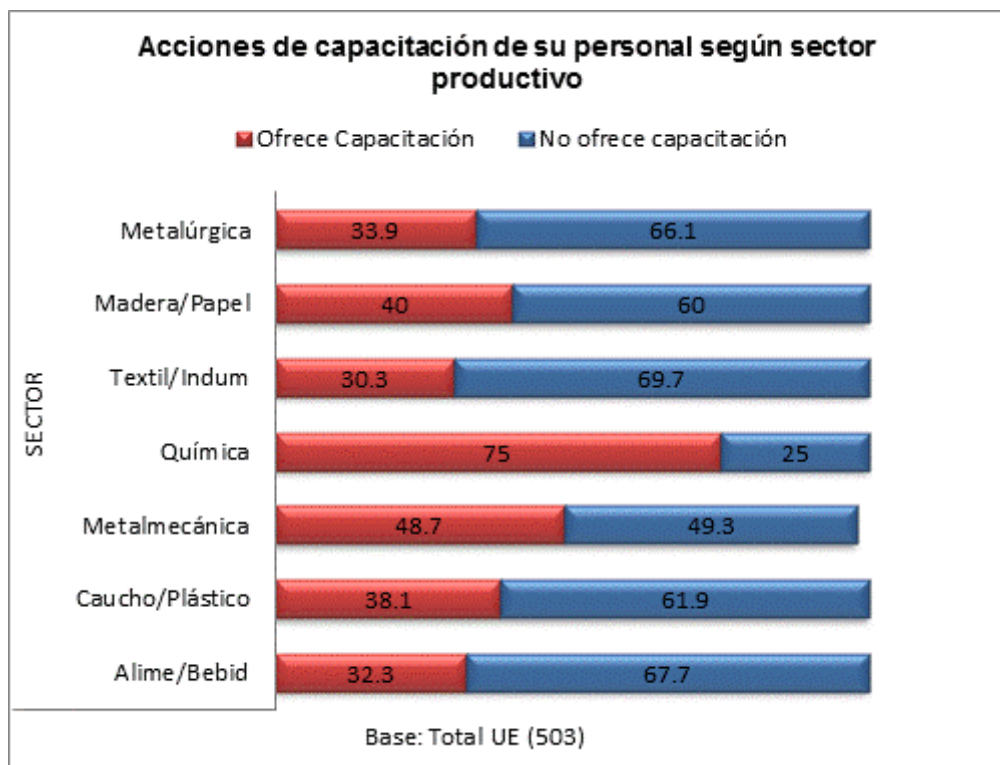
- **Escenario Capacitación.**

Se consultó a los entrevistados respecto de la política de capacitación de la organización. Es decir, interesaba a los fines del estudio y de su vinculación la oferta de capacitación, registrar las políticas de formación, los actores que intervienen, los responsables de las decisiones y las dinámicas de estas acciones.

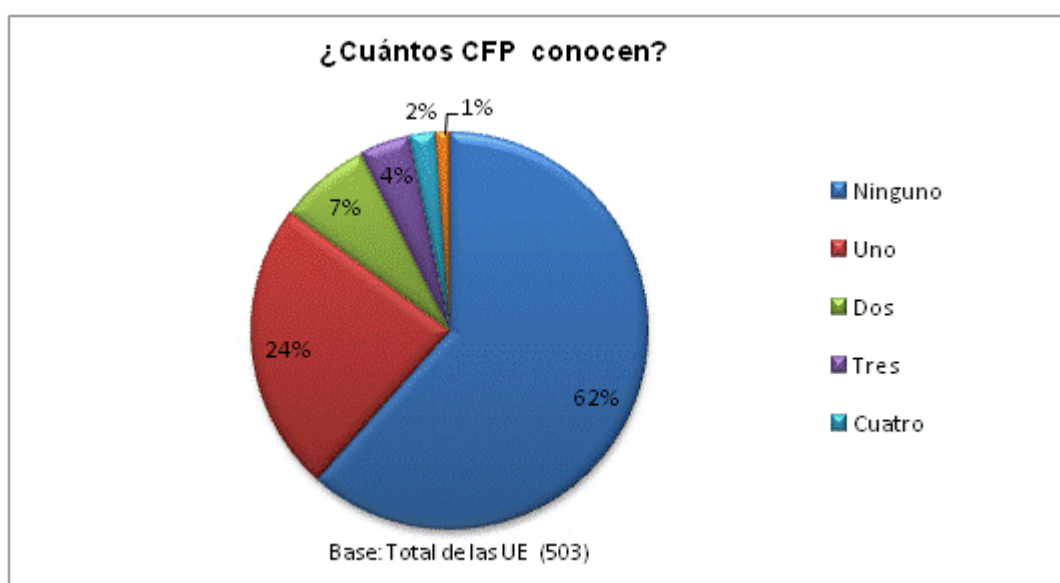
El primer dato arroja que el 58% de las UE no ofrece capacitaciones a su personal, expresando una polarización en el segmento patronal frente a la temática de la capacitación. Aquí resulta importante alertar sobre las implicancias que este dato tiene al pensar la formación profesional.



Esta tendencia que señala falta de ofertas de capacitación de personal se expresa en similares proporciones en todos los municipios y en todos los sectores productivos. Las industrias dedicadas a Textil/Indumentaria, Metalúrgica y Alimentación/Bebidas, son los sectores productivos que menos capacitaciones ofrecen a sus empleados, tal vez explicado por la escala pequeña de la mayoría de sus organizaciones o la especialización de sus producciones. El sector Químico en cambio, se presenta como el que más ofrece capacitación a su personal y, como ya se mencionó, el más activo en la búsqueda de personal calificado.

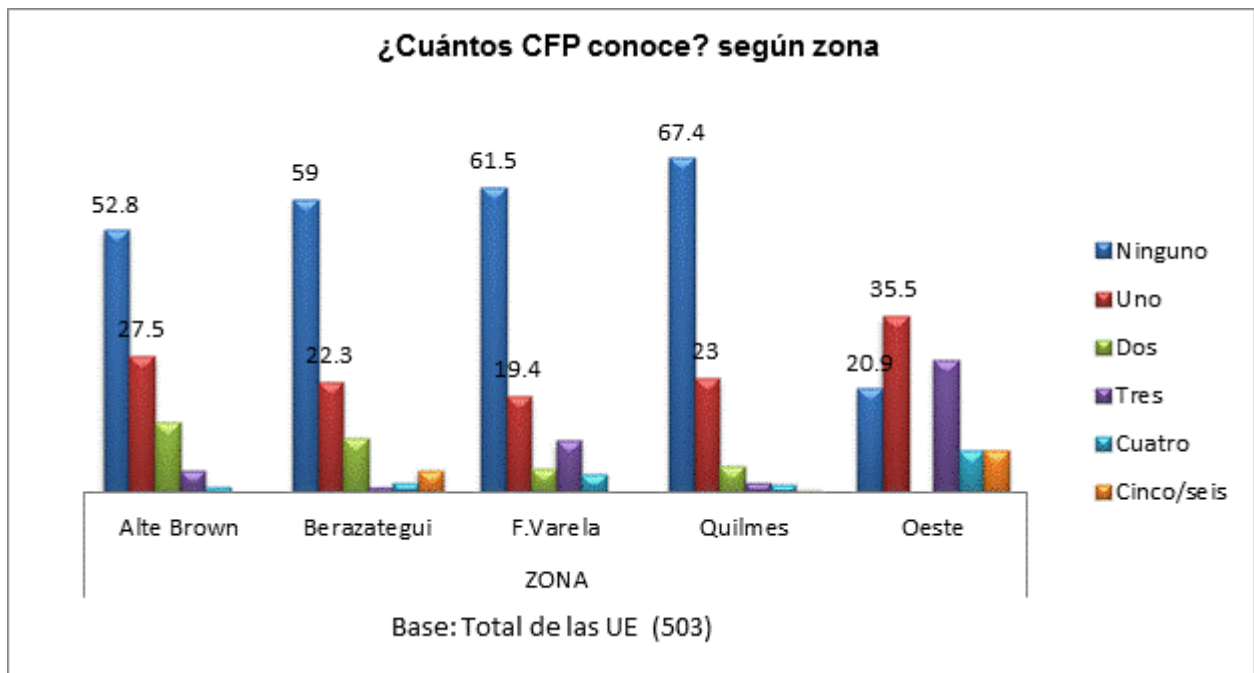


Las respuestas de los entrevistados pone en evidencia la poca información con la que cuentan sobre la presencia de los Centros de Formación Profesional de la zona/municipio donde están asentadas las empresas encuestadas. En efecto, 62% de las UE ha manifestado no conocer centros de formación profesional en su municipio, mientras que 24% conoce al menos un (1) centro de formación profesional.

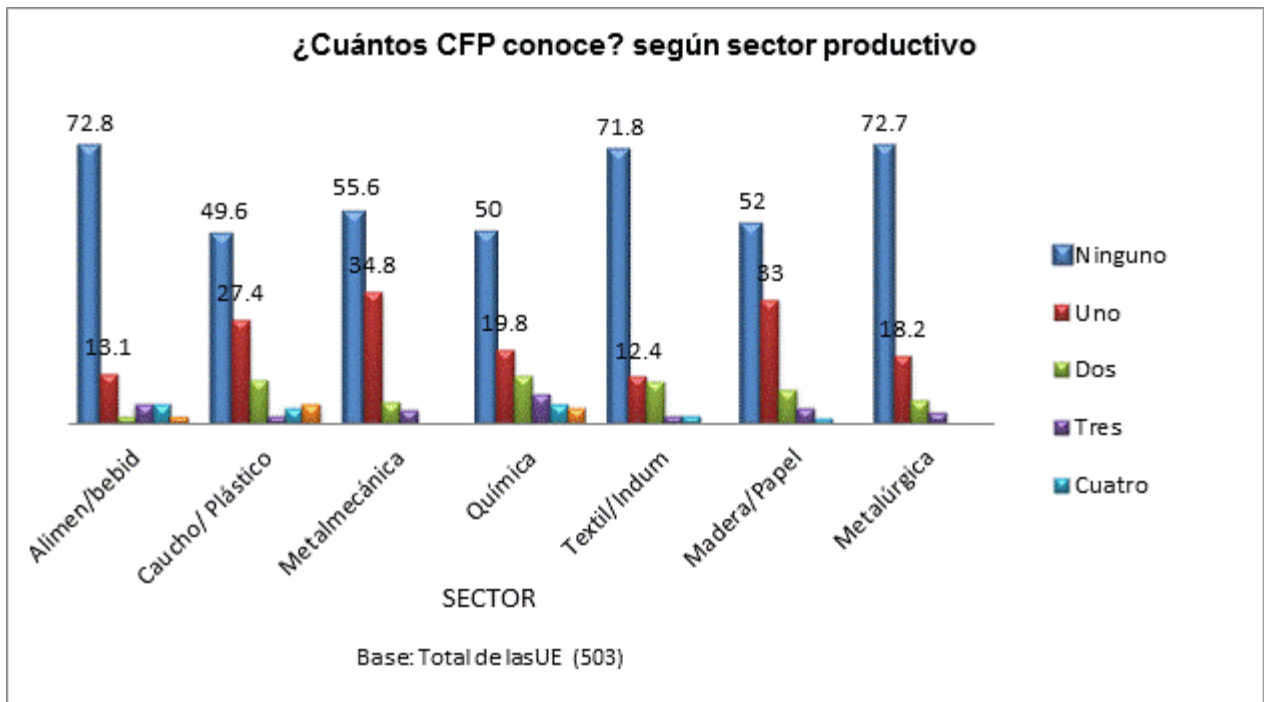


- **Presencia de los Centros de Formación Profesional**

Vale mencionar aquí los resultados de nuestro “Relevamiento de Centros de Formación Profesional” elaborado en el 2012, donde se menciona que los partidos de Quilmes y Berazategui son los partidos con mayor cantidad de centros de formación profesional, seguidos por Florencio Varela y Almirante Brown. Llamativamente se concluye que uno de los partidos (Quilmes) donde mayor es la cantidad de CFP, mayor es la cantidad de UE que manifestó no conocer ninguno de estos centros, evidenciando la escasa articulación sistémica entre los actores de la formación profesional.



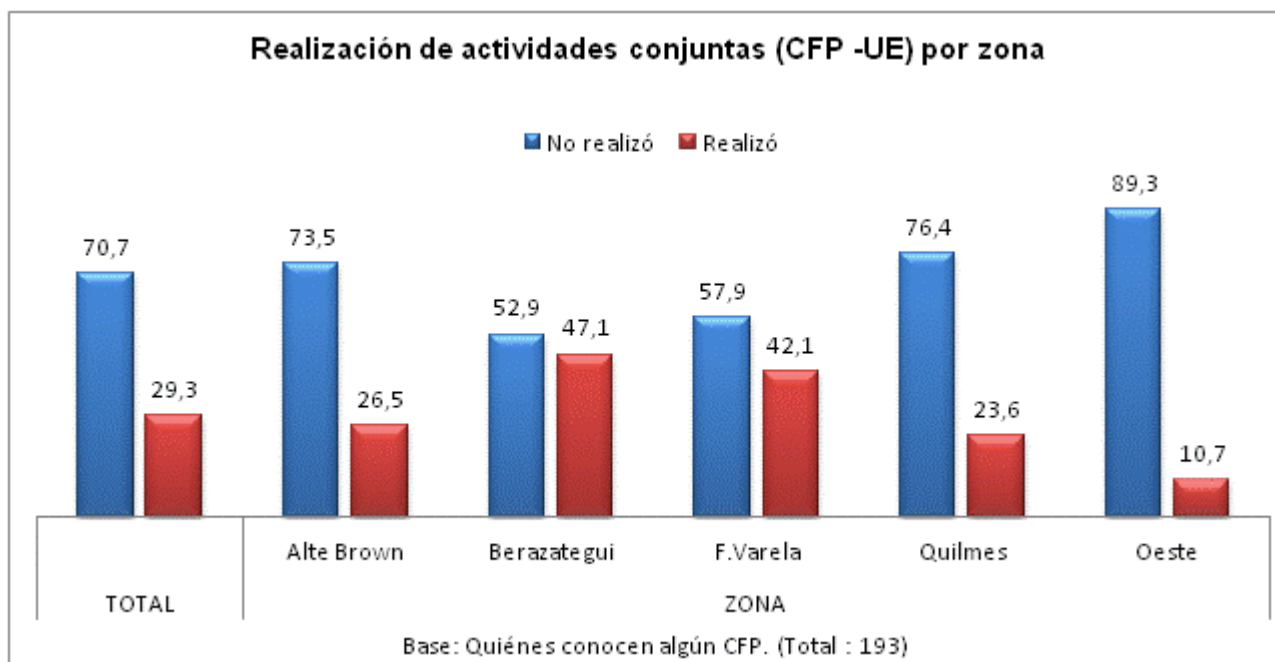
La tendencia se mantiene cuando se observa la relación entre el conocimiento que tienen las UE respecto de los Centros de Formación Profesional por sectores productivos. En la industria de la Alimentación-Bebidas, en la Textil/Indumentaria y Metalúrgica, más de 70% de las UE han manifestado no conocer ningún centro de formación profesional y estos rubros son significativamente quienes menos ofrecen capacitaciones. Cabría preguntarse frente a la heterogeneidad sectorial que muestran estos guarismos, sobre la presencia en ciertos sectores o empresas de tradiciones más propensas a la formación y otras más reactivas o indiferentes. La respuesta, sea cual fuere, refuerza el primer dato de este apartado: la polarización entre las organizaciones económicas frente a la formación profesional como actividad dentro del mundo del trabajo y la producción



- **Relación con Centros de Formación Profesional**

De la misma manera que para el estudio anterior, decidimos indagar sobre la dinámica de la relación entre los CFP y las empresas. Se ha registrado en este estudio que de las UE que conocen algún centro de formación profesional, 71% no ha desarrollado ninguna actividad con ellos. No obstante la masividad de esta respuesta, Berazategui y Florencio Varela evidencian una tendencia importante a realizar actividades conjuntas entre empresas y centros de formación profesional; el 47,1% en Berazategui y un 42,1% en Florencio Varela de las UE que conocen algún centro de formación profesional, manifiestan haber realizado alguna actividad de capacitación conjunta.

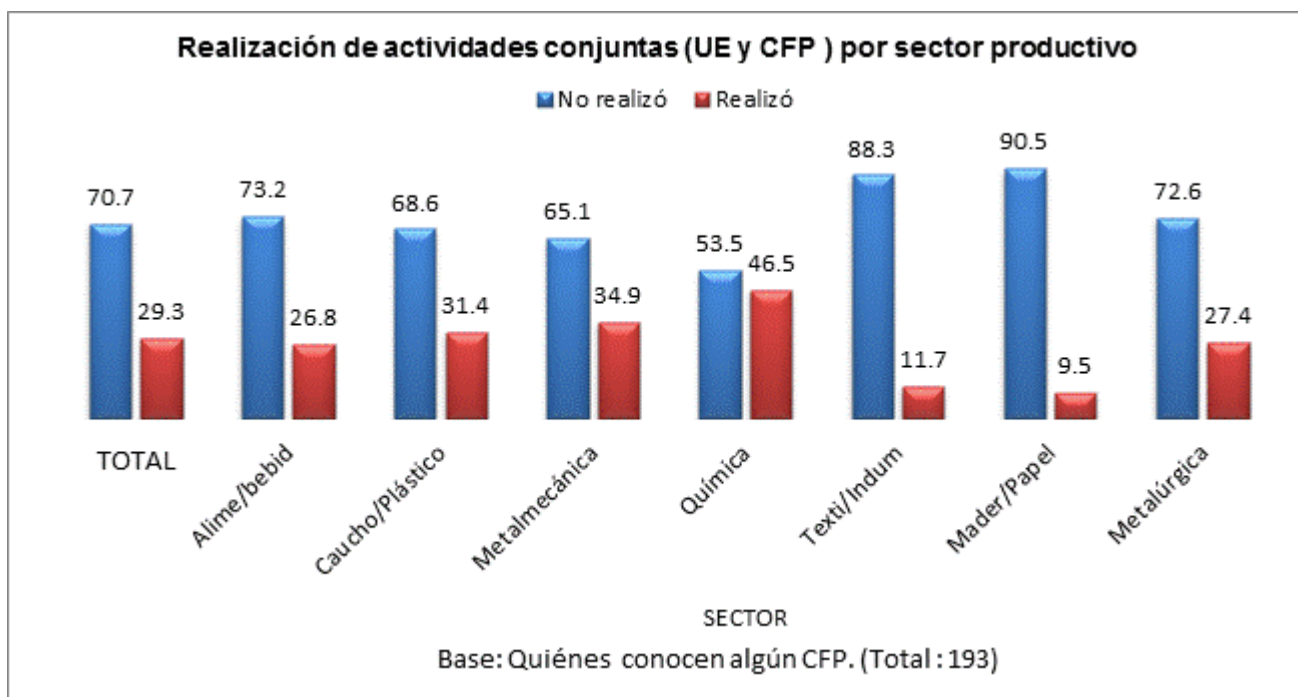
En este caso, y retomando la reflexión del punto anterior, cabría considerar que si entendemos la demanda de formación como una necesidad “absoluta”, material de la producción, las relaciones con los centros de formación deberían resultar homogéneas a lo largo del territorio, pero estas oscilaciones marcan que la presencia de interacciones serían más el resultado de decisiones o de “culturas” sectoriales o empresariales que de cuestiones “técnicas” vinculadas a la producción. Es decir, que se podría hipotetizar que la actividad de formación obedecería no solo a necesidad objetivables de la producción sino a la existencia de hábitos institucionalizados en las organizaciones económicas.



Los sectores Químico (46,5%), la Metalmecánica (34,9%) y el Caucho-Plástico (31,4%) son los que más han desarrollado actividades conjuntas de capacitación con los centros de formación y son los sectores cuyos entrevistados aparecen con mayor nivel de conocimiento de los CFP.

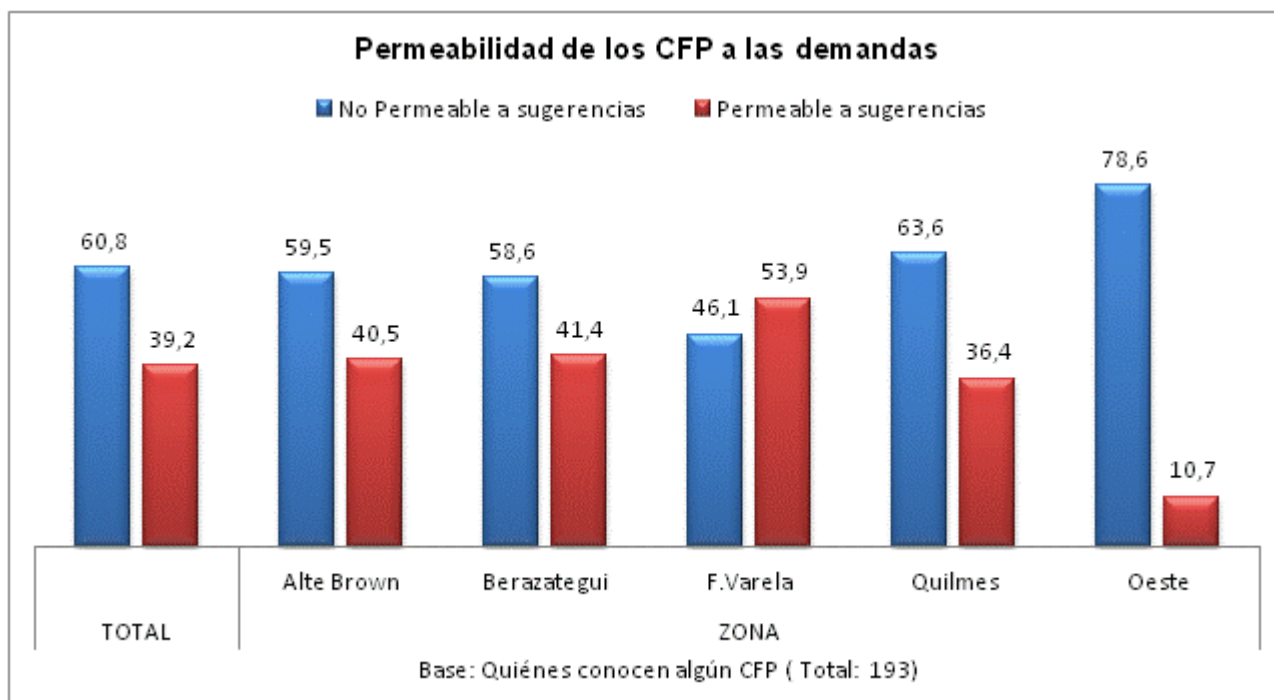
Las articulaciones más débiles entre UE y CFP se observan en los sectores Textil/Indumentaria donde solo 11,7% de las UE que conocen CFP han manifestado realizar actividades conjuntas, y en el sector de Madera y Papel (9,5%), situación que quizá se explica por el predominio de las micro empresas en dichas industrias.

Por otro lado, 26,8% en la industria de la Alimentación-Bebida y 27,4% en el sector Metalúrgico de las UE que conocen CFP han manifestado alguna articulación con los mismos. Aquellos sectores productivos que ofrecen más capacitación a su personal (Químico, Caucho/Plástico y Metalmecánica) son los que más tienden a articular actividades con los centros de formación profesional.

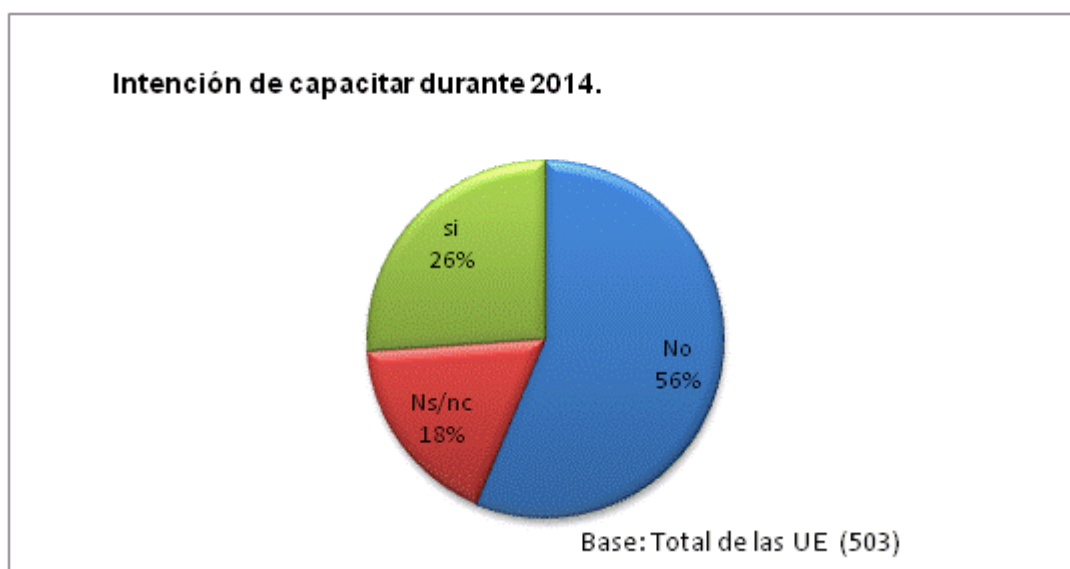


Como parte de la problematización de la dinámica de la relación entre los actores de la formación profesional, se consultó a los entrevistados sobre el grado de apertura que tienen las instituciones de formación profesional que conocen.

Según surge del análisis, la percepción respecto de la permeabilidad de los CFP de cada región, el 39,2 % de las UE afirmaron que hay permeabilidad a las sugerencias en capacitación por parte de los centros de formación profesional. Este dato resulta importante puesto que expresa apertura de uno de los actores centrales del proceso formativo a recomendaciones y/o demandas por parte de las empresas. Del mismo modo, esta tendencia se corrobora cuando se analizan los datos del ya mencionado “Relevamiento de Centros de Formación Profesional” donde se observa una importante actividad de revisión de los contenidos y la oferta en estos últimos.



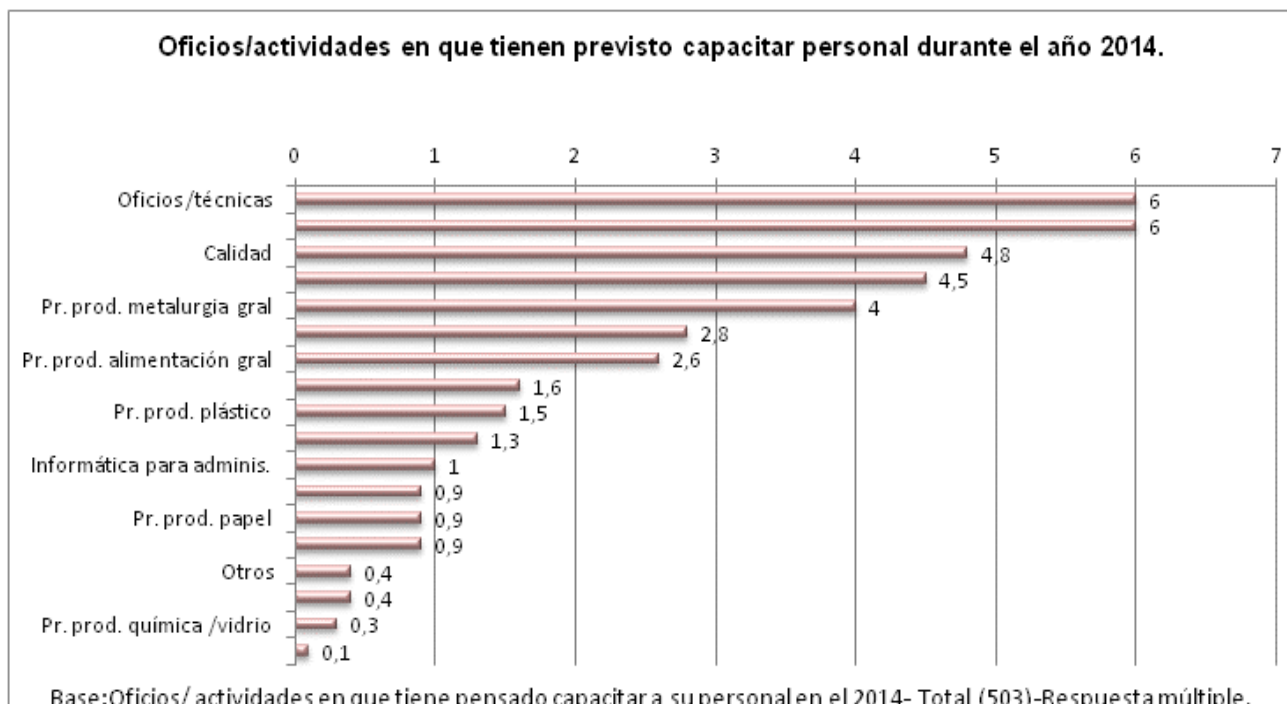
Por otro lado, en proyección para el año 2014, el 56,3% de las empresas encuestadas no tiene previsto realizar capacitaciones, mientras que 26%, al momento de realizar la encuesta afirmó que desarrollaron capacitaciones o lo harán en 2014; finalmente, 17,6% aún no sabía si las realizaría o no.



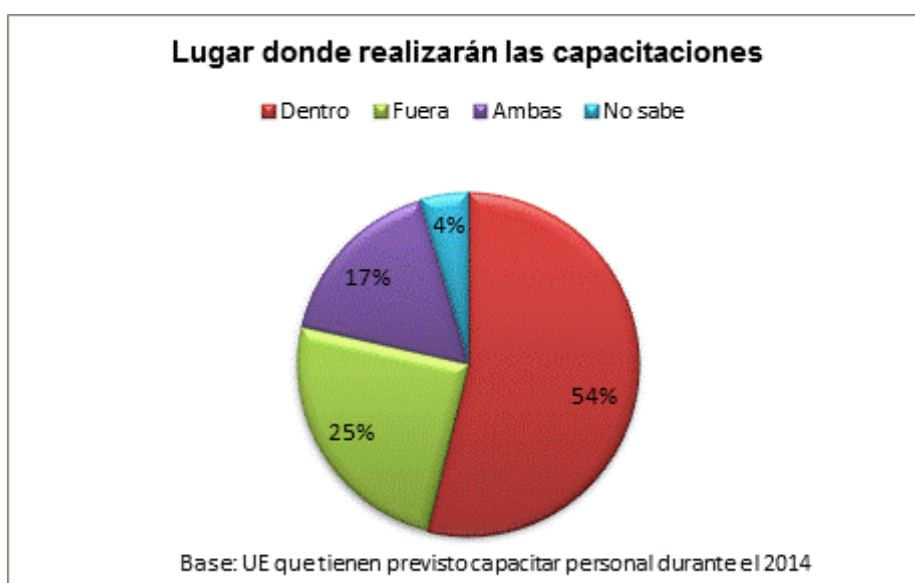
Asimismo, la demanda de oficios proyectada por las empresas para 2014 —considerando sólo las UE que manifestaron tener previsto capacitar personal— arroja un total de 79 oficios mencionados.

En el AnexoN°3 —Cuadro Oficios/actividades en los que tienen previsto capacitar personal durante 2014—, se detalla la totalidad de las menciones de oficios proyectados por las empresas.

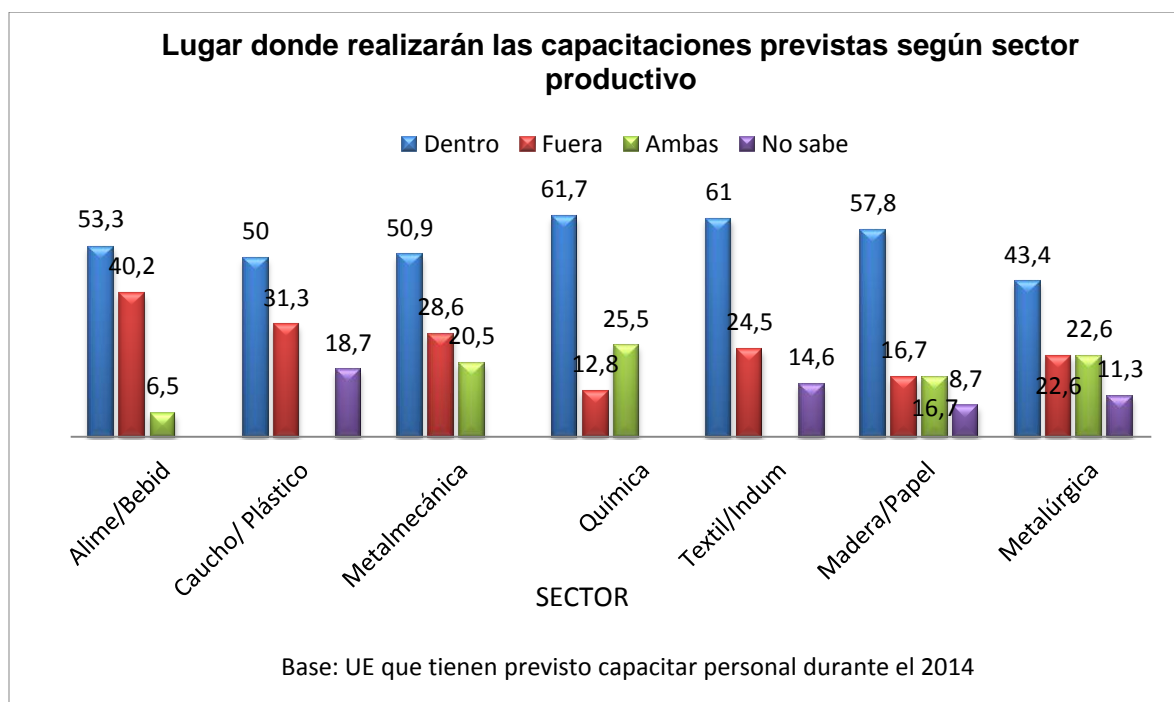
Esas menciones agrupadas por áreas dentro de la organización económica o la especificidad de la tarea—para facilitar la comprensión de la información, arroja el siguiente esquema de demanda de formación.



De las empresas que tienen previsto capacitar personal, 54% lo hará dentro de las unidades productivas, mientras 25% lo hará por fuera y 17% ha manifestado incorporar ambas modalidades, es decir dentro de las UE y por fuera de ellas.



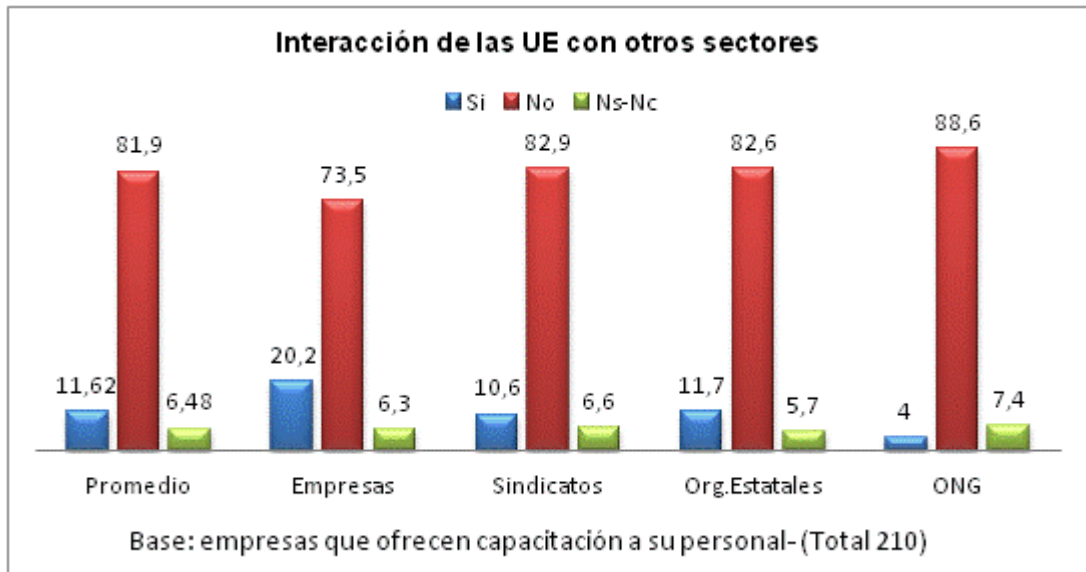
En los sectores Químico y Textil/Indumentaria se identifica mayor propensión a realizar las capacitaciones dentro de las empresas, mientras que en el sector de Alimentos/Bebidas y de Caucho/Plástico es mayor la tendencia a realizar capacitaciones por fuera de las UE, aún cuando sean mayores las capacitaciones proyectadas a realizarse al interior de las empresas.



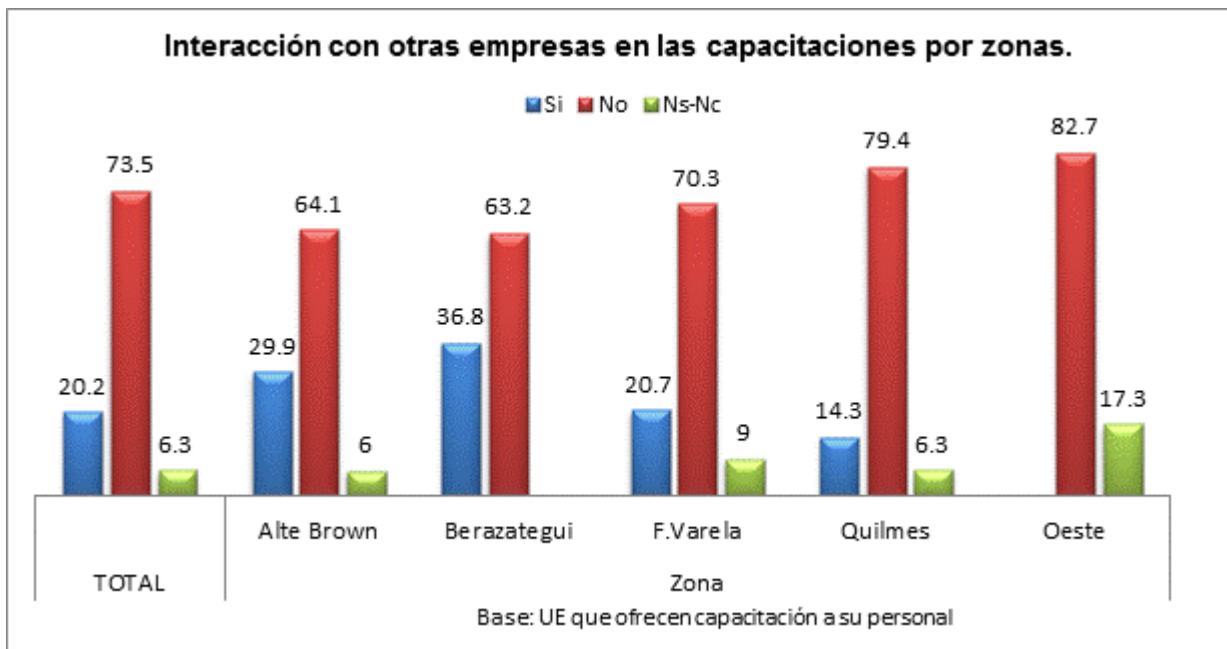
- **Diálogo entre actores**

Respecto de la articulación con otros actores del entramado económico-social, se observa que también aquí existe una débil articulación de las empresas para la capacitación de su personal.

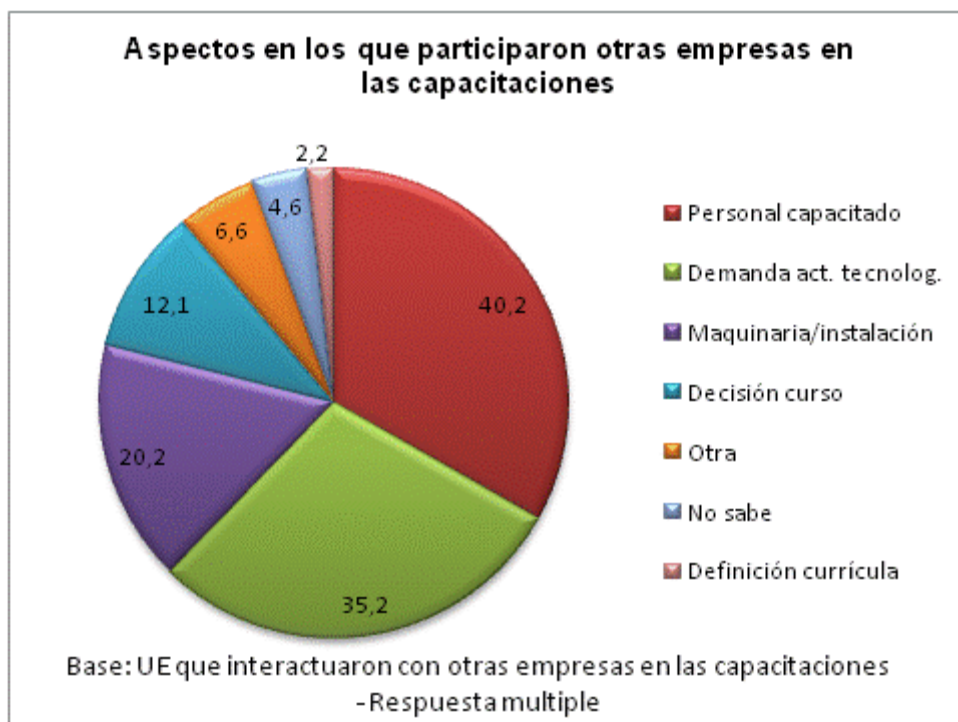
El 82% de las UE que ofrecen capacitación a su personal no interactuaron con otros actores en las capacitaciones, mientras que un 12% si lo hizo. Los actores con quienes más interactuaron son otras empresas (20%), luego organizaciones estatales (12%), sindicatos (11%) y, por último, las ONG-Fundaciones (4%).



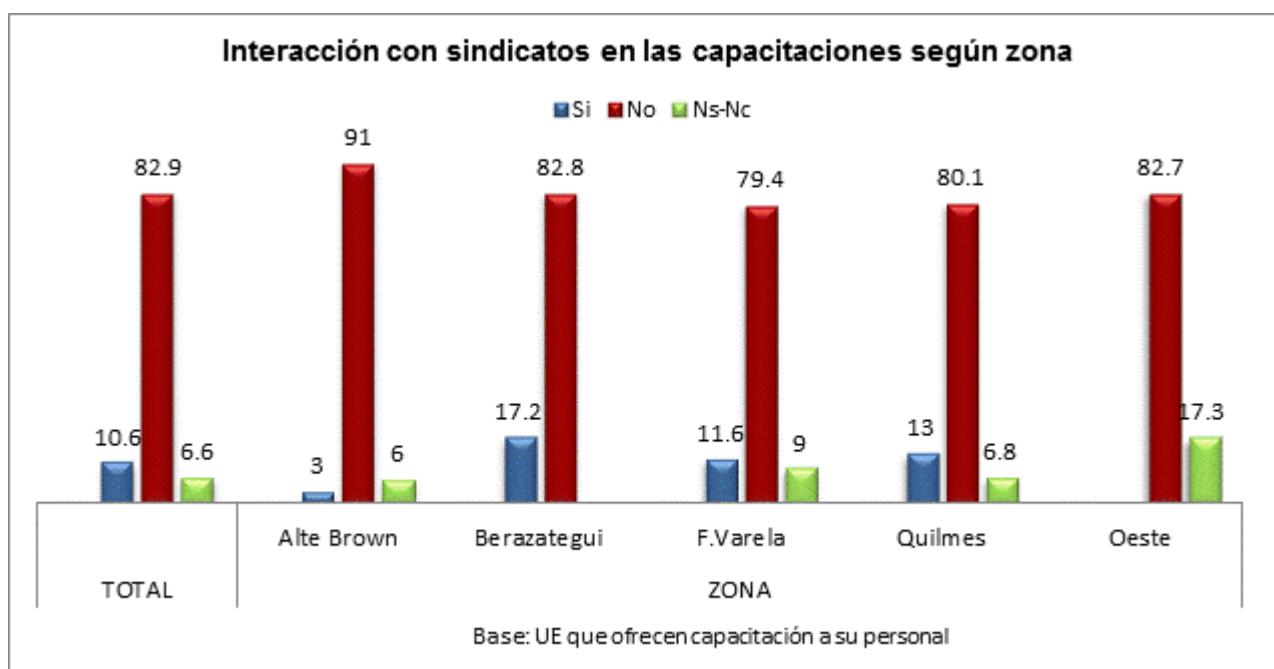
Un 73,5% de las UE ha manifestado no haber interactuado con otras empresas para desarrollar estrategias de capacitaciones conjuntas. Esta tendencia a la débil interacción entre empresas se reitera según zonas y por sectores productivos.



Por otro lado, de las UE que han manifestado positivamente interactuar con otras empresas en las capacitaciones (20%), los aspectos en los que participaron fueron: “*ofreciendo personal capacitado*” (33%), “*demandan actualización tecnológica*” (29%), “*ofreciendo maquinaria o instalaciones*” (17%), en la “*decisión de cursos*” (10%) y “*otra manera o no sabe*” (9 %).

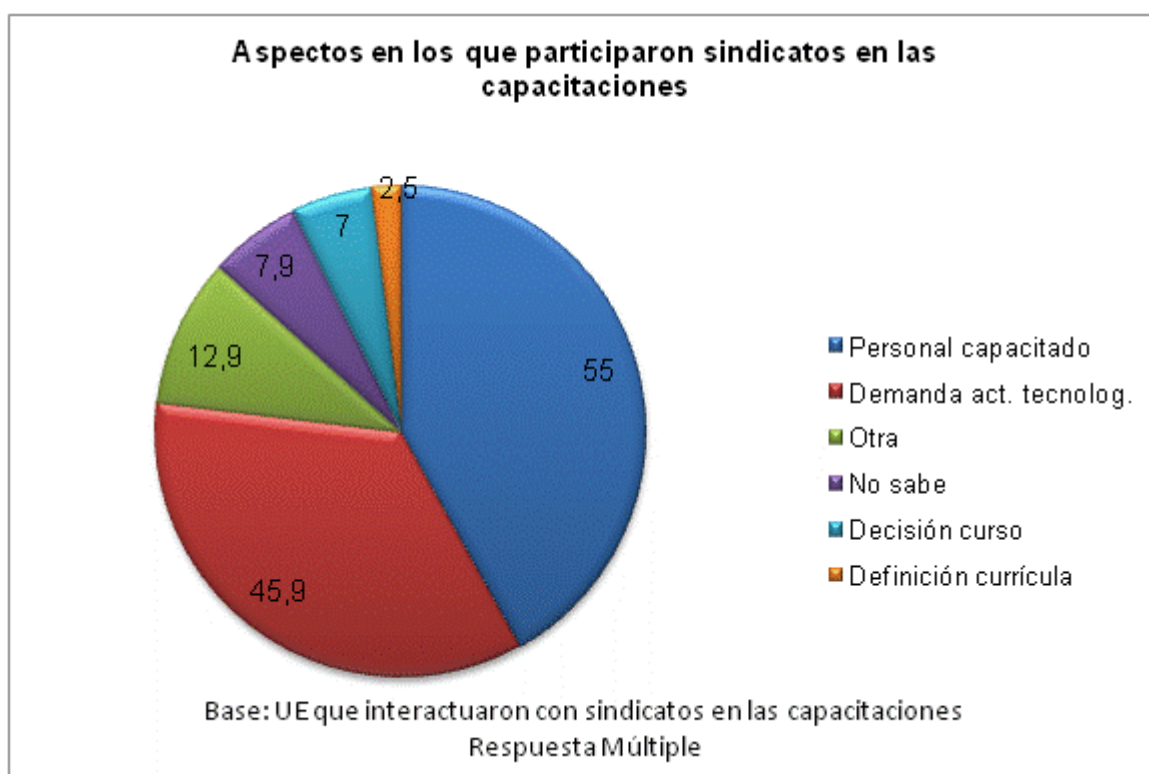


Se evidencia una débil articulación entre las UE y Sindicatos; solo un 10,6% de las UE que ofrecen capacitación a su personal, han manifestado haber interactuado con los sindicatos para capacitación de personal.

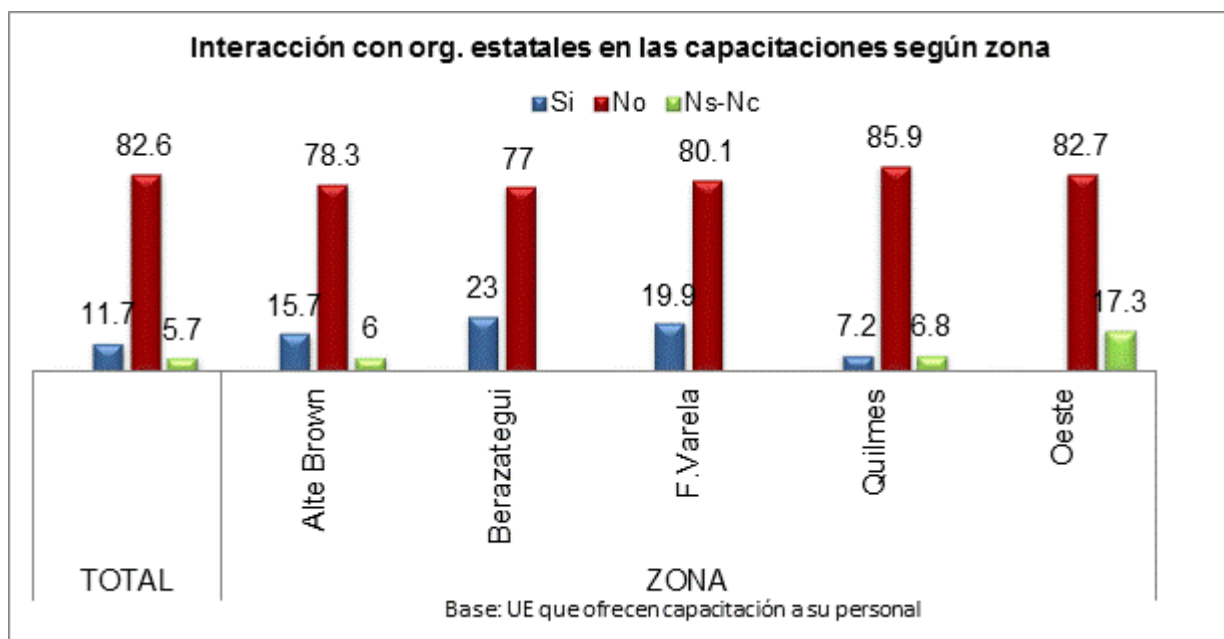


El 10,6% de las UE que han manifestado haber interactuado con los sindicatos en las capacitaciones de personal, lo hicieron en un 42% "ofreciendo personal capacitado", en un 35% en

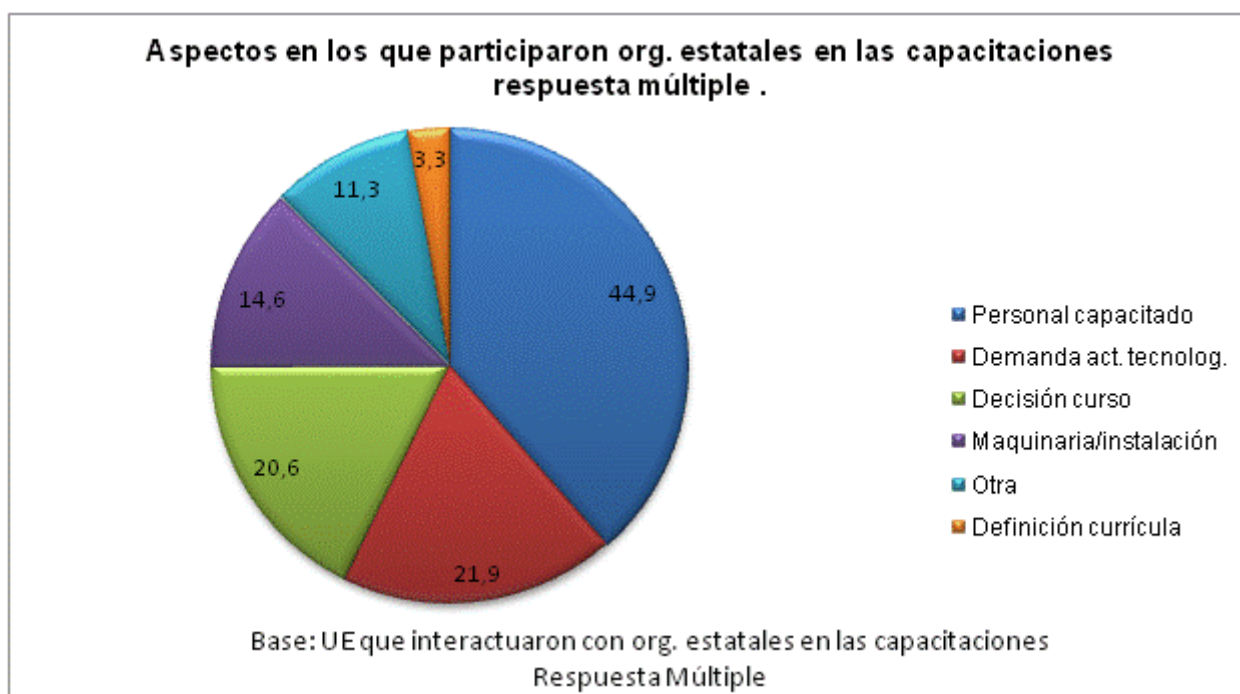
“demanda de actualización tecnológica”, 5% en la “decisión de cursos” y 2% en la “definición de la currícula”.



Las UE que brindan capacitaciones también han tenido poca interacción con los organismos estatales; un 11,7% manifestó haber tenido alguna relación con algún organismo estatal. Entre los que manifestaron articular con organizaciones estatales, encontramos que ésta variable se expresa con mayor presencia en Berazategui, Florencio Varela, y Almirante Brown, y al menos los 2 primeros municipios evidencia una relación más fuerte entre Empresas, Capacitaciones y Estado.



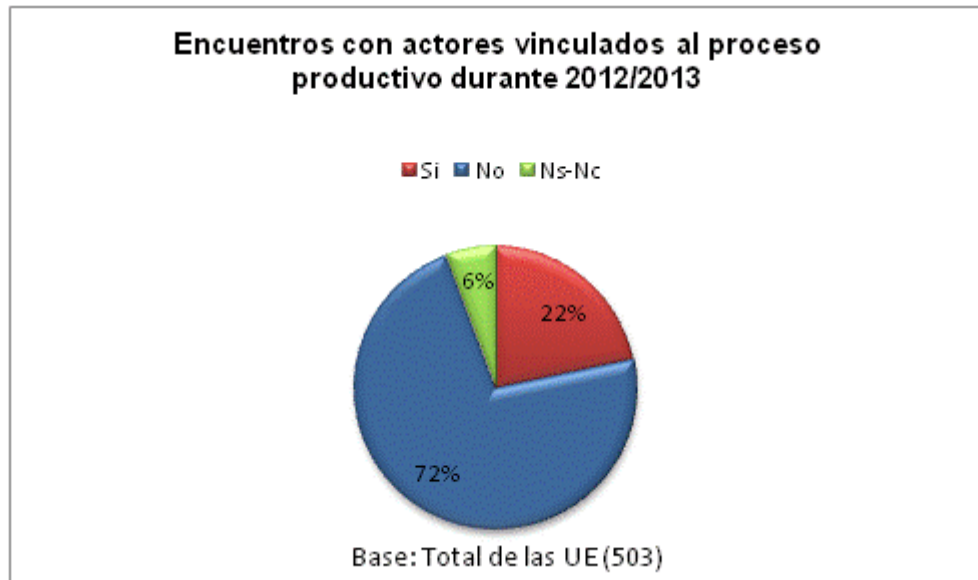
Por otro lado, sobre el total de UE que manifestaron haber articulado con algún organismo estatal (11.7 %), los aspectos en que las organizaciones estatales participación fueron en un 38 % ofreciendo “*personal calificado*”, en un 19% en “*demanda de actualización tecnológica*”, el 18% en la “*decisión de oferta o cursos*”, 12% ofreciendo “*maquinaria/ instalaciones*” y 3% en la “*definición curricular*”.



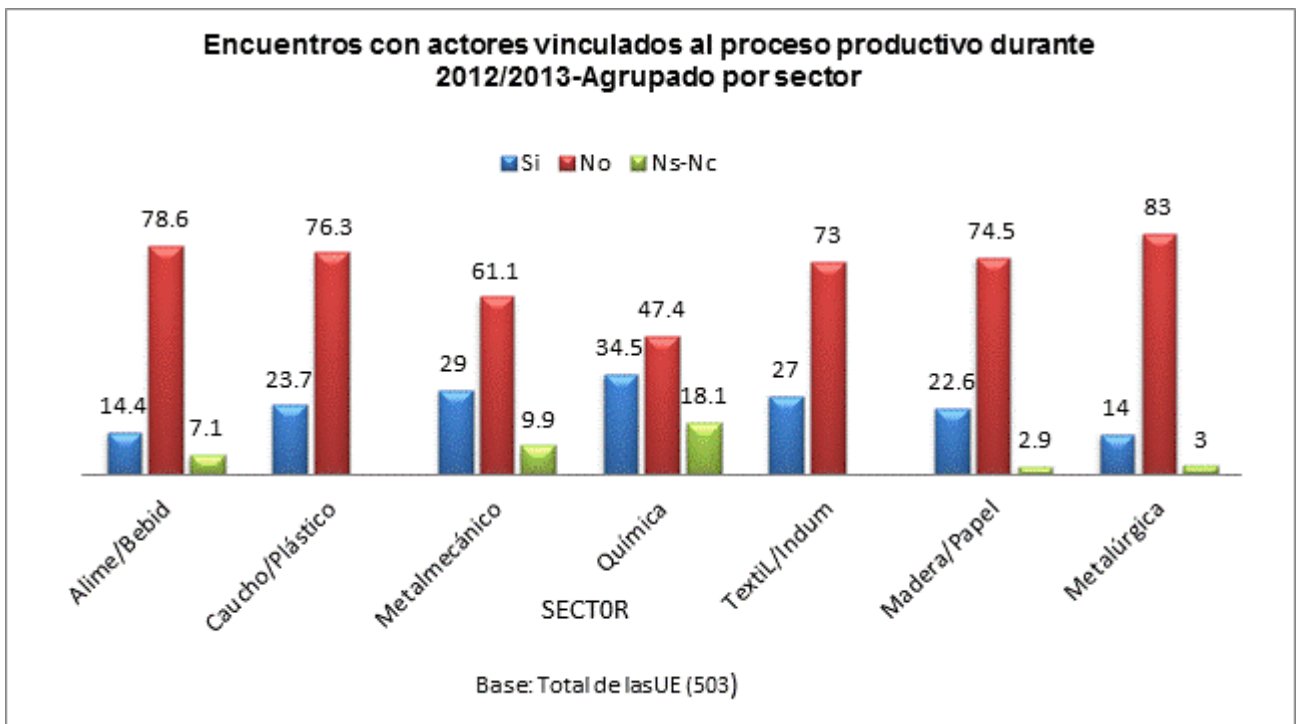
Respecto de la interacción con ONGs-Fundaciones, se observa que solo un 4% de las UE manifestaron interactuar con alguna, siendo está articulación con otros actores la más débil de todas.

- **Dinámica de la relación entre sectores.**

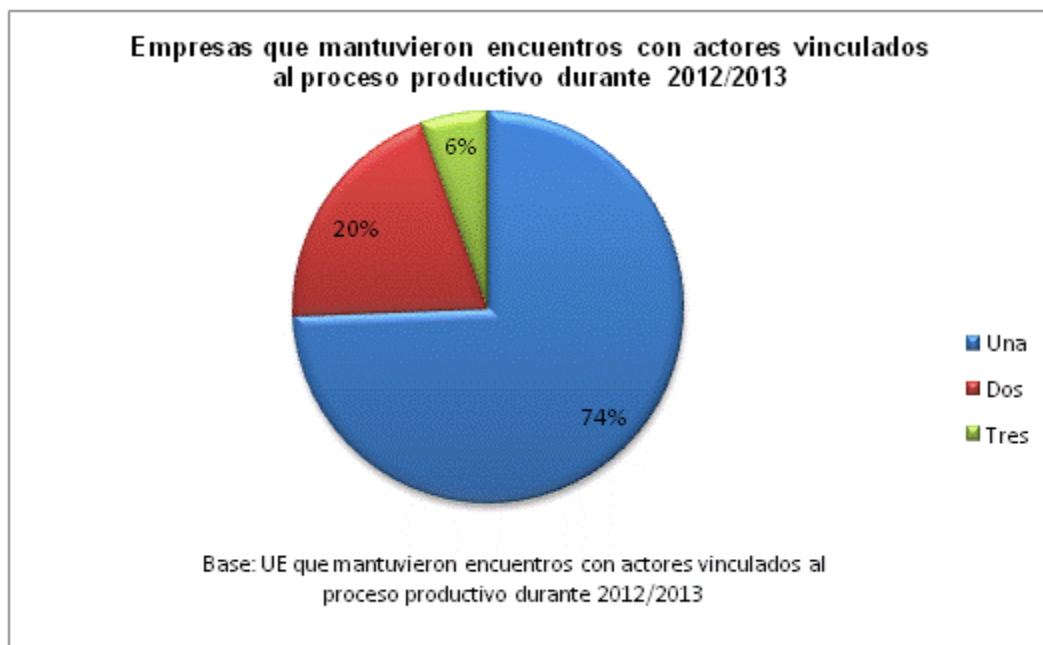
En el análisis de la dinámica entre los sectores, el resultado arroja que 22% de las UE han manifestado haber participado de encuentros con actores vinculados al proceso productivo durante 2012/2013.



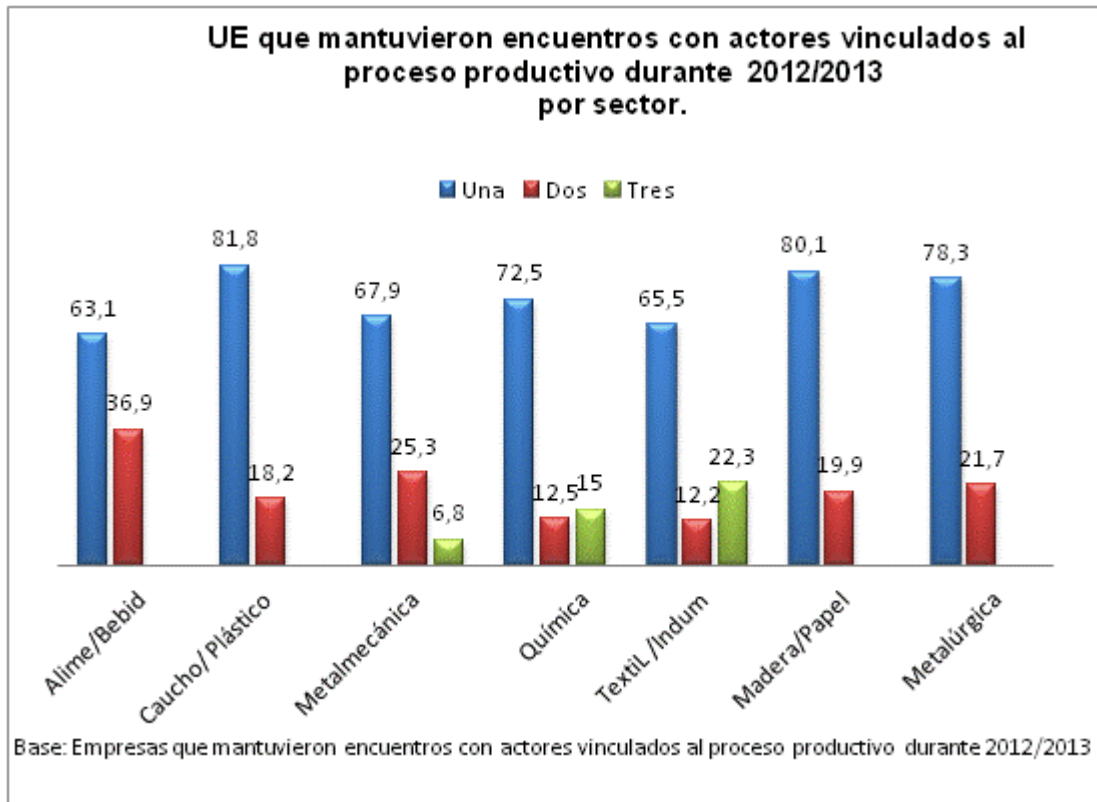
Los sectores productivos que más han participado de este tipo de encuentros son el Químico, el Metalmeccánico, y de el Textil/Indumentaria.



Asimismo, de las UE que mantuvieron encuentros con actores productivos 72,6% manifestó haber asistido a un (1) encuentro, mientras que 20% a dos (2) encuentros y 6% a tres (3) encuentros.



Con más frecuencia han participado de estos encuentros los sectores Químicos, Textil/Indumentaria y Metalmecánico.



Asimismo, en dichos encuentros los principales temas que se abordaron fueron “*problemáticas de venta/mercado*” (31%), “*salarial/laboral/convenios*” (19%), “*Exposiciones, ferias o congresos*” (16%) , “*Producción/ Inversión*” (14,3%), “*Capacitaciones, problemas relacionados a la capacitación y cursos*” (9%) y, finalmente, 14% manifestó no saber y/o no pudo dar precisión sobre las temáticas de los mismos. Se presenta un cuadro con los temas de los encuentros.



Principales resultados:

- El 58% de las UE no ofrece capacitaciones a su personal, expresando una polarización en el segmento patronal frente a la temática de la capacitación.
- Esta tendencia a la falta de ofertas de capacitación de personal se expresa en similares proporciones en todos los municipios y en todos los sectores productivos.
- El 62% de las UE ha manifestado no conocer centros de formación profesional en su municipio, mientras que 24% conoce al menos un (1) CFP.
- Se ha registrado que de las UE que conocen algún CFP, 71% no ha desarrollado ninguna actividad conjunta. No obstante, Berazategui y Florencio Varela evidencian una tendencia importante a realizar actividades conjuntas entre empresas y centros de formación profesional.

- Los sectores Químico (46,5%), Metalmecánico (34,9%) y Caucho-Plástico (31,4%), son los que más han desarrollado actividades conjuntas de capacitación con los Centros de Formación Profesional y son los sectores cuyos entrevistados aparecen con mayor nivel de conocimiento de esas instituciones.

- En proyección para el año 2014, el 56,3% de las empresas encuestadas no tiene previsto realizar capacitaciones, mientras que 26% al momento de realizar la encuesta afirmó que desarrollaron capacitaciones o lo harán en 2014.

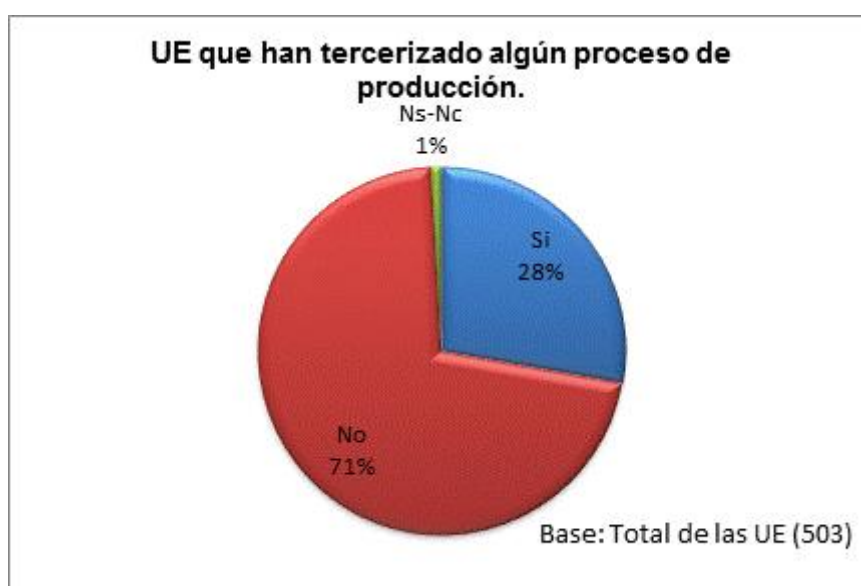
- El 82% de las UE no interactuaron con otros actores en las capacitaciones, mientras que 12% si lo hizo. Los actores con quienes más interactuaron son otras empresas (20%), luego con organizaciones estatales (12%), sindicatos (11%) y por último las ONG-Fundaciones (4%).

1.4. Tercerización e innovación tecnológica.

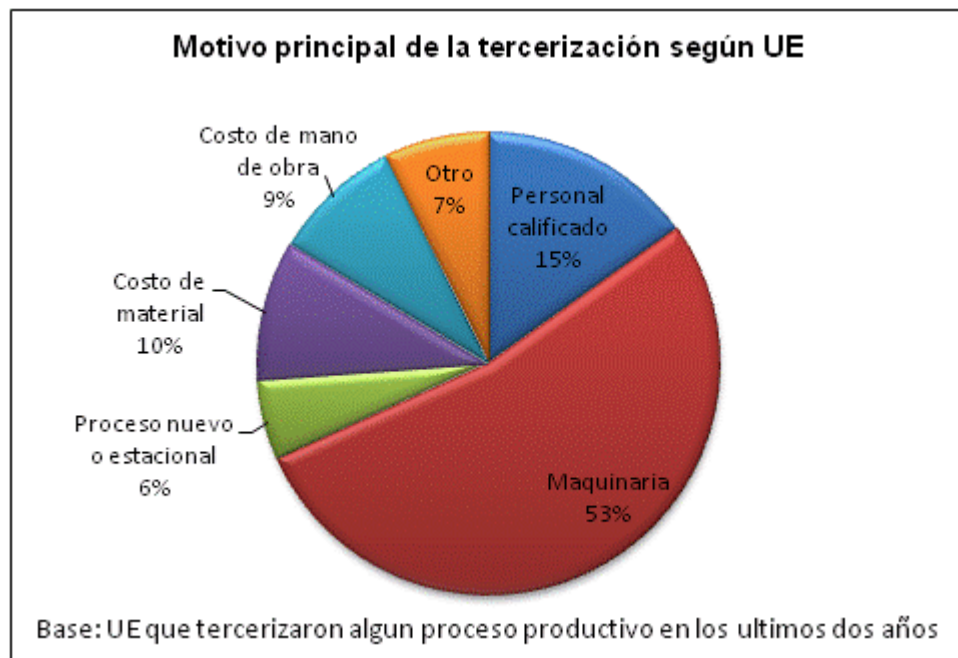
La tercerización y la innovación fueron otros de los ejes de indagación del estudio, por su impacto en la formación profesional y porque en ciertos casos resulta ser un mecanismo alternativo frente a la imposibilidad de desarrollar los procesos de trabajo al interior de las propias organizaciones productivas. La innovación, como reflejo de la voluntad de mejora de la productividad, de la calidad o del trabajo, también se consideró un punto a relevar. La innovación como resultado de inversión es un elemento a considerar para la planificación de la formación y las prácticas formativas, en tanto no es una demanda que esté presente en el momento pero que debería ser procesada por el sistema de formación de modo tal que la ausencia de las capacidades que las innovaciones demandan no represente un obstáculo a su ejecución.

- **Tercerización**

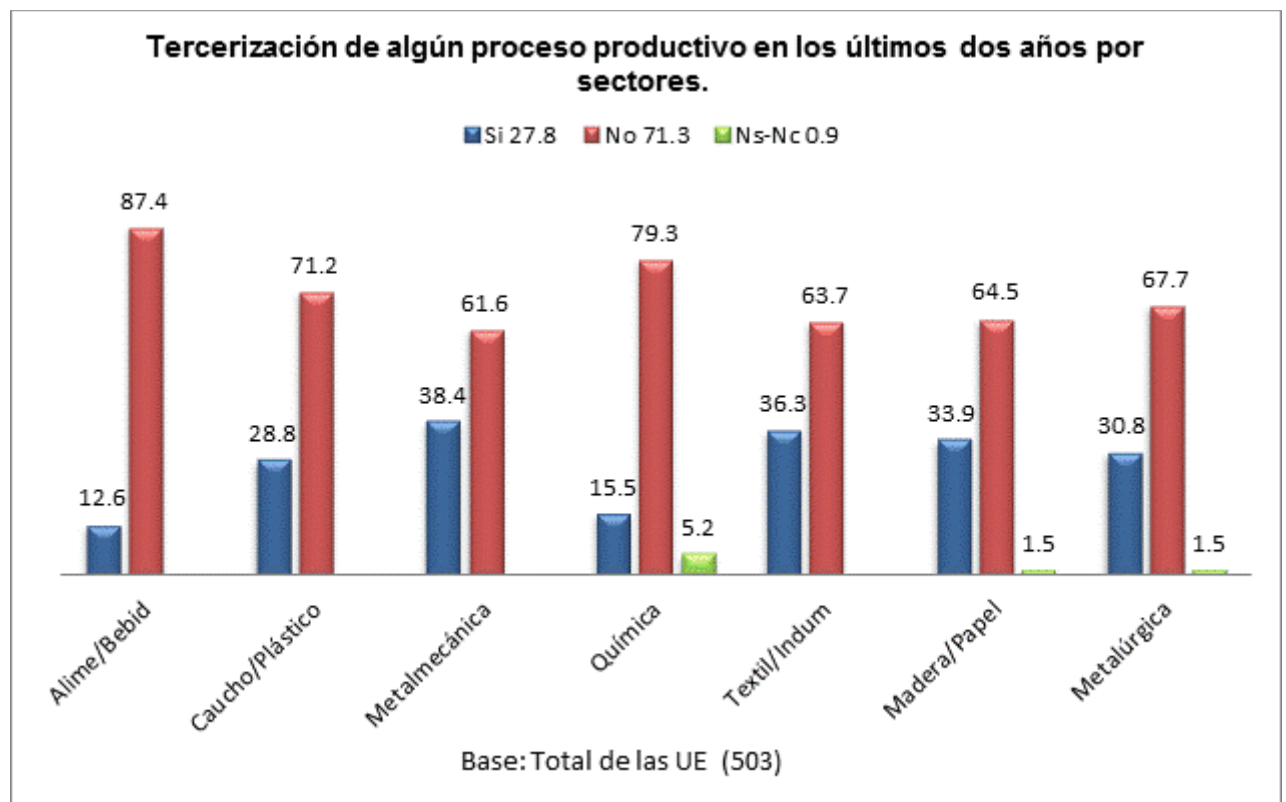
Cerca de dos tercios de las UE entrevistadas manifiestan no haber tercerizado ningún aspecto de su proceso de producción, mientras que el tercio restante afirmó haber tercerizado algún proceso en su cadena de producción, al menos una vez, en los últimos 2 años.



Para las UE que tercerizaron al menos un proceso, entre los motivos principales de la decisión se destaca que 53% del total lo hizo por “carecer de maquinaria”, 15% por “carecer de personal calificado”, un 10% por “costo de material”, 9% por “costo de la mano de obra” y sólo 6% lo hizo porque se trataba de un “proceso nuevo o estacional”.



Cuando se analizan los motivos principales de la tercerización por sector productivo, se observa que los sectores productivos que más han tercerizado algún proceso de su producción son el Metalmecánico (38,4%), el Textil/Indumentaria (36,3%) y Madera-papel (33,9%).



Considerando la frecuencia en la tercerización de procesos, 21% de las UE lo hizo diez o más veces, mientras que 27% ha manifestado haber tercerizado entre una y nueve veces. Más de 50% no quisieron/supieron responder.



En la industria metalmecánica, 38,4% ha tercerizado algún proceso de su cadena de producción. Los principales motivos de tercerización son “*maquinaria*” con un 39,5%, “*costo de materiales*” (25,1%), “*personal calificado*” (14,9%) y “*costo de la mano de obra*” (5,5%).

En el sector Químico, el 15,5% ha manifestado que terceriza algún proceso de su producción. Entre los principales motivos se destacan la “*maquinaria*”, constituyendo un 50% de la tercerización, y un 16,7% distribuido en igual proporción entre “*personal calificado*”, “*costo de la mano de obra*” y “*proceso nuevo o estacional*”.

En el sector Metalúrgico un 30,8% de las UE ha manifestado tercerizar algún proceso productivo. Los principales motivos son: 67,3% en “*maquinaria*”, 14% en “*personal calificado*”, seguido por 9,5% para “*costo de la mano de obra*”, 4,9% de “*costo del material*” y 4,3% argumentando “*proceso nuevo o estacional*”.

En el sector de la industria Textil/Indumentaria 36,6% de las UE ha manifestado tercerizar algún proceso de su cadena de producción, siendo los principales motivos la “*maquinaria*” (78 %), mientras que el segundo principal motivo es “*personal calificado*”, con 22%.

En la industria de la Madera/Papel un 33,9% ha manifestado tercerizar parte del proceso productivo. Entre los principales motivos se destacan: “maquinaria” (47,7%), seguido del “proceso nuevo o estacional” (13,5%), “el costo de material” (9%) y, por último, “personal calificado” (4,5%).

En la industria del Caucho/Plástico 28 % de las UE ha manifestado tercerizar algún proceso de su producción en los últimos dos años. Los principales motivos de la tercerización son: “maquinaria” (60%), 15% en “personal calificado” y 10% en el “costo de la mano de obra”.

En la industria de la Alimentación/Bebida el 12,6% de las UE ha manifestado tercerizar algún proceso en su cadena de producción en los últimos dos años. Los principales motivos de la tercerización son “personal calificado” (44%), luego el “costo de la mano de obra” (28%) y el resto de la tercerización se realiza en “maquinaria” (28%).

- **Subcontratación**

Por otro lado, cuando se analizan los motivos de subcontratación de servicios no directamente vinculados en la producción principal de las UE, se observa que:

38% manifestó no tener motivos para la contratación de servicios auxiliares de la producción; 22% manifestó que su principal subcontratación es de *personal de seguridad*; un 11% manifestó contratación en *personal de limpieza* y 9% en *mantenimiento*, mientras que 20% de las UE manifestó *otros/variados servicios*.



En la industria Metalúrgica un 25,2% manifestó que su principal subcontratación es *personal de seguridad*, luego *personal de limpieza* (19,4%) y el tercer motivo es la contratación de *personal de mantenimiento* (13,5%).

En el sector de Madera/Papel no se identifica un servicio en particular (varios/ otros), seguido de *seguridad* (17,9%), *limpieza* (9,1%) y *mantenimiento* (8,9%).

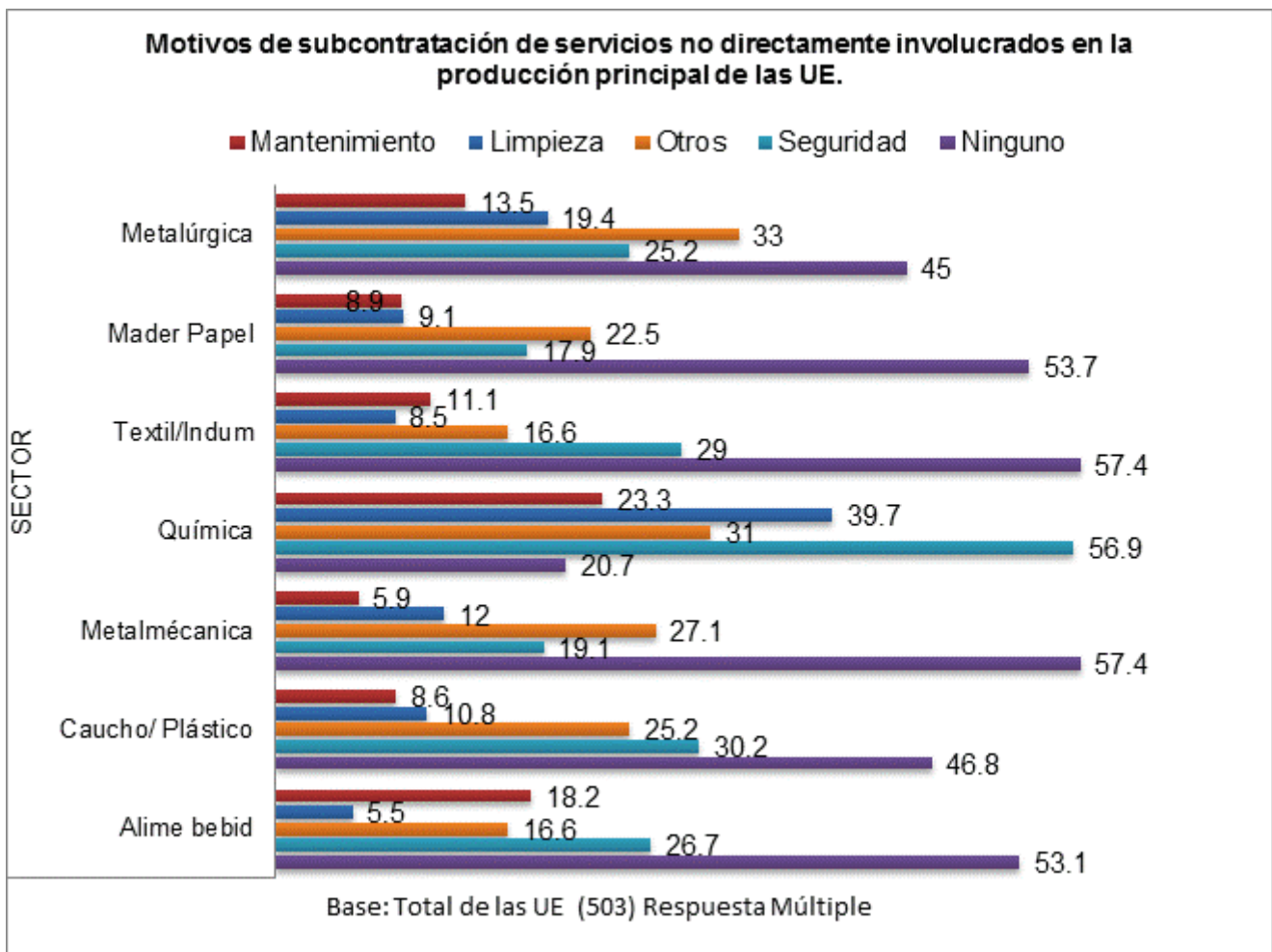
En la industria Textil/Indumentaria la principal subcontratación se realiza en *personal de seguridad* (29%), *mantenimiento* (11%) y *limpieza* (8,5%).

En el sector Químico, el principal motivo de contratación es *personal de seguridad* (56,9%), el segundo motivo es *personal de limpieza* (39,7%) y por último *personal de mantenimiento* (23,3%).

En la *industria Metalmeccánica* un 19,1% de la subcontratación es en *personal de seguridad*, un 12% en *limpieza* y un 5,9% en *mantenimiento*.

En el sector del Caucho/Plástico el 30,2% de la subcontratación es en *seguridad*, el 10,8% en *limpieza* y 8,6% en *mantenimiento*.

Por último, en la industria de la Alimentación/bebidas el principal servicio contratado es *personal de seguridad* (25,7%), seguido por *mantenimiento* (18,2%) y *limpieza* (5,5%).



- **Dinámica y/o comunicación entre los actores**

Por otro lado, se destaca en el análisis la poca articulación entre las UE con organismos y programas oficiales vinculados a la promoción/asistencia del empleo, donde el 83% de las UE han manifestado no haber tenido relación con ningún programa en el último año.

Se les ha consultado a los entrevistados por el contacto de las UE con los siguientes organismos y programas: Línea de competencias básicas, Crédito fiscal, Acciones de entrenamiento para el trabajo, Programa de inserción laboral, Programa de empleo independiente, Programa de formación sectorial, Economía social, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, oficina de empleo del municipio, programas municipales de formación profesional, programas municipales de fomento industrial /otros programas municipales, arrojando como resultado una débil articulación con los mismos, independientemente de los sectores económicos y municipios considerados.

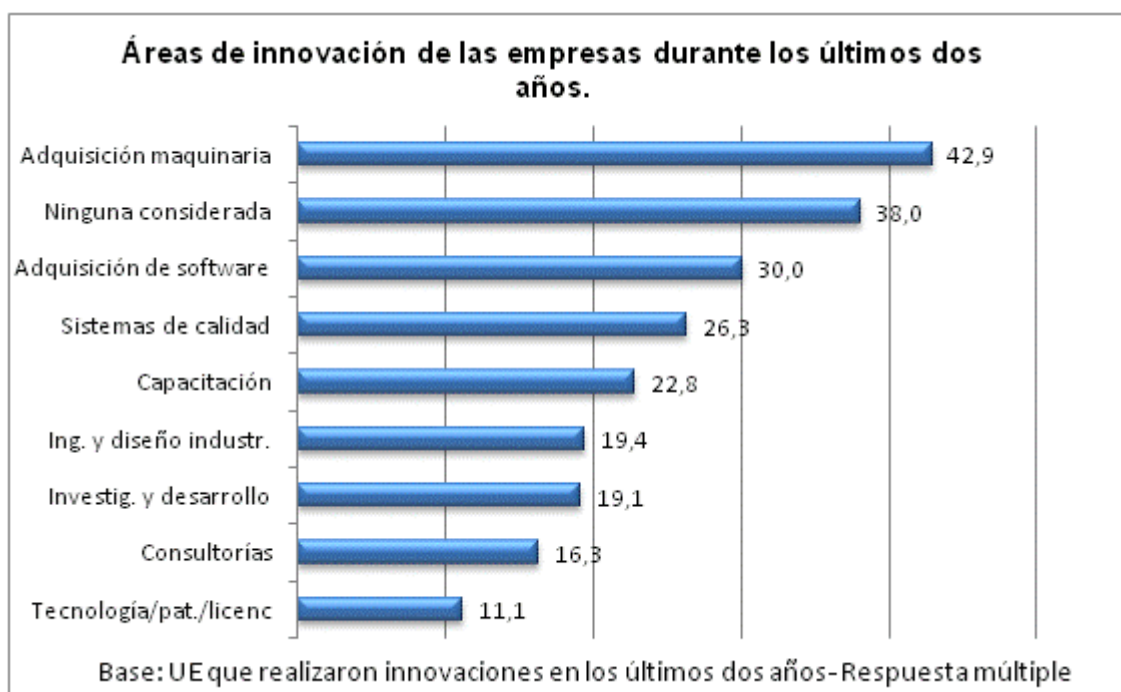


- **Innovación:**

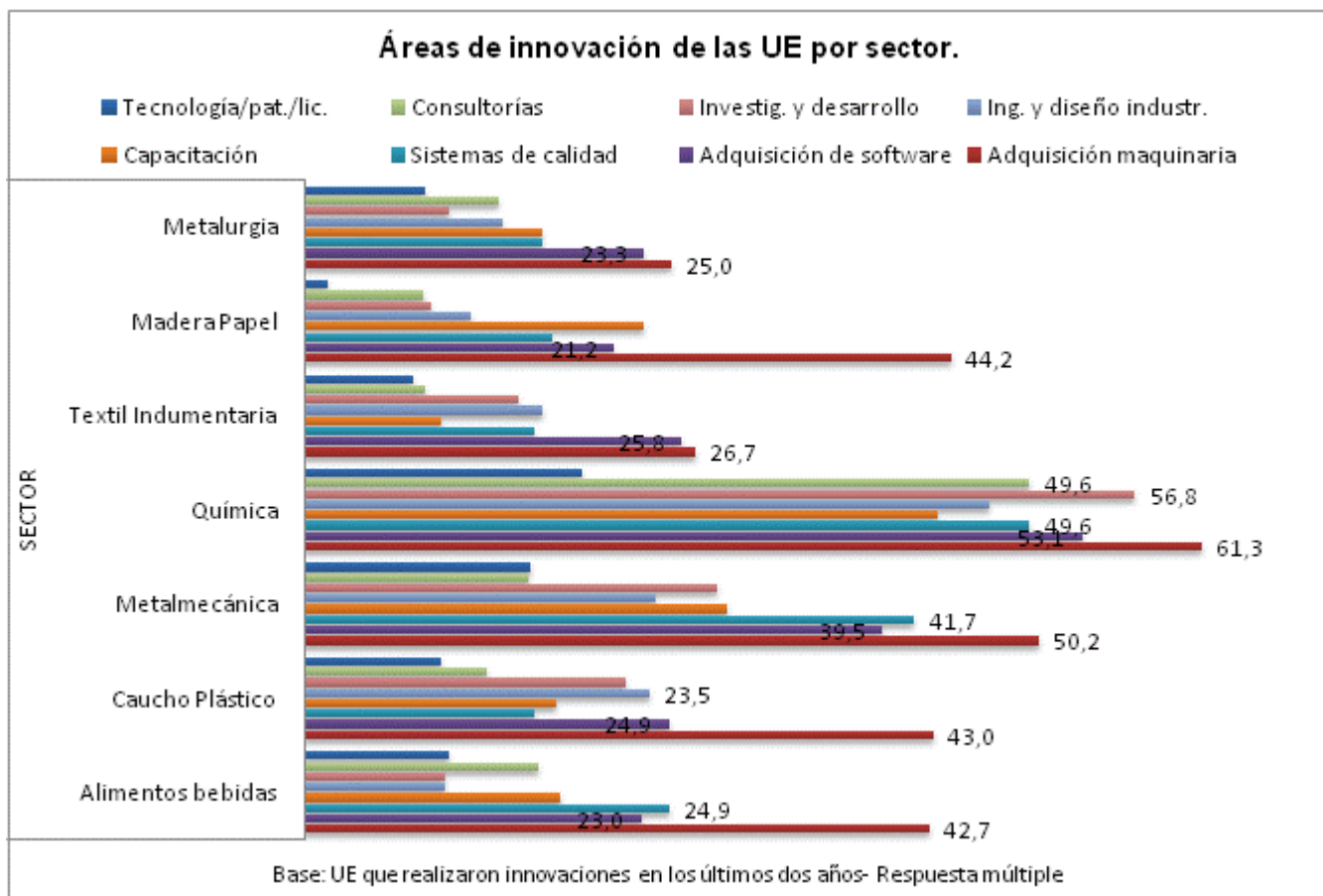
El último eje analizado es la incorporación de maquinaria y la innovación. En este punto, se observa que el 46,5 % de las UE ha incorporado maquinaria en los últimos dos años.

Las áreas principales de innovación declaradas e identificadas por las empresas encuestadas durante los últimos dos años son *Adquisición de Maquinaria, Adquisición de software, Sistemas de calidad, Capacitación, Ingeniería y diseño industrial, Investigación y desarrollo, Consultorías y Tecnologías/patentes/licencias.*

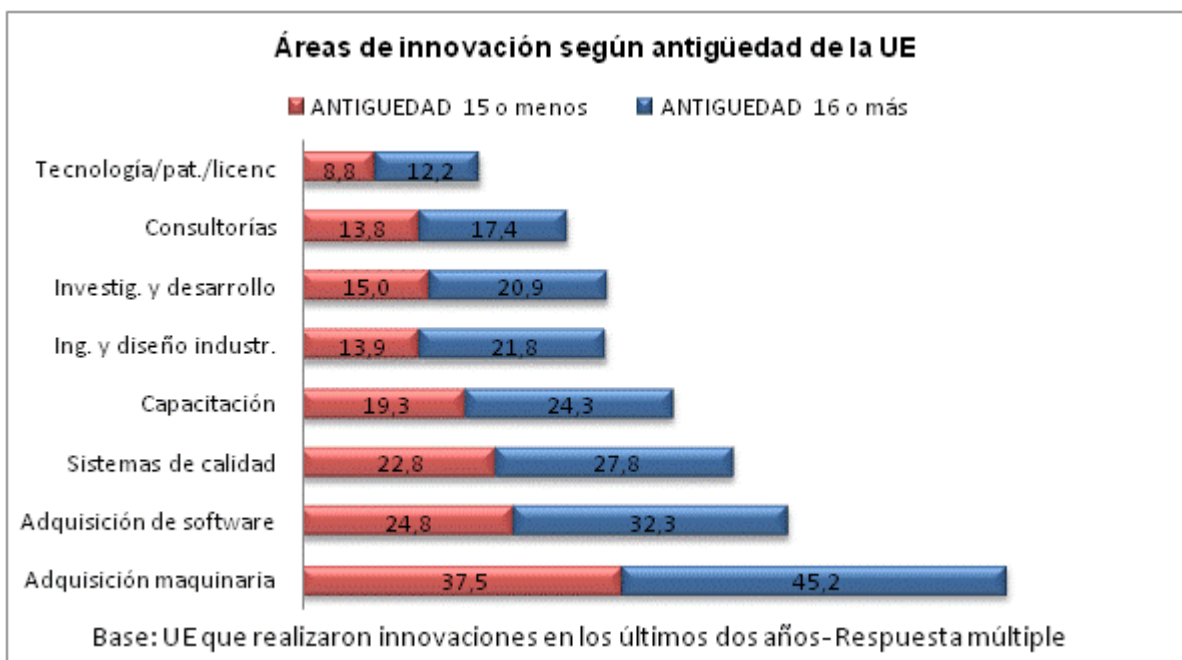
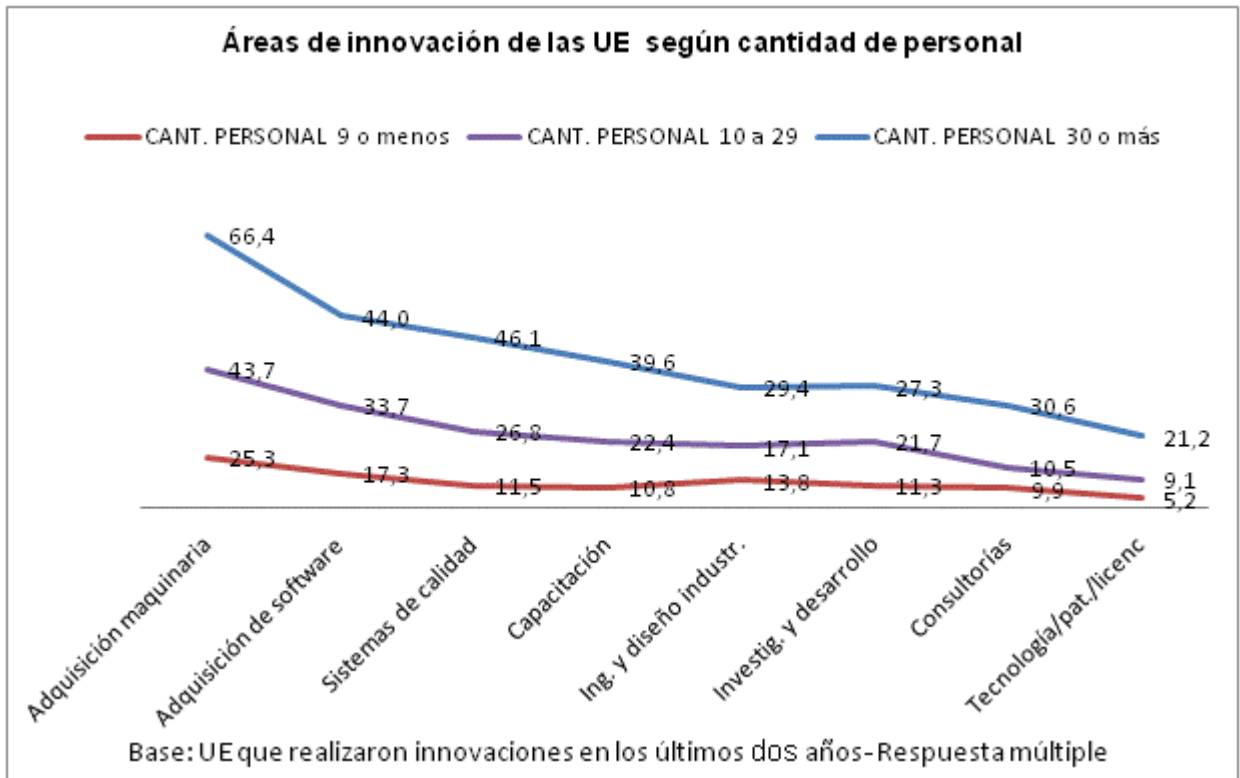
En la mayoría de los sectores productivos se observa que el área de innovación predominante fue la adquisición de maquinaria.



El sector Químico es el que tuvo una mayor dinámica en la innovación en todas las áreas, destacándose *la adquisición de maquinaria, la investigación y desarrollo, la ingeniería y diseño industrial y la adquisición de software.*

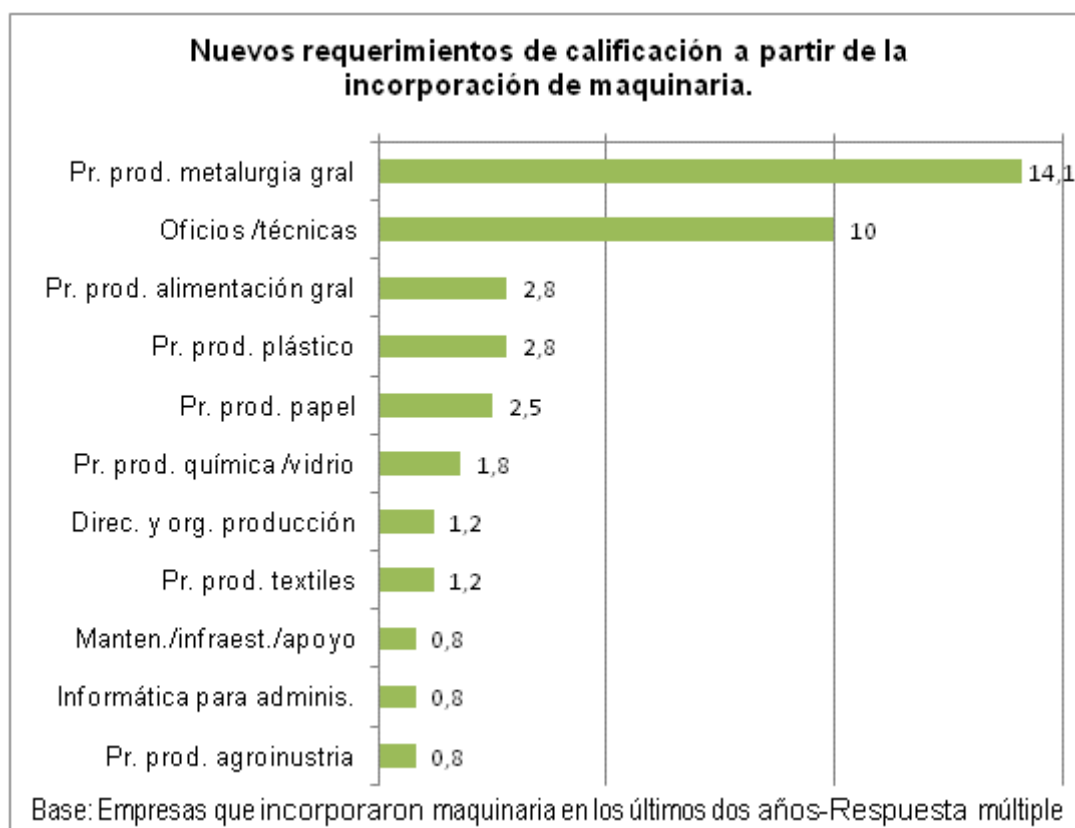


Por otro lado, se observa previsiblemente una variación en las acciones de innovación según tamaño de las UE, siendo las de mayor tamaño las que más han innovado. Misma dinámica se observa con la antigüedad de las empresas, donde predominan las innovaciones en las empresas con mayor antigüedad.



En los casos que registran innovación, se indagó si la misma demandó la adquisición de nuevas calificaciones en la mano de obra, obteniendo que la incorporación de maquinaria es acompañada de nuevos requerimientos de calificación, entre las que se destaca: *proceso de producción metalúrgica general* (14,1%), *oficios/técnicas* (10%), *proceso de producción alimentación*

general (2,8%), proceso de producción plástico (2,8%), proceso de producción papel (2,5%). El peso de las menciones en la metalúrgica se encuentra directamente asociado a la cantidad de empresas en este sector pero vale la pena mencionar que la mayoría de las menciones se asocian a procesos productivos específicos de cada industria y en menor medida de calificaciones a áreas de mando o de apoyo a la producción



Principales resultados:

- Cerca de dos tercios de las UE entrevistadas manifiestan no haber tercerizado ningún aspecto de su proceso de producción, mientras que el tercio restante afirmó haber tercerizado algún proceso en su cadena de producción, al menos una vez, en los últimos 2 años.
- Para las UE que tercerizaron al menos un proceso, un 53% del total lo hizo por carecer de maquinaria, un 15% de “*personal calificado*”, un 10% por “*costo de material*”, un 9% por “*costo de la mano de obra*” y solo 6% lo hizo porque se trataba de un “*proceso nuevo o estacional*”.
- Los sectores productivos que más han tercerizado algún proceso de su producción, son el Metalmecánico (38,4%), el Textil/Indumentaria (36,3%) y Madera-papel (33,9%).

- Mientras 38% manifestó no tener motivos para la contratación de servicios auxiliares de la producción, un 22% manifestó que su principal subcontratación es la *seguridad*, un 11% que contrató *personal de limpieza* y 9% *mantenimiento*, mientras que 20% de las UE manifestó *otros/variados servicios*.

- Las áreas principales de innovación declaradas e identificadas por las empresas encuestadas durante los últimos dos años son: *Adquisición de Maquinaria, Adquisición de software, Sistemas de calidad, Capacitación, Ingeniería y diseño industrial, Investigación y desarrollo, Consultorías y Tecnologías// patentes/licencias*.

ANEXOS

ANEXO N°1- OFICIOS BUSCADOS

Base: empresas que tuvieron al menos una búsqueda de personal en los últimos dos años- Respuesta Múltiple

	Alimentación y bebidas	Caucho Plástico *	Metalmecánica	Química	Textil Indumentaria	Madera Papel	Metalúrgica
Operario Gral, de planta, sin especificar <i>(39% de menciones)</i>	x	x	x	x	x	x	x
Administrativos <i>(9% de menciones)</i>	x	x	x	x	x	x	x
Oficial/Coord. mantenimiento	x	x	x	x		x	x
Carpinteros/de banco/mueble						x	
Operario iniciales/aprendiz	x		x	x	x	x	x
Operarios calificados		x	x	x	x		x
Soldador/Oficial soldador	x	x	x	x			
Torneros		x	x				x
Inyectores de plástico		x					x
Técnico Electromecánico	x	x	x		x		
Operarios de Producción	x			x	x	x	
Recepcionista		x	x			x	
Técnico s/especificar			x	x			x
Técnico Químico				x		x	
Balancinero							x
Op. Extrusora/Téc. extrusión		x	x				
Oficial especializado/prod.	x		x				x
Oficiales máquina s/esp.		x			x		
Operarios metalúrgicos		x					x
Ingenieros				x		x	x
Depostador/Oficial cortador	x						
Diseñador industrial			x			x	
Charqueadores	x						
Matriceros		x					
Vendedor		x	x	x			
Gestión/Control de calidad	x	x		x			
Venta/At. público/Despacho	x		x			x	

Administrativo Contable			x	x		x	
Mecánico Textil					x		
Técnico Electrónico			x				x
Tejedores					x		
Ingeniero industrial					x		x
Panaderos	x						
Canistas	x		x				
Chofer/ Camionero	x					x	
Operario /maquinista textil					x		
Ayudante de carpintero						x	
Limpieza/maestranza	x					x	
Empleado/Encargado RRHH			x	x			
Ingeniero mecánico			x				
Maquinista vial							x
Oficial Pintor			x			x	
Compras/comprador				x			
Ajustadores de banco		x					
Programadores de CNC			x				
Forjador/ayudante forjador			x				
Herrería			x				
Organización de la empresa			x				
Oficial Eléctrico			x				
Operario armado de tableros			x				
Empleado depósito			x				
Gerente General			x				
Presero			x				
Calderista			x				
Pesadores			x				
Ingeniero mecánico			x				
Oficial de forja libre							x
Secretaria							x
Armador de hierro							x

Impresora operario							X
Corrugadora operario							X
Manejo Gral. mat. metalmecánica							X
Supervisor de planta		X					
Ns/nc				X			
Montaje			X				
Técnicos sin especificar							
Dibujante técnico							X
Op. con experiencia en frío							X
Amasador	X						
Estibador palero	X						
Pastelero	X						
Sold. aluminio espec. TIG			X				
Elaboración de queso	X						
Tallado de madera						X	
Operarios química	X						
Veterinario	X						
Laboratorista	X						
Despacho/Atención al cliente	X						
Repartidor	X						
Operario guincho	X						
Cortador de carne/res	X						
Operario de faena	X						
Especializado 1ra-frigorífico	X						
Ayudante de maquinista	X						
Operario Inyección.		X					
Trefilador de alambre		X					
Encimador		X					
Impresores		X					
Confeccionistas		X					
Ayudante de chofer		X					
Químicos				X			
Técnico Laboratorio				X			

Administrativo Logística				x			
Operario empastador				x			
Operario no calificado				x			
Industria proc. producción				x			
Técnico en control de calidad				x			
Marketing empleado				x			
Empleado de expedición				x			
Operarios de planta		x					
Op. Máq. bolsas polietileno		x					
Forrador de Paneles							
Armador de casas							
Urdidores						x	
Diseñador textil						x	
Coordinador de producción							x
Troquelador/Ayudante							x
Cortador operario de aluminio							x
Armador op. de aluminio							x
Colocador							x
Clavador de bastidores							x
Operador de inyección ZAMAC						x	
Embalador						x	
Máquina cortadora operario						x	
Cortador (zapatos)		x					
Preparador		x					
Armador		x					

***SE INCLUYEN EN ESTA AGRUPACIÓN LAS DEMANDAS DEL CALZADO**

ANEXO N° 2 - DEMANDA DE CAPACITACIÓN INSATISFECHA.

Base Total: Respuesta Múltiple

	Alimentos y bebidas	Caucho Plástico *	Metalmecánica	Química	Textil Indumentaria	Madera Papel	Metalúrgica
Técnico electromecánico	X	X	X			X	
Tornería			X	X		X	X
Matriceros		x	X	X			X
Electricista/Téc. electricista			X			X	
Técnico electrónico				X	X		
Técnico mecánico/para indus			X	X			
Ingeniero mecánico		X	X				
Técnico en Gral.						X	X
Téc. / Mecán textil					X		
Op. Pulidor de acero inoxid					X		X
Op. plástico / tec. extrusión		X					
Soldador metalúrgicos/solda			X		X		
Control/gest./tec. calidad		X					
Informática/Computación			X				
Op. balancines/computarizado			X				
Forjador			X				
Liderazgo p/ cuadros altos			X				
Especialista en compresores			X				
Manejo MAQUINA s/esp.							X
Herrería							X
Plegadores de chapa							X
Oficial de forja libre							X
Oficial Argonista							X
Op. Soldadora de punto							X
Estampador							X
Técnico químico				X			
Metrología							X

Oficial múltiple/Téc. poliva			X				
Curso Autocad							X
Carpintería						X	
Pasteleros	X						
Primeros auxilios			X				
Op. envolvedora	X						
Op. martinete	X						
Gte financiero	X						
CALIDAD/ISO-IRAM/BVQ/GMP		X					
Inyección termoplástico		X					
Ingeniería electrónica		X					
Técnico hidráulico				X			
Empleado contable/adm.				X			
Form. Téc y teórica p/Op.				X			
Op. Gral./de producción		X					
Matric / Ajustador de banco		X					
Matricería de plástico		X					
Maquinista vial							
Liquidación de sueldos					X		
Liquidación impositiva					X		
Mecánico de telares autom.					X		
Serruchado de madera						X	
Técnico de Aluminio						X	
Téc seguridad e higiene						X	
Colorista					X		
Diseño de indumentaria					X		
Proc. productivos calzado					X		
Aparador		X					
Aparador calzado		X					

***SE INCLUYEN EN ESTA AGRUPACIÓN LAS DEMANDAS DEL CALZADO**

ANEXO 3-CUADRO OFICIOS/ACTIVIDADES EN LOS QUE TIENEN PREVISTO CAPACITAR PERSONAL DURANTE 2014

Base :Total

	Alimentos y bebidas	Caucho Plástico *	Metalmecánica	Química	Textil Indumentaria	Madera Papel	Metalúrgica
No prevé capacitación (56,3%)	67,7	52,5	43,9	34,5	61,7	66,1	68,6
Seguridad e Higiene/Prev.	X	X	X	X	X	X	X
CALIDAD/ISO-IRAM/BVQ/GMP		X	X	X			X
Manejo MÁQUINA s/esp.	X	X	X				
Mant./armado/desarmado maqu	X	X		X			
Matriceros		X					X
Control/gest./tec. calidad	X	X		X	X		
Tonería			X			X	
Carpintería						X	
Medioambiente				X			X
Informática/Computación				X		X	
Soldador metalúrgicos/solda			X				
Op. fundición mat no ferros		X					X
Inyección (de plástico)		X	X				
Electricista/Téc. eléctrist	X				X	X	
Empleado contable/adm.		X			X		
Op. Gral./de producción	X			X			
Técnico mecánico/para indus			X		X		
Op plástico / tec extrusión		X					
Cur programac de producción				X			
Mecanizado-tor. esf. y torn			X				
Fresador			X				
Mecánico indust/máquinas			X				
RRHH administrativo			X				
Producción para maquinarias			X				
Liderazgo p/ cuadros altos			X				

Agujereador			X				
Curso Puesta a punto motore			X				
Construcción							X
Oficial de forja libre							X
curso Dibujo técnico							X
Op. torno/califica CNC							X
Electric./electrónica indus			X				
CAM(fabricación asist x com		X					
Curso Refrigeración							X
Op. Corrugadora						X	
Pasteleros	X						
Elaboración de quesos	X						
Curso Automatización			X				
curso Microprocesadores			X				
Técnico en PLC/ curso PLC			X				
Foguista/ Calderista	X						
Maestro heladero	X						
Logística/distrib./Analista	X						
Gestión mandos medios/super	X						
Técnico en Spray	X						
Op. envolvedora	X						
Op. amasadora	X						
Rotativa	X						
Depostador	X						
Vendedor/ ventas curso	X						
Mantenimiento electromecánico	X						
HCCP (Inocuidad de alimento	X						
Curso tipificadores carne	X						
ART		X					
PCP-Planif y ctrl producion		X					
Op. máq confección bolsas p		X					
Ingeniero electromecánico		X					

Management				X			
Trazabilidad				X			
Idiomas sin especificar				X			
Manip. de cargas peligrosas				X			
Curso Refresh procedimiento				X			
Op. Electroerosionadora		X					
Educación básica/Secundario							
Curso de probl. sindicales							
Curso Fibroptica							
Op. maq. terminac. open-end					X		
Op. telares					X		
Empleado de aduana					X		
Téc. / Mecán textil					X		
Técnico electrónico						X	
Técnico electromecánico						X	
Op. Pegadora						X	
Op. Impresora						X	
Op. Prensadora						X	
Técnico de Aluminio						X	
Colorista					X		
Troquelador					X		
Proce. productivos calzado		x			X		

***SE INCLUYEN EN ESTA AGRUPACIÓN LAS DEMANDAS DEL CALZADO**