

ANALISIS DE MERCADO DE TRABAJO

PROCESO DE SELECCIÓN DE LAS INSTITUCIONES

INDICE

I. Marco General del Proceso

1. Los análisis del mercado de trabajo en el marco del Programa
2. La definición de sectores para cada zona de focalización
3. La orientación para la propuesta

II. El proceso de selección

1. La convocatoria
2. La selección final

III. Reflexiones sobre el Proceso

I. Marco General del Proceso

1. Los análisis del mercado de trabajo en el marco del Programa

Una de las líneas de acción del Programa se refiere al diseño, revisión y actualización de perfiles, curriculas, materiales didácticos, metodologías y prácticas docentes de especialidades de formación con perspectivas de inserción laboral para mujeres de bajos ingresos.

Las Instituciones de Formación – que coejecutan el Programa y son beneficiarias del mismo-- eligen las especialidades sobre las que se ejecutarán proyectos de formación, las que deberán tener en cuenta las demandas del mercado de trabajo. En este sentido, los análisis del mercado de trabajo local llevados a cabo en las zonas de focalización del Programa, deben definir la pertinencia de la elección realizada: se trata de especialidades de formación que deben promover salidas laborales significativas para las mujeres de bajos ingresos.

De este modo, los análisis del mercado de trabajo constituyen un insumo –junto a consultas con expertos de otros programas de formación y con actores del sector productivo- a la luz de los cuales las Instituciones de Formación Profesional deben revisar la selección de la especialidad de formación que propusieron al Programa, a fin de determinar su pertinencia respecto de las necesidades del sector productivo y las características de la población objetivo del Programa. Teniendo en cuenta estos aspectos, decidirán si sostienen la propuesta original o deben modificarla.

La realización de estos análisis supone algunos énfasis relacionados con las características y el enfoque propios del Programa y de su población objetivo.

- El primer aspecto contemplado tuvo que ver con la necesidad de indagar en el comportamiento *tanto de la demanda (sector productivo) como de la oferta (población objetivo) de trabajo*. No se trató solo de relevar, analizar e inferir las necesidades del sector empleador respecto de los recursos humanos requeridos, sino de tener en cuenta, asimismo, las necesidades, saberes reconocidos, competencias preexistentes de las trabajadoras. Esto es así porque el eje del Programa es fortalecer la oferta de formación profesional, para lo cual es necesario identificar las necesidades del sector empleador en materia de formación, pero también supone tener en cuenta los puntos de partida de la población objetivo beneficiaria de estas acciones, sus intereses y aspiraciones. No se trata de una acción meramente adaptativa, sino que el conocimiento adecuado de las características sociodemográficas de las beneficiarias es una de las condiciones para el éxito de una acción formativa.
- Asimismo, el otro énfasis asignado al estudio que el Programa pretendía tuvo que ver con *la inclusión del enfoque de género en el análisis de las características del mercado de trabajo*. Esto implica descubrir las "marcas de género" que subyacen en este mercado y que tienden a segmentar el mismo precarizando las opciones ocupacionales para las mujeres, para sugerir a la formación caminos que permitan superar esas "marcas", asumiendo así un carácter transformador.
Incorporar la dimensión de género en el análisis del mercado implica indagar sobre algunas características que tienen que ver con la manera en que mujeres y varones se insertan en el mismo y que configura un mercado diferenciado y, por lo tanto, segmentado.
La diferenciación refiere a los diferentes tipos de trabajo, con su consecuente nivel de remuneración y de calificación para mujeres y varones, lo que da lugar a un circuito diferenciado de inserción al trabajo. El mercado de trabajo se segmenta ofreciendo diferentes oportunidades laborales a mujeres y varones, siendo más precarias (en cuanto a tipo de inserción, nivel de remuneración, calificación, condiciones de trabajo, etc.) las ofrecidas a las primeras.

Por otro lado, esta diferenciación también opera con el sector social al que pertenece la población objetivo del Programa. Las mujeres y varones de bajos ingresos se insertan –cuando lo hacen- en un mercado de trabajo segmentado que ofrece condiciones de trabajo precarias.

- El tercer elemento distintivo del tipo de análisis que pretendió el Programa se refirió al requerimiento de que la propuesta comprendiera una fase de transferencia metodológica de herramientas e instrumentos para revisar el comportamiento del mercado de trabajo a las Instituciones de Formación Profesional. Se trata de posibilitar la apropiación de estas herramientas por parte de las Instituciones, para que queden como capacidad instalada y que permitan orientar la oferta de formación futura de la IFP.

Estas tres particularidades constituyeron el eje que se pretendía contemplaran las Instituciones convocadas en la propuesta. Las mismas fueron plasmadas en los términos de referencia que constituyeron el instrumento esencial del proceso de selección.

2. La definición de sectores para cada zona de focalización

A partir de la realización del Taller de Planificación con las Instituciones de Formación Profesional (IFPs), estas seleccionaron los sectores productivos y las especialidades sobre las que versarían los trayectos de formación:

En Córdoba, Jujuy y GBA

A partir de la definición de las especialidades sobre las que versarían las acciones de formación, los estudios de mercado de trabajo se focalizarían en los sectores definidos por las IFPs.

En Jujuy, deberá realizarse en el sector textil, en las especialidades de procesamiento de hilado, tejido, teñido y terminación.

En Gran Buenos Aires (zona sur), se trabajará en dos sectores: en el sector metalmecánico, en las especialidades de controladores lógicos programables y en el sector de Biotecnología, en la especialidad de técnicas de la micropropagación.

En Gran Buenos Aires (zona oeste), se trabajará en las áreas de servicios de limpieza y auxiliares de piso y salas.

En Córdoba, se propuso trabajar en el sector turismo y hotelería en especialidades de mucama/o, mozo/a, camarera/o, recepcionista de hotel, informante turístico/a. En la ciudad capital se proponen trabajar en la rama autopartista del sector metalmecánico y dentro del mismo sector la especialidad de soldadura.

En Mendoza los sectores seleccionados son: telecomunicaciones, en las especialidades de mantenimiento de PC y cableado de redes, y en el sector servicios, las especialidades de gestión en organizaciones y para el desarrollo de emprendimientos.

3. La orientación para la propuesta

Teniendo en cuenta los aspectos señalados se elaboraron los términos de referencia para las instituciones/consultoras convocadas a participar de la selección.

Los términos de referencia constituyeron las pautas orientadoras que el Programa brindó a las Instituciones a fin de que aquellas:

- construyeran el marco teórico- conceptual en el cual se inscribirían los estudios de mercado de trabajo,
- elaboraran la propuesta metodológica para relevar el mercado de trabajo local, en cada zona de focalización del Programa,
- construyeran la propuesta de transferencia metodológica a las IFPs.

De acuerdo a los términos de referencia, los objetivos principales del estudio a realizar son:

- Establecer la importancia del sector ocupacional seleccionado para cada zona geográfica en la generación de empleo productivo y su potencialidad para la incorporación de mujeres de bajos ingresos, o sin ingresos, validando las especialidades de formación ofrecidas en el marco del Programa.
- Desarrollar y transferir a las Instituciones de Formación Profesional involucradas en el Programa, metodologías y técnicas con enfoque de género de análisis del mercado de trabajo, a fin de instalar capacidades de identificación de necesidades de capacitación laboral que tengan por objetivo orientar la oferta formativa de las Instituciones.

En cuanto a los aspectos sustantivos de la propuesta, la misma tendría dos fases de ejecución, previéndose un plazo de dos meses y medio para la primera fase y de un mes para la segunda:

- ◆ Fase A: tenía que ver más con los resultados del estudio de mercado de trabajo en sí; debía contener información sobre los siguientes aspectos:
 - Información referida a la situación del sector productivo en general, en los siguientes aspectos:
 - Niveles y evolución del empleo en el sector factores intervinientes
 - Nivel, evolución y perspectiva de empleo por categorías y familias ocupacionales
 - Identificación de nuevas oportunidades de empleo: nichos de mercado, autoempleo, empresas dinámicas.
 - Incorporación de innovaciones tecnológicas y/o administrativas en el sector
 - Información referida a la demanda de mano de obra (sector empleador-productivo)
 - Requerimientos actuales y de mediano plazo de capacitación
 - Nivel de calificación y competencias requeridas para los perfiles ocupacionales con perspectiva de crecimiento
 - Determinantes y condicionantes de la empleabilidad de la población objetivo
 - Condiciones de trabajo (nivel de remuneración, duración de la jornada, nivel de calificación requerida, etc.) de la población objetivo del Programa.
 - Estrategias de selección y búsqueda de trabajadores/as y su impacto según el género.
 - Demandas de capacitación no cubiertas para las competencias y calificaciones requeridas
 - Información referida a la oferta de mano de obra (mujeres de bajos ingresos)
 - Ocupaciones efectivas
 - Condiciones de ocupación diferenciales según género
 - Historias ocupacionales (condiciones de trabajo, remuneraciones, calificaciones, jornada)
 - Condicionantes y determinantes de la empleabilidad
 - Estrategias de búsqueda de empleo
 - Niveles de formación y acceso a oportunidades de formación
 -
 - Información referida al aspecto contextual - institucional del mercado de trabajo
 - Caracterización de ámbitos institucionales locales que nuclea a diferentes actores y organizaciones del mundo del trabajo.
 - Oferta de formación disponible
- ◆ Fase B: comprendió la construcción de la propuesta de transferencia metodológica a las IFPs.

En cuanto al aspecto técnico, las propuestas elaboradas por las instituciones convocadas propondrían una metodología que debía integrar lo siguiente:

- Revisión del estado del arte
- Inclusión del enfoque de género en la producción y análisis de la información
- Aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas para el relevamiento de la información, con utilización de fuentes diversas, confiables y actualizadas.

II. El proceso de selección

1. La convocatoria

La convocatoria fue lanzada a mediados del mes de Setiembre, fijándose un plazo de 3 semanas para la presentación de la propuesta.

La respuesta a la convocatoria fue buena en casi todas las provincias. En el caso de Mendoza, sólo una de las cinco instituciones convocadas no se presentó a la selección. Del mismo modo, en Jujuy, una institución no presentó propuesta. Por su parte, en Buenos Aires, dos fueron las instituciones que, habiendo sido convocadas, no se presentaron. En cambio, en la provincia de Córdoba la respuesta fue total, receptándose propuestas de todas las Instituciones convocadas.

2. La selección final

En todas las provincias la calidad de las propuestas presentadas fue excelente, lo cual habla de una adecuada interpretación de los objetivos del Programa respecto a los estudios de mercado de trabajo.

Por esta razón, la selección no resultó fácil. En todos los casos hubo una preselección de la que resultaron finalistas dos propuestas.

Durante este proceso también fueron consultadas otras áreas del Ministerio. En este sentido, la Dirección de Estudio y Formulación de Políticas de Empleo tuvo un papel importante. Se generó un interesante debate técnico entre esa área y el equipo del Programa, motivado por el enfoque de género y el énfasis asignado al análisis de la oferta, adoptados por el Programa. Estos criterios no son los que tradicionalmente esa área aplica al estudio del mercado de trabajo, por lo cual el intercambio de perspectivas resultó enriquecedor.

La coordinación del Programa de Consejos de Formación Profesional también aportó sus opiniones sobre el tema y el conocimiento previo de la calidad de trabajo de algunas de las instituciones convocadas.

Por otra parte, la decisión final sobre las instituciones seleccionadas fue discutida y consensuada al interior del equipo del Programa.

A continuación se ofrecen algunas características de las Instituciones que resultaron seleccionadas:

Consultoras seleccionadas	Región	Carácter	Trabajo asociado a la I.F.P.:	Características Diferenciales de las Propuestas
Fundación Instituto de Desarrollo Rural – Ministerio de Economía de la Pcia. de Mendoza.	Mendoza	Fundación, integrante del Ministerio de Economía de Mendoza	Instituto Tecnológico Universitario (ITU)	Institución fuerte en la inclusión del enfoque de género al análisis del mercado de trabajo. Buena utilización de indicadores de género en las pautas de entrevistas a empleadores y a la población objetivo. Presentan buen marco teórico y metodológico para la propuesta. Integran técnicas cuanti -cualitativas

				<p>Incorporación de fuentes primarias para relevar información sobre necesidades de calificación, etc.</p> <p>Experiencia de las integrantes del equipo en la temática de "trabajo" y de estudios de mercado de trabajo.</p>
Instituto de Investigación y Formación en Administración Pública (IIFAP)	Córdoba	Instituto de investigación que forma parte de la Universidad Nacional	Dirección de Empleo de la Provincia de Córdoba	<ul style="list-style-type: none"> - Presentan un sólido marco teórico conceptual. - Buenos indicadores de género en la pauta de entrevista, tanto al sector empleador como a la población objetivo. - Presentan experiencia en trabajos de investigación sobre la población objetivo. - Experiencia en técnicas de investigación cualitativas enfocadas a indagar sobre la población objetivo.
Centro de Estudios e Investigaciones de Especies de Uso Sustentable (CEIDUS)	Jujuy	Instituto de investigación interdisciplinario dependiente de la Universidad Nacional de Jujuy.	Cooperativa PUNHA	<ul style="list-style-type: none"> - Presentan un buen marco teórico, centrado en las características propias de la zona y del mercado de trabajo de la misma. - Propuesta integradora que tiene un enfoque situacional y local del comportamiento del mercado de trabajo, por lo cual abarca otras áreas productivas que las solicitadas - Enfoque pertinente en orden a identificar necesidades de calificación en el proceso productivo. - Demuestra conocimiento de las formas de producción de la Cooperativa, lo cual facilita el diseño de herramientas apropiables por la institución para el análisis del mercado de trabajo. <p>La propuesta presenta buenos indicadores para el análisis de la historia ocupacional de la población objetivo.</p> <p>Fortaleza en el relacionamiento con el sector productivo/empleador.</p>

IV. Reflexiones sobre el proceso

Como resultado del proceso de evaluación y selección de propuestas de estudios de mercado de trabajo, se pueden extraer algunas conclusiones preliminares:

- Es destacable la calidad de las propuestas recibidas, lo que demuestra una comprensión adecuada de los objetivos y necesidades del Programa en lo referente a analizar el comportamiento del mercado de trabajo.
Se abrió un canal de comunicación permanente entre las Instituciones convocadas y la Unidad Ejecutora, a fin de redondear ideas y optimizar la construcción de algunas propuestas.
Inicialmente existió preocupación en torno a transmitir de manera adecuada los enfoques que el Programa quería imprimirle a los análisis de mercado de trabajo. Pero, afortunadamente, hubo una interpretación adecuada por parte de las Instituciones, reflejada en la pertinencia de sus propuestas.
- Interesa destacar la articulación existente con la Dirección General de Estudio y Formulación de Políticas de Empleo, con la cual se trabajó desde el principio, desde la identificación de instituciones hasta el proceso de evaluación de las propuestas. Esta articulación permitió intercambiar diferentes perspectivas en torno al tipo de análisis pretendido. Asimismo, permitió aportar un nuevo enfoque (enfoque de género) a la metodología de análisis de mercado de trabajo, con una nueva mirada hacia el tema.
- El enfoque cualitativo fue predominante. Si bien se requirió una revisión del estado del arte de los sectores definidos, el uso de técnicas cualitativas fue central en el enfoque adoptado. Esto se evidenció en el predominio de técnicas de este tipo tales como entrevistas, grupos de enfoque, historias de vida, etc. Por ejemplo, en el análisis de la población objetivo, si bien fueron utilizadas algunas técnicas cuantitativas, el enfoque fue predominantemente cualitativo. Esto también se visualizó en la identificación de necesidades de capacitación por parte del sector privado/empleador.
Con relación a este tema, es importante el impacto que estos estudios pueden dejar a nivel central, en términos de herramientas metodológicas y de contenidos. En general, en el ámbito público existen escasos estudios que empleen técnicas e instrumentos cualitativos, tales como la entrevista en profundidad, para identificar necesidades de capacitación provenientes del sector empleador. En este aspecto, creemos que la posibilidad y los mecanismos que adopta el Programa para recabar este tipo de información significan un aporte fundamental.
- Es interesante destacar el aspecto diferenciador de cada propuesta:
 - La propuesta seleccionada de Mendoza mostró fortalezas en el conocimiento y experiencia en el tema "trabajo", así como un interesante marco conceptual en torno al significado del trabajo y al enfoque por competencias.
 - En Córdoba, la Institución elegida incorporó valiosos indicadores de género y un buen análisis de los condicionantes de la empleabilidad de la población objetivo, entre otros aspectos.
 - En Jujuy, la propuesta demostró un conocimiento acabado de las características del mercado de trabajo local. También presentó una apropiada propuesta de transferencia metodológica que incorporó desde el principio a la Institución de Formación Profesional, sus características, necesidades, fortalezas y debilidades.
 - En Gran Buenos Aires, la propuesta fue enriquecedora en el análisis de la población objetivo, en orden a explorar condicionantes para la empleabilidad de ese sector, vinculados a la doble discriminación que sufren: por género y sector social.
- Las propuestas fueron elegidas también en función de la adecuación a las características de las Instituciones de Formación Profesional. Teniendo en cuenta que un componente del estudio es la transferencia metodológica a las IFPs era necesario que la propuesta contemplara las características de las Instituciones de formación. Este criterio fue fundamental a la hora de elegir las propuestas, del mismo modo que ocurrió con la selección de las ONGs que brindarán apoyo técnico a las IFPs en el marco del Programa.

- Un aspecto que preocupaba al Programa está relacionado al presupuesto destinado a los estudios que, inicialmente, se pensó era exiguuo. Si bien algunas instituciones que decidieron no presentarse a la selección manifestaron que este aspecto limitaba la realización de un estudio de estas características, podemos inferir que no significó un obstáculo para otras para las cuales la propuesta implica un fortalecimiento de líneas que están en desarrollo.